

GUIDE

POUR FAVORISER LA MIXITÉ DANS LES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE



FOCUS SUR LES
INDUSTRIES DE
L'IMPRESSION ET DE
LA COMMUNICATION
GRAPHIQUE



POURQUOI CE TRAVAIL ?

Des représentant.e.s de *la Région Hauts de France*, du *CORIF*, du *Département du Nord*, de *Pôle Emploi*, de *l'organisme de formation AMIGRAF* se sont réunis en 2022 au sein d'un groupe de travail «femmes et industrie». Celui-ci avait pour objectif de participer au changement des mentalités et d'œuvrer pour plus de mixité dans les métiers de l'industrie et de l'imprimerie.

Les travaux du groupe ont permis la conception de ce guide pour aider à déconstruire nos croyances pouvant être des freins à l'égalité et la mixité.

Comme a dit Gandhi «Nous sommes tous le changement que nous voulons dans le monde» (1869-1948). Car favoriser la mixité n'est pas une chose naturelle, elle ne se décrète pas: elle se construit.

En détricotant nos clichés sur les métiers de la métallurgie et de l'industrie, nous permettrons à toutes et tous de se construire un avenir égalitaire.

Les métiers de l'industrie et l'imprimerie sont devenus de moins en moins attrayants car victimes de préjugés, alors que la France est la 7ème puissance industrielle mondiale et la 3ème puissance industrielle en Europe, juste derrière l'Allemagne et l'Italie. D'où viennent alors ces préjugés communément partagés par tous et toutes?

Qui n'a jamais entendu dire: «ce sont des métiers pénibles», «il n'y a pas de boulot», «les usines ferment», «l'imprimerie ce n'est plus porteur avec internet» etc.

L'industrie et l'imprimerie sont des secteurs impactés par des représentations très négatives et peu attractives pour les femmes comme pour les adultes de tous genres.

Pourtant, l'industrie française compte aujourd'hui 213 303 entreprises:

- 81 grandes entreprises comme L'Oréal ou Danone: qui ne connaît pas ces marques?
- 1 598 petites et moyennes entreprises (PME) et 190 164 très petites entreprises (TPE)

Parler d'industrie au singulier est inexact tant le secteur est hétérogène. En effet, il existe 30 filières industrielles en France, parmi lesquelles l'Aéronautique et le Spatial, l'Agroalimentaire, l'Automobile, La Chimie et les Cosmétiques, La Santé et la Pharmacie, le Textile, le Ferroviaire, l'imprimerie, le Luxe, les Technologies, la Métallurgie ...

L'industrie automobile représente 9% de l'industrie française et se place 3ème rang européen derrière Allemagne et l'Espagne.

L'industrie mécanique représente à elle seule 20 % de l'activité industrielle française, ce qui en fait la 6ème au rang mondial de la FIM (Fédération des Industries Mécaniques). Dans l'industrie mécanique, nous retrouvons la fabrication de produits métalliques, des machines et des équipements. C'est le premier employeur de l'industrie!

Au 4ème rang d'exportateur mondial derrière les Etats-Unis, l'Allemagne et les Pays-Bas, l'industrie agroalimentaire représente 19% de l'industrie française

L'industrie chimique, représente 8 % de l'industrie française et se trouve au 2ème rang européen -juste après l'Allemagne et au 8ème rang mondial.

L'industrie pharmaceutique représente quant à elle 5 %, pourtant c'est le 4ème producteur de médicaments en Europe et le 5ème mondial.

La plasturgie et le caoutchouc représentent 5 % de l'industrie. La France est 4ème producteur mondial d'ouvrages en matière plastique, 9ème dans les demi produits plastiques.

Enfin, l'informatique, l'électronique et l'optique représentent 5 % de l'industrie française, 4 % la fabrication des produits minéraux (verre et matériels de construction), 4 % la fabrication d'équipements électriques, 3 % l'industrie papier carton, 2 % l'impression et la reprographie, 2 % le travail du bois et la fabrication de meubles, 3 % en ce qui concerne les autres industries manufacturières.

La métallurgie recrute chaque année et prévoit de recruter 110 000 personnes d'ici 2025, 225 000 par an toutes industries confondues, il y a donc des places à prendre pour les femmes.

POURQUOI CE TRAVAIL ?

Or le tableau ci-dessous montre qu'il y a une sous-représentation des femmes dans le secteur industriel. Alors qu'elles constituent 48% des effectifs de l'ensemble des secteurs d'activité dans les Hauts de France, elles ne représentent que 21,5% des effectifs de l'industrie, et sans doute ce chiffre est-il variable en fonction des industries considérées. Ce chiffre est à mettre en rapport avec la part des femmes dans la demande d'emploi: en région, 50,7 % des demandeur.euse.s d'emploi sont des femmes (chiffres pôle emploi premier trimestre 2022 en région).

Figure 2: Un secteur peu féminisé Caractéristiques des actifs travaillant dans le secteur de l'industrie en Hauts-de-France et en province	Hauts-de-France	Moyenne des régions de province	
	Industrie	Ensemble des secteurs	Industrie
Taux de féminisation des emplois (%)	21,5	48,0	25,7
Part des actifs âgés de 25 à moins de 40 ans (%)	34,0	44,7	32,7
Part des actifs de plus de 55 ans (%)	14,5	14,9	15,2
Part des artisans, commerçants, chefs d'entreprise (%)	2,8	5,3	4,3
Part des cadres (%)	1,29	13,8	16,2
-dont cadres d'entreprises (%)	9,0	3,2	11,7
Part des professions intermédiaires (%)	27,5	25,9	29,1
Part des ouvriers (%)	51,0	24,4	44,0
-dont ouvriers qualifiés (%)	31,3	14,3	26,7
-dont ouvriers spécialisés (%)	19,7	9,3	17,1
Part des actifs sans diplôme (%)	17,8	16,6	14,8
Part des actifs diplômés du supérieur (%)	29,1	36,4	33,9
Part des salariés (%)	96,6	90,7	94,7
Part des actifs en CDI/CDD (%)	93,8	75,9	92,1
Part des actifs à temps complet (%)	96,6	81,5	94,7

Source : Insee, recensement de la population 2016

ET L'IMPRIMERIE ALORS?

En moyenne sur la période 2012-2014, 31 000 personnes exercent ce métier en France.

La quasi-totalité des technicien.ne.s et agent.e.s de maîtrise des industries graphiques travaille à temps plein et dispose d'un contrat ou d'un emploi à durée indéterminée.

Cette profession reste majoritairement occupée par les hommes, les femmes n'occupant qu'un emploi sur six. Plus récemment, en 2018 en Hauts de France, les femmes ne représentaient que 13,6% des emplois dans le secteur de l'Impression en Hauts de France, avec une perte de près de 3 points par rapport à 2013/2018. Dans le secteur de la communication et de l'Image, les femmes de 25 à 30 ans sont les plus représentées en 2018, en Hauts de France. A noter que le Secteur de l'Imprimerie de Labeur était le secteur le plus pourveur d'emplois en 2018, au sein des métiers des Industries Graphiques et Créatives de la Communication et de l'Image (28%).

De plus, si le taux de demande d'emploi dans cette profession reste légèrement inférieur à celui de l'ensemble des métiers en 2014, la situation est moins favorable pour les femmes, qui sont beaucoup plus nombreuses en proportion parmi les demandeurs d'emploi de ce métier que parmi les personnes en emploi (52% en Hauts de France en 2017, soit 2 point en dessous de la moyenne générale)

L'étude de Pôle Emploi en 2021, montre que 59% des projets de recrutement au sein des Industries Graphiques et Créatives en Hauts de France, couvraient les métiers de créateurs de supports de communication et des postes d'ouvriers qualifiés ou non qualifiés en Impression en en Façonnage. Ceci complète les éléments de 2019 (C2RP – DARES) mettant en avant que le secteur de l'impression et du Façonnage était le 4ème secteur le plus en tension avec seulement 3819 emplois en Hauts de France.



Quelques métiers en tension ciblés par le groupe de travail

Agent.e de production et agent.e de finition (Massicotier.ère...) Amigraf

Conducteur-trice offset et numérique Amigraf
Technicien.ne bureau d'étude/Infographie metteur en page Amigraf

Opérateur-trice de ligne Amigraf

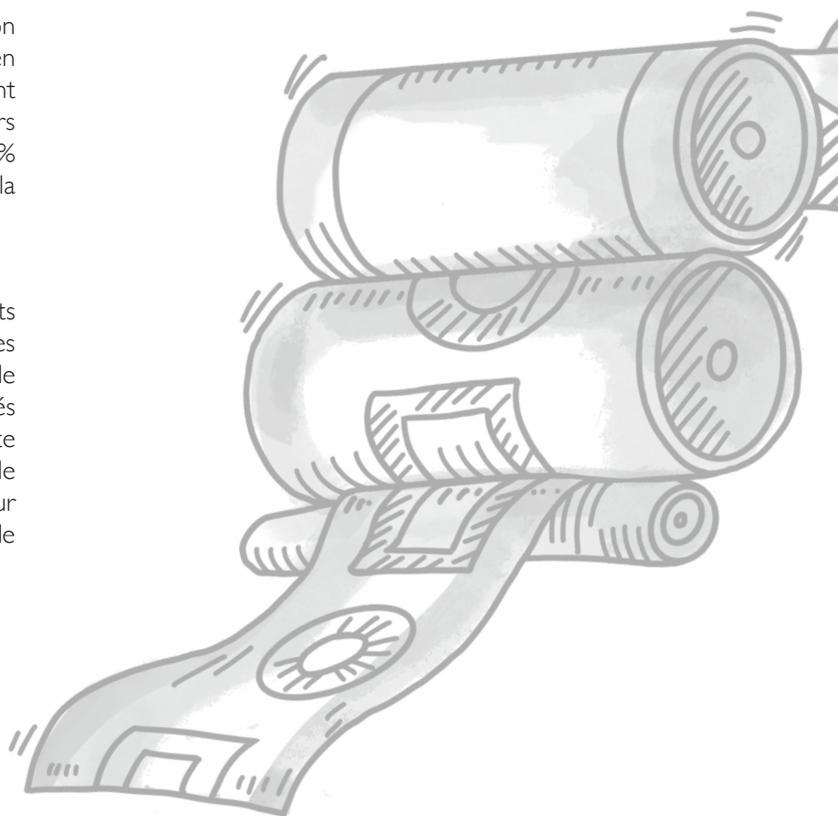
Vidéos

Le Métier d'Imprimeur: <https://youtu.be/cCXpkynQ32E>

Le Métier d'Infographiste: <https://youtu.be/lj7EmsesrGJE>

Visite d'une imprimerie:

<https://www.parcoursmetiers.tv/video/1451-les-ctis-a-limprimerie>





COMMENT ALORS CONTRIBUER À DÉCONSTRUIRE

LES REPRÉSENTATIONS SUR LES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE ET DE L'IMPRIMERIE ?

Victimes de méconnaissance, ces métiers peuvent susciter rapidement des images erronées voire parfois l'exclusion dans les choix professionnels des filles comme de certains garçons. Ces représentations négatives ont imprégné la mémoire collective et renvoient les termes industrie et métallurgie à des images figées qui ne correspondent pas toujours à la réalité.

Vidéos

Mixité Hommes / Femmes :

<https://www.exploratoire.com/fr/explorer-les-metiers/mixite-egalite-hommes-femmes/>

LES BÉNÉFICES DE LA MIXITÉ

- Mettre en valeur un capital humain
- Créer une richesse de points de vue grâce à des équipes diversifiées
- Être le reflet de ses clients
- Faire de l'entreprise une structure à l'image de la société
- Véhiculer une image de marque moderne et inclusive
- Améliorer sa responsabilité sociale d'entreprise
- Respecter le droit de travailler de toutes et tous
- Favoriser le bien être des salarié.e.s en faisant en sorte que chacun.e se sente à sa place
- Améliorer l'articulation des temps de vie

Quelques préjugés qui empêchent les femmes les filles de se positionner sur ces métiers?

Les femmes ne veulent pas s'orienter dans ce secteur?

C'est un environnement peu attirant pour les femmes ?

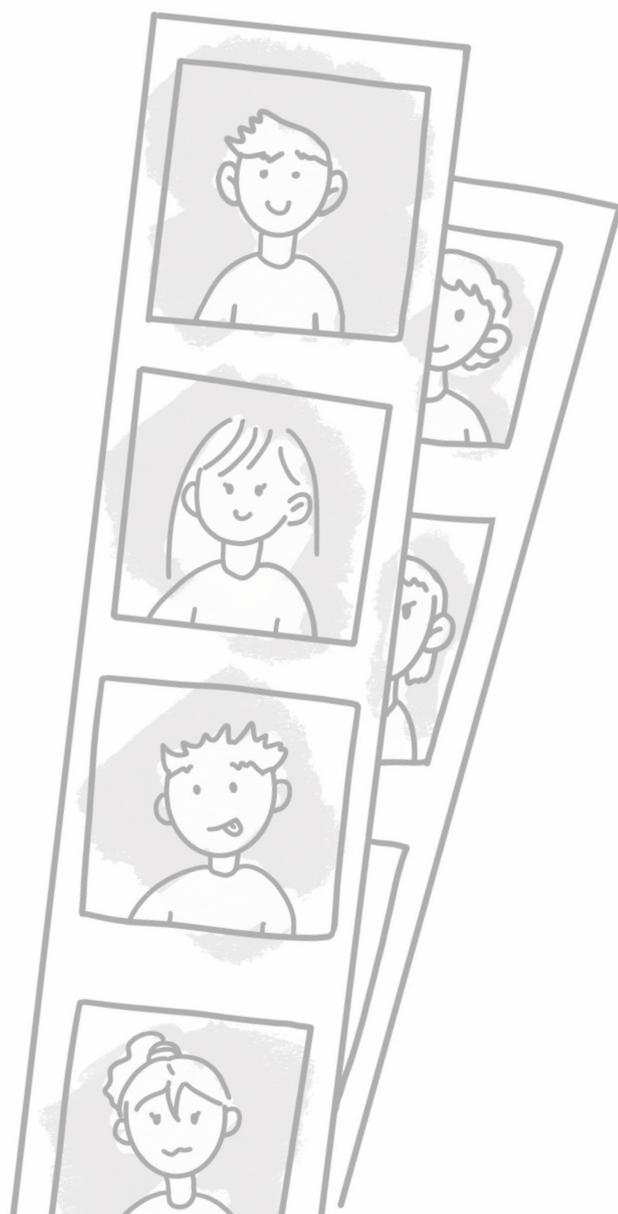
C'est bruyant et salissant?

Les horaires ne sont pas compatibles avec la vie privée des femmes?

Les femmes n'ont pas le savoir-faire requis, la technique requise?

L'intégration/inclusion est difficile quand on est une femme?

Ce sont des métiers mal payés?





« Les femmes ne veulent pas s'orienter dans ce secteur »

Il faut réaffirmer la capacité des femmes à s'orienter en connaissance de cause. La plupart des filles n'ont pas eu de boîtes à outils, d'établis ni de camions quand elles étaient petites, elles n'ont donc pas forcément eu recours à des projections d'enfance sur les métiers de l'industrie en général. Dont acte. Mais en réalité, qui parmi nous exerce le métier de ses rêves d'enfant? Alors peut-être faut-il juste acculturer les filles/femmes avec ce domaine d'activités en leur disant, d'une part, qu'il existe et d'autre part, l'immense diversité des métiers qu'il regroupe?

Comment questionner ce préjugé

Comment être sûr-es que les femmes ne sont pas intéressées par ces métiers si on ne leur en parle pas?

La plupart du temps les femmes ont peu de représentations sur ces métiers, elles en ont surtout une grande méconnaissance parce qu'on leur en parle très peu on a donc un terrain assez vierge de représentations et la façon dont on en parle peut réellement avoir une incidence... Alors à nous surtout de ne pas amorcer des peurs, des freins et des résistances!

Il y a plusieurs années, les femmes remplaçaient à l'usine les hommes partis à la guerre, alors que l'industrie était moins numérisée!

L'industrie textile n'a-t-elle jamais compté des femmes parmi ses salariés?

Cet effet «boomerang» ne peut-il pas se produire dans les métiers de l'industrie et l'imprimerie?

Faire expliciter le regard de la place des femmes dans l'industrie. Tenter de mieux comprendre les craintes des prescripteur.trices et des femmes est peut être un moyen de dépasser les freins.

N'est-il pas de la responsabilité éthique et sociale de l'entreprise d'attirer tous les talents?

Les femmes et les hommes ont-ils des cerveaux différents? Ne sont-elles pas présentes dans l'industrie cosmétique? Est-ce que les process changent d'un produit à l'autre? Ne sont-elles pas présentes dans l'industrie automobile? ou dans d'autres industries? Sont-elles vraiment absentes dans ce secteur ou a-t-on l'habitude de les invisibiliser?

Un métier est-il inné? N'est-il plutôt pas lié à des expériences individuelles?

Solutions

- Tester les capacités en amont
- Utiliser des ateliers de manipulations
- Utiliser la réalité virtuelle, les casques, les Escape Games
- Visionner ou faire visionner des vidéos métiers
- "Visiter" les plateaux techniques des centres de formation ou les entreprises (pour les prescripteur.trices et pour les femmes).



https://www.bfmtv.com/economie/a-peine-30-des-salaries-et-15-des-cadres-pourquoi-les-femmes-sont-peu-presentes-dans-l-industrie_AD-202109080044.html

« L'industrie ce n'est pas attirant pour les femmes »

Les usines représentent une part importante de l'industrie, mais elles ne sont pas les seules plateformes sur lesquelles travaillent les professionnel.le.s du secteur. Les environnements de travail au sein des entreprises industrielles sont variés. Il en est de même pour l'Industrie de l'imprimerie.

- Les lieux de production sont des ateliers de haute technologie et de précision.
- Les technicien.ne.s et ingénieure.s passent une bonne partie de leur temps dans des bureaux d'études et des laboratoires.
- Les commerciaux.iales partent souvent en déplacement en voiture.

Comment questionner ce préjugé ?

Les usines se ressemblent-elles toutes ?

Les entreprises actuelles ont beaucoup évolué du fait des normes d'environnement, d'ergonomie et de sécurité et des évolutions technologiques. Les lieux de production n'ont plus rien à voir avec les usines d'antan et la façon d'exercer un métier s'est complètement métamorphosé.

Solutions

- Travailler la communication en donnant un image plus attractive du secteur
- Former les organismes de formation et les entreprises à l'accueil des femmes
- Sensibiliser les prescripteur.rice.s aux stéréotypes de sexe
- Accompagner les femmes à élargir leurs choix professionnels
- Instaurer une culture d'inclusion dans les espaces non mixtes
- Prévoir des RIC (réunion d'information collective) sur la manipulation d'outils, des visites d'entreprise, et appuyer l'information sur les avantages plus que sur les contraintes du secteur
- Permettre aux femmes de faire des immersions pour découvrir de nouveaux champs
- Sensibiliser vos partenaires et veiller à ce qu'ils et elles sachent que vous accueillez des filles et des femmes
- Promouvoir des portraits de femmes dans vos organismes
- Faire évoluer les représentations des métiers de l'industrie en modernisant l'image souvent masculine
- Combattre les représentations stéréotypées en employant un langage inclusif
- Travailler sur les fiches de postes sur des compétences objectives et non genrées
- Veiller à ce que les femmes et les hommes soient recruté.e.s de la même façon



<https://fr.linkedin.com/pulse/la-place-des-femmes-dans-lindustrie-rsd3-rist-sepag-ddd>

PRÉJUGÉ 3

« Un environnement de travail bruyant/salissant est moins attractif pour les femmes »

Comment questionner ce préjugé ?

Les environnements où exercent majoritairement les femmes ne sont-ils pas bruyants? a-t-on seulement pris le temps de comparer?

Les hôtesse de caisse par exemple? Le bruit constant de la musique dans les supermarchés! Le bruit constant des caddies! Des personnes! les chariots!

Les techniciennes de surface avec monobrosse autolaveuse par exemple!

A l'hôpital n'a-t-on jamais entendu «on dort mal à l'hôpital il y a toujours du bruit»? Les urgences par exemple!

Alors que le secteur de l'industrie propose des solutions bouchons d'oreille par exemple.

Solutions:

- Travailler sur le respect des règles de sécurité
- Mettre à disposition des casques ou des bouchons d'oreille
- Comparer les nuisances entre un centre commercial et le bruit d'une machine
- Afficher les règles de sécurité dans les ateliers et les faire respecter
- Contrôler les normes de sécurité

Industrie: un environnement de travail amélioré grâce à l'architecture textile - SMC2 (smc2-construction.com)



<https://www.20minutes.fr/magazine/femmes-industrie-mag/2414679-20140326-les-rouages-de-la-feminisation-de-l'industrie>



PRÉJUGÉ 4

« Les horaires dans l'industrie ne sont pas compatibles avec la vie privée des femmes »

Comment questionner ce préjugé ?

Rappeler que la mobilité existe dans des métiers déjà mixtes et féminisés et que, paradoxalement, c'est souvent dans les métiers les plus féminisés qu'on retrouve les temps morcelés et qui demandent le plus d'adaptabilité et de souplesse.

- les infirmières, médecins, aides-soignantes (lundi au dimanche, jours fériés et la période du covid qui leur a demandé d'augmenter leurs heures de travail)
- les métiers d'aide à domicile où 97 % des salarié.e.s sont des femmes,
- les métiers du nettoyage (5 heures du matin jusqu'à 20 heures)
- les hôtesses de caisse
- l'armée, la police, les personnels des bateaux qui partent 3 mois, les pilotes d'avion...

Bref, un nombre de métiers important possède des horaires atypiques mais est-ce vraiment cela qui empêche de concilier les temps de vie ? Est-ce que cela concerne tous les métiers ou généralise-t-on ?

Effectivement, certaines industries nécessitent un fonctionnement 24h/24 mais c'est la même chose pour les hôpitaux. Certain.e.s salarié.e.s peuvent travailler de jour comme de nuit en roulement comme à l'hôpital.

Et même si certains gros projets peuvent demander plus d'heures aux salarié.e.s, ils ou elles en obtiennent des contreparties : jours de récupération, compensations financières, primes... (convention collective)

Par ailleurs, beaucoup de métiers ne nécessitent pas d'horaires contraignants ni atypiques et pourtant ils n'attirent toujours pas les femmes ! Soudeuse, chaudronnière, tuyauteuse, métallière, plieuse, massicoteuse, technicienne etc.

Revenir sur le principe de généralisation qui empêche de penser que chaque individu est singulier et ne rencontre pas les mêmes contraintes.

Les femmes qui ont des enfants, comme les hommes qui en ont, divorcent (1 famille sur 2 en moyenne en IDF), les parents ont souvent la garde alternée... De nombreuses mères sont donc libres une semaine sur deux et de nombreux pères ne sont pas disponibles une semaine sur deux.

Est-ce que toutes les femmes et les hommes veulent des enfants ? (le taux de natalité baisse, 1,7 en France), si oui les enfants ne grandissent-ils pas ? La responsabilité de famille ne se partage-t-elle pas ?

C'est quoi articuler les temps ?

Aborder l'attrait que peut présenter la mobilité pour une femme ou un homme.

De nombreux métiers du transport et de la logistique ne nécessitent pas d'adapter sa vie privée de façon contraignante.

Réfléchir sur l'organisation du travail et la gestion du planning au sein des équipes de travail.

Mettre en avant par différents moyens les femmes qui combattent ces préjugés les mettre en valeur, les faire connaître davantage (femmes qui se battent au quotidien pour déconstruire les préjugés).

Solutions :

- Travailler sur l'articulation des temps de vie
- Encourager la mise en place d'accord égalité et des actions en faveur des temps de vies
- Comparer les métiers occupés par les femmes et par les hommes
- Afficher les normes de poids référencés par le code du travail : sont-elles connues par les salarié.e.s



<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/08/Fiche-Temps-042015.pdf>

« L'industrie propose des métiers pénibles et il faut de la force physique »

Comment questionner ce préjugé ?

Force physique et résistance? Est-ce la même chose? Les hommes seraient caractérisés par l'action et la démonstration physique tandis que les femmes seraient plus axées sur la douceur et le calme. Pourtant, des travaux montrent au contraire que le sexe ne serait pas un facteur important dans la limitation des performances physiques (Vidal & Benoit-Browaeys, 2005). Ce serait davantage les compétences acquises, l'entraînement, la motivation, et la maîtrise de techniques efficaces qui distingueraient entre eux les individus. D'ailleurs, depuis les années 1950, les performances sportives des femmes se sont peu à peu rapprochées de celles des hommes, y compris dans les disciplines réputées masculines, comme le lancer de poids (Catherine Louveau, 1998). Des expériences (Hudson, 1994) montrent que les écarts de distances de lancer de poids s'effacent lorsque des enfants changent de bras dominant. Ainsi, les différences physiques entre les femmes et les hommes seraient liées à un processus de socialisation différencié, qui encouragerait peu les jeunes filles à développer leur force physique afin de ménager leur « fragilité », quand on sollicite les garçons à s'engager dès leur plus jeune âge dans une motricité diversifiée. Les femmes sont-elles toutes plus faibles physiquement que les hommes?

- Pensez-vous par exemple que Serena Williams, la célèbre joueuse de tennis, est plus faible physiquement que Novak Djokovic?
- Qu'en est-il des bodybildeuses? Ou des femmes qui pratiquent des professions considérées comme masculines?

Par ailleurs, on observe une féminisation progressive des métiers considérés traditionnellement comme masculins.

On a ainsi pu voir apparaître des femmes pompières, maçonnes, et de manière plus générale bon nombre de femmes dans des métiers où l'usage de la force physique est nécessaire. Au sein de la police nationale et tous services confondus, le nombre de femmes est passé de 30 330 à 39 071 en seulement dix ans (de 2004 à 2014).

Au 31 Décembre 2014, les femmes représentaient 24,2 % des officiers de police, et 8,4 % des CRS, alors même qu'il n'y avait aucune femme CRS jusqu'en 2009 (emploipublic.fr).

De plus, il existe des professions considérées comme féminines qui requièrent une force physique très importante mais qui ne sont pas mises en lumière comme tel. Les métiers d'aide-soignante ou d'infirmière, principalement exercés par des femmes, demandent à celles qui les exercent des ports de charges lourdes, et une bonne condition physique, alors même que ce sont des métiers du soin à la personne.

N'existe-t-il pas d'outils pour aider? La nouvelle technologie ne rend-elle pas les tâches moins pénibles physiquement? Prévention sécurité et santé ne sont pas des préoccupations pour tous et toutes? Les conventions collectives ne protègent-elles pas les salarié.es? Que dit le code du travail sur les ports de charge et risques et sécurité?

Solutions :

- Travailler sur la pénibilité et la santé au travail
- Encourager les formations gestes et postures
- Visiter les entreprises et vérifier la véracité des propos
- Comparer les métiers occupés par les femmes et par les hommes
- Afficher les normes de poids référencés par le code du travail ; sont-elles connues par les salarié.es?



<https://www.infoprotection.fr/la-penibilite-est-aussi-une-affaire-de-genre/>

Force physique et féminisation des métiers du bâtiment
<https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2006-2-page-97.htm>

« L'industrie c'est technique, c'est pour les hommes »

Pendant la première guerre mondiale, ce sont les femmes qui ont fait tourner l'industrie métallurgique, démontrant alors que si la situation l'impose, les stéréotypes peuvent être dépassés. Autre exemple, en 2001, le prix le plus prestigieux du concours Lépine a été remis pour la première fois à une femme, Florence Florit, ingénieure de 30 ans et électronicienne ayant finalisé un télétransmetteur infrarouge universel.

Comment questionner ce préjugé ?

Lorsque le contenu d'un métier devient technique, cela ne requiert-il pas d'acquérir les compétences nécessaires ?

Qu'entend-on par technique ? Les métiers exercés par les femmes ne sont-ils pas techniques ? Comment fait une infirmière ? Ce métier ne requiert-il pas une certaine technicité ?

Que veut dire capacité technique exactement ? Le faire expliciter. L'industrie cosmétique, l'industrie pharmaceutique, l'imprimerie, la filature, ne sont-ils pas des secteurs qui demandent des capacités techniques ? Ou une certaine technicité ?

Nous vivons toujours dans un monde inégalitaire fondé sur les stéréotypes primaires : le féminin est dévalorisé et le masculin l'emporte toujours... ! Les femmes sont dites intuitives, les hommes rigoureux : or cela ne correspond à rien ni pour signifier une différence ni pour hiérarchiser les qualités et cela n'explique aucunement des différences d'aptitude.

Ces croyances que des aptitudes ou certains traits de personnalité spécifiques aux garçons d'une part, aux filles d'autre part, seraient présents dès la naissance ont été légitimées par certaines théories, avec, comme corollaire, l'idée que le matériel génétique conditionne les uns et les autres à assurer certains rôles dans la société, selon qu'on soit né homme ou femme.

Parmi ces idées reçues, toujours fermement ancrées dans l'inconscient collectif, « les femmes seraient naturellement multitâches, sensibles, empathiques mais incapables de lire une carte routière, tandis que les hommes seraient un peu bagarreurs et attirés par la compétition », énumère Catherine Vidal, neurobiologiste et directrice de recherches honoraire à l'Institut Pasteur, membre du comité d'éthique de l'Inserm et co-responsable du groupe Genre et Recherche en santé. Ces affirmations ne sont que des stéréotypes basés sur une généralisation et des raccourcis qui ne correspondent pas à la réalité.

En questionnant le rôle assigné à chacun de sexe et en déconstruisant ses croyances nous pourrions construire ensemble un monde professionnel plus égalitaire.

Solutions :

- Réaffirmer la capacité des femmes à s'orienter en connaissance de cause. Aucune technicité n'est innée, elle s'acquiert par l'apprentissage
- Tester les capacités à travers des exercices plutôt que sur la base des croyances (éviter les généralités sur les capacités des femmes et celles des hommes).
- Utiliser des jeux virtuels, des escape games
- Bousculer les représentations professionnelles par la formation de tous et de toutes
- Déconstruire les stéréotypes liés aux métiers et les qualités assignées au métier
- S'exercer à lister les métiers et les qualités requises pour les exercer ; amusez-vous à les comparer et vérifier la véracité des propos



<https://www.infocep.fr/particuliers/conseils-et-temoignages/industrie-un-secteur-davenir-porte-par-linnovation/>

« L'industrie c'est un milieu d'homme, difficile pour une femme de faire sa place »

La mixité ne se décrète pas, elle se construit. Les cultures changent et inclure des talents quel que soit le sexe ça se prépare ; les peurs sont entendables ; en revanche il est nécessaire de les accompagner au cas par cas.

Comment questionner ce préjugé ?

Rappeler que l'encadrement est toujours amené à gérer les affinités et inimitiés. L'intégration d'une nouvelle recrue peut toujours perturber mais ceci est moins probable si l'équipe y est préparée et l'encadrement sensibilisé à la mixité.

Répondre avec humour, sans jamais tomber dans les grivoiseries. C'est quoi un milieu d'hommes ?

Le sexe de la personne est-il un critère ? ou la compétence ?
Qu'entend t-on par faire sa place ? Femmes : il faut faire sa place, la place qu'on se donne, en restant à l'écoute/humble et il faut que les autres laissent la place. Le fait d'être construit biologiquement différemment n'est plus entendable. Il existe pleins d'équipements désormais (lien avec les déplacements et le besoin d'aller aux toilettes)

Ce sont les hommes qui viendraient neutraliser les conflits féminins ? les chamailleries ? Car les femmes auraient par essence envie de générer des conflits ?

Toute personne qui arrive devrait-elle faire des efforts seuls pour s'intégrer ? Qui prépare l'inclusion ? le groupe n'est-il pas responsable de l'ambiance ? N'est-ce pas l'affaire de tous, pas seulement du nouveau ou de la nouvelle recrue ?

Ces réflexions renvoient aux années 80 avec les équipes blanches : on ne va pas intégrer des arabes ça va casser la cohésion de l'équipe... En réalité le ciment d'une équipe ça n'est pas le clonage ni la réplique à l'identique, c'est au contraire les différences et la diversité. On a bien plus de place pour exister à côté de quelqu'un qui n'est pas identique à nous... Contrairement aux idées reçues, les équipes se portent toujours mieux quand elles sont diversifiées, les tensions y sont moindres, le respect des autres est plus important, les conditions de travail y sont meilleures, l'absentéisme est plus faible...

Solutions :

- Travailler sur le rôle et la posture du/de la chef fe d'entreprise,
- Encourager des normes et des valeurs communes aux salarié·es et responsables avec les injonctions du style « faire ses preuves » ;
- Travailler sur l'esprit d'équipe et la collaboration ;
- Sanctionner tous les comportements déviants,
- Préparer l'inclusion pour éviter le syndrome de l'imposture
- Associer l'équipe : très souvent, quand ça ne marche pas c'est que les équipes ne sont pas associées, elles vivent la mixité comme une obligation décidée en haut. Elles ne la comprennent pas, donc elles s'y opposent et la rejettent, c'est tout simplement logique ! Le changement, ça s'accompagne toujours.
- Sensibiliser les salarié·es aux stéréotypes de genre et les préparer à l'arrivée de nouvelles personnes ; établir des règles de fonctionnement ; transmettre le règlement ; et prévenir les risques psycho-sociaux et lutter contre tous les agissements sexistes au travail



<https://www.violainecherrier.com/quelle-est-la-place-des-femmes-dans-lindustrie/>

« L'industrie ça ne paye pas »

Les métiers d'usine étaient connus pour être mal payés notamment sur les postes d'ouvrier·ère·s mais à partir du XIXème siècle le salaire commence à augmenter lentement puis plus rapidement pendant le développement industriel.

Comment questionner ce préjugé :

- Les salarié.e.s des entreprises de l'industrie partent-ils car ils ne sont pas satisfait.e.s de leur salaire ?
- L'industrie ne permet-elle pas aux candidat.e.s de négocier leur salaire par la forte demande de personnel et de compétences précises ?

En réalité, le turn-over dans l'industrie est faible avec 92 % des salarié.e.s en CDI. Certains profils étant même pénuriques, les candidat.es sont en position de force pour négocier leur rémunération.

Avec un salaire moyen de 32 250 euros par an, la rémunération des salarié.es dans l'industrie est de 14 % plus élevée que la moyenne nationale.

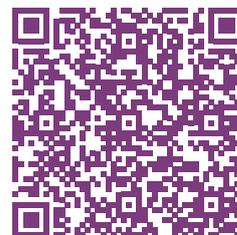
De plus, pour garder les salarié.e.s aux compétences techniques rares, les entreprises s'emploient à proposer des salaires jusqu'à 7 % supérieurs au marché.

Les solutions :

- Comparer les grilles de salaire de métiers du secteur de l'industrie à d'autres secteurs (bâtiment, transport, social, médical...)
- Mettre en avant dans les offres d'emploi les primes d'intéressement, la participation aux résultats...
- Des emplois pérennes, bien rémunérés. Sur son site, le syndicat professionnel rappelle que l'industrie, c'est plus de 150 métiers. Le turn-over y est faible avec 92% des salariés en CDI et les salaires en moyenne 13% supérieurs à la moyenne nationale. L'industrie est aussi le secteur qui innove le plus. Il concentre 75% des dépenses de R&D françaises.



https://www.bfmtv.com/economie/les-10-secteurs-ou-les-salaires-sont-les-plus-eleves-en-france_AN-201701270119.html



<https://www.usinenouvelle.com/article/quels-sont-les-cinq-metiers-de-l-industrie-au-salaire-prometteur-en-2020.N883330>

PRÉJUGÉ 8

« L'industrie ça ne paye pas »

Exemple de grilles de salaire

Industrie Lourde, Process & Energie Chimie, Verre, Matériaux, Bois, Plastique, Mécanique, Métallurgie	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		> 8 ans		Régions
Ingénieur commercial/Ingénieur d'affaires	28	35	35	45	45	60	60	70	-10%
R&D, Ingénieur et Projets	30	35	35	42	42	60	50	80	
Informatique Industrielle, Automatismes et Robotique	30	35	35	42	42	60	50	80	
Process, Méthodes & Industrialisation	30	35	35	45	45	55	50	70	
Encadrement et expert production	28	35	35	40	40	48	48	70	
Maintenance, Travaux neufs, Installations et SAV	28	35	35	40	40	50	50	65	
Qualité, Contrôle et HSE	28	32	30	38	40	48	48	65	

Automobile & Transport Aéronautique Ferroviaire, Naval, Maritime....	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		> 8 ans		Régions
Ingénieur commercial/Ingénieur d'affaires	28	35	35	45	45	60	60	70	-10%
R&D, Ingénieur et Projets	30	35	35	45	45	55	55	80	
Informatique Industrielle, Automatismes et Robotique	30	35	35	45	45	55	55	80	
Process, Méthodes & Industrialisation	30	35	38	50	48	60	60	80	
Encadrement et expert production	30	35	38	50	48	60	60	80	
Maintenance, Travaux neufs, Installations et SAV	30	35	35	45	45	55	52	70	
Qualité, Contrôle et HSE	28	35	35	45	42	52	50	65	

PRÉJUGÉ 8

« L'industrie ça ne paye pas »

Exemple de grilles de salaire

Biens d'Équipements de production équipements électriques, machines et équipements...	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		> 8 ans		Régions
Ingénieur commercial/Ingénieur d'affaires	28	35	35	45	45	60	60	70	-8%
R&D, Ingénieur et Projets	28	33	33	42	42	52	50	65	
Informatique Industrielle, Automatismes et Robotique	28	33	33	42	42	52	50	65	
Process, Méthodes & Industrialisation	28	33	33	42	42	52	50	65	
Encadrement et expert production	28	32	32	45	45	55	55	65	
Maintenance, Travaux neufs, Installations et SAV	28	32	32	38	40	50	50	60	
Qualité, Contrôle et HSE	28	34	34	39	39	48	48	65	

Biens d'Équipements de production équipements électriques, machines et équipements...	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		> 8 ans		Régions
Ingénieur commercial/Ingénieur d'affaires	28	35	35	45	45	60	60	70	-15%
R&D, Ingénieur et Projets	30	35	38	45	45	60	60	85	
Informatique Industrielle, Automatismes et Robotique	30	35	38	45	45	60	60	85	
Process, Méthodes & Industrialisation	30	35	35	50	45	60	60	70	
Encadrement et expert production	30	35	35	50	45	70	60	80	
Maintenance, Travaux neufs, Installations et SAV	30	35	35	45	45	60	50	70	
Qualité, Contrôle et HSE	28	32	30	40	40	50	50	65	

Vidéos

Julie: technicienne d'usinage Julie, technicienne d'usinage ARCTOOLING - YouTube

<https://www.youtube.com/watch?v=fCArkxK0AZI>



Adeline & Sandrine Conductrice et Visiteuses emballeuses polyvalentes ALPHAGLASS - YouTube

<https://www.youtube.com/watch?v=imVSSrSmvqc>



Fabienne et Pauline, Usinage ARRAS AFPA Liévin Usinage - YouTube

<https://www.youtube.com/watch?v=TgrcWbqkIq4>



Aude Peseuse SOPROCOS - YouTube

<https://www.youtube.com/watch?v=3vOwIVQX90M>



Noémie & Kristell Opératrices de production:

https://www.youtube.com/watch?v=O_nI8ZjtXYs



ADRESSES UTILES

AMIGRAF

92 Rue Abélard, 59000 LILLE

www.amigraf.com

CORIF

145 rue des stations 59000 Lille

www.corif.fr

Département du Nord

51, rue Gustave Delory - 59047 Lille cedex

<https://lenord.fr>

Pôle emploi

www.pole-emploi.fr

Région Hauts-De-France,

151 Avenue du président Hoover 59555 LILLE

<https://www.hautsdefrance.fr>

UNIIC Hauts de France - Marne – Ardennes,

40 Rue Eugène Jacquet, 59700 Marcq-en-Barœul

<http://unic-nord.fr/>

UIMM

<https://uimm.lafabriquedelavenir.fr/industriel>



En collaboration avec :

