

23.05.2024

analyse

Choix professionnels en tout genre

Progrès et tendances tenaces de la répartition professionnelle entre les genres

Marco Salvi et Patrick Schnell

Il y a cent ans encore, le genre déterminait le parcours de vie et la place d'un individu dans la société. Dans l'union conjugale, les femmes devaient assurer l'entretien du ménage, tandis que les hommes s'occupaient du service externe. Depuis, des progrès considérables ont été réalisés en matière d'égalité sur le marché du travail. Mais de nombreuses professions restent majoritairement occupées par des hommes ou des femmes, avec des conséquences pour l'ensemble de l'économie.

Les dernières décennies ont été particulièrement marquées par une présence accrue de femmes dans le monde professionnel, autrefois dominé par les hommes (voir encadré 1). Néanmoins, des différences importantes subsistent, notamment en matière de rémunération. A taux d'occupation comparable, les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes.⁻¹ Comme nous l'expliquons dans cette publication, cet écart s'explique entre autres, mais pas exclusivement, par le choix de la profession.

Celle-ci continue à se faire de manière fortement différenciée selon le genre (voir figure 1). Ainsi, en 2022, 48 catégories professionnelles

sur un total de 139 comptaient une proportion d'hommes de 75 % ou plus. On y employait 48 % de tous les hommes actifs. A l'inverse, 21 catégories professionnelles étaient dominées à plus de 75 % par les femmes et employaient environ 43 % de toutes les femmes actives.⁻² La Suisse ne se distingue donc pas vraiment de ses voisins européens. Dans tous les pays de l'OCDE, les hommes et les femmes sont nettement ségrégués en fonction des professions et des secteurs (OECD, 2023).

Comment l'évolution de la ségrégation professionnelle en Suisse s'est-elle manifestée au cours des dernières décennies? Quels facteurs spécifiques ont contribué à cette évolution? Quel rôle la ségrégation professionnelle joue-t-elle dans les disparités salariales entre hommes et femmes? Quels sont les coûts associés à cette ségrégation pour notre économie? En mettant de côté les jugements moraux, ces coûts justifient-ils à eux seuls une intervention de l'Etat, ou devrait-on plutôt laisser cette responsabilité aux acteurs du marché et aux employeurs? Ces interrogations constituent le point de départ de notre analyse.

L'évolution de la ségrégation professionnelle en Suisse

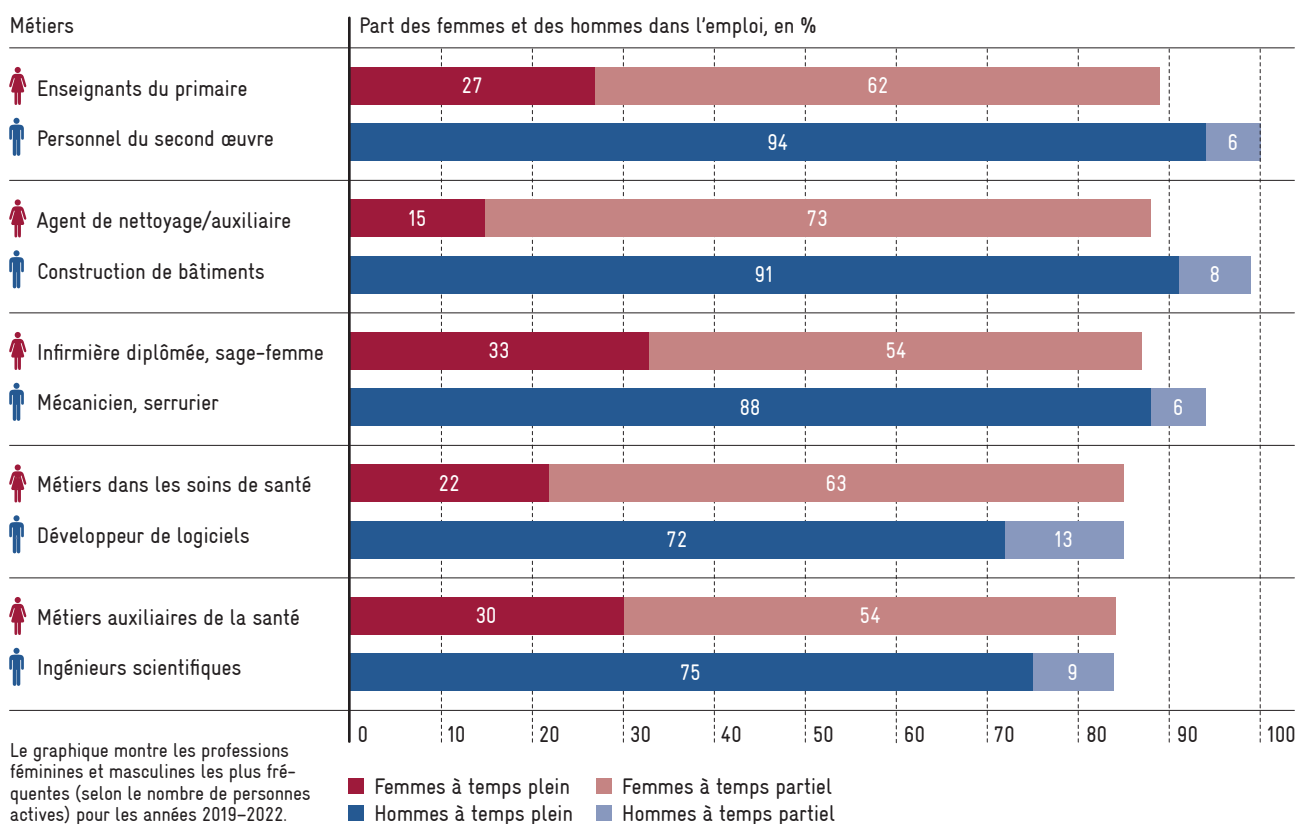
Observons d'abord l'ampleur de la ségrégation professionnelle sur le marché du travail suisse. Dans la littérature sociologique, l'indice de ségrégation de Duncan s'est établi comme mesure de référence (Duncan & Duncan, 1955). Celui-ci peut prendre des valeurs comprises entre 0 et 1. Une valeur de 0 signifie que la proportion de femmes dans chaque profession (ou secteur) correspond exactement à la proportion de femmes dans la population active. Par exemple, si les femmes représentent la moitié de la population active, alors 50 % des personnes employées dans chaque profession se-

raient des femmes. En revanche, une valeur de 1 signifierait une ségrégation totale entre les genres dans toutes les professions.

La figure 2 illustre l'évolution de l'indice de ségrégation de Duncan pour la Suisse, en fonction des professions et des secteurs. Ce calcul se fonde sur notre évaluation des données de l'Enquête suisse sur la population active (Espa) pour la période 1995–2022.⁻³ A la fin de cette période, l'indice de ségrégation des professions était de 0,25, ce qui signifie que 25 % des femmes ou des hommes devraient changer de catégorie professionnelle pour parvenir à une répartition neutre en termes de genre. A titre de comparaison, cette

Figure 1: Les femmes occupent des emplois dans le social, les hommes au bureau ou dans le bâtiment

Presque 90 % des enseignants du primaire sont des femmes. Parallèlement, les personnes actives dans le secteur de la construction et du second œuvre sont majoritairement des hommes.



Source: BFS (2023b), propres calculs

valeur était encore de 36 % en 1995.⁻⁴ En revanche, si l'on considère la ségrégation par secteur, on ne constate pas de baisse comparable. L'indice de ségrégation évolue de manière largement inchangée. Les secteurs typiquement masculins ou féminins, comme la construction et le domaine du social, n'ont pas connu de changements au fil des ans en ce qui concerne la répartition entre les genres.

Bien que la ségrégation soit restée relativement stable au niveau des secteurs d'activité, une évolution notable s'est produite au niveau des professions. C'est pourquoi notre analyse se concentrera sur les professions. Trois hypothèses principales pourraient expliquer cette évolution différenciée :

- 01_ Il y a aujourd'hui plus de femmes dans des professions qui étaient traditionnellement dominées par les hommes.
- 02_ La part d'hommes dans des professions typiquement féminines, telles que les soins, a augmenté.

03_ L'emploi a augmenté de manière disproportionnée dans les professions peu ségréguées.

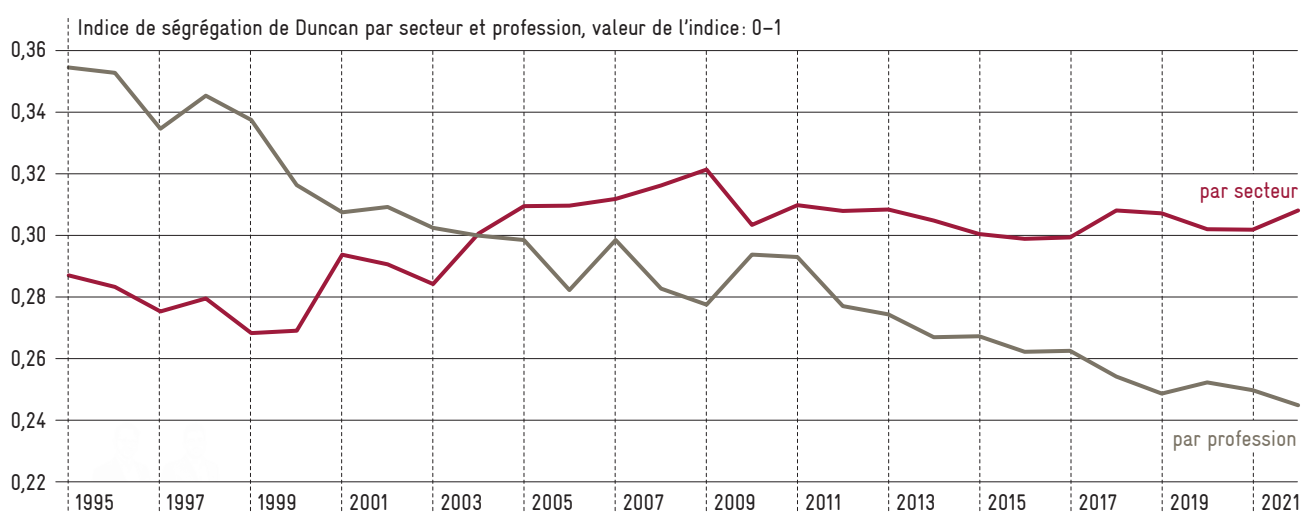
Ces trois hypothèses recèlent de plusieurs conséquences sociopolitiques. Les deux premières indiquent une suppression des barrières qui rendaient jusqu'à présent l'emploi atypique difficile en raison du genre. Le dernier point, en revanche, souligne l'importance des changements structurels pour l'égalité sur le marché du travail. Cela pourrait indiquer que la discrimination professionnelle a diminué, bien que des obstacles à l'accès à des emplois typiquement masculins et féminins subsistent.

Les métiers traditionnellement masculins disparaissent, les métiers féminins demeurent

Afin de distinguer ces hypothèses, nous déterminons la répartition des femmes et des

Figure 2 : Réduction du fossé entre les genres dans les professions

La ségrégation professionnelle a énormément diminué ces dernières années. 25% des femmes (ou des hommes) devraient aujourd'hui changer de profession pour que la répartition de la population active par profession soit totalement neutre du point de vue du genre. En revanche, la ségrégation par secteur d'activité est restée largement constante au cours de la période observée.



Les professions sont formées sur la base de 9 groupes de professions principaux (CITP-1), les branches sont basées sur 14 secteurs principaux (Noga-2).

Source: BFS (2023b), propres calculs

hommes actifs dans les différentes professions au début et à la fin de la période étudiée.⁻⁵ Comme le montre la partie supérieure du tableau 1, en 1995, environ 63 % des hommes actifs étaient concentrés dans des professions définies comme typiquement masculines (à savoir des professions où la proportion de femmes est inférieure à 25 %). Vingt-sept ans plus tard, en 2022, la proportion d'hommes

travaillant dans ces professions masculines avait légèrement augmenté et atteignait 65 %. En revanche, les professions typiquement féminines, qui employaient 40 % des femmes en 1995, n'occupaient plus que 30 % des femmes actives en 2022. En revanche, une proportion significative de 21 % des femmes actives se trouvait dans des professions autrefois considérées comme typiquement masculines.

Ainsi, environ 275 000 femmes travaillent aujourd'hui dans des professions autrefois considérées comme masculines, soit trois fois plus d'effectifs féminins dans ces domaines depuis 1995. En matière de pourcentage, l'augmentation dans cette catégorie dépasse largement l'augmentation de l'ensemble des femmes actives, qui est de 34 %. De telles catégories professionnelles comprennent notamment les femmes médecins (avec une augmentation de 18 000 femmes), les économistes d'entreprise (+26 000), les cadres (+35 000), les spécialistes dans le domaine des finances (+19 000) et les architectes et professions apparentées (+19 000). Dans toutes ces professions, la part des femmes a augmenté de 15 à 35 points de pourcentage, ce qui signifie qu'elles ne sont plus classées aujourd'hui comme des professions typiquement masculines.

D'autre part, il existe des professions qui étaient autrefois considérées comme mixtes, mais qui sont devenues au fil du temps des professions typiquement féminines. Il s'agit notamment des infirmières et des enseignantes du primaire et du préscolaire, dont la proportion de femmes dépasse aujourd'hui 85 %. Par ailleurs, il existe des professions dans lesquelles le rapport entre les genres est resté largement inchangé. Il s'agit notamment de nombreuses professions traditionnellement féminines, en particulier dans le domaine des soins et de la santé, mais aussi des agents de nettoyage.

Entre 1995 et 2022, le nombre de professions masculines a diminué, passant de 66 à 48, tandis que celui des professions féminines a augmenté, de 18 à 21. Les changements les

Tableau 1: Plus de femmes dans des professions (autrefois) typiquement masculines

Aujourd'hui, 21 % des femmes actives travaillent dans des professions qui étaient encore considérées comme masculines en 1995. La part des femmes dans ces professions a plus que doublé depuis 1995. Cependant, la population active féminine reste fortement concentrée dans des professions (aujourd'hui) typiquement féminines.

Répartition de la population active, selon la proportion de femmes dans les professions

1995	Part des femmes dans les professions (1995)*				Total
	0-25 %	25-50 %	50-75 %	75-100 %	
Hommes	63 %	15 %	17 %	5 %	100 %
Femmes	10 %	12 %	38 %	40 %	100 %
Total	40 %	14 %	26 %	20 %	100 %

2022	0-25 %	25-50 %	50-75 %	75-100 %	Total
	0-25 %	25-50 %	50-75 %	75-100 %	Total
Hommes	65 %	15 %	15 %	5 %	100 %
Femmes	21 %	13 %	36 %	30 %	100 %
Total	44 %	14 %	25 %	17 %	100 %

Aide à la lecture : En 1995, 40 % des femmes actives exerçaient un métier typiquement féminin, c'est-à-dire une profession où la part des femmes se situe entre 75 % et 100 %. En 2022, 30 % des femmes occupaient encore ces métiers qui étaient typiquement féminins en 1995. La part des femmes dans ces professions a donc diminué de 10 points de pourcentage.

*Classification de la profession selon la répartition des genres de 1995

2022	Part des femmes dans les professions (2022)**				Total
	0-25 %	25-50 %	50-75 %	75-100 %	
Hommes	48 %	30 %	14 %	7 %	100 %
Femmes	7 %	23 %	27 %	43 %	100 %
Total	29 %	27 %	20 %	24 %	100 %

**Classification de la profession selon la répartition des genres de 2022

Source: BFS (2023b), propres calculs

plus importants ont donc eu lieu principalement dans les professions masculines, notamment dans les domaines hautement qualifiés. En revanche, on n'observe pas de progression similaire des hommes dans les professions traditionnellement féminines. Comme la ségrégation a même légèrement augmenté au niveau des branches, ce sont surtout les femmes qui occupent de plus en plus, au sein des secteurs d'activité donnés, des postes qui étaient auparavant habituellement occupés par des hommes. En d'autres termes, l'infirmière est devenue médecin et la secrétaire est devenue spécialiste en finance.

Le changement structurel accroît la mixité

La décomposition de Fuchs (1975) offre une approche plus systématique pour illustrer la diminution de la ségrégation professionnelle.

Cette méthode attribue le changement de l'indice de ségrégation évoqué précédemment à deux composantes : d'une part, le changement de la composition des genres au sein de chaque catégorie professionnelle et, d'autre part, le changement dans la répartition de l'emploi entre les différentes professions, c'est-à-dire au changement structurel.⁻⁶

La grande majorité de la réduction de la ségrégation sur le marché suisse du travail résulte d'un changement structurel, expliquant 75 % de la variation de l'indice. À l'inverse, seulement 25 % de cette variation est attribuable à l'évolution de la répartition des genres dans les professions. Comme précédemment mentionné, cet effet est principalement dû à l'afflux de femmes dans les métiers traditionnellement masculins, alors que les professions féminines ont connu moins de modifications dans ce domaine.

Encadré 1: Progrès concernant l'égalité sur le marché du travail

L'égalité des femmes a eu un impact remarquable sur l'économie, et en particulier sur le marché du travail. Une rétrospective des trente dernières années en Suisse révèle trois évolutions majeures (Müller & Salvi, 2019).

Participation croissante des femmes au marché du travail : L'exemple le plus marquant de la progression des femmes sur le marché du travail suisse est l'augmentation continue du taux d'activité. Actuellement, près de 82 % des femmes suisses âgées de 15 à 64 ans sont actives. En revanche, le taux des hommes a légèrement baissé de 3 % et s'élève désormais à 88 % (BFS, 2024a). Malgré cette évolution, la majorité des femmes travaillent à temps partiel, alors que la grande majorité des hommes travaillent à temps plein.

Répartition des tâches moins genrée : Parallèlement, la répartition des tâches ménagères et familiales est devenue plus égalitaire. Les femmes ont réduit leur engagement, notamment grâce au progrès technique et à l'externalisation croissante des tâches chronophages telles qu'une partie de la garde des enfants. Par exemple, les mères d'enfants de moins de six ans consacrent une heure de moins par semaine aux tâches familiales et domestiques qu'en 1997, tandis que les pères ont augmenté leur engagement de 11 heures par semaine en moyenne (BFS, 2021). Le temps de travail total des femmes, c'est-à-dire la somme du travail rémunéré et non rémunéré, correspond désormais à celui des hommes, soit environ 52 heures par semaine.

Retard rattrapé pour les salaires : Au cours des trente dernières années, les salaires ont connu un rattrapage continu et important. L'écart salarial, défini comme la différence entre les salaires médians des femmes et des hommes, n'a cessé de diminuer. En 2022, il était de 9,5 %, contre 15,6 % en 2010 et 21,5 % en 1998 (BFS, 2024b).

De plus en plus de jeunes dans des domaines professionnels mixtes

L'analyse des cohortes offre un aperçu supplémentaire de l'évolution de la ségrégation professionnelle en Suisse. Nous examinons spécifiquement les variations de l'indice de ségrégation parmi différents groupes d'âge, en nous focalisant sur les travailleurs âgés de 24 ans ou plus, qui ont en général achevé leur formation et intégré le marché du travail.

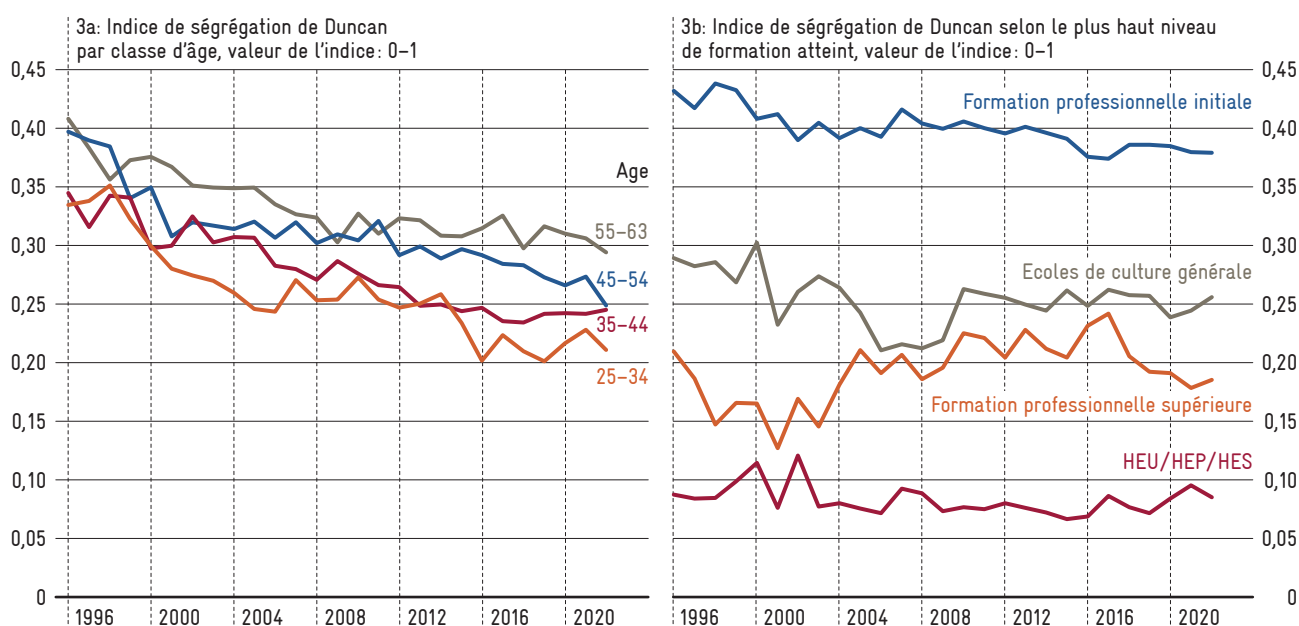
La figure 3a montre qu'au cours de la période étudiée, tous les groupes d'âges ont connu une augmentation de la mixité. Ce sont les jeunes générations (25–34 ans) qui ont le plus contribué à ce phénomène, en particulier au cours des 15 dernières années. Cette cohorte est, dès son entrée sur le marché du travail, de plus en plus active dans des professions qui présentent une plus grande mixité. En effet, les jeunes générations se caractérisent par des qualifications formelles nettement plus élevées que

leurs aînées lors de leur entrée dans la vie active, les femmes en particulier (Müller & Salvi, 2021). On peut donc supposer que le parcours de formation joue un rôle déterminant dans la ségrégation.

Le lien entre la filière de formation et la ségrégation professionnelle devient plus évident si l'on calcule l'indice de ségrégation en fonction du plus haut diplôme obtenu. Comme le montre la figure 3b, on observe des différences notables entre les diplômes d'apprentissage et ceux du niveau tertiaire. Les personnes actives titulaires d'un diplôme d'apprentissage exercent des professions qui présentent un indice global de ségrégation de 0,35. En revanche, le degré de ségrégation des diplômés de l'enseignement tertiaire (universités, HEP et hautes écoles spécialisées) n'est que de 0,08, et ce bien que les filières d'études présentent souvent une forte ségrégation entre les genres.⁻⁷ Les diplômes de la formation profes-

Figure 3a et 3b: Mélange de plus en plus marqué entre les genres, surtout chez les jeunes

La ségrégation professionnelle a diminué au fil des ans dans toutes les classes d'âge, surtout chez les jeunes. L'amélioration du niveau de formation à l'entrée dans la vie professionnelle explique en partie ce phénomène. En effet, plus le niveau d'études est élevé, plus la ségrégation professionnelle diminue.



Source: BFS (2023b), propres calculs

sionnelle supérieure présentent également une ségrégation inférieure à celle de l'apprentissage, mais les différences sont moins marquées. Pour simplifier, les diplômes tertiaires conduisent à des activités dans des professions peu ségréguées, tandis que les diplômes d'apprentissage débouchent souvent sur une profession considérée comme typiquement masculine ou féminine. Ces tendances n'ont pas évolué au cours des dernières décennies.

Finalement, on peut dire qu'il y a eu une convergence dans le choix professionnel des hommes et des femmes. Cette évolution a toutefois eu lieu sans que les écarts entre les secteurs ne se réduisent de manière significative. Les femmes ont considérablement renforcé leur présence dans les professions hautement qualifiées, traditionnellement dominées par les hommes. Cette progression a été favorisée par le fait que les jeunes femmes sont aujourd'hui beaucoup plus souvent diplômées de l'enseignement supérieur que par le passé. Elles ont ainsi pu profiter de la demande accrue des entreprises pour de tels profils de qualification.

Alignement des professions, alignement des salaires?

Jusqu'à présent, l'analyse indique que la ségrégation professionnelle a certes diminué sur le marché du travail suisse, mais qu'elle reste marquée. Bien que la poursuite de la réduction de cette ségrégation constitue pour beaucoup un objectif souhaitable et soit même considérée comme un élément essentiel d'un agenda progressiste, la question de son utilité pour l'économie nationale se pose. Dans quelle mesure une mixité accrue des professions pourrait-elle contribuer à accroître la prospérité de manière générale? En d'autres termes, il s'agit de savoir quelle est l'ampleur des pertes d'efficacité sur le marché du travail qui pourraient éventuellement résulter de la ségrégation professionnelle? On peut imaginer, par exemple, que cela laisse inexploités des talents qui pourraient potentiellement gé-

nérer une plus grande valeur ajoutée (Bertrand, 2020). En supposant une répartition similaire des compétences innées entre les femmes et les hommes, une restriction artificielle du réservoir de talents entraîne une baisse de la productivité moyenne du travail, comme le montrent par exemple Hsieh et al. (2019) pour les Etats-Unis.

Une quantification exacte de tels coûts économiques dépasserait le cadre de cette publication. Pour estimer l'ampleur de ces coûts, nous exploitons à nouveau les données de l'Espa afin d'évaluer les écarts salariaux entre hommes et femmes. Au cœur de notre analyse, une expérience de pensée interroge: quel serait l'impact sur la structure des salaires si hommes et femmes bénéficiaient de la même répartition professionnelle? Quelles seraient les conséquences sur les salaires des femmes et, par conséquent, sur l'écart salarial entre les genres?

Profils professionnels et écarts salariaux

A cette fin, nous effectuons une régression, habituelle dans la littérature sur le marché du travail, des salaires horaires sur les caractéristiques des personnes actives ayant un impact sur le salaire. Il s'agit entre autres de la catégorie professionnelle, du niveau de formation, de l'expérience professionnelle, de l'ancienneté dans l'entreprise, du taux d'occupation et de la position professionnelle, ainsi que de caractéristiques personnelles telles que le genre, l'état civil, le nombre d'enfants et le lieu de résidence. Nous disposons à cet effet des salaires horaires bruts autodéclarés (sans les cotisations aux assurances sociales versées par l'employeur) pour les années 2021 et 2022. Voici le résumé des résultats:-⁸

– Dans notre échantillon, la différence moyenne de salaire horaire entre hommes et femmes est de 4,72 francs, ce qui correspond à 12,4 % des salaires masculins. Les caractéristiques mentionnées concernant les individus et le marché du travail sont à l'ori-

gine d'environ 47 % des écarts salariaux entre les personnes actives.

- Environ 48 % des écarts salariaux entre hommes et femmes résultent de différences dans les caractéristiques observées, telles que l'ancienneté, généralement inférieure de 18 mois pour les femmes comparée à celle des hommes, et le fait que les femmes travaillent moins souvent à temps plein (45 % contre 89 % pour les hommes). Ces facteurs contribuent à un salaire horaire inférieur.
- Comme prévu, les différentes catégories professionnelles dans lesquelles travaillent les femmes et les hommes jouent également un rôle dans l'écart salarial. Si les femmes étaient autant représentées que les hommes dans le management, cela réduirait l'écart salarial global de 1,7 point de pourcentage

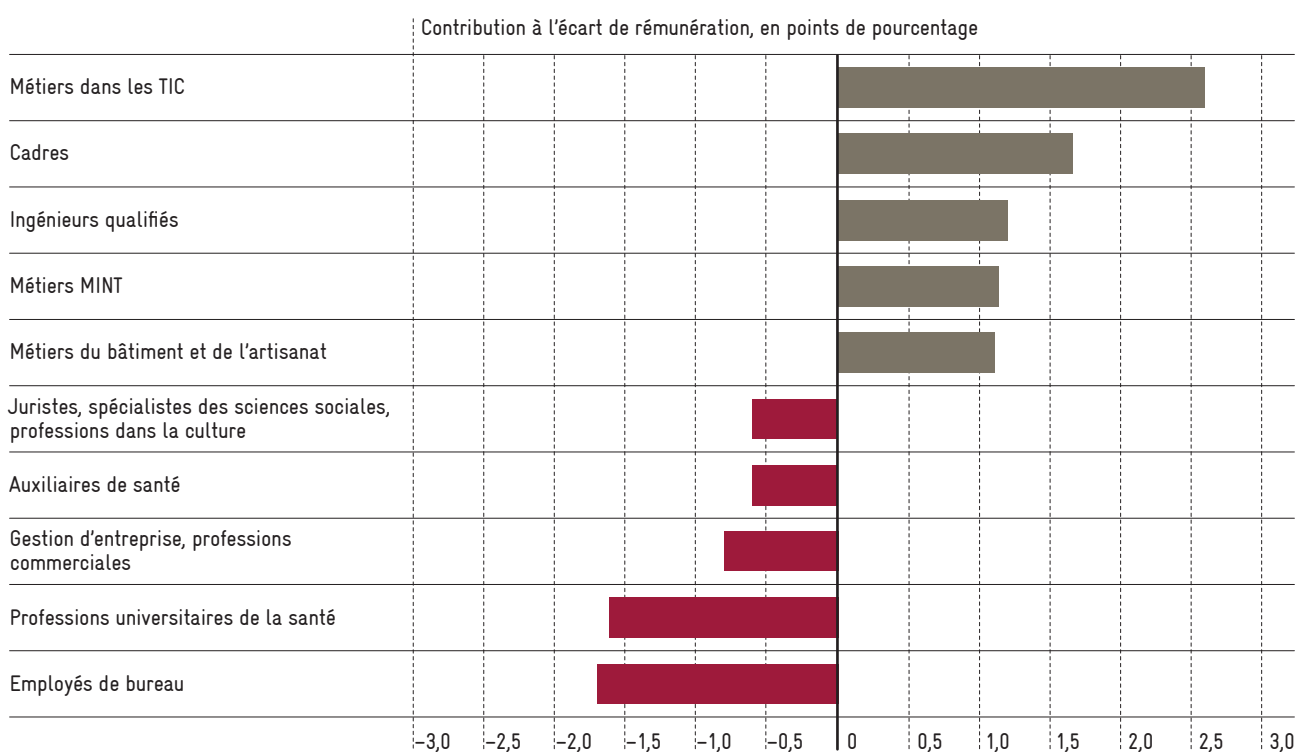
(de 12,4 %). Toutefois, l'effet le plus important serait obtenu par une plus grande proportion de femmes dans les métiers de l'informatique et de la communication (TIC), ce qui réduirait l'écart salarial de 2,6 points de pourcentage supplémentaires (figure 4).

- Toutefois, les femmes sont également surreprésentées dans certaines catégories professionnelles bien rémunérées (à niveau de formation donné). C'est le cas par exemple des professions médicales académiques (médecins, dentistes) et des employés administratifs, qui contribuent chacune à une réduction de l'écart salarial de 1,6 point de pourcentage.

Dans l'ensemble, ces résultats étayent la thèse selon laquelle une plus grande mixité des

Figure 4: Moins de ségrégation professionnelle, moins d'écart de rémunération entre les genres

Si autant de femmes que d'hommes étaient actifs dans les professions des TIC, l'écart salarial se réduirait encore de 2,6 points de pourcentage. En revanche, les femmes médecins et les employés administratifs contribuent déjà fortement à réduire l'écart salarial entre les genres.



Source: BFS (2023b), propres calculs

genres dans différents domaines professionnels pourrait contribuer à réduire encore davantage les écarts salariaux entre les genres. L'effet est toutefois moins important qu'on ne le pense généralement. En effet, si l'on poursuit l'expérience de pensée, un indice de ségrégation nul (autant d'hommes que de femmes dans toutes les professions) serait associé selon notre estimation à un écart salarial inférieur de 2,5 points de pourcentage.

Cela signifie que, si les professions étaient parfaitement mixtes, le salaire horaire moyen des femmes augmenterait d'environ 1 franc avec les facteurs actuels déterminant les salaires. Bien que cet effet soit notable, il n'est pas prédominant. Pour comparaison, notre analyse de régression montre que si les femmes travaillaient aussi souvent à temps plein que les hommes, l'écart des salaires horaires se réduirait de 2 points de pourcentage supplémentaires.

Il va de soi que l'alignement des salaires serait plus visible si les femmes étaient plus présentes dans les secteurs où les salaires horaires sont élevés. Il s'agit ici des «suspects habituels», à savoir les métiers des TIC, l'ingénierie et, dans une moindre mesure, l'artisanat. Toutefois, plus que le choix de la profession, c'est l'égalisation des carrières des deux genres en matière d'interruptions qui serait déterminante.

Pour une plus grande mixité, pas de recette miracle

La ségrégation professionnelle est le résultat d'une interaction complexe entre les choix individuels, les attentes de la société et les opportunités offertes aux femmes et aux hommes (Bertrand, 2020). Comme nous l'avons montré, elle constitue une source, parmi d'autres, des écarts salariaux entre les genres qui subsistent. Si l'objectif politique est d'améliorer davantage la mixité, des mesures peuvent être particulièrement pertinentes dans trois domaines : la politique de l'éducation, la politique familiale et la politique éco-

nomique. Nous les résumons ci-dessous, en tant que propositions à développer :

01_ Politique de l'éducation : Plus de perméabilité dans les diplômes de formation professionnelle

Les diplômes de l'apprentissage conduisent souvent à des professions fortement ségréguées. Cette tendance s'est confirmée au cours des 30 dernières années. En revanche, les filières d'études générales, bien qu'elles-mêmes souvent «genrées», débouchent sur des domaines professionnels nettement moins ségrégués. Certains chercheurs attribuent ces écarts au fait que le choix de l'apprentissage se fait très tôt, à une période de la vie où les stéréotypes et les normes de genre sont très marqués (Imdorf et al., 2014; Maihofer et al., 2013). Il semble donc essentiel d'améliorer notamment la perméabilité au sein des filières de formation, par exemple en revalorisant encore davantage la maturité professionnelle.

02_ Politique familiale : Continuer à réduire les obstacles à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle

De nombreuses études montrent que les attentes des femmes en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale influencent leur choix de carrière (Göldin, 2014; Cortes & Pan, 2016). La manière la plus efficace d'aider les jeunes femmes à faire ce choix serait de supprimer les obstacles qui empêchent un fort engagement professionnel. Parmi ces mesures, on peut citer l'introduction de l'imposition individuelle, la déréglementation de l'accueil extra-familial pour enfants et la possibilité d'un congé parental flexible.

03_ Politique économique : Accompagner le changement structurel

Les discriminations ont du mal à s'imposer lorsque la concurrence est forte. Les entreprises non discriminatoires ont en effet un avantage concurrentiel lorsqu'elles peuvent recruter des collaboratrices que d'autres

veulent garder dans d'anciens schémas en raison de préjugés. Des études empiriques soutiennent la thèse selon laquelle les écarts salariaux entre les genres ont tendance à être moins importants dans les secteurs où la concurrence est plus forte (Hirsch et al., 2016). Cela constitue une raison supplémentaire de renoncer à des mesures de politique industrielle qui freinent le changement structurel (Schmid et al., 2024).

Par ailleurs, il serait erroné de traiter le choix d'une profession exclusivement du point de vue de l'Etat. Les entreprises peuvent considérablement améliorer le potentiel de rendement en adaptant et en optimisant les processus et les formes d'organisation. Ces mesures vont bien au-delà de la simple possibilité de télétravail ou d'organisation de réunions le soir ou tôt le matin. En fin de compte, il s'agit

d'innovation et de leadership sur le marché, comme l'a montré l'économiste américaine et prix Nobel l'année dernière Claudia Goldin en prenant l'exemple de la profession des pharmaciens aux Etats-Unis. Des chaînes de pharmacies innovantes s'y sont peu à peu imposées et ont arraché des parts de marché aux pharmacies indépendantes «classiques». Par la suite, la profession de pharmacien est devenue un métier bien payé avec une majorité de femmes et un faible écart salarial, le tout en réduisant de manière décisive les inconvénients du travail à temps partiel grâce à la nouvelle forme d'organisation (Goldin & Katz, 2016). En cette période de pénurie aiguë de main-d'œuvre qualifiée, de telles innovations et optimisations font partie des investissements les plus rentables pour les entreprises. Nous pouvons supposer que l'économie suisse saisira également de telles opportunités. •

Notes de fin

- 1 L'écart salarial de 9,5% mesuré par l'OFS en 2022 s'est réduit, mais environ la moitié reste inexpliquée par des facteurs objectifs tels que l'éducation ou l'âge et est souvent considérée comme une discrimination fondée sur le genre (EBG, 2023). Cette interprétation est controversée du point de vue économique (Salvi et al., 2015; Strittmatter & Wunsch, 2021). Néanmoins, on ne peut pas non plus conclure à l'égalité des chances à partir de l'égalité statistique des caractéristiques. La partie expliquée de l'écart salarial est également importante pour la société.
- 2 Nous définissons ces professions comme des professions typiquement féminines ou masculines.
- 3 L'Espa est une enquête exhaustive menée chaque année auprès des personnes. Depuis 2018, environ 100 000 personnes sont interrogées chaque année. L'objectif principal est de saisir la structure de l'emploi et le comportement professionnel de la population résidente permanente. Pour délimiter les catégories professionnelles, nous avons utilisé la nomenclature internationale des professions Isco-08. Pour les calculs par branche, nous utilisons la définition des sections économiques selon Noga 2008 (BFS, 2008).
- 4 Le niveau de l'indice de ségrégation dépend de la classification des professions. Ainsi, l'indice est de 0,49 si l'on choisit la classification Isco à trois chiffres, qui comprend environ 140 catégories de professions. Toutefois, l'évolution dans le temps est globalement parallèle pour toutes les variantes de l'indice: toutes affichent des valeurs de ségrégation en baisse.
- 5 Voir Blau et al. (2013) pour une analyse similaire de la ségrégation professionnelle en raison du genre aux Etats-Unis.
- 6 La première composante examine dans quelle mesure l'indice de ségrégation aurait diminué si seul le mélange des genres au sein d'une profession avait changé, sans que la part relative de la profession dans l'emploi total n'ait évolué. La deuxième composante montre quel aurait été le changement si la part de chaque profession dans l'emploi total était restée constante depuis 1995.
- 7 En sciences humaines et sociales, la part des femmes parmi les étudiants de première année est de 73%, en médecine et de 70% en pharmacie. En sciences techniques et en sciences économiques, les étudiantes sont minoritaires avec 34% dans chaque branche (BFS, 2023a).
- 8 Les résultats complets de cette décomposition d'Oaxaca-Blinder peuvent être obtenus auprès des auteurs.

Sources

- Bertrand (2020). Gender in the Twenty-First Century. AEA Papers and Proceedings, 110, 1–24.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2008). Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige (NOGA).
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021). Durchschnittlicher Aufwand für Erwerbsarbeit, Haus- und Familienarbeit und Freiwilligenarbeit nach Geschlecht und Familiensituation.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2023a). Eintritte in universitäre Hochschulen auf Stufe Diplom und Bachelor nach Fachbereichsgruppe – 1980–2022.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2023b). Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE).
- BFS, Bundesamt für Statistik (2024a). Erwerbsquoten nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2024b). Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE).
- Blau, Brummund & Liu (2013). Trends in Occupational Segregation by Gender 1970–2009. Demography, 50(2), 471–492.
- Cortes & Pan (2017). Occupation and Gender. IZA Discussion Paper Series, Nr. 10672.
- Duncan & Duncan (1955). A Methodological Analysis of Segregation Indexes. American Sociological Review, 20(2), 210–217.
- EBG, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2023). Hintergründe der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern.
- Fuchs (1975). A Note on Sex Segregation in Professional Occupations. NBER Chapters, 2(1), 105–111.
- Goldin & Katz (2016). A Most Egalitarian Profession: Pharmacy and the Evolution of a Family-Friendly Occupation. Journal of Labor Economics, 34(3), 705–746.
- Hirsch, Oberfichtner & Schnabel (2014). The levelling effect of product market competition on gender wage discrimination. Journal of Labor Economics, 3, 1–14.
- Hsieh, Hurst, Jones & Klenow (2019). The Allocation of Talent and U.S. Economic Growth. Econometrica, 87(5), 1439–1474.
- Imdorf, Sacchi, Wohlgemuth, Cortesi & Schoch (2014). How Cantonal Education Systems in Switzerland Promote Gender-Typical School-to-Work Transitions. Swiss Journal of Sociology, 40(2), 175–196.
- Maihofer, Bergman, Hupka-Brunner, Wehner, Schwiter, Huber & Kanji (2013). Kontinuität und Wandel von Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsvläufen junger Erwachsener in der Schweiz. Schweizerischer Nationalfonds.
- Müller & Salvi (2019). Gleichstellung im Change-Modus. Rück- oder Fortschritt seit dem Frauenstreik 1991? Avenir Suisse.
- Müller & Salvi (2021). Weiterbilden, aber gezielt: Antworten auf den Strukturwandel am Arbeitsmarkt. Avenir Suisse.
- OECD, Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2023). Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back? OECD.
- Salvi, Parzer-Epp, Schellenbauer & Wirz (2015). Gleichstellung. Warum der Arbeitsmarkt nicht versagt. Avenir Suisse.
- Schmid, Grabher & Schäfer (2024). Zeit für Industriepolitik? Die Folgen einer staatlich gelenkten Wirtschaft. Avenir Suisse.
- Strittmatter & Wunsch (2021). The Gender Pay Gap Revisited with Big Data: Do Methodological Choices Matter? IZA Discussion Paper Series, Nr. 14128.

Auteurs Marco Salvi, Patrick Schnell
Editeur Avenir Suisse, Zurich
ISSN 2813-8473
Télécharger avenir-suisse.ch/fr/publication/choix-professionnels-en-tout-genre/

avenir suisse

Cette oeuvre est protégée par le droit d'auteur. Avenir Suisse étant intéressé à la diffusion des idées présentées ici, l'utilisation par des tiers des conclusions, des données et des graphiques de cette oeuvre est expressément souhaitée à condition que la source soit indiquée de façon précise et bien visible et que les dispositions légales en matière de droits d'auteur soient respectées.

avenir-suisse.ch info@avenir-suisse.ch +41 44 445 90 00

