

Orientation

Certaines filières de formation scientifiques et techniques sont majoritairement masculines : écoles d'ingénieurs (74%), Universités de technologie (76%), IUT (60%). Dans le secondaire, les filles réussissent généralement mieux à l'école mais choisissent moins souvent les filières sélectives donnant accès aux débouchés professionnels les plus valorisés, surtout dans le domaine technologique. Les stéréotypes rattachés aux métiers sont tenaces et souvent transmis par la famille et l'école. Cela pose des difficultés de recrutement aux entreprises qui veulent plus de mixité sur certains métiers.

Stéréotype

C'est souvent au sein du foyer, comme à l'école et lors des activités de loisir, que se créent les stéréotypes sur les rôles des hommes et des femmes dans notre société. Les femmes s'occupant davantage que les hommes des tâches domestiques et de l'éducation des enfants, elles sont davantage associées, par analogie, à des métiers de soin et de service. Au travail, on leur attribue généralement des compétences liées à la vie quotidienne (minutie, soin, dévouement, souci des autres, patience...), qui réduisent la variété des métiers qu'elles peuvent exercer. Ce qui est source de discrimination.

Métiers

Dans notre société, les femmes se concentrent dans un nombre restreint de secteurs d'activité et de métiers, parmi lesquels ceux relatifs au soin, à la petite enfance, à l'aide aux personnes âgées, à l'administratif, aux ressources humaines... La faible reconnaissance de ces métiers en termes de qualification et de salaire est liée au fait que les compétences nécessaires pour exercer ces métiers sont considérées comme des qualités «naturelles» des femmes et non des compétences professionnelles à acquérir, à développer et à valoriser.

Compétences

Malgré une évolution significative des représentations, les métiers sont encore aujourd'hui trop souvent sexués, c'est-à-dire associés à des qualités considérées comme « naturelles » intrinsèques à une nature féminine ou masculine, au détriment des compétences acquises ou développées dans l'activité de travail.

Promotion

Face aux difficultés des entreprises à trouver sur le marché du travail des femmes formées pour occuper certains postes, les entreprises peuvent se tourner vers la promotion interne. Elles «repèrent» les femmes en capacité d'évoluer à l'interne vers des postes traditionnellement réservés aux hommes dans l'entreprise. Il s'agit de ne plus orienter les hommes et les femmes au regard de ce qu'ils sont, mais de ce qu'ils font ou sont en capacité de faire.

Mixité et organisation

Une démarche de mixité incite à optimiser l'organisation du travail par le décloisonnement sexué des postes et des tâches. Ce qui contribue à développer les mobilités internes, à rendre plus motivant les parcours professionnels et à réduire les risques d'usure physique et psychique.

Mixité et pénibilité

Une démarche de mixité permet d'améliorer les conditions de travail en rendant visibles les pénibilités et les risques sur la santé par l'analyse des postes et des pratiques professionnelles. Elle incite également à optimiser l'organisation du travail par le décloisonnement sexué des postes et des tâches, pour une meilleure répartition des charges de travail en cas d'absence de personnel.

Inégalité

Les inégalités entre hommes et femmes dans la prise en charge des tâches domestiques et dans l'éducation des enfants, freinent souvent les femmes dans leur évolution de carrière. Ce qui participe au « plafond de verre », terme désignant les obstacles « invisibles » dans l'entreprise, empêchant les femmes de « s'élever » dans la hiérarchie des organisations.

Salaires

Les femmes ont souvent des emplois moins rémunérés que les hommes. En 2014, en France, dans le secteur privé, il existe un écart de salaire de 24% tous temps de travail confondus. Par ailleurs, dans un couple, les salaires déterminent souvent lequel des deux conjoints va prendre un temps partiel ou un congé parental, ce qui accentue les inégalités. La parentalité produit des effets différenciés sur l'activité professionnelle. Le plus souvent, ce sont les mères qui se retirent du marché du travail pour s'occuper des jeunes enfants.

Plafond de verre

Rompre le plafond de verre en entreprise, c'est-à-dire les barrières invisibles qui limitent les femmes dans l'accès à des postes à responsabilités malgré leurs compétences, permet plus de mixité et apporte aux organisations un potentiel de performance supplémentaire : élargissement du vivier de talents, recrutement facilité par la diversité des profils, des personnalités, des expériences, des compétences, des cultures, des valeurs... pour plus d'intelligence collective et d'innovation.

Quota et représentation

Au regard de la faible représentation des femmes dans les instances de direction, l'instauration de quotas a pour but d'encourager une plus grande mixité dans les postes à responsabilités et dans les équipes de direction. La loi du 27 janvier 2011 vise une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance des organisations. Les entreprises cotées au CAC 40 et celles employant au moins 500 salariés doivent compter au moins 20% de femmes.

Pouvoir

Les hommes ont peu d'intérêt à partager le pouvoir. Ils cultivent souvent un réseau par des activités professionnelles ou extra-professionnelles communes. Ils ont souvent recours à la cooptation pour remplacer des départs dans les comités de direction ou dans les conseils d'administration. Pour autant, le partage du pouvoir entre hommes et femmes en entreprise est source de performance, d'innovation et de créativité, par la diversité des talents, des personnalités, des valeurs et des expériences.

Vie privée et vie professionnelle

L'organisation des temps de vie professionnels et personnels demande une anticipation permanente qui est source de stress et de fatigue. Dans un couple hétérosexuel, indépendamment du partage des tâches domestiques, l'anticipation et la gestion du quotidien sont souvent prises en charge par la femme. Ce à quoi sont d'ailleurs aussi confrontés les parents célibataires, quel que soit leur sexe. Une organisation du travail, soucieuse de ces contraintes, contribue à faciliter l'équilibre entre les temps de vie (pas de réunions le soir, horaires aménagés ...), à la performance de l'organisation, à la réduction des risques psychosociaux.

Enfants

Ne pas avoir d'enfant(s) ne signifie pas pour autant être disponible à souhait pour l'entreprise. Les activités de loisir sont également importantes pour réduire les risques psychosociaux au travail. Eviter les réunions tardives en fin de journée est un impératif pour tous. Le respect des temps de vie contribue au bien être des salariés, réduit l'absentéisme, fidélise les collaborateurs, baisse les coûts de recrutement. Ce qui agit sur la performance de l'entreprise.

Congé parental

Le rééquilibrage de la place des hommes dans l'éducation des enfants est indispensable pour permettre l'égalité entre les hommes et les femmes au travail. Cela peut passer par des congés parentaux ou des temps partiels pour les hommes.

Présentéisme

La culture du présentéisme, c'est-à-dire le fait de rester tard le soir à son travail, est très présente en France. Le présentéisme est associé à la performance et à la motivation, alors qu'il ne rend pas nécessairement compte de la quantité ni de la qualité du travail. Il ne faut pas le confondre avec une charge de travail trop élevée qui impose des dépassements d'horaires. Réduire le présentéisme est un moyen de favoriser l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle pour les hommes et pour les femmes.

Télétravail

En France en 2013, 12% des travailleurs étaient en télétravail régulier. Le télétravail permet de réduire les temps de déplacement. Il permet notamment aux hommes de s'investir davantage dans les charges éducatives et domestiques, ce qui contribue au bien être des hommes comme des femmes et donc à améliorer la qualité de vie au travail et hors travail.