



AGIR SUR LA MIXITÉ DANS LES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE PAR LE PRISME DES CONDITIONS DE TRAVAIL : UN LEVIER INNOVANT ET INCONTOURNABLE



Certains emplois ont été longtemps inaccessibles aux femmes eu égard à leur caractère de pénibilité. C'est le cas de certains métiers industriels où la force, la résistance ou l'endurance physique nécessaires pour les exercer étaient considérées comme incompatibles avec la physiologie féminine.

Dans le champ du travail, les recherches sur la mixité émergent à partir du constat d'une récurrente et forte ségrégation professionnelle (horizontale et verticale). Elles s'interrogent d'abord sur la définition de la mixité et rejettent une conception purement quantitative.

- Le postulat de départ de cette étude est de s'interroger sur les raisons de la présence de si peu de femmes dans le secteur de l'industrie.

Le souhait du pôle travail de la DREETS a été d'aller au-delà des actions possibles pour pouvoir recruter plus de femmes dans ce secteur.

Le prisme des conditions de travail a été choisi sur la base d'études statistiques sexuées. Une analyse des accords égalité professionnelle a été menée avec un focus sur le domaine d'action conditions de travail et des entretiens ont été menés auprès de dirigeant.es, de DRH, de services de prévention, d'organisations professionnelles et syndicales ainsi que de salarié.es.

- Cette étude a permis de confirmer la nécessité pour l'ensemble des acteur.trices du secteur de l'industrie de s'interroger et de mettre en place des actions en lien avec les conditions de travail pour recruter plus de femmes et surtout les maintenir dans ce secteur.

Une mixité à géométrie variable

D'une part, les études sur les pratiques existantes en entreprise mettent en évidence une mixité au travail à géométrie variable, un éventail allant de la simple coexistence d'hommes et de femmes à une mixité de coopération et d'interactions entre hommes et femmes qui partagent des tâches similaires. D'autre part des travaux permettent de constater que la « féminisation » (comprise comme augmentation du nombre de femmes) de certains métiers non mixtes (- de 40 % des effectifs) a des contenus très divers, de la simple reproduction d'une mixité de coexistence à la transformation des pratiques professionnelles et des relations de travail (mixité indifférenciée).

Des AT globalement en baisse y compris chez les hommes mais qui masquent une progression continue chez les femmes

En effet, selon la photographie statistique de la sinistralité au travail en France réalisée par l'Anact, si l'on constate entre 2002 et 2019 une baisse globale des accidents du travail (-11,1%), malgré l'augmentation de 13,5% des effectifs salariés, cette avancée encourageante concerne les hommes (-27,2%) et masque la progression continue des accidents du travail pour les femmes (+41,6%).

- Dans le secteur des Industries transports, eau, gaz, électricité, livre et communication - le second secteur plus accidentogène pour les hommes avec 76 594 accidents de travail reconnus on constate une stabilisation des accidents du travail pour les hommes (- 2,74%), tandis que ceux des femmes augmentent de 55%.

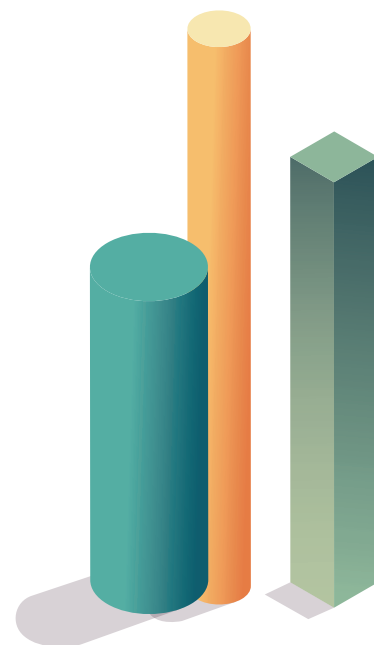
- Et parallèlement, dans les trois secteurs à prédominance féminine (services, commerces et industries de l'alimentation, commerce non alimentaire et les activités de services santé action sociale, nettoyage et travail temporaire), la tendance des accidents de travail est à la baisse pour les hommes sur 19 ans, et à la hausse pour les femmes, alors même que les effectifs ont augmenté dans ces 3 secteurs.

Des accords égalité professionnelle pas assez centrés sur le domaine des conditions de travail

En matière d'accord égalité professionnelle, le code du travail prévoit que l'entreprise choisisse des domaines parmi la liste suivante (9 domaines possibles) : l'embauche, les conditions de travail, la formation, la santé sécurité au travail, la promotion professionnelle, la rémunération effective, la qualification, la classification, l'articulation entre l'activité et l'exercice des responsabilités familiales.

Selon les accords d'entreprises industrielles analysés (52 au total), ils traitent rarement de la mixité avec les conditions de travail, ou la sécurité au travail, ou encore la classification. La plupart d'entre eux ne présentent pas non plus une approche « sexo spécifique » des conditions de travail. Et si ce domaine est choisi, aucun lien n'est réalisé avec le rapport chiffré de situation comparée ou encore avec le champ du recrutement. Pourtant il serait important de réaliser ces croisements de données pour améliorer la mixité professionnelle, ainsi que d'analyser les modalités d'organisation du travail et les conditions de travail pour mesurer leur impact sur la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise.

● **Beaucoup d'études et de questionnements sur l'accès et le recrutement des femmes dans le secteur de l'industrie mais peu d'interrogation sur le maintien en emploi des femmes dans ce secteur et les raisons pour lesquelles certaines femmes quittent ce secteur pour retourner dans leurs secteurs d'origine qui peuvent également être des secteurs difficiles (ex : une femme recrutée dans le secteur de l'industrie qui quitte ce secteur pour retourner dans le secteur des services à la personne exclusivement pour des raisons de conditions de travail).**



Méthodologie mise en place dans le cadre de cette étude :

Notre méthodologie s'est appuyée sur des entretiens semi-directifs auprès d'un éco-système composé de :

- Représentants de la direction / DRH. Les représentants de la direction sont divers : directeur ou directrice des ressources humaines (DRH) ou responsable RH placé sous l'autorité de la DRH, dirigeant.e d'entreprise, responsable paye ou juridique, responsable diversité ou RSE, chargé.e de mission.
- Syndicats, 3 ont été interviewés dont des Unions Régionales (CFDT, UNSA).
- Branches professionnelles (branche agro-alimentaire, branche industrie), 2 ont accepté nos interviews.
- Service de prévention, 3 personnes ont accepté de répondre à nos questions dont des médecins et ergonomes.
- Salariées : 4 femmes travaillant principalement dans des environnements non mixtes (aéronautique, automobile, chimie...) et occupant des postes diversifiés d'opératrice à conductrice de lignes automatisées. Un principe d'anonymat et de confidentialité a été assuré aux interlocuteurs.

Accidentologie et maladies professionnelles chez les femmes : une progression constante qui doit amener à s'interroger

- Photographie statistique de la sinistralité au travail en France réalisée par l'Anact : si l'on constate entre 2002 et 2019 une baisse globale des accidents du travail (-11,1%), malgré l'augmentation de 13,5% des effectifs salariés, cette avancée encourageante concerne les hommes (-27,2%) et masque la progression continue des accidents du travail pour les femmes (+41,6%).
- En ce qui concerne les maladies professionnelles déclarées et reconnues, on constate qu'elles sont en augmentation forte et constante (+108%) pour les hommes et les femmes depuis 2001, alors que l'effectif salarié a augmenté de 13,5% entre 2001 et 2019. Mais elles ont progressé 2 fois plus rapidement pour les femmes (+158,7%) que pour les hommes (+73,6%) sur cette période.



- Les arrêts de travail des femmes durent plus longtemps que ceux des hommes (en moyenne 18 jours de plus).

Accident du travail

	Accident du travail			Répartition des AT			Indemnités journalières				Durée moyenne d'arrêt					
	Hommes	Femmes	Hommes et Femmes		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	Hommes et Femmes	Part Femmes		Hommes	Femmes	Hommes et Femmes	F/H
2014	7.742	1.278	9.020	2014	86 %	14 %	2014	421.371	90.985	512.356	17,8 %	2014	54	71	57	31 %
2015	7.270	1.207	8.477	2015	86 %	14 %	2015	415.742	85.669	501.411	17,1 %	2015	57	71	59	24 %
2016	7.044	1.189	8.233	2016	86 %	14 %	2016	409.730	84.257	493.987	17,1 %	2016	58	71	60	22 %
2017	6.787	1.211	7.998	2017	85 %	15 %	2017	417.764	86.557	504.321	17,2 %	2017	62	71	63	16 %
2018	6.764	1.250	8.014	2018	84 %	16 %	2018	429.680	94.833	524.513	18,1 %	2018	64	76	65	19 %
2019	6.537	1.289	7.826	2019	84 %	16 %	2019	421.252	105.263	526.515	20,0 %	2019	64	82	67	27 %
2020	5.585	1.058	6.643	2020	84 %	16 %	2020	424.059	114.347	538.406	21,2 %	2020	76	108	81	42 %
2021	6.162	1.210	7.372	2021	84 %	16 %	2021	461.941	124.636	586.577	21,2 %	2021	75	103	80	37 %

Maladies professionnelles

	Maladies professionnelles			Répartition MP			Indemnités journalières				Durée moyenne d'arrêt					
	Hommes	Femmes	Hommes et Femmes		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	Hommes et Femmes	Part Femmes		Hommes	Femmes	Hommes et Femmes	F/H
2014	1.023	531	1.554	2014	66 %	34 %	2014	173.815	114519	288334	40 %	2014	170	216	186	27 %
2015	908	528	1.436	2015	63 %	37 %	2015	171.043	126175	297218	42 %	2015	188	239	207	27 %
2016	800	442	1.242	2016	64 %	36 %	2016	173.587	121202	294789	41 %	2016	217	274	237	26 %
2017	835	433	1.268	2017	66 %	34 %	2017	181.788	124204	305992	41 %	2017	218	287	241	32 %
2018	911	386	1.297	2018	70 %	30 %	2018	196.431	125817	322248	39 %	2018	216	326	248	51 %
2019	887	430	1.317	2019	67 %	33 %	2019	215.789	136582	352371	39 %	2019	243	318	268	31 %
2020	782	333	1.115	2020	70 %	30 %	2020	221.574	135176	356750	38 %	2020	283	406	320	43 %
2021	745	397	1.142	2021	65 %	35 %	2021	221.623	152804	374427	41 %	2021	297	385	328	29 %

La santé au travail : thème optionnel / secondaire de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle dans le secteur de l'industrie :

- ● ● Malgré un arsenal législatif en faveur de l'égalité professionnelle, la santé au travail reste un thème optionnel de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle.
- ● ● Nécessité de renforcer le rôle de prévention et de décloisonner la santé au travail en utilisant l'arsenal législatif

- La négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle peut porter sur les conditions de travail (C. trav. Art. L. 2242-19-1). Les dispositions de l'article L4121-3 du code du travail précisent que pour évaluer les risques, l'employeur doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.
- La loi du 02 août 2021 renforce la prévention santé travail en entreprise et prévoit une programmation pluriannuelle des mesures de prévention à prendre pour améliorer les conditions de travail et réduire les risques professionnels dans les entreprises de plus de 50 salariés. Dans les TPE, l'employeur doit identifier les actions de prévention à mettre en place et les consigner dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Une évolution positive sur le recrutement des femmes mais des actions nécessaires sur l'intégration :

- Réelle volonté des entreprises à recruter. Des entreprises prêtes à intégrer les femmes dans l'industrie même si ces dernières occupent souvent des postes différents de ceux des hommes.
- Evolution des politiques RH :
 - Embauche selon les compétences et non sur le sexe ce qui permet une réelle mixité.
 - Utilisation de méthodes d'habileté, mise en place d'actions concrètes dans leurs accords « candidatures féminines bienvenues », de recrutements inclusifs : visite, mise en situation, formation à l'interne et tutorat sur l'accès aux compétences techniques, par exemple sur machine automatisée en production.

Mais

- Persistance d'une culture à dominante masculine et de préjugés sexuels à l'égard des capacités des femmes dans l'industrie :
 - La plupart des entreprises recrutent des femmes pour respecter leur engagement en faveur de la mixité inscrit dans leur accord égalité « c'est plus du marketing qu'autre chose »
 - Cibler les postes les « moins » difficiles et en conséquence les moins bien rémunérés.
- Des postes pensés pour accueillir les hommes / pas d'adaptation à l'arrivée des femmes.
- Peu de représentativité des femmes au sein des IRP (besoins et risques spécifiques sont occultés).
- Volonté de pleine intégration et mixité contre-productive :
 - Embauche de plusieurs femmes réparties sur les différentes lignes entraînant un isolement source de mal être et de mauvaise intégration
 - Achats groupés d'EPI : les mêmes pour tout le monde pour ne « pas favoriser ou défavoriser » = EPI non adaptés entraînant des difficultés pour les femmes dans la réalisation des tâches.



Les pistes d'actions pour permettre une meilleure intégration des femmes et leur maintien dans le secteur de l'industrie :

● Réduire la ségrégation sur la répartition des tâches de travail et ainsi agir sur la rémunération des femmes :

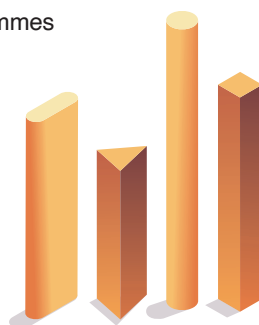
Les salarié.es interviewé.es nous ont révélé que parfois dans certaines organisations du travail les femmes n'accédaient pas aux mêmes primes car elles n'étaient pas sur les mêmes roulements que les hommes et notamment sur les roulements du week-end. Réduire la ségrégation sexuée des emplois diminuerait les inégalités salariales. En effet, comme elles n'occupent pas les mêmes postes elles sont plus faiblement rémunérées et limitées à un éventail de promotions. Selon Fagan et Burchell les femmes occuperaient généralement des postes plus monotones offrant donc moins de possibilités d'apprentissage ou de formation, ce qui amènerait à des différences de promotions et de salaires. « Former aussi sur la programmation ou la maintenance car il n'y a que des hommes ... Ces postes ne sont pas proposés aux femmes. »

● Amener les salariées à s'engager au sein des instances représentatives du personnel pour faire avancer les questions spécifiques de conditions de travail et de santé au travail :

En effet, leur avis, leurs expériences, leurs connaissances et leurs compétences doivent se refléter dans la formulation et la mise en œuvre de stratégies de promotion de la santé dans le cadre de la sécurité et de la santé au travail. Dans certaines entreprises, les femmes sont sous représentées dans la catégorie ouvrière et, par conséquent, la plupart des revendications d'amélioration des conditions de travail ou de risques sont émises par les hommes sans prendre en compte la spécificité des femmes.

● L'idée de repenser la conception du travail, les procédures et l'organisation des postes de travail lors de l'intégration d'une femme ou plusieurs femmes :

Le fait que les travailleuses doivent occuper un poste conçu pour des hommes physiquement mais aussi ergonomiquement, leur demande de s'adapter à des normes prédéterminées. Or, plusieurs recherches menées en Suède, entre autres, révèlent que la participation des salarié.es ainsi que le regard croisé des femmes et des hommes dans la réflexion sur l'organisation du travail amènent des améliorations innovantes des conditions de travail et in fine de la production et du rendement. La plupart des interviewé.es reconnaissent que l'entrée des femmes en masse dans une industrie provoque des changements au sein de l'entreprise. Et certain.es interviewé.es voient l'introduction des femmes comme une source d'innovation alors que d'autres la perçoivent comme une contrainte et amenant des changements impensables ou inimaginables.



● Repenser les postes de façon non genrée / concevoir les postes de façon non genrée :

Les charges physiques semblent être plus que les horaires un frein à la mixité. Associés à la charge physique, l'endurance, la cadence ainsi que le rythme seraient également différenciés selon le sexe.

Pourtant, d'autres entreprises ont fait le pari de la mixité en repensant les postes de façon non genrée. Certaines ont réfléchi préalablement en associant les équipes pluridisciplinaires. Elles ont impliqué plusieurs acteur.trices (médecin, ergonomiste, infirmière, salarié.es, la direction, les syndicats) pour concevoir les postes le plus ergonomiquement accessibles à tous et toutes. D'autres entreprises ont travaillé sur l'adaptabilité des personnes pour les personnes reconnues travailleurs handicapés et cela a permis finalement de revoir les postes de façon sexuée. (En référence à l'article R. 4225-6 CT).

● Mettre en place une politique transversale et imbriquée de l'égalité professionnelle

● Promouvoir et mettre en place des actions sur l'articulation des temps de vie et les conditions de travail via l'accord égalité professionnelle :

Le sentiment d'insécurité dans leur parcours professionnel est plus marqué chez les femmes que chez les hommes car elles ont plus souvent la charge de la famille. De façon générale les femmes assument une plus grande partie des tâches ménagères et des responsabilités familiales, et à partir d'un certain âge, s'occupent aussi des parents âgés.

Les accords en faveur de l'égalité devraient également comporter systématiquement des actions concrètes pour que les femmes se maintiennent à l'emploi et ne quittent pas l'industrie.

En outre, proposer des actions pour l'amélioration du soutien social et l'articulation des temps de vie serait profitable aux femmes comme aux hommes dans le monde industriel, parce que la question de la conciliation travail-famille est parfois négligée dans les milieux majoritairement masculins où ces besoins ne seraient pas considérés comme légitimes.