

LA MIXITÉ DANS LES ENTREPRISES DES HAUTS-DE-FRANCE

Extrait de l'enquête «Impact des actions de mixité dans les entreprises des Hauts-de-France» réalisée par le Corif pour la DIRECCTE Hauts-de-France

Dans le dictionnaire, le mot « mixte » signifie : « formé d'éléments de nature, d'origine différentes ».

Où commence la mixité dans un groupe ?

L'origine étymologique implique l'idée de la transformation d'un ensemble par le mélange de ses éléments. La définition du dictionnaire renvoie à la simple présence d'éléments de natures différentes dans un même ensemble.

La définition du terme « mixte », caractère d'un groupe, d'une équipe comprenant des personnes des deux sexes témoigne de son lien étroit avec la réforme du système scolaire qui généralisera la co-présence des filles et des garçons dans les mêmes espaces scolaires pour des raisons de meilleure gestion des établissements et des coûts face à la croissance démographique et à l'allongement de la scolarisation. Pour Geneviève Fraise, philosophe, un ensemble est considéré comme mixte quand le groupe minoritaire représente au moins 30% des effectifs.

Aujourd'hui, par convention, on estime qu'un métier est mixte lorsque la part des emplois occupés par chacun des deux sexes représente entre 40% et 60 %.

LES DIFFÉRENTES FORMES DE MIXITÉ ¹

Mixité aménagée : Hommes et femmes occupent un même poste de travail, mais sans être investi.e.s de tâches similaires. Des aménagements liés aux qualités supposées innées de l'un et l'autre sexe peuvent intervenir dans la définition des postes, qui vont légitimer aux yeux des entreprises un traitement différencié entre hommes et femmes. Exemples : manie-ment de pièces lourdes, attribué la plupart du temps à des hommes, ou à l'inverse manipu-lations soigneuses et délicates, attribuées de préférence à des femmes.

Mixité discriminatoire : Cette division du tra-vail peut entraîner une mixité discriminatoire; l'organisation du travail, la taille des équipes ou d'autres facteurs justifiant de différences de rémunération, d'accès à la formation entre les femmes et les hommes.

Mixité de coopération : Vraie répartition du travail entre hommes et femmes entraînant l'interactivité et le transfert des compétences particulières de chacun pour contribuer à une amélioration du cadre de travail.

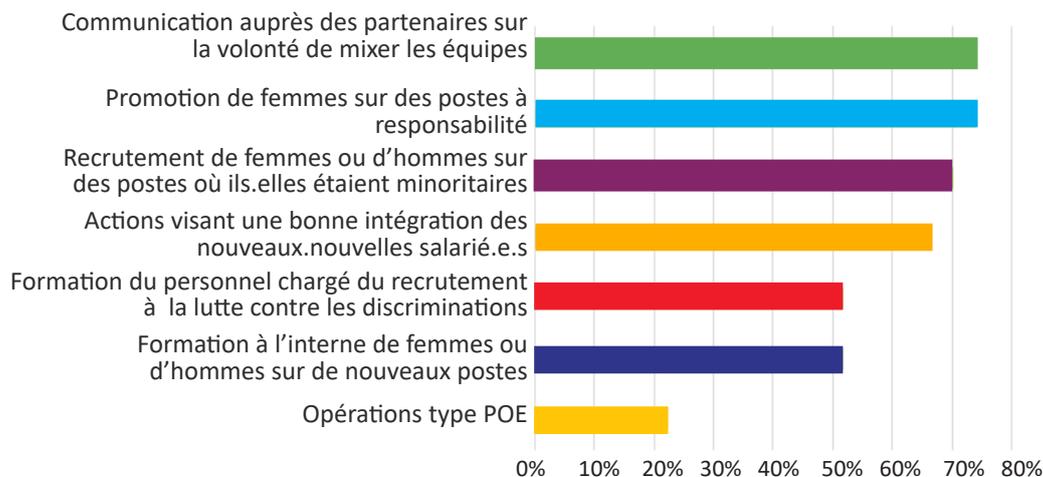
Mixité de coexistence : Présence d'hommes et de femmes dans un même lieu de travail, mais occupé.e.s à des métiers, des fonctions et des tâches spécifiques selon chacun des sexes.

Mixité indifférenciée : Hommes et femmes effectuent des tâches identiques, selon des conditions de travail identiques, mais restent sous l'influence forte d'un environne-ment davantage favorable aux hommes (par exemple : situation de l'emploi en évolution vers une plus grande flexibilité et un recours aux heures supplémentaires...).

¹ M.Forté, M.Niss, M.C.Rebeuh J.Trautmann, E.trity, « De la division sexuée au partage du travail », Travail et emploi n°74, 1998

Les femmes représentent 41% des effectifs globaux des entreprises répondantes. Elles sont sur-représentées chez les employé.e.s (51%), sous-représentées chez les cadres (34%) et très peu présentes chez les ouvrier.ère.s (9%).

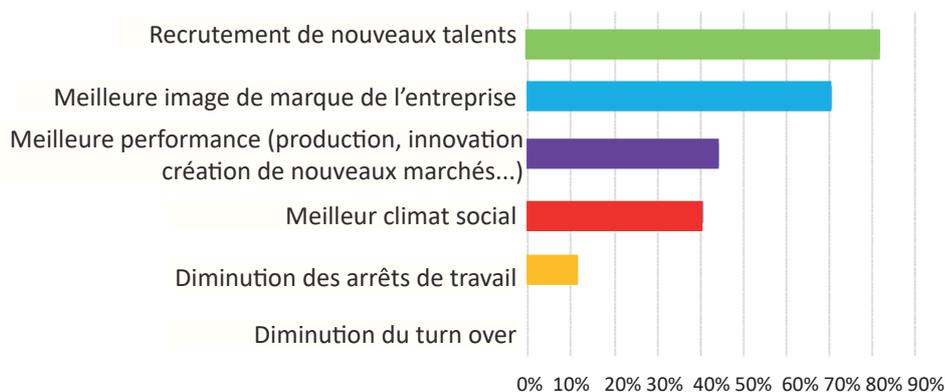
DES ACTIONS DIVERSES EN FAVEUR DE LA MIXITÉ



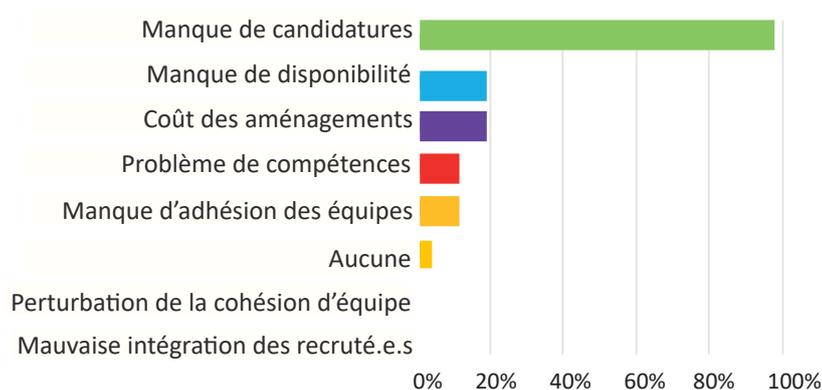
Les actions liées à la communication, au recrutement et à la promotion sont favorisées, devant les actions liées à la formation.

Plus de 80% des entreprises consultées considèrent que le recrutement de nouveaux talents est la première plus-value de la mixité

L'INTÉRÊT DE LA MIXITÉ



LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES ENTREPRISES



Plus de 95% des entreprises consultées déclarent que le manque de candidatures est la principale difficulté pour atteindre la mixité

PERCEPTION DE LA MIXITÉ PAR LES ENTREPRISES



Près de 80% des entreprises consultées jugent que la mixité est une opportunité

² Basé sur les réponses au questionnaire de 32 entreprises de 10 secteurs professionnels des Hauts de France sur 500 questionnées.

Articulation vie professionnelle et vie privée

Proposition par l'entreprise d'aménagements horaires

Formation en interne des salarié.e.s

Mise en place de sensibilisations aux stéréotypes à tous les niveaux de l'entreprise

Partenariat avec des établissements scolaires

Organisation de journées de découverte des métiers techniques ouvertes aux collégiennes et lycéennes

Mobilisation des Ressources Humaines

Mise en place de tutorats de femmes

Communication externe adaptée

Publication de plaquettes commerciales intégrant des photos des personnes des deux sexes

Campagne de recrutement adaptée

Rédaction des offres en écriture inclusive

Accompagnement à la montée en qualification des salarié.e.s

Coaching des promues

L'enquête révèle cependant des facteurs de risque

Ces actions **variées et nombreuses** sont **rarement évaluées** et leur l'impact n'est que ponctuellement mesuré et suivi dans le temps. Elles s'attachent principalement au recrutement mais très **rarement au maintien des femmes** dans les équipes non-mixtes.

Les entreprises ont tendance à mettre en avant des qualités qui seraient propres aux femmes pour justifier de l'intérêt de la mixité. Aborder la mixité par les seuls talents féminins risque de renforcer les stéréotypes positifs et d'engendrer ainsi, involontairement du sexisme bienveillant, ne réussissant ni aux femmes ni aux hommes.

Quelle que soit la situation, **les hommes constituent la population à laquelle les entreprises restent le plus attentives**. Les hommes minoritaires dans les métiers encore majoritairement occupés par les femmes, bénéficient d'escalators de verre (défini par Christine Williams en 1995).

La mixité n'est que peu abordée par les syndicats. Elle est souvent l'affaire de la Direction Générale, ou de la Direction des Ressources Humaines. Des opérations spécifiques en direction des syndicats semblent donc encore nécessaires.

³ Basé sur les entretiens qualitatifs réalisés auprès de 15 entreprises des Hauts de France

S'assurer d'un portage politique et stratégique fort

Le portage de la thématique par la Direction Générale est une condition de réussite et d'efficacité.

Avoir une approche globale de l'égalité entre les femmes et les hommes

L'approche globale de l'égalité doit permettre de questionner l'ensemble des processus de travail de l'entreprise : process R.H (recrutement, promotion, formation, etc...) mais aussi les autres process comme la production.

S'appuyer sur le Rapport Unique

Sans un Rapport Unique fin et précis, l'entreprise peut passer à côté de problématiques importantes. Il est nécessaire de clarifier ou de préciser les indicateurs.

Partir des problématiques spécifiques de l'entreprise

L'entreprise doit tenir compte de ses spécificités et ne pas transposer, sans adaptation, des solutions qui ont fonctionné ailleurs. Elle peut aussi s'appuyer sur les accords de branches qui proposent des pistes d'actions adaptées au secteur d'activité et des orientations en matière de formation via les organismes paritaires.

Développer la transversalité

L'approche thématique imposée par la législation tend à « isoler » le sujet de l'égalité femmes-hommes alors que ce dernier entretient des liens forts avec d'autres thématiques (la formation et la qualification, la promotion et la rémunération, etc..).

S'inscrire dans la durée

Les actions concrètes peuvent ne pas avoir d'impact immédiat ou avoir des effets pervers imprévus! Il est intéressant de voir année après année la façon dont les indicateurs évoluent, d'identifier les opportunités et les freins à la mise en œuvre des actions, et de s'interroger régulièrement pour avancer.

Mettre en place un suivi de l'accord

Il existe un risque réel de découragement si l'accord ou le plan d'actions rencontre des difficultés dans sa mise en œuvre.

Ne pas sous-estimer les difficultés de mise en œuvre

Mettre en place un échéancier, des étapes et budgétiser chaque action, notamment en termes de temps et de moyens humains, est aussi un facteur facilitant la mise en œuvre concrète du plan d'actions en faveur de la mixité.



CORiF

Corif - COncil Recherche Ingénierie et Formation 145 rue des Stations 59000 Lille 03 20 54 73 55

Formez vous en ligne à la mixité :
www.corif.fr/flot/

Direccte Hauts-de-France
Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

www.corif.fr



Avril 2018