

Agir contre les barrières de genre à la pratique des métiers dans l'IAE

Un certain nombre de métiers supports dans les SIAE sont particulièrement marqués par la division genrée des tâches. L'un des enjeux des SIAE est de lutter contre cette division. Pour comprendre les freins et identifier des pistes d'action, cette fiche est centrée sur l'exemple du BTP.



BARRIÈRE 1 : LE RECRUTEMENT

Une première explication des barrières de genre existantes à la pratique des métiers dans l'IAE est l'**existence de principes discriminatoires dans le recrutement**.

- Refuser les candidatures de femmes dans les recrutements de métiers particulièrement masculins – ces pratiques sont illégales.
- Ne s'adresser qu'aux hommes, en utilisant un langage non inclusif dans les offres d'emploi et les fiches de postes.
- Ne pas avoir de procédure de recrutement claire avec des critères formalisés, ce qui provoque des biais au moment du recrutement et peut pousser à recruter sur d'autres critères que les compétences.

Quelles actions à mettre en œuvre ?

Dans les pratiques qu'elle peut mettre en place, un SIAE doit notamment construire une **procédure de recrutement claire**. Cette procédure de recrutement doit comprendre :

- **Des fiches de postes rédigées avec un langage inclusif** et basées sur des compétences objectives
- **Une grille d'évaluation formalisée et commune à l'ensemble des candidats**, qui est établie sur des critères précis pour s'assurer de recruter sur les compétences des personnes.



BARRIÈRE 2 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Une seconde raison qui entre en jeu dans un recrutement différencié est l'existence de conditions de travail particulièrement inadaptées pour un type de public.

- **Ne pas permettre des conditions de travail équivalentes à celles des hommes : ambiance d'entre-soi masculin non-sécurisante, absence de vestiaires féminins, pas de tenues de travail adaptées à une morphologie féminine, etc.**

Quelles actions à mettre en œuvre ?

- Les **conditions matérielles** doivent être réunies : vestiaires, tenues de travail adaptées etc.
- **Les salarié-e-s permanents doivent être formé-e-s** sur la question et outillé-e-s pour reconnaître les différentes formes de discriminations et déconstruire les stéréotypes. Les CIP peuvent par exemple être formés pour recevoir et traiter des incidents de discrimination, et savoir recueillir la parole d'un-e salarié-e victime de discrimination. Il est également possible de **proposer des formations à l'ensemble de ses salarié-e-s** sur la non-discrimination, dans le but de créer une ambiance favorable au travail en mixité.
- **Communiquer en interne sur la possibilité de faire remonter des incidents** ou des informations et de donner suite aux signalements en interne. Veiller en interne à lutter contre le harcèlement, les violences, et les agressions ou micro-agressions. Cela passe par la mise en place de **personnes référentes au sein de la structure** ou le fait d'**intégrer des femmes dans un groupe de réflexion sur les conditions matérielles de l'exercice de l'activité, ou dans les processus de prise de décisions** de manière générale.
- Établir une **politique claire vis-à-vis de la discrimination de la part des clients et des partenaires**. Communiquer sur cette politique et documenter les incidents de discriminations de la part des clients ou partenaires. Former les salarié-e-s permanents pour aider à répondre aux injonctions discriminatoires des clients.



BARRIÈRE 3 : LA SOCIALISATION DIFFÉRENCIÉE



La socialisation désigne l'ensemble de processus par lesquels les individus acquièrent et intériorisent les normes, les valeurs et les rôles qui régissent la vie sociale, construisant ainsi leur identité psychologique et sociale.

Dans notre société on apprend plutôt aux hommes, de leur enfance jusqu'à dans la culture populaire à se sentir à l'aise avec des activités physiques comme celles du bâtiment, alors que le rôle attribué aux femmes se tournera plutôt vers des activités d'entretien, ou de soin par exemple. Cette socialisation, différente selon le genre, explique qu'en moyenne pour un poste dans le bâtiment, la plupart des candidatures seront masculines.

Quelles actions à mettre en œuvre ?

- Les CIP dans les structures peuvent alors avoir un rôle consistant à rassurer, à mettre en confiance sur la capacité de tous et toutes à réaliser le métier et à être force de proposition. Par exemple, des informations collectives pour présenter les métiers peuvent être faites, et cela peut être l'occasion d'**amplifier la parole des femmes qui travaillent dans un métier majoritairement masculin**. Il peut aussi être pertinent d'avoir d'un encadrement mixte.
- **La communication**, en interne comme en externe, permet de créer un espace sécurisé et sécurisant pour les personnes victimes de discrimination grâce à des procédures claires et des personnes référentes identifiées.
- Enfin, les structures peuvent également mettre en place **des groupes d'échanges de pratiques** ou encore établir **des partenariats avec des associations locales spécialisées** pour favoriser la prise en compte de certaines problématiques.