

FEMMES & HOMMES AU TRAVAIL

Conditions de travail mode d'emploi



Sommaire

Introduction	03
CONSTAT ① UNE NON-MIXITÉ DES EMPLOIS	05
Définition	05
Développer la mixité des emplois pourquoi ?	06
• Pour trouver des marges de progrès en termes de préservation de la santé	06
• Pour limiter le turnover et se donner plus de chances de fidélisation en offrant des parcours diversifiés	07
• Pour se donner plus de flexibilité, éviter les temps morts et gagner en productivité	07
CONSTAT ② INVISIBILITÉ DES COMPÉTENCES INVISIBILITÉ DES RISQUES	08
Rendre visible toutes les compétences et tous les risques pourquoi ?	09
• Pour favoriser la reconnaissance des compétences et enrichir les pratiques de recrutement	09
• Pour améliorer les projets de conception	10
• Pour enrichir les plans de prévention des risques professionnels	11
CONSTAT ③ DES PARCOURS PROFESSIONNELS DIFFÉRENTS	12
S'intéresser aux parcours professionnels pourquoi ?	13
• Pour favoriser la mobilité professionnelle et les reconversions	13
• Pour rendre visible les compétences et permettre leur transfert sur d'autres activités	13
• Pour permettre l'expression des compétences et se donner les moyens de repousser le plafond de verre	14
En savoir plus...	15

Introduction

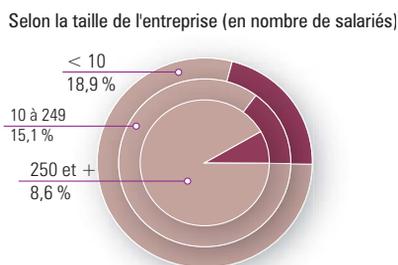
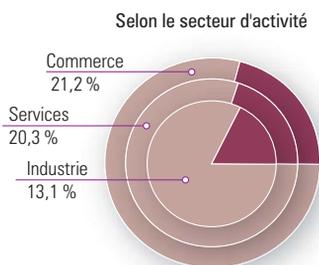
La structure des emplois en France est construite selon une répartition sexuée. Ainsi, en 2008, 52 % des femmes sont concentrées dans 12 des 86 familles professionnelles recensées. En comparaison, seulement 30% des hommes sont concentrés dans les 12 familles professionnelles les plus occupées par les hommes.

Les 12 familles professionnelles où se concentrent les emplois occupés par les femmes (INSEE 2008)

Famille professionnelle	% de la population occupée		Part des femmes
	féminine	masculine	
Agents d'entretien	7,2	2,9	69,2
Enseignants	6,0	2,9	65,0
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C)	5,8	1,7	75,4
Vendeurs	5,2	1,5	76,0
Aides à domicile et aides ménagères	4,0	0,1	97,9
Secrétaires	4,0	0,1	98,0
Aides-soignants	3,9	0,4	90,7
Infirmiers, sages-femmes	3,6	0,5	86,8
Assistants maternels	3,4	0,0	99,1
Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	3,3	1,5	66,4
Employés de la comptabilité	2,6	0,4	85,5
Employés administratifs d'entreprise	2,6	0,8	74,8
Ensemble de ces 12 familles professionnelles	51,7	12,7	78,5
Autres familles professionnelles	48,3	87,3	33,1
Ensemble des 86 familles professionnelles	100,0	100,0	47,2

Par ailleurs, les parcours professionnels des femmes et des hommes sont différents. Plus on s'élevé dans la hiérarchie, moins les femmes sont présentes. De cette situation est née l'idée du plafond de verre, sorte de frontière que les femmes ne réussiraient pas à franchir.

Pourcentage de femmes dirigeantes (INSEE 2008)



Données principales à retenir (RAPPORT GRESY)

TAUX D'ACTIVITÉ

47 % de la population totale est au travail ou en recherche d'emploi, dont :

- 83 % de femmes âgées de 25 à 49 ans
- 95 % d'hommes âgés de 25 à 49 ans

RÉPARTITION DANS LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

Sur 100 femmes qui travaillent, on trouve :

- 49 employés
- 8 ouvrières
- 13 cadres

Les femmes représentent :

- 41,2% des cadres administratifs et commerciaux
- 18,2% des ingénieurs et cadres techniques
- 60% des emplois non qualifiés

PLACE DES FEMMES DANS LES INSTANCES DIRIGEANTES DES 500 PREMIÈRES ENTREPRISES FRANÇAISES

- 8% dans les conseils d'administration et conseils de surveillance
- 58% de ces sociétés n'ont pas de femmes dans leur conseil d'administration
- 13,5% des membres de comités de direction et comités exécutifs
- 42% de ces CODIR ET COMEX n'ont pas de femmes

Ce contexte de non-mixité et de parcours différents conduit à des conditions de travail différentes pour les femmes et les hommes, et produit des effets différenciés sur la santé des femmes et des hommes. Quelques chiffres mettent ces éléments en perspective :

SOURCE CNAM TS	ÉVOLUTION 2000-2008	FEMMES	HOMMES
Accidents du travail	- 5 % F / H confondus	+ 21 %	- 13 %
Maladies professionnelles	+ 87 % F / H confondus (2001-2008)	+ 125 %	+ 62 %

TMS (troubles musculo-squelettiques) : les femmes représentent 58% des cas de TMS et ont une prévalence d'exposition au TMS de 22% de plus que les hommes (enquête Summer 2003).

Mal être au travail : exprimé par 37% des femmes pour 24% des hommes (INVS, enquête Samotrace 2009).

Que faire de ces données ? Considérer qu'elles sont inéluctables et que l'on n'y peut rien ? Ou considérer, comme ce guide le propose, que, si les conditions de travail des femmes et des hommes résultent des caractéristiques de l'emploi, elles deviennent un moyen d'action permettant d'enrichir conjointement la promotion de la santé au travail et la gestion des ressources humaines, en posant un regard spécifique sur la situation des femmes et des hommes au travail.

Différents types de mixité

• La mixité de coprésence

Il s'agit de la forme minimale de la mixité. Les métiers exercés par les femmes et par les hommes sont différents. Les activités réalisées se déroulent néanmoins dans le même espace géographique.

• La mixité aménagée

Les femmes et les hommes occupent des postes de travail similaires, dont l'intitulé est le même. Mais ils n'effectuent pas forcément les mêmes tâches.

• La mixité indifférenciée

Les femmes et les hommes effectuent un même travail dans des conditions d'emploi strictement identiques. Le genre des salariés(es) n'est pas pris en compte : la « minorité » se soumet au modèle dominant. Cette mixité est tributaire du marché de la main-d'œuvre ; on y a recours par nécessité mais on l'abandonne lorsque la conjoncture de l'emploi change.

• La mixité de coopération

Il s'agit d'une « mixité organisationnelle », une mixité co-construite au sein d'un collectif de travail. La répartition du travail entre les femmes et les hommes suppose un partage équitable et volontaire, que l'on estime efficace, porteur d'une valeur ajoutée en termes de GRH, fondée sur les compétences voire sur les capacités de chacun en termes de santé.

Une non-mixité des emplois

Dans de très nombreuses entreprises, on constate une répartition sexuée des emplois, certains sont exclusivement ou très majoritairement féminins, là où d'autres sont exclusivement masculins. À l'intérieur même de l'emploi, s'opère souvent une division sexuée des tâches. Comment s'explique cette situation de fait ? Plusieurs éléments sont à souligner.

• Les femmes et les hommes effectuent des choix d'orientation professionnelle très souvent stéréotypés. Aux femmes les métiers du soin, de l'éducation... aux hommes les métiers techniques. Les femmes et les hommes qui choisissent des métiers atypiques au regard de leur sexe ont des difficultés à trouver leur place dans le monde du travail. Les pratiques de recrutement, puis celles de gestion des carrières, le fonctionnement des collectifs de travail peuvent constituer des freins pour accéder à certains emplois. Qui recruterez-vous pour un emploi de secrétariat ? Par qui sont majoritairement tenus les emplois de chefs de chantier ? Si les choix d'orientation professionnelle sont emprunts de stéréotypes, les pratiques de gestion des ressources humaines n'en sont pas exemptes. Les collectifs de travail sont aussi porteurs de ces pratiques qui conduisent, par exemple, des hommes à prendre en charge les tâches de manutention, là où les femmes prendront en charge la relation au client.

• Certains emplois connaissent des conditions de travail, jugées pénibles physiquement. De ce fait et souvent dans un souci louable de protection, ces emplois sont moins proposés à des femmes. Ces situations conduisent d'une part à considérer que les hommes peuvent supporter ces risques dans la durée. D'autre part, ils reposent sur une vision incomplète des risques attachés aux métiers féminins. Combien de kilos déplace une hôtesse de caisse sur sa journée de travail ? Comment supporte-t-elle l'agressivité de certains clients ? Sur quels types d'horaires travaille une infirmière dans un milieu hospitalier qui fonctionne en 24 h/24 h ?

Définition

La mixité vise à intégrer des femmes dans un milieu traditionnellement masculin ou l'inverse. Il existe plusieurs niveaux de mixité plus ou moins élaborés (cf. ci-contre).

Développer la mixité des emplois pourquoi ?

Pour trouver des marges de progrès en termes de préservation de la santé

➔ BONNE PRATIQUE

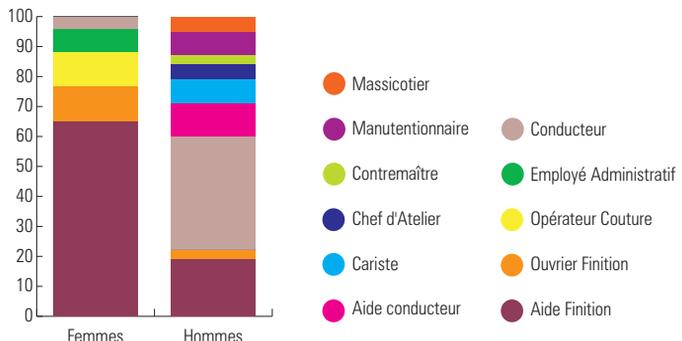
Associer amélioration des conditions de travail et parcours professionnels permet d'agir plus efficacement. Il existe des marges de progrès en termes de préservation de la santé pour les femmes et les hommes aujourd'hui peu explorées de ce côté-là. Lever certains obstacles qui, dans l'organisation et les conditions de travail, empêchent des parcours, ceci pour limiter l'exposition aux risques.

Dans cette entreprise industrielle, les effectifs paraissent globalement équilibrés entre femmes et hommes, mais sur un secteur donné, une analyse de la répartition des effectifs par secteur, puis par métier, fait apparaître une division sexuée du travail. Les métiers de finition sont principalement occupés par des femmes. Au contraire, les métiers de conducteurs, caristes, massicotiers sont exclusivement ou presque occupés par des hommes.

L'analyse montrera que les problèmes de santé rencontrés sur les métiers de finition sont liés pour partie à des contraintes produites par l'amont du process sur lesquels l'entreprise travaillera. Mais une attention particulière doit être portée à la situation des femmes qui connaissent une usure professionnelle liée à leur ancienneté d'affectation à ce métier. Les hommes qui travaillent sur ce métier ne connaissent pas cette situation. En effet, il constitue pour eux une entrée qui leur permet d'accéder ensuite à la conduite de ligne en passant préalablement par le métier de massicotier. Ce parcours n'est pas possible pour les femmes. En effet, le poste de massicotier est jugé physiquement pénible. C'est dans un souci premier de protection des femmes que ce poste ne leur est pas offert.

Où l'on voit que l'intention, louable au départ, crée néanmoins des effets négatifs sur la santé de ces dernières. Rendre le poste de massicotier accessible aussi aux femmes en effectuant les aménagements nécessaires, c'est leur offrir la possibilité de s'extraire, elles aussi, d'une exposition prolongée au danger encouru. Mais c'est aussi, simultanément, l'occasion d'améliorer les conditions de travail des hommes sur le poste de massicotier.

Exemple de répartition sexuée du travail



➔ BONNE PRATIQUE

Passer par une analyse objective des compétences attachées aux différents métiers permet de dépasser la répartition sexuée des métiers souvent à l'œuvre dans les entreprises et d'envisager des parcours plus diversifiés.

➔ BONNE PRATIQUE

Construire, de manière anticipée, une organisation de travail par défaut : « et si un tel n'était pas là ? », c'est gagner en réactivité et en productivité, mais aussi potentiellement développer les compétences des personnes.

Pour limiter le turnover et se donner plus de chances de fidélisation en offrant des parcours diversifiés

Dans cette entreprise de routage, la pyramide des âges et celle de l'ancienneté sont massivement jeunes. Ayant recruté de nombreuses personnes en même temps et dans les mêmes âges, après quelques années, l'entreprise se trouve confrontée à un turnover qui commence à prendre de l'ampleur.

Pour lutter contre ce phénomène, l'entreprise va développer une politique de gestion des carrières. Or, la répartition dans les métiers est sexuée et limite les mobilités. Un passage par une analyse des compétences propres à chaque métier permet d'objectiver les débats et de faire apparaître des proximités de métiers, *a priori* « interdites » ou en tout cas inhabituelles dans les représentations d'une grande partie du personnel.

Pour se donner plus de flexibilité, éviter les temps morts et gagner en productivité

Chez ce pépiniériste, la situation, que l'on rencontre relativement fréquemment dans le milieu agricole, est la suivante : une équipe de production de sept personnes attend depuis de longues minutes le retour du tractoriste pour venir évacuer les végétaux qui viennent d'être coupés pour être compostés ensuite.

Pourtant un tracteur est à proximité, en état de marche ; sa conduite ne requiert pas de permis spécifique et ne demande pas de savoir-faire particuliers. Les membres de l'équipe ont à plusieurs reprises demandé à pouvoir le conduire, en vain. Les tractoristes sont des hommes et les personnes chargées du désherbage majoritairement des femmes ou de jeunes hommes intérimaires.

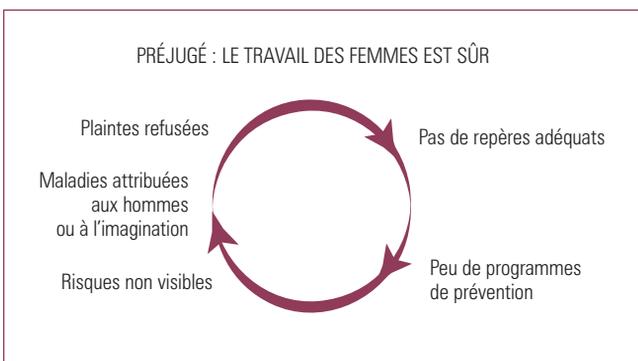
Ainsi, l'absence de mixité des postes et des tâches est potentiellement génératrice de blocages du système de production, provoquant des temps morts en cas de dépendance entre postes. On peut dès lors envisager d'élargir cette proposition en se référant à d'autres situations de travail où l'absence de mixité, en cas d'absence imprévue, de congés maternité/paternité, pourrait engendrer des difficultés à répartir la charge de travail, limiter les marges de manœuvre organisationnelles, telle que la mise en place d'une organisation du travail basée sur de la polyvalence. Ainsi, cette proposition ouvre des perspectives quand on sait les coûts supplémentaires générés par les temps morts ou par le recours fréquent à de la main-d'œuvre de remplacement.

Invisibilité des compétences Invisibilité des risques

La question de la santé au travail s'est d'abord posée dans les secteurs d'activité dits masculins où la pénibilité du travail est forte et visible (industrie, bâtiment, transport...). Ceci explique que la majorité des recherches en santé au travail ou études épidémiologiques traitent des métiers où travaillent les hommes.

Dans un article rédigé par Régine BERCOT à la demande de l'ANACT et portant sur les risques de santé au travail selon le genre, cette dernière souligne : « *L'analyse fine des contraintes peut être fort instructive et permettre de ne pas se fier uniquement à des données globales telles que les arrêts de travail ou les accidents... Ainsi, si l'on entre plus précisément dans un certain nombre de travaux sur des secteurs particuliers, on s'aperçoit que les postes ne sont pas tenus indifféremment par les femmes et par les hommes. Les représentations que l'on a du travail à effectuer par les salariés sont bien souvent faussées, car le travail réel n'est pas toujours étudié et compris par ceux qui l'organisent et le définissent. Par exemple, le travail des femmes, y compris le travail des ouvrières, est souvent qualifié de léger (en opposition à lourd pour les hommes) notamment si les femmes sont assises pour l'effectuer. Leur travail répétitif est vu comme simple. L'environnement de surcroît peut apparaître propre et salubre par rapport aux situations de l'industrie mécanique.* »

Ainsi, Karen Messing explicite l'existence d'un cercle vicieux qui conduit à un déficit de prévention à propos du travail des femmes :



La pénibilité des emplois existe pour les femmes et les hommes. Mais cette pénibilité physique et surtout mentale, lorsqu'il s'agit des emplois occupés par les femmes, a fait l'objet de moins de travaux. Elle a néanmoins été démontrée par les enquêtes Conditions de Travail de la DARES : travail très fréquent en relation constante avec le public, travail morcelé et interrompu, isolé, travail répétitif, à la chaîne, avec des postures contraignantes, exigeant une station debout ou un travail permanent sur écran.

Cependant, les emplois à prédominance féminine, du fait de leur type d'activité, conduisent trop souvent à minimiser les conséquences du travail sur la santé. C'est pour cela que l'on parle d'une invisibilité des risques.

Le matériel, les moyens de travail et l'organisation de travail sont conçus au « masculin neutre », basés sur la norme de « l'homme moyen ». Ils ne tiennent pas toujours compte des différences de morphologie des femmes et des hommes et plus globalement de la variabilité des caractéristiques individuelles.

De leur côté, les emplois peu qualifiés ne sont pas pour autant dépourvus de compétences spécifiques. Mais ces compétences, mises en œuvre dans l'action pour réussir à atteindre les objectifs fixés, font rarement l'objet d'une formalisation. C'est le plus souvent parce que ces compétences ne sont pas visibles par ceux qui organisent le travail. De même, tous les emplois qui se caractérisent par un volet relationnel, communicationnel ou social fort, font l'objet d'une moindre valorisation des compétences qui leur sont propres. En effet, à tort et bien souvent par approximation, on considère qu'il s'agit de qualités naturelles plus que de compétences au sens propre du terme.

Rendre visible toutes les compétences et tous les risques pourquoi ?

Pour favoriser la reconnaissance des compétences et enrichir les pratiques de recrutement

Les compétences réellement mises en œuvre sont parfois rendues invisibles par des représentations de genre. Celles qui conduisent à penser qu'il existerait des compétences dites naturelles : force physique ou autorité pour les hommes, minutie et attention à l'autre pour les femmes.

Un métier qui en a été, pendant longtemps, la parfaite illustration est celui des agents de propreté. Parce que vous faites le ménage à votre domicile, vous sauriez le faire au bureau mais le nettoyage d'un bureau s'effectue le plus souvent dans un contexte où s'empilent de multiples dossiers, divers messages notés sur des papiers colorés et savamment collés, sur l'ordinateur, sur le téléphone... Il faut effectuer ce ménage sans rien déranger et sans que celui ou celle qui occupe le bureau cherche ensuite, sans le trouver, le document urgent dont il a besoin... c'est donc développer des compétences certaines.

BONNE PRATIQUE

Rendre visible les compétences mises en œuvre dans le travail pour tous les métiers, même les moins qualifiés, afin d'enrichir les critères de recrutement à vérifier auprès des candidats.

BONNE PRATIQUE

Envisager que les femmes et les hommes puissent tenir tous les postes modifie le regard sur le travail et ses contraintes. Au final, ce nouveau regard permet de prévenir les risques professionnels des femmes et des hommes au travail. Il ouvre aussi à chacun la possibilité de développer des compétences plus larges en accédant à des activités de travail plus variées.

En bref et au-delà de ce seul exemple, il redonne de l'attractivité aux métiers et préserve la santé.

Travailler dans ce contexte renvoie à des apprentissages et à la mise en œuvre de savoir-faire dans l'activité de travail. Par exemple : diviser la surface du bureau en sous-ensembles, déplacer les objets et les repositionner par terre dans le même ordre pour ensuite, une fois le bon produit vaporisé et essuyé sur la surface de ce dernier, remettre sans erreur les différents effets au bon endroit. Savoir utiliser le bon produit, ne pas se tromper entre ceux destinés aux micro-ordinateurs et/ou objets de téléphonie, ceux destinés aux surfaces lisses... utiliser les bons dosages, pour minimiser son exposition à des produits potentiellement porteurs de risques CMR⁽¹⁾, tout cela dans des temps contraints.

Ainsi, ces métiers dits « peu qualifiés » recèlent de véritables compétences. Les mettre à jour, c'est déjà les reconnaître, c'est sortir d'une approche naturaliste de ces dernières et ainsi enrichir les pratiques de recrutement.

Pour améliorer les projets de conception

Trop souvent, les postes, les outils, les organisations sont conçus par et pour des hommes de taille moyenne. Dans ces conditions, les femmes doivent souvent faire des prouesses pour accomplir leurs tâches. Dans ce centre de valorisation textile, le projet est d'investir dans une machine qui facilitera le tri.

L'analyse de l'activité avant investissement fait apparaître des postes non mixtes, aux femmes le tri (identification des différentes catégories de linge valorisable), aux hommes la gestion des flux (chargement/déchargement des camions, approvisionnement des postes de tri, mise en balle, stockage intermédiaire des produits). Mais l'analyse montre aussi que les flux sont nombreux et parfois croisés, que la presse est un goulot d'étranglement, que la facilité d'exécution du tri varie en fonction des types d'arrivages...

Le projet d'investissement tel qu'il est conçu initialement repose sur une hypothèse informelle : la place des femmes et des hommes ne changera pas dans le process. Ainsi, puisque ce sont les hommes qui sortent les sacs de vêtements des contenants pour les déposer sur le tapis d'alimentation, nul besoin d'attacher de l'importance aux manipulations afférentes. À partir du moment où l'on envisage qu'une femme puisse tenir ce poste, le regard change. Le port de charge est mis en question et des modifications de contenants et de hauteurs de table apparaissent. De même, pour la presse exclusivement manipulée par des hommes.

L'analyse montrera que le type d'alimentation de cette dernière génère des manipulations complexes. Si l'entreprise le fait évoluer, alors elle diminue les manipulations et le port de charge associé. Les arguments qui rendaient ce poste inaccessible aux femmes du fait du port de charge tombent et les métiers peuvent devenir mixtes. Cette ouverture des possibles est d'autant plus importante, qu'il s'agit ici d'une entreprise d'insertion dont l'objectif est de remettre au travail des personnes fragilisées par de longues périodes de chômage et de leur permettre, au travers de leur parcours dans cette dernière, de développer le plus de compétences potentiellement utiles dans leur recherche d'emploi à venir.

(1) Risques CMR : risques cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques.



BONNE PRATIQUE

Aller au-delà des référentiels compétences pour détecter des savoir-faire de prudence mis en œuvre dans le travail, les formaliser et organiser leur transfert.

Pour enrichir les plans de prévention des risques professionnels

Dans cet atelier de découpe de l'industrie, cohabitent des personnes possédant une ancienneté certaine, avec un volant de personnes plus récemment arrivées à l'occasion d'une réorganisation. Le CHSCT, inquiet des conséquences de la restructuration sur les conditions de travail, demande une intervention. L'analyse montre que les opératrices anciennes ont développé des compétences non formalisées par les référentiels compétences pourtant fort détaillés. Il s'agit de savoir-faire qui leur permettent d'économiser leurs déplacements, de minimiser le port de charge, de maximiser certains gestes pour en minimiser d'autres plus contraignants...

Les personnes nouvellement arrivées n'ont pas bénéficié d'un transfert de ces éléments. L'organisation du travail n'a pas prévu un temps pour cela et les encadrants n'ont pas connaissance de ces savoir-faire spécifiques. Enrichir le plan de prévention, dans le cas présent, c'est aussi prévoir l'organisation d'un transfert de compétences, par la mise en place d'un tutorat. Pour éviter aux nouvelles venues des problèmes de santé dans l'avenir.

Des parcours professionnels différents

Les pratiques de gestion des carrières basées sur les règles d'ancienneté, de mobilité, de disponibilité coïncidant avec la période de fécondité sont pénalisantes pour celles et ceux qui assument des responsabilités familiales. Certains postes, incontournables pour une progression, ne sont pas accessibles aux femmes du fait de l'absence de mixité ou de mesures visant à les protéger de certaines pénibilités.

En lien avec la difficulté à rendre visible un certain nombre de compétences attachées aux emplois souvent occupés par des femmes, des décisions d'organisation peuvent être prises qui ignorent ces compétences et privent l'entreprise de leur mobilisation et/ou de leur transfert sur d'autres activités. Enfin, les modes de gestion des congés maternité, paternité... ne sont pas anticipés et pénalisent les personnes concernées et potentiellement les collectifs de travail auxquels elles appartiennent.

Une enquête CEREQ, « Génération 98 », apporte une série d'indicateurs sur les premières années de vie active des jeunes issus de l'enseignement supérieur. Sept ans après, le CEREQ constate que les courants promotionnels empruntent des voies différentes pour les femmes et les hommes.

« Pour les hommes, le principal courant de promotion s'inscrit dans l'univers industriel... Les femmes évoluent principalement dans la filière administrative et commerciale des entreprises. »

Par ailleurs, « les femmes débute un peu plus souvent que les hommes sur des postes d'ouvriers ou d'employés non qualifiés et, surtout, sont plus nombreuses à rester sur ces niveaux d'emploi. De même, les femmes qui commencent leur parcours professionnel en exerçant une profession intermédiaire ont plus de difficultés à évoluer... Le type d'emploi occupé explique pour partie ces différences. Elles travaillent, en effet, plus souvent que les hommes en tant qu'enseignantes ou dans le domaine médico-social et elles ont, de ce fait, des perspectives de promotion plus limitées. »

Promotions et déclassements (SOURCE : CEREQ)

Niveau du premier emploi	Proportion de jeunes promus			Proportion de jeunes déclassés		
	après sept ans de vie active					
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
	(en %)			(en %)		
Cadre	Non promouvables			8	14	10
Profession intermédiaire	23	12	17	12	14	13
Employé ou ouvrier qualifié	23	31	27	14	8	11
Employé ou ouvrier non qualifié	61	53	58	Non déclassables		
Ensemble	32	28	31	8	8	8

Champ : jeunes ayant un emploi salarié au terme de leurs troisième, cinquième et septième années de vie active, hors artisans et agriculteurs (487 000 individus).

S'intéresser aux parcours professionnels pourquoi ?

Pour favoriser la mobilité professionnelle et les reconversions

Dans cette entreprise, la répartition entre les différents métiers est sexuée. L'évolution du marché et les sauts technologiques à venir vont voir diminuer fortement dans les années à venir certaines activités, là où d'autres seront sans doute en fort développement.

Les enjeux de reconversion d'une partie du personnel vers d'autres métiers sont forts. Ils vont se jouer, alors que les métiers voués à disparaître sont des métiers occupés par des hommes et ceux appelés à se développer sont aujourd'hui occupés par des femmes.

Préparer la reconversion, c'est aussi ici travailler sur les identités professionnelles, valoriser ces métiers féminins pour donner envie aux hommes de s'y intéresser et être vigilant quant au fonctionnement des collectifs de travail pour réussir l'intégration d'arrivants aux profils différents.

Pour rendre visible les compétences et permettre leur transfert sur d'autres activités

Ainsi, chez ce sous-traitant automobile, coexistent des presses d'emboutissage « manuelles » et des presses automatisées. On trouve une proportion assez importante d'opératrices sur les presses manuelles.

Les presses automatisées réalisent par frappe successive le produit. Les conducteurs affectés sur ces machines ont été recrutés avec un niveau BTS conduite de machines automatisées, il s'agit principalement d'hommes, ils sont assistés d'un opérateur qui prend en charge la sortie des pièces et leur emballage.

Le secteur presses automatisées souffre d'un niveau de qualité et d'un TRS⁽¹⁾ insuffisant. Les opératrices qui travaillent sur les presses manuelles ont acquis une connaissance fine des problèmes de qualité produit liés au fonctionnement de leur presse, elles sont capables de comprendre pourquoi telle pièce ne se déforme pas suffisamment. . .

Les conducteurs eux, s'ils maîtrisent du fait de leur formation initiale le dialogue avec l'automate, n'ont pas une connaissance fine du produit. Ainsi, l'intervention permettra de mettre en lumière les connaissances produit – déformation – identification de la cause, détenues par les opérateurs peu qualifiés et leur intérêt dans le cadre des presses automatisées.

BONNE PRATIQUE

Valoriser le contenu de tous les métiers pour ouvrir des possibles en matière de mobilité professionnelle.

(1) TRS : taux de rendement synthétique

➔ BONNE PRATIQUE

Mettre à jour les savoirs acquis par le travail dans un poste précis, pour les mobiliser sur d'autres activités, au profit de la performance de l'entreprise et de la santé des salariés

➔ BONNE PRATIQUE

Centrer les décisions de promotion sur les seules compétences et abandonner des critères, souvent informels de présentéisme, de non-interruption de carrière, de mobilité géographique permettrait aux femmes de se trouver dans une configuration plus équitable quant à leurs chances d'évolution professionnelle et tout particulièrement de promotion interne.

Elle permettra d'envisager l'affectation d'opératrices vers le secteur presses automatisées en créant des binômes différents de ceux précédemment formés. Cette affectation permet par ailleurs d'offrir à ces salariés un poste où la répétitivité des gestes n'existe pas, où la coopération au sein du binôme sera possible et nécessaire, toutes caractéristiques *a priori* plus favorables à la prévention des TMS dont sont affectés ces personnels. Enfin, elle devrait permettre à l'entreprise de progresser dans son niveau de qualité produite, voire sur son taux de TRS.

Pour permettre l'expression des compétences et se donner les moyens de repousser le plafond de verre

Dans le secteur bancaire, les critères au nom desquels sont prises des décisions de gestion des carrières sont souvent défavorables aux femmes. Ainsi, la question du présentéisme, fortement valorisé dans le secteur, défavorise les femmes, de même que l'organisation de réunion tôt le matin ou tard le soir met les femmes qui ont des enfants en difficulté quant à leur possibilité de participation.

Par ailleurs, celles qui sont en congé maternité appartiennent soit aux premiers niveaux de qualification, soit à des niveaux supérieurs d'encadrement, mais elles sont presque absentes des niveaux intermédiaires. Cette situation laisse « penser qu'il existe des attitudes de report et d'anticipation concernant le bon moment pour partir en congé maternité ».

Enfin, la question de la mobilité géographique paraît prégnante, elle conditionne pour partie la réussite du parcours professionnel, mais elle pose la question des arbitrages de carrières au sein des couples. Seules les personnes embauchées en région parisienne échappent à ce phénomène (un changement d'affectation géographique n'entraînant pas systématiquement un changement de domicile).

En savoir plus...

CAROLY (Sandrine) – *Les conditions de travail et la santé selon le sexe et le genre*, MOUVEMENTS, 2009.

CHAPPERT (Florence), BABULE (Karine) – *Guide : La mixité dans l'entreprise pour améliorer conditions de travail et performance*. ANACT, 2011.

DUPRAY (Arnaud) – *Facteurs de différenciation des parcours professionnels féminins et masculins dans la banque commerciale*, CEREQ.

FORTINO (Sabine) – *La mixité au travail*. LA DISPUTE, 2002.

GUICHARD-CLAUDIC (Yvonne), KERGOAT (Danièle), VILBROD (Alain) – *L'inversion du genre : quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*. PRESSES UNIVERSITAIRES DE RENNES, 2008.

MESSING (Karen), ELABIDI (Diane) – *Les femmes dans les métiers non traditionnels : le général, le particulier, l'ergonomie*. REVUE TRAVAILLER, 2006.



**Association Régionale pour l'Amélioration
des Conditions de Travail de Basse-Normandie**

**Immeuble Paseo - Parc Athéna
12, rue Ferdinand-Buisson
14280 Saint-Contest - Caen
Tél. 02 31 46 13 90
E-mail : anactbn@wanadoo.fr
www.basse-normandie.aract.fr**

