

.....

Le petit guide ANTI - PRÉJUGÉS Dans les métiers du TRANSPORT

.....



Cet outil a été réalisé dans le cadre du projet « Favoriser l'action des opérateurs économiques en faveur de l'égalité et de la mixité en entreprise » financé par le FSE, la Direccte et la DRDFE. L'un des objectifs de ce projet était de travailler avec deux branches professionnelles :

- celle du numérique qui malgré son désir de mixer les équipes rencontre des difficultés à recruter des femmes,
- celles du transport logistique pour les aider à convaincre les TPE à s'engager dans une démarche de mixité.

SOMMAIRE

Introduction	p 1
10 préjugés	p 3
Mots-clés	p 23
Conclusion	p 24

Introduction


En dehors des arguments éthiques, réglementaires, économiques, de modernité, de performance ou d'amélioration du climat social, la promotion de la mixité se heurte en premier lieu aux stéréotypes de sexe ou de genre.

Lorsque nous (acteurs de branche, intermédiaires de l'emploi ou futur-es candidat-es) sommes confronté-es à une demande ou une réponse discriminante de sexe ou de genre, nous nous heurtons aux représentations, aux stéréotypes, aux préjugés de nos interlocuteur-trices qui forgent leur vision du monde et de l'entreprise. Tout l'enjeu réside dans la capacité que nous avons à faire bouger ces représentations sans les remettre en cause de façon frontale. Cela demande d'être très vigilant-es et également de prendre conscience de nos propres stéréotypes pour éviter de les reproduire.

Favoriser la mixité, c'est faire la chasse aux préjugés

En éveillant la curiosité et en déconstruisant les idées reçues on peut arriver parfois à bousculer les représentations et à casser la chaîne de la discrimination. Aucun stéréotype ne résiste à l'analyse mais un cercle vicieux continue à gouverner nos façons de penser et à construire notre avenir et celui de nos enfants.

Pourtant la mixité dans le transport rime avec équilibre, nouveaux talents, réponse aux client-es....



26 % de femmes en voyageurs

36% de femmes en sanitaire

11% de femmes en marchandises

8 % de femmes conductrices

32% de femmes exploitantes

Source: OPTL Hauts-de-France au 31/12/2016

La plupart du temps, les difficultés annoncées aux femmes dans l'exercice des métiers du transport relèvent de stéréotypes et sont autant de freins au recrutement. Par exemple, « Les métiers du transport et de la logistique demandent de la résistance physique et de la force », « C'est un secteur instable », « Dans ces métiers il n'y a jamais de pause ».

Aborder la mixité en entreprise par le biais des talents féminins (à attirer et retenir), sur-conforte aussi au final les stéréotypes. Par exemple, quand on souligne la prudence des femmes (supposées aimant moins le risque), leur esprit de conciliation, d'équipe et de coopération ou leur goût du travail bien fait, on pratique un sexisme bienveillant qui ne réussit ni aux femmes ni aux hommes.

Comment argumenter ?

Argumenter c'est d'abord établir un dialogue.

Aucun argument n'est convaincant en soi. Il n'existe pas d'argument miracle, tout dépend de l'interlocuteur-trice. Un même argument pourra convaincre ou renforcer la résistance de la personne à qui l'on s'adresse.

En revanche, nous pouvons agir sur le contexte de la relation (convivialité, confiance...).

Il est recommandé d'adopter une communication réceptive pour ensuite avoir une communication plus stratégique. Jamais d'opposition frontale. Plutôt que de répondre directement aux propos en défaveur de la mixité, il est important de comprendre ce qui est sous-jacent afin d'adapter les réponses.

Prendre en compte les préoccupations de son interlocuteur-trice ne veut pas dire accepter ses arguments. Il faut garder une avance sur elle ou lui afin de pouvoir l'inciter à réfléchir sur ses stéréotypes et représentations sociales. Pour cela, il est nécessaire d'avoir identifié les objections qui reviennent souvent afin de ne pas être dans une posture d'impuissance.

Puis il reste à choisir ses arguments en privilégiant ceux avec lesquels on est le plus à l'aise et qui sembleront les plus pertinents dans la situation.

La capacité à argumenter s'acquiert avec l'entraînement, à force de confrontation à des stéréotypes variés. Elle s'enrichit par l'anticipation des objections prévisibles et par l'évolution des arguments.

**« On voudrait bien
embaucher des femmes,
mais il n'y en a pas »**

-1-

≠ 1 Préjugé « On voudrait bien embaucher des femmes mais il n’y en a pas »

Le manque de femmes dans le transport serait un non sujet. Les entreprises n’ayant pas de candidatures de femmes, elles ne peuvent les embaucher.

Comment questionner ce préjugé ?

Faire expliciter le regard de la place des femmes dans le transport. Tenter de mieux comprendre les craintes de l’entreprise :

- Faut-il vraiment des femmes dans le transport ? Avez-vous déjà accueilli des femmes ? Est-ce que cela s’est bien passé ?
- N’est-il pas de la responsabilité éthique et sociale de l’entreprise d’attirer tous les talents ? Est-ce que les salarié-es ne doivent pas représenter les client-es ? S’engager pour plus de mixité peut-il améliorer l’image de marque de l’entreprise auprès de ses client-es ?

Dialoguer autour du rôle de l’entreprise dans l’attractivité de ses emplois :

- Il est vrai que peu de femmes proposent leur candidature dans ce secteur. Nous ne sommes pas responsables du manque de candidatures. Faut-il pour autant ne pas agir, ni essayer de faire changer les choses ?
- Il y a plus de 15 ans il était inconcevable d’avoir des femmes conductrices de voyageurs. Les entreprises ont su donner envie à des femmes de se positionner sur ces postes. Et les entreprises n’hésitent plus à recruter des femmes. Bousculer les normes fait avancer la mixité. Cet effet « boomerang » ne peut-il pas se produire dans tous les métiers du transport ?
- S’engager dans une démarche proactive peut demander du temps et de l’énergie pour mettre en place les actions visant à recruter des femmes. N’existe-t-il pas des partenaires qui pourront aider l’entreprise ?

Quelques pistes RH complémentaire

- Communiquer auprès des partenaires sur la volonté de mixer les postes.
- Proposer des journées portes ouvertes pour faire découvrir les métiers et montrer qu’ils sont accessibles aux femmes.
- Veiller à ce que femmes et hommes soient visibles sur les supports de communication, que les métiers soient nommés au masculin et au féminin.

« Les horaires ce n'est pas possible pour les femmes »

-2-

≠ 2 Préjugé « Les horaires ce n'est pas possible pour les femmes »

Ce propos renvoie les femmes à leur rôle maternel. En définitive, elles ne sont pas disponibles parce qu'elles s'occupent des enfants. Ce faisant, elles sont soumises à des contraintes qui les empêcheraient d'exercer les métiers du transport.

Comment questionner ce préjugé ?

Relativiser la spécificité des contraintes horaires du transport :

- Qu'entend-on par « horaires variables » dans l'entreprise (heures de départ et d'arrivée) ? Comment gère-t-on les plannings des salarié-es ?
- D'autres secteurs professionnels n'ont-ils pas leurs contraintes horaires ? Les femmes occupent souvent des métiers à contre-poste comme aide-soignante, infirmière, médecin, agent d'entretien...Elles sont aussi en logistique et dans l'agroalimentaire avec des heures postées et les 3X8.

Échanger sur le risque de penser que tous et toutes sont identiques :

- Est-ce que toutes les femmes ont des enfants ? Est-ce qu'elles ont en charge leurs enfants toute leur vie professionnelle ? Combien de temps s'arrêtent-elles de travailler pour s'occuper de leurs enfants ?
- Seules les interruptions liées à la grossesse et à l'accouchement, soit en moyenne deux fois quatre mois, ne peuvent être partagées avec le père. Le reste du temps, ne peuvent-elles pas s'organiser avec leur partenaire ?

Dialoguer sur la convergence entre les contraintes des hommes et des femmes :

- Les hommes, comme les femmes, sont concernés par la conciliation des temps et par la garde d'enfants. La nouvelle génération ne souhaite-t-elle pas articuler les temps de loisir et de travail ? Est-ce devenu une réalité sociale ?
- On compte 18 millions de célibataires en France et 1,8 mariages pour 1 divorce. Est-ce que tous les hommes sont libres de contraintes familiales ? Les hommes ne demandent-ils pas la garde alternée des enfants ?

Quelques pistes RH complémentaires pour agir

- Ne pas généraliser les contraintes du transport. Travailler sur la description réelle du poste pour permettre aux candidat-es de bien voir les contraintes
- Réfléchir à l'organisation du travail et aux marges de manœuvres liées à la gestion des plannings.

« Les femmes n'ont pas assez de force physique pour travailler dans les métiers du transport »

-3-

≠ 3 Préjugé « Les femmes n'ont pas assez de force physique pour travailler dans les métiers du transport »

On recourt au mythe de la force physique. On présuppose le manque de force pour les postulantes uniquement parce qu'elles sont des femmes.

Comment questionner ce préjugé ?

Questionner le fait que les femmes ne peuvent occuper les emplois du transport :

- Est-ce que les conducteur-trices portent encore des charges importantes ? Faut-il encore changer les roues ou faire de la mécanique ? Y-a-t-il des moyens de levage qui facilitent la manutention ?
- Certaines tâches traditionnellement effectuées par des femmes ne sont-elles pas dures et difficiles ? L'aide-soignante et la conductrice d'ambulance manipulent quotidiennement des malades de plusieurs dizaines de kilos.

Alerter sur la généralisation de situations ponctuelles et individuelles :

- Dans l'entreprise, parle-t-on réellement d'exigence de force physique ou d'endurance ? Cette exigence est-elle permanente ? Combien de fois ou de temps par jour ? Peut-on récupérer ? A quelles missions se réfère-t-elle ?
- Les femmes sont en moyenne moins fortes que les hommes mais n'y a-t-il pas aussi des hommes qui sont moins forts que les femmes ? Tout le monde a-t-il les mêmes capacités physiques et mentales ? Les personnes ne peuvent-elles pas développer leur force physique ?

Aborder l'enjeu de réduction de la pénibilité dans le transport :

- Bien sûr, les conditions de travail ne doivent pas être différentes parce qu'on est une femme mais la loi n'a-t-elle pas traité les questions du port de charges ? Peut-on améliorer les conditions de travail ? Comment ?
- Cela n'intéresserait-il pas les hommes comme les femmes ? Le port de charges lourdes ne provoque-t-il pas des arrêts à long terme et des coûts ?

Quelques pistes RH complémentaires pour agir

- Lors du recrutement, décliner les exigences du poste de la façon la plus précise possible. Enoncer la charge physique (porter, soulever, pousser).
- Accompagner les démarches de réduction de la pénibilité et d'amélioration de la santé au travail portées par l'entreprise.

« Moi j'y suis arrivée, alors
pourquoi pas les autres femmes »

-4-

≠ 4 Préjugé « Moi j’y suis arrivée alors pourquoi pas les autres »

L’idée qu’il faut en faire davantage pour les femmes peut irriter les dirigeant-es d’entreprises. Les femmes, comme les hommes, chef-fes d’entreprises peuvent exprimer leur ressenti soit de façon agressive (les femmes n’ont qu’à se débrouiller) soit de façon protectrice (ce n’est pas un métier pour elles donc on les confine dans leur rôle social). Est-ce du sexisme ou de la bienveillance ? Ces comportements des dirigeant-es, qui semblent paradoxales, sont deux composantes d’un sexisme bien réel. De façon générale, penser que les femmes et les hommes réagissent différemment face aux discriminations est un préjugé.

Comment questionner ce préjugé ?

Comprendre les ressorts de la réaction de l’interlocuteur-trice :

- Les femmes cheffes d’entreprise ont peut-être dû faire « profil bas » ou se sentir obligées d’en faire deux fois plus. Ont-elles, pour échapper au processus de stigmatisation, adopté des codes managériaux basés sur les normes masculines en montrant, par exemple, que si elles y arrivent c’est qu’elles sont fortes et que donc toutes les autres femmes doivent l’être ?
- L’encadrement ne reporte-t-il pas sur les équipes son inquiétude à intégrer une femme ? Pour pallier cette appréhension, il demande forcément aux femmes de se conformer aux codes et aux valeurs véhiculés dans un environnement traditionnellement masculin.

Construire un argumentaire sur la nécessité d’agir concrètement :

- Faut-il faire plus pour les femmes ? Est-ce forcément à l’individu de s’adapter au collectif ? Pourquoi l’entreprise devrait faciliter l’inclusion des femmes ?
- La mixité est-elle un processus naturel ? Pourquoi n’évolue-t-elle pas spontanément en conduite de marchandises ou en informatique ? Les femmes et les hommes ne véhiculent-ils pas les mêmes préjugés ?

Quelques pistes RH complémentaires pour agir

- Travailler sur le rôle et la posture du ou de la chef-fe d’entreprise.
- Encourager des normes ou des valeurs communes aux encadrant-es, hommes et femmes, qui rompent avec l’intensification du travail ou avec les injonctions du style « faire ses preuves ».

« Les femmes, seules le soir
dans leur camion, risquent de
se faire agresser »

-5-

≠ 5 Préjugé « Les femmes, seules le soir dans leur camion, risquent de se faire agresser »

On ne va pas recruter des femmes pour les protéger, pour éviter qu'elles soient seules dans les parkings le soir. Les qualités assignées aux femmes entrent en jeu dans ce préjugé. Les femmes sont « fragiles » et les hommes sont « forts ».

Comment questionner ce préjugé ?

Proposer une mise en regard de la situation des femmes et de celle des hommes :

- Se pose-t-on la question de la sécurité pour les hommes ? Le risque n'est-il pas aussi grand pour eux ? Ne sont-ils pas aussi amenés à faire de mauvaises rencontres le soir sur les parkings ?
- Le cliché perdure qu'il est dangereux pour les femmes d'aller à l'extérieur. En revanche, on ne considère pas la sphère publique dangereuse pour les hommes. Pourtant les statistiques montrent que les hommes sont plus souvent victimes de violence dans la sphère publique, alors que les femmes sont plus souvent victimes de violence dans la sphère privée.
- Selon l'INSEE (Femmes et hommes face à la violence, n° 1473, paru le 22/11/2013) : « Plus de la moitié des hommes victimes de violences physiques et/ou sexuelles au cours des deux années précédant l'enquête ne connaissaient pas leurs agresseurs. [...] A contrario, les trois quarts des femmes victimes de telles violences connaissaient leurs agresseurs ».

Réaffirmer la capacité des femmes à s'orienter en connaissance de cause :

- Les femmes qui choisissent la conduite ne connaissent-elles pas les risques et contraintes du métier ? S'y aventureraient-elles si elles craignaient l'agression ou si elles se sentaient incapables de se défendre ?
- Le risque de l'agression est-il réellement systématique ? Ne peut-on pas avoir une carrière de conducteur-trice sans y être confronté-e ?

Quelques pistes RH complémentaires pour agir

- Rechercher des solutions organisationnelles pour améliorer les déplacements afin d'éviter ou de sécuriser les découchages.
- Proposer aux femmes, comme aux hommes, des stages d'auto-défense.
- Equiper les camions de caméras ou d'alarmes. Utiliser le matériel existant (GPS) pour s'assurer de la sécurité des salarié-es.

« Les femmes ne peuvent occuper des emplois qui les obligent à partir loin de chez elles »

-6-

≠ 6 Préjugé « Les femmes ne peuvent occuper des emplois qui les obligent à partir loin de chez elles »

Comme sur les questions d'horaires, cette affirmation fait écho à la capacité des femmes à s'organiser et à concilier leurs contraintes familiales et professionnelles.

Comment questionner ce préjugé ?

Rappeler que la mobilité existe dans des métiers déjà mixtes et féminisés :

- La mobilité est indispensable dans des métiers autres que le transport, notamment chez les commerciaux. S'y pose-t-on la question de la mixité ?
- Pourquoi n'a-t-on pas de mal à recruter des candidates dans le commerce international alors que des déplacements de plusieurs jours sont régulièrement imposés par ces métiers ? Peut-être parce que les femmes y sont attendues pour leur prétendu sens des langues et du contact ?

Revenir sur le principe de généralisation qui empêche de penser que chaque individu est singulier et ne rencontre pas les mêmes contraintes.

- Est-ce que l'entreprise peut expliciter ce que veut dire partir loin de chez soi ? Est-ce systématique et obligatoire dans son activité.
- Toutes les femmes sont-elles peu organisées ? Les femmes ont-elles toutes une vie de famille ? Tous Les hommes sont-ils toujours prêts à partir loin ?

Aborder l'attrait que peut présenter la mobilité pour une femme ou un homme

- Si une femme, comme un homme, choisit ce métier c'est que préalablement elle a été formée et qu'elle connaît cet aspect du métier.
- Quitter le domicile familial peut être difficile pour tous et toutes. Mais cela ne peut-il pas représenter aussi un intérêt chez certains ou certaines, notamment en terme d'épanouissement personnel ?
- Les horaires décalés ne permettent-ils pas parfois de mieux articuler les temps de vie personnelle et de vie professionnelle ?

Quelques pistes RH complémentaires pour agir

- Amener l'entreprise à réfléchir à son processus de recrutement pour sélectionner un potentiel indépendamment de son genre.
- Affiner le travail de la planification pour proposer aux salarié-es une meilleure articulation des temps de vie.

« Les femmes sèment la discorde
dans les équipes masculines »

-7-

≠ 7 Préjugé « Les femmes sèment la discorde dans les équipes masculines »

Les femmes seraient séductrices, voir allumeuses. Elles provoqueraient chez les hommes des attitudes impossibles à réfréner provoquant la désorganisation.

Comment questionner ce préjugé ?

Passer de la généralisation à la singularité.

- Est-ce que toutes les femmes sont séductrices ou harcelées ? Est-ce que tous les hommes sont impuissants face aux charmes des femmes ou harceleurs ?
- Les femmes et les hommes ne savent-ils pas travailler ensemble sans user de jeux de séduction ? Peut-on appliquer ces comportements aux hommes et aux femmes qui nous sont chères, aux enfants qui nous entourent ?

Rappeler que l'encadrement est toujours amené à gérer les affinités et inimitiés

- Le changement n'entraîne-t-il pas un temps d'adaptation ? L'intégration d'une nouvelle recrue peut toujours perturber mais ceci est moins probable si l'équipe y est préparée et l'encadrement sensibilisé à la mixité.
- La loi n'impose-t-elle pas quoiqu'il en soit d'œuvrer pour le respect et la dignité de toutes et tous ? (pas d'image dégradante; pas de propos sexiste...).
- Les employeurs qui ont fait l'expérience de la mixité ne témoignent-ils pas tous au final d'une amélioration de l'ambiance au travail ?

Répondre avec humour, sans jamais tomber dans les grivoiseries

- Des ménages seraient brisés ? Des rivalités mortelles naîtraient dans les équipes ? Les secteurs mixtes de l'enseignement ou de la vente seraient plongés dans le chaos ou la discorde ?
- Un français ou une française sur 4 ne tombe-t-il ou ne tombe-t-elle pas amoureux ou amoureuse sur son lieu de travail ?

Quelques pistes RH complémentaires pour agir

- Sensibiliser les salarié-es aux stéréotypes de genre et les préparer à l'arrivée d'une nouvelle salariée en sollicitant leur rôle d'intégrateur.
- Etablir les règles de fonctionnement de l'entreprise, les comportements souhaités ou prohibés et les valeurs défendues par l'entreprise en accord avec le code du travail.

« La féminisation de la profession entraîne une baisse de prestige du métier pour les hommes »

-8-

≠ 8 Préjugé « La féminisation de la profession entraîne une baisse de prestige du métier pour les hommes »

Le thème de la dégradation du prestige est régulièrement mis en avant dans le discours. Lorsque des femmes se positionnent sur des métiers majoritairement occupés par les hommes, certains d'entre eux peuvent se sentir humiliés. Ils ont le sentiment que leurs postes, qui hier leur revenaient et fondaient leur identité masculine, sont dévalorisés car occupés par des femmes qui ont une nature prétendument délicate et fragile.

Comment questionner ce préjugé ?

Pointer le rôle de bouc-émissaire porté par les femmes :

- Dans le contexte social d'aujourd'hui, avec les conditions de travail qui ont changé, est-ce que ce sont vraiment les femmes qui sont responsables de la perte de prestige du métier ?
- N'est-ce pas à l'entreprise de travailler à redorer son image à sa propre échelle, sur son bassin d'emploi ?

Rappeler que les femmes ont acquis et possèdent les mêmes compétences que leurs homologues hommes :

- Pour accéder à ces métiers, les femmes n'ont-elles pas eu à suivre le même cursus de formation que les hommes ? Est-ce que les performances des femmes en formation sont moindres que celles des hommes ? Est-ce que les savoir-faire des femmes en entreprise sont inférieurs à ceux des hommes ?
- La question de la qualification est centrale. Si les femmes comme les hommes travaillent dans les règles de l'art, le métier ne peut pas perdre de son prestige. Les jugements stéréotypés accréditent des qualités et des aptitudes aux individus en fonction de leur genre et non de leur personnalité.

Quelques pistes RH complémentaires pour agir

- Définir les compétences nécessaires pour occuper le poste en se référant aux aptitudes et capacités professionnelles plutôt qu'à des qualificatifs de genres (force physique, pénibilité...).
- S'impliquer dans le travail sur l'image du métier afin de le revaloriser auprès des jeunes en formation initiale et des personnes en réorientation professionnelle.

« Si on embauche une femme elle
ne va pas s'intégrer »

-9-

≠ 9 Préjugé « Si on embauche une femme elle ne va pas s'intégrer »

On considère qu'une femme peut tout à fait exercer un métier dans le transport, ce n'est pas un problème. Mais ça va être difficile pour elle si est seule dans l'équipe.

Comment questionner ce préjugé ?

Caractériser les appréhensions de l'entreprise et essayer de rassurer :

- De quoi parle-t-on exactement ? De quoi a-t-on peur pour elle ? Pourquoi est-ce difficile ? Est-ce que les hommes sont associables, ou dangereux ?
- N'y a-t-il pas une secrétaire dans l'entreprise ? Des femmes occupent-elles d'autres postes ? Est-on sûr que la femme craigne elle-même d'être seule dans l'équipe ? Si on intégrait un homme dans un collectif de femmes, aurait-on les mêmes craintes ? Peut-on s'empêcher de recruter par bienveillance ?
- Le ou la chef-fe d'entreprise, qui est assurément capable de diriger, ne pourrait-il ou elle pas, grâce à ses capacités managériales, amener son équipe à intégrer une femme ?

Echanger sur l'enjeu et les difficultés d'intégration liés à l'arrivée de tout nouveau collaborateur ou collaboratrice.

- La plupart des recruteur-es embauchent ceux ou celles qui leur ressemblent. Est-ce une solution pour l'entreprise ? Peut-on se passer de talents ?
- L'intégration d'une nouvelle salariée ou d'un nouveau salarié relève-t-elle de leur propre responsabilité ou de celle de l'employeur ? Est-ce spécifique aux femmes ? Ne retrouve-t-on pas ces questions pour la jeune génération ?
- Que veut dire intégrer ? Comment de façon générale accueille-t-on de nouvelles recrues ? Comment favorise-t-on leur intégration ? Qu'est-ce qui fonctionne ? Comment s'assurer que l'intégration soit la plus rapide possible ?

Quelques pistes RH complémentaires pour agir

- Encourager une culture durable de l'inclusion, par une sensibilisation de l'ensemble des employé-e-s aux questions de mixité et de diversité.
- Mettre en place l'accompagnement nécessaire à l'intégration de tout nouveau salarié, homme comme femme.
- Embaucher plusieurs femmes d'un coup pour atténuer les effets d'isolement. (Il y a mixité si le genre minoritaire représente plus de 30 % de l'effectif).

« Les femmes ce n'est pas un
souci pour moi, mais l'entreprise
n'est pas prête »

-10-

≠ 10 Préjugé « Les femmes ce n'est pas un souci pour moi, mais l'entreprise n'est pas prête »

« Les stéréotypes ce n'est pas moi, c'est les autres ». L'interlocuteur ou l'interlocutrice se dédouane de ses préjugés en renvoyant la question vers un collectif de travail anonyme.

Comment questionner ce préjugé ?

Rappeler à l'interlocuteur ou à l'interlocutrice sa responsabilité personnelle en matière de discriminations :

- L'entreprise enfreint-elle la loi et le code du travail en refusant la mixité ? L'interlocuteur ou l'interlocutrice se rend coupable de discrimination directe autant que l'entreprise s'il ou elle cède à l'injonction de cette dernière.
- L'individu est tenu de rappeler le cadre de la loi en entreprise. Il ou elle représente les valeurs de l'entreprise. L'une de celles-ci est certainement la défense de l'égalité entre tous et toutes.

Aider à l'interlocuteur ou à l'interlocutrice à cerner le rôle qu'il ou elle peut jouer pour faire évoluer les choses :

- Qu'entend-on par ce n'est pas un souci pour moi ? Que veut dire l'entreprise n'est pas prête ? A recruter ou à recruter des femmes spécifiquement ? Pourquoi exactement ? Une peur ou une interrogation sur la méthode ?
- Face aux préjugés défavorables venant de l'entreprise, peut-on prendre le temps de comprendre en quoi cela pose problème, à l'ensemble ou à certains des salarié-es, d'embaucher des femmes ou des hommes sur certains postes ?
- En discutant avec le collectif de travail de ses représentations, peut-on appréhender les inquiétudes et essayer d'y répondre ? Comment formaliser les freins réels, essayer de rassurer et trouver les leviers adaptés ?

Quelques pistes RH complémentaires pour agir

- Organiser des sensibilisations sur les législations anti-discrimination, donner de la visibilité pour agir, informer et montrer les bénéfices à tirer de la mixité.
- Proposer des rencontres et un dialogue avec d'autres entreprises qui ont recruté des femmes.
- La loi oblige aujourd'hui tous les professionnel-les des ressources humaines à être formé-es à la lutte contre les discriminations.

Mots-clés

Discrimination : Dans le langage commun, discriminer c'est établir une distinction entre des objets ou des sujets à partir de leurs traits distinctifs (un grand / un petit ; un noir / un blanc ; une voiture / un camion ; un homme / une femme). Il s'agit, au sens propre, d'une opération mentale et d'un processus neutre. Au regard de la loi, discriminer c'est traiter de manière défavorable une personne plus qu'une autre dans une situation comparable et pour un motif prohibé.

Préjugé : Opinion a priori favorable ou défavorable qu'on se fait sur quelqu'un ou quelque chose en fonction de critères personnels ou d'apparences.

Stéréotype : Un stéréotype est un ensemble de croyances sur les caractéristiques d'un groupe. Il peut être positif ou négatif pas nécessairement faux. Il peut être personnel ou partagé. Les stéréotypes peuvent être généralisés à l'excès, être inexacts et résister à l'information nouvelle.

Stéréotype de genre : Ces stéréotypes sont les idées, implicitement véhiculées par la société, de ce qui est attendu d'un homme et d'une femme. Ainsi, nos représentations du masculin et du féminin sont le fruit d'une construction sociale dont nous n'avons pas réellement conscience (Costes, Houadec & Lizan, 2008).

Sexisme : Défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Mixité : État, caractère de ce qui est mixte. Mélange des sexes. Non-séparation des sexes. Fait que garçons et filles se côtoient, vivent ensemble dans un même établissement.

Égalité : Fait d'être égal. Choses égales. Qui ne présentent pas de différence quantitative ou qualitative. Ce principe exige que soient accordés à tous les individus femmes et hommes les mêmes droits, traitements, opportunités, responsabilités mais également que ce qu'ils ou elles sont et font soit valorisé et reconnu de manière identique.

Conclusion

La mixité est assurément une richesse pourvu qu'on la considère comme la possibilité pour chacun et chacune d'exprimer pleinement sa singularité sans se laisser enfermer dans l'exception et la personnalisation.

Diversifier les profils, c'est favoriser la diversité des comportements au travail. Cette diversité peut entraîner une saine émulation, un renouvellement des modes de faire possibles, une rupture avec l'habitude et /ou monotonie. Il en résulte souvent un regain de créativité. Elle reflètera l'état de la société.

Ce sont les préjugés qui sont les plus nuisibles pour l'égalité et la mixité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Remerciements

Nous remercions le Fonds Social Européen, la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du Nord Pas de Calais et la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité des Hauts de France qui nous ont soutenu dans ce projet.

Nous remercions particulièrement Monsieur Famin de l'AFT des Hauts-de-France pour son appui dans l'élaboration de ce guide.



Corif : 145 rue des Stations 59000 Lille - 03.20.54.73.55 - contact@corif.fr



www.corif.fr



@coriflille



Corif Lille

Pour se former en ligne, rendez-vous sur le FLOT Égalité et Mixité:
www.corif.fr/flot/