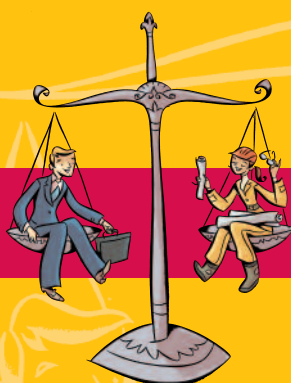


La mixité des métiers

12



De quoi s'agit-il ?

Les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois. En 2006, dans les entreprises de 10 salariés ou plus, 47% des femmes sont employées (contre 12,7% des hommes) tandis que les emplois d'ouvriers concentrent plus de la moitié des hommes (contre 17,3% des femmes). Quand elles sont ouvrières, les femmes occupent beaucoup moins que les hommes des postes qualifiés (étude DARES sur les écarts de salaire entre hommes et femmes en 2006, octobre 2008).

Près de la moitié des emplois occupés par les femmes sont concentrés dans 11 des 86 familles professionnelles : agents d'entretien, enseignants, vendeurs, employés administratifs de la fonction publique et d'entreprise, secrétaires, aides-soignants, infirmiers et sages-femmes, aides à domicile et aides ménagères, professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive, assistants maternels. À titre de comparaison les 11 premières familles professionnelles occupées par les hommes regroupent seulement 35% de leurs emplois et en moyenne 431 000 hommes (INSEE, enquête emploi 2006, calculs DARES).



Même si la mixité dans les entreprises a évolué dans les dernières années, on trouve encore une majorité d'hommes dans les métiers techniques et les postes à responsabilité, tandis que les femmes restent concentrées dans les emplois du secteur tertiaire, aux niveaux subalternes et intermédiaires. Dans beaucoup de cas, les femmes sont surdiplômées par rapport aux postes qu'elles occupent.

Il s'agit donc d'une double ségrégation du travail des femmes, horizontale et verticale, les fameux "parois et plafonds de verre" qui cloisonnent les femmes dans certaines fonctions et ne facilitent pas leur évolution de carrière ni leur accès aux postes de direction.

Cette réalité ne correspond pas seulement aux postes à haute responsabilité. Quand elles sont ouvrières, les femmes occupent beaucoup moins souvent que les hommes des postes qualifiés.

L'engagement en faveur de la mixité se manifeste dans les deux sens : féminiser les métiers fortement masculins, mais aussi l'inverse.



La mixité des métiers

Mars 2009

La prise de conscience des avantages et des freins au développement de la mixité des emplois est un préalable à l'engagement des entreprises.

Champion - groupe Carrefour (extrait accord 2005)

Les signataires affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

Avantages de la politique de mixité

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

- performance de l'équipe : meilleure cohésion et efficacité (communication, entre-aide, motivation), enrichissement des compétences, amélioration des conditions de travail et de sécurité, 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 : amélioration de l'image, corrélation avec la diversité des clients et des consommateurs,
- performance humaine : attractivité et diminution du turnover, vivier de recrutement plus varié,
- performance sociétale : meilleure notation par les agences de notation.

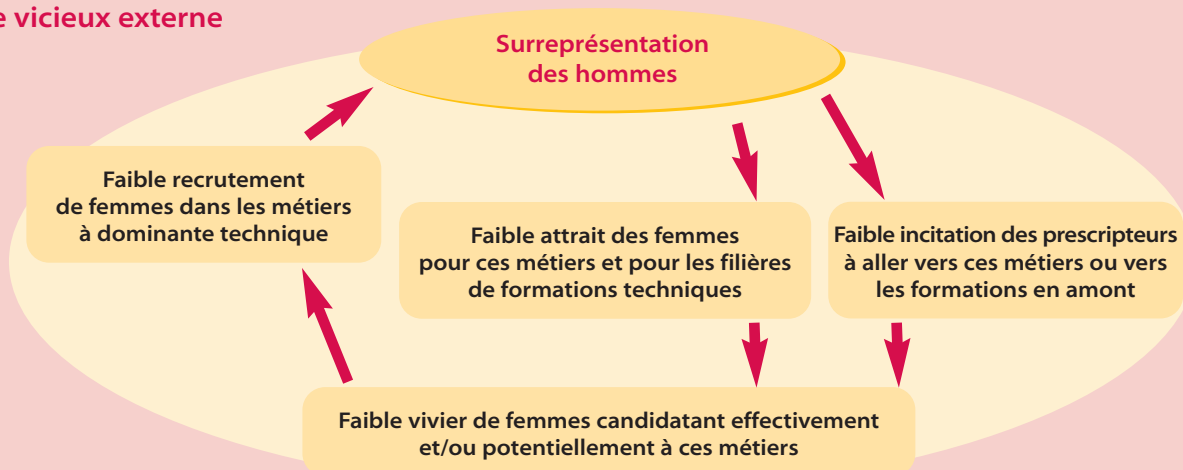
SNCF

Les femmes dans les métiers techniques

Selon "l'Étude de la féminisation dans les métiers à dominante technique à la SNCF", différents facteurs, externes et internes, expliquent la faible présence des femmes dans les métiers techniques :

- la surreprésentation traditionnelle des hommes dans les filières techniques ("cercle vicieux externe")
- le poids des représentations sexuées des métiers ("cercle vicieux interne")

Cercle vicieux externe



Extrait de l'étude SNCF

FRANCE TÉLÉCOM - ORANGE

Équipes mixtes

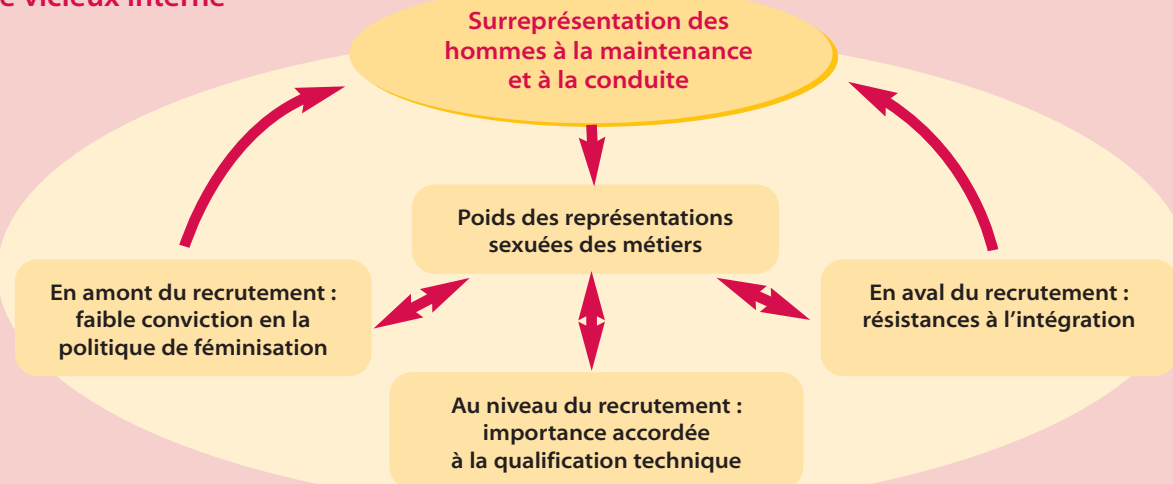
Dans le Technocentre qui conçoit les produits et services sur la base des productions de la R&D, les équipes sont obligatoirement mixtes pour tenir compte du fait que 70% des décisions d'achats des ménages sont le fait des femmes.

Freins à la mise en œuvre de la politique de mixité

En dépit de leur engagement pour la mixité, les entreprises se confrontent avec des freins :

- en interne, à tous les niveaux hiérarchiques
 - faible conviction en la politique de mixité : l'attention de la hiérarchie est orientée vers d'autres problématiques considérées plus importantes,
 - modèle "masculin" de management de l'entreprise, au niveau du recrutement, évolution de carrières (formation, promotion, conditions de travail),
 - processus de ressources humaines qui s'adapte lentement à la politique de mixité,
 - résistance à l'intégration des femmes des membres de l'équipe qui peut se traduire par des propos sexistes, des pratiques de harcèlement sexuel.
- en externe
 - images stéréotypées encore présentes dans certains métiers sur les compétences "masculines" ou "féminines",
 - les enseignants et les familles qui orientent les jeunes filles vers les filières de formation,
 - manque de confiance des femmes dans leurs capacités "techniques",
 - vivier de recrutement qui n'inclut pas les femmes candidates pour des métiers "techniques".

Cercle vicieux interne



Extrait de l'étude SNCF

Les leviers pour développer la mixité des emplois

Établir un état des lieux

Le plan d'action pour la promotion de la mixité de l'entreprise s'établit après la réalisation d'un état des lieux avec l'aide :

- d'une étude sur la part des femmes et des hommes au niveau de l'entreprise et/ou au niveau de branche,
- d'une cartographie des emplois pour déterminer les emplois ou les filières professionnelles dans lesquelles les femmes ou les hommes ne sont pas assez représenté(e)s.

Aéroports de Paris (extrait accord 2006)

Les parties signataires du présent accord ont constaté l'existence d'une surreprésentation féminine dans deux métiers dont les effectifs sont importants, et pour lesquels les stéréotypes sociétaux marquent le caractère féminin de ces métiers : les agents commerciaux et les secrétaires.

Le résultat de ce diagnostic permet l'identification des freins, atouts, leviers et conditions de réussite pour une action de mixité afin de la mettre en place au sein de l'entreprise.

CARI

Dans le cadre de la mixité des métiers ouvriers, CARI, en partenariat avec ADIA, a fait appel à l'ANACT pour réaliser des diagnostics courts au sein des Directions régionales où le projet a été mis en place. L'objectif était, grâce à ce regard extérieur, de pouvoir établir les leviers et les freins à l'arrivée des femmes sur les chantiers. La démarche a été mise en place en parallèle du sourcing et en amont de l'arrivée des femmes afin de réaliser des actions correctrices pour optimiser l'accueil de ce public et sa bonne intégration.

Actions de sensibilisation et d'information

Afin de briser les représentations stéréotypées, des actions de sensibilisation et d'information sont nécessaires. Ces actions sont destinées notamment aux :

- filles et garçons, au lycée ou collège et leurs enseignants,
- équipes de recrutement,
- managers,
- chefs d'atelier,
- représentants syndicaux.

Actions de valorisation de l'ensemble des métiers

- attribution de prix accordés aux femmes en sciences (prix L'Oréal-UNESCO pour les femmes et la science) ou dans les métiers techniques (EDF décerne le prix de la diversification de l'apprentissage au féminin),
- mise en place de journées portes ouvertes pour faire découvrir certains métiers considérés comme traditionnellement masculins tenus par des femmes (l'inverse étant aussi vrai).

AÉROPORTS DE PARIS

Actions de sensibilisation et de présentation des métiers à destination du grand public organisées par les maisons de l'environnement des aéroports de Paris-Orly et Paris-Charles-de-Gaulle. Accent donné sur l'accès des femmes à ces métiers.

Orientation des jeunes femmes vers les filières techniques et industrielles

Même si, en général, on note que les jeunes femmes sont plus diplômées que les hommes de leur âge, elles restent encore minoritaires dans les filières scientifiques, notamment en sciences appliquées et en informatique.



Dans les métiers techniques, les entreprises sont confrontées à l'insuffisance de candidatures de femmes à cause de leur nombre réduit dans ces filières.

C'est la raison pour laquelle les entreprises se mobilisent pour mettre en place des partenariats avec les établissements universitaires. Dans certaines entreprises, les salariés sont impliqués d'une manière active dans ces actions, soit individuellement, pendant leurs horaires de travail, soit dans le cadre des activités des réseaux d'entreprise.

Attention : les salariés qui participent aux actions de promotion des métiers techniques de l'entreprise dans les lycées ou les universités peuvent être mis dans la situation de répondre à certaines questions délicates qu'ils ne maîtrisent pas.

SANOFI-AVENTIS

Conventions avec les universités

En raison de la pénurie de pharmaciens industriels, la branche industrielle de Sanofi-Aventis a signé une convention avec les Facultés de Pharmacie de Chatenay-Malabry et de Bordeaux pour attirer les pharmaciens vers la section "industrie".

Les actions concrètes visées par les partenariats sont les suivantes : forums métiers, journées d'information, conférences, interventions tout au long du cursus...

De plus, Sanofi-Aventis s'engage à :

- organiser des visites d'usines,
- diffuser des offres de stages,
- accueillir des étudiants en stage ouvrier, stages rémunérés et conventionnés, durant les congés d'été,
- permettre aux étudiants étrangers d'effectuer des stages dans leur pays d'origine.

AIR EMPLOI

AIR EMPLOI, dont Air FRANCE et Aéroports de Paris sont des membres fondateurs, est un espace d'accueil et d'orientation des métiers du Transport Aérien et de l'Industrie Aéronautique et Spatiale. L'association joue auprès des jeunes un rôle de sensibilisation à l'égalité professionnelle dans un secteur qui bénéficie d'une image forte mais est souvent vecteur d'idées reçues, notamment quant à la place faite aux femmes.

Extrait du site : <http://www.airemploi.org>

SCHNEIDER ELECTRIC

Opération "Choisis ta Vie"

Pour susciter l'intérêt de jeunes étudiantes pour ses métiers techniques, Schneider Electric a initié en 2006, l'opération "Choisis ta Vie". Le principe est de permettre à une vingtaine d'étudiantes d'école d'ingénieurs ou d'universités à construire leur projet professionnel en étant "marrainées" sur toute une année par des femmes ingénieurs occupant des postes de managers dans le groupe. En 2009, SFR, la SNCF, Orange et AREVA se sont associés à l'initiative aujourd'hui renommée "HF-Management".

AREVA

Brochures de présentation des métiers

AREVA a rédigé 3 guides des métiers "CAP, BEP, BAC", "BAC+2, BAC+3", "BAC+5" qui s'adressent aux étudiants afin de présenter la diversité des métiers de l'énergie (ingénierie, production, maintenance, qualité, assainissement et démantèlement, logistique, ...) dans les différentes régions où le groupe AREVA est présent.

TOTAL

Féminisation de l'ensemble de ses métiers

Le Groupe entend féminiser l'ensemble de ses métiers. Cette démarche doit notamment permettre aux femmes d'accéder plus équitablement à des responsabilités élevées. Néanmoins le Groupe n'est pas en faveur du système de quota, mais met toujours en avant le facteur de compétence. Le recrutement constitue un levier clé de cette politique, et Total s'est donné comme objectifs de recruter des femmes en proportion des diplômées des écoles et universités ressources du Groupe.

Pour Total le seul frein dans la parité d'embauche réside dans le fait que dans les différentes formations d'ingénieurs, la proportion de femmes est relativement insuffisante. Les efforts pour améliorer la mixité dans l'embauche doivent en conséquent être effectués très en amont, auprès d'un public très jeune, pour susciter leur intérêt et les encourager à choisir des filières techniques. Une des démarches entamées par le Groupe à cet effet se fait à travers une communication sur les divers métiers techniques existants dans le Groupe.

Total a également participé, en collaboration avec l'École Centrale et IPSOS, à une enquête auprès des lycéennes premières et terminales scientifiques ainsi que leurs parents, pour avoir une image qu'elles ont du métier d'ingénieur.

Des actions déroulées dans le cadre de ces partenariats :

- actions communes entreprises-associations-ministères pour la sensibilisation du système éducatif,
- forums métiers, journées d'information, conférences, interventions tout au long d'un cursus,
- visites d'usines (deux par an par groupe de vingt étudiants),
- stages en entreprise : stage ouvrier, stages rémunérés et conventionnés, durant les congés d'été,
- films sur les carrières dans l'entreprise.

Élargissement des choix d'orientation des femmes et des hommes à la recherche d'un travail

Les femmes et les hommes à la recherche d'un travail peuvent être sensibilisés, informés et orientés vers des métiers où elles / ils sont sous-représentés. Dans les deux cas, les entreprises devront envisager des actions de redéfinition, de revalorisation et d'amélioration des conditions des certains postes.

Par exemple, des évolutions progressives de métiers peuvent être faites en partant des compétences d'un premier métier, "secrétaire" vers un métier "proche" - "démonstratrice(teur) de



logiciels bureautiques, puis vers le technico-commercial et le commercial sur les produits micro-informatiques et finalement au bout de plusieurs années vers le métier de commercial en système d'information.

Le travail de sensibilisation et d'orientation peut être mené par les entreprises en partenariat avec des structures comme l'ANPE ou des conseils régionaux.

CARI

La promotion de la mixité des métiers ouvriers

Parmi les actions mises en place pour susciter la mixité des métiers ouvriers, tout un travail a été mené au démarrage afin de sensibiliser les acteurs de l'emploi et de l'insertion aussi bien publics que privés. L'intervention de délégués aux Droits des Femmes a souvent été bénéfique pour encourager, conjointement, une modification de l'orientation des demandeuses d'emploi, vers des filières où elles ne sont pas dirigées généralement. Cela a permis au fur et à mesure de bâtir des sessions d'information collective où l'ensemble des partenaires ont mutualisé leur vivier de candidates afin de leur proposer un choix de nouveaux métiers.

Orientation des femmes déjà embauchées dans l'entreprise vers les métiers technologiques

Les femmes qui travaillent déjà dans l'entreprise peuvent être réorientées vers des postes technologiques dans lesquels la présence féminine n'est pas suffisante. Des formations dans ces métiers peuvent être mises en place.

Ces actions se mènent à plusieurs niveaux :

- recrutement,
- évolution de carrière,
- intégration dans les équipes,
- conditions de travail.

Recrutement

L'entreprise peut afficher explicitement son engagement pour la mixité des emplois dans le processus de recrutement. Cet engagement encourage les femmes à déposer leur candidature dans les métiers à prédominance masculine.

En effet, outre les stéréotypes sur l'image des femmes qui n'ont pas la force physique, la disponibilité nécessaire et les compétences requises pour ces postes, la méconnaissance de ces métiers joue aussi un rôle dans le manque de candidatures de femmes.

Les actions qu'elle peut mettre en place sont variées :

- mixité du vivier d'embauche,
- réorganisation des processus d'embauche afin d'éliminer toute discrimination (cf. fiche 10),
- mixité des équipes de recrutement,
- embauche des femmes dans les filières et qualifications où elles sont minoritaires,

- objectifs en pourcentage du total des recrutements pour les embauches de femmes, par catégorie professionnelle ou dans les effectifs totaux,
- proportion des femmes embauchées au moins équivalente aux candidatures féminines reçues,
- représentation des femmes dans les stages d'études,
- mise en place d'un observatoire des parcours professionnels,

Évolution de carrière au sein de l'entreprise

Les carrières des femmes et des hommes au sein de l'entreprise n'évoluent pas de la même façon.

Cette réalité est due à plusieurs facteurs :

- l'orientation différente des filles et des garçons en formation initiale,
- les modes de management et d'organisation de l'entreprise majoritairement masculins.

Les entreprises peuvent mettre en place des actions dans plusieurs processus de RH :

- formation
 - nombre égal d'heures de formation technique par catégorie professionnelle pour les femmes et les hommes,
 - formation continue pour assurer le passage entre les métiers,
 - dispositifs de Validation des Acquis de l'Expérience.
- promotion
 - taux de promotion des femmes, par catégorie, adapté pour atteindre la parité par rapport à la population de référence,
 - augmentation du taux d'accès des femmes aux filières majoritairement masculines qui offrent plus d'opportunités d'évolution,
 - jurys mixtes de sélection.
- suivi des carrières
 - plans d'action de mesures correctrices si des écarts sont constatés dans l'évolution de carrières des femmes et des hommes (évolutions fonctionnelle ou élargissement des responsabilités),
 - comités de gestion des carrières mixtes,
 - suivi des parcours professionnels des agents à temps choisi et en réduction collective du temps de travail.

Intégration des femmes dans les équipes masculines

Dans certaines équipes "masculines", les femmes pourront avoir besoin d'aide pour dépasser les freins mis à leur intégration :

- soutien d'un tuteur choisi parmi les agents volontaires ou sensibilisés,
- sensibilisation des cadres de proximité pour lever les obstacles à l'intégration des femmes dans les collectifs masculins,
- mise en place de binômes femme / homme qui permet une meilleure intégration des femmes dans une équipe "masculine".



Conditions de travail

L'amélioration de certains postes est réalisée au sein de l'entreprise dans le cadre :

- soit d'une démarche générale de prévention et d'amélioration des conditions de travail,
- soit d'une démarche directe de promotion de la mixité.

Les mesures d'amélioration des conditions de travail (ergonomie, modernisation, etc.) dans le cadre de la démarche de mixité professionnelle de l'entreprise ont des avantages tant pour les femmes que pour les hommes, mais aussi pour d'autres catégories discriminées, comme les personnes handicapées (cf. fiche 15).

Lutte contre le harcèlement sexuel

Les partenaires sociaux, dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 ont rappelé que "la lutte contre le harcèlement sexuel" (article 2) fait partie des enjeux d'égalité professionnelle que doit traiter l'entreprise.

Le harcèlement sexuel, les propos sexistes, la diffusion d'images à caractère pornographique (par voie d'affichage dans les bureaux, vestiaires ou par voie électronique) peuvent créer un climat de tension, de violence morale et physique entre les 2 sexes qui peut faire hésiter les femmes à travailler dans un univers machiste.

Voir également l'article 1 de la loi du 27 mai 2008 qui transpose en droit français la définition du harcèlement énoncée par les directives européennes.

L'entreprise qui souhaite s'assurer d'une réelle mixité des métiers devra :

• veiller au respect du cadre légal :

L'employeur a l'obligation de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement (article L. 1153-1 à 6 du Code du travail). Le règlement intérieur de l'entreprise doit rappeler "les dispositions relatives à l'abus d'autorité en matière sexuelle" (article L.1321-2 du Code du travail).

Il est important que les différents acteurs de l'entreprise soient informés et impliqués dans la mise en œuvre des dispositions légales :

• sensibiliser ses collaborateurs à la question des stéréotypes :

Des formations peuvent être assurées auprès des salariés pour leur faire prendre conscience des discriminations générées par des pratiques de harcèlement (cf. fiche 8). L'AVFT (association européenne contre les violences faites aux femmes au travail) assure des actions de formation à la demande des directions des ressources humaines, des CHSCT (www.avft.org) ou des institutions représentatives du personnel.

Adecco (extrait accord 2007)

Accord cadre contre les discriminations du 26 avril 2007

Un harcèlement est une forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable lié à un motif prohibé (sexe/genre, origine, etc.) se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (harcèlement sexuel, sexiste, racial, homophobe, etc.).

Pharmacie (extrait accord 2007)

Prévention et sanction du harcèlement sexuel et/ou moral

Les employeurs doivent avoir une attitude de prévention, d'information et de vigilance à l'égard du harcèlement sexuel et/ou moral, tel que ces faits sont visés aux articles L 122-46 et L 122-49 du Code du Travail. Dans les structures dans lesquelles ils existent, les représentants du personnel ont un rôle d'information à l'égard des salariés et de la direction en la matière. Indépendamment des procédures pouvant être engagées en application des dispositions légales en vigueur, les employeurs sont appelés à être particulièrement attentifs à cette problématique. Ils doivent, lorsque de tels agissements sont invoqués et portés à la connaissance de l'employeur, entendre chacune des parties concernées et prendre les mesures adéquates, lesquelles peuvent être arrêtées dans le cadre d'un recours interne ou, le cas échéant, externe. Les représentants du personnel peuvent assister les intéressés dans le cadre de ce recours.

Cégetel (extrait accord 2003)

accord sur les conditions de vie professionnelle
Rubriques figurant dans le chapitre qui traite du harcèlement :

A Définition et diagnostic

- 1 - Définition
 - 2 - Diagnostic d'un cas de harcèlement
- #### B. le mode de traitement interne des situations de harcèlement
- 1 - La requête d'un collaborateur
 - 2 - Constat et appréciation
 - 3 - Le carnet de bord du collaborateur
 - 4 - L'examen de la requête
 - 5 - L'absence de harcèlement
 - 6 - La caractérisation d'une situation de harcèlement
 - 7 - Garanties

C. Les acteurs dans Cegetel

- 1 - Le rôle de l'encadrement
- 2 - Le rôle du CHSCT
- 3 - Le rôle des délégués du personnel
- 4 - Le rôle de l'équipe médico-sociale
- 5 - Le rôle du médiateur

D. Le traitement du harcèlement hors de l'entreprise