

UN AUTRE REGARD
POUR PLUS D'ÉGALITÉ
ENTRE LES HOMMES
ET LES FEMMES

Les femmes sont des Hommes comme les autres

Jouer les complémentarités hommes / femmes

“

Une femme en maintenance, je ne croyais pas que c'était possible avant que l'on prenne Sophie en apprentissage dans l'équipe. »

Henri, technicien
maintenance, 48 ans



Observatoire Prospectif et Analytique des
Métiers et des Qualifications de la Métallurgie

CONSTAT

- Des **idées fausses perdurent sur les aptitudes** des hommes et des femmes
- **Au travail comme dans la vie**, les salariés apprécient dans leur ensemble de travailler avec des hommes et des femmes
- Pourtant, il y a beaucoup de métiers avec très peu d'hommes ou très peu de femmes :
la mixité au travail n'est pas une évidence partout
- Les métiers **évoluent beaucoup plus vite que l'image** que peut en avoir le grand public

QUE PEUT-ON FAIRE ?

Les points communs et les différences sont liés à plein d'autres choses qu'au fait d'être un homme ou une femme :

Changer les habitudes et faire connaître les exemples réussis de plus de mixité dans les métiers

« J'ai passé les 20 premières années de ma vie professionnelle qu'avec des hommes. Cela paraissait normal à tout le monde. Sur 40 collègues, elles sont 10 aujourd'hui et c'est mieux pour tout le monde. »

Henri, ajusteur, 44 ans

Encourager la mixité pour une vie au travail plus policée

« Avant l'arrivée de Sandrine dans l'atelier, c'était sans arrêt les vanes. Nos discussions, 3 ans d'âge mental. Avec elle, on parle de plus de choses, on a atteint les 10 ans d'âge mental, cela nous fait du bien ! »

Tony, opérateur, 19 ans

Faire attention à ne pas généraliser

« Antoine, c'est mon binôme à l'atelier, il a 52 ans. Il adore la pêche et les bons petits plats. Moi, j'ai 25 ans, j'adore les sorties et la musique. On fonctionne très bien ensemble dans le travail. »

Julie, opératrice, 25 ans

Eviter de mettre les femmes dans une case : précision, respect de la qualité ou organisation

« Notre collègue Marie-Anne est très minutieuse et très attentive à la qualité. Nous, on ne réfléchit pas trop avant de commencer quelque chose, elle, elle ne fait jamais rien sans y avoir réfléchi avant. »

Manuel, opérateur ajustage montage, 22 ans

Faire un bilan objectif sur la féminisation des équipes et des métiers : qu'est-ce qui a été facile, qu'est-ce qui pourrait être amélioré ? Ne pas décourager les intégrations futures pour un échec ou une difficulté passés.

DIFFÉRENCE ET RESSEMBLANCE ?

AUTO-ÉVALUATION

- Cela marche mieux dans le travail quand tout le monde a à peu près la même formation, le même âge, les mêmes centres d'intérêt.
- Pour être efficace dans le travail on n'a pas besoin de se ressembler entre collègues.

| | Pour moi | Pour mes collègues hommes | Pour mes collègues femmes |
|---|--------------------------|---------------------------|---------------------------|
| - Organisé | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Intuitif | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Avec un fort sens pratique | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Capable de gérer plusieurs choses en même temps | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Calme | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Perfectionniste | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Attentif aux autres | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Fort physiquement | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- C'est clair pour moi et facile de répondre.
- Cela dépend de chaque collègue et ce n'est pas facile de généraliser.
- Il y a autant de portraits que de collègues, cela ne dépend ni de l'âge, ni d'être un homme ou une femme.

COMPRENDRE

Inné... ou acquis ?

Femmes et hommes partagent 99% de leur patrimoine génétique... mais ce sont leurs différences qui nous passionnent tous ! Certains chercheurs y voient l'influence de la biologie : les hormones masculines et féminines stimuleraient des parties différentes du **cerveau**, d'où un rapport différent au langage, aux émotions, à l'espace... Pour d'autres chercheurs, les différences de comportements s'expliquent plutôt par l'**environnement** et l'**éducation**.

Au quotidien, des différences...

A commencer par des **différences physiques** : les hommes sont en moyenne plus grands et ont une masse musculaire plus importante que les femmes. Les femmes peuvent en revanche être plus endurantes. D'autres différences existent : l'expression des émotions, la façon de se repérer dans l'espace... Mais ces différences « statistiques » ne valent pas pour toutes les femmes. Et surtout, elles ne veulent pas dire que les femmes ne peuvent pas avoir (ou développer) des compétences habituellement associées aux hommes. **Les capacités physiques et la majorité des compétences professionnelles peuvent être développées par un apprentissage**, dans le cas des hommes comme dans celui des femmes.

COMPRENDRE

... mais aussi beaucoup de points communs

Les compétences des salariés peuvent être différentes, sans pour autant que certaines soient supérieures à d'autres. Elles peuvent avoir une valeur et une importance équivalentes pour l'entreprise tout en étant distinctes. Salariés et salariées ont un point commun primordial : leur contribution au bon fonctionnement de l'entreprise !

Les points communs des salarié(e)s de l'industrie sont frappants. Hommes et femmes partagent le **sens de l'investissement professionnel**, le **goût pour les défis techniques**, l'**attachement à l'environnement de travail**, et la **fierté d'appartenir à des métiers « concrets »**.

La clé du succès : s'appuyer sur ce socle commun de fort investissement dans le travail et **faire jouer les complémentarités**. Les équipes mixtes peuvent être plus performantes que les équipes « unisexes » : il y a **moins de compétition, plus d'entraide, une meilleure ambiance de travail...** Une condition : l'encadrement doit veiller à l'**équité** entre salariés des deux sexes.

