

# Travail & CHANGEMENT

## Les conditions de travail ont-elles un sexe?

- santé
- mixité
- égalité

### ARGUMENTS (P. 4 À 7)

Dominique Baldo (Michelin France),  
Véronique Blanc (CFDT Michelin),  
Jean-Claude Champrigaud (Sud Michelin),  
Marie Pezé (psychanalyste),  
Anne Corréze (ministère  
du Travail)  
et Karen Messing (ergonome)

### CÔTÉ ENTREPRISES (P. 8 À 13)

#### Industrie

**Le plastique retrouve  
de la souplesse**

#### Transports routiers

**« Les routières sont sympas »...  
mais encore peu nombreuses**

#### Enquête

**« Égalité professionnelle » :  
le Limousin affine  
son dictionnaire**

#### Région

**L'Île-de-France en rangs serrés  
contre les inégalités**

#### Secteur énergie

**Les gars au turbin,  
les filles aux turbines**

#### Agroalimentaire

**Davantage de rose  
dans le fromage bleu**



# Les conditions de travail ont-elles un sexe ?

**A-t-on vraiment progressé sur le thème de l'égalité professionnelle dans les entreprises ? Pour dépasser les seules notions d'égalité salariale et de parcours, une autre approche existe : celle qui permet d'établir un lien entre les conditions de travail et le genre. Nouveau et instructif pour tous les salariés.**

**L**a France présente une spécificité par rapport à ses voisins européens : un taux d'emploi élevé des femmes de 58,3 %, et un taux de fécondité qui caracole en tête des statistiques

management. Aux femmes, les affres de la conciliation travail-vie familiale, aux hommes, l'assignation de « faire carrière » et d'assurer la part essentielle du revenu familial. Ces représen-

raient inciter à tomber dans la caricature et laisser les stéréotypes justifier les pratiques d'exclusion et de discrimination. Mais des données qui, plus intelligemment, interpellent : pourquoi ces indicateurs ? Jennifer Bué de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Darés) en tire\* la conclusion d'un « effet de genre » des conditions de travail, avec des spécificités du travail féminin peu visibles, peu connues, donc sous-estimées et mal prises en compte.



« **Enrichir le rapport de situation comparée d'éléments sur les conditions de travail.** » *Florence Chappert,*

coordinatrice de ce dossier (département Compétences, travail et emploi de l'Anact)

européennes avec, en moyenne, deux enfants par Française. Mais la France, comme ses voisins, n'a pas encore trouvé d'équilibre dans la répartition des sexes sur le plan de l'emploi et du travail. Des secteurs entiers résistent à la mixité, des filières peinent à employer des femmes... ou des hommes. Les stéréotypes restent forts : aux femmes, les métiers en relation avec autrui, aux hommes, les métiers « pénibles » et le

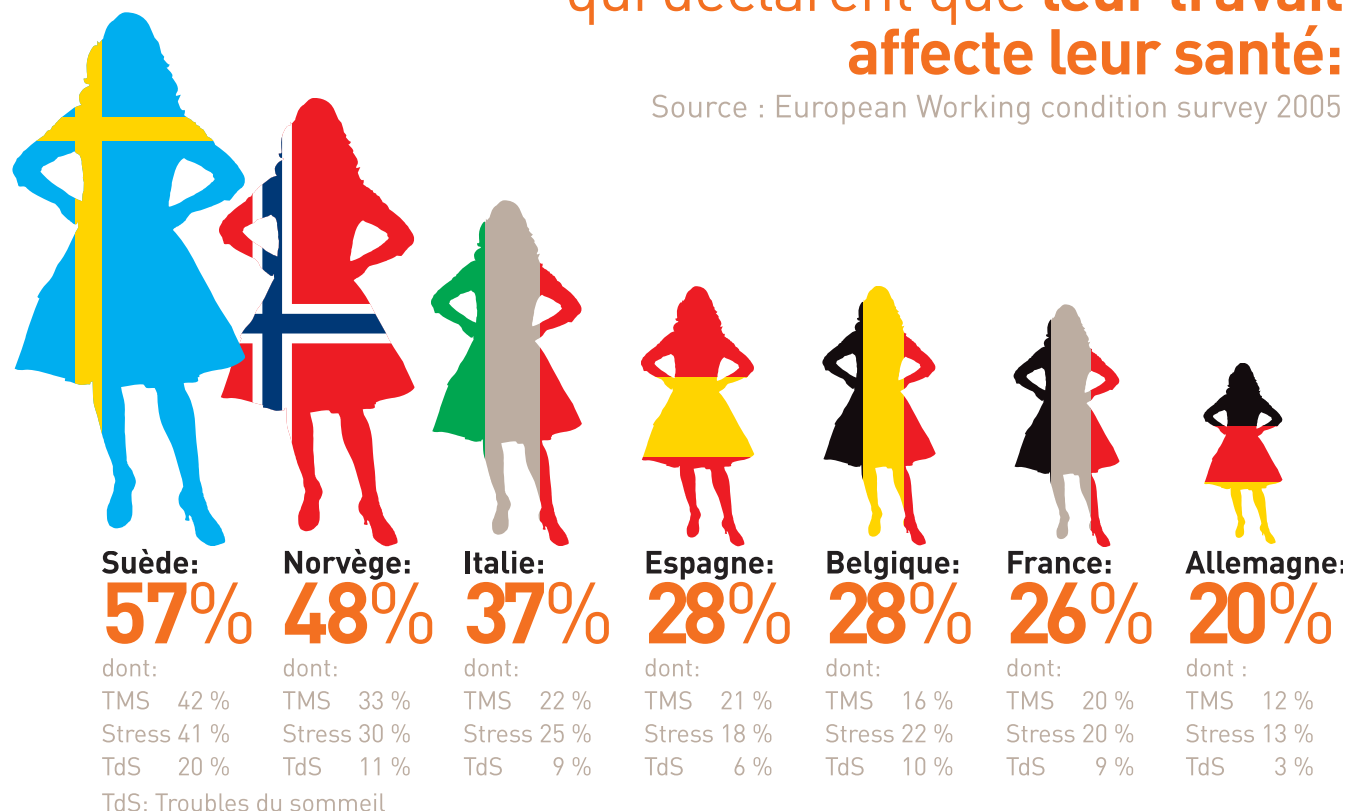
tations sont-elles caricaturales, dépassées ? Assez réalistes en tout cas, et les chiffres de différentes enquêtes les confirment. Les femmes se déclarent en effet plus stressées que leurs collègues masculins (+ 40 %, étude Sumer 2003), plus souvent malades (+ 22 % de risques de contracter des TMS, étude Sumer 2003), plus mal à l'aise (+ 54 % de « mal-être déclaré », étude Samotrace 2009)... Des données qui pour-

## → L'égalité pour objectif

Pénibilité physique, organisation des horaires, charge de travail, valorisation du présentisme... les contraintes de travail constituent toujours des freins sur certains postes. Les nouvelles organisations du travail, majoritairement dans les services, renforcent la concentration des femmes dans des emplois peu qualifiés, contraints (peu d'autonomie et de soutien social...) et précaires (CDD, temps atypiques et partiels...). C'est fréquemment le cas dans le secteur des services et, *a fortiori*, des services à la personne. Les stéréotypes de genre attachés aux emplois (qualités naturelles attribuées à tel ou tel sexe) ont la vie dure. À tel point que, dans les mêmes emplois, femmes et hommes n'ont pas toujours les mêmes activités et que, presque systématiquement, la différenciation se retrouve sur des postes similaires... Sur ce sujet comme sur les autres, le point de vue défendu par le Réseau Anact est toujours celui de l'analyse du travail : quelles sont les contraintes liées à un poste ? Quelles pistes d'action mettre en place ? L'objectif étant de parvenir à une diversité sexuée de tous les métiers, de manière pérenne.

## Pourcentage de femmes qui déclarent que leur travail affecte leur santé:

Source : European Working condition survey 2005



**En France, taux d'activité :**  
des hommes

**61,9%**

des femmes  
**51,2%**



Source: Insee 2007

Et, par là, à l'égalité pour tous. Pour que les entreprises appréhendent mieux cette relation.

### → Un terrain à défricher

« Le rapport de situation comparée, quand il est élaboré, ne comprend pas les indicateurs requis sur l'exposition aux risques et la pénibilité, pêche par manque d'éléments sur le niveau de santé, l'absentéisme, et ne permet pas d'établir des liens entre emplois occupés respectivement par les femmes et par les hommes et les différents indicateurs de parcours ou de santé, indique

Florence Chappert, chargée de mission du département Compétences, travail et emploi de l'Anact. Une des

pistes que propose le Réseau Anact est d'enrichir le rapport de situation comparée d'éléments sur les conditions de travail comparées des femmes et des hommes. Les attitudes différenciées des femmes et des hommes pour se protéger des risques liés à leur travail, s'économiser ou compenser des incapacités, sont aussi peu connues.

Ainsi, les femmes développent peut-être des savoir-faire de prudence pour moins s'user – et pour ne pas perdre leur emploi – qu'il peut être intéressant de mieux connaître, sans retomber dans les stéréotypes. » Dans le document unique d'évaluation des risques, faire le lien avec un effet de genre pourrait

aussi apporter d'autres pistes de prévention. Comme, par exemple, faire face à la difficulté de concilier travail et vie hors travail, un risque supplémentaire auquel sont confrontées les femmes, leur rôle en dehors du travail restant prépondérant.

La conciliation des temps fait d'ailleurs partie des travaux engagés par la Commission européenne dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne. C'est aussi sous cette expression que les entreprises qui ont signé des accords sur l'égalité professionnelle abordent la question du cumul travail-hors travail. Quand elles l'abordent, ce qui reste assez rare...

Les évolutions de société poussent à y regarder de plus près : famille monoparentale, famille reconstituée, divorce et garde alternée des enfants... la parentalité change. Les hommes peuvent aussi aspirer à une organisation de leur travail plus souple pour leur permettre d'assumer leur rôle hors travail.

Dans une perspective de plus long terme, l'allongement de la vie professionnelle pose aussi la question du genre : « Il semble que les hommes voient leurs conditions de travail s'améliorer avec l'âge, ce qui n'est pas le cas pour les femmes, poursuit Florence Chappert. Ainsi, le vieillissement de la population, avec une part de plus en plus importante des femmes seniors dans la population active, rend cette question de la santé de celles-ci encore plus cruciale – si elles cumulent un parcours professionnel assez usant, de mauvaises

conditions de travail et des longues maladies qui semblent se déclarer de plus en plus tôt en âge. »

Intervenir sur le tra-

vail et son organisation (horaires, répartition des tâches, conception des systèmes de production), c'est éviter l'exclusion de femmes – mais aussi d'hommes à certains postes – et la dégradation de la santé de l'ensemble des salariés. L'entreprise devrait aussi s'y retrouver en valorisant des compétences sous-évaluées, soit dans des métiers traditionnellement uni-sexes, soit dans des qualifications auxquelles une majorité de femmes ou d'hommes n'accèdent pas pour cause de... mauvais genre.

\* Lors d'un séminaire organisé en juin 2008 par l'Anact.

Béatrice Sarazin (rédactrice en chef)

## ÉDITORIAL



Jean-Baptiste Obéniche,  
directeur général  
de l'Anact

**E**xiste-t-il un lien entre le sexe des travailleurs et leurs conditions de travail ? La question peut sembler saugrenue, et pourtant... Essayez d'y répondre, objectivement, sans stéréotype, sans jugement hâtif du type : « Les femmes sont meilleures pour telles tâches et les hommes pour telles autres. » Poser la question du lien entre le genre et les conditions de travail est un défi inédit que relève le Réseau Anact, conscient des difficultés à surmonter : les femmes sont-elles plus sensibles aux troubles musculosquelettiques ou exercent-elles des professions qui les y exposent plus ? Le poids

*« Considérer le genre, ce n'est pas approcher simplement la question des femmes au travail, mais prendre en compte également celle des hommes. »*

des représentations et des mentalités explique-t-il que perdurent les stéréotypes ? À quelles conditions la société est-elle prête à changer ses pratiques ? Autant de questions qui se posent lorsqu'on entre dans l'univers du genre au travail. Nous devons envisager les différences – ou l'absence de différences – entre les sexes, entre les cultures attachées à chacun d'entre eux. Considérer le genre, ce n'est pas approcher simplement la question des femmes au travail, mais prendre en compte également celle des hommes. Le Réseau Anact fait un pari fort : celui que ses travaux permettent de favoriser un accès égal à l'emploi et de mieux prévenir l'exposition aux risques professionnels pour tous.

# Michelin : début d'adhérence pour l'accord mixité

**Les nouvelles négociations autour de la mixité viennent de s'achever chez Michelin. Des efforts unanimement reconnus autour du sujet, mais des points de l'accord encore à préciser, objectifs chiffrés à l'appui, selon les organisations syndicales. Pour mieux coller à l'entreprise, assez en avance en la matière.**

## Le point de vue des partenaires sociaux Propos recueillis par Béatrice Sarazin

### Hommes et femmes chez Michelin : comment cela se passe-t-il ?

Nous sommes dans une entreprise avec des métiers de l'industrie et de la fabrication. Autant dire que les femmes sont moins nombreuses que dans d'autres secteurs : elles représentent, en prenant en compte tous les métiers (emplois administratifs, maintenance, recherche et développement), 14,5 % des effectifs, mais moins de 5 % lorsqu'il s'agit d'envisager la seule fabrication.

Pour autant, grâce aux actions mises en œuvre, la présence globale des femmes a légèrement augmenté par rapport à 2005. À cette époque, nous avons signé un accord sur le développement de la mixité dans l'entreprise. Nous avons l'obligation légale de le faire, certes, mais, sous l'impulsion d'Édouard Michelin, nous avons déjà commencé à travailler sur le développement de la diversité afin que notre entreprise soit le reflet de la société dans laquelle elle évolue.

### Quelles sont les grandes lignes de cet accord, notamment en matière de conditions de travail ?

On sait que les conditions de travail peuvent être un frein à la mixité. Nous avons donc travaillé autour de dispositifs permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée : délais de prévenance plus importants lorsqu'il y a modification des plannings, et mise en place du Chèque emploi service universel (Cesu) pour aider au financement de services à domiciles – ce qui allège un

**DOMINIQUE BALDO,**  
en charge des négociations au sein  
de la direction des relations sociales  
chez Michelin France



certain nombre de tâches, particulièrement, on le sait, pour les femmes. Il existe également la possibilité d'aménager les horaires au cas par cas (enfants hospitalisés, parents malades, aléas de la vie, retour de congé maternité...) et d'accéder au temps partiel à un moment de la carrière. Pour certains métiers, nous mettons en œuvre le télétravail.

### Mais les postes restent pénibles dans le secteur de la fabrication...

Nous avons lancé une analyse ergonomique des postes les plus pénalisants physiquement. À l'échelle européenne, une personne est chargée de mener une analyse comparative des postes pouvant être tenus par les femmes en fabrication, pour nous inspirer des meilleures pratiques en la matière. Les usines ont des plans d'amélioration ergonomique, et la conception des machines tient compte des recommandations des ergonomes, notamment sur la question du genre des opérateurs.

### Qu'en est-il des hommes dans ce dispositif ?

C'est aussi valable pour eux. Nous avons d'ailleurs mis en place la prise en charge du congé paternité. Avec les salariés, nous avons aussi réalisé un guide de la paren-

talité destiné autant aux salariés qu'à leur hiérarchie. Nous sommes convaincus qu'un salarié qui réussit à concilier tous les aspects de sa vie est un salarié plus efficace et performant. Qu'il soit homme ou femme. La population des seniors s'y retrouve aussi avec des facilités d'horaires, de la souplesse dans l'organisation et les améliorations ergonomiques.

### L'heure est au bilan et à une nouvelle négociation...

En effet, nous avons renégocié cet accord. Notre objectif n'était pas tant de le modifier que de l'étendre à l'ensemble des sociétés du groupe. Les changements de mentalités font doucement leur chemin. Aussi, si l'on se base uniquement sur des données chiffrées, cela peut paraître parfois décevant. Néanmoins, le taux de féminisation a commencé à bouger, le recrutement des femmes étant passé de 17,3 % en 2003 à 24 % en 2007. Il y a une prise de conscience. On peut même parler d'un changement culturel. Nous ne voulons pas prendre des engagements que nous n'arriverions pas à tenir. Je crois davantage à la politique des petits pas et au travail de fond qu'à de grands engagements qui iraient trop vite par rapport à l'évolution culturelle de chacun !



## Quel bilan tirez-vous du premier accord mixité de Michelin ?

Il faut reconnaître que c'est un accord bien construit et assez complet si on le compare à ce que font d'autres entreprises. L'accord est très large, mais des questions comme le temps passé par une femme dans un coefficient ou des données précises et comparées de métiers ne sont pas abordées. Il y a eu un gros effort de communication également. Il est vrai que nous partions de rien et que l'entreprise s'est attelée au sujet de la mixité. C'est sans doute complexe, mais nous nous posons quand même la question d'une réelle volonté de la part de la direction.

### Qu'auriez-vous proposé ?

Des données chiffrées avec des objectifs clairs et précis. Nous sommes encore trop dans le flou. C'est pourquoi, nous avons relancé le sujet au sein du CE. C'est un travail déconnecté de l'accord mais qui pourra nous apporter des éléments. Il s'agit de commissions mixité dans lesquelles nous réfléchissons au futur rapport de situation comparée et aux axes de travail sur lesquels nous aimerions faire progresser l'entreprise. Nous avons engagé différentes études



**VÉRONIQUE BLANC,**  
déléguée syndicale représentante  
de la CFDT Michelin

concernant aussi bien l'analyse sur les écarts de salaires, le recrutement, que l'évolution des carrières, ou encore l'absentéisme. Nous élargissons aussi notre réflexion à l'étude de données sur la mixité dans d'autres entreprises françaises qui ont, elles aussi, des accords mixité-diversité.

### Des points positifs ?

Des données comme l'accès au temps partiel, le congé parental pour les hommes ou une meilleure conciliation des temps marquent une volonté d'améliorer le confort de vie de tous. Le travail sur l'ergonomie des postes est également positif dans le sens où il profite à tous, hommes comme femmes. Cela va dans le bon sens. Nous négocions un accord sur le télétravail qui va profiter à certains salariés.

### L'heure est à un nouvel accord...

À noter que, dès l'ouverture des négociations sur le nouvel accord, l'objectif de la

direction était clairement affiché de le déployer aux autres entités du groupe mais pas de négocier de nouvelles mesures, objectifs et indicateurs. C'est là que nous avons bataillé pour obtenir des engagements concrets et des objectifs mesurables par le biais des indicateurs. Aujourd'hui, nous disposons d'indicateurs plus précis mais cela reste insuffisant. Un élément également très significatif : le premier accord portait sur la mixité dans l'entreprise. Le nouvel intitulé parle de diversité et de mixité. Cela noie un peu le sujet dans des préoccupations, certes légitimes, mais plus larges. Nous avons aussi amené la direction à se tourner vers d'autres filières de recrutement comme, par exemple, des associations qui aident des femmes seniors en réinsertion. Elles sont obligées de retravailler pour une raison ou une autre, elles en sont demandeuses. Pourquoi recruter toujours dans les mêmes viviers ? Mais admettons que le sujet progresse. Si le premier accord marquait le commencement de la réflexion, le deuxième l'élargit et apporte de nouveaux indicateurs. Dans trois ans, nous en obtiendrons encore d'autres, soutenus par le nouveau rapport de situation comparée !

**JEAN-CLAUDE CHAMPRIGAUD,**  
délégué syndical représentant  
de Sud Michelin



## Quel bilan tirez-vous du premier accord mixité de Michelin ?

Un bilan en demi-teinte. Il y a, bien sûr, la satisfaction d'avoir ouvert des négociations sur ce sujet. L'entreprise s'est attelée à faire évoluer les mentalités et à bousculer les idées reçues sur le travail des femmes en milieu industriel. Cela était de bon ton. Mais l'accord n'a pas tenu ses promesses. Les agents féminins ne sont pas plus nombreux, les chiffres le montrent. L'entreprise s'en défend en mettant en avant qu'il y a eu beaucoup plus de femmes parties à la retraite. Nous le déplorons et considérons que l'accord n'a pas eu les effets que nous en attendions.

### Pourquoi, à votre avis ?

Parce qu'il ne comporte pas assez d'objectifs. Il existe quinze indicateurs mais seulement trois objectifs. Par exemple, dans les

métiers de l'industrie, il est bien stipulé qu'il faut faire progresser la proportion de femmes à 5 % en 2007. La réponse de Michelin : compenser simplement les départs à la retraite. L'idéal aurait été de fixer des objectifs à chaque indicateur. En premier lieu, la proportion de femmes aux plus hauts postes. S'il y avait un objectif chiffré, cela montrerait l'ambition réelle de l'entreprise.

### Y a-t-il des points positifs ?

Celui de l'ergonomie des postes. C'est un point crucial pour une raison simple : si on améliore les postes pour les femmes, on les améliore pour tous les autres salariés. Il est vrai que Michelin s'y est penché et a réussi à embaucher des femmes sur des postes difficiles, après avoir étudié les besoins et changé les dispositifs de manutention, dans un atelier en particulier. Cependant, cette démarche intéressante n'a pas été communiquée en interne. C'est dommage et assez symptomatique... Le volet sur la conciliation des temps a plutôt bien fonctionné, mais davantage pour les catégories employés et cadres. Car lorsque vous travaillez en trois-huit, les conditions de travail restent difficiles et la conciliation moins aisée. Il y a eu des

efforts de faits avec des aides individuelles (Chèques emploi service universels), mais pas de réflexion collective, sur l'organisation du travail par exemple.

### L'heure est à un nouvel accord...

La loi sur la diversité a évolué : nous avons donc quelques indicateurs plus précis. Mais ce n'est qu'une reprise de la loi. Nous considérons que demeure un manque d'ambition de l'entreprise. L'objectif a été de communiquer, et il ne faut pas enlever à Michelin ce gros travail de sensibilisation pour casser les idées reçues. Mais, désormais, il faudrait envisager de passer à la vitesse supérieure. Nous déplorons également que les négociations sur les rémunérations aient été déconnectées de cet accord mixité où sont évoquées les questions de parcours et de formation, indissociables de la préoccupation salariale. Une proposition pour faire avancer les choses : Sud a toujours dénoncé les faibles salaires des emplois administratifs en France. Si Michelin augmentait significativement cette catégorie où les femmes sont toujours les plus nombreuses – 67 % dans notre entreprise –, voilà qui constituerait un signe fort et novateur !

# « Questions de genre » au travail : un exercice de longue haleine

**Les analyses et constatations convergent : dans le cadre de leur profession, les femmes ont à composer avec les préjugés et inerties d'une société encore dominée par les valeurs masculines... Des inerties qui vont jusqu'à entraver les études qui pourraient remédier à cette situation.**

## Les invités du réseau Anact Propos recueillis par Muriel Jaouën (journaliste)

### Quel regard une psychanalyste a-t-elle sur l'équation genre - conditions de travail ?


C'est sans doute paradoxal, mais je me suis très vite rendu compte que les concepts psychanalytiques ne sont pas pertinents pour éclairer la question de la souffrance des femmes au travail. La clé d'entrée est plutôt celle des organisations. Des organisations professionnelles qui se conjuguent, au mieux, au masculin neutre, et qui ont été pensées par les hommes pour les hommes. La théorie de la division sexuelle du travail pointe un hiatus majeur entre une assignation prioritaire des hommes à la sphère de la production et des femmes à la sphère de la reproduction. Il y a des travaux d'hommes et des travaux de femmes. Les hommes captent les fonctions sociales à forte valeur ajoutée, les femmes héritent des postes de subordination et d'exécution. Dans ce contexte, une femme « tiendra » beaucoup plus longtemps qu'un homme face à une situation de harcèlement et de maltraitance au travail.

### Pour quelles raisons ?

Par le jeu de ce que les sociologues appellent les leviers de soumission. Leviers de soumission d'autant plus difficiles à combattre qu'ils se nourrissent d'une superposition de dénis.

### C'est-à-dire ?

Premier constat : les femmes qui élèvent seules leurs enfants n'ont pas le choix : plus que d'autres, elles doivent travailler pour gagner leur vie et « font avec ». Deuxième constat : alors que les hommes, confrontés à des situations d'humiliation, s'autorisent à répondre avec force ou à partir, ce qui est cohérent avec leur virilité sociale, les femmes sont soumises à une féminité de genre qui leur barre la riposte agressive. Troisième constat : lorsqu'elles parviennent à des postes à responsabilité, elles adoptent elles-mêmes des pratiques managériales viriles et agressives. Jusqu'à faire du zèle vis-à-



**MARIE PEZÉ,**  
psychanalyste, responsable de la consultation « souffrance et travail » à l'hôpital de Nanterre, auteure d'*Ils ne mouraient pas tous, mais tous étaient frappés* (Pearson, 2008)

vis de leurs subordonnées pour parer toute accusation de favoritisme. Mais il y a pire : pour se protéger du sexisme ambiant, elles éteignent leur féminité.

### De quelle manière ?

Elles neutralisent vêtements, coupe de cheveux, maquillage, comportements. Cette répression du féminin peut aller très loin dans ses effets biologiques. Trente pour cent des femmes en situation de harcèlement présentent une atteinte de la sphère gynécologique : aménorrhée, hémorragies, cancer du col, du sein, des ovaires... Et je ne parle pas des coûts en termes de santé publique, ni de la détérioration des climats familiaux.

### Car la porosité entre vie professionnelle et vie privée joue ici un rôle déterminant...

Les femmes doivent en permanence conjuguer travail de production (emploi) et travail de reproduction (famille). Elles sont en permanence dans une double charge mentale. Chez elles, pas de clivage foyer-travail, alors qu'il existe chez les hommes. La démonstration en a été faite par les faits divers, de ces hommes qui, allant travailler, ont oublié leur enfant dans la voiture.

### Comment et où agir ?

Il faudrait que les organisations du travail répondent aux besoins des femmes, à la gestion de l'articulation vie professionnelle - vie privée qui pèse sur elles (crèches

d'entreprises, horaires de réunions, conditions de retour après congés maternité...). Mais ne nous voilons pas la face, la problématique du genre n'est absolument pas travaillée, ni dans les entreprises, ni dans les études épidémiologiques. Il faut cesser de mouliner les chiffres et prendre en compte les dimensions sociologiques et psychodynamiques. Car, pendant ce temps, les rapports sociaux de sexe se dégradent et le sexisme ordinaire s'accroît.

### Une petite note positive ?

Les femmes françaises sont celles qui, en Europe, font le plus d'enfants, travaillent le plus, tout en étant payées 25 % de moins que les hommes. Elles ont compris que l'émancipation passe par le travail. Chapeau !



**ANNE CORRÈZE,**  
chargée de mission au service des Droits des femmes et de l'Égalité au ministère du Travail

### Comment le diagnostic sur l'égalité hommes-femmes offert aux petites entreprises fonctionne-t-il ?

Le 17 juin, tous les établissements de 20 à 49 salariés utilisant le service de saisie en ligne DADSnet ont reçu de la Cnav (Caisse nationale d'assurance vieillesse) un tableau-diagnostic de la situation de leurs salariés. Cela représente plus de 14 000 établissements employant environ 425 000 salariés. La généralisation à l'ensemble des structures de 20 à 49 salariés, quel que soit leur mode de déclaration (à l'exception du papier), est prévue pour janvier 2010. Seront alors concernés 125 000 établissements.

**Qu'est-ce que « L'invisible qui fait mal » ?**  
Dès 1976, « L'invisible qui fait mal » s'est développé à partir des travaux de recherche de membres du Cinbiose (Centre interdisciplinaire d'études sur la biologie, la santé, la société et l'environnement), en collaboration avec les trois principales centrales syndicales québécoises. La vocation de « L'Invisible » est d'agir comme un catalyseur de recherches sur la santé et la sécurité des femmes en situation professionnelle, en abordant notamment les aspects les moins visibles du travail. Le but est d'identifier les facteurs de risques, de définir et de suggérer des programmes de prévention et des politiques publiques.

### **Votre démarche repose donc sur un rapprochement de l'Université et de la communauté non scientifique ?**

Grâce à nos contacts privilégiés avec le milieu syndical et la réalité du travail, nous nous sommes rendu compte que si l'on occulte la question du genre, on ne peut rien comprendre à la santé au travail. Pourquoi une femme qui prend un poste traditionnellement spécifié comme masculin voit-elle les risques d'accident du travail multipliés par trois ? Pourquoi les réclamations des femmes en matière d'indemnités pour pathologies mentales acquises au travail se voient-elles deux fois plus souvent opposer un refus que celles des hommes ? Nos recherches portent sur des thèmes comme la santé mentale, la violence, le stress au travail, la réparation des lésions professionnelles, les TMS, l'articulation entre organisation du travail

### **Comment ce dispositif est-il né ?**

À la conférence tripartite sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes de novembre 2007. La Confédération générale des petites et moyennes entreprises avait exprimé le souhait d'un dispositif d'aide aux PME en matière de diagnostic de la situation hommes-femmes. Les entreprises de moins de 50 salariés, si elles ne sont pas soumises à l'obligation de produire le rapport de situation comparée des conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes, sont en effet tenues de prendre en compte les objectifs d'égalité professionnelle. Or, elles n'ont pas forcément les ressources ni les moyens d'établir un diagnostic avant de prendre les mesures correctrices.

### **Pourquoi la Cnav ?**

Le service des Droits des femmes et de l'Égalité a été chargé par le ministère du Travail d'expertiser cette proposition. En fait, les informations nécessaires à l'établisse-

**KAREN MESSING,**  
ergonome, ancienne  
professeure titulaire au département  
des sciences biologiques  
de l'université du Québec  
à Montréal, membre du Cinbiose



et santé, le travail précaire... Nous sommes dans une logique de boucle de rétroaction permanente : la demande vient du milieu du travail, l'élaboration des questions est faite avec le milieu du travail, le processus de recherche est présenté aux partenaires qui, à la fin du projet, participent avec les chercheurs à l'élaboration des pistes de solution.

### **Qu'apporte l'analyse ergonomique ?**

En s'inspirant des stratégies déployées par les travailleurs et travailleuses pour accomplir leurs tâches tout en protégeant leur santé, l'ergonome intègre, dans une démarche à la fois qualitative et quantitative, des éléments organisationnels, cognitifs et physiques du travail. Le cadre théorique que nous avons défini à « L'Invisible », d'une part prend en compte la spécificité du travail et de ses effets chez les hommes et les femmes, d'autre part garantit une pleine implication des personnes du milieu du travail. De plus, nous pensons que l'ergonomie, en particulier l'observation du travail, est la méthode idéale pour révéler les aspects invisibles du travail des femmes. Notons cependant que le partenariat avec

ment d'un diagnostic se trouvent concentrées dans une même source : la Dads (Déclaration annuelle des données sociales), qui contient toutes les données sociales des entreprises. Quant à l'opérateur, il ne pouvait s'agir que de la Cnav, qui gère les centres de transfert des données sociales, autrement dit les centres de traitement des Dads\*. Nous avons travaillé avec les partenaires sociaux du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour identifier les indicateurs de la Dads qui permettraient l'établissement d'un diagnostic aussi proche que possible du rapport de situation comparée\*\* prévu pour les entreprises de plus de 50 salariés. Nous avons ensuite travaillé avec la Cnav sur la réalisation de ce projet.

### **Quid des indicateurs sur les conditions de travail et la santé ?**

Il n'y en a pas. Pas plus qu'il n'y a d'indicateurs sur la formation, la promotion, car les

Katherine Lippel et d'autres juristes nous a permis de faire cheminer nos résultats vers des suggestions de lois et de politiques.

### **Quel est l'impact de vos recherches ?**

Ce que je constate, c'est que les choses changent. Je pense que les centrales vous diraient qu'on a pu changer des milieux de travail, des pratiques syndicales et des programmes de l'État. En tout cas, au niveau intellectuel, c'est incontestable. Il est certain que les études que nous avons pu mener ont participé d'une prise de conscience partagée et de collaborations multiples. Nous sommes très présents sur le terrain, auprès des centrales syndicales, pour faire des conférences, dispenser des formations. Pour être responsable du nouveau comité technique « Genre et travail », initié à la demande du symposium de l'Association internationale de l'ergonomie, je peux vous dire que nos recherches ont aujourd'hui trouvé un écho important.

### **À l'échelle internationale ?**

Notre équipe est aujourd'hui internationalement reconnue pour son expertise ergonomique et juridique en matière de santé des travailleuses. Notre Plan d'action sur la santé des femmes au travail, issu du colloque de 1998, a été repris par de nombreux groupes en Europe et en Amérique latine et diffusé par l'OMS. En 1999, le bureau technique syndical de la Confédération européenne des syndicats a publié le livre *Comprendre le travail des femmes pour le transformer*, traduit depuis en six langues.

Dads ne permettent pas de les obtenir.

### **Enfin, vous offrez ici aux entreprises un outil qu'elles n'ont pas demandé...**

Les responsables d'établissements qui ont reçu le tableau le 17 juin ont dû s'interroger... Nous leur avons expliqué dans l'e-mail d'envoi de ce tableau la finalité de cette démarche. Mais le grand pari, c'est l'appropriation et l'utilisation qu'ils feront de ce diagnostic. Jusqu'au 15 juillet, nous allons mesurer les taux de téléchargement. Ensuite, nous réaliserons une enquête par téléphone pour mesurer la perception de ce système. Rien n'est sûr. Mais nous considérons que nous aidons réellement les PME en leur mettant le pied à l'étrier. Ensuite, il va sans doute falloir travailler sur l'accompagnement, la formation des partenaires sociaux... Un travail de longue haleine : rappelons que plus de la moitié des entreprises tenues à l'obligation du rapport de situation comparée ne s'y soumettent pas...

\* Voir sur [www.e-ventail.fr](http://www.e-ventail.fr).

\*\* Voir sur [www.travail-solidarite.gouv.fr](http://www.travail-solidarite.gouv.fr).



# Le plastique retrouve de la souplesse

**L'entreprise de plasturgie est confrontée à une double problématique : faire sauter les verrous pour parvenir à la mixité, mais aussi redonner à la mobilité interne ses lettres de noblesse. Le tout, en finesse...**

## CONTACT

Sophie Le Corre,  
Aravis  
s.lecorre@anact.fr

**V**eriplast est une entreprise industrielle. Une vraie. Avec des postes difficiles et pénibles d'opérateurs œuvrant à la transformation et au travail du plastique. Une majorité d'hommes tient ces postes. Seules 22 % de femmes y interviennent quand la moyenne nationale dans l'industrie est de 30,8 %. Une situation accentuée par les stéréotypes de genre quand ils s'accompagnent de la crainte de



**« L'intérêt de ce regard extérieur, c'est d'avoir cassé quelques idées reçues. »**

*Christine Goudard* (directrice des ressources humaines)

perdre son emploi : ainsi, en 2008, l'entreprise contacte Aravis (Aract Rhône-Alpes) après un plan de sauvegarde de l'emploi. L'idée alors lancée : certains hommes acceptent de laisser leurs postes en les cédant aux femmes lorsqu'il leur était plus accessibles. Double casse-tête et échec :

le personnel préfère le licenciement plutôt que le reclassement. Veriplast a dû se séparer de 89 personnes en restant avec un sureffectif de femmes à reclasser... Mais cela provoque chez

Christine Goudard, directrice des ressources humaines, la volonté de creuser la question pour mieux cerner ce qui, en interne,

pourrait favoriser à la fois la mobilité et la mixité. Aravis réalise donc une analyse, qui s'avère révélatrice...

## Révélation sur un échec

Ce sont les pénibilités physiques qui sont avant tout mises en avant : le port de charges lourdes, les postures sources de troubles musculo-squelettiques, la chaleur, le bruit, le travail posté en trois-huit... « Mais l'intérêt de ce regard extérieur, c'est d'avoir cassé quelques idées reçues. Ainsi, nous étions persuadés que les postes les plus pénibles se trouvaient à l'extrusion... Or, ils sont aussi dans un autre atelier, où sont concentrées les femmes, et prennent la forme de gestes répétitifs, de port de petites charges à assumer tout le long de la journée et d'intensité du travail », explique Christine Goudard. Sont aussi identifiés d'autres freins à la mobilité, comme le spectre du plan social passé qui explique les appréhensions liées aux mobilités subies et non choisies. Enfin, Sophie Le Corre, intervenante d'Aravis, établit un lien fort entre l'organisation du travail et

la prégnance des stéréotypes de genre : « Dans une organisation du travail collective où la division du travail entre métiers n'est pas étanche, il existe moins de stéréotypes de genre. Les occasions de coopération horizontale et d'apprentissage y sont nombreuses, et l'intégration de nouveaux salariés, donc de femmes, se passe mieux. Et inversement. Chez Veriplast, j'ai vérifié cela dans tous les services. Dans un secteur comme la logistique, chez les caristes, où l'organisation très individualisée et peur pour l'emploi s'additionnent, la mixité a toutes les chances de ne pas se concrétiser, faisant payer le prix fort aux femmes », précise-t-elle. L'analyse ergonomique sur les postes, révélatrice des pénibilités cachées, est lancée. En parallèle, est amorcée une réflexion comportant un volet « formation-mixité-seniors ».

## Discrimination positive

En effet, « le rapport de situation comparée montre des discriminations sur quatre points : les rémunérations, les emplois tenus, les qualifications et l'accès à la formation. Des points à négocier qui vont amener l'entreprise à adopter une politique de discrimination positive... mais, surtout, à s'appuyer sur les compétences pour faire diminuer les écarts. Le sujet est intégré à l'entreprise, d'autant que la direction est mobilisée autour de cette problématique de mixité *versus* mobilité. ■

Béatrice Sarazin

## Ateliers de l'égalité professionnelle : un club d'entreprises pour en parler

La Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH) et Aravis (qui pilote la mission rhônalpine pour l'égalité professionnelle) ont créé « Les Ateliers de l'égalité professionnelle ». Ce groupe de travail est destiné aux directions d'entreprise de la région Rhône-Alpes confrontées à des enjeux d'égalité entre femmes et hommes. Ses objectifs : proposer un lieu d'échange de pratiques et de réflexions, appuyer la mise en place des politiques d'égalité et encourager l'ouverture de négociations. Parmi les outils mis en place : l'expertise appliquée à tout sujet abordé, ou encore le travail collectif sur une situation d'entreprise... Ce club compte aujourd'hui huit entreprises dont Veriplast. Pour plus d'information : s.lecorre@anact.fr.



**Le métier de transporteur routier véhicule une image très masculine qui peut rebuter d'éventuelles candidates à la conduite... Une tendance à inverser et une problématique à laquelle s'est attelée la région Champagne-Ardenne.**

# « Les routières sont sympas »... mais encore peu nombreuses

Quelques chiffres suffisent à dresser le constat de départ : dans le secteur du transport routier de marchandises, les femmes ne représentent que 3 % de la population totale des conducteurs, et cette situation n'a guère évolué ces dernières années. La féminisation est, en revanche, en marche dans le transport routier de voyageurs, où la population féminine chez les conducteurs est d'environ 15 % et continue de progresser à un rythme soutenu chaque année.

Le développement de la mixité représente un réel enjeu dans un secteur où la qualification et les compétences demandées sont de plus en plus importantes, en même temps qu'il existe un besoin quantitatif d'emplois, la pyramide des âges étant peu favorable dans la profession. En Champagne-Ardenne, ce besoin, toutes familles confondues, est estimé à environ 700 personnes. En 2007, l'Assedic a comptabilisé dans la région quelque 670 projets d'embauche pour le métier de conducteurs routiers.

## Peu de candidatures féminines

C'est en vue de la conclusion d'un nouveau contrat d'objectifs régional transport-logistique que l'Aract s'est vue confier, par la DRTT (Direction régionale du travail des transports), une étude visant à repérer les freins au développement de la mixité dans les transports. Le secteur étant très vaste, il a été décidé que cette enquête porterait sur le transport routier de marchandises et le transport routiers de voyageurs non urbain, ainsi que sur les emplois de conducteurs-conductrices, où les enjeux sont les plus prégnants. Dans les transports de marchan-

dis, les rares femmes qui exercent le métier de conductrice mettent en avant les mêmes valeurs que leurs confrères masculins : l'amour de la conduite, l'intérêt pour les « gros véhicules », la recherche d'une forme de liberté...

## Améliorer la régularité horaire

Mais celles qui envisagent de se porter candidates craignent d'une part le côté « macho » du milieu, d'autre part la discrimination à l'embauche. Une enquête GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), menée au sein de la région par la FNTR (Fédération nationale des transports routiers) et la FNTV (Fédération nationale des transporteurs de voyageurs), montre cependant l'ouverture des employeurs sur la question de la féminisation des emplois, même si, dans le transport de marchandises, la plupart n'ont jamais été confrontés à une candidature féminine.

Le transport des voyageurs connaît une situation quelque peu différente : la diminution des contraintes physiques et techniques aidant, la profession fait de plus en plus de place aux femmes, malgré les larges amplitudes horaires. Cette tendance s'explique aussi par l'importance du temps partiel dans la profession (28 % environ) et, dans le transport scolaire, par le fait que, *de facto*, le travail se déroule lors des périodes scolaires.

En premier lieu, ces différents sec-

## TRANSPORTS ROUTIERS

**Effectifs concernés :**

Transport routier marchandises 9 000 dont 860 femmes

Transport routier voyageurs 1 425 dont 380 femmes (chiffres 2006)

**Activité :** transport de marchandises et de voyageurs

**Région :** Champagne-Ardenne

teurs mènent une action commune pour faciliter l'accès des femmes à l'emploi de conductrice en pointant le coût des permis qui bloque bien des projets de reconversion.

L'Aract préconise également des actions spécifiques. Pour le transport des marchandises, elle encourage, par exemple, à proposer des parcours visant à conforter les projets professionnels ainsi que l'amélioration de l'accompagnement des femmes pour leur intégration, notamment par le tutorat. La recherche d'une meilleure régularité horaire constitue un autre axe important de travail. Dans le transport de voyageurs, où la mixité est en marche, le métier de conductrice reste à faire connaître aux personnes à la recherche de temps partiel et, par conséquent, de complément d'activité. ■

Caroline Delabroy (journaliste)

### CONTACT

Roger Tanniou,  
Aract Champagne-Ardenne,  
r.tanniou@anact.fr

**BERNARD LIÉBART,**  
directeur de l'entreprise de transports Liébart



## Le principal frein à la mixité, c'est l'image

Président de la Fédération nationale des transports routiers de Champagne-Ardenne, Bernard Liébart dirige une entreprise de 85 salariés, dont 9 femmes à des postes administratifs : « Les freins à la mixité ne viennent pas forcément des employeurs... Les candidats eux-mêmes ont une image très masculine de la conduite. Il faudrait sensibiliser l'opinion publique par des campagnes de promotion du métier, en intégrant les enseignants. Les progrès techniques sont tels que la conduite d'un 40 tonnes est tout à fait accessible aux femmes. »

# « Égalité professionnelle » : le Limousin affine son dictionnaire

**Une enquête menée en Limousin auprès des différents acteurs de l'entreprise montre les divergences de vue qu'il peut exister sur la définition de l'égalité professionnelle. Elle a aussi permis d'ouvrir des pistes d'action pour aider chacun à mieux s'appropriier la question.**

## CONTACT

Sylvie Cartoux,  
Aract Limousin,  
s.cartoux@anact.fr

Une triple enquête a été menée en Région Limousin sur l'égalité professionnelle. Triple, car elle a consisté à interroger à la fois les entreprises, les délégués du personnel et les partenaires sociaux. Cette démarche originale a permis d'élaborer un « état des lieux pour pouvoir agir

**« Pour négocier une telle égalité, il faut d'abord être d'accord sur sa définition ».**

sur le sujet », indique Sylvie Cartoux, chargée de mission à l'Aract Limousin. Nous souhaitons montrer l'intérêt de l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise, poursuit-elle. C'est un facteur de valeur ajoutée aussi bien dans le cadre des tensions existant sur le marché du travail que dans celui de l'image sociale de l'entreprise. »

## Des conceptions à géométrie variable

L'enquête a été lancée auprès de 356 entreprises via des entretiens téléphoniques confidentiels. Cent

soixante-huit d'entre elles ont répondu. Si 97 % des personnes interrogées valident la légitimité du principe d'égalité professionnelle, plus de 45 % soulignent en revanche la difficulté de sa mise en œuvre. Par ailleurs, malgré les lois incitatives de 2001 et 2004, une moyenne de 85 % des entreprises n'a engagé aucune négociation sur le sujet. À cela, plusieurs raisons sont avancées, parmi lesquelles l'absence d'organisations sociales représentatives, la priorité donnée à d'autres préoccupations ou encore l'absence d'appropriation de la question par les acteurs de l'entreprise. L'étude menée auprès des partenaires sociaux – deux organisations patronales (CGPME et Medef) et cinq organisations de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO) – apporte un autre éclairage sur les freins à l'égalité professionnelle. De fait, leur définition est plurielle. Elle varie entre les termes de « parité », « mixité », « équité » et « diversité ». De même, les organisations syndicales conçoivent différemment la manière d'atteindre l'égalité pro-

fessionnelle en entreprise. Pour la CGPME et FO, il convient, par exemple, de traiter de façon identique les hommes et les femmes en entreprise, quel que soit le contexte de travail. De leur côté, la CFDT, la CFE-CGC et le Medef estiment qu'il faut traiter les salariés de manière différenciée selon leur sexe, et affirment qu'un « petit coup de pouce » est désormais préférable au laisser-faire.

## Une révision de copie nécessaire

Quant aux quatorze délégués du personnel interrogés, ils associent unanimement l'égalité professionnelle à l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes. Six d'entre eux ajoutent à cette définition les dimensions d'égalité d'emploi et de conditions de travail.

Cette enquête sur trois fronts, menée en 2007 et 2008, fait ainsi apparaître l'un des freins à la mise en œuvre de l'égalité professionnelle en entreprise : « Pour négocier une telle égalité, il faut d'abord être d'accord sur sa définition, explique en effet Sylvie Cartoux. De plus, les dirigeants et les organisations syndicales s'approprient peu le sujet, qui ne fait pas forcément partie de leur problématique stratégique, les uns étant freinés par les coûts financiers, les autres s'intéressant davantage à la rémunération. »

Toutefois, des pistes d'actions ont été élaborées. Une plaquette de sensibilisation a été diffusée à tous les acteurs de la Région, suivie par une action-formation visant à mettre en œuvre l'égalité professionnelle en entreprise, reposant sur le rapport de situation comparée et la négociation d'accord. ■

Caroline Delabroy



**LAURENT DESPLAT,**  
délégué général du Medef Limousin

## Mieux articuler ses vies professionnelle et personnelle

Depuis une trentaine d'années, il y a eu des avancées remarquables : les femmes ont aujourd'hui accès à l'entrepreneuriat, aux postes de management dans les entreprises ; elles se sont intégrées. Mais il reste des freins considérables à l'égalité, notamment sur la question des salaires et du fameux plafond de verre. Le combat qui me semble le plus difficile à mener aujourd'hui est celui de l'articulation

vie professionnelle - vie personnelle. De fait, l'entreprise est encore organisée de façon très masculine, les réunions fixées à 19 heures en étant un exemple flagrant. Mais cela repose sur une question de fond : le rôle de la femme dans la cellule familiale, où l'arbitrage entre les tâches se fait encore du côté du genre féminin. À mon sens, c'est le nœud du sujet, et c'est pour cela que l'évolution est longue.

**L'État et les partenaires sociaux se sont engagés afin de donner un cadre aux différentes actions menées en direction de publics fragilisés aussi bien en temps de croissance que de crise, à savoir les femmes, les seniors et les handicapés. Objectif : s'outiller afin d'aider à la négociation.**

# L'Ile-de-France en rangs serrés contre les inégalités

**U**ne femme de 55 ans avec un léger handicap et vivant en Seine-Saint-Denis risque fort d'être discriminée dans l'accès à l'emploi et dans le travail. De fait, en Ile-de-France, elle cumule quatre sources d'inégalités : être une femme, senior, handicapée et habitante d'un territoire identifié comme sensible dans la Région. Ces difficultés, pour les publics concernés, persistent même en période de croissance et risquent d'être décuplées dans la période de crise actuelle. Ce constat, dressé en 2008, a conduit les services de l'État à proposer aux partenaires sociaux de s'engager sur un plan d'action concertée pluriannuel pour lutter contre ces inégalités. « Ce plan doit inspirer toute l'action administrative et enclencher une dynamique d'ensemble qui se pérennise, afin d'en finir avec les actions au coup par coup et les projets ponctuels, même si ceux-ci sont de qualité, explique Yves Calvez, directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Ile-de-France. Il s'agit d'un véritable défi pour la Région et les huit départements qui la composent. »

## Forger les bons outils

Dans leur déclaration commune datée du 10 mars 2009, l'État et les partenaires sociaux se sont ainsi engagés à construire ce plan, également avalisé par la Région. De son côté, l'Aract a été missionnée en tant qu'animateur d'une démarche qui s'articule autour de plusieurs axes de travail. Première étape : répertorier les accords signés en Ile-de-France – l'égalité professionnelle et salariale hommes-femmes fait, par exemple, l'objet d'une négociation obligatoire entre les partenaires sociaux – qui paraissent

porteurs, puis aller sur le terrain étudier le processus de négociation en amont, et, en aval, la mise en œuvre de ces engagements. « Cela doit nous permettre, courant 2009, d'élaborer des outils pour aider les différents acteurs à négocier », dit Évelyne Polzhuber, chargée de mission à l'Aract Ile-de-France.

## Action et information

La deuxième étape consiste à recenser les actions menées envers les publics des femmes, seniors, handicapés et personnes discriminées du

se porter sur la conception d'outils pour l'action et la négociation ainsi que de supports d'information. « À terme, ces documents seront disponibles sur le site Internet du plan régional d'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail\* », précise Évelyne Polzhuber.

« Donner aux négociateurs et aux services de l'État ces analyses peut permettre d'avancer dans l'obligation de négocier et d'atteindre des résultats en matière de lutte contre les discriminations », déclare Yves Calvez. Pour lui, ce plan est aussi l'opportunité, dans une période de réforme

### CONTACT

Évelyne Polzhuber,  
Aract Ile-de-France,  
e.polzhuber@anact.fr

**« Cette démarche doit nous permettre d'élaborer des outils pour aider les différents acteurs à négocier. »** *Évelyne Polzhuber (Aract Ile-de-France)*



fait de leur origine pour lutter contre les inégalités. L'objectif est de repérer, d'analyser et de mutualiser les bonnes pratiques et, pourquoi pas, de créer un label « plan d'égalité », qui serait attribué à des actions concrètes. Enfin, le rôle de l'Aract va

administrative de l'État, « de donner du sens à l'action des services de l'emploi et du travail, cela dans une logique de transversalité ». ■

\* [www.egaliteeniledefrance.fr](http://www.egaliteeniledefrance.fr).

Caroline Delabroy

## Quelles inégalités en Ile-de-France ?

La déclaration commune des partenaires sociaux et de l'État inscrit ces éléments de contexte :

- sur l'égalité professionnelle et salariale hommes-femmes : « Bien que faisant l'objet d'une réglementation abondante et d'une obligation de négociation entre les partenaires sociaux, [elle] se heurte à la faiblesse de sa prise en charge par les acteurs de l'entreprise. Depuis 25 ans, la question évolue lentement et le droit est assez peu effectif. » ;
- sur les travailleurs handicapés : leur taux d'emploi, en Ile-de-France, « reste inférieur à 3 %, alors qu'il est de 4 % sur le territoire national, sachant que l'on est encore bien loin des 6 % fixés par la loi. » ;

- sur les seniors : leur taux d'emploi en Ile-de-France (47 %) est plus élevé que dans les autres Régions. « On peut remarquer que leur taux de chômage est également plus élevé que la moyenne nationale », précise le texte ;
- sur l'articulation entre discriminations raciales et territoires : « Force est de constater qu'il reste énormément à faire, tant sur les discriminations liées à l'origine que sur les déséquilibres territoriaux entre les ZUS (marquées par des quartiers défavorisés, un manque de qualification professionnelle et des réseaux de transports insuffisants), ainsi que les zones de quasi-plein-emploi.



**Cette entreprise industrielle instaure un vaste programme dans les écoles.**

**Le but est de sensibiliser les élèves de tous âges, en particulier les filles, aux attraits des métiers de l'ingénierie pour un éventuel recrutement dans le futur.**

# Les gars au turbin, les filles aux turbines

**C**hez Siemens Industrial Turbomachinery (SIT), travailler sur des turbines à gaz n'est plus l'apanage des hommes. En partenariat avec trois écoles du comté de Lincoln en Angleterre, cette filiale de Siemens a mis en place plusieurs initiatives pour intéresser les élèves, plus particulièrement les filles, à l'ingénierie et la production, métiers considérés jusque-là comme masculins. Pari réussi : en deux ans, le programme d'apprentissage proposé par SIT a vu ses candidatures augmenter de 60 %, alimentées par de nouveaux postulants des écoles locales dont des jeunes filles. Des résultats qui réjouissent l'entreprise, confrontée à de sérieuses difficultés de recrutement dans les régions rurales du Lincolnshire.



**Au Royaume-Uni :**

**18 %**

**des femmes déclarent que leur travail affecte leur santé.**

## Des zones défavorisées à l'ingénierie

Avec les baisses conjointes des candidatures et du niveau de formation des candidats, SIT ne parvenait plus à recruter les vingt apprentis dont il avait besoin chaque année pour travailler sur ces différents postes d'ingénierie et de production.

Depuis 2005, le groupe Siemens encourage ses filiales à développer des initiatives d'éducation via le pro-

gramme « Génération 21 » qui vise à nouer des partenariats avec les écoles, à fournir du matériel scolaire... SIT décide de soutenir trois écoles dans des zones défavorisées et confrontées à de forts taux de chômage. L'objectif est d'enrayer les effets que le chômage a sur la motivation des jeunes : faibles aspirations et résultats académiques bas. En plus d'un soutien financier, SIT met en place de nombreuses actions. Les équipes pédagogiques ont l'opportunité de visiter les sites de production afin de se familiariser avec l'entreprise et ses produits. Des ambassadeurs de la science et de l'ingénierie viennent également travailler avec les élèves du primaire et du secondaire. Ils les encouragent à explorer tout ce que les mathématiques, la technologie, l'ingénierie et la science ont à offrir, et à réfléchir à une carrière dans l'ingénierie. Des journées en entreprises sont proposées aux jeunes des lycées dans le domaine de l'ad-

ministration et de l'ingénierie. Selon un proviseur, le nombre d'élèves accédant à un diplôme supérieur a augmenté grâce à ces journées.

## Exclusivement féminin

Spécifiquement conçus pour les femmes, le programme « Les femmes dans le défi industriel » offre aux élèves la possibilité de travailler sur des projets industriels spécifiques. Ainsi, pendant deux jours, huit élèves des écoles du Lincolnshire ont travaillé au design et à la construction d'un bureau, avec conception assistée par ordinateur, outils et talents manuels. Cinquante pour cent des filles sont revenues en 2004 pour réaliser une horloge, en une journée cette fois. Quarante-cinq pour cent des effectifs du groupe de 2003 sont retournés dans l'entreprise en 2005 pour expérimenter le travail ; et 22 % ont postulé au programme d'apprentissage de l'entreprise. S'il n'y a pas eu de candidatures en apprentissage en 2005, cinq femmes ont postulé en 2006 et deux d'entre elles ont été acceptées.

SIT est devenu un exemple dans le secteur industriel et a été récompensé par de nombreux prix. Il est aujourd'hui internationalement reconnu pour sa contribution majeure à l'éducation des jeunes. ■

## Profil d'entreprise

Siemens Industrial Turbomachinery (SIT) fait partie de Siemens, multinationale allemande d'électronique et d'ingénierie. SIT fabrique des turbines à gaz et propose des services, de la recherche et développement à la maintenance. L'entreprise est l'un des plus gros employeurs de Lincoln dans l'est de l'Angleterre avec

2300 employés et des ventes annuelles de 300 millions de livres sterling. L'usine, qui existe depuis plus de cinquante ans, a un temps appartenu au groupe français Alstom et à la multinationale anglaise GEC. Ce cas est issu de l'étude de la Fondation de Dublin intitulée « Un travail attractif pour tous » (voir Travail et changement n° 323).

Céline Baujard (journaliste)

# Davantage de rose dans le fromage bleu

**En se penchant sur la pénibilité du métier de fromager, la filière du bleu de Gex Haut Jura souhaite rendre plus attractif à tous – et en particulier aux femmes – le travail dans les ateliers.**

**D**écailler, brasser, mouler, retourner, démouler... La fabrication du bleu de Gex Haut Jura implique de nombreuses étapes et tout autant de gestes et de postures qui, traditionnellement, ont fait du métier de fromager un métier d'homme. Cela, d'autant que les matériels artisanaux n'ont guère évolué depuis bientôt quarante ans. La filière du bleu de Gex compte quatre ateliers qui assurent une production annuelle de 550 tonnes environ de ce fromage AOC. Elle est aujourd'hui confrontée à une double difficulté. Elle peine tout d'abord à attirer les jeunes candidats, le métier, très physique, souffrant d'une image peu attractive. Le turnover est, d'autre part, important. Dans le même temps, on observe une recrudescence des vocations féminines.

Mais comment assurer la bonne intégration du personnel féminin dans les fromageries ? Et comment garantir qu'elles pourront exercer leur métier dans la durée ? Face à ces questions, le syndicat interprofessionnel de défense de l'AOC bleu de Gex Haut Jura a souhaité mener une réflexion d'ensemble sur la pénibilité et l'attractivité du métier. Il a demandé une aide du Fact (Fonds pour l'amélioration des conditions de travail)\* pour réaliser une étude ergonomique qui permette d'identifier les pratiques de métier et d'établir des recommandations.

## Trucs et astuces au féminin

Ergonome au sein du cabinet Ergo'in, Cécile Montarnal a été mandatée pour diriger cette enquête : « Les fromagers vivent souvent la féminisation du métier comme une contrainte, observe-t-elle. Certains ont réussi la muta-

## FILIÈRE DU BLEU DE GEX HAUT JURA

**Secteur : agroalimentaire**

**Activité : fabrication de bleu de Gex**

**Entreprises : 20 fromagers**

**Région : Franche-Comté**

tion en modifiant l'organisation et en acceptant que les femmes pallient certaines faiblesses physiques en travaillant autrement. Mais certains ont plus de mal à accepter que les femmes procèdent différemment que les hommes. »

En accédant aux ateliers, les femmes ont en effet développé des « trucs et astuces » pour mettre en œuvre des postures alternatives. Ainsi, lors de l'étape de l'évacuation du caillé, elles vont tirer ledit caillé en se contrebalançant avec leur poids, en appui contre le convoyeur où reposent les moules. Alors que la technique habituelle est plutôt de tirer avec la force des bras.

## Le collectif comme source d'innovation

Autre illustration avec l'opération du décaillage et la manipulation de l'outil nécessaire, le tranche-caillé, qui peut peser de 3,5 à 7,7 kg selon le matériau qui le compose (l'inox est le plus lourd) et ses dimensions. L'une des préconisations de l'étude est d'utiliser des ustensiles plus légers et maniables et, éventuellement, de les manipuler à deux. De fait, Cécile Montarnal insiste sur « l'importance du collectif de travail, les uns et les autres (jeunes, anciens, hommes, femmes...) pouvant être source d'innovation et d'évolution du métier ».

Le diagnostic mené au sein de la filière bleu de Gex Haut Jura a ainsi permis de répertorier les princi-

pales causes de pénibilité du travail, qu'elles soient liées à l'équipement ou à l'organisation. Pour chacune d'elles, des solutions ont été préconisées. La seconde phase consiste à mettre en place, en complément du comité de pilotage déjà existant, des groupes de travail thématiques transverses aux différentes fromageries. L'objectif : coordonner les pistes d'actions à mener. En parallèle, des groupes de travail internes à chaque fromagerie vont s'atteler à accompagner le changement. Car, explique Cécile Montarnal, « au-delà de la question de l'intégration des femmes, il s'agit bien de rendre le travail plus attractif et accessible à tous ». ■

\* Voir page 16.

Caroline Delabroy

## STÉPHANIE GUILLAUME,

29 ans, fromagère à la Coopérative fromagère de l'Abbaye



Je suis entrée à l'Abbaye après un BTS agroalimentaire option industrie laitière et un passage au sein du groupe Bongrain. Je souhaitais m'éloigner d'une grande structure où je ne me reconnaissais pas et consacrais 80 % de mon temps à faire du management. Ce que j'aime, c'est partir d'une matière première et aboutir à un produit fini. À la fromagerie de l'Abbaye, j'interviens à toutes les étapes de fabrication. Le travail est, certes, très physique, mais tout à fait faisable. Il y a des petites astuces féminines pour pallier le manque de force. Le gérant n'est pas réfractaire à ce que nous apportons nos propres solutions. Du moment que cela marche, il nous laisse faire comme on veut.

# Intégrer le genre à un diagnostic d'entreprise



**Nul besoin de réinventer le diagnostic en entreprise pour y intégrer le genre et identifier les différences de situation au travail entre les femmes et les hommes. Le Réseau Anact développe une méthodologie d'analyse des populations au travail. Cette pratique vise à croiser les caractéristiques âge, travail et emploi. En y intégrant le genre, la méthode est toute trouvée...**

*Fiche réalisée par Elisabeth Dewanckel (Aract Bretagne)*

## QUATRE HYPOTHÈSES DE DÉPART peuvent guider le croisement des données relatives au genre et au travail

### HYPOTHÈSES D'ANALYSE (À SPÉCIFIER SELON L'OBJET DU DIAGNOSTIC, L'ACTIVITÉ ET LES PROJETS DE L'ENTREPRISE)

- Il existe une ségrégation horizontale des métiers : les femmes sont concentrées sur certaines activités (*exemples : activités de services ou, en production, montage ou préparation de commandes*)
- Il existe aussi une ségrégation verticale : les femmes accèdent moins aux fonctions d'encadrement et aux qualifications supérieures
- Les hommes et les femmes ne sont pas exposés aux mêmes risques professionnels, du fait notamment de la division du travail et des conditions de réalisation du travail
- Le temps de travail, son organisation et ses conséquences ne sont pas identiques pour les hommes et les femmes

### EXEMPLES D'INDICATEURS POUVANT ÊTRE SUIVIS

- Pourcentage de femmes et d'hommes par métiers / services
- Pourcentage de femmes et d'hommes recrutés / sortis par métiers (pour les métiers clés de l'entreprise)
- Pour la catégorie principale (*exemple : « ouvrier »*) : comparatif hommes-femmes en pourcentage par coefficients de classification
- Pourcentage des femmes et hommes ayant eu une maladie professionnelle reconnue (ou un arrêt maladie) / effectifs femmes et hommes en production
- Pourcentage femmes et hommes en travail nuit, en travail à temps partiel / effectifs femmes et hommes... à croiser avec d'autres indicateurs (formation, santé, évolution professionnelle...)

## EXEMPLE DANS UNE ENTREPRISE DE L'AGROALIMENTAIRE

### HYPOTHÈSES D'ANALYSE (PROJET DE L'ENTREPRISE : REDÉFINITION DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION)

- Il existe une ségrégation verticale : les femmes accèdent moins aux fonctions d'encadrement et aux qualifications supérieures

### INDICATEUR SUIVI

- Dans la catégorie « ouvrier », 84 % des hommes ont un coefficient de classification supérieur ou égal à 180
- 89 % des femmes ont un coefficient inférieur ou égal... à ce même coefficient de 180

### QUESTIONS POSSIBLES

- Les critères de classification font-ils référence à des compétences ou à des capacités « sexuées », par exemple la force physique, historiquement valorisée sur certains postes occupés majoritairement par les hommes ?
- Quelles sont les possibilités pour les opératrices d'évoluer vers les postes à classification plus élevée au regard des conditions de réalisation du travail et des pratiques de GRH ?

### HYPOTHÈSES D'ANALYSE (ACTION DE L'ENTREPRISE : PRÉVENTION DES TMS)

- Les hommes et les femmes ne sont pas exposés aux mêmes risques professionnels du fait notamment de la division du travail et des conditions de réalisation du travail

### INDICATEUR SUIVI

- 34 % des femmes en production ont eu un arrêt dans le cadre d'un TMS reconnu en maladie professionnelle
- 20 % des hommes en production ont eu un arrêt dans le cadre d'un TMS reconnu en maladie professionnelle

### QUESTIONS POSSIBLES

- Y a-t-il concentration des salarié-e-s concerné-e-s dans certains services ? Sur certaines activités ?
- Quelles sont les conditions de réalisation de travail dans ces services ou activités ? Sont-elles adaptées aux caractéristiques des effectifs ?



# POINTS DE VIGILANCE

1

## Que faire ?

- **DÉVELOPPER DES INDICATEURS « CONDITIONS DE TRAVAIL » DANS LE RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE**
  - répartition hommes-femmes : accidents de travail, de trajet, maladies professionnelles déclarées et reconnues, niveau de stress, turnover et absentéisme, suivant le nombre de jours d'arrêt
  - affectation des primes de pénibilité suivant le sexe
- **PRENDRE EN COMPTE LE GENRE EN MATIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL**
  - établir le document unique des risques en ne sous-estimant pas les risques spécifiques, des emplois à forte concentration de femmes
  - développer une prévention des risques différenciée si besoin, notamment par rapport aux risques organisationnels et psychosociaux
- **COMPRENDRE LE LIEN GENRE ET CONDITION DE TRAVAIL PAR L'ANALYSE DU TRAVAIL**
- **DÉVELOPPER DES PROJETS D'ACTION**

➔ Pas d'outils à réinventer mais des documents qui existent déjà dans l'entreprise et peuvent être complétés par des données de genre.

2

## Quoi ou qui mobiliser ?

- **À L'EXTÉRIEUR DE L'ENTREPRISE**
  - service des Droits des femmes
  - ministère du Travail
  - réseau Agefos PME
  - réseau Opcalia
  - Réseau Anact/Aract
  - fédérations professionnelles
  - organisations professionnelles territoriales
  - cabinets conseil
- **EN INTERNE**
  - sensibiliser les acteurs de la prévention : médecins, infirmières, CHSCT
  - les outiller pour faire le lien entre indicateurs santé et caractéristiques de l'organisation de travail
- **AIDES FINANCIÈRES**
  - aide au conseil Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : DDTEFP ou DRTEFP
  - contrat pour la mixité des emplois : DRDFE
  - contrat égalité professionnelle : DRDFE
  - aide au conseil : DRDFE
  - aide au diagnostic court (gratuite) et Fonds d'amélioration des conditions de travail (Fact) : Aract/Anact, DRTEFP

➔ Aide à l'insertion professionnelle des femmes, mise en œuvre d'actions dans le cadre d'un accord égalité ou plan d'actions, diagnostic égalité et conditions de travail... L'entreprise dispose de ressources et d'aides.

3

## Pourquoi comparer les conditions de travail des hommes et des femmes ?

- **DÉVELOPPER LA MIXITÉ DES EMPLOIS**
  - femmes dans des emplois dits « masculins »
  - hommes dans des emplois dits « féminins »
- **FAIRE ÉVOLUER L'ORGANISATION DU TRAVAIL VERS UNE ARTICULATION DES TEMPS POUR TOUS**
  - souplesse horaire
  - défragmentation des horaires atypiques
  - télétravail
  - modalités de choix au niveau du travail posté
  - diminution du temps partiel subi
- **PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE PAR**
  - l'amélioration des conditions de travail
  - la prévention des risques professionnels
- **PRENDRE EN COMPTE LE VIEILLISSEMENT**
  - gérer l'allongement de la vie professionnelle
  - organiser les fins de carrière

➔ Établir et instruire les différences de situations entre hommes et femmes est révélateur de ce qui se produit dans l'entreprise : concentration de femmes ou d'hommes dans tel ou tel service, postes pénibles, organisation du travail... Une analyse bénéfique à l'ensemble des salariés.

## OUVRAGES ET RAPPORTS

**Séminaire « Genre et travail ».**  
**Prendre en compte les questions de mixité et d'égalité professionnelle pour améliorer les conditions de travail**, Florence Chappert, Jennifer Bué, Ghislaine Doniol-Shaw, Arnaud Duppray, Sophie Le Corre et Renée Sage, éd. de l'Anact, juin 2008, 90 p.

**Agir pour la mixité et l'égalité professionnelle, une stratégie gagnante pour les petites et les moyennes entreprises**, Agefos-PME, décembre 2008, 31 p.

**Travaux de femmes : enquêtes sur les services à domicile**, Annie Dussuet, L'Harmattan, juillet 2005, 216 p.

**La Santé et les conditions de travail des femmes**, Annie Thébaud-Mony et Serge Vokoff dans *Femmes, genre et sociétés*, La Découverte, coll. « L'état des savoirs », 2005, 480 p.

**Les Hommes et les femmes face aux pénibilités du travail**, Jennifer Bué, dans *Conditions de travail : les enseignements de vingt ans d'enquêtes*. Octarès, 2004.

**La Santé des femmes au travail en Europe : des inégalités non reconnues**, Laurent Vogel, Bureau technique syndical européen pour la santé et la sécurité, 2003, 387 p.

**Travail et genre : approches croisées**, Nicole Gadrey, L'Harmattan, 2001, 261 p.

**La Santé des travailleuses : la science est-elle aveugle ?**, Karen Messing, Octarès, 2000, 306 p.

## ARTICLES

« Les conditions de travail et la santé selon le sexe et le genre », Sandrine Caroly, *Mouvements*, mai 2009.

« Auxiliaires de vie. Les forçats des services à la personne », Violette Queuniet, *Entreprises & carrières*, n° 888, janvier 2008, pp 26-27.



## LE FACT POUR FINANCER UN PROJET D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (Fact) est une aide publique aux entreprises et branches professionnelles. Il finance des projets visant à améliorer des situations de travail insatisfaisantes pouvant mettre en cause la santé des salariés, la qualité de vie au travail ou la performance de l'entreprise telles que : les troubles musculosquelettiques, le stress et les risques psychosociaux, les problèmes de maintien dans l'emploi de travailleurs vieillissants, de pénibilité du travail.

Les entreprises éligibles au Fact sont les entreprises et établissements de moins de 250 salariés, un groupement d'entreprises d'un même territoire ou les organisations professionnelles ou interprofessionnelles de branches nationales ou leur représentation régionale ou locale.



C'est l'Anact qui instruit les dossiers de financement et suit le déroulement de l'action. Plus d'informations sur [www.anact.fr](http://www.anact.fr) ou par e-mail à [infofact@anact.fr](mailto:infofact@anact.fr).

« Travail et santé précaires se conjuguent au féminin », *Santé et travail*, n° 61, janvier 2008, pp. 42-45.

« Femmes et travail : la prévention s'adapte à la féminisation des métiers », Grégory Brasseur, Alexis Carlier, Véronique Cheneau, Céline Ravallec, Jean-Paul Richez et Delphine Vaudoux, *Travail et Sécurité*, n° 690, décembre 2008, pp. 17-33.

« Risques professionnels : les femmes sont-elles à l'abri ? », Nicole Guignon, Éditions de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), 2008, pp. 51-63.

« Quand le travail malmène les femmes », Nathalie Queruel, *Santé et travail*, n° 63, juillet 2008, pp. 6-9.

« Retraites des femmes : une appréciation des réformes en France, en Allemagne, en Italie et en Suède », Odile Chagny, *Chronique internationale de l'IRES*, n° 110, janvier 2008, pp. 3-16.

« La situation des femmes en fin de carrière en France », *Émergences*, 2007, 28 p.

« Les risques professionnels des femmes au travail », Gracieuse Paget-Blanc, *Performances*, n° 31, décembre 2006, pp. 14-19.



sur le web



sur [anact.fr](http://anact.fr)

**Des accords sur la mixité ou l'égalité professionnelle, le guide *Pratiques d'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans les entreprises*, des accords sur la diversité : le site de l'Orse (Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises) a tout répertorié. À télécharger sur [www.egaliteprofessionnelle.org](http://www.egaliteprofessionnelle.org)**

**Des publications, des cas d'entreprises, des bonnes pratiques et des fiches synthétiques en matière de mixité, de santé et de conditions de travail, les accords d'égalité professionnelle de branches et d'entreprises. Analyse comparative des accords sur la période 2005-2008... À voir sur [www.anact.fr](http://www.anact.fr)**



**TRAVAIL ET CHANGEMENT**, le bimestriel du Réseau Anact pour l'amélioration des conditions de travail.

Directeur de la publication : Jean-Baptiste Obéniche — directeurs de la rédaction : Gilles Heude — Dominique Vandroz — directrice technique et scientifique : Pascale Levet — rédactrice en chef : Béatrice Sarazin, [b.sarazin@anact.fr](mailto:b.sarazin@anact.fr).

Contributeurs au dossier : Sylvie Cartoux, Florence Chappert, Elisabeth Dewanckel, Sophie Le Corre, Évelyne Polzhuber, Roger Tanniou.

Réalisation Reed Publishing — chef de projet : B. Lacraberie ; journalistes : C. Baujard, C. Delabroy, M. Jaouën ; secrétaire de rédaction : G. Hochet ; directrice artistique : A. Ladevie ; illustrateur : Tino ; fabrication : M-N Faroux — 2, rue Maurice-Hartmann, 92133 Issy-Les-Moulineaux — impression : imprimerie Chirat, 744, rue Sainte-Colombe, 42540 Saint-Just-La-Pendue. Dépôt légal : 3<sup>e</sup> trimestre 2009. Une publication de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, 4, quai des Étroits, 69321 Lyon Cedex 05, tél. : 04 72 56 13 13.