

EGALITE PROFESSIONNELLE ET TRAVAIL

FICHE-REPERE CONDITIONS DE TRAVAIL¹

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

Comment expliquer les écarts entre les femmes des les hommes dans mon entreprise à partir d'une exposition différenciée aux conditions de travail ?

CONSTAT CONDITIONS DE TRAVAIL : L'invisibilité de l'exposition aux conditions de travail
Pour un certain nombre d'emplois, notamment à prédominance féminine, il existe une invisibilité² des conditions de travail, des risques professionnels, de la pénibilité, ainsi qu'une non reconnaissance des compétences (notamment sociales, émotionnelles, relationnelles) – ce qui génère des conséquences néfastes sur la rémunération, la santé et les perspectives de carrière.

1. DES CONSTATS POUR COMPRENDRE

- **Les représentations de métier se rapportent aux idées que l'on a des conditions de travail.** Le fait que certains métiers soient occupés majoritairement par des femmes a souvent pour effet de minimiser leurs conditions de travail (on dit parfois que les postes des hommes sont « lourds » et ceux des femmes sont « légers »). De plus, **les stéréotypes de sexe confèrent aux femmes et aux hommes des qualités dites naturelles, et non des compétences réelles développées en situation de travail. Ces représentations contribuent à masquer les risques**, les pénibilités ainsi que le professionnalisme mis en œuvre dans le travail. Par exemple le fait que le travail sollicitant le registre des émotions ne soit pas considéré comme un vrai travail, car considéré comme « naturel » pour les femmes, conduit à ne pas reconnaître les qualités communicationnelles comme de vraies compétences, ni à reconnaître les risques.
- La psycho dynamique du travail a montré que les **stratégies de défense développées pour supporter les conditions de travail pénibles** conduisent à minimiser certaines conditions de travail, à banaliser les risques et à minorer les effets du travail sur la santé.
- **Le matériel, les moyens de travail et l'organisation des temps de travail sont conçus au « masculin neutre ».** Ils ne tiennent pas toujours compte des différences de morphologie ou de physiologie des femmes et des hommes et des besoins liés à l'articulation des temps. **Certains emplois sont en pratique fermés aux femmes du fait des charges musculaires qu'ils induisent alors même qu'une amélioration de l'ergonomie du poste permettrait d'attirer plus de femmes et de réduire la pénibilité du poste pour femmes et hommes. La protection de la grossesse est encadrée par la loi mais l'inventaire des risques pour la femme enceinte et le bébé³, et plus largement pour la santé reproductive des femmes et des hommes ne fait pas partie de l'analyse systématique dans le Document Unique. L'exposition aux violences est souvent absente de l'analyse des risques psycho-sociaux.**

CAS Agroalimentaire

Dans un atelier de l'entreprise, les indicateurs de ressources humaines et de santé se dégradent : 12 % d'absentéisme, 50 % des salariés traités médicalement pour des Trouble Musculosquelettique (TMS), 43 % des salariés aptes avec des restrictions. Les femmes, moins anciennes que les hommes, sont proportionnellement plus touchées par les TMS et les sorties d'emploi. En fait, certains postes sont réservés aux femmes et d'autres aux hommes. Les contraintes des postes auxquels sont affectés les hommes sont dues, en partie, à des dysfonctionnements de la chaîne de production en amont. Les postes de lavage et décerclage, affectés majoritairement aux femmes, apparaissent au moins aussi pénibles que ceux des hommes. Pour évaluer la pénibilité des postes, le critère du temps de cycle est utilisé par l'entreprise a priori. Or, l'observation du travail montre que si le temps de cycle est plus long pour les femmes, la cadence gestuelle, combinée à des efforts d'arrachement, est beaucoup plus importante pour ces dernières ; ce qui expliquerait la prévalence plus forte des opératrices à contracter des TMS. La mise en évidence de cette situation est une opportunité pour s'engager dans un processus pour améliorer l'organisation de la production et les conditions de travail sur les postes des femmes et des hommes. – Cas développé sur [www.anact.fr](http://www.anact.fr/portal/page/portal/web/cas-entreprises/NOTINMENU_AFFICHAGE_CAS?p_thingIdToShow=8435529) : http://www.anact.fr/portal/page/portal/web/cas-entreprises/NOTINMENU_AFFICHAGE_CAS?p_thingIdToShow=8435529

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

² Le terme « Invisibilité » fait référence aux travaux de la chercheuse québécoise Karen Messing qui a montré que pour certains emplois occupés par les femmes, les risques professionnels, la pénibilité, les compétences étaient non reconnus voire niés. .



³ Cf le guide « Maternité et conditions de travail » édité à la Documentation Française 2009 – et l'ouvrage « Grossesse et Travail : quels sont les risques pour l'enfant à naître » sous la direction de Dominique LAFON INRS 2009

2. DES ETUDES ET DES STATISTIQUES POUR SE SITUER

Les femmes et les hommes ne sont pas confrontés aux mêmes conditions de travail, principalement car ils n'exercent pas les mêmes emplois ou ne réalisent pas les mêmes tâches.

Le tableau ci-dessous a été construit à partir des enquêtes Conditions de travail de la DARES.

TABLEAU COMPARATIF DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES ET DES HOMMES

	 Caractéristiques, en tendance, des conditions de travail des salariées femmes	 Caractéristiques, en tendance, des conditions de travail des salariés hommes
GESTES ET POSTURES	<ul style="list-style-type: none"> • Postures contraignantes : station debout sans possibilité de se déplacer • Temps plus important sur écran 	<ul style="list-style-type: none"> • Manipulation de charges lourdes • Efforts physiques intenses • Postures pénibles ou fatigantes, • Usage plus fréquent de l'ordinateur portable
ENVIRONNEMENT PHYSIQUE	<ul style="list-style-type: none"> • Risque infectieux • Produits chimiques liés aux soins des personnes ou aux activités de nettoyage 	<ul style="list-style-type: none"> • Bruit, vibrations, radiations • Intempéries, froid et chaleur • Produits toxiques (chimiques et cancérogènes mutagènes ou toxiques pour la reproduction)
RELATIONS DE TRAVAIL	<ul style="list-style-type: none"> • Relations directes avec le public, les personnes en situation de détresse • Agressions ou violences verbales ou physiques • Plus de dépendance à l'égard de la hiérarchie • Isolement et moins de possibilités de recours à une aide interne ou externe 	<ul style="list-style-type: none"> • Coopération avec les collègues • Relations avec des personnes extérieures • Travail chez le client plus fréquent • Responsabilités hiérarchiques plus importantes en termes d'encadrement d'équipe
DÉFINITION DES TÂCHES	<ul style="list-style-type: none"> • Moindre formalisation des tâches sauf dans les secteurs professionnels comme le commerce, le tourisme et les transports, l'informatique, les banques 	<ul style="list-style-type: none"> • Travail plus formalisé par des procédures ou des objectifs précis
AUTONOMIE	<ul style="list-style-type: none"> • Moins de marges de manœuvre dans la manière de faire le travail • Application stricte des consignes • Intervention d'un tiers en cas de difficulté technique 	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de régler par soi-même les incidents • Possibilité de faire varier les délais • Davantage de possibilité de proposer des améliorations de leur poste de travail
DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	<ul style="list-style-type: none"> • Moins de formations qualifiantes • Moins de possibilités « d'apprendre des choses nouvelles » 	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de formation professionnelle
CONTRAINTES TEMPORELLES	<ul style="list-style-type: none"> • Travail morcelé répétitif ou à la chaîne • Travail qui ne peut être interrompu • Rythme imposé par une demande nécessitant une réponse immédiate, pour les salariées en contact permanent avec le public 	Travail avec de fortes contraintes de rythme : <ul style="list-style-type: none"> • déplacement automatique d'un produit et d'une pièce • cadences d'une machine • normes de production et délais • dépendance immédiate à l'égard du travail de collègues

Extrait du Guide Anact 2011 « La mixité dans l'entreprise pour améliorer conditions de travail et performance »

[Enquêtes DARES Conditions de travail 2005² sur 19 000 salariés et « Changements Organisationnels et Informatisation » [COI] 2007³ sur 7000 salariés]

La pénibilité physique et surtout la charge mentale des emplois occupés par les femmes a été démontrée par les enquêtes Conditions de Travail⁴ : 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.

■ Les femmes et les hommes ne sont pas confrontés aux mêmes risques

Lorsque sont évoqués les risques au travail, on pense généralement aux hommes travaillant dans des secteurs à haut risque, du type chantiers de construction ou fonderies, plutôt qu'aux femmes travaillant dans le secteur des soins de santé ou de l'assistance sociale, ou encore dans de nouveaux secteurs tels que les centres d'appel. Un examen approfondi des circonstances réelles de travail révèle qu'**aussi bien les femmes que les hommes peuvent être confrontés à d'importants risques au travail.**

Les femmes, compte tenu des emplois qu'elles occupent, sont plus sujettes à une exposition **aux risques organisationnels et psycho sociaux – renforcés par le cumul vie professionnelle - vie familiale.** L'inventaire des **risques potentiels pour la grossesse** et la santé reproductive doit faire partie intégrante de la démarche d'évaluation des risques (DU)⁵. La prévention des risques spécifiques doit être envisagée dans le cadre d'une action globale d'amélioration des conditions de travail pour tous.

■ L'exposition aux risques de Troubles Musculo Squelettiques (TMS)

Si l'on compare les femmes et les hommes de la même catégorie socioprofessionnelle, être une femme augmente de 22% l'exposition à des facteurs de TMS.

Tableau extrait du Guide Anact 2011 « La mixité dans l'entreprise pour améliorer conditions de travail et performance »

EXEMPLES DE FACTEURS DE RISQUES TMS⁴

FEMMES	HOMMES
<ul style="list-style-type: none"> • travail avec des gestes répétitifs à cadence élevée • travail avec contraintes visuelles (écran, objets petits) • très forte demande psychologique (rapidité, intensité, morcellement du travail) • très faible soutien social 	<ul style="list-style-type: none"> • manutention manuelle de charges • travail au froid • travail bras en l'air ou autre position pénible • usage des outils vibrants

(Source : Enquête Sumer 2003 sur 50 000 salariés)

■ L'exposition aux Risques Psycho-Sociaux (RPS)

Les résultats des enquêtes de mesure du stress soulignent une exposition aux facteurs de risques psychosociaux supérieure chez les femmes, les écarts avec les hommes étant les plus importants pour les catégories les moins favorisées.

Tableau extrait du Guide Anact 2011 « La mixité dans l'entreprise pour améliorer conditions de travail et performance »

EXEMPLES DE FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX

FEMMES	HOMMES
<ul style="list-style-type: none"> • contact avec des personnes en situation de détresse ou à calmer • dissimulation des émotions et injonction à la bonne humeur • moins d'autonomie pour interrompre le travail • répétition d'une même série de gestes et d'opérations • violences verbales, injures ou menaces... 	<ul style="list-style-type: none"> • au moins 3 contraintes de rythme de travail parmi les suivantes : cadence automatique d'une machine, dépendance vis-à-vis du travail d'autrui, normes de production ou de délais à respecter, demande extérieure obligeant une réponse immédiate... • peur au travail • injonctions contradictoires • conflits de valeur...

DARES, Analyse : « Les risques psychosociaux au travail : les indicateurs disponibles », N° 81, Décembre 2010.

⁴ Cf synthèse de l'analyse sexuée de la dernière enquête Conditions de travail 2005 dans "Genre et conditions de travail", Editions de l'Anact, 09/2009, pp. 146-174 (collection Etude et Document) – téléchargeable sur www.anact.fr

⁵ Fiche FACTS N°43 de l'AESST Bilbao : « Intégrer les questions de genre dans l'évaluation des risques »

3. DES INDICATEURS POUR REALISER SON DIAGNOSTIC

La question à se poser pour réaliser son diagnostic :
Comment expliquer les écarts entre les femmes et les hommes dans mon entreprise à partir d'une différence d'exposition aux conditions de travail?

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
CONDITIONS DE TRAVAIL	REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA DUREE DU TRAVAIL	Répartition des effectifs selon l'exposition aux risques professionnels
	REPARTITION DES EFFECTIFS SELON L'ORGANISATION DU TRAVAIL	
SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL	REPARTITION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL	Répartition des effectifs selon la pénibilité dont le caractère répétitif des tâches
	REPARTITION DES MALADIES PROFESSIONNELLES	

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

Les catégories de risques et pénibilités peuvent être identifiées à partir :

- du repérage des risques dans le **Document Unique de l'entreprise** : risques liés aux déplacements, à la manutention mécanique, aux CMR, risques biologiques, chimiques, risques psycho-sociaux
- de diagnostic pénibilité préalable à d'éventuelles négociations en prenant en compte ou en élargissant les **10 facteurs de pénibilité de la loi sur les retraites (décret du 31 mars 2011)** : contraintes physiques (manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme position forcée des articulations, vibrations mécaniques) ; environnements physiques agressifs (agents chimiques dangereux, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit) ; rythmes de travail (travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif qui fait partie du bilan social)
- de la liste des **facteurs de Risques Psycho-Sociaux** (cf fiche Dares Analyse 12/2010 N°81): exigence du travail, exigences émotionnelles, autonomie et marges de manœuvre, rapports sociaux et relations de travail, conflits de valeurs, insécurité socio-économique

INDICATEURS QUALITATIFS :

- Recueil de la pénibilité physique et psychologique perçue par le salarié
- Repérage des contraintes physiques (port de charge, temps de cycle, mesure de la charge cumulée sur la journée, mesure du nombre de mouvements par minute, temps en posture statique ...),
- Repérage des contraintes mentales (nombre de dossier gérés, nombre d'interruptions...)
- Repérage des contraintes émotionnelles (tensions client, agressions, conflit de valeurs, ...).

4. DES EXEMPLES D'ACTION POUR AGIR SUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les 9 fiches donnant des exemples d'actions dans les 9 domaines notamment celles sur les conditions de travail et la santé et sécurité au 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.

CAS Laboratoire

Quand la suppression de l'exposition aux CMR préserve la santé de tous, clients compris

Dans un laboratoire de recherche et développement du secteur de la chimie, secteur qui s'est récemment féminisé, les salariés sont amenés à manipuler des produits Cancérogènes et/ou Mutagènes et/ou Reprotoxiques (CMR). Considérant que l'exposition aux CMR est dangereuse pour la santé de son enfant, une femme enceinte interpelle la direction et le CHSCT. Par ailleurs, plusieurs salariés ont été en arrêt longue maladie pour cause de cancers. Le CHSCT décide de s'emparer de la question et de faire appel à un intervenant extérieur. Avec celui-ci, une démarche participative de re-conception du laboratoire est mise en œuvre visant à supprimer tout risque d'inhalation de poussières CMR par les salariés. À l'issue de l'intervention, les modalités techniques et organisationnelles permettent de préserver les salariés des risques chimiques, et l'entreprise profite d'un nouveau laboratoire, devenu vitrine commerciale pour les clients - Cas sur www.anact.fr dans le guide « La mixité dans l'entreprise pour améliorer conditions de travail et performance » Mars 2011

CAS Textile

Quand un projet de conception intègre l'accès des postes aux opérateurs des 2 sexes

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). 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 processus. 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. A 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 supplémentaires, là où une alimentation par le haut permettrait de prendre le bac trié sur un élévateur et de le verser directement dans la presse. Si l'entreprise réalise cet investissement, 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. Par ailleurs, en améliorant l'accès des femmes à certains postes, on multiplie les parcours possibles à l'intérieur de cette entreprise d'insertion dont la vocation est de permettre pendant le temps de ce contrat de travail spécifique de donner toutes les chances aux personnes concernées de construire une expérience porteuse pour leur recherche d'emploi futur – Cas développé sur www.basse-normandie.anact.fr dans le guide: « Femmes et Hommes au travail : conditions de travail mode d'emploi » Octobre 2011

EGALITE PROFESSIONNELLE ET TRAVAIL

FICHE-REPERE– TEMPS DE TRAVAIL ET ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE ¹

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 exposition différenciée aux temps de travail et hors travail?

CONSTAT TEMPS DE TRAVAIL : Les contraintes des temps et de l'articulation

Des organisations du temps de travail plus flexibles, atypiques ou extensives ont des incidences sur l'articulation des temps de vie professionnelle et familiale. . En effet,, les emplois à temps partiels imposés, ou utilisés majoritairement par les femmes pour faciliter cette articulation ralentissent voire précarisent particulièrement leurs parcours professionnels notamment celui des familles monoparentales– et ont des effets tant sur leur salaire, leurs évolutions de carrière que sur leurs droits à la retraite.

1. DES CONSTATS POUR COMPRENDRE

- **Les transformations du travail (exigences des clients, intensification, rationalisation)** se sont accompagnées de création d'emplois à horaires décalés, avec de fortes contraintes de rythme, des exigences de disponibilité ou de déplacements difficilement conciliables avec la vie familiale ou d'autres activités ou emplois.
- **Le « présentisme »** comme indicateur significatif de performance, est porté par la hiérarchie et parfois intégrée par les collectifs de travail.
- **Le maintien de la faible participation des hommes dans le travail domestique et parental** - en même temps que les transformations des familles (couples bi-actifs, familles monoparentales, recomposées, parents dépendants, développement des exigences d'éducation) conduisent les femmes à cumuler et articuler aujourd'hui plus que les hommes les charges professionnelle et familiale .

CAS Bureau d'Etudes



Dans un bureau d'études qui fait partie d'un secteur récemment féminisé, le médecin du travail identifie plusieurs cas de burn out de femmes ingénieures. Après analyse du travail, il constate que les femmes gèrent en réalité davantage de dossiers que les hommes. En effet, les managers, voyant les femmes partir plus tôt que les hommes (vers 18h00 en moyenne alors que leurs collègues masculins partent bien plus tard), imaginent qu'il existe un déséquilibre dans la répartition de la charge de travail. Aussi, ils leur confient davantage de projets, que celles-ci n'osent pas refuser. Or, les femmes s'organisent de manière à partir plus tôt pour gérer des tâches familiales alors que les hommes ne le font pas. La mise en évidence de cette situation est une opportunité pour prendre en considération l'articulation des temps pour tous, femmes et hommes. – Cas développé 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. DES ETUDES ET DES STATISTIQUES POUR SE SITUER

- **Horaires et durée de travail** (Extrait du Guide « La mixité dans l'entreprise pour améliorer conditions de travail et performance »)

TABLEAU COMPARATIF DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES ET DES HOMMES

	 Caractéristiques, en tendance, des conditions de travail des salariés femmes	 Caractéristiques, en tendance, des conditions de travail des salariés hommes
HORAIRES	<ul style="list-style-type: none"> • Horaires prévisibles mais plus contrôlés • Faible latitude dans la prise de pauses • Horaires de plus en plus atypiques : travail de nuit, du soir et de week-end en 2X8 	<ul style="list-style-type: none"> • Horaires moins prévisibles, délais de prévenance plus courts, davantage d'astreintes • Journées plus matinales et plus longues avec dépassement fréquent des horaires • Horaires de travail plus atypiques : travail de nuit et horaires postés en 3x8
DURÉE DU TRAVAIL ET CUMUL DES TEMPS	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'heures de travail rémunéré inférieur à celui des hommes • Temps de travail diminuant avec le nombre d'enfants • Pour les femmes ayant un enfant de moins de 12 ans, situation familiale générant une pression temporelle plus élevée 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'heures de travail rémunéré et non rémunéré inférieur à celui des femmes (enquête Emploi du temps INSEE 1999) • Temps de travail non affecté par le nombre d'enfants • Situation familiale sans influence sur le sentiment de pression temporelle
CONDITIONS D'EMPLOI	<ul style="list-style-type: none"> • Postes peu qualifiés • CDD courts • Temps partiel 	<ul style="list-style-type: none"> • Intérim • Part de salaire variable • Chômage partiel

(Enquêtes DARES Conditions de travail 2005² sur 19 000 salariés et « Changements Organisationnels et Informatisation » [COI] 2007³ sur 7000 salariés)

▪ L'exemple du temps partiel

Les hommes travaillent majoritairement à temps complet : seuls 6,7% des hommes occupent un emploi à temps partiel contre 30% des femmes.

La part des femmes parmi les travailleurs à temps partiel est aujourd'hui de 82%

Le temps partiel de 15 à 29h est le plus répandu tant pour les femmes que pour les hommes. Les femmes travaillant de 15 à 29h occupent des postes d'employées et de professions intermédiaires. Les femmes occupant des temps complet à 40h et plus sont des cadres ou artisans.

▪ L'exemple du travail de nuit

Le travail de nuit concerne davantage les hommes en 2009 : 10,1% des hommes travaillent habituellement la nuit ce qui est le cas pour 4,4% des femmes. Le travail de nuit habituel augmente pour les femmes et pour les hommes entre 1991 et 2009, Les femmes étaient 1,8% à travailler habituellement la nuit en 1991 et 4,8% des hommes.

	1991		2002		2009	
	H	F	H	F	H	F
Habituellement	4,8	1,8	7,3	2,7	10,1	4,4
Occasionnellement	13,9	4	13,1	4,6	11,3	4,6
Les deux	18,7	5,8	20,3	7,3	21,4	9

Il augmente donc de manière plus significative pour les femmes : +144,4% entre 1991 et 2009, contre + 110% pour les hommes.

La proportion de salariés travaillant la nuit (en % / actifs occupés)

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 exposition différenciée aux contraintes de temps de travail et de hors travail?

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
CONDITIONS DE TRAVAIL	REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA DUREE DU TRAVAIL	
	REPARTITION DES EFFECTIFS SELON L'ORGANISATION DU TRAVAIL	
ARTICULATION DES TEMPS	Pour les entreprises entre 50 et 299 salariés, l'entreprise doit produire au moins un indicateur d'articulation des temps parmi ceux proposés pour les entreprises de 300 salariés et plus	Existence de compléments de salaire (congé paternité, maternité, adoption)
		Nombre de congés paternité pris par rapport aux jours théoriques
		Formules d'organisation du travail facilitant l'articulation
		Nombre d'accès au TP choisi et nombre de retours au temps plein
		Participation aux modes d'accueil petite enfance
		Dépenses éligibles crédit impôt famille

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

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 contraintes temporelles dans le cadre des activités professionnelle et extra professionnelles.

- Contraintes des métiers : prévisibilité de la charge de travail, déplacements
- Evaluation des objectifs et de la charge de travail au regard du temps de travail des salariés
- Activités d'articulation des temps pour F/H : recevoir et donner des appels téléphoniques depuis son poste de travail, gérer les gardes et activités des enfants pendant le travail
- Ressenti des salariés par rapport à cette articulation des temps

4. DES EXEMPLES D'ACTION POUR AGIR SUR L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL ET L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

Les 9 fiches donnant des exemples d'actions dans les 9 domaines notamment celles sur les conditions de travail et l'articulation des temps 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.

CAS Construction navale

Quand la multiplicité des horaires de travail permet une meilleure articulation des temps

Une entreprise de construction navale a démontré qu'une offre variée d'horaires contribue à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Cette offre se révèle être un atout pour la mixité des emplois. En effet, l'entreprise permet ainsi à ses salariés d'adapter leurs horaires à leurs souhaits en terme d'articulation de la vie familiale et professionnelle. Souhaits qui eux-mêmes peuvent évoluer au cours d'un parcours de vie. Ainsi, les femmes et les hommes en production qui travaillent en 2 x 8 heures, peuvent demander à repasser en horaires de jour, tout en restant en production, le temps où ils ont des enfants en bas âge. Toutefois, il convient de veiller à ce que les changements d'horaires ne se traduisent pas par une perte de compétences, liées par exemple, au fait que certaines activités du métier ne pourraient pour des raisons liées au processus de production, être réalisées sur des horaires de journée – Cas développé sur www.anact.fr dans la revue Travail et Changement N° 335 Janvier/Février 2011

CAS Grande Distribution

Quand le passage du temps partiel au temps plein n'est pas si évident

Dans le but de réduire le taux d'employées à temps partiel dans ses magasins, une chaîne de la grande distribution lance une expérimentation sur une vingtaine de magasins. Il s'agit de proposer, après une analyse des besoins en heures supplémentaires et heures complémentaires, de proposer aux salariés qui le souhaitent un passage à temps plein ou une augmentation de la base contrat. L'exploitation d'un questionnaire envoyé aux salariées potentiellement concernées montre que seulement 50% sont intéressées par un passage à temps plein. Des entretiens permettent d'approfondir les raisons : les contraintes familiales, les aspects financiers, et la réticence à accepter la poly activité, incontournable pour passer à temps plein au sein du magasin. Même si au final un petit nombre de salariées a pu bénéficier de l'expérimentation, globalement, le bilan est positif à la fois pour les directions et pour les salariées mais des éléments sont à prendre en compte pour une généralisation : - un travail en amont pour décloisonner les métiers ; une valorisation de la poly activité, qui s'accompagne de possibilités d'évolution pour sortir de la représentation négative de la polyvalence « bouche-trou » ; une prise en compte de la conciliation des temps de vie professionnelle et vie privée afin que le passage à temps complet n'entraîne pas des difficultés financières et organisationnelles supplémentaires. Agir pour proposer le passage d'un temps partiel subi à un temps complet semble très dépendant du contexte local. Sur le long terme, la mesure doit être intégrée dans la politique de GRH en équilibrant les contraintes de l'entreprise et la recherche de flexibilité avec les attentes des salariés – Cas développé sur www.anact.fr: http://www.anact.fr/portal/page/portal/web/cas-entreprises/NOTINMENU_AFFICHAGE_CAS?p_thingIdToShow=23201598

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'Egalité 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 maniabiles, 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

EGALITE PROFESSIONNELLE ET TRAVAIL

FICHE-REPERE PARCOURS¹

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 des critères et des pratiques de la gestion des ressources humaines ?

CONSTAT PARCOURS : Les critères de gestion des carrières

Le niveau de formation initiale des femmes s'est considérablement amélioré et dépasse même à certains égards celui des hommes. Pourtant les femmes rencontrent des difficultés pour construire leur parcours professionnel au sein de l'entreprise. Cela se manifeste tout d'abord au niveau du recrutement : des employeurs hésitent à recruter des femmes qui dans leur esprit pourront mettre entre parenthèses leur carrière professionnelle à l'occasion de leur maternité. La parentalité est vécue comme un élément pénalisant pour les femmes alors qu'elle est plutôt positive pour le développement de carrière des hommes. En outre certaines pratiques de gestion des ressources humaines basées sur les critères de l'âge, de l'ancienneté, de la mobilité, de la disponibilité et de l'absence d'interruptions ralentissent ou bloquent l'accès des femmes à la formation et aux perspectives de carrière..

1. DES CONSTATS POUR COMPRENDRE

- **Les pratiques de gestion des carrières** qui ont cours jouent trop souvent en défaveur des femmes : promotion dans la tranche d'âge où les femmes décident d'avoir des enfants, cooptation dans le cadre de réseaux masculins, évolution de carrière conditionnée par la disponibilité voire le présentisme, et par la mobilité géographique
- **Le temps partiel choisi plus souvent par les femmes pour concilier temps professionnels et personnels** est souvent considéré, dans les représentations, comme incompatible avec des postes à responsabilités
- **Certains postes incontournables pour une évolution** ne sont pas accessibles aux femmes du fait de l'absence de mixité liés à des stéréotypes sexués ou parfois à cause des conditions de travail.
- **Les modes de gestion des congés maternité, paternité, parentaux et familiaux** ne sont pas assez anticipés, soutenus et organisés et pénalisent non seulement les personnes concernées mais aussi les collectifs de travail.

CAS Imprimerie

Dans une imprimerie avec une quasi parité dans les effectifs globaux, l'analyse des recrutements effectués sur plusieurs années révèle que le poste d'aide finition est un poste d'entrée dans l'entreprise pour les femmes comme pour les hommes. Mais, l'analyse des indicateurs "ressources humaines" montre que les femmes n'évoluent pas dans l'entreprise et restent sur le poste d'aide finition jusqu'à leur départ en retraite, à moins d'être licenciées pour inaptitude. De leur côté, les hommes recrutés en tant qu'aide finition évoluent très vite pour tenir des postes divers (massicotier, aide conducteur ou conducteur de ligne) ou quittent l'entreprise pour d'autres opportunités. L'analyse révèle par ailleurs que les problèmes de santé rencontrés par les femmes sur les métiers de finition sont dus à la pénibilité physique des postes, mais surtout à une usure professionnelle liée à leur ancienneté d'affectation (15 ou parfois 25 ans pour certaines). En effet, les possibilités de parcours des femmes s'arrêtent où commencent celles des hommes. Certes, certains postes tenus par des hommes sont particulièrement durs physiquement, mais les postes de conduite de ligne sont jugés pénibles alors que cette représentation est basée sur une réalité qui n'existe plus aujourd'hui. L'entreprise engage donc un travail pour développer les parcours des parcours - Cas développé sur www.anact.fr : http://www.anact.fr/portal/page/portal/web/cas-entreprises/NOTINMENU_AFFICHAGE_CAS?p_thingIdToShow=16405560 et dans la revue Travail et Changement N°341 Janvier Février 2012

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

2. DES ETUDES ET DES STATISTIQUES POUR SE SITUER

Les parcours des femmes sont davantage caractérisés que ceux des hommes par **de la précarité, un déclassement social, ou des conditions de travail difficiles, du chômage ou de l'inactivité et un moindre recours à la formation professionnelle.**

Parmi les salarié-e-
69 % des femmes
connu au moins une
interruption de
carrière contre 55%
hommes. Le premier
motif d'interruption
carrière est le
chômage pour 52%
femmes et 46% des
hommes. 28% des
femmes salariées
ont eu des enfants)
sont arrêtées **pour**
s'occuper de leurs
enfants contre 2%
hommes.

Source : *Ecmoss 2006*
enquête sur l'activité
professionnelle Insee
Dares

En 2006	Femmes	Hommes
Part des salariés ayant connu au moins une interruption de carrière (en %)	69	55
Motifs des interruptions de carrière (en %)		
Chômage	52	46
S'occuper de ses enfants	28	2
Une autre raison	17	18
dont maladie	11	13
formation	3	2
raison personnelle	2	2
suivre ou aider son conjoint	1	0
Répartition des salariés qui se sont arrêtés de travailler selon la durée totale moyenne des interruptions (en %)		
Un an ou moins	43	66
Plus d'un an à trois ans	28	26
Plus de trois ans	29	8
Durée totale moyenne des interruptions		
dues au chômage	1 an et 6 mois	1 an et 2 mois
Pour s'occuper des enfants	4 ans & 6 mois	1 an & 10 mois
Pour une autre raison	1 an et 4 mois	11 mois
Durée totale d'interruption	3 ans et 3 mois	1 an et 4 mois

Itinéraires professionnels	Femmes	Hommes
Stables très qualifiés	49,5	50,6
Ascendants continus	39,6	60,4
Stables indépendants	40,8	59,3
Durablement peu qualifiés	51,3	48,7
Interrompus	54,9	45,1
Pénibles et hachés	46,6	53,4
Descendants	58,1	41,9
Pénibles et précaires	64	36

Les femmes représentent 64% des personnes dont le parcours a été « pénible et précaire ». Elles sont aussi 58% des personnes dont le parcours est « descendant ». La classe des parcours interrompus rassemble 55% de femmes.

On compte par contre 60% des hommes dans les parcours « ascendants continus » ou stables indépendants ». Exception notable, les parcours stables très qualifiés rassemblent autant de femmes que d'hommes.

Source : *enquête SIP 2007, "Parcours professionnels et santé", PREMIERES SYNTHES, n° 1, 01/2010)*

Les femmes et les hommes se forment dans des proportions équivalentes toutes CSP confondues. Au niveau des catégories ouvriers et employés, on remarque cependant que les hommes se forment beaucoup plus que les femmes. Les salariés à temps partiels se forment moins que ceux à temps complet. Mais, à temps partiel, les femmes se forment un peu plus que les hommes.

Source : *FC 2006*

Champ : *salariés des secteurs publics et privé*

	Femmes	Hommes	Ensemble
Ouvriers	21	30	28
Employés	36	44	38
Professions intermédiaires	60	56	58
Cadres	57	62	60
Ensemble	43	45	44
Temps complet	46	45	45
Temps partiel	38	34	37

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 des critères et des pratiques de la gestion des ressources humaines ?

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
FORMATION	REPARTITION DU NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR SALARIE ET PAR AN	Répartition du nombre moyen d'heures de formation selon le type de formation
PROMOTION	RÉPARTITION DES PROMOTIONS INTERNES	Durée moyenne entre 2 promotions
	REPARTITION DES EFFECTIFS SELON L'ANCIENNETÉ MOYENNE	Répartition des effectifs selon l'ancienneté moyenne dans la CP
CLASSIFICATION	RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LES NIVEAUX D'EMPLOI DANS LA CLASSIFICATION	
REMUNERATION EFFECTIVE <i>obligatoire</i>	EVENTAIL DES REMUNERATIONS ET REMUNERATION MOYENNE MENSUELLE	Rémunération médiane Répartition dans les 10 plus hautes rémunérations

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

Ces indicateurs peuvent être complétés par ceux la fiche « Mixité » : embauche, qualification.

INDICATEURS QUALITATIFS :

- Repérage des postes incontournables pour une évolution de parcours
- Identification des raisons de l'inaccessibilité des postes pour certaines populations

4. DES EXEMPLES D'ACTION POUR AGIR SUR LE DEVELOPPEMENT 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, la classification, la rémunération 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.

CAS Sous-traitance automobile

Quand un projet de formation qualifiante permet de développer les parcours

Cette entreprise du secteur de la sous-traitance automobile, spécialisée dans le montage de pièces complexes, compte 70 % d'ouvriers qui sont répartis sur des postes de traitement manuel (petites séries) ou de chargement et de surveillance de chaînes automatisées (gros volumes). La population féminine représente 44 % du personnel, elle est principalement affectée aux services de production et à des postes de bas niveau de qualification. Si l'intégration des femmes aux postes d'opérateurs ne pose pas de difficultés particulières, plusieurs éléments issus des représentations de genre et de métier concourent à limiter leur accès aux autres postes à responsabilités : la culture de l'entreprise parfois jugée « machiste », le manque supposé de compétences techniques et de volonté d'évoluer des femmes. Par

ailleurs, l'entreprise préfère recruter à l'externe pour les postes de deuxième niveau. Face à ces constats, l'entreprise a travaillé dans une deuxième étape à un meilleur équilibre des parcours professionnels entre les salariés femmes et hommes en permettant notamment à des opératrices « agents de fabrication », d'évoluer vers la fonction « conducteur d'installation ». Dans ce cadre, l'entreprise prend l'initiative de réserver au personnel féminin non qualifié une action de formation qualifiante avec pour objectif d'amener quelques ouvrières à pouvoir occuper des postes de conducteurs de machines automatisées, jusque-là tenus en majorité par des hommes. Prochaine étape : offrir aussi aux hommes ouvriers non qualifiés les mêmes possibilités de se professionnaliser qu'aux femmes – Cas développé sur www.anact.fr dans la revue Travail et Changement N° 322 Novembre Décembre 2008

CAS Routage

Quand l'analyse des compétences permet d'envisager le développement des parcours

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 turn-over 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 – Cas développé sur www.basse-normandie.anact.fr : Guide : « Femmes et Hommes au travail : conditions de travail mode d'emploi » Octobre 2011