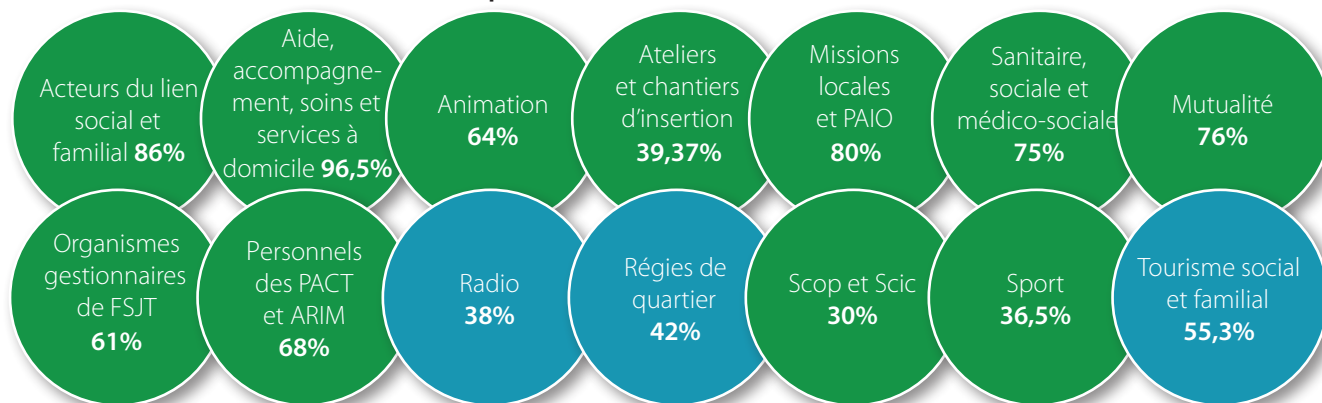


A. LES ENJEUX DE LA MIXITÉ


La mixité professionnelle est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un même métier, sans être forcément paritaire. Par convention¹, la mixité est atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % des effectifs de la branche, du métier, de la catégorie professionnelle ou de l'emploi. La mixité suppose que femmes et hommes puissent accéder à tous les métiers sur la seule base de leurs aptitudes professionnelles.

Mixité et non mixité dans l'ESS : une forte disparité selon les branches

Proportion des femmes dans la branche




Source : État des lieux global de l'égalité professionnelle dans les branches de l'ESS - UDES 06/2021

 La mixité au niveau de la branche n'est pas obligatoirement synonyme de mixité des métiers.

La mixité permet d'améliorer la performance des équipes d'une part en enrichissant mutuellement les compétences. Les salarié-e-s d'un sexe sous-représenté peuvent par exemple apporter un nouveau regard sur une pratique professionnelle et l'améliorer. D'autre part, accueillir des femmes dans un métier très masculinisé (et inversement) peut nécessiter une adaptation des conditions de travail bénéfique à l'ensemble des employé-e-s (voir Fiche 4). Savoir que la mixité s'étend à tous les postes et niveaux de responsabilité incitera également les salarié-e-s à envisager leur évolution professionnelle dans la structure et diminuera le turn-over.

Par ailleurs, « mixer » les effectifs améliore l'image de la structure en externe et lui permet ainsi d'être plus attractive pour de potentiel-le-s candidat-e-s mais également vis-à-vis des usagers et des client-e-s sensibles aux questions de diversité.

 [L'accord UDES du 27/11/15](#) prévoit la mise en place des actions de communication sur les métiers pour améliorer la mixité et lutter contre les stéréotypes.

B. AUTODIAGNOSTIC

1. Mixité globale						2. Autres critères de mixité (métiers, catégories professionnelles, cadres/non cadres, comité de direction, bureau, CA)					
Ma structure			Ma branche			Critères de mixité	Effectif			Taux de mixité	
Effectif de la structure		Taux de mixité	Taux de mixité				Total	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Total	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes					

C. AGIR POUR RENDRE LES MÉTIERS PLUS MIXTES

1. AGIR AUPRÈS DES JEUNES

Les jeunes publics sont les salarié-e-s de demain. Afin d'améliorer la mixité professionnelle, il est essentiel de les atteindre avant leur choix d'orientation et leur entrée sur le marché du travail. D'une part, en leur faisant découvrir les métiers et d'autre part, en faisant tomber, au plus tôt, les stéréotypes de genre liés à certains d'entre eux.

- Se faire connaître auprès des collègues avoisinants et proposer :
 - De présenter la structure et ses métiers en classe.
 - Des demi-journées de découverte in situ pour les élèves intéressé-e-s.
 - D'accueillir des élèves de 3^e lors de leur séquence d'observation en milieu professionnel obligatoire. Cela peut être l'opportunité

¹ Source : [Agir pour la mixité des métiers](#) – CESE 11/2014

par exemple de faire découvrir aux collégiens masculins les métiers de la petite enfance majoritairement occupés par des femmes.

2. Être également présent dans les forums d'orientation et les salons d'étudiants afin de :

- Promouvoir ses métiers les plus féminisés auprès des jeunes hommes et inversement.
- Déconstruire les stéréotypes associant les hommes aux métiers techniques et les femmes à ceux du soin.
- Faciliter les choix d'orientations professionnelles atypiques en procurant un stage ou une alternance aux étudiant-e-s.
- Communiquer sur sa politique d'égalité professionnelle et sur la seule prévalence des compétences quel que soit le sexe.

EXEMPLE *Une coopérative agricole est assidue aux forums d'orientation pour faire découvrir ses métiers d'insémination très masculinisés aux collégiennes et lycéennes. Afin de favoriser ce contact, la coopérative installe régulièrement son stand à côté de ceux présentant des métiers dits « féminisés ».*

2. INCITER LES FEMMES À POSTULER SUR DES MÉTIERS MASCULINISÉS, ET INVERSEMENT

Afin d'encourager le sexe sous-représenté dans un métier à y accéder, différentes mesures sont possibles :

- Adapter l'organisation du travail (cf. Fiche 4 et Fiche 5).
- Combattre les stéréotypes liés au sexe et adopter un langage non discriminant (cf. Fiche 2).
- Proposer en interne des séances d'information découverte d'un métier non mixte afin de faire tomber les préjugés, d'attirer le sexe minoritaire et faire témoigner par exemple, des femmes occupant avec succès « un métier d'homme ».

EXEMPLE *Une fondation du secteur social (insertion sociale, accueil de mineurs, suivi des mineurs délinquants...) a prévu un concours photo interne sur l'égalité F/H, les lauréat-e-s sont publié-e-s dans le journal interne. La parution est suivie d'un brainstorming le même jour à la même heure dans l'ensemble des services sur les stéréotypes de genre. Cet événement a vocation à amorcer la dynamique pour créer un rendez-vous annuel « jour de l'égalité F/H ». Et pour que les pratiques changent vraiment au quotidien, la présentation des fiches de postes a été modifiée « sans stéréotypes », les noms des postes sont tous au féminin et au masculin et les visuels d'illustration des métiers sont par exemple une femme technicienne espace vert ou un homme assistant social.*

Une ressource pour aller plus loin : [Les stéréotypes sur le genre : comprendre et agir dans l'entreprise \(IMS\)](#)

- Offrir aux salarié-e-s volontaires de découvrir un métier fortement féminisé ou masculinisé lors d'une période d'immersion courte.
- Réduire l'appréhension pour une femme/un homme à se positionner sur un métier très masculinisé/féminisé en lui permettant un travail en binôme avec un-e salarié-e expérimenté-e lors de sa prise de poste.

EXEMPLE *« Lors des trophées de l'égalité femme-homme Apec 2015 un prix coup de cœur a été décerné à l'association Dynamiques, Actives, Mobilisation, Economique, Sociale (D.A.M.E.S) qui favorise l'accès des femmes aux métiers du second œuvre du bâtiment par la formation. Pour ce faire, un accompagnement clé en main allant de la professionnalisation à l'expérience professionnelle est proposé aux femmes. »*

- Anticiper, préparer et informer une équipe, par exemple, exclusivement masculine de l'arrivée d'une femme ou inversement et prévenir les violences sexistes éventuelles.
- Accompagner les salarié-e-s ayant fait des choix professionnels atypiques auprès des patients ou bénéficiaires ayant des stéréotypes métiers forts. Par exemple, une mère refusant de confier son enfant à un assistant maternel.

EXEMPLE *Isabelle Ribert, responsable technique à la crèche parentale les Canaillous en Alpes de Haute-Provence témoigne de la mise en place de la mixité dans son équipe.*

« L'équipe est mixte depuis 10 ans et cela fait 3 ans que l'équipe est composée de 6 femmes et 2 hommes. C'est en premier lieu un choix des parents, membres du bureau qui avaient la même vision que moi sur l'importance de repères masculins et féminins pour le développement de l'enfant. J'ai pu constater que la mixité facilitait le positionnement d'idées différentes et permettait des échanges plus riches. Après le recrutement du premier animateur, nous avons pu identifier les pratiques favorisant l'intégration du second animateur. J'ai échangé avec les animatrices et les responsables pédagogiques sur les comportements et propos sexistes qui n'ont pas à être acceptés même si certaines les considéraient comme de la plaisanterie. La déconstruction de la représentation qu'un homme ne sait pas bien s'occuper de bébés est à faire. Notre discours auprès des parents est que les animateurs, les animatrices sont des professionnel-le-s qui s'occupent de tous les enfants et qu'il n'y a pas de différences de traitements si les parents le demandent. »