

TRAVAIL

BELGIQUE

1. Métiers explicitement « genre »

- Commission Européenne, Direction Générale Justice et Consommateurs, Egalité de Genre
- Institut Européen pour l'Egalité de Genre, Emploi
- Conseil de l'Europe, Direction Générale de la Démocratie, Division pour l'Egalité, Unité d'Egalité entre les Femmes et les Hommes
- Parlement Européen, Commission Droits des Femmes et Egalité de Genre
- Lobby Européen des Femmes, Indépendance économique des femmes

2. Métiers avec une spécialisation « genre »

- Conseil de l'Union Européenne, Groupe droits fondamentaux, droits des citoyens et libre circulation des personnes
- Agence des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne, Questions de genre
- La Confédération Européenne des Syndicats, Comité des femmes

3. Métiers sans expertise explicite de genre mais pour lesquels des savoirs sur le genre sont utiles/utilisés

- Eurostat

ESPAGNE

Le développement des politiques d'égalité hommes-femmes et/ou genre en Espagne a favorisé l'identification des métiers et notamment des profils professionnels « genre-égalité » dans le domaine « travail ». La Loi d'Égalité 2007 (en espagnol [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#)) a impulsé les politiques d'égalité dans les entreprises, publiques ou privées, bien à travers d'un profil professionnel spécifique, l'agent pour l'égalité, bien à travers de l'inclusion de la question de l'égalité dans les politiques de gestion des ressources humaines et de la négociation collective aux entreprises. Outre l'agent pour l'égalité, le promoteur.euse de l'égalité c'est le deuxième profil professionnel spécifiquement dessiné pour la mise en œuvre des politiques genre- égalité.

Bien sûr, ces deux profils professionnels spécifiques sont communs à d'autres domaines. Ils ne concernent pas exclusivement à ce du travail et de l'entreprise.

En ce qui concerne les métiers ou les profils professionnels avec une spécialisation genre ou pour lesquels des savoirs sur le genre sont utiles/utilisés, on ne constate ici que ceux directement liés aux entreprises et/ou à la négociation collective. Dans ces cas, il n'y a pas une réglementation visant leurs contenus ni compétences, outre la réglementation liée à pratique professionnelle des professions « fermées » telle que le droit, en Espagne.

Mais dans tous les cas, même pour les métiers explicitement genre, la définition des métiers se construit sur la formule des compétences liées à la fonction concrète plus une spécialisation genre.

1. Métiers explicitement « genre »

- Agent pour l'égalité
- Promoteur.euse de l'égalité

2. Métiers avec une spécialisation genre

- Consultant en politiques d'égalité genre aux entreprises
- Responsables des politiques d'égalité des partenaires sociaux (syndicats, organisations d'entrepreneurs).

3. Métiers sans expertise explicite genre mais pour lesquels des savoirs sur le genre sont utiles/utilisés.

- Responsable gestion de ressources humaines (entreprise privée et/ou administrations publiques)
- Juristes dans le domaine du droit du travail
- Spécialiste en santé de travail et(ou) en conditions de travail
- Inspecteur.trice du travail

FRANCE

L'analyse des pratiques professionnelles et métiers mobilisant plus ou moins explicitement les questions de genre dans la thématique « travail », montre la présence de ces activités dans deux grands types d'organisations : le monde de l'entreprise privée ou publique, en particulier dans des services tels que ceux des ressources humaines ; et le monde des associations avec des activités principalement centrées sur le conseil et l'accompagnement à la mise en place d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes.

Chacun de ces pôles comporte des métiers ou fonctions « explicitement genre » avec un intitulé incluant la dimension genre ; des métiers ou fonctions avec une spécialité genre pour lesquels la spécialisation est une dimension supplémentaire de l'exercice professionnel ; et des métiers ou fonctions sans expertise explicite genre même si des savoirs sur le genre sont mobilisés, utiles ou utilisés.

1. Métiers explicitement « genre »

Ils sont présents aussi bien dans l'entreprise privée et/ou publique que dans les associations et cabinets de type conseil. Si la référence au terme *genre* n'apparaît pas toujours dans les intitulés de fonctions, d'autres terminologies sont mobilisées telles qu'égalité professionnelle ou diversité (faisant alors référence à différentes formes de discriminations dont le genre fait partie, qu'il s'agisse en particulier de l'appartenance sexuée ou de l'orientation sexuelle).

Exemples d'intitulés de ces fonctions :

- Responsable du département égalité et lutte contre les discriminations dans un cabinet de formation et de conseil en management

Ici, la référence à l'égalité femme-homme s'inscrit très directement dans les tâches quotidiennes de la fonction, centrée principalement sur le développement de formations à destination d'entreprises privées et publiques. Il s'agit alors de sensibiliser les personnels et responsables d'entreprise à cette thématique.

- Responsable du pôle diversité (Diversité des origines, de l'orientation sexuelle et de l'égalité professionnelle) – dans une grande entreprise privée.

L'intitulé privilégié est celui de la diversité avec pour autant une place forte accordée aux questions d'égalités femmes hommes. Diversité et Egalité s'inscrivent au cœur de l'activité professionnelle du groupe avec une activité principale centrée sur le travail intérimaire. Cette activité mobilise une diversité de profils et d'origines ethniques des personnels dans des secteurs d'emplois variés, et doit répondre à des demandes parfois discriminantes d'entreprises clientes réclamant des « profils » spécifiques d'intérimaires. Le développement de ce type de pôle semble lié par ailleurs à l'existence de moyens économiques suffisants, dont peuvent bénéficier certains grands groupes industriels ou de services, permettant de consacrer une véritable place aux questions de genre et aux rapports femmes hommes dans l'organisation.

2. Métiers avec une spécialisation genre

La référence explicite au genre n'est pas présente dans l'intitulé du poste. Pour autant, les tâches développées dans le cadre de la fonction supposent une spécialisation genre. C'est notamment le cas de postes centrés sur l'information et le conseil en lien au droit des femmes, postes à dominante juridique. Ces postes peuvent être directement rattachés à une structure telle qu'un

Centre d'information sur le droit des femmes et des familles (CIDFF), ou à un service juridique traitant de droit social et affilié à une entreprise. Le poste occupé dans ce dernier cas est plus spécifiquement centré sur du conseil juridique auprès de la population des personnels en Ressources Humaines de l'entreprise dans l'élaboration de politiques d'égalité et la signature d'accords sur l'égalité professionnelle.

Dans ce second groupe de métiers apparaissent également des fonctions de consultant en entreprise pour la réalisation de diagnostics sur la thématique du handicap et de l'égalité femme-homme, ou encore le cas d'une salariée d'association de promotion de l'entrepreneuriat féminin.

Exemples d'intitulés de ces fonctions :

- Consultant en politiques de ressources humaines
- Directrice d'un Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles (CIDFF)
- Juriste de droit social dans une grande entreprise

L'ensemble des fonctions recensées dans cette rubrique sont amenées à mobiliser des connaissances sur les politiques et accords en faveur de l'égalité professionnelle, et sur les outils existants pouvant favoriser sa mise en place.

3. Métiers sans expertise explicite genre mais pour lesquels des savoirs sur le genre sont utiles/utilisés.

Les activités de travail pour lesquelles des savoirs sur le genre sont mobilisés ne font apparaître aucune spécificité en lien au genre ou à l'égalité dans leurs intitulés. Les savoirs sur le genre sont donc utilisés pour des tâches particulières telles que des actions de sensibilisation aux stéréotypes de genre (dans le cadre de formations) ou de contrôle d'actions engagées en faveur de l'égalité par les entreprises en accord avec la loi (métiers de contrôleur/euses du travail), ou encore d'une fonction de direction de Ressources Humaines normalement confrontée à la nécessité de s'inscrire dans le cadre légal de cette loi.

Exemples d'intitulés de ces fonctions ou métiers :

- Directrice des ressources humaines dans une société financière
- Directrice (mais s'annonce comme directeur) de formation dans une grande entreprise de construction de véhicules
- Contrôleur/euse du travail
- Chargée de mission Egalité au sein d'une association

L'enquête métier réalisée en France dans le champ du travail laisse apparaître une préoccupation genre dans un certain nombre d'organisation tout en pointant un investissement de cette entrée encore frileux pour bon nombre d'entreprises. L'investissement des questions de genre semble plus particulière probant dans les activités de conseil et d'accompagnement de politiques égalité, conduites parfois à marche forcée dans certaines organisations sous l'impulsion de contraintes étatiques.

Les activités de formation et de conseil recensées sont plus volontiers développées par des personnes formées en études genre (par le biais notamment de masters). Ces personnes proposent alors leur expertise en prospectant auprès d'organisations amenées à mettre en place des politiques d'égalité ou de lutte contre différentes formes de discriminations. Elles contribuent

alors très directement au développement de cette spécialisation.

Les activités recensées dans l'enquête menée en France lève une ambiguïté entre ce qui peut relever d'un intitulé de métier et d'un intitulé de fonction.

Les termes de métier ou de fonction ne renvoient pas nécessairement aux mêmes réalités et contextes d'exercice du travail. Traditionnellement, **le métier** fait référence à un groupe professionnel désignant des personnes ayant le même « nom de métier » ou le même statut professionnel (Dubar, Tripier, Boussard, 2011). Le métier regroupe donc des personnes unies autour d'une même appellation (les enseignants, les dentistes, les chauffeurs routiers...), et partageant une identité, un attachement à des savoir-faire, à un groupe de pairs dotés de ces savoir-faire. Comme le précise par ailleurs Agnès Van Zanten (2003), « l'exercice d'une activité professionnelle ne se réduit pas à la mise en œuvre de compétences et de techniques mais suppose également l'intégration à une micro-univers social caractérisé par des valeurs, des façons explicites ou implicites de faire face à différents problèmes, des configurations spécifiques des relations au travail ». Le métier renvoie ainsi à des manières de faire, de parler, des gestes, des règles, des normes de travail, des coutumes propres à un groupe professionnel, à des pratiques de travail et des représentations partagées qui unissent les individus en une entité particulière.

La fonction renvoie généralement quant à elle à une compétence reconnue au sein d'une organisation (Dubar, Tripier, Boussard, 2011), un rôle et des tâches exercées au sein d'une activité de travail. Directeur/trice, chargé.e de mission, responsable administratif, etc., renvoient ainsi à des intitulés de fonctions et domaines de compétences.

L'enquête réalisée en France dans le champ du travail ne fait pas référence à un métier au sens classique du terme mais fait uniquement apparaître des intitulés de fonctions. Des compétences en genre, déclinées en particulier autour de la thématique égalité femmes hommes dans les organisations.

Parmi les différentes appellations recensées, une seule renvoie à une fonction explicitement en lien au genre, à savoir responsable dans un cabinet de formation du département égalités et lutte contre les discriminations. Le genre apparaît toutefois comme une compétence parmi d'autres dans une lutte générale contre diverses discriminations...

Une organisation est classiquement composée de différents services (production, administration, service après-vente...) qui assurent des fonctions particulières (fonction commerciale, de gestion, de production, etc.).

Les fonctions les plus citées dans notre enquête font généralement référence au large secteur des relations humaines susceptibles d'offrir des postes en lien à l'égalité. A noter toutefois que le genre est loin d'être systématiquement convoqué dans ces fonctions RH. Les rares cas de fonctions où le genre est abordé (sous une terminologie privilégiant les notions de mixité, diversité, parité et plus rarement égalité) se situent, comme nous l'avons précisé, dans la très grande entreprise. La sensibilisation aux questions d'égalité femme homme se fait bien souvent sous l'impulsion du Rapport de Situation Comparé lorsque ce dernier est réellement considéré comme un outil permettant le diagnostic des actions menées, un état des lieux de l'existant permettant d'objectiver ou d'amorcer ces actions.

ITALIE

1. Métiers explicitement « genre »

- Consigliera nazionale di parità
- Consigliera regionale di parità
- Consigliera provinciale di parità

Ce sont des métiers de la fonction publique et territoriale à temps plein ou partiel relatifs au travail. Le salaire est payé par l'état. Ces métiers ont été introduits par la loi n. 125 de de 1991 et leurs fonctions précisées par les décrets n196 de 2000 et n198 de 2006.

Il y a une personne au niveau national (nommée par le gouvernement), une par région (soit 20) et une par province de chaque région (au total 110 - par ex 7 dans la région de la Vénétie). Le recrutement aux niveaux régional et provincial se fait par concours. Chaque territoire définit les modalités du concours qui teste à la fois les compétences en genre et relatives à la législation (dossier de candidature- examens avec écrit et oral).

Au niveau national le rôle comprend à la fois les questions de harcèlement au travail et de structures. Aux autres niveaux la fonction est centrée sur le harcèlement au travail, les discriminations dans un registre individuel.

2. Métiers avec une spécialisation genre

Consigliera di fiducia : spécialisation d'un métier à temps partiel (ex psychologue, avocat...) qui intervient dans les structures publiques pour lutter contre le harcèlement et le mobbing en lien avec le "codice di condotta codice di condotta". Son rôle est essentiellement un rôle de médiation. Cette personne n'appartient ni à l'établissement public concerné ni à un syndicat mais relève d'un organisme tiers. Elle est recrutée généralement par entretien et payée par la structure publique.

Membre d'un CUG (Comitati Unici di Garanzia) : spécialisation à titre bénévole d'un métier dans une entreprise ou une structure publique afin d'être membre de ce comité pour l'égalité professionnelle. Recrutement par nomination ou élection parmi le personnel et les syndicats de l'organisme.

3. Métiers sans expertise explicite genre mais pour lesquels des savoirs sur le genre sont utiles/utilisés.

ROUMANIE

1. Métiers explicitement « genre »

Dans le domaine du « travail », les principaux métiers explicitement « genre » peuvent être considérés les « occupations » de l'« **expert dans l'égalité des chances** » (avec des études universitaires) et du « **technicien dans l'égalité des chances** » (sans études universitaires). Néanmoins, il faut souligner que la législation en vigueur en Roumanie ne prévoit **pas l'obligation d'avoir une formation continue dans le domaine de l'égalité pour les personnes qui veulent occuper l'un des deux postes, quelle que soit leur niveau d'études.**

Malgré la transversalité de celle-ci (l'« expert dans l'égalité des chances » peut être employé non seulement dans le domaine du travail, mais aussi dans nombre d'autres domaines comme celui de l'enseignement-recherche, de la santé, de la culture, etc.), cette occupation désignée au masculin a été introduite dans la C.O.R. (la Classification des Occupations en Roumanie) en 2014, suite à l'Ordre du Ministère du travail et de l'Institut National de la Statistique n° 1419/328/2014 (publié dans *M. Of.* n° 631/28.08.2014). La décision d'instituer cette « occupation » a été influencée, entre autres, par les pressions de la société civile, notamment suite aux insistances des ONGs qui déroulaient des projets dans le domaine de l'égalité mais dont l'expertise n'était pas officiellement reconnue.

Les occupations classifiées dans la C.O.R. ne sont pas accompagnées par des fiches de poste standardisées. Néanmoins, le code assigné à chaque métier indique au moins le niveau d'études que l'employé(e) doit avoir pour occuper le poste respectif. Par exemple, dans le cas de l'« expert dans l'égalité des chances » (code C.O.R. 242230), le « 2422 » représente les « spécialistes dans le domaine des politiques administratives » qui « développent et analysent les politiques concernant l'élaboration, la mise en œuvre et la modification ultérieure des opérations et des programmes gouvernementaux et commerciaux » (selon <http://coduri-cor.com/Grupa-Majora-2.html>, consulté le 7 août 2016).

De plus, en 2015 une nouvelle occupation a été introduite dans la C.O.R. – celle de « **technicien dans l'égalité des chances** », suite à l'Ordre 2196/513/2015 du MMFPSPV/INS pour la modification de la COR (<http://lege5.ro/Gratuit/ha2tqnrxe/ordinul-nr-2196-513-2015-privind-modificarea-si-completarea-clasificarii-ocupatiilor-din-romania-nivel-de-ocupatie-sase-caractere-aprobata-prin-ordinul-ministrului-muncii-familiei-si-protectiei-social>, consulté le 7 août 2016).

Pour occuper un poste de « **technicien dans l'égalité des chances** » code C.O.R. 341207) il faut avoir le niveau d'études no. 3 (c'est-à-dire situées au niveau du BAC ou plus, mais sans qu'il soit nécessaire d'avoir des études universitaires). Le code « 3412 » regroupe des « spécialistes dans l'assistance sociale et les autres spécialistes assimilés » qui doivent « gérer et mettre en œuvre des programmes d'assistance sociale et des services communautaires, de même que assister les clients afin que ceux-ci puissent résoudre leurs problèmes personnels et sociaux. » (<http://coduri-cor.com/Grupa-Majora-3.html>).

2. Métiers avec une spécialisation genre

D'autres métiers pour lesquels ce n'est pas légalement obligatoire d'avoir une spécialisation genre, mais pour lesquels celle-ci en serait utile, peuvent être identifiés dans la C.O.R. (ceux dont le code commence par « 2 » représentent les métiers pour lesquels il faut avoir des études universitaires, mais pas nécessairement dans le domaine de l'égalité ou du genre).

D'ailleurs, nombre d'autres postes (que l'on peut identifier dans l'administration publique, dans d'autres institutions centrales ou territoriales ou bien dans toute organisation qui inclut la branche RH) se prêtent à une spécialisation genre. Il s'agit par exemple, des postes dans l'assistance publique et/ou de la protection sociale, des **postes dans l'ANOFM**, ou CNCD, etc.

Sans procéder à une énumération exhaustive, il faudrait rappeler les occupations suivantes :

2422 - « les spécialistes dans le domaine des politiques administratives » qui doivent « développer et analyser les politiques concernant l'élaboration, la mise en œuvre et la modification ultérieure des opérations et des programmes gouvernementaux et commerciaux. » (<http://coduri-cor.com/Grupa-Majora-2.html>):

242201 conseiller dans l'administration publique
242202 expert dans l'administration publique
242203 inspecteur de spécialité dans l'administration publique
242204 référent de spécialité dans l'administration publique
242205 consultant dans l'administration publique
242213 expert dans l'accès aux fonds structurels et de cohésion européens
242220 expert dans la législation du travail
242221 expert/spécialiste dans le partenariat public-privé
242225 conseiller d'état civil
242226 inspecteur d'état civil

2423 - « les spécialistes dans le domaine des ressources humaines et des employés » qui fournissent des services liées aux politiques de l'emploi, dont par exemple le recrutement ou le développement des employés, les analyses concernant l'occupation et l'orientation professionnelle. » (<http://coduri-cor.com/Grupa-Majora-2.html>).

242301 conseiller main-d'œuvre et chômage
242302 expert main-d'œuvre et chômage
242303 inspecteur de spécialité main-d'œuvre et chômage
242304 expert dans la sécurité et la santé dans le travail
242305 référent de spécialité main-d'œuvre et chômage
242306 conseiller orientation de carrière
242307 consultant dans le domaine du travail
242308 analystes du marché du travail
242309 analyste recrutement/ intégration des salariés
242310 analyste systèmes de salarisation
242311 consultant reconversion-mobilité du personnel
242312 consultant conditions de travail
242313 spécialiste systèmes de qualification
242314 spécialiste ressources humaines
242315 conseiller vocationnel
242317 consultant ressources humaines
242318 consultant interne ressources humaines
242319 spécialiste dans la formation
242320 spécialiste dans le recrutement
242322 spécialiste dans le développement des organisations

242323 spécialiste dans les relations de travail
242324 conseiller dans le développement personnel

Mais aussi les « spécialistes dans l'assistance sociale et les autres spécialistes assimilés » (3412) :

341201 technicien assistance sociale
341202 pédagogue social
341203 travailleur social pour les personnes avec des problèmes de dépendance
341204 facilitateur de développement communautaire
341205 travailleur pour les jeunes

341206 spécialiste dans l'économie sociale

3. Métiers sans expertise explicite genre mais pour lesquels des savoirs sur le genre sont utiles/utilisés.

Si on analyse le domaine du « travail » uniquement au prisme de l'emploi (y compris donc au prisme de la protection sociale et de l'assistance sociale), toute occupation qui y est liée devrait englober des savoirs sur le genre, le travail étant par définition une institution genrée. Sinon, pris au sens large du terme, le domaine du « travail » comprend également tout poste qui contribue à la déconstruction ou bien à la reproduction des stéréotypes de genre (dont, par exemple, les chargés de l'aménagement du territoire – écoles, jardins publics, etc.) et qui nécessiterait sans doute des savoirs concernant les rapports sociaux de sexe.

FINLANDE

1. Métiers explicitement « genre »

- Intervenant.e en milieu d'organisation ou d'industrie (programmes de diversité, etc.)
- Chargé.e de mission égalité des chances/genre

2. Métiers avec une spécialisation genre

- Editeur/trice de manuels sur genre, égalité ou diversité dans les compagnies
- Responsable pédagogique/ conseiller/se sur l'éducation de l'égalité, genre et diversité
- Formateur/trice dans les réseaux d'éducation continue (intégration du genre dans les organismes)

3. Métiers sans expertise explicite genre mais pour lesquels des savoirs sur le genre sont utiles/utilisés.

- Personnel d'encadrement relevant des ministères et agences de travail et emplois (intégration du genre dans les projets) Responsable d'organisations et compagnies de RH