

.....

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.

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

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

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.