

EGALITE PROFESSIONNELLE ET TRAVAIL

FICHE-REPERE MIXITE¹

POUR AGIR SUR LES SITUATIONS DE TRAVAIL DES FEMMES ET DES HOMMES

Comment expliquer les écarts entre les femmes et les hommes dans mon entreprise à partir d'une répartition sexuée des emplois et des tâches?

CONSTAT MIXITE : La répartition sexuée des emplois

La répartition sexuée des emplois et des activités entre les femmes et les hommes implique des situations de travail différentes, avec des impacts différenciés sur les parcours des femmes et des hommes.

1. DES CONSTATS POUR COMPRENDRE

Les freins à la mixité pour les entreprises sont les suivants²:

- **en interne** : faible conviction en la politique de mixité, modèle masculin de management de l'entreprise au niveau du recrutement et de l'évolution de carrières, processus d'organisation du travail et de ressources humaines qui s'adapte lentement à la politique de mixité, résistance à l'intégration des femmes dans les équipes qui peut se traduire par des propos sexistes, des pratiques de harcèlement sexuel ou à l'inverse résistance à l'intégration des hommes dans des métiers de femmes.
- **en externe** : images stéréotypées encore présentes dans certains métiers sur les compétences dites « masculines » ou « féminines », **attentes des clients ou des usagers pour des professionnels d'un sexe en particulier, orientation** des jeunes filles et des jeunes hommes vers certaines filières de formation, manque de confiance des femmes dans leurs capacités « techniques » et des hommes dans leurs compétences de « soin », vivier de recrutement qui n'inclut pas les femmes candidates pour des métiers « techniques » ou les hommes pour des métiers dits de « soin ».

Or, La politique de mixité d'une entreprise peut représenter un véritable atout. Elle a comme résultat une amélioration au niveau de la :

- performance de l'équipe : possibilités de se remplacer en cas d'absence, meilleure cohésion et efficacité (communication, entre-aide, motivation), enrichissement des compétences, amélioration des conditions de travail et de sécurité,
- performance humaine : attractivité et diminution du turnover, vivier de recrutement plus varié, meilleur climat social du fait de la prise en compte dans l'organisation du travail de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée,
- performance commerciale et sociétale : amélioration de l'image, lien avec la diversité des clients et des consommateurs, meilleure notation par les agences de notation.

CAS Horticulture

Chez un pépiniériste, une situation revient de manière récurrente. Une équipe de sept ouvriers agricoles attend depuis de longues minutes le retour du tractoriste qui doit enlever les végétaux arrachés. Le tracteur est à proximité, en état de marche ; sa conduite ne requiert pas de permis spécifique et ne demande pas de savoir-faire particulier. Les membres de l'équipe ont, à plusieurs reprises mais en vain, demandé de pouvoir conduire le tracteur. Les tractoristes sont des hommes et les personnes chargées du désherbage majoritairement des femmes ou de jeunes hommes intérimaires, mais ils ne sont pas autorisés à conduire le tracteur. La répartition sexuée des tâches, basée sur la conduite ou non des tracteurs, limite les remplacements, et provoque des arrêts de production ainsi que des tensions entre groupe des femmes et groupe des hommes – Cas sur www.anact.fr dans le guide « La mixité dans l'entreprise pour améliorer conditions de travail et performance » Mars 2011

¹ Cette fiche a été élaborée par le groupe Egalité Genre du Réseau Anact

² Inspiré du répertoire des pratiques d'égalité professionnelle en entreprise publié par l'ORSE sur www.orse.org

2. DES ETUDES ET DES STATISTIQUES POUR SE SITUER

La mixité des emplois s'est développée depuis les années 1960. Aujourd'hui, des femmes exercent des métiers à prédominance masculine (conductrice de bus, sapeur-pompier, technicienne dans l'industrie), et des hommes exercent des métiers à prédominance féminine (sage-femme, auxiliaire de puériculture, assistant social). On trouve cependant encore aujourd'hui une majorité d'hommes au sein des métiers techniques et des postes à responsabilité, les femmes restant davantage concentrées dans les métiers du tertiaire et sur des emplois non qualifiés ou intermédiaires. Au sein des différentes catégories professionnelles, les hommes sont en nombre plus important sur les emplois les plus qualifiés de la catégorie. Si les fonctions de cadre ont tendance à se féminiser, la mixité demeure exceptionnelle dans de nombreux métiers moins qualifiés

Les hommes ont une palette d'emplois beaucoup plus large que celle des femmes :

- En 2009, 49,8 % des femmes sont concentrées dans 12 des 87 familles professionnelles, alors que seulement 13,1 % d'hommes y sont présents.
- Dans les 12 familles professionnelles les plus occupées par les hommes, ils ne sont que 35,5 %.
- Les métiers considérés comme « paritaires sont rares. En 2009-2011, seuls trois métiers peuvent être considérés comme paritaires (comptant entre 48 et 52% de femmes) regroupent moins de 4,1% des emplois) : professionnels du droit, cadres des services administratifs, comptables et financiers et médecins assimilés.

Les 12 familles professionnelles où se concentrent les emplois occupés par les femmes 2009-2011 (Extrait « Les chiffres clés de l'Égalité 2012 » Ministère des Droits des Femmes)

Famille professionnelle	% de la population féminine occupée	% de la population masculine occupée	Part des femmes en %
Agents d'entretien	7,1	2,7	70,7
Enseignants	5,6	2,6	65,7
Vendeurs	5,2	1,6	74,3
Employés administratifs de la fonction publique (C et assimilés)	5,1	1,7	73,1
Aides à domicile et aides ménagères	4,3	0,1	96,9
Aides-soignants	4,1	0,4	90,2
Infirmiers, sages-femmes	3,9	0,5	88,0
Secrétaires	3,6	0,1	97,8
Assistants maternels	3,6	0,0	98,9
Employés administratifs d'entreprise	2,5	0,7	76,1
Cadres services administratifs, comptables et financiers	2,5	2,3	49,3
Employés de la comptabilité	2,4	0,4	84,2
Ensemble de ces 12 familles	49,8	13,1	77,4
Autres familles professionnelles	50,2	86,9	34,3
Ensemble des 87 familles professionnelles	100,0	100,0	47,5

Lecture: 12 des 87 familles professionnelles regroupent près de la moitié des emplois occupés par les femmes (49,8 %). La catégorie qui emploie le plus de femmes est celle des agents d'entretien (859 000 femmes soit 70,7 % de la catégorie).

Source: Insee, enquêtes Emploi 2009 à 2011 - moyenne annuelle des années 2009 à 2011, calculs Dares.

L'évolution est beaucoup plus lente concernant **la mixité des tâches dans le cadre d'un même emploi**. Par exemple, pour un emploi d'éducateur en crèche, les jeux et les sorties sont l'apanage des hommes alors que les tâches liées à l'hygiène et aux repas sont dévolues aux femmes. Dans un bureau d'études, les femmes sont plus facilement affectées à la conception et au dessin technique, tandis que les hommes vont sur les chantiers suivre l'avancement des travaux.

La répartition sexuée des emplois et des tâches résulte **des représentations de métiers et des stéréotypes de sexe et de genre**. Ainsi, on confère aux femmes et aux hommes des compétences dites « naturelles » (par exemple : force et autorité pour les hommes, minutie et empathie pour les femmes...) et des représentations de métiers (travail d'hommes pénible dit lourd, travail de femmes non pénible, dit léger...).

3. DES INDICATEURS POUR REALISER SON DIAGNOSTIC

La question à se poser pour réaliser son diagnostic :

Comment expliquer les écarts des indicateurs entre les femmes et les hommes dans mon entreprise à partir d'une répartition sexuée des emplois et des tâches ?

INDICATEURS QUANTITATIFS :

DOMAINE DES INDICATEURS	INDICATEURS PRODUITS PAR L'OUTIL SELON LE SEXE ET PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE	INDICATEURS COMPLEMENTAIRES DANS L'OUTIL PREVUS DANS LE CODE DU TRAVAIL POUR >300
EMBAUCHE	REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE	
	REPARTITION DES EFFECTIFS SELON L'AGE MOYEN	
	REPARTITION DES EFFECTIFS PAR TYPE DE CONTRAT	Répartition des congés de plus de 6 mois
	REPARTITION DES EMBAUCHES PAR TYPE DE CONTRAT	Répartition selon les motifs de départ

QUALIFICATION	RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR SERVICE	
	RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR METIER	
	RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR EMPLOI	

Extrait du tableau complet des indicateurs du guide d'utilisation de l'outil Diagnostic Egalité

Ces indicateurs peuvent être complétés par ceux la fiche « Gestion des Parcours » : formation, promotion, classification, rémunération.

Des indicateurs de synthèse du degré de mixité peuvent être mis en œuvre :

- Recensement des 5 métiers les plus occupés par des femmes
- Recensement des 5 métiers les plus occupés par des hommes
- Indicateur de mixité d'un métier : % de femmes (ou d'hommes) dans ce métier
- Indicateur de mixité global des métiers de l'entreprise : ratio du nombre d'emplois mixtes sur le nombre d'emplois total. L'entreprise peut définir qu'un emploi mixte est un emploi où l'effectif des femmes ou des hommes se situe, par exemple, entre 30/35% et 65/70% de l'effectif total dans l'emploi.

INDICATEURS QUALITATIFS :

Les indicateurs quantitatifs ne suffisent pas à appréhender les situations spécifiques de travail des femmes et des hommes. Des indicateurs qualitatifs peuvent permettre d'analyser les spécificités des métiers : exigences physiques des postes, exigences temporelles des postes (horaires, astreinte...), exigences mentales et émotionnelles des postes.

CAS de diagnostic : Une entreprise du secteur agroalimentaire³

Cette entreprise présente une répartition à parité des femmes et des hommes mais des indicateurs de rémunération, de santé et de parcours très différenciés pour les femmes et pour les hommes – qui est à mettre en lien avec une répartition sexuée des postes et activités.

Catégorie professionnelle	% FEMMES	% HOMMES
Ouvrier	48%	52%
Agent maîtrise	26%	74%
Cadre	14%	86%
Employé	84%	16%
TOTAL	48%	52%

RÉPARTITION SEXUÉE DE L'EFFECTIF CDI
DE L'ENTREPRISE (628 SALARIÉ[E]S)

³ Cas développé sur www.anact.fr dans le guide Anact « La mixité dans l'entreprise pour améliorer conditions de travail et performance » Mars 2011

- **Le positionnement des salarié(e)s sur la grille de classification, un indicateur de rémunération**

Coefficient classification	% FEMMES	% HOMMES
130	7%	2%
140	4%	2%
160	27%	11%
180	51%	31%
200	8%	30%
220	1%	13%
240	2%	10%
TOTAL	100%	100%

Malgré une parité parmi le nombre d'ouvriers, on observe :
 - 84 % des hommes ont un coefficient de classification supérieur à 180,
 - 89 % des femmes ont un coefficient inférieur à 180.
 On peut se demander si le coefficient 180 n'est pas un « plafond » pour les femmes. L'entreprise a depuis mené une réflexion sur la révision des critères de classification, assez anciens et qui ne prenaient pas en compte les exigences réelles des postes.

RÉPARTITION SEXUÉE DES COEFFICIENTS DE CLASSIFICATION DES OUVRIERS AU 31.12.2006

- **Les absences pour maladies professionnelles, un indicateur de l'état de santé**

Si l'on observe les indicateurs santé de la population en production (majoritairement ouvrière) sur 5 ans, on note une surreprésentation des femmes en arrêt pour maladie professionnelle reconnue : 59% des arrêts pour 46% de l'effectif en production. Les hommes, quant à eux, représentent 54 % de l'effectif en production et 41% des maladies professionnelles. Il est possible que les effets sur la santé soient sous-estimés du fait du départ d'ouvrières ou d'ouvriers causés par des problèmes de santé, et qui ne seraient donc pas comptabilisés dans les effectifs de 2006.

tri par sexe	Nombre de salariés ayant eu un arrêt pour MP reconnue	% par sexe par rapport au total MP	% sexe par rapport à l'effectif global
FEMMES	89	59%	46%
HOMMES	62	41%	54%
TOTAL	151	100%	100%

RÉPARTITION SEXUÉE DES ARRÊTS POUR MALADIES PROFESSIONNELLES DE L'EFFECTIF DE LA PRODUCTION ENTRE 2001 ET 2006*

* [575 salariés CDI] du service Production, ayant eu au moins un arrêt pour maladie professionnelle reconnue, sur les 5 dernières années considérées]

- **Les flux entrants/sortants, un indicateur de parcours**



RÉPARTITION SEXUÉE DES EFFECTIFS DES ENTRÉES ET DES SORTIES DE 2002 À 2006

S'agissant des entrées sur les cinq dernières années, l'entreprise a recruté deux fois plus d'hommes que de femmes. Pourquoi les femmes sont-elles ces dernières années moins recrutées que les hommes ? Estime-t-on les conditions de travail sont trop pénibles pour les femmes ? Les représentations de métiers et les stéréotypes de sexe freinent-ils le recrutement des femmes ?

En analysant les sorties sur la même période, on observe que les hommes sortent aussi plus fréquemment que les femmes. Plus de la moitié des sorties sont des démissions, viennent ensuite les licenciements, entre autre pour inaptitude et dans une moindre mesure, les départs à la retraite. Ces écarts posent la question des conditions de travail des hommes ou des questions de fidélisation valables pour les nouveaux entrants, en l'occurrence plutôt des hommes. Les hommes seraient-ils exposés à des conditions de travail plus pénibles dans leurs emplois ? et/ou bénéficieraient-ils de possibilités d'évolution plus grandes ?

L'analyse de la répartition des femmes et des hommes dans les activités de travail pose les questions suivantes :

- Les femmes sont-elles concentrées dans certains postes limitant les possibilités de parcours et produisant sur le moyen et long terme le développement de maladies professionnelles, compte tenu des conditions de travail ?
- Les hommes sont-ils recrutés sur d'autres postes, sur lesquels ils sont surreprésentés, aux conditions de travail pénibles non identifiées et provoquant un turnover important ?

• **La répartition sexuée des activités : une clé de compréhension**

Principaux services	% FEMMES	% HOMMES
Abattage	29%	71%
Découpe primaire	29%	71%
Découpe secondaire	60%	40%
Découpe tertiaire	82%	18%
Boyauderie	59%	41%
Conditionnement	70%	30%
Maintenance	0%	100%
Adm., Commercial, Qualité	68%	32%
TOTAL	48%	52%

RÉPARTITION SEXUÉE DES ACTIVITÉS

Dans cette entreprise, femmes et hommes sont à parité numérique dans la population ouvrière. Pourtant, ils n'effectuent pas les mêmes tâches. Les femmes sont majoritaires dans les services de découpe secondaire, de découpe tertiaire et au conditionnement, les hommes le sont à l'abattage et à la découpe primaire.

4. DES EXEMPLES D'ACTION POUR AGIR SUR LA MIXITE DES METIERS ET DES PARCOURS

Les 9 fiches donnant des exemples d'actions dans les 9 domaines notamment celles sur l'embauche, la formation, la promotion, la qualification, les conditions de travail permettent d'identifier des types d'objectifs, d'actions ou d'indicateurs pouvant être mis en place dans le cadre d'un accord ou plan d'action en entreprise.

EXEMPLE Fromagerie

Quand la mixité a permis d'encourager la diversité des façons de faire

Dans un groupement de fromageries, avec des problèmes récurrents de turnover liés à la pénibilité du métier peu mécanisé, certaines femmes, en accédant aux ateliers, ont développé des « trucs et astuces » pour mettre en œuvre des postures alternatives. Alors que cela ne semblait pas possible, l'arrivée des femmes a conduit à utiliser des ustensiles plus légers et maniables, à les manipuler éventuellement à deux, ou à faire certains gestes différemment, notamment pour les opérations de travail en cuve. Ces nouvelles façons de faire ont par la suite pu être transmises et adoptées par les hommes et/ou les nouveaux arrivants. Ainsi, il est apparu que le collectif de travail, les uns et les autres (jeunes, anciens, hommes, femmes...) pouvaient être source d'innovation et d'évolution du métier. Cette dynamique a été rendue possible par la présence et l'encouragement de l'encadrement ; elle a permis de préserver la santé de tous – Cas sur www.anact.fr dans le guide « La mixité dans l'entreprise pour améliorer conditions de travail et performance » Mars 2011

CAS Infrastructure

Quand le projet de mixité permettra d'améliorer les conditions de travail pour tous

Une entreprise souhaite effectuer un diagnostic mixité auprès de ses agents, assurant l'entretien des infrastructures et la sécurité des usagers. A la question quels sont les freins et les atouts à la féminisation de cet emploi, l'intervenant met en exergue que les horaires postés et alternants ne sont pas satisfaisants pour articuler les temps professionnels et extra professionnels pour tous. Certaines conditions de travail sont jugées pénibles et non reconnues (port de charge, risque routier) générant par ailleurs des tensions et tests dans le collectif, accentués pour les nouveaux entrants, et à plus forte raison pour les personnes du sexe opposé. Pour autant, la variété des tâches permet des marges de manœuvres organisationnelles, l'entraide est de mise dans le collectif, le temps d'échange quotidien instauré pour aborder les questions de sécurité peut être élargi aux conditions de travail. Autant d'opportunités permettant aux femmes comme aux hommes de mettre en débat le travail et son organisation. La question de la mixité pose ainsi la question de l'amélioration des conditions de travail pour tous et le bien fondé de certaines représentations de métiers et stéréotypes de genre véhiculés aux différents niveaux de l'entreprise – Cas sur www.anact.fr dans le guide « La mixité dans l'entreprise pour améliorer conditions de travail et performance » Mars 2011