

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

# Univers mixtes et codes de conduite



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

## CONSTAT

- 21% de femmes dans la métallurgie
- Les métiers évoluent et les équipes 100% masculine ou féminine sont en train de changer
- Des comportements un peu macho en atelier peuvent persister, rendant la période d'intégration parfois délicate pour certaines femmes
- Les jeunes générations sont nées dans la mixité et peuvent contribuer à changer rapidement les comportements

# QUE PEUT-ON FAIRE ?

## Voici quelques idées reçues sur les femmes au travail...

d'accord *pas*  
d'accord

- L'émotivité des femmes est un handicap pour supporter les tensions de la vie professionnelle. \_\_\_\_\_

- Les femmes sont plus souvent malades ou absentes que les hommes. \_\_\_\_\_

- Dans l'entreprise, c'était quand même plus simple quand on était entre hommes. \_\_\_\_\_

- Une femme devrait être flattée si on la drague gentiment. \_\_\_\_\_

- Les femmes qui réussissent leur vie professionnelle ont sacrifié leur famille. \_\_\_\_\_

- Les femmes ont des talents artistiques, mais les hommes ont un meilleur sens pratique. \_\_\_\_\_

- Il est inévitable qu'une femme sacrifie un peu sa carrière pour faciliter celle de son mari. \_\_\_\_\_

- Les femmes sont moins résistantes que les hommes. \_\_\_\_\_

- Ça me gêne quand même d'avoir une femme comme chef. \_\_\_\_\_

- Une femme qui n'apprécie pas les blagues à connotation sexuelle, c'est qu'elle a un problème quelque part. \_\_\_\_\_

- Les hommes ont plus besoin de s'affirmer professionnellement que les femmes. \_\_\_\_\_

- Une femme qui n'a pas d'enfant, je trouve ça un peu bizarre. \_\_\_\_\_

- Je n'aime pas trop m'apercevoir qu'une femme est plus compétente que moi. \_\_\_\_\_

- Une femme qui travaille après 50 ans, c'est quand même dommage. \_\_\_\_\_

- Une femme a toujours un peu la tête à sa vie familiale et n'est pas à 100% dans son boulot. \_\_\_\_\_



**Les femmes qui rejoignent l'industrie** le font souvent par le biais de **l'intérim ou de CDD** (contrat à durée déterminée). **Comme les autres intérimaires, saisonniers et apprentis**, elles sont moins bien intégrées dans les équipes parce qu'en plus d'être nouvelles, elles ont des statuts « temporaires »...

Elles peuvent encore être confrontées à des comportements machos. La période d'intégration est d'autant plus primordiale pour elles.

Et vous,  
quel est votre bilan ?

Êtes-vous sûr de ne pas laisser certains collègues à l'écart ? Vous souvenez-vous d'exemples de nouveaux qui se sont facilement intégrés, ou au contraire de cas d'échecs ? Auriez-vous pu faire quelque chose pour leur faciliter les choses ?

## Être soi-même vigilant sur l'intégration des nouveaux entrants

- Êtes-vous sûr de ne pas laisser certains collègues à l'écart ?
- **Faire le point** sur les exemples de nouveaux qui se sont facilement intégrés ou au contraire sur les cas d'échecs ? Quelles sont **les pistes** pour faciliter les choses ?

## Favoriser un environnement accueillant... pour tous !

- La différence de l'autre peut être une source de blagues entre collègues. **Êtes-vous sûr à 100% qu'ils le prennent bien ?**
- Attention au **vocabulaire**, aux **blagues**, aux **surnoms**, aux **posters**...
- **Des petites choses** qui ne vous paraissent pas très importantes peuvent mettre mal à l'aise et rendre pénible la vie au travail pour certains collègues !

## Construire ensemble un code de bonne conduite ?

- Il n'est **pas toujours facile** de savoir ce qui peut blesser un ou une collègue.
- **Travailler ensemble à un code de bonne conduite** peut être une façon d'en parler.
- A qui peut-on parler en cas de malaise ? Qui dans l'entreprise peut avoir un rôle de médiateur ?

# COMPRENDRE

## Des milieux divers dans l'entreprise

Les entreprises recrutaitent autrefois des profils assez proches (régions, formations, milieux sociaux). Les collègues partageaient une **culture commune**. Leurs codes de conduite, leurs formes d'humour ou de gestion des conflits étaient très proches : il semblait naturel de se comprendre et de s'entendre.

Les effectifs des entreprises industrielles sont devenus progressivement plus divers pour plusieurs raisons :

- des **départs massifs en retraite** ;
- des **difficultés à recruter**, d'où un recrutement élargi à d'autres régions ou d'autres formations (par exemple : vagues d'embauches de la fin des années 1990 au début des années 2000) ;
- une augmentation du recours à l'**intérim et aux CDD**.

Dans ce contexte, des femmes ont rejoint des ateliers autrefois 100% masculins.

## Des univers traditionnellement non mixtes

Les ateliers non mixtes, qu'ils soient masculins ou féminins, peuvent bien fonctionner. Leur évolution vers la mixité ne paraît donc pas toujours nécessaire. D'autant que, dans les premiers temps, **la mixité peut engendrer des difficultés**.

Cependant, **la mixité est une valeur essentielle des jeunes générations**. Elle est ainsi amenée à s'imposer dans tous les métiers.

## Des codes de bonne conduite nécessaires

Certaines situations peuvent créer du malaise et des tensions (humour ambigu, gestes déplacés...). Un exemple typique : l'affichage de photos de charme peut mettre mal à l'aise les collègues mais elles n'oseront pas nécessairement le dire parce qu'elles souhaitent avant tout s'intégrer à l'équipe.

La mise en place de **codes de bonne conduite** peut contribuer à éviter des situations pénibles ou délicates.



L'Observatoire paritaires, prospectif et analytique  
des métiers et qualifications  
de la Métallurgie