

COMMENT EXPLIQUER LES DIFFICULTÉS D’ACCÈS DES FEMMES OU DES HOMMES À DES POSTES OÙ ELLES OU ILS SONT PEU NOMBREUX.SES ?

LES PROPOSITIONS* SOUMISES DANS LE QUESTIONNAIRE, BASÉES SUR LES ARGUMENTS À LA NON MIXITÉ LES PLUS FRÉQUEMMENT RENCONTRÉS :

GESTION ET ADMINISTRATION

Le manque d’engagement de la direction à ce sujet

La méconnaissance des moyens à disposition des entreprises pour favoriser la mixité

POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES

Le manque voire l’absence de femmes / d’hommes à ces postes

Le process RH (méthode de recrutement entretien d’embauche..)

La méconnaissance des obligations légales et sanctions liées à la mixité

Le risque de leur départ rapide de l’entreprise pour favoriser leur évolution professionnelle

SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE

Le manque de disponibilité / la prédisposition à l’absentéisme

Le manque d’habiletés / de compétences

L’absence des savoir-être / soft skills attendus sur ces postes

Le manque de performance par rapport aux collègues

Le manque de confiance en elles / en eux des femmes / des hommes

COÛT FINANCIER

La multiplicité des obligations des entreprises et le manque de moyens pour toutes les satisfaire

Le coût des aménagements éventuels des locaux

Le coût des vêtements de travail

Les prétentions salariales trop élevées

IMAGE DE L’ENTREPRISE

Le refus ou l’appréhension de vos client.e.s à avoir affaire à des femmes / à des hommes

MANAGEMENT

Le manque d’adhésion des équipes / mauvaise intégration des recruté.e.s

Le climat de séduction qui risque de s’instaurer dans l’équipe

La perturbation de la cohésion d’équipe

Le sentiment d’injustice face à des promotions qui pourraient paraître motivées uniquement par des quotas et une discrimination positive

La plus grande difficulté à manager des femmes / des hommes

Les perspectives d’évolution limitées voire inexistantes

COMMUNICATION

La communication genrée selon les métiers de l’entreprise

La méconnaissance des dispositifs de formation et de mobilité interne

*Ces réponses reflètent certaines représentations qui existent dans notre société, elles ne reflètent en rien les convictions des commanditaires de l’étude, ni celles des entreprises ayant participé.

Aucune des raisons proposées pour expliquer l’absence de femmes ou d’hommes à certains postes **ne remporte plus de 20% d’adhésion**. Ces résultats surprennent d’autant plus que certains arguments très souvent entendus lors de contacts avec des représentant.e.s d’entreprises n’apparaissent ici pas du tout significatifs. En effet, les réticences concernant l’accès de femmes aux métiers du BTP ou de l’industrie sont très souvent liées à **un supposé manque de force physique et aux contraintes de nouvelles installations sanitaires pour l’entreprise**.

La crainte de la perturbation de l’équilibre des équipes est également mise en avant dans les échanges officieux. Le manque de disponibilité des femmes pour des raisons de conciliation avec la vie familiale reste très ancré dans les esprits des personnes interviewées :

« Dans l’esprit de tout le monde, une femme prendra un congé maternité et parental... l’absence du bureau... il faut la remplacer, elle n’aura pas envie de s’investir dans le travail, elle voudra partir tôt etc. Ces remarques restent présentes malgré l’évolution de notre société... La maternité et l’éducation restent une affaire de femmes » (une participante du groupe inter-réseaux)

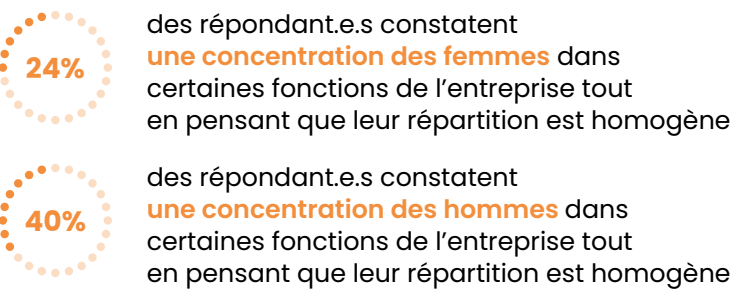
Par ailleurs, certains entretiens et commentaires au questionnaire indiquent un accueil très défavorable à l’instauration de quotas pour favoriser l’accès de tous.tes aux fonctions dirigeantes.

L’HOMOGÉNÉITÉ DE LA RÉPARTITION DES FEMMES OU DES HOMMES NE SEMBLE PAS INCOMPATIBLE AVEC LEUR CONCENTRATION DANS CERTAINES FONCTIONS

La répartition des femmes et des hommes est-elle homogène dans toutes les strates de votre entreprise ?



Constatez-vous une concentration des femmes ou des hommes à certaines fonctions de votre entreprise ?



Le croisement des réponses aux deux questions : « **La répartition des femmes/des hommes est-elle homogène dans toutes les strates de votre entreprise ?** » et « **Constatez-vous une concentration des femmes/des hommes à certaines fonctions de votre entreprise ?** » met en avant une incohérence, présente aussi bien pour les femmes que pour les hommes mais particulièrement marquée en ce qui concerne les hommes.

En effet, la logique voudrait que lorsqu’une concentration d’hommes ou de femmes est constatée sur certaines fonctions, leur répartition ne semble pas homogène. Or beaucoup de répondant.e.s, même s’ils.elles constatent la concentration d’un sexe à certaines fonctions, pensent que la répartition des hommes et des femmes est homogène dans leur structure.

La conviction d’une mixité acquise serait-elle liée à une représentation erronée de la réalité, dans certaines entreprises ?

SI LA MAJORITÉ DES PERSONNES RÉPONDANTES CONSIDÈRE QUE LA MIXITÉ EST UNE PRÉOCCUPATION DE LEUR ENTREPRISE...

On note qu’elle mise plus sur l’action des services publics que sur leur possibilité propre à agir. En effet, parmi les leviers à activer pour favoriser la mixité en entreprise, les répondant.e.s ont majoritairement choisi la réponse « **Amener les Services Publics à favoriser la mixité dans les filières de formation, le positionnement et la candidature de femmes et d’hommes sur tous les postes sans distinction de sexe** ». Elles pourraient pourtant agir plus en leur sein, en mettant en place non seulement des programmes de développement spécifiques pour les femmes, mais également des actions qui engagent les hommes et les mobilisent sur la mixité.

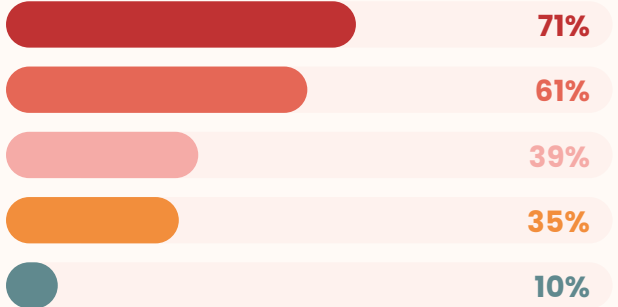
EN EFFET, DE NOMBREUX BÉNÉFICES SONT RECONNUS À LA PLUS GRANDE MIXITÉ DES ÉQUIPES :

Notre enquête « **Où en est la mixité dans les entreprises des Hauts-de-France ?** » menée en 2017 abonde dans le sens des études déjà menées à l’échelle internationale qui mettent en lien mixité et :



- 1 : Amélioration du climat de travail
- 2 : Effet motivateur
- 3 : Plus grande productivité
- 4 : Augmentation de la sécurité et de la sûreté au travail
- 5 : Évolution des conditions générales de travail

Plus-value observée :



● Recrutement de nouveaux talents ● Meilleure image de marque de l’entreprise ● Meilleure performance (production, innovation, création de nouveaux marchés...) ● Meilleur climat social ● Diminution des arrêts de travail

Document de synthèse réalisé par le CORIF de Lille, 145 Rue des Stations, 59800 Lille, avec le soutien de la DREETS des Hauts-de-France. Pour tout complément d’informations : 03 20 54 73 55. Crédit illustrations : © Freepik. Conception graphique © Hello Loup. Impression : RapidFlyer.

BAROMÈTRE DES FREINS À LA MIXITÉ DANS LES ENTREPRISES



Synthèse tirée de l’étude réalisée auprès d’entreprises de la région Hauts-de-France (l’étude complète est disponible sur demande) 2020-2021.

MÉTHODOLOGIE

- ➔ Enquête menée entre 2020 et 2021.
- ➔ 104 réponses au questionnaire, de la part de représentant.e.s d’entreprises de secteurs d’activités diversifiés
- ➔ Parallèlement, 14 entretiens ont été menés avec des salarié.e.s travaillant à des postes où ils et elles sont minoritaires ainsi qu’auprès de managers et responsables RH.

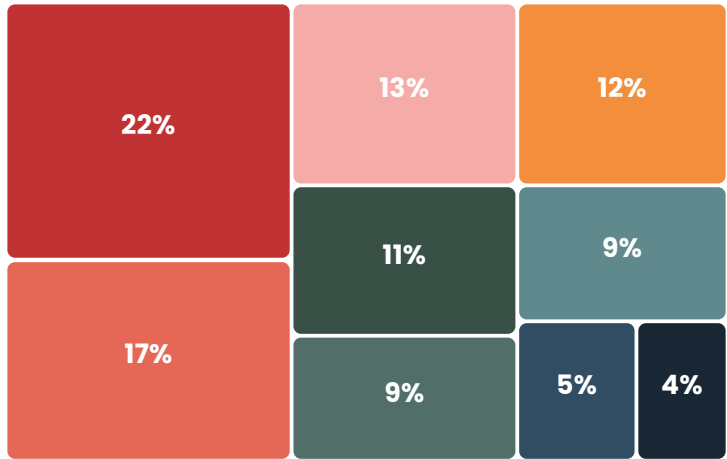
Les expériences des femmes et des hommes sont volontairement comparées afin de mettre en évidence les effets, les enjeux et le poids du système de genre.

Alors que 368 consultations ont été initiées, **104 questionnaires ont été remplis et exploités**. Nous émettons l’hypothèse que le faible nombre de retours, au regard du nombre de consultations du questionnaire est dû à une perception parfois culpabilisante du questionnement.

En effet, notre questionnement ciblait volontairement la sphère de l’entreprise et n’évoquait pas la dimension systémique, sociétale des facteurs de freins à la mixité. Certain.e.s sondé.e.s ont donc parfois pu interpréter ces questions comme une mise en cause personnelle ou la mise en cause de leur entreprise pour expliquer les freins à la mixité. En témoigne par exemple cette réaction d’une DRH en industrie :

La charge de la non mixité dans votre questionnaire est toujours portée par l’entreprise ! C’est très orienté !

Y A-T-IL UN IMPACT DE CES ACTIONS SUR LA RÉPARTITION FEMMES / HOMMES DANS VOTRE ENTREPRISE ?



- Administration
- Transports de voyageurs, marchandises, logistique
- Enseignement secondaire et formation continue pour adultes
- Energie, banques et assurances
- Santé, soin et aide à la personne
- Grande distribution alimentaire, sport, bricolage, habillement et vente à distance
- Action socio-éducative et culturelle, insertion socioprofessionnelle
- Conseil et services aux entreprises et collectivités
- BTP et industries agro-alimentaire, automobile, métallurgie, verrerie, papier-carton, chimie



MIXITÉ : DE QUOI PARLE-T-ON ?

63% des personnes interrogées au sein des entreprises savent définir les contours de la mixité.

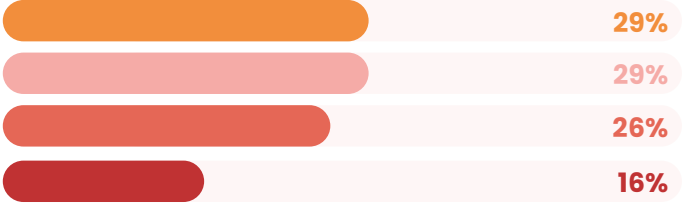
Par convention, on parle de mixité (liée au sexe) quand il y a une présence de femmes et d’hommes dans une proportion d’au moins 30% / 70% voire 40% / 60%, dans l’ensemble des strates de l’entreprise.

LES INCITATIONS À LA MIXITÉ EN ENTREPRISE

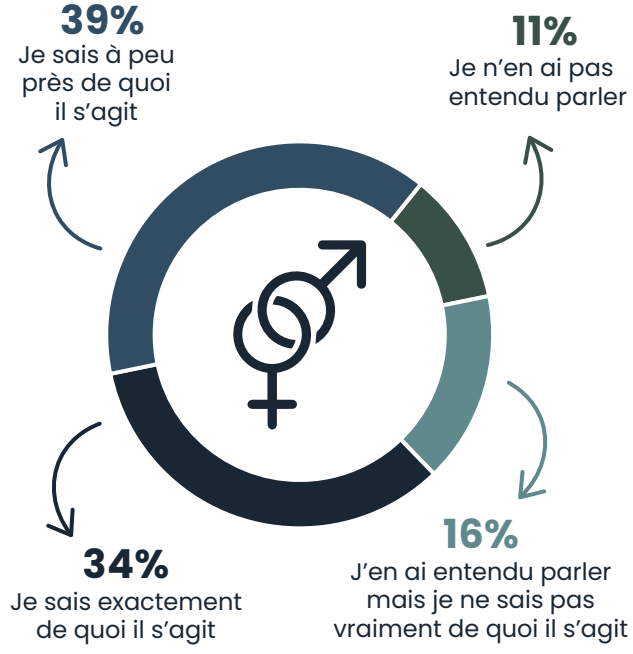
73% des répondant.e.s connaissent **partiellement ou exactement** les incitations en faveur de la mixité.

La majorité des personnes interrogées pense que ces mesures sont nécessaires et importantes (45%), voire peuvent représenter un atout pour l'entreprise (37%) plutôt qu'un frein (6%) ou une non-préoccupation (12%).

Paradoxalement, la mixité apparaît comme une pré-occupation surtout réglementaire* :



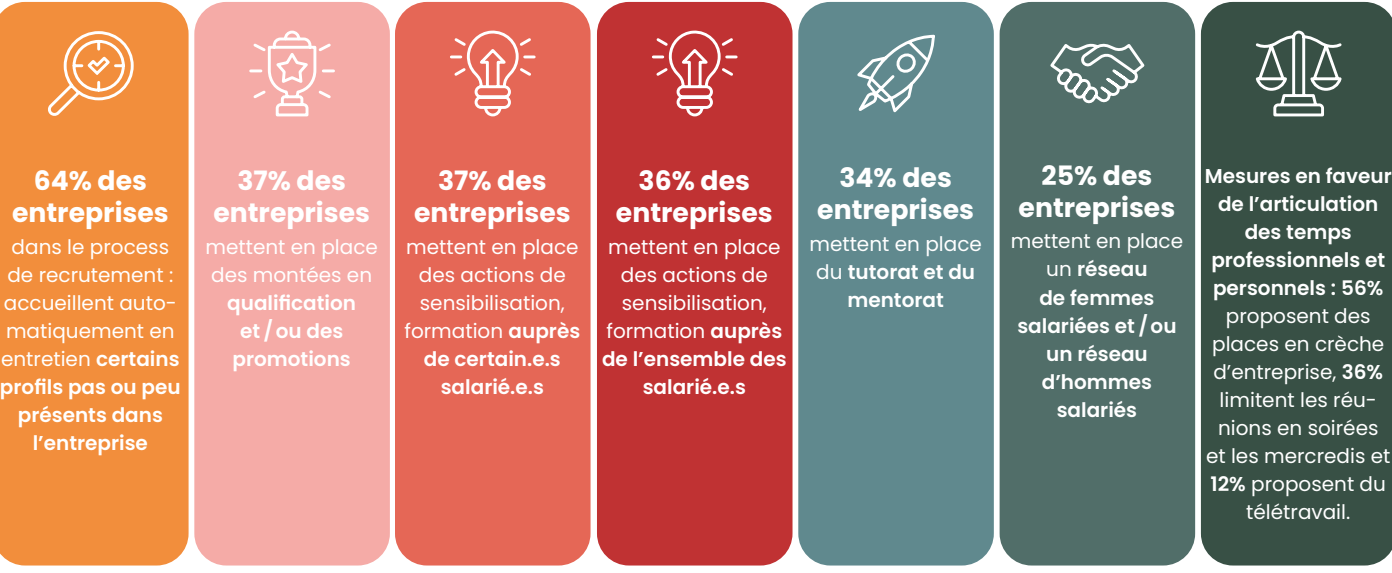
* Niveau d'importance de la mixité dans les préoccupations de l'entreprise :
● Une préoccupation surtout réglementaire ● Une préoccupation secondaire
● Une des préoccupations principales ● Pas du tout une préoccupation



LES ACTIONS MISES EN PLACE PAR LES ENTREPRISES

57% Pour la majorité, les entreprises interrogées mettent en place des actions en faveur de la mixité. Parmi celles ayant mis en place des actions, les actions les plus plébiscitées sont celles réalisées dans le cadre du recrutement, suivies des actions en faveur de l'articulation des temps (crèches d'entreprise).

RÉALISATION DES ENTREPRISES AYANT MIS EN PLACE DES ACTIONS EN FAVEUR DE LA MIXITÉ :



Mesures en faveur de l'articulation des temps professionnels et personnels : 56% proposent des places en crèche d'entreprise, 36% limitent les réunions en soirées et les mercredis et 12% proposent du télétravail.

Y'A-T-IL UN IMPACT DE CES ACTIONS SUR LA RÉPARTITION FEMMES / HOMMES DANS VOTRE ENTREPRISE ?



43% Cependant, 43% des personnes ne sont pas convaincues de l'impact de ces actions sur la mixité.

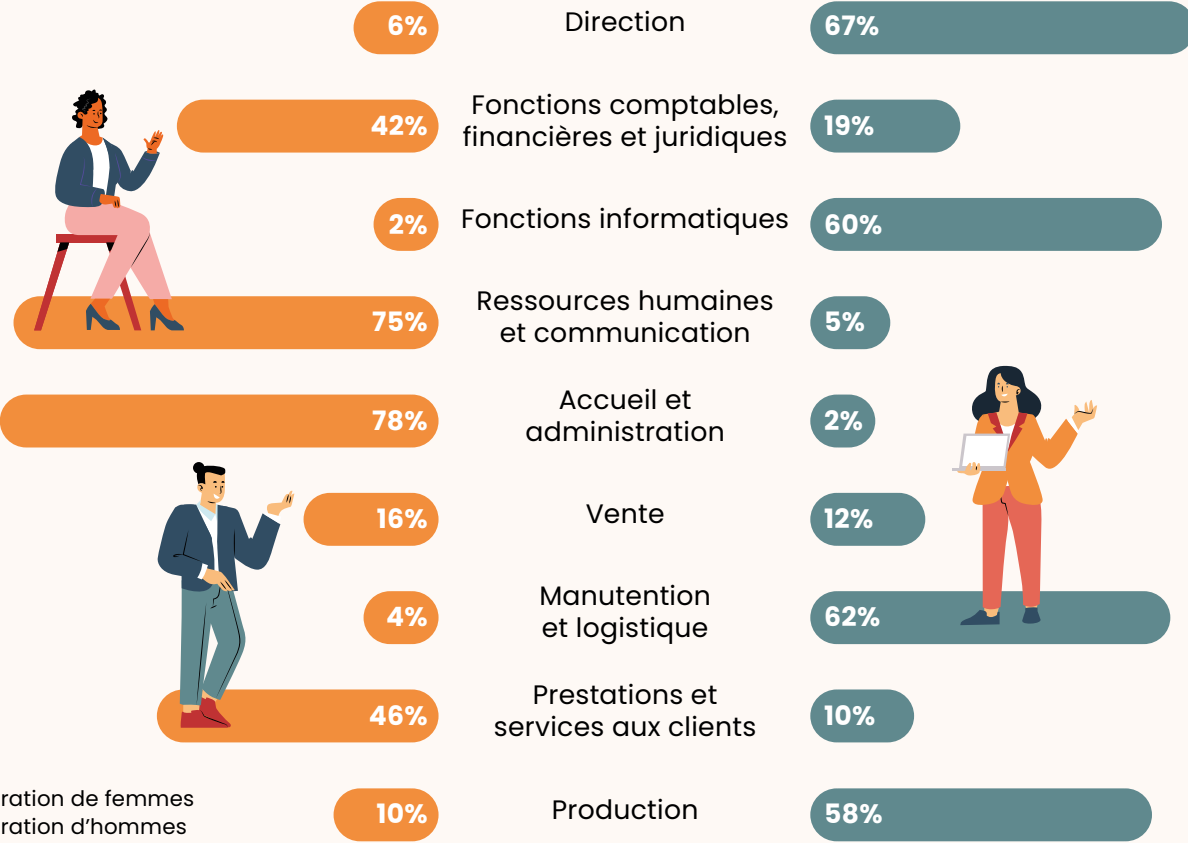
LA NON-MIXITÉ À CERTAINES FONCTIONS DE L'ENTREPRISE EST BIEN CONSCIENTE...

« Dans mon entreprise, dans le bureau, tout ce qui est administratif, ce sont des femmes et les hommes sont plus sur le terrain. »

Par exemple pour le nettoyage de véhicules. Peut-être que le nettoyage de véhicule c'est délicat voire dangereux. On fait du nettoyage de véhicules pour des agences de location ou la mairie. Ça peut être dangereux parce que les voitures sont garées à côté de la route, les automobilistes nous frôlent quand on travaille. » (un agent d'entretien)



PERCEPTION DE LA CONCENTRATION DE FEMMES, OU D'HOMMES, DANS LES DIFFÉRENTES FONCTIONS DE L'ENTREPRISE



Indication de lecture : parmi les répondant.e.s constatant une concentration des femmes à certaines fonctions, 6% estiment qu'elles se concentrent sur les postes de direction. Parmi les répondant.e.s constatant une concentration des hommes à certaines fonctions, 67% estiment qu'ils se concentrent sur les postes de direction.

... MAIS PEUT S'EXPLIQUER PAR DES REPRÉSENTATIONS SEXUÉES DES MÉTIERS DE L'ENTREPRISE

Il y a plus de consensus sur le fait que tous les métiers sont accessibles aux hommes (85%) que sur le fait que tous les métiers sont accessibles aux femmes (74%). Le positionnement des hommes dans tous les métiers semble toujours plus légitime que celui des femmes.

« Pour moi la mixité c'est important mais cela dépend du niveau de métier, car le métier de responsable de rayon est physique et prenant en nombre d'heures, ce qui me laisse croire qu'il sera difficile pour certaines femmes. » (Un manager grande distribution).

Aujourd'hui, tous les métiers de votre entreprise vous paraissent-ils accessibles aux hommes ?



Aujourd'hui, tous les métiers de votre entreprise vous paraissent-ils accessibles aux femmes ?



● Non, certains seulement ● Oui, la plupart, à l'exception de certains ● Oui, tous

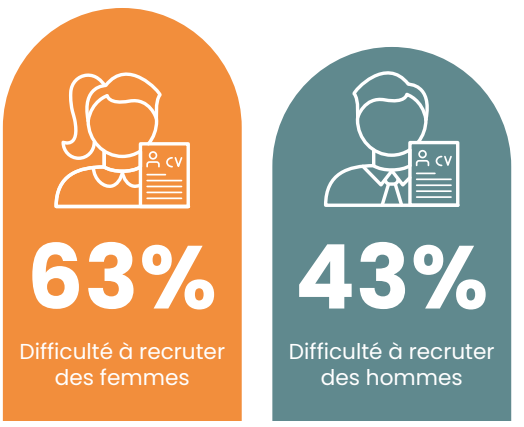
LA DIFFICULTÉ À RECRUTER DES FEMMES EST PLUS MARQUÉE QUE CELLE À RECRUTER DES HOMMES

Le manque de candidatures des deux sexes est la raison la plus invoquée pour expliquer les difficultés de recrutement rencontrées pour les femmes, ou pour les hommes (80% des répondant.e.s).

« Notre entreprise a une vraie politique de mixité et pourtant a du mal à trouver des femmes candidates... » (Une responsable RH d'une entreprise de location)



Avez-vous plus de mal à recruter des femmes ou des hommes ?



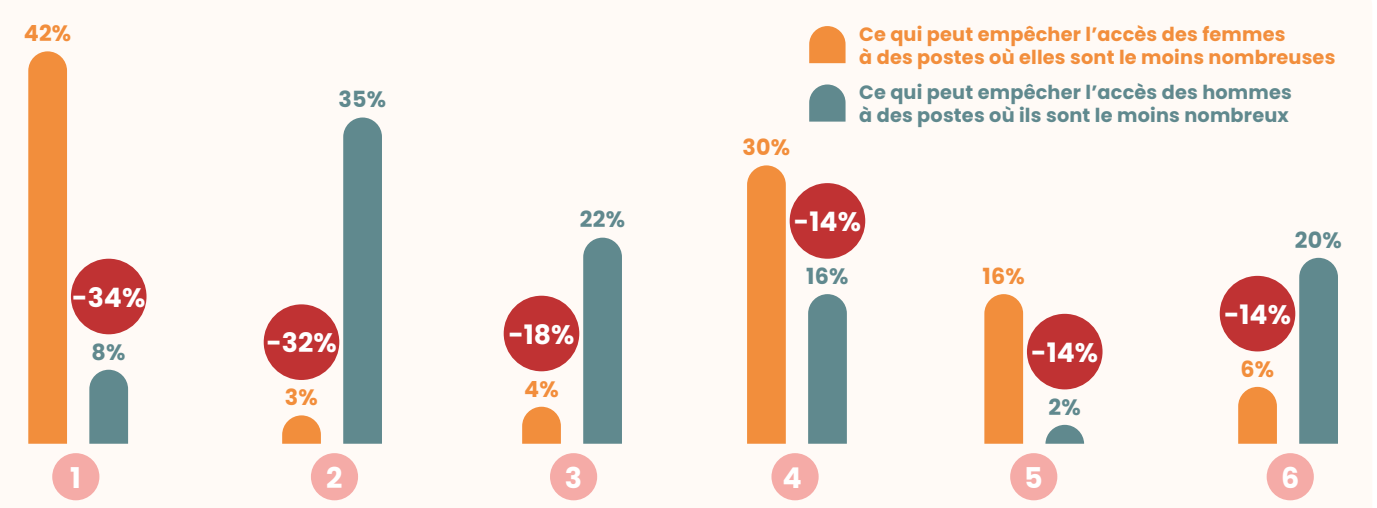
DES FEMMES MOINS CONFIANTES ? DES HOMMES AUX EXIGENCES TROP ÉLEVÉES ?

Une technicienne réseaux donne son avis au sujet du manque de confiance des femmes : « Il faut être sûre de soi sinon à la moindre remarque, on finit par se dire : "c'est pas pour moi" (...) »

Un auxiliaire de vie quant à lui nous dit : « On parle toujours d'embauche mais jamais des défections de poste et moi ça me gêne. La pénibilité, le salaire, les abus du bureau avec le planning... Au début c'est tout rose, ils arrangent ton planning et après que tu as signé ton contrat, ils abusent. Moi je me suis renseigné sur mes droits et j'aide mes collègues, elles subissent... »



Si aucun item ne se démarque clairement pour expliquer la difficulté d'accès à certains postes, lorsqu'on compare les raisons invoquées selon qu'on parle des hommes ou des femmes, on s'aperçoit qu'il existe des écarts significatifs sur certains items :



1 Le manque de confiance en elles des femmes / en eux des hommes 2 Les prétentions salariales trop élevées 3 Le risque de leur départ rapide de l'entreprise pour favoriser leur évolution professionnelle 4 Le manque d'engagement de la direction à ce sujet 5 Le manque de disponibilité / la prédisposition à l'absentéisme 6 L'absence des savoir-être / des softs skills attendus sur ces postes