

MIXITÉ ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

RICHESSES ET BONNES PRATIQUES

ACCOMPAGNER
LES PUBLICS EN FORMATION
TRANSPORT ET LOGISTIQUE

DÉVELOPPER
LA FORMATION TRANSPORT
ET LOGISTIQUE



Développer l'Accès et la Mixité
des Emplois dans le Secteur
du Transport et de la Logistique

SOMMAIRE

MIXITÉ ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, RICHESSES ET BONNES PRATIQUES
réalisé dans le cadre du projet DAMES, porté par
la délégation régionale de l'AFT, représentée par :

SOPHIE HIHN – **Coordinatrice projet**

CONCEPTION, RÉDACTION :

MAÏTÉ BOUCHÉ – Consultante formatrice CIPRES SAS

DESIGN GRAPHIQUE ET MISE EN PAGE :

GÉVODAN – www.gevodan.com

MOT INSTITUTIONNEL / 3

CHRONIQUE STÉRÉOTYPÉE, MAIS PAS QUE... / 4-5

LE GUIDE, LA FORMATION ET LA PRISE EN COMPTE DE LA MIXITÉ / 6-11

Présentation / 6

Bénéfices de la mixité / 7

La mixité et ses freins / 8-9

Stéréotype de genre / 10

ZOOM : les injonctions sociales en entreprise / 11

Jeu sur les stéréotypes de genre / 12-13

14-16 / L'INSTITUTION DE L'ÉCOLE

Socialisation, développement, mixité / 14

Point de vue / 15-16

OUTILS ET COMMUNICATION / 17-21

Féminiser davantage ses supports et ses références / 17

Intégrer les femmes dans sa communication / 18

Veiller à l'équilibre des interactions /

Évaluer les filles et les garçons de la même façon / 19

Créer des espaces accueillants /

Instaurer un climat de travail / 20

Valoriser l'ambition / 21

/ RÉFÉRENCES ET SOURCES COMPLÉMENTAIRES D'INFORMATIONS / 22-23

La recherche de la mixité entre filles et garçons dans le système éducatif appartient à l'histoire de la société française. Le parcours est long, depuis la naissance de l'école publique obligatoire de Jules Ferry jusqu'à l'affirmation de la mixité de la maternelle au lycée dans la loi Haby en 1975.

Long, car il ne suffit pas de déclarer la mixité pour qu'elle existe réellement. Long, car aujourd'hui encore, la mixité ne va pas toujours de soi, comme les éléments de ce guide l'attesteront. Un seul exemple suffira ici à l'appui de ce constat : 19 %, c'est la part des effectifs féminins au niveau national dans les filières de formation Transport et logistique au cours des dix dernières années.

Pourtant, la prise en compte de la mixité et de l'égalité professionnelle est un facteur de performance sociétale. Loin de ne concerner que les femmes, elle permet une amélioration de la qualité de vie au travail pour toutes et tous, une meilleure attractivité du métier, ainsi que la modernisation des branches professionnelles pour affronter au mieux les défis de demain.

Ainsi, la population féminine est à considérer, au même titre que la population masculine, comme un potentiel de ressources humaines indispensable au développement des entreprises de façon générale, et dans le domaine du transport et de la logistique en particulier. Dans une branche où les besoins en emploi sont en augmentation, donner à chacune et chacun les moyens de faire librement ses choix et d'atteindre ses objectifs semble primordial.

L'apprentissage de la mixité et de l'égalité professionnelle doit commencer dès le plus jeune âge. Ce Guide des richesses et bonnes pratiques dans le secteur de la formation Transport et logistique traduit la volonté d'accompagner le parcours de chacune et chacun en formation et plus avant, dans la vie sociale et professionnelle. Il vise pour cela à s'affranchir des barrières de genre et à déconstruire les représentations sexistes liées aux métiers. Une société juste et équilibrée repose sur l'égalité d'accès pour toutes et tous à une orientation librement choisie et construite. C'est donc un beau défi que celui qui vise à l'épanouissement de chaque apprenant.e au travers d'une formation adaptée et d'une insertion professionnelle réussie.

Je souhaite que ce guide contribue à une mixité de fait au sein des filières de formation de notre région, et ouvre des perspectives d'avenir à la hauteur des ambitions du système éducatif français dans son ensemble.

Jean-François Chanet,
recteur de la région académique Bourgogne Franche-Comté,
recteur de l'académie de Besançon,
chancelier des universités.



Dans le cadre du Programme opérationnel national
du Fonds social européen 2014-2020 pour l'emploi
et l'inclusion en métropole, l'Europe accompagne et
soutient les actions visant à promouvoir la mixité
et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent ouvrage, à portée régionale, s'inscrit pleinement dans cette démarche,
c'est pourquoi il a bénéficié du soutien financier du fonds social européen pour sa réalisation.

CHRONIQUE, STÉRÉOTYPÉE

MAIS PAS QUE, DE LA MIXITÉ EN MILIEU PROFESSIONNEL

LA MIXITÉ N'EST PAS QU'UNE AFFAIRE DE FEMMES

c'est aussi, comme son nom l'indique (en désignant un mélange des sexes), une affaire d'hommes : ceux qui dirigent (car les dirigeants d'entreprise sont en majeure partie des hommes - à 89%), mais aussi, ceux qui collaborent. Et plus globalement, même, la mixité est une affaire de dialogue à instaurer entre les sexes.

Certes, le monde du travail dit productif est avant toute chose un monde d'affaires, donc un monde d'hommes fait par et pour les hommes. Traditionnellement d'ailleurs, n'est-il pas socialement convenu que l'homme parte travailler pour gagner l'argent qui fera vivre le ménage et permettra d'élever les enfants ; et que la femme reste travailler à la maison (mais sans rétribution officielle pour sa contribution), prenant ainsi en charge la tenue du foyer et le soin de sa famille ; en particulier le soin de son mari, épuisé par ses longues journées de travail ?

Puisque hommes et femmes prennent chacun de leur côté, la responsabilité d'une charge de travail, certes pour servir des objectifs différents à des conditions de reconnaissance différentes, pourquoi serait-il exclu que l'un des deux pénètre le soi-disant univers de l'autre et vice-versa d'ailleurs, puisque mixité oblige ?

Or, il existe comme un ordre établi par des lignes elles aussi bien établies, intégrées et appliquées par chacun et chacune de façon consciente comme inconsciente. En effet, la conception traditionnelle du partage des rôles face au travail, appelle un rapport de domination favorable aux hommes. Les places socialement attribuées aux uns et aux autres, font que l'homme est majoritairement élevé dans la perspective d'être un gagnant, de devenir le chef, et quant à faire, de gagner beaucoup d'argent. Tandis que la femme n'a majoritairement pas été habituée à se mettre en avant, mais à être avant toute chose attentive aux autres avant que de l'être à son égard.

Il n'y a pas de véritable problème avec le fait que la femme puisse prendre une place en entreprise, mais de là à ce qu'elle ait de l'ambition, voire de la réussite aux plus hauts niveaux, il ne faudrait peut-être pas exagérer... Sa contribution financière ne peut que mettre du beurre dans les épinars qui seront servis dans le foyer, mais elle est vue avant toute chose comme un salaire d'appoint. Point.

Cette hiérarchie des salaires n'est pas anodine. Elle transcrit la hiérarchie des sexes que l'on peut couramment retrouver entre les groupes sociaux, notamment en entreprise.

Elle transcrit aussi le manque de perspectives d'évolution hiérarchique qui s'ouvre à la femme, voire qu'elle ne s'autorise pas à se donner d'elle-même, doutant couramment de ses capacités à diriger. Résumée en quelques mots, cette hiérarchie peut s'exprimer ainsi : l'homme dirige, la femme l'assiste. Ou encore : les femmes sous le plafond de verre, les hommes sur le plancher de verre ; Ou encore, encore : il n'y a que 3 femmes dirigeantes d'une entreprise du CAC 40, dont 2 depuis 2016 seulement. Et en plus, aucune d'entre elles n'a les pleins pouvoirs exécutifs, la présence d'un homme étant toujours requise pour tenir les rênes, au cas où le traîneau partirait à la dérive (n'oublions pas que « femme au volant, mort au tournant » ; supposons donc qu'il en soit de même, par extrapolation, pour tout véhicule, motorisé ou non).

Or, la situation n'est pas si monolithique. Les évolutions et tendances socio-économiques actuelles peuvent d'elles-mêmes bousculer les lignes établies. Il arrive par exemple, que l'homme perde son travail et qu'il soit donc dans ce cas de figure, bienvenu que la femme puisse faire vivre le foyer et donner en cela à son conjoint, la possibilité de rebondir dans la plus grande dignité. Il arrive aussi que l'homme apprécie le fait de profiter de sa famille et de ses enfants, et qu'il veuille lui aussi faire sauter le plancher de verre qui peut le maintenir éloigné de ce bonheur, obligations professionnelles obligeant.

Il arrive par ailleurs que l'homme ait eu une mère, une grand-mère ou une sœur géniale, lui ayant servi de mentor et l'ayant donc sensibilisé à la présence et à l'importance de chacun et chacune dans les réussites collectives comme individuelles. Lui sera volontaire pour braver les clichés et faire évoluer les pratiques ! Mais supposons aussi que l'homme n'ait aucune conscience des difficultés que rencontrent les femmes pour évoluer dans l'entreprise et qu'il soit donc déjà convaincu de l'existence d'un juste système de promotion au mérite, sans aucun biais de genre venant troubler les manières de jauger les compétences et de promouvoir le personnel (en fait, selon des qualités « biologiquement » attribuées à chacun.e). Pourquoi dès lors, mettre en place des mesures qui assurément, inutilement et injustement, favoriseraient les femmes à son propre détriment ? Dans ce cas, s'attacher à la mixité serait alors instaurer des passe-droits qui lui feraient louper ses propres chances de promotion ! Et pire encore, supposons qu'il arrive que la femme veuille donner le change au machisme de l'homme, en prônant haut et fort que les qualités et valeurs des femmes sont plus importantes que celles des hommes...

Maudite forme de féminisme va, elle aussi met parfois du plomb dans l'aile de la mixité !

Aussi, s'attacher à la mixité c'est mettre en place et faire vivre un vrai dialogue inter-genres, qui s'attacherait à la promotion de tous les talents selon des critères équiva-

lents de choix. Exit les pseudo-qualités biologiques qui existent avant tout dans les esprits pour justifier les positions des uns et des unes par rapport aux autres ; place à la compétence, réelle et éprouvée sur le terrain.

Exit donc, les stéréotypes, lunettes déformantes de la réalité et entraves au bien-être de toutes et de tous dans les groupes sociaux : qui fait bénéficier à son entreprise de mesures en faveur de la mixité, donne à chacun.e, hommes et femmes, la possibilité de mieux concilier vie de famille et vie professionnelle, de s'alléger du poids des responsabilités genrées et de trouver une meilleure harmonie de vie. Qui fait bénéficier à son entreprise de mesures en faveur de la mixité, lui donne aussi la possibilité de croiser des points de vue et des réflexions différents, donc enrichissants, contribuant à sa plus grande performance.

On ne peut dès lors plus en douter : la mixité présente des bénéfices aussi bien pour la performance collective de groupes sociaux comme l'entreprise, que pour l'épanouissement personnel des individus relevant de chacun des deux sexes. Mais de nombreux clichés persistent encore, qui tout à la fois révèlent des fossés entre les sexes, comme les entretiennent. Au CFA Transport et Logistique par exemple, un certain nombre de jeunes stagiaires ont notamment fait part d'une soi-disant difficulté physique et mentale des femmes à exercer dans le domaine du transport et de la logistique ; voire les ont réduites au cercle du foyer.

Dans cette entreprise de valorisation mixte de tous les talents, toutes les sphères sociales, en tant que sphères de socialisation, ont donc leur part d'action possible en faveur de l'évolution des mentalités et des pratiques de valorisation ; institutions d'éducation et de formation, en tant que pivot entre l'éducation et le monde professionnel, comprises !

LE GUIDE,

LA FORMATION ET LA PRISE EN COMPTE DE LA MIXITÉ POUR DE MEILLEURS BÉNÉFICES AU TRAVAIL

Ce guide recueille un ensemble de bonnes pratiques de formation issues de plusieurs sources : témoignages et éléments provenant d'enquêtes de terrain, recommandations institutionnelles, articles et guides existants. Il a pour vocation de :

Rendre les métiers et postes du Transport et de la Logistique mieux accessibles aux femmes, par le biais de l'attractivité de la formation. Cette attractivité est notamment le fait de pratiques d'accompagnement et de valorisation des publics en formation et de là, d'une visibilité positive donnée sur les filières de formation et les métiers de la branche.

Améliorer les conditions de l'insertion et de la réussite professionnelles pour tous, garçons et filles, hommes et femmes, dans les métiers du Transport et de la Logistique, par une meilleure prise en compte de la mixité en formation.

Pour aider à poursuivre ces objectifs tout en justifiant sa raison d'être, ce guide pourrait avant toute chose rappeler les lois en vigueur. Il intègre certes, au bas de cette rubrique, un renvoi aux fondements légaux à la non-discrimination entre les sexes.

Il vous invite cependant à aborder le sujet avec un nouvel œil : celui de vous faire voir, d'emblée, les bénéfices de la mixité hommes-femmes et de l'égalité de traitement entre les sexes.

Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009
relative à l'orientation et à la formation
professionnelle tout au long de la vie

Décret n°2012-1097 du 28 septembre 2012
relatif au comité interministériel aux
droits des femmes et à l'égalité entre les
femmes et les hommes

**Convention interministérielle du 7 février
2013** pour l'égalité entre les filles et les
garçons, les femmes et les hommes dans le
système éducatif

**Convention régionale pour l'égalité entre
les filles et les garçons**, les femmes et
les hommes dans le système éducatif en
Franche-Comté – 2013 - 2018

Loi n°2014-873 du 4 août 2014
pour l'égalité réelle entre les femmes et les
hommes

BÉNÉFICES DE LA MIXITÉ :

La mixité est favorable au bien-être au travail et 84% des hommes seraient de cet avis

(source : Médiaprisme in Marie-Christine Mahéas (Dir.), 2015).

Précisons pour accentuer l'effet spectaculaire du chiffre avancé, que le monde du travail est réputé être un monde d'hommes fait par et pour les hommes.

Elle permet, pour les hommes comme pour les femmes, de suivre le chemin qui est le sien, en instaurant

des conditions favorables de liberté de choix et de réussite professionnelle tout au long de la vie.

En effet, en quoi serait-il fondamentalement exclu que les femmes exercent un métier dit d'homme et que les hommes exercent un métier dit de femme, à partir du moment où ce métier répond pleinement à leurs aspirations

respectives ? Et si cela tient juste à une question d'appellation-métier inexistante, alors pouvons-nous certainement compter sur la créativité de l'Etre humain pour combler pertinemment le vide !

Notons par ailleurs que d'après le rapport parlementaire **Contre l'hypersexualisation, un nouveau combat pour l'égalité** (2012) de la sénatrice Chantal Jouanno, les stéréotypes de genre « sapent la capacité des personnes à réaliser leur potentiel en limitant les choix et les opportunités. »

La mixité permet de mieux respecter, pour les hommes comme pour les femmes, l'articulation entre

vie professionnelle et vie familiale. Les hommes aussi aiment profiter de leur famille et de leurs enfants. La vie familiale et domestique n'est donc pas le domaine réservé des femmes, même si la charge leur incombe toujours plus largement.

Elle fait ainsi bénéficier à toutes et tous de mesures traditionnellement réservées aux femmes,

en termes de développement professionnel, de parentalité, de prise en charge des contraintes familiales.

Elle est bénéfique à la performance d'une entreprise, en diversifiant les profils et les compétences.

Globalement, on observe une meilleure réussite scolaire des filles et 6 diplômées sur 10 sont des femmes. Ces dernières constituent ainsi un vivier important de compétences utiles à la réussite et à la croissance d'une entreprise, vivier pourtant aujourd'hui encore cantonné à un plus faible éventail de formations et de secteurs professionnels que ceux investis par les garçons. En effet, à la meilleure réussite scolaire des filles, correspond paradoxalement une meilleure réussite professionnelle des garçons.

La mixité permet de gagner en estime de soi, en luttant contre les stéréotypes de genre qui affectent

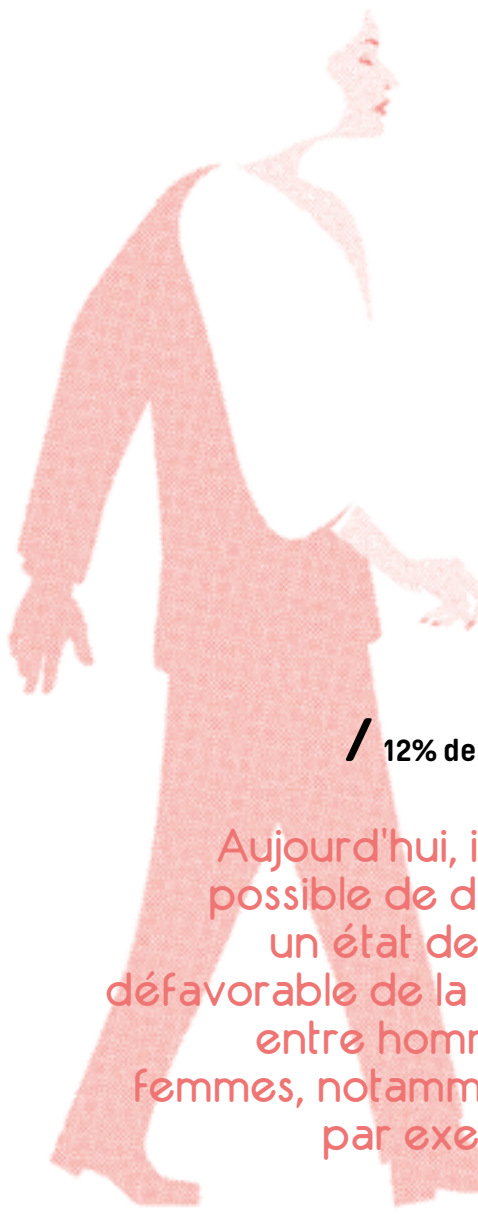
aussi les hommes. Quel homme, par exemple, n'a pas déjà entendu qu'il devait se comporter " comme un homme ? " Or, l'obligation " d'être un homme " peut-elle se faire au détriment de sa personnalité, de sa sensibilité, de ses aspirations, etc. ?

Peu de métiers présentent des contraintes telles qu'ils ne peuvent être exercés par

des femmes. De plus, les aménagements ergonomiques réalisés profitent à tous, hommes comme femmes. Car la pénibilité du travail, ne l'oublions pas, est aussi masculine !

Globalement, la prise en compte de la mixité aide à moderniser l'entreprise et

à lui donner un nouveau souffle auprès de ses parties prenantes.



La mixité désigne un mélange des sexes,

dans l'enseignement, dans l'apprentissage, dans les carrières et les fonctions, etc. qui doit répondre au principe d'égalité, principe absolu de la démocratie.

Héritage de la Révolution Française, s'imposant dans le système éducatif par une série d'évolutions au cours des XIXème et XXème siècles, la mixité se généralise et est rendue obligatoire jusqu'à la fin du lycée à partir de 1975. Répondant dans les années 1970, au besoin d'un nouveau regard à porter sur les femmes par l'ensemble des sphères composant la société démocratique contemporaine, elle ne permet pourtant, seule, de produire l'égalité de traitement entre les sexes. Voilà pourquoi traiter de mixité, c'est traiter conjointement des conditions d'égalité entre les sexes.

/ **12% de métiers sont mixtes**, ce qui représente 12 familles de métiers concernées sur 87

Aujourd'hui, il reste possible de dresser un état des lieux défavorable de la mixité entre hommes et femmes, notamment et par exemple :

/ On observe une **faible progression de l'indice de ségrégation** : -4 points en 30 ans

/ Les **orientations professionnelles** se produisent lors de l'**orientation scolaire**, à 60% selon des stéréotypes liés au sexe (stéréotypes de genre ou de sexe).

/ **Les stéréotypes de genre (ou de sexes) influencent le contenu des programmes**

et des manuels scolaires : l'importance des femmes y est minorée, ces dernières restent cantonnées à des rôles traditionnels : d'après le Haut-Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes, en 2016, 70% des personnages féminins font le ménage et la cuisine tandis que 3% occupent un métier scientifique.

/ Persistent des **écarts de salaires** (+27% pour les hommes) et de retraites (+33% pour les hommes).

Selon l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique (OPTL), les femmes sont inégalement représentées dans la branche du transport, dont elles représentent globalement 19% des effectifs (chiffres 2016). Elles représentent 28% des effectifs du transport routier de voyageurs (dont ¼ des postes à conduite), 40% des effectifs du transport sanitaire (dont 36% des postes à conduite) et 10% des effectifs du transport routier de marchandises (dont seulement 3% des postes à conduite).



Optl.fr

Malgré les bénéfices que la mixité présente pour une société,

il s'avère qu'interviennent des freins à sa bonne mise en œuvre. Ces freins sont à rechercher dans notre environnement, où les stéréotypes jouent un rôle important dans nos façons d'aborder le monde et d'organiser nos échanges et nos relations aux autres.

D'après le Haut-Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes, tout membre de la société est empreint, plus ou moins fortement, de stéréotypes qui perdurent par le biais de l'éducation et de la transmission sociale (de valeurs, de normes, de références, de rôles et de statuts à tenir...). Ces stéréotypes vivent donc de ce fait plus ou moins consciemment en chaque individu et se reproduisent dans les différentes sphères sociales (la famille, l'école, les milieux professionnels, les groupes de pairs...) tels qu'ils existent déjà dans l'ensemble de la société.

Un stéréotype est
un cliché, une opinion
toute faite, figée, caricaturale.
C'est une généralisation
fondée sur un noyau
de vérité, sans pour
autant réunir, représenter,
toute la vérité.

D'après Françoise Vouillot, Maîtresse de conférence en psychologie de l'orientation au CNAM et présidente de la commission Lutte contre les stéréotypes sexistes et la répartition des rôles sociaux du Haut-Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes, il est produit et entretenu notamment par des différences éducatives récurrentes, par de l'idéologie et du conformisme traditionnels, par des traditions séculaires, par des habitudes sociales, par toute influence du contexte social et culturel sur les orientations scolaires puis professionnelles.

Il sert à traiter une information/ un ensemble d'informations, en créant des réponses rapides ; à valoriser l'identité sociale, notamment en dévalorisant la différence ; à faire face à l'inconnu en se construisant un environnement rassurant.

Il détermine les attentes, les jugements et les conduites de chaque individu.



STÉRÉOTYPE DE GENRE

Un stéréotype de genre (ou de sexe) concerne les caractéristiques attribuées de façon simplifiée et déformée à chacun des deux sexes. Aujourd'hui encore, il sert à légitimer la prégnance de la norme masculine sur la norme féminine.

Cendrine Marro, Maîtresse de conférences en psychologie et en sciences de l'éducation à l'Université Paris Nanterre, montre dans ses travaux de recherche que les français.e.s sont éduqué.e.s à la différence des sexes – biologique, psychologique et de là, sociale - qui appelle la complémentarité entre ces sexes. Or, cette différence permet au genre de s'ancrer dans les esprits comme un outil évident et surtout, perçu comme naturel, de différenciation (et de là, de discrimination) entre les hommes et les femmes. Dans ces conditions, le genre instaure en effet un système de normes hiérarchisant, faisant du féminin certes le complémentaire du masculin, mais le complémentaire subordonné et légitimant de ce fait la domination masculine.

Sous couvert de soi-disant dispositions naturelles différentes entre les sexes, le tour est donc joué en faveur d'un rapport de forces propice aux hommes !

Ce système de normes hiérarchisant est traduit dans les portraits-robots ci-contre, qui relaient les comportements attendus des hommes et des femmes en entreprise. Bien sûr, toute ressemblance avec la réalité ne serait pas fortuite ; mais il peut évidemment exister des variantes !



LES INJONCTIONS SOCIALES EN ENTREPRISE

D'après **MIXITÉ, QUAND LES HOMMES S'ENGAGENT** / MARIE-CHRISTINE MAHÉAS – 2015

CE QU'ON ATTEND D'UNE FEMME

(reprise synthétique des éléments de l'ouvrage)

" SOIS UNE CHIC FILLE "

Etre titulaire d'un bac avec mention bien

Détenir un diplôme de troisième cycle

Ne pas réseauter assez

Accorder peu d'attention à sa réputation

Travailler beaucoup
tout en se faisant discrète

Etre bonne en tout, y compris
dans le fait de savoir prendre
en plus les tâches ménagères à charge

Ne pas savoir bien faire de demande

Ne pas savoir bien négocier

Croire qu'il faut attendre qu'on lui propose un
nouveau job ou une augmentation, car on lui
proposera forcément ce qu'elle mérite

Ne pas être habituée à jouer la compétition
comme élément de la vie sociale

Ne pas être habituée à se rendre visible,
à nouer des relations sociales, à négocier,
à jouer le jeu politique

CE QU'ON ATTEND D'UN HOMME :

D'après l'étude : Engager les hommes dans les
initiatives en faveur de l'égalité entre les femmes
et les hommes - Institut Catalyst (USA) – 2011

« Eviter le féminin » :

« Le principe cardinal de la masculinité :
ne jamais se conformer publiquement à une norme féminine,
ou avouer s'y être conformé », (source de critique, de ridicule,
de rejet)

« Etre un gagnant » :

« Atteindre un rang élevé »
(L'atteinte de la richesse, du prestige social et du pouvoir
sur les autres est un comportement valorisant et typique-
ment masculin)

« Ne jamais montrer
la moindre faille dans l'armure » :
« Etre dur de corps et d'esprit »

« Etre un bon camarade » :

« Gagner le respect et l'admiration de ses pairs mâles, tout
en ressentant pour eux une franche camaraderie »

Pour le sociologue américain MICHAEL KIMMEL,
cela se résume aux injonctions suivantes :

/ Ne fais pas ta chochette !

/ Sois un gros bonnet !

/ Sois un chêne dans la tempête !

/ Mets-en plein la vue !

IDENTITÉ GUERRIÈRE, AGRESSIVE, DOMINATRICE

« **NE SOIS PAS AMBITIEUSE** » : hésiter à se projeter dans des postes à hautes responsabilités tant que pas sûre d'avoir toutes les compétences requises (une femme attend d'avoir 80% des compétences, tandis qu'un homme 40% !)

« **NE CHERCHE PAS LE POUVOIR** » : ne pas penser être câblée pour devenir n°1 ; se voir plutôt très bonne N°2 (à noter que la société n'est pas tendre vis-à-vis des femmes faisant montre d'autorité)
préférer le terme « aspiration » à celui « d'ambition »

« **NE PARLE PAS D'ARGENT** » : entretenir un rapport ambigu à l'argent ; se sentir plus mal à l'aise que les hommes dans les négociations salariales (mais n'être pas moins bonne gestionnaire d'entreprise pour autant !) ne pas avoir le réflexe de négocier le salaire dès l'embauche.

JEU SUR LES STÉRÉOTYPES DE GENRE

CES CLICHÉS QUI NOUS MÈNENT LA VIE DURE

Il paraît que nous sommes toutes et tous confronté.e.s à des représentations et stéréotypes de sexe, y compris contre notre volonté... Mouais, cela reste à voir... Justement, testons-nous un peu ! Voici une activité ludique et bienveillante pour partir à la découverte de ces clichés qui nous habiteraient, souvent contre notre volonté.

QUALITÉ PLUTÔT

MASCULINE

FÉMININE

Pour chaque qualité, énoncez si elle vous apparaît spontanément comme étant plutôt féminine ou plutôt masculine (il est néanmoins possible que vous n'ayez pas de tendance personnelle) ; puis découvrez des métiers où certaines d'entre elles opèrent en synergie. Dès lors, à vous de déterminer si vous considérez chaque métier décrit comme étant plutôt masculin, plutôt féminin, ou mixte !

- | | | |
|-----------------------|----------------------------------|---|
| ☐ | ☒ | Sens de l'initiative |
| ☐ | ☒ | Sens des responsabilités |
| ☐ | ☒ | Bon relationnel |
| ☐ | ☒ | Présentation de soi adaptée à l'activité |
| ☐ | ☒ | Rigueur |
| ☐ | ☒ | Ponctualité |
| ☐ | ☒ | Sens de l'orientation |
| ☐ | ☒ | Souci constant des autres usagers de la route en adoptant une attitude et un comportement citoyen |
| ☐ | ☒ | Esprit d'équipe |
| ☐ | ☒ | Sens de l'écoute |
| ☐ | ☒ | Sens de l'organisation |
| ☐ | ☒ | Sens de la discrétion |
| ☐ | ☒ | Bonne résistance physique |
| ☐ | ☒ | Bonne résistance psychologique |
| ☐ | ☒ | Dévouement |
| ☐ | ☒ | Volonté |
| ☐ | ☒ | Droiture |
| ☐ | ☒ | Discrétion |
| ☐ | ☒ | Sang-froid |
| ☐ | ☒ | Disponibilité |
| ☐ | ☒ | Réactivité |
| ☐ | ☒ | Aptitude au maniement des armes |
| ☐ | ☒ | Bonne élocution dans le cadre de la relation avec la clientèle |
| ☐ | ☒ | Autonomie |
| ☐ | ☒ | Sens du service client |
| ☐ | ☒ | Capacité d'analyse |
| ☐ | ☒ | Capacité de synthèse |
| ☐ | ☒ | Capacité rédactionnelle |
| ☐ | ☒ | Maîtrise de l'anglais |
| ☐ | ☒ | Rapidité |
| ☐ | ☒ | Bonne gestion du stress |

Conducteur.trice livreur.euse

- / Sens de l'initiative et des responsabilités
- / Bon relationnel
- / Présentation adaptée à l'activité
- / Rigueur et ponctualité
- / Sens de l'orientation
- / Souci constant des autres usagers de la route en adoptant une attitude et un comportement citoyen

Ambulancier.ère

- / Sens de l'écoute et discrétion
- / Bonne résistance physique et psychologique
- / Dévoué.e et volontaire
- / Sens des responsabilités

Gestionnaire (H/F) de stocks

- / Rigueur
- / Rapidité
- / Bonne gestion du stress
- / Sens de l'organisation
- / Sens du service client
- / Sens de l'initiative
- / Autonomie
- / Esprit d'équipe

Convoyeur.se de fonds

- / Droiture
- / Discrétion
- / Sang froid
- / Réactivité
- / Bonne aptitude au maniement des armes
- / Bonne élocution dans le cadre de sa relation avec la clientèle

Consultant.e Supply chain

- / Rigueur et autonomie
- / Sens du service client
- / Bonne capacité d'analyse et de synthèse
- / Bonne capacité rédactionnelle
- / Bonne maîtrise de l'anglais

Chef.fe de Quai

- / Rigueur
- / Sens de l'organisation
- / Bonnes aptitudes relationnelles
- / Réactivité
- / Disponibilité

SOURCE :

AFT, Un monde d'opportunités
Transport Logistique
Guide d'orientation 2016-2017, AFT, Paris,
Décembre 2016

L'INSTITUTION DE L'ÉCOLE

SOCIALISATION
DÉVELOPPEMENT
MIXITÉ

D'après le Haut-Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, l'institution de l'Ecole (et plus globalement, pourrions-nous ajouter, de la formation initiale et continue), est un lieu de socialisation et de développement intellectuel, social et affectif. Elle fait partie des sphères qui permettent de construire l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que les conditions de la mixité entre les sexes, dès le plus jeune âge, à travers les enseignements dispensés, les pratiques pédagogiques adoptées, le déroulement de la vie scolaire et les conditions de l'orientation de chacun.e vers sa future voie professionnelle.

Elle serait en cela, d'après Nicole Mosconi, professeure en sciences de l'éducation à l'Université Paris Nanterre, un lieu qui permettrait « l'affirmation d'un droit égal de tout individu, quel que soit son sexe, à l'instruction, entendue au sens large, puisqu'il s'agit du droit d'accès de toutes et de tous à tous les savoirs, à tous les cursus, à toutes les filières du système scolaire et universitaire, à tous les diplômes et donc à toutes les professions sur lesquelles ils débouchent. » (article *Genre et pratiques sociales* : comment éduquer à l'égalité ? site Eduscol).

L'institution de l'Ecole et de la formation permettrait donc de favoriser et de transmettre une culture de l'égalité et de respect de l'autre, à ceux qui prendront en charge la construction de la société de demain.

Voilà pourquoi ce guide souhaite devenir un compagnon de route pour vous, professionnel.le de la formation Transport et Logistique, et une base que vous pourrez aussi agrémenter au fil du temps, de vos observations, pratiques et outils personnels.



D'après les questionnaires remplis par les apprentis, élèves et étudiants du Transport et de la Logistique interrogé.e.s pour les besoins de ce guide, il ressort que plus le niveau d'études est élevé (notamment, en Bac+2 et Bac+3), plus la conscience de l'égalité entre les sexes est forte, et conjointement, celle de l'importance de la compétence, au-delà du sexe ; avec toutefois le bémol du poids persistant des représentations. Ainsi, par exemple, il a été plusieurs fois possible de lire (chez les garçons comme chez les filles), qu'il n'y a pas de différence entre un homme et une femme, mais que « malheureusement », les mentalités font qu'il est acquis comme étant plus facile d'être un homme, car les métiers et le milieu du Transport et de la Logistique sont vus comme étant essentiellement masculins, même s'ils ont désormais tendance à s'ouvrir aux femmes. Par ailleurs, dans les formations pré- ou équivalentes au Baccalauréat (CAP et Bac pro), les différences existant entre les sexes sont plus souvent expliquées par des qualités directement attribuées au sexe : par exemple, la fermeté, la force physique et l'endurance, sont vues comme des qualités inhérentes aux hommes du fait de leur sexe, tandis que la rigueur et l'organisation, pour autre exemple, sont vues comme des qualités inhérentes aux femmes du fait également de leur sexe.

Ils et elles nous ont aussi fait part d'un certain nombre de clichés sur les femmes dans le milieu du Transport et de la Logistique, entendus régulièrement dans leur entourage. L'entourage a été défini comme regroupant : l'institution de formation, l'entreprise, la famille, les médias, les réseaux sociaux. Il a également pu être agrémenté de mentions complémentaires, comme « la société en général ».

Ces clichés s'établissent autour :

du manque de capacité des femmes à conduire ou à manutentionner des engins ; des qualités, plutôt liées aux failles et aux faiblesses physiques, psychologiques des femmes, susceptibles de les mettre en difficulté aussi bien dans l'exercice de leurs fonctions que dans leur rapport aux autres (surtout quand un pouvoir hiérarchique est établi sur des hommes) ; et enfin, de la place et des rôles traditionnellement dévolus aux femmes soit, à la maison pour s'occuper des enfants et du foyer.

Certaines remarques touchent plus particulièrement l'apparence ainsi que la posture féminine. Elles sont liées au physique, comme si une femme occupant un poste dans un milieu masculin était forcément « moche », ou particulièrement masculine dans ses attitudes. D'autres ont trait à la sexualité et aux mœurs, évoquant des pratiques vues comme déviantes ou légères.

Il est aussi intéressant de noter que l'avis des femmes/filles interrogées sur le sexe féminin comme atout pour exercer un métier du Transport et de la Logistique, est partagé. D'un côté, les femmes/filles semblent saisir ce qu'elles peuvent apporter à une entreprise, notamment : plus de parité, une autre façon de voir, de penser ou de faire les choses, notamment de communiquer avec les autres.

D'un autre côté, elles semblent encore limitées dans leurs projections professionnelles par le sexisme, qu'elles ressentent encore comme très ambiant, et en particulier le sentiment d'avoir à établir plus que les hommes leur capacité professionnelle.



POINT
DE VUE



Du côté des formateurs et formatrices du Transport et de la Logistique interrogé.e.s lors de l'élaboration de ce guide, les observations qu'ils et elles peuvent réaliser dans l'exercice de leur métier (ainsi que les interprétations à y donner), confirment l'existence de rôles et de comportements liés au sexe au sein des groupes.

Dans leurs façons d'apprendre, il semblerait que les hommes/garçons soient plus dissipés, moins attentifs que les femmes/filles. Ils paraissent plus fonceurs, certainement parce qu'ils souhaitent prouver qu'ils sont les plus forts.

Les femmes/filles, en revanche, participent plus activement à la vie de groupe et au travail d'équipe. Elles paraissent plus précautionneuses, plus impliquées et plus appliquées. Elles sont également plus nombreuses à envisager une poursuite d'études. Elles semblent en outre plus en mesure de trouver facilement un intérêt, professionnel, personnel, à la formation. Mais elles semblent aussi avoir plus de difficultés à travailler dans des

groupes 100% féminins, tandis que les hommes/garçons, eux, ne présentent aucun a priori quant à la composition des groupes de travail, qu'ils soient 100% masculins ou mixtes.

Malgré tout, du fait de leur infériorité numérique, les femmes/filles se montrent globalement plus facilement solidaires entre elles, même si on ne peut pas pour

autant noter de fortes tendances au regroupement entre elles.

En cas d'utilisation d'engins, il apparaît que les hommes/garçons soient plus enclins à réaliser des écarts quant aux consignes données, cela dans le but de gagner du temps, malgré le risque de subir un accident. Au contraire, les femmes/filles sont plus respectueuses des consignes de sécurité. Il peut arriver qu'elles aient besoin de plus de temps pour s'approprier l'engin, mais deviennent à terme, plus précises et respectueuses de l'environnement, des charges et de l'engin, que les hommes.

Dans les échanges et les interactions avec leur entourage, les hommes/garçons semblent plus dans la démonstration, notamment via la pratique, ce qui révélerait d'après certain.e.s formateurs et formatrices interrogé.e.s, l'existence d'un rapport de forces avec les collègues, ainsi que l'envie de gagner.

Les femmes/filles, elles, participent plus à l'oral et semblent attentives au fait de poser des questions pertinentes, certainement de peur d'être jugées. Elles font aussi plus amplement preuve de curiosité et de sérieux et nécessitent souvent un temps d'échange plus long avant de passer à la pratique.

OUTILS ET COMMUNICATION

LES PRATIQUES GAGNANTES

Malgré des visions propres aux deux sexes, différant aussi bien dans l'apprentissage que dans les relations aux autres, il a été noté parmi les formateurs et formatrices interrogé.e.s, la richesse que présente la mixité ainsi que les avantages de travailler avec les femmes, y compris dans des milieux dits d'hommes. Pour ces raisons, ils et elles ont proposé des pratiques gagnantes, permettant en formation de combattre les schémas et stéréotypes de sexe et de faire vivre au mieux la mixité.

Ce guide a donc ici pour vocation de les porter à votre connaissance, ainsi que de les compléter par les résultats et propositions issus de dispositifs extérieurs.

/ Féminiser davantage ses supports et ses références

Sophie Scholl, ça vous dit quelque chose ? Connaissiez-vous les films-documentaires d'ARTE intitulés ***Ces femmes qui ont fait l'histoire*** ? Avez-vous peut-être déjà ouvert un livre tel que **PIONNIÈRES**, de Xavière Gauthier (**PIONNIÈRES DE 1900 À NOS JOURS – ELLES ONT CHANGÉ LE MONDE**, Flammarion, 2010) ? Ou eu envie de partager un bout de chemin avec Alexandra David-Néel ? Car oui, l'histoire et la vie sociale sont aussi marquées par l'intervention de femmes qui ont contribué à faire évoluer le monde.

Mais puisque cette tendance à faire évoluer le monde est en priorité attribuée aux hommes (demandez-vous par exemple, si sur les affichages des salles de cours ou à travers les illustrations des manuels, on préfère mettre en avant essentiellement des réussites masculines, ou aussi des réussites féminines), alors pourquoi ne pas profiter d'exemples féminins, vus comme « non-traditionnels », pour également faire prendre conscience de l'arbitraire des croyances portant sur les hommes et sur les femmes ?

En complément, pourquoi non plus, ne pas utiliser les stéréotypes traditionnels de genre présents dans les supports de formation (notamment pour rappel, 70% des personnages féminins font le ménage et la cuisine tandis que 3% occupent un métier scientifique), pour faire réfléchir, là encore, aux modèles qu'ils soumettent dans la répartition sexuée des tâches et des rôles ?

Certains formateurs et formatrices l'ont en effet fait remarquer : dans les cas pratiques, voire dans les sujets d'examen, les fonctions de direction et de décision sont plus souvent confiées aux hommes, tandis que les postes administratifs sont plus souvent confiés aux femmes. Et on pourrait en dire également long des couleurs utilisées ou encore, des vêtements attribués à chacun des deux sexes.

Mais si on bousculait un peu les rôles et les règles établies ? C'est donc ce que propose la *Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif du 29 juin 2006*, en préconisant de « valoriser le rôle des femmes dans les enseignements dispensés. » Fallait juste y penser !

INTÉGRER LES FEMMES DANS SA COMMUNICATION



Qui a déjà entendu parler de charpentière ou d'abbesse ?

Et pourtant, jusqu'au XVII^{ème} siècle, étaient également féminisés tous les noms de métiers, fonctions et dignités exercé.e.s par des femmes. Les réformes grammaticales et lexicographiques engagées durant ce siècle ont remis cet usage en cause, au profit de la masculinisation des formes. En effet, ce siècle a aussi fait l'objet d'une réflexion sur la place de chacun des deux sexes dans la société et en particulier, dans la politique. La Renaissance française a ainsi décidé que le masculin devait l'emporter, étant considéré comme « plus noble que le féminin ». Ce qui, à travers des règles grammaticales, en dit donc long, culturellement et socialement, sur la place attribuée aux femmes avec ce siècle.

Certains formateurs et formatrices l'ont fait remarquer : l'appellation courante des métiers du Transport et de la Logistique est porteuse de clichés sexistes. On parle notamment plus facilement de cariste, de pelleteur, de conducteur ou encore de grutier. Et quand ce sont ces appellations que l'on croise quotidiennement dans les supports de formation, on imagine donc l'impact produit, y compris inconsciemment, dans les esprits...

Inclure les femmes dans sa communication et faire ainsi en sorte qu'elles se sentent représentées au même titre que les hommes, nécessite déjà d'accorder les titres, métiers, grades et fonctions avec les sexes : on peut donc sans problème utiliser grutière, ou encore chauffeure !

Cela nécessite aussi d'utiliser à la fois le masculin et le féminin. Si, si, c'est facile ! A l'oral, il suffit d'énoncer les termes (noms, adjectifs) à la fois au féminin et au masculin (ou l'inverse) : les conducteurs et les conductrices. A l'écrit, on peut reproduire la forme orale, ou on peut composer le mot en utilisant des points : les conducteur.trice.s (soit : racine du mot, à laquelle on ajoute le suffixe masculin, puis le suffixe féminin, avec l'éventuelle marque du pluriel pour finir).

Préférez par ailleurs plutôt parler « des femmes », qui se différencient ainsi les unes des autres du fait de la multiplicité de leurs personnalités, que de « la Femme », qui renvoie plutôt à un fantasme, à un mythe et donc, à des stéréotypes de sexe réducteurs. Par exemple, on préférera parler de la Journée internationale des droits des femmes (et non, de la Journée de la femme), des Droits humains (et non, des droits de l'Homme), ou encore, de création d'entreprises par des femmes (et non d'entreprenariat au féminin).

Et si vous vous demandez selon quel ordre énumérer les termes (le féminin, ou le masculin en premier ?), et afin de varier les usages, vous pouvez toujours vous appuyer sur l'ordre alphabétique : égalité femmes-hommes (le " f " venant avant le " h " dans l'alphabet) ; les conducteurs et les conductrices.

VEILLER À L'ÉQUILIBRE DES INTERACTIONS DANS LE GROUPE ET À CELUI DES INTERVENTIONS INDIVIDUELLES

- Ce, même si les garçons en arrivent à se plaindre de se sentir injustement négligés et défavorisés. Ce ne sera qu'un biais de leur perception qui signifiera simplement qu'ils n'ont pas la suprématie sur les échanges, et que l'espace sonore est partagé équitablement avec les filles !
- Ce, même si les filles ne semblent pas s'opposer à ce que les garçons interviennent plus largement qu'elles.
- Ce, même si les garçons se sentent coupés dans leur élan et amputés d'une part de leur latitude pour des interventions spontanées. A leur bénéfice : moins de réprimandes et de critiques liées à leur comportement impulsif.
- Cela vaut donc bien le partage de quelques gratifications et encouragements avec les filles ! Elles aussi sont en mesure de formuler des réponses à des questions complexes ou encore, d'introduire un nouveau savoir (deux compétences pourtant considérées comme domaines réservés des garçons).
- Charge à chaque formateur et formatrice, de mettre en place les dispositifs pédagogiques qu'il/elle jugera nécessaires, afin d'équilibrer les échanges dans le respect des deux sexes et de limiter les jeux de pouvoir au profit de la coopération. Par exemple :

**Alterner les échanges entre filles et garçons,
en tenant compte des capacités réelles et des acquis de chacun.e ;**

**Travailler en groupes mixtes en favorisant les compétences et qualités individuelles
afin que chaque membre du groupe y trouve sa place ;**

**Ne pas tolérer les dérives verbales, les sous-entendus,
les plaisanteries et injures sexistes, ou encore qu'un garçon interrompe une fille
juste parce qu'elle est une fille et que pour cette raison,
lui saurait mieux qu'elle (et vice-versa d'ailleurs !)**

Recentrer l'attention des stagiaires sur le contenu et les objectifs de la formation.

ÉVALUER LES FILLES ET LES GARÇONS DE LA MÊME FAÇON

Et pourquoi ne pas évaluer à l'aveugle ? Cela reste encore la meilleure façon de se détacher de quelques stéréotypes, qui malencontreusement, voire à son insu, pourraient influencer attentes et jugements au bénéfice de l'un des deux sexes. Or, il n'y a pas de « capacité de garçons », ni de « capacité de filles », certains formateurs et formatrices nous ayant d'ailleurs préconisé, dans les interactions avec les groupes, d'éviter de pointer des qualités ou des défauts comme étant typiquement féminins ou masculins. Il y a donc au contraire, un travail possible à part égale de l'estime de soi (notamment par l'apprentissage de l'expression et de l'affirmation de soi), qui conduit, en toute coopération toujours, à la mixité de la performance et de la réussite. Car sans reproduction de l'orientation sexuée selon les disciplines et les métiers, c'est encore mieux !

Et pourquoi ne pas également, inverser ses tendances représentatives, tiens ! Par exemple : accepter de bon cœur l'indiscipline des filles et exiger des garçons de la docilité ? Bon d'accord, c'était pour rire...

CRÉER DES ESPACES ACCUEILLANTS ET FAVORISANT LA FORMATION MIXTE

Cela passe notamment par la propreté de l'établissement et la présence d'équipements destinés aux femmes/filles, comme des sanitaires ou des vestiaires.

En effet, les capacités d'accueil doivent être en cohérence avec le fait que les métiers du Transport et de la Logistique ont évolué et qu'ils accueillent aujourd'hui plus amplement les femmes/filles (et à ce sujet, ce n'est pas fini !). Notamment, et par exemple, être conducteur.trice de marchandises ne signifie plus découcher la semaine entière, il est au contraire possible de rentrer chez soi le soir et de profiter aussi au quotidien de sa vie de famille. Ce qui est bien sûr, valable pour les hommes comme pour les femmes !

INSTAURER UN CLIMAT DE TRAVAIL INSPIRÉ DE LA CULTURE DE LA DÉMOCRATIE (CONSEIL DE L'EUROPE)

Selon le Conseil de l'Europe, «vivre ensemble sur un pied d'égalité dans les sociétés démocratiques et culturellement diverses», nécessite l'acquisition et la mise en œuvre de compétences spécifiques. Étant donné la visée égalitaire entre les sexes de ce guide, ainsi que l'aspect «diversitaire» que l'on pourrait attribuer à la mixité, du fait d'un nouvel équilibre à trouver entre les sexes, en formation, en famille ou encore, au travail, il paraît dès lors intéressant de s'inspirer du modèle de compétences proposé, qui met en avant des valeurs, des attitudes et des pratiques contribuant à mieux faire fonctionner la démocratie.

VALEURS :

- Valorisation de la dignité humaine et des droits de l'homme
- Valorisation de la diversité culturelle
- Valorisation de la démocratie, de la justice, de l'équité, de l'égalité et de l'État de droit

ATTITUDES :

- Ouverture à l'altérité culturelle et aux convictions, visions du monde et pratiques différentes
- Respect
- Esprit civique
- Responsabilité
- Sentiment d'efficacité personnelle
- Tolérance de l'ambiguïté

APTITUDES :

- Apprentissage en autonomie
- Capacités d'analyse et de réflexion critique
- Écoute et observation
- Empathie
- Souplesse et adaptabilité
- Aptitudes linguistiques, communicatives et plurilingues
- Coopération
- Résolution de conflits

CONNAISSANCES ET COMPRÉHENSION CRITIQUE :

- De soi-même
- De la langue et de la communication
- Du monde : politique, droit, droits de l'homme, culture et cultures, religions, histoire, médias, économies, environnement, développement durable

COMPÉTENCES

SOURCE :

Guide : Compétences pour une culture de la démocratie, Conseil de l'Europe
Pour le détail des compétences, se référer au guide. Lien web : **voir références**

VALORISER L'AMBITION Y COMPRIS CELLE DES FEMMES/FILLES

Dans son ouvrage **COMMENT L'AMBITION VIENT AUX FILLES ?**, Frédérique Cintrat fait référence à un article de l'Express du 19 novembre 2013, écrit par Philippe Laurent, qui définit l'ambition et que ce guide cite ici en partie :

« La véritable ambition n'est pas volonté de puissance, mais de réalisation de soi ; elle n'est pas velléité, mais moteur d'action pour avancer en se dépassant. L'ambitieux ne se laisse pas vivre ou pousser par les événements extérieurs, mais se projette lui-même à moyen et long terme, prenant en main sa vie de manière responsable, dynamique et optimiste, dans un esprit de conquête qui permet de surpasser les obstacles.

Il prend en charge son évolution sans attendre passivement que les autres s'en chargent. Il ne baisse pas les bras, mais remonte ses manches et « se bat » pour obtenir ce qu'il recherche (une nouvelle position, une mobilité, un nouveau métier, etc.) Non de manière agressive, « contre les autres », mais avec cette violence qui permet au tenace d'avancer « contre ses peurs » et de tenir tête à l'adversité. L'ambition saine est bénéfique, car elle fait grandir, rend fier, donne envie et mobilise. »

Alors, hormis du fait de l'utilisation du masculin, que nous pouvons d'ailleurs entendre ici comme une tournure générique, peut-on y lire que l'ambition a un sexe, et notamment, celui des hommes ?

Quant à la question de savoir comment valoriser cette ambition, et celle de toutes et tous, ce guide laisse à chacun.e la possibilité d'imaginer ses propres moyens. Il se permet juste de fournir ces éléments proposés par une formatrice interrogée, ainsi que les citations qui suivront :

Encourager, communiquer, valoriser et considérer chaque membre des deux sexes de la même façon et à la même fréquence.

QUELQUES CITATIONS

D'après l'ouvrage **COMMENT L'AMBITION VIENT AUX FILLES ?** /
FRÉDÉRIQUE CINTRAT – Eyrolles, 2014

Le point de vue de BRIGITTE GRÉSY,
Secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle

« Si, au lieu d'accrocher du féminin ou du masculin aux qualités et compétences, l'ambition et la rigueur masculines, la douceur et l'intuition féminines, on ne se disait pas une fois pour toutes que la différence physiologique et biologique des sexes n'entraînait pas celle des aptitudes ; que les femmes et les hommes voulaient sans doute les mêmes choses et que s'ils ne pouvaient pas l'obtenir aussi facilement, c'était parce qu'ils n'avaient pas appris, depuis l'enfance, les mêmes choses. C'est là que le thème de l'ambition des femmes rejoint la question des stéréotypes, des systèmes de représentation qui présentent un monde masculin et féminin binaire au lieu d'offrir à chacun tout le champ des possibles [...] »

Le point de vue
de VIVIANE DE BEAUFORT,
Chercheuse et professeure
à l'ESSEC, fondatrice
des programmes Women-Essec

« Il faut aider nos jeunes femmes à prendre conscience qu'on ne les attend pas forcément à bras ouverts ni au travers du prisme de la bonne élève. Elles doivent apprendre – nous devons les aider – à être plus tactiques, plus exigeantes, à réclamer de manière intelligible, à valoriser leurs diverses expériences professionnelles, bref à oser. J'aimerais bien qu'elles puissent faire des choix, pas des sacrifices. »

RÉFÉRENCES ET SOURCES COMPLÉMENTAIRES D'INFORMATIONS :

OUVRAGES

MIXITÉ, QUAND LES HOMMES S'ENGAGENT

EXPLICATIONS - PROPOSITIONS - ACTIONS

MARIE-CHRISTINE MAHÉAS (Dir.),

Paris, Eyrolles - 2015

973 pages (version iBook)

Site Internet :

<http://www.mixitequandleshommessengagent.com/>

LA MIXITÉ DANS L'ÉDUCATION

ENJEUX PASSÉS ET PRÉSENTS

REBECCA ROGERS (Dir.),

Nouvelle édition [en ligne],

Lyon, **ENS Editions** - 2004 (généré le 17 juillet 2014).

Disponible sur Internet :

<http://books.openedition.org/enseditions/1796>.

ISBN : 9782847884241

LES MÉTIERS ONT-ILS UN SEXE ?

POUR SORTIR DES SENTIERS BATTUS DE L'ORIENTATION
DES FILLES ET DES GARÇONS

FRANÇOISE VOUILLOT,

Paris, **Editions Belin, Collection " Égale à Égal "** - 2014

72 pages.

COMMENT L'AMBITION VIENT AUX FILLES ?

FRÉDÉRIQUE CINTRAT,

Paris, **Eyrolles** - 2014

168 pages.

<http://commentlambitionvientauxfilles.fr/>

RAPPORTS INSTITUTIONNELS

Rapport n°2016-12-12-STER-025

FORMATION À L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS :

FAIRE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET D'ÉDUCATION

LES MOTEURS DE L'APPRENTISSAGE ET DE L'EXPÉRIENCE DE L'ÉGALITÉ
Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes,

DANIELLE BOUSQUET (Prés.),

Décembre 2016

En ligne : <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>

Rapport Parlementaire du 5 mars 2012

CONTRE L'HYPERSEXUALISATION,

UN NOUVEAU COMBAT POUR L'ÉGALITÉ,

Rapport Parlementaire du 5 mars 2012.

CHANTAL JOUANNO, sénatrice de Paris :

En ligne : <http://social-sante.gouv.fr/>

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/>

Rapport n°2013-041

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FILLES ET LES GARÇONS DANS LES ÉCOLES ET LES ÉTABLISSEMENTS

MICHEL LEROY (Prés.),

Ministère de l'Éducation Nationale,

Inspection générale de l'Éducation Nationale,

Mai 2013.

En ligne : <http://www.education.gouv.fr/>

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/>

SITES INTERNET

AFT :

aft-dev.com

choisis-ton-avenir.com

ITINÉRAIRE ÉGALITÉ :

egalite.aft-dev.com

PLATEFORME D'ACTION POUR LA MIXITÉ DES MÉTIERS :

<http://www.fondationface.org/event/>

[lancement-de-la-plateforme-dactions-
pour-la-mixite-des-metiers/](http://lancement-de-la-plateforme-dactions-pour-la-mixite-des-metiers/)

CENTRE HUBERTINE AUCLERT

<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/>

ARTICLES PÉDAGOGIQUES

L'ÉCOLE PERSISTE À PERPÉTUER

LA CROYANCE EN LA DIFFÉRENCE DES SEXES,

CENDRINE MARRO,

Le café Pédagogique, rubrique « L'expresso », 2012.

En ligne : <http://www.cafepedagogique.net/lexpresso/>

ARTICLE N°487 : UNE HISTOIRE DE LA MIXITÉ,

LES CAHIERS PÉDAGOGIQUES,

DOSSIER « FILLES ET GARÇONS À L'ÉCOLE ».

GENEVIÈVE PEZEU,

En ligne : <http://www.cahiers-pedagogiques.com/>

[Une-histoire-de-la-mixite](http://une-histoire-de-la-mixite)

GUIDES ET PUBLICATIONS INSTITUTIONNELS

LE GUIDE – LA MIXITÉ DANS L'ENTREPRISE – POUR AMÉLIORER CONDITIONS DE TRAVAIL ET PERFORMANCE

FLORENCE CHAPPERT et KARINE BABULE,
ANACT, Lyon, **2011**, 47 pages.

En ligne :

<https://www.anact.fr/la-mixite-dans-lentreprise-pour-ameliorer-conditions-de-travail-et-performance>

VERS L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES – CHIFFRES-CLÉS –

JEAN-PHILIPPE VINQUANT (Dir.),

Edition 2016, Direction Générale de la Cohésion Sociale
- Ministère de la Famille, de l'Enfance et des Droits des Femmes,
Paris, **2016**, 16 pages.

En ligne : <http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/publications/droits-des-femmes/>

GENRE ET PRATIQUES SCOLAIRES : COMMENT ÉDUIQUER À L'ÉGALITÉ ?

NICOLE MOSCONI,

site Eduscol, dossier : Égalité filles-garçons.

En ligne : <http://eduscol.education.fr/>

COMMENT L'ORIENTATION BLOQUE LA MIXITÉ,

JEANNE-CLAIRE FUMET,

Le café Pédagogique, rubrique « L'expresso », **2014**.

En ligne : <http://www.cafepedagogique.net/lexpresso/>

FILLES ET GARÇONS SUR LE CHEMIN DE L'ÉGALITÉ – DE L'ÉCOLE À L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,

FABIENNE ROSENWALD (Dir.),

Ministère de l'Éducation Nationale,
de l'Enseignement supérieur et de la Recherche,
Paris, **2017**, 33 pages.

En ligne : <http://www.education.gouv.fr/>

COMPÉTENCES POUR UNE CULTURE DE LA DÉMOCRATIE,

Conseil de l'Europe, **Strasbourg, Avril 2016**, 12 pages.

En ligne : <https://edoc.coe.int/fr/>

GUIDE PRATIQUE POUR UNE COMMUNICATION PUBLIQUE SANS STÉRÉOTYPES DE SEXE,

Haut-Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes,

Commission « Lutte contre les stéréotypes de sexe
et la répartition des rôles sociaux », Paris, **2016**, 35 pages.

En ligne : <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>

REPÉRER LES STÉRÉOTYPES ET LES PRÉJUGÉS DANS LE QUOTIDIEN SCOLAIRE,

Ministère de l'Éducation nationale,
de l'Enseignement et de la Recherche,
Site « Outils égalité filles-garçons »,
Réseau Canopé –

En ligne : <https://www.reseau-canope.fr/>

LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES FILLES-GARÇONS

MARIE-CÉCILE NAVES et

VANESSA WISNIA-WEILL (COORD.),

Commissariat général à la stratégie
et à la prospective,
Paris, **2014**, 232 pages.

En ligne : http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/archives/CGSP_Stereotypes_filles_garcons_web.pdf

ONISEP

FILLES ET GARÇONS SUR LE CHEMIN DE L'ÉGALITÉ,

PASCAL CHARVET (Dir.),

Onisep Centre, Orléans, **Septembre 2011**, 71 pages.

En ligne : <http://www.ac-orleans-tours.fr/>

ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS,

LAURENCE NAERT, EMMANUEL PERCO (Dir.),

Onisep Grand-Est, Janvier 2017, 39 pages.

En ligne : <http://www.onisep.fr/>

A consulter également :

GUIDES ONISEP SUR LA THÉMATIQUE DE LA MIXITÉ :
<http://www.onisep.fr/>



credit photo : © AFT / réalisation : Q géovodan

Ce guide a été élaboré à l'attention des enseignant.e.s et formateurs.trices en charge des enseignements techniques et professionnels des formations diplômantes et qualifiantes de la filière transport-logistique proposées en Franche-Comté, en alternance ou à temps plein.

DÉVELOPPER
LA FORMATION TRANSPORT
ET LOGISTIQUE



Développer l'accès et la Mixité
des Emplois dans le Secteur
du Transport et de la Logistique



Ce projet est cofinancé
avec le Fonds social européen
dans le cadre du programme
opérationnel régional « Emploi
et Inclusion » 2014-2020