Boîte à idées "Prendre en compte l’égalité dans les pratiques professionnelles de l’emploi"

lundi 29 juin 2015, par Yveline Nicolas

Sommaire de cet article

- Pratiques & points de vue
- Des actions à entreprendre en matière d’égalité dans les structures

Pratiques & points de vue

Pour les actrices et acteurs du conseil et de l’accompagnement vers l’emploi engagées dans des démarches d’égalité femmes-hommes, celle-ci est à la fois :

- Une responsabilité et un objectif légal :il s’agit d’appliquer les textes institutionnels en matière d’égalité des femmes et des hommes
- Une compétence professionnelle
- Un facteur de plus grande efficacité des pratiques quotidiennes

On trouvera ci-dessous quelques témoignages recueillis à l’occasion de rencontres et de formations.

Adopter une posture égalitaire, c’est renforcer ses compétences professionnelles

« Le fait de faire attention à l’égalité et aux discriminations nous rend plus attentives aux personnes, on leur consacre plus de temps. Cela nécessite aussi d’analyser la composition de nos publics et les évolutions sur plusieurs années. Finalement intégrer l’approche de l’égalité nous fait monter en compétences, y compris sur les discriminations en général (âge, origine culturelle, milieu social…) et sur le fait d’être attentives aux changements, à se questionner sur les routines qu’on a tous et toutes dans nos activités ».

« J’ai orienté une femme vers une offre de bricolage et petite menuiserie, car en discutant, on s’est aperçu qu’elle était très manuelle et bricoleuse. Maintenant je passe plus de temps à décortiquer les compétences et les expériences personnelles qui pourraient se transposer dans des métiers. »

« Nous recevons des annonces surtout pour des postes à pourvoir sur des emplois peu qualifiés. Finalement, dans ces postes, c’est vraiment la personnalité et la motivation qui comptent, la capacité de se débrouiller, et pas la nature du métier ni le sexe de la personne ».

Diversifier les choix de métiers, de stages, de formations, c’est plus d’efficacité

« Etant moi-même devenue vigilante sur la gamme de métiers à proposer, j’essaie d’inciter les personnes à élargir le champ des possibles, dépasser l’autolimitation des femmes aux métiers d’aide-soignante, auxiliaire de vie, infirmière, repassage… alors qu’elles pourraient tenter autre chose quand il y a de la demande : jardinage, gardiennage …. Je propose l’ensemble des postes à tout le monde sans distinction de sexe, même si le poste s’appelle « femme de ménage »…

« Un organisme de formation en agents de sécurité m'a dit que oui, ils formaient des femmes et il y avait des débouchés, dans de grandes entreprises à la Défense. Car ces femmes font aussi de l'accueil, reçoivent le public, vérifient les badges… Quand des femmes arrivent sur certains métiers masculins, c'est qu'on leur reconnaît des qualités « féminines » ! Mais pourquoi les hommes agents de sécurité ne pourraient-ils pas aussi faire de l'accueil ? Ca diversifierait leurs tâches à eux aussi… »

Communiquer en intégrant le genre, c'est ouvrir le choix des possibilités

« L'intitulé de l'annonce a une influence. On s'est rendu compte qu'en mettant désormais « vendeur, vendeuse » pour une offre de vente de matériel, on recevait plus de femmes postulantes qu'avant quand on stipulait seulement « vendeur ».

« J'ai mis une offre d'emploi pour « chauffeur ou chauffeuse accompagnatrice ». Ca a interloqué quelques personnes, mais j'ai expliqué que c'est prévu par les textes… D'ailleurs je l'ai proposée à une femme en insertion, qui a accepté cet intitulé. »

« Nous avons refait notre dépliant de présentation en remplaçant les illustrations qui étaient stéréotypées (des femmes pour le ménage, des hommes pour l'informatique !), par des illustrations mixtes. »

Favoriser un partage équitable des tâches domestiques, c'est contribuer aux évolutions sociales

« Je n'hésite plus à poser au mari aussi, avec tact bien sûr, la question du mode de garde des enfants. A suggérer à la femme, quand son mari est au chômage, de lui demander de s'occuper plus des enfants… »

« Il y a de plus en plus de pères qui sont prêts à s'occuper de leurs enfants, vu les évolutions de mentalité, mais aussi… les nécessités économiques. On en parle au moment de l'entretien initial. La garde des enfants est vraiment un facteur limitant pour que les femmes trouvent un emploi correct ».

Changer des pratiques inéquitables, c'est ne plus être soi-même source de discriminations

« Une femme se demandait si c'était rentable de prendre un travail lui permettant de gagner 500 euros, alors qu'elle en dépenserait 300 en frais de garde et en transport. Je me suis rendu compte qu'elle et moi, on imputait spontanément les frais de garde des enfants sur son revenu à elle au lieu de les partager avec le salaire du mari ! Sans compter l'importance de prendre en compte aussi les « gains » en termes d'autonomie, de reconnaissance et de lien social »…

« J'ai pris conscience que j'avais fait de la discrimination sans m'en rendre compte… en pré-positionnant des femmes et des hommes sur des postes, non pas en fonction de critères objectifs de compétences, mais parce que c'était des femmes ou des hommes. Par exemple, un fleuriste cherchait à recruter. J'ai proposé le poste uniquement à deux femmes (qui en fait n'étaient pas intéressées par cette fonction). De la même façon, j'ai proposé des postes d' « ouvrier paysagiste » uniquement à des hommes. »

Se documenter, c'est avoir des arguments pour convaincre

« Quand on veut introduire une préoccupation de l'égalité femmes-hommes dans son travail quotidien, on est confronté-es à de l'indifférence, parfois des moqueries, des résistances. Il faut savoir que la phase de déni fait partie des étapes et se préparer à ça »…

« Maintenant que nous sommes sensibilisé-es à l'égalité, il faut répercuter, relayer auprès de nos partenaires, ne pas hésiter à leur signaler des stéréotypes, par exemple dans l'orientation vers des chantiers. On oriente encore trop souvent en fonction du sexe, pas des compétences… »

Favoriser la mixité, c'est plus de diversité et d'échanges

« Dans ma structure, les seuls hommes sont des vacataires, qu'on ne voit plus pendant l'été. Ils s'occupent des cours d'anglais, d'informatique. Il nous manque un poste de « référente » famille, mais on hésite à imaginer de prendre un homme, en craignant que les femmes qu'on reçoit ne voudront pas avoir des entretiens avec lui. Pourtant, il faut que nos métiers s'ouvrent aux hommes, et pas seulement nos conseils d'administration et le poste de président… Mais évidemment, dans nos professions sociales, il n'y pas tellement de plan de carrière… »

« La mixité dans les ateliers et les stages (des femmes en plomberie électricité, peinture décoration, des hommes en cuisine…), ça modifie l'ambiance, c'est plus riche du point de vue de la diversité des échanges, des expériences. Nous recevons parfois des femmes qui ont été victimes de violences conjugales. Je note que les ateliers mixtes leur redonnent confiance. Au départ la non-mixité peut être préférable. Mais ensuite la mixité peut concourir à la réhabilitation ».

Mettre en pratique personnellement l'égalité, c'est s'enrichir personnellement

« Avec les formations à l'égalité, on devient plus impliqués dans la vie quotidienne. J'ai des petits enfants, j'essaie de faire attention aux jouets, aux livres que j'achète. Il faut investir dans l'égalité dès la petite enfance ! ».

« Au fur et à mesure que je me forme à l'égalité femmes-hommes, je me rends compte d'inégalités dans ma propre structure, de collègues qui ont des attitudes que je définis maintenant comme sexistes ! Du coup face à une situation, j'ai réagi alors que je ne disais rien précédemment. »

« Il faut sortir de ses habitudes, de celles des personnes accompagnées, et des habitudes de nos clients. Il y a un travail de sensibilisation à faire en direction de nos clients : ils ou elles ne veulent pas a priori d'un homme pour faire le ménage, il y a une méfiance ».

Communiquer, se mettre en réseau, c'est favoriser l'essaimage des bonnes pratiques

« Je constate des évolutions ces dernières années dans les chantiers d'insertion, par exemple dans le maraîchage bio : plus de femmes y vont »

« Les échanges entre structures sont très importants. C'est plus facile pour moi maintenant d'orienter une personne qui cherche un chantier vers une collègue d'une association partenaire dont je sais qu'elle est sensibilisée à l'égalité femmes-hommes et donc qu'elle aura une écoute différente et sans doute un éventail plus large de propositions ».

« Récemment, lors d'une réunion de présentation de formations, le représentant de l'organisme a présenté les métiers en précisant que ce n'était pas pour les femmes ! Des personnes ayant suivi la formation ont réagi et l'ont fait savoir. Cette veille partagée est importante dans la constitution d'un réseau partageant les mêmes préoccupations égalitaires ».

Des actions à entreprendre en matière d'égalité dans les structures

Ces pistes d'initiatives sont elles-aussi issues de travaux avec des professionnel-les.

Se former

– Assurer une séance de restitution de cette formation en interne auprès des collègues ; organiser une sensibilisation des membres du conseil d'administration.
– Financer une formation de l'ensemble de l'équipe à l'égalité sur plusieurs jours et le cas échéant un accompagnement à la mise en œuvre d'une démarche transversale.
– S'informer et récolter des données sur le contexte extérieur : politique d'égalité du département, de la région et au niveau national, européen et international…

Mettre en place des outils internes

– Constituer un dossier documentaire sur l'égalité femmes-hommes, la législation professionnelle, la lutte contre les stéréotypes, le mettre à la disposition de tout le monde dans la structure ; l'enrichir et le réactualiser.
– Mettre en place des statistiques sexuées : personnes accompagnées, participant-es aux ateliers, aux chantiers…

Intégrer l'égalité dans l'analyse des pratiques professionnelles, organisationnelles

– Faire un brainstorming avec les collègues ayant les mêmes fonctions sur la question de l'éventail des métiers proposés par les bénéficiaires ou les conseiller-es et la façon de mettre en avant les compétences de la personne et non le métier.
– Lister les stéréotypes qui reviennent le plus souvent et s'exercer à argumenter, noter les arguments et les partager.
– Réfléchir à la façon d'avoir plus de mixité dans le CA de la structure ; dans son équipe salariée.

Réactualiser, revoir certains documents

– Revoir les documents de présentation et de communication avec les « lunettes genre », par exemple en veillant à la féminisation du langage et des professions
– Revoir les fiches liées aux postes, aux métiers en modifiant les intitulés et autres documents internes utilisés dans le cadre des activités.

Investir dans des infrastructures

– Etre attentif et attentive aux besoins spécifiques des femmes
– Développer certaines infrastructures favorisant l'intégration des femmes ; par exemple les vestiaires dans les chantiers.

Sensibiliser les personnes accompagnées

– Monter un atelier de sensibilisation à l'égalité et aux stéréotypes pour les personnes accompagnées.
– Intégrer une information sur l'égalité, les droits, la prévention des violences dans tous les ateliers proposés.

Communiquer et établir des partenariats

– Recenser les exemples positifs (femme ou homme ayant trouvé un emploi sur un « métier « masculin » ou « féminin »…) et communiquer sur ces bonnes pratiques.
– Se mettre en réseau entre structures ayant participé à la formation pour continuer à échanger sur les initiatives.
– Dans les structures en interaction favoriser une « culture commune de l'égalité » dans la façon de

communiquer avec les bénéficiaires et/ou les financeurs, clients, etc.
– Prendre des rendez-vous pour sensibiliser, discuter avec des structures extérieures ayant un impact sur l'égalité et l'autonomie des femmes : par exemple la municipalité (crèche, centres de loisirs, clubs sportifs, politique culturelle, communication institutionnelle…).

Copyright © Site de l'Association Adéquations - https://www.adequations.org/spip.php?article2352