

Guide

**Faire avancer l'égalité
entre les femmes et les hommes
dans le secteur de l'aide à domicile**

Isabelle Éon

Sommaire

SOMMAIRE	3
INTRODUCTION	5
L'EGALITE EN FRICHE	7
1 – UN MANQUE D'HOMMES	7
2 – UN GRAND MENAGE A FAIRE	7
L'EGALITE, ÇA S'AFFICHE	10
1 – UNE DEMARCHE VOLONTARISTE	10
2 – UN PORTAGE POLITIQUE	10
3 – UNE COMMUNICATION A DEVELOPPER	10
L'EGALITE, UN PROCESSUS DYNAMIQUE	12
1 – DEUX APPROCHES, CURATIVES ET PREVENTIVES	12
2 – UN QUESTIONNEMENT PERMANENT DES PRATIQUES	12
3 – UN CERCLE VERTUEUX	13
L'EGALITE EN PRATIQUE	14
RECRUTER SANS DISCRIMINER.....	15
DIVERSIFIER LES CANAUX DE RECRUTEMENT	16
ADOPTER UNE POSTURE PROFESSIONNELLE EGALITAIRE	17
LUTTER CONTRE TOUTES LES VIOLENCES	18
COMBATTRE LA DISCRIMINATION LIEE A L'ORIGINE	19
ÉVITER LES PIEGES DES STEREOTYPES	20
COMMUNIQUER DE FAÇON EGALITAIRE	21
FORMER LES JURYS	23
SENSIBILISER L'EQUIPE PEDAGOGIQUE	24
AUTO-EVALUER LA PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE DANS UNE PRATIQUE PROFESSIONNELLE..	25
DEVENIR « REFERENT OU REFERENTE-EGALITE »	28
CONCLUSION	29
REFERENCES D'OUTILS PEDAGOGIQUES, DE SITES, D'OUVRAGES	30

Document financé par la Direccte de Bretagne, réalisé par Isabelle Éon, de Culture et Promotion, à partir des actions réalisées par les personnes accompagnées en 2010 et 2011 dans le cadre de l'action de formation et d'accompagnement « Faire avancer l'égalité dans le secteur de l'aide à domicile », financée par le Conseil régional de Bretagne et imprimé en 2012 par le service imprimerie de la Ville de Rennes.

Ont participé à son élaboration :

- Les centres de formation : l'AREP, LOCMINE Formation, l'IRTS ; ARCADES Formation, l'ITES, l'AFPE.
- Les employeurs : l'AGEF 29, le CCAS de la ville de Rennes, l'UNA, l'ADMR.



Direccte de Bretagne

13/15 rue Dupont-des-Loges
BP 3147
35031 Rennes Cedex
Tél. 02 23 42 00 00
Fax 02 99 30 46 00



Culture et Promotion

Isabelle Éon
Maison du Ronceray - 110 rue de la Poterie
35200 Rennes
Tél. 02 99 51 30 08
Siège social : 6 rue de la Providence
53000 Laval
Tél. 02 43 66 94 34
Mél. culture.promotion@wanadoo.fr



Conseil régional de Bretagne

283, avenue du Général Patton
CS 21 101, 35 711 Rennes Cedex
Tél. 02 99 27 10 10
Fax 02 99 27 11 11



Ville de Rennes

Mairie de Rennes
Place de la Mairie
CS 63126, 35031 RENNES CEDEX
Tél. 02 23 62 10 10

Introduction

Un guide pratique d'accompagnement à la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur de l'aide à domicile :

Pour qui ?

Les employeurs : personnes en charge de l'embauche, de la gestion des plannings, des ressources humaines, les responsables de structures (diverses associations et fédérations, centre communaux d'action sociale...).

Les professionnel-les de la formation : personnes en charge de la formation, jury de sélection à l'entrée des écoles d'auxiliaires de vie sociale et d'assistant-es de vie aux familles, de technicien-nes de l'intervention sociale et familiale, de l'accompagnement vers la qualification.

Avec quels objectifs ?

Ce *Guide* a pour objectifs de questionner les pratiques actuelles, de donner à voir ce qui se joue à travers les postures des acteurs, d'outiller les professionnel-les du secteur de l'aide à domicile pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes, de lutter contre les discriminations.

Dans ce *Guide*, au regard de la situation, du contexte et des souhaits des partenaires du secteur, l'accent est essentiellement mis sur les discriminations liées au sexe et à l'origine.

Ce *Guide* souhaite promouvoir des valeurs égalitaires et propose une démarche opérationnelle, afin de faciliter l'engagement des professionnel-les. Quelques actions sont ainsi présentées sous forme de fiches pratiques en dernière partie.

Il veut avant tout être un outil pratique et immédiatement utilisable à l'usage des personnes qui exercent dans le secteur.

Dans quelles limites ?

Ce *Guide* n'a pas la prétention d'épuiser le sujet, ni de décrire la totalité des situations pouvant être rencontrées dans le secteur, encore moins de donner des leçons ou de transmettre des recettes toute faites. Il s'appuie sur les actions entreprises par les structures du secteur, accompagnées tout au long de l'année 2010, à l'initiative de l'association Culture et Promotion, soutenues et financées par le Conseil régional et la Direccte de Bretagne.

Avec quelle définition de l'égalité et quelle approche de la différence ?

Nous reprenons ici les définitions du glossaire réalisé par Égalitère ⁽¹⁾ pour « Gender Check ».

Égalité

« On entend par égalité l'égle visibilité, autonomie, responsabilité et participation des deux sexes à/dans toutes les sphères de la vie publique et privée. Le concept d'égalité entre les hommes et les femmes, hors de toute référence aux différences liées au sexe, s'oppose simplement au concept d'inégalité entre les sexes, c'est-à-dire aux disparités des

⁽¹⁾ – Égalitère <http://egalitere.free.fr>.

conditions de vie des femmes et des hommes. Il soutient le principe d'une totale participation des femmes et des hommes à la vie en société.

Depuis longtemps - et c'est encore souvent le cas - l'égalité des sexes a été définie en Europe comme le fait de fournir aux filles et aux garçons, aux femmes et aux hommes, des droits égaux de jure, des opportunités égales, des conditions et des traitements égaux dans toutes les sphères de la vie et tous les domaines sociaux. Nous reconnaissons cependant de nos jours qu'une égalité de droits (de jure) ne mène pas nécessairement à une égalité de fait (de facto) ».

Égalité et différence

« *Les hommes naissent libres et égaux en droits* ». Si les droits égaux ont besoin d'être déclarés, c'est qu'ils n'existent pas en dehors de la volonté humaine qui les déclare. De fait, les humains ne naissent pas « libres et égaux », et en tant que tels, les femmes et les hommes non plus ; c'est donc un principe à affirmer et qui engage des actions.

Par rapport à la notion de différence, le principe d'égalité garantit aux femmes à la fois le droit d'être des personnes « comme les autres » par la prohibition de toute discrimination qui en ferait un groupe à part (une catégorie), la possibilité d'être reconnues et admises « telles qu'elles sont » (c'est-à-dire dans leur différence avec les hommes) et surtout le droit pour chaque femme d'exprimer les particularités qui la distinguent des autres (femmes et hommes).

Première partie

L'égalité en friche

1 – Un manque d'hommes

Constats : 2,1 % d'hommes seulement exercent actuellement le métier d'aide à domicile (source : Insee, enquêtes emploi, du 1^{er} au 4^e trimestre 2008, calculs Dares). La tendance n'est pas à la hausse ; les évolutions ne sont pas perceptibles.

Les demandes d'emploi dans ce secteur, pour la très grande majorité, proviennent des femmes.

Autre constat : l'offre de services s'élargit depuis quelques années et il est fréquent de voir resurgir dans les supports publicitaires et d'information les mentions suivantes : *pour les travaux ménagers, la personne aidée peut recourir aux services d'une aide ménagère ; pour les travaux de jardinage et les prestations de petit bricolage, elle peut faire appel à un « homme toutes mains ».*

2 – Un grand ménage à faire...

A – Bannir l'approche « naturalité »

Impossible de se dispenser de quelques questions fondamentales lorsque l'on travaille dans ce secteur. Quel regard porte-t-on sur les métiers du domicile : compétences acquises ou don naturel des femmes ? Quelles sont ses principales spécificités ?

La première, c'est son genre : nous l'avons vu, la quasi-totalité des professionnel-les sont des femmes.

La seconde, c'est le fait que la plupart des parties prenantes de ce secteur (les aides à domicile, les personnes aidées, leur entourage, comme les structures qui les emploient ou les mandatent et les financeurs de ces structures), pensent qu'être aide à domicile, ce n'est pas « un métier d'homme » ; que les principales compétences recherchées telles « avoir des qualités humaines », « être dévouée et patiente », sont naturelles, c'est-à-dire déjà présentes à la naissance, qu'il ne s'agit pas de savoirs appris, construits !

Nous sommes alors dans l'idée de la « naturalité » des activités réalisées par les femmes. Un certain nombre de problèmes et de freins au changement viennent de ce préjugé : en effet, pourquoi, s'il s'agit de compétences naturelles chez les femmes, les former à passer le balai dans une pièce, à nourrir une personne, à aider à la toilette ? Pourquoi les rémunérer au même titre que d'autres compétences acquises, construites par l'expérience ou la formation ?

Ces schémas mentaux retardent considérablement le progrès de la mixité et de l'égalité et polluent le regard porté sur les métiers du secteur. De plus, le risque est de voir s'opérer dans nos pensées un glissement : de « *c'est un métier de femmes* » à « *c'est un métier juste bon pour les femmes !* »

Le fait d'être une candidate et non un candidat suffirait presque à garantir la possession des compétences attendues (ou tout du moins accorderait un bonus considérable aux femmes !). Parce qu'elles seraient « patientes », « attentionnées », « un rayon de soleil », « aimables », les femmes seraient les plus aptes à exercer dans ce secteur. En creux ou implicitement, cela veut dire que les hommes ne les auraient pas...

B – Privilégier l'approche « compétences »

Les compétences n'ont pas de sexe ⁽²⁾: elles s'acquièrent, se construisent et se développent tout au long de la vie, dans différentes sphères. On ne naît pas compétent-e, on le devient. Toutes les femmes n'ont pas des qualités naturelles qui les conduisent à être aimables, souriantes... C'est parce que les situations vécues sont globalement différentes de celles des hommes, qu'elles les prennent différemment en considération. La conscience dépend largement des conditions d'existence.

L'assimilation « femme et domicile », « femme et sphère privée » se traduit par une confusion entre les activités professionnelles faites dans la sphère du privé. Cette confusion est alimentée par les croyances et les pratiques. Il n'est pas rare encore dans l'aide à domicile - même si les améliorations en la matière sont considérables depuis ces dix dernières années - de rencontrer une professionnelle démarrant l'intervention à domicile sans rien savoir de ce qu'il y aura à faire. Les études menées parlent d'entrée brutale dans le poste, sans accompagnement, formation, informations : le présupposé reste « *Une femme dans un domicile saura bien trouver ce qu'il est important de faire !* » Si cela est naturel, il n'y a pas besoin de dire, de formaliser, de faire des procédures...

C – Refuser les comportements et actes discriminatoires

Lorsque l'on attribue a priori à une personne les caractéristiques prétendues de son groupe d'appartenance (par exemple en déclarant « *Si vous n'êtes pas une femme, vous ne pouvez pas faire ce travail...* »), on peut s'acheminer vers de la discrimination... Discrimination au sens propre ou au sens littéral signifie « séparation, distinction, différenciation ». C'est une opération de l'esprit, neutre en soi (grand/petit, froid/chaud...). Cela ne veut pas dire que toutes les formes de distinction ou de différence constituent des discriminations. Elles le deviennent si elles sont illégitimes, injustifiées, illégales.

Constitue une discrimination, au sens du droit, le traitement moins favorable et non justifié d'une personne par rapport à une autre dans une situation comparable, en raison de critères interdits par la loi ⁽³⁾.

Il existe plusieurs types de discrimination :

- Directe : lorsque pour un motif illégitime une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est dans une situation comparable. *Exemple : un employeur qui refuse une formation à un salarié de 58 ans.*

⁽²⁾ – Sexe et Genre (définitions du Glossaire réalisé par Égalité pour Gender Check). La notion de genre permet de distinguer l'identité biologique de sexe (être mâle / être femelle) de l'identité sociale. Le genre désigne la construction culturelle de la différence des sexes. Le genre est à la fois défini comme l'ensemble des rôles sociaux sexués et comme système de pensée et de représentation définissant culturellement le masculin et le féminin. Au travers de leurs activités, les êtres humains façonnent individuellement les rôles et les normes attribués à l'un et l'autre sexe et les reproduisent en se conformant à diverses attentes. Les politiques et les structures jouent un rôle de premier plan dans la modélisation des conditions de vie et elles institutionnalisent souvent, de ce fait, le maintien et la reproduction des genres établis socialement. L'appartenance à un genre masculin ou féminin ne participe pas seulement d'une définition sociale des femmes et des hommes. Elle inclut un élément hiérarchique selon lequel les hommes sont considérés supérieurs aux femmes, et que les tâches, les fonctions et les valeurs qui leur sont attribuées sont supérieures à celles que l'on associe aux femmes. En disant qu'il y a deux sexes, nous nous référons aux différences biologiques entre les femmes et les hommes, mais d'autres différences, dont nous sommes peut-être moins conscient-es, existent. Les femmes peuvent être, en moyenne, plus petites ou moins fortes que les hommes, mais cela n'implique pas automatiquement qu'elles doivent cuisiner, repasser ou rester au foyer pendant que les hommes vont travailler à l'extérieur ou réparer la voiture. Il s'agit cette fois de différences déterminées socialement ou culturellement.

⁽³⁾ – Il existe dix-huit motifs ou critères interdits par la loi : le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, les convictions religieuses, le patronyme, la situation de famille, l'état de grossesse, l'apparence physique, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, l'origine, l'appartenance ou non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, ou une « race ».

- Indirecte : lorsqu'une disposition, un critère, une pratique apparemment neutre aboutit à créer une situation défavorable pour une personne ou un groupe de personnes en raison d'un critère prohibé. *Exemple : certaines femmes ne sont pas embauchées en entreprise car il n'y a pas de vestiaires spécifiques.*
- Légale : certaines discriminations sont dites légales car la loi permet dans certains cas de faire des distinctions. *Exemple : certains emplois publics dans le secteur de la défense nationale, par exemple, restent fermés aux étrangers.*
- Justifiée : si pour exercer il faut avoir une caractéristique donnée (âge, sexe, couleur de peau...). *Exemple : pour réaliser un film et pour un rôle précis, le réalisateur a besoin d'un acteur masculin âgé d'une trentaine d'années.*

Peu d'hommes dans le secteur, une approche encore trop souvent naturaliste des métiers du secteur... Cette situation invite à la prise en compte de cette thématique de façon urgente, globale et lucide. C'est à ces conditions que des progrès se feront pour l'ensemble des parties prenantes. Des études menées sur la mixité au travail convergent pour affirmer que le sentiment d'appartenance, de légitimité dans une organisation n'existe pas à moins de 30 % de personnes d'un même sexe. En contrepoint, quand ce seuil est atteint, voire dépassé, le sexe de l'individu n'est plus considéré comme une spécificité agissant comme un « marqueur » de la personne dans ces actes et façons d'agir.

Deuxième partie

L'égalité, ça s'affiche

1 – Une démarche volontariste

Il n'y a pas d'avancée automatique : il faut la rechercher, la provoquer... Cela se traduit par des comportements et des actes volontaires, visibles et concrets. L'égalité n'obéit pas à un mouvement spontané. Il n'y a pas d'égalité sans contrainte.

Les recherches menées dans ce domaine font apparaître qu'une baisse de vigilance, que l'absence de contraintes (juridiques...) en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, se traduisent à chaque fois par un recul de cette égalité.

Par ailleurs, ce n'est pas la taille du projet qui sera le facteur déclenchant, mais le message et la façon dont il sera délivré. L'idée est de s'autoriser à tenter des choses très différentes, variées, diversifiées... Soyons décomplexé-es pour avancer, pour débusquer les inégalités. Chacun ou chacune est responsable d'un maillon de la chaîne : les petits pas en matière d'égalité sont aussi importants que les grands.

2 – Un portage politique

Les responsables de structures (employeurs et centres de formation) sont les courroies de transmission de l'égalité. Non seulement ces femmes et ces hommes sont tenus de garantir un traitement égal pour l'ensemble des salarié-es et des stagiaires mais ils ont toute légitimité à impulser une politique égalitaire. Force de propositions, ils sont en première ligne pour refuser de se laisser emporter par la routine, les habitudes, de s'accommoder et d'entériner l'existence de pratiques non égalitaires ou discriminatoires ⁽⁴⁾.

Leur positionnement permet de fixer des objectifs à atteindre, de mettre en œuvre une approche transversale, de mobiliser les principaux acteurs concernés. Ils peuvent fédérer et faciliter la cohésion entre services, revisiter les procédures existantes. La mobilisation collective reste le meilleur gage de réussite.

3 – Une communication à développer

L'idée est d'informer, d'associer, de prendre position. Non seulement de faire mais de dire ce que l'on fait, comment on le fait et d'annoncer les avancées attendues. La diffusion de l'information est à penser à l'interne comme à l'externe.

⁽⁴⁾ – Pratique discriminatoire : agissements utilisant des critères interdits par la loi (le sexe, l'origine, la situation de famille...).

Il s'agit de donner du sens aux actions entreprises dans la structure. Sans explication, sans pédagogie, ces agissements risquent de ne pas être compris, d'être mal interprétés, voire de créer des blocages (par exemple : pourquoi élaborer de nouvelles grilles de sélection ? Quelle intention a-t-on en revisitant le site ? À quoi sert le rajout de certains articles dans le règlement intérieur et le livret d'accueil ? Quelle utilité de se former à l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations ? Quel sens donner à des témoignages mixtes ?).

Cette précaution démystifie la thématique, contribue à lever les craintes.

Enfin, l'utilisation systématique des supports (textes, photos, sites...) qui donnent à voir la participation des femmes et des hommes de toutes origines participe activement aux changements des mentalités.

Troisième partie

L'égalité, un processus dynamique

Comment s'y prendre pour faire avancer l'égalité ?

1 – Deux approches, curatives et préventives

Deux approches sont préconisées pour faire progresser l'égalité.

- **L'approche spécifique (curative)**

Jusqu'en 1995, on parlait essentiellement d'approche spécifique. Cette approche reconnaît qu'il y a des différences de situations entre les femmes et les hommes et pour y remédier (parce qu'il y a des inégalités persistantes constatées), elle s'attache à mettre en place des actions spécifiques.

- **L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes (ou Gender mainstreaming)**

Préconisée depuis 1995 lors de la première conférence de Pékin, l'objectif de cette approche est de reconnaître qu'une politique « neutre » en apparence peut renforcer les divisions et par conséquent être à la source de désavantages pour les femmes ou pour les hommes.

L'approche intégrée de l'égalité consiste à prendre systématiquement en compte les différences entre les conditions, les situations et besoins des femmes et des hommes dans l'ensemble des politiques et des actions des pouvoirs publics.

En conséquence, avant toute prise de décision, il est nécessaire d'analyser leurs retombées possibles sur les situations respectives des hommes et des femmes.

Aujourd'hui, pour faire avancer l'égalité, il est recommandé, à chaque fois que cela est possible, d'agir en amont des actions, de façon préventive.

2 – Un questionnement permanent des pratiques

Nos pratiques sont-elles exemplaires en matière d'égalité et de prévention de la discrimination ?

La meilleure façon d'avancer en matière d'égalité, c'est de reconnaître que l'on est soi-même en capacité de discriminer. Autrement dit, le premier pas nous appartient : pour faire bouger l'autre, qu'il soit homme ou qu'elle soit femme (usager, partenaire, collègue...), il faut soi-même bouger !

Sommes-nous responsables de la situation ?

En tant que professionnel-le de la formation ou employeur, nous disposons, comme chaque partie prenante, d'une marge de manœuvre dans ce domaine. Si nous ne sommes pas responsables de tout et si nous ne pouvons pas intervenir à tous les échelons, avons-nous cependant fait ce qui nous incombe ?

Toute structure recevant du public et employant du personnel est tenue de ne pas discriminer (l'article L1132-1 du code du travail relatif à la prévention des discriminations impose de s'appuyer sur des critères objectifs de choix, principalement les compétences des personnes, leurs expériences et leurs réalisations).

Est-ce bien nécessaire d'agir, d'être en vigilance ?

Oui ! Travailler dans le secteur de l'aide à domicile n'est pas en soi une garantie d'absence de discrimination. Le fait de travailler en majorité avec des femmes ne signifie pas automatiquement œuvrer pour l'égalité.

Dans chaque projet il y a toujours des femmes et des hommes qui le mettent en œuvre et/ou qui sont concerné-es par celui-ci. Autrement dit, un projet est rarement neutre. Il y a alors presque toujours une réponse sexuée à apporter...

Développer son association ou sa structure, dans un territoire, en ayant la volonté d'offrir un égal accès et la possibilité de réaliser l'ensemble des activités proposées par le public, suppose au préalable de connaître la place qu'occupent les femmes et les hommes dans ce territoire, leur culture, leurs habitudes. Il s'agit de systématiquement se poser la série de trois questions suivantes :

« Est-ce que nous sommes face à des situations, des réalités, des besoins différents, côté hommes, côté femmes ? La plupart du temps, la réponse est positive.

Si c'est le cas, pouvons-nous cerner ce qui fait obstacle à l'égalité, ce qui reproduit l'inégalité ?

Et enfin, quelle réponse sexuée peut-on et veut-on apporter compte tenu du rôle, des attributions et des ressources de notre structure ? »

3 – Un cercle vertueux

Un cercle vertueux est un ensemble de causes et d'effets qui forment une boucle améliorant de manière cumulative la situation initiale.

Pour faire face aux phénomènes complexes et enracinés liés à l'inégalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à l'origine, la réponse des acteurs doit concerner tous les fronts et prendre en compte les agissements effectués par les partenaires, en amont et en aval. L'idée est donc d'associer et de faire connaître les actions ou dispositifs développés plutôt que de les mener de façon parallèle, voire isolée ou même contradictoire !

L'absence de réponse collective des acteurs limite l'impact des actions, alors même que leur articulation amplifie les effets positifs. Il existe un cercle vertueux : la réduction des inégalités engendre une amélioration des conditions de vie, permet une plus grande autonomie, permet de faire vivre des principes qui peuvent et doivent fonder notre « vivre ensemble »...

Quatrième partie

L'égalité en pratique

Concrètement que peut-on faire, quels sont les écueils à éviter, les vigilances à avoir ?

Cette partie contient **onze fiches pratiques**, qui illustrent les actions mises en place par les acteurs. Les thèmes suivants ont été abordés :

- Recruter sans discriminer.
- Diversifier les canaux de recrutement.
- Adopter une posture professionnelle égalitaire.
- Lutter contre les violences.
- Combattre la discrimination liée à l'origine.
- Éviter les pièges des stéréotypes.
- Communiquer de façon égalitaire.
- Former les jurys.
- Sensibiliser l'équipe pédagogique.
- Auto-évaluer la prise en compte de l'égalité dans sa pratique quotidienne.
- Devenir « référent ou référente-égalité ».

Recruter sans discriminer

L'analyse des pratiques de recrutement montre que de nombreuses questions n'ayant aucun lien avec l'appréciation des compétences, expériences et motivations d'un ou d'une candidate sont encore souvent posées et qu'il semble toujours naturel et normal de les poser.

Enjeux	Garantir l'égalité de traitement entre les candidatures. Assurer un processus de sélection centré sur la recherche de compétences.
Objectifs	Actualiser les outils de recrutement.
Action	<p>Construction ou actualisation d'un questionnaire d'entretien d'embauche ou d'accès à une formation.</p> <p>Il n'existe pas de questionnaire type – l'idée sera pour chaque structure et à chaque recrutement de le construire « sur mesure » (au regard du contexte, des besoins, des valeurs de la structure, du cadre juridique en vigueur...); néanmoins les quelques repères suivants ont servi de base à son élaboration.</p> <p>« <i>L'employeur choisit librement ses collaborateurs</i> », principe confirmé par le Conseil constitutionnel (le 20 juillet 1998), est tout d'abord à rappeler. Cela signifie que l'employeur est libre de choisir la personne qui convient selon lui le mieux au poste à pourvoir. Cependant, la sélection des candidat-es à un emploi, ou à une formation, ne doit pas reposer sur des motifs prohibés, ce qui constituerait une discrimination, mais doit s'effectuer sur la base de ses compétences et dans le respect de ses droits fondamentaux (respect de sa vie privée, de son intimité, de sa liberté de déplacement ou de sa liberté de conscience et d'opinion).</p> <p>Ensuite, les informations recueillies lors d'un entretien doivent répondre à plusieurs principes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Celui de finalité : elles ne peuvent être recueillies que dans le but d'apprécier la capacité à occuper un poste ou les aptitudes professionnelles. • Celui de proportionnalité : il est nécessaire de préserver un équilibre entre la transmission des informations utiles à un employeur et le respect des libertés individuelles des personnes à recruter. • Celui de la pertinence des données : les informations doivent être pertinentes et non excessives au regard des objectifs poursuivis. <p>En ce sens, il revient aux responsables du recrutement de décrire précisément les finalités, les objectifs et le programme s'il s'agit d'une formation ; les caractéristiques du poste (tâches à effectuer, horaires, pénibilité...) s'il s'agit d'un emploi.</p> <p>C'est à la personne candidate d'apprécier s'il lui est possible d'articuler l'offre proposée avec ses impératifs personnels, notamment de mobilité et de disponibilité ou encore de force physique.</p> <p>De ces propos découle l'interdiction de poser certaines questions, telles que : êtes-vous célibataire, pacsé ou marié, avez-vous des enfants ? Avez-vous une pratique religieuse ? Êtes-vous en bonne santé ? Quelle est votre origine ? Pensez-vous pouvoir travailler physiquement toute la journée à votre âge ? Comment organisez-vous la garde de vos enfants ? Que fait votre mari ou votre femme ? Supporterez-vous d'être le seul homme dans l'équipe ? Êtes-vous enceinte...</p> <p>En contrepoint, la personne candidate peut, si elle le souhaite, transmettre des informations sur sa vie privée, notamment sur sa situation de famille.</p>
À savoir	Le texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal relatifs aux discriminations prohibées et aux sanctions encourues est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Diversifier les canaux de recrutement

Une meilleure égalité entre les femmes et les hommes passe par un décryptage du circuit de recrutement habituel, des pratiques courantes, des demandes faites aux partenaires et de leurs modalités de fonctionnement.

Que génèrent les processus mis en place ? Les stéréotypes, qui continuent d'influencer le choix de la formation ou de l'emploi dans le secteur de l'aide à domicile, y sont-ils actifs ? Les partenaires (Pôle emploi, Missions locales, Cellule de reclassement...) facilitent-ils ou freinent-ils la venue des hommes ? Quelles sont les pratiques de ces partenaires, leur marge de manœuvre ?

Enjeux	Quitter une vision sexuée du métier, élargir le potentiel de main d'œuvre et diversifier les choix professionnels à partir des motivations, compétences et mobilisation de toutes les énergies, celles des femmes et des hommes. Penser la mixité dans les deux sens ⁽⁵⁾ et promouvoir auprès des hommes certains métiers majoritairement occupés par des femmes.
Objectifs	Intégrer les hommes dans le secteur de l'aide à domicile. Lever les freins aux candidatures masculines.
Action	Information des partenaires quant à la volonté de recruter des hommes. L'égalité ne se décrète pas, ne se réalise pas de façon spontanée, il faut donc la rechercher... avec notamment des démarches innovantes qui peuvent prendre différentes formes : <ul style="list-style-type: none">• Remanier les canaux traditionnels de recrutement (exemple : rencontrer les responsables de conventions de reclassement où ont eu lieu des licenciements dans des secteurs majoritairement masculins).• Revisiter le contenu des informations collectives (exemple : avoir des témoignages mixtes, des visuels où femmes et hommes travaillent dans le secteur...).• S'autoriser à recevoir des candidatures a priori éloignées du profil habituel (exemple : recevoir en entretien un homme, chauffeur, qui propose sa candidature pour le portage des repas à domicile).

Réflexion

- Les employeurs véhiculent eux-mêmes le fait que les salaires sont bas et qu'un emploi est par conséquent difficilement proposable à un homme... C'est vrai, souvent... mais pas toujours ! Comme en témoigne une aide à domicile : « *Aujourd'hui dans le couple, je gagne plus que mon mari en chômage technique, car j'ai la possibilité de faire des heures en plus* » ; ainsi qu'un employeur : « *Je sais que dans l'entreprise face à mon bureau, où travaillent majoritairement des hommes, tous les nouveaux contrats de travail sont à temps partiel et que les salarié-es perçoivent un salaire moindre que certaines des femmes travaillant dans mon service* ».

⁽⁵⁾ – L'idée est la suivante : que les femmes aillent vers des métiers majoritairement occupés par les hommes mais également que les hommes s'orientent vers des métiers majoritairement occupés par les femmes.

Adopter une posture professionnelle égalitaire

L'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations sont des sujets qui interpellent chacun et chacune d'entre nous ; ils renvoient aux expériences personnelles... et interfèrent parfois dans la sphère professionnelle... Comment alors comprendre la notion de posture professionnelle : que recouvre-t-elle, à quoi est-on tenu, avec quelle responsabilité et comment peut-elle se traduire concrètement ?

Enjeux	Éviter de prendre des décisions sur la base d'une opinion personnelle. Contribuer à plus d'égalité en étant soi-même source de changement.
Objectifs	Revisiter sa pratique. Adopter une conduite éliminant la reproduction systématique de discriminations.
Actions	Apports et éclairages, confrontation de points de vue. Mise en exergue des points saillants.

Repérage des points-clés de la posture professionnelle à privilégier

Différenciation entre opinion personnelle et posture professionnelle : la question n'est pas d'être d'accord ou pas mais de faire respecter la loi : dans le cadre du travail, l'égalité et la lutte contre les discriminations ne sont pas soumises à l'opinion personnelle mais constituent un projet de société, des valeurs de justice et de démocratie, des droits et objectifs à faire respecter et vivre par chaque professionnel, femme ou homme.

Distinction entre liberté de pensée et passage à l'acte : « *J'ai le droit de penser ce que je veux mais pas de faire ce que je veux* ».

Légitimation à agir : un-e professionnel-le n'est pas responsable des carences de la société en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations ; cependant, la loi lui impose d'assurer une veille active afin de ne pas reproduire et de ne pas être complice des demandes ou comportements discriminatoires. Intervenir dans ces champs à titre professionnel ne constitue pas une attitude charitable ou militante !

Maintien d'une alerte vis-à-vis de soi :

Reconnaître que l'on peut discriminer et donc repérer des zones sensibles dans sa pratique où peuvent se mettre en œuvre des discriminations (au quotidien dans ses propos écrits et oraux tout comme dans le choix de ses outils tels que les supports pédagogiques, grilles d'analyse... Veiller à ne pas reproduire les clichés).

Développer un comportement et un langage volontairement non discriminatoires, qui font progresser la réflexion, changer le regard et les pratiques, les avancées procédant toujours d'une démarche proactive.

Repérer le degré de conscientisation (dénier, indifférence, résistance, tolérance... face aux discriminations) des collègues, de la hiérarchie, des stagiaires et bénéficiaires afin de développer des argumentaires en adéquation avec leurs postures.

Responsabilisation : « *Je ne suis pas responsable de toutes les inégalités et discriminations mais je peux cependant agir dans ma pratique quotidienne* ». On ne peut pas tout faire mais chacun et chacune peut à son niveau amorcer des actions égalitaires.

Refus de rentrer dans la personnalisation, de répondre à titre personnel et en employant ses propres points de vue si prise à partie en tant que personne.

Garder en tête que chaque fois que l'on se tait on fait reculer l'égalité !

Lutter contre toutes les violences

Une aide à domicile inscrite dans un parcours de validation des acquis de l'expérience (VAE) arrive pour la troisième fois dans le semestre avec des plaies et des bleus sur le visage, le cou, les bras. À chaque nouvelle blessure, elle déclare : « *Je suis tombée en bricolant !* »

Lors d'une réunion d'équipe mensuelle entre aides à domicile, une professionnelle déclare : « *Chaque fois que j'arrive chez madame B., elle commence par me traiter de salope et de putain pendant un quart d'heure, avant de me laisser commencer l'intervention !* »

L'usage de la violence est un obstacle à l'égalité entre les femmes et les hommes, aux droits fondamentaux des femmes... La violence peut s'installer et s'exercer partout. Au sein de la famille, dans la sphère privée comme sur le lieu de travail, et notamment à domicile lors d'une intervention chez un-e bénéficiaire. En tant qu'acteur de la formation ou employeur qu'est-il possible de faire ? Quel rôle tenir ? Quelle responsabilité ?

Enjeux	Combattre des pratiques millénaires mais encore acceptées, briser la chaîne du silence, contribuer à une prise de conscience collective qui favorise la prévention ; être un maillon de la chaîne d'entraide.
Objectifs	Faciliter la sortie de l'isolement. Permettre de ne plus subir les violences sans réagir. Savoir orienter vers un acteur local référent en fonction des besoins de la personne accueillie.
Actions	<ul style="list-style-type: none"> • Prévenir, informer Diffuser des dépliants, mettre à disposition des flyers, multiplier les affichages dans les lieux fréquentés par le personnel ou les stagiaires. Inscrire dans les statuts et/ou dans le règlement intérieur le droit des salarié-es au travail à la dignité et au respect ; affirmer l'interdiction de harcèlement moral. Pour rappel, l'employeur a une obligation de prévention : « <i>Il doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements constitutifs de harcèlement moral</i> ». • Sensibiliser, former Faire intervenir des spécialistes sur des temps d'analyse de pratique, de formation, de séminaires de travail. • Venir en appui à la victime Indiquer les sources d'aides possibles : associations spécialisées dans la lutte contre les violences, services sociaux de la ville ou du Conseil général, médecins, services de police ou de gendarmerie. Transmettre les coordonnées locales des principaux acteurs (Accueil Écoute Femmes ; les Centres des droits des femmes et de la famille...) : les numéros d'appel d'urgence : le 15 pour joindre le Samu ; le 18 pour les Pompiers ; le 17 pour la Police. Et enfin le 112 pour un appel gratuit depuis un portable. Communiquer le numéro d'écoute anonyme : le 39 19, qui conseille et informe sur les démarches à suivre (coût d'un appel local. Ouvert du lundi au samedi de 8 h à 22 h, les jours fériés de 10 h à 20 h). L'objectif de cette écoute est de permettre à la personne d'agir, grâce à une information appropriée sur les démarches à suivre et sur le rôle des différents intervenants.

Réflexion

- Notre culture peut s'enrichir de l'égalité entre les femmes et les hommes comme elle peut s'éloigner de ce principe fondamental. C'est par exemple le cas quand, par tradition, le proverbe suivant est encore présent dans nos cerveaux « *Bats ta femme, si tu ne sais pas pourquoi, elle le saura !* »

Combattre la discrimination liée à l'origine

« Nous avons pléthore de réclamations orales de la part des bénéficiaires lorsqu'il s'agit de personnes d'origine étrangère ou supposée telle. Selon eux, une multitude de leurs faits et gestes ne conviendraient pas. Leur dossier de réclamations est toujours plus volumineux que celui des Français a priori de souche ! », constatent les responsables de services d'aide à domicile.

Il serait si facile de satisfaire une demande discriminatoire d'un ou d'une bénéficiaire de la prestation d'aide...

Le secteur de l'aide à domicile, plus particulièrement en milieu rural, est exposé aux discriminations, notamment à la « double discrimination ». Elles touchent les femmes étrangères ou d'origine étrangère (réelle ou supposée), en concurrence avec d'autres personnes ne présentant pas ces caractères. L'intervention dans la sphère privée, voire de l'intime, renforce les effets éventuels des stéréotypes racistes et sexistes.

Que faut-il entreprendre pour stopper les mécanismes d'engrenage qui coproduisent de la discrimination ?

Enjeux	Ne pas être un maillon alimentant la reproduction des discriminations, ne pas être complice, refuser les demandes discriminatoires.
Objectif	Privilégier une offre de services professionnelle, basée sur la seule approche « compétences ».
Action	<p>Construction d'une trame de questions à explorer et de propos à tenir face à des réclamations discriminatoires. Chaque professionnel conserve une marge de manœuvre pour adapter la forme du message. Cependant, l'argumentaire comporte quelques axes incontournables.</p> <ul style="list-style-type: none">• Comprendre la position : y a-t-il eu un précédent, une expérience négative ou s'agit-il d'une généralisation ? Le cas échéant, quels sont les faits objectifs, quels sont les arguments avancés, en quoi sont-ils intolérables ?• Analyser si la demande est réellement discriminatoire ou non en faisant reformuler la personne. S'il s'avère qu'elle l'est, adopter les points-clés déclinés dans la fiche « Adopter une posture professionnelle » qui rappelle la primauté de la compétence ; questionner sur les compétences recherchées, sur les activités à réaliser au domicile.• Proposer au bénéficiaire de rédiger par écrit sa réclamation : « <i>Après avoir dit cela, neuf fois sur dix on n'entend plus jamais la personne se plaindre !</i> », déclare un responsable de service.• Faire un rappel à la loi (la discrimination est un délit puni par la loi), au positionnement de la structure, à son règlement intérieur ou à tout autre document à destination des bénéficiaires précisant l'ensemble de leurs obligations vis-à-vis des salariés mis à disposition.

Éviter les pièges des stéréotypes

« Cela ne vous dérange pas d'avoir une personne de couleur à votre domicile ? Je n'ai plus qu'un homme à vous proposer, ce n'est pas un problème ? » Plusieurs professionnel-les ont entendu ces propos dans leur entourage, et, à leur corps défendant, elles se sont même entendues les prononcer pour immédiatement les regretter ! Comment interpréter ces propos ?

Enjeux	Prendre conscience des stéréotypes, cerner les mécanismes à l'œuvre, leur fonction, leur utilité et les dangers qu'ils représentent. Éviter que ces stéréotypes aillent à l'encontre de l'égalité, qu'ils se transforment en discriminations.
Objectif	Développer une analyse, une vigilance face à ses propres stéréotypes, argumenter pour les déconstruire.
Action	<p>Projection d'extraits de quelques films : « <i>On a tous des préjugés</i> » ; « <i>Edgar 2, saynètes dans les emplois de proximité</i> » ; « <i>Pas d'histoires !</i> ». Analyse du contenu. Apports sur les termes : stéréotypes, préjugés et discrimination. Conseils pratiques.</p> <p>Extraits de points-clés à garder en mémoire pour déjouer les pièges :</p> <p>Stéréotypes = connaissance naïve, raccourcis mentaux, généralisations subjectives. Ils nous empêchent de rencontrer l'autre. « <i>Les stéréotypes : ça résonne sans raisonner, a-t-on l'habitude d'entendre dire</i> » ! Ils s'ancrent facilement dans nos schémas mentaux, ils sont des prêts-à-penser qui économisent la réflexion... Néanmoins, ils sont rarement conformes à la réalité.</p> <p>Les stéréotypes sont des éléments générateurs des préjugés ; leur transformation en préjugés dépend de notre histoire personnelle. Cependant ils sont utiles et nécessaires car face à la somme d'informations que nous traitons, ils nous permettent de simplifier la réalité et de la rendre compréhensible, au risque de nous induire en erreur ! Nous avons été conditionnés pour produire des stéréotypes positifs envers notre groupe d'origine, mais bien souvent de façon inconsciente.</p> <p>Préjugés = attitudes, prises de position à partir des stéréotypes. Ils peuvent aller à l'encontre de l'égalité et créer des discriminations.</p> <p>Discrimination = passage à l'acte. Les discriminations sont les comportements qui résultent des stéréotypes et préjugés. À l'origine de situations inégalitaires et de discriminations se trouvent toujours des stéréotypes et préjugés.</p> <p>Commentaires de quelques personnes accompagnées : « <i>Il faut constamment être en alerte vis-à-vis de soi-même, ne pas céder à la facilité, se défaire de ce qui nous paraît évident, quitter son cocon douillet pour ne pas rester dans l'entre-soi !</i> »</p>

Réflexion

Femmes et hommes ne sont pas réductibles à des classifications standardisées et toute généralisation est risquée (tous les hommes seraient rationnels et toutes les femmes seraient émotives !). Il s'agit **d'éviter les stéréotypes négatifs en œuvre, qui renforcent les ressemblances entre les femmes ou les hommes et accentuent les différences entre les deux sexes.**

Communiquer de façon égalitaire

L'analyse des documents de communication des différentes structures accompagnées, tels que les affiches, flyers, articles de presse, sites, livrets d'accueil... a mis en évidence une écriture essentiellement rédigée au masculin, des visuels représentant presque exclusivement des femmes et une répartition des activités selon le sexe.

Quelques instants d'observation seulement ont suffi à mettre en relief de nombreux stéréotypes de sexe ⁽⁶⁾ dans les supports de communication.

Enjeux	Changer l'image du secteur. Éviter la reproduction de stéréotypes. Adopter une démarche volontariste d'accueil d'hommes et de femmes.
Objectifs	Faire le point sur les usages en vigueur, la circulaire de 1986 et l'existence du guide d'aide à la féminisation. S'entraîner à communiquer de façon égalitaire.
Action	Construction d'une grille d'analyse par les personnes accompagnées à partir de leurs propres documents de communication. Avec notamment des « bonnes questions » à se poser : <ul style="list-style-type: none">• Est-ce qu'il y a des femmes et des hommes sur les visuels (photo, dessin...vidéo) ? Est-ce qu'ils et elles sont dans des situations stéréotypées ?• Est-ce que l'écrit parle explicitement de femmes et d'hommes ? Est-ce un texte sexué ? Est-ce qu'il véhicule des clichés, des préjugés à l'égard des femmes ou des hommes ? Est-ce qu'une vigilance est portée sur les termes choisis, comme par exemple « hommes toutes mains » « femmes de ménage » ?• Est-ce que l'on perçoit une volonté d'aller vers plus d'égalité, une démarche volontariste d'ouverture vers des choix, des métiers, des rôles qui vont à l'encontre des stéréotypes ?

Réflexion

Écrire salarié-es ou professionnel-les est-ce correct ⁽⁷⁾ ?

La langue n'est ni une science exacte ni un lieu d'application de théories imaginées en laboratoire. Elle est le miroir de l'évolution de la société, de ses mœurs et de son organisation et le reflet des êtres humains qui la parlent.

Mais il est difficile de changer les habitudes langagières, de bousculer des coutumes bien ancrées. Les stéréotypes perdurent dans la langue et il n'est pas aisé d'admettre que l'on a pu, à son insu et contre sa volonté, exclure de son discours une partie de la population. On nous a répété si souvent et en toute circonstance que le masculin était générique, universel, que nous oublions facilement que les temps ne sont pas si lointains où « le candidat » ne pouvait signifier que « l'être mâle faisant acte de candidature ».

La société a changé, les femmes ont conquis les mêmes droits que les hommes : le langage doit en rendre compte. Il faut que chacun et chacune se reconnaissent dans tous les textes grâce à une syntaxe et à une grammaire non sexistes ou plutôt épïcène, c'est-à-dire s'adressant aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Comme toutes les langues romanes, le français a la particularité de posséder deux genres grammaticaux, le féminin et le masculin, qui renvoient directement, lorsqu'il s'agit d'êtres vivants, aux catégories sexuelles « féminin » et « masculin ». Nous apprenons dans le langage la hiérarchie des sexes, la valeur sociale des femmes et des hommes. Le genre grammatical et le genre sexuel tendent à se confondre pour donner un « sexe » aux choses. Sans nous en douter, nous répétons et apprenons à l'envi que féminité se conjugue avec

⁽⁶⁾ – Stéréotypes de sexe : voir fiche pratique « Auto-évaluer la prise en compte de l'égalité dans une pratique professionnelle ».

⁽⁷⁾ – Définitions du Glossaire réalisé par Égalité pour Gender Check.

passivité et répétition, qu'il faut que le féminin soit inféodé au masculin pour produire, alors que le masculin demeure indépendant, fort, créateur et fécondant. L'emploi du masculin pour désigner une femme renvoie alors implicitement à un fait exceptionnel. Les grammairien-nes et les linguistes affirment depuis des décennies la nécessité de féminiser afin de respecter le bon usage. En effet, utiliser un masculin pour désigner une femme est contraire à la logique comme à la grammaire.

En France une Commission de terminologie a rédigé une circulaire, en mars 1986, relative à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre, publiée au Journal officiel du 11 mars 1986. En 1999, paraissait *Femme, j'écris ton nom...*, *Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions*. Il est consultable à l'adresse suivante

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/994001174/index.shtml>

Former les jurys

Les centres de formation du secteur de l'aide à domicile font appel à des professionnels – des femmes et des hommes – comme jurys lors des sélections d'entrée en formation qualifiante d'assistants et assistantes de vie aux familles, d'auxiliaires de vie sociale... Ces jurys sont garants de leur future employabilité. Quelles vigilances avoir à ce moment par rapport à l'égalité de traitement ?

Enjeux	<p>Garantir l'égalité de traitement entre les candidatures.</p> <p>Éviter qu'une candidature soit retenue ou écartée sur la base d'une opinion personnelle du jury.</p> <p>Créer les conditions favorables à l'accès en formation quels que soient le sexe, l'origine et la situation de famille des candidat-e-s.</p>
Objectifs	<p>Limiter l'emprise des stéréotypes (pas d'hommes, pas de personnes étrangères, pas de jeunes mères de famille...).</p> <p>Distinguer le moment de l'accès à la formation de celui de l'employabilité au sein de la structure du jury.</p>
Action	<p>Élaboration d'une grille de sélection pour les jurys : il n'existe pas d'outils type – l'idée sera pour chaque structure et à chaque recrutement, de le construire « sur mesure » (au regard du contexte, des besoins, des valeurs de la structure, du cadre juridique en vigueur...). Néanmoins les quelques principes suivants ont orienté les personnes accompagnées pour son élaboration :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise en situation d'évocation des procédures habituelles de recrutement : <ul style="list-style-type: none"> Absence ou présence de grille d'entretien ? En cas d'absence, il est vivement conseillé d'en construire une pour les futurs recrutements. • Analyse des outils actuels au regard de l'égalité : <ul style="list-style-type: none"> Les questions posées : garantissent-elles l'égalité, la non-discrimination ? • Améliorations des pratiques actuelles : <ul style="list-style-type: none"> Quelle place donner à tel critère discriminant ⁽⁸⁾ – mais non discriminatoire ⁽⁹⁾ ? <p>À titre d'illustration, nous citons la démarche de professionnel-les d'une structure, basée sur trois étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • « Afin d'éviter toute discrimination, nous avons construit un questionnaire de sélection des stagiaires comportant des critères et affectant un coefficient à chaque critère pour les formations d'assistant-es de vie aux familles et de CAP petite enfance. • Nous y avons joint également une trame de questions et une notice explicative d'utilisation pour les jurys de sélection... • Concrètement, le jour de sélection, cela se traduit aussi par un temps spécifique d'informations orales à l'ensemble des jurys portant sur la logique et les enjeux de l'utilisation des outils élaborés par le centre de formation ».

⁽⁸⁾ – Critère discriminant : qui permet de différencier deux candidatures à partir de motifs autorisés par la loi (l'expérience, le niveau d'études, les compétences, la motivation...).

⁽⁹⁾ – Critère discriminatoire : qui permet de différencier deux candidatures à partir de critères interdits par la loi (le sexe, l'origine, la situation de famille...).

Sensibiliser l'équipe pédagogique

Je, tu, il et elle, nous discriminons ! Les inégalités entre les femmes et les hommes, les discriminations d'origine raciale sont socialement admises et tolérées. C'est une des explications aux difficultés rencontrées pour les enrayer. En agissant collectivement, l'efficacité est plus grande.

Durant les accompagnements, plusieurs acteurs de la profession ont fait remonter les constats suivants : « *Nous avons tendance à plus facilement excuser le refus d'intervention d'une ou un professionnel auprès d'une personne d'origine étrangère (réelle ou supposée) que celui du refus de travailler auprès d'une personne pour des motifs d'apparence physique !* »

Enjeux	Acquérir une culture de l'égalité (savoir de quoi on parle, identifier les enjeux et découvrir les méthodes, la posture professionnelle...). Développer une approche globale de l'égalité sur son lieu de travail.
Objectifs	Harmoniser les pratiques, les postures entre collègues au travail, travailler en réseau. Développer des arguments face à des demandes, comportements ou actions non égalitaires en provenance des partenaires, des employeurs, des stagiaires ou entre pairs.
Action	<p>Recherche collective de solutions face aux situations les plus fréquemment rencontrées par les équipes pédagogiques des centres de formation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auprès des employeurs (stage/recrutement, demande discriminatoire) : une association d'aide à domicile téléphone au centre de formation. Elle veut une stagiaire avec embauche éventuelle par la suite : « <i>Elle fera les remplacements dans un premier temps : on veut une femme ayant le contact facile, qui sache faire à manger, les courses et l'aide à la toilette</i> ». • Auprès des stagiaires (auxiliaires de vie sociale...) interpellés par les propos de personnes aidées : une femme âgée de 89 ans vivant seule en milieu rural affirmant : « <i>Pas de femme noire chez moi ; je n'ai pas confiance : avec tout ce que l'on voit à la télé ! En plus, que vont penser mes voisins ? Que je laisse n'importe qui entrer chez moi !</i> » • Auprès des personnes en validation des acquis de l'expérience (VAE) et en formation continue, lors d'une étude de cas en petit groupe : premier départ de la mère à son travail, un petit garçon de trois ans pleure, il ne veut pas la quitter. Une personne du groupe répond : « <i>Je lui dirai qu'il ferait mieux d'arrêter ce cirque tout de suite s'il ne veut pas qu'on le prenne pour une fille !</i> » • Auprès de collègues, lors d'une réunion d'équipe : « <i>Ce n'est pas mon boulot de m'occuper de faire venir les hommes, de recruter des personnes de couleur, il y a des lois pour ça, des associations pour les conseiller ! J'ai déjà assez de choses à faire, j'ai l'impression de perdre mon temps !</i> » <p>Que faire ? Que répondre ? Quels arguments développer pour promouvoir l'égalité, pour éviter les discriminations ? Pas de recette toute faite mais des constantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprendre la position : y a-t-il eu un précédent ? Une expérience négative ? Le cas échéant, quels sont les faits objectifs, quels sont les arguments avancés, en quoi sont-ils intolérables ? • Apprendre à faire la différence entre opinion personnelle et posture professionnelle. Voir fiche pratique : « Adopter une posture professionnelle égalitaire ». • Faire prendre conscience des stéréotypes et des préjugés, des généralisations, des renforcements... Voir fiche pratique : « Éviter les pièges des stéréotypes ». • Éprouver les arguments avancés, proposer des arguments contraires, objectifs, vérifiables. • Faire un rappel à la loi, au projet de la structure employeuse, au règlement intérieur. Relire avec les collègues le document présentant ses obligations vis-à-vis des salarié-es mis à disposition ou des stagiaires.

Auto-évaluer la prise en compte de l'égalité dans une pratique professionnelle

En quoi les actions mises en œuvre permettent-elles de faire avancer l'égalité, de lutter contre les discriminations ? Quelles sont les étapes de progression, les axes d'évolution possibles ?

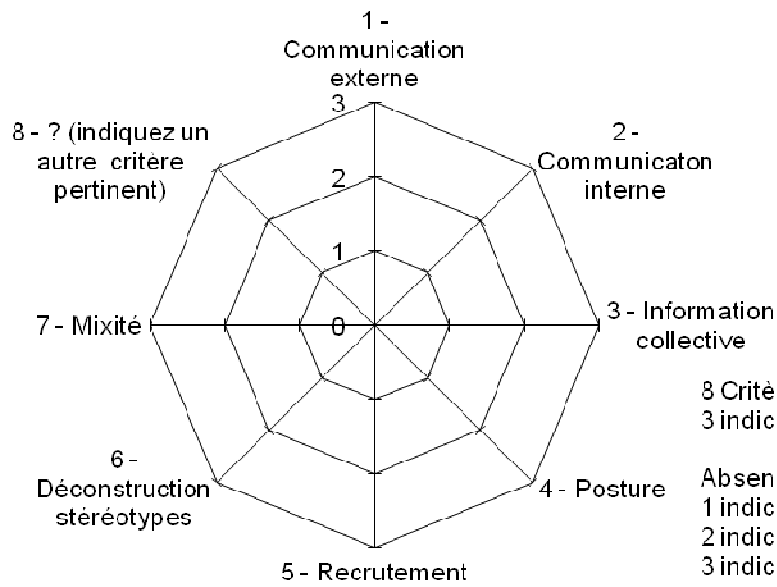
Enjeux	Professionnaliser sa démarche, disposer d'outils pour formaliser les actions.
Objectif	Savoir mesurer son apport à l'égalité, à la lutte contre les discriminations.
Action	<p>Création d'un outil d'auto-évaluation.</p> <p>La prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations nécessitent de travailler dans plusieurs dimensions : la mixité, une communication égalitaire, le recrutement, la mise en place de conditions favorisant l'accessibilité et assurant l'égalité de traitement, la déconstruction des stéréotypes de sexe ⁽¹⁰⁾, l'accroissement de compétences, la lutte contre les violences...</p> <p>Ces dimensions peuvent constituer des critères qui donnent une orientation et des précisions sur les valeurs recherchées. Il est ensuite possible d'auto-évaluer une action, à travers des indicateurs – qui sont des instruments de mesure.</p> <p>À titre d'illustration, nous présentons ci-dessous un extrait d'outil, élaboré par une association. Il est possible de s'en inspirer ; nous invitons néanmoins chaque organisme à choisir les critères et indicateurs en fonction de son propre champ d'intervention.</p>

⁽¹⁰⁾ – Stéréotypes de sexe : les stéréotypes sont des croyances collectives visant à attribuer une caractéristique à un individu en raison de son appartenance à un groupe, une nationalité... Ils ont un effet de généralisation. Dans le cas des stéréotypes de sexe, on ramène tout individu à ses caractéristiques biologiques. Les stéréotypes sont des croyances collectives visant à attribuer une caractéristique à un individu en raison de son appartenance à un groupe, une nationalité... Il a un effet de généralisation. Dans le cas des stéréotypes de sexe, on ramène tout individu à ses caractéristiques biologiques.

Critères	Indicateurs	Réponses
La communication externe	<p>Dans l'action les supports externes (affiches...) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Montrent des femmes et des hommes, de différentes origines ; - S'adressent clairement aux femmes et aux hommes, de différentes origines ; - Ne véhiculent pas de stéréotypes liés au genre et à l'origine. 	
La communication interne	<p>Dans l'action les supports internes (livret d'accueil, règlement intérieur, bilan d'activité...) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interdisent les propos sexistes et racistes ; - Indiquent où s'adresser en cas de discriminations ou de violence ; - Indiquent le nombre de femmes et d'hommes (analyse sexuée). 	
Les informations collectives	<ul style="list-style-type: none"> - Soutiennent les hommes qui veulent évoluer vers un métier majoritairement occupé par les femmes, et inversement. - S'appuient sur des témoignages de femmes et d'hommes de différentes origines. - Recherchent les personnes à inviter à partir de fichiers à large spectre. 	
Le recrutement	<ul style="list-style-type: none"> - Un outil de sélection ne comportant aucune question discriminatoire est utilisé. - Le jury a été sensibilisé en amont de la sélection. - Un élargissement de sources traditionnelles des candidatures a été réalisé. 	
La posture professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> - L'équipe a été sensibilisée : elle est capable d'intégrer les dimensions d'égalité et de non discrimination dans sa pratique. - Les salarié-e-s et/ou stagiaires et/ou vacataires ont été sensibilisés. - Les professionnels - femmes et hommes - ne véhiculent pas de stéréotypes, dans les pratiques, supports, illustrations... 	
La mixité		
La gestion des conflits liés à l'origine et/ou au sexe		
Les périodes en alternance		
La lutte contre la violence		

Pour chacun des indicateurs proposés sur le diagramme ci-après, attribuez un total de 1 à 3 : 1 point en cas de présence de chaque indicateur ; reliez ensuite les points entre eux.

Prise en compte de l'égalité



8 Critères,
3 indicateurs par critère

Absence d'indicateur = 0 point
1 indicateur présent = 1 point
2 indicateurs présents = 2 points
3 indicateurs présents = 3 points

Devenir « référent ou référente-égalité »

Information, sensibilisation, formation, accompagnement, autant d'actions qui donnent l'occasion de revisiter certaines modalités de fonctionnement, qui invitent à rompre avec les habitudes... Sur le moment, cela paraît évident, simple... pourtant le risque majeur qui guette chaque personne, même les plus motivées, est – sur le long terme – d'oublier petit à petit les bonnes résolutions prises, de ne pas les considérer comme importantes, au point de les voir se réduire comme peau de chagrin avec le temps...

Au sein d'une structure, comment « booster », transformer les paroles en acte pour vivre l'égalité de façon pérenne ?

Enjeux	Créer une dynamique, rester en vigilance pour garder les acquis, ne pas s'essouffler, faciliter une inscription durable dans une démarche égalitaire, stabiliser des opérations significatives.
Objectif	Définir les missions d'une personne référente-égalité et lutte contre les discriminations.
Action	Construction d'une feuille de route. Avant la prise de fonction, les quelques questions suivantes permettront d'affiner le périmètre d'action et les résultats attendus des interventions de la personne référente : <ul style="list-style-type: none">• Auprès de qui se feront-elles ? Les usagers, les collègues, les partenaires, les stagiaires, les vacataires ?• Sur quels axes ? La communication, le recrutement, la formation, les statistiques...• À quel niveau ? Veille ; formation, conception de projets, appui aux projets, porte-parole, relais d'information, valorisation des projets, mise en cohérences des actions...• Avec quelle légitimité ? Délégation forte, moyenne ou faible de la hiérarchie...• Avec quelles ressources ? Humaines, financières, matérielles...• De quelle façon ? Autoritaire/pédagogique ; participative/directive ; en faisant avec/en faisant à la place de...• Pour quels résultats ? Quantitatifs, qualitatifs...

Réflexion

La personne référente ne dédouane en aucun cas chaque professionnel – femme ou homme – de la prise en compte de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, qui constitue des compétences transversales. En cela elle n'est pas un « coupon détachable », permettant une déresponsabilisation des collègues.

La personne référente doit être volontaire !

Veiller à ce que cette fonction s'inscrive bien dans une dynamique d'appropriation collective et non de délégation.

Conclusion

Dans ce secteur de l'aide à domicile, nous l'avons vu, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations possèdent quelques caractéristiques spécifiques.

Remettre en question les pratiques et habitudes non égalitaires constitue un défi, et pas des moindres, qu'il nous faut relever... Alors au-delà des théories, principes et illustrations d'actions, pour ne conclure que provisoirement, nous livrons quelques convictions qui sont autant d'invitations à ne pas baisser la garde !

Il est possible de construire de nouveaux codes, de nouvelles règles...

Il est urgent d'utiliser toutes les marges de manœuvre en présence...

Il est primordial de garder prise sur le cours des choses...

Il est indispensable de déplacer le curseur, d'abaisser de manière continue et significative le seuil de tolérance aux inégalités et aux discriminations...

Références d'outils pédagogiques, de sites, d'ouvrages

Quelques outils pédagogiques, ouvrages et études

- **Egalité femmes-hommes : catalogue régional d'outils**

Le fonds documentaire du GREF Bretagne propose des outils pédagogiques (empruntables gratuitement) sur le thème de la diversification des choix professionnels, de l'articulation des temps de vie, de l'égalité professionnelle femme-homme, <http://www.gref-bretagne.com>

Ce catalogue a été réalisé par l'Urcidff Bretagne, le Rectorat, l'Onisep et le GREF Bretagne à l'occasion de la 2^e Biennale de l'égalité femmes-hommes, qui s'est déroulée les 23 et 24 mai 2008. Il présente les différents outils disponibles en prêt et/ou en consultation au GREF Bretagne, au Rectorat, à l'ONISEP, et dans les quatre CIDFF bretons.
- **Guide pratique « Comment recruter sans discriminer »**

De Stéphanie Lecerf, édité par A Compétence égale, 3^e édition 2009. www.acompetenceegale.com
- **Petit traité contre le sexisme ordinaire**

De Brigitte Grésy, aux éditions Albin Michel, septembre 2009.
- **Saynètes pédagogiques EDGAR 2**

Vidéos présentant des situations professionnelles à analyser. Elles abordent le thème de la lutte contre les discriminations à l'emploi dans les métiers de proximité. Réalisation GIP EFTFLV, décembre 2009. Projet FSE, <http://www.edgarfse.com>
- **On a tous des préjugés**

Film de 20 minutes abordant le thème des discriminations avec des interventions d'experts : Jean-Noël Jeaneney, Patrick Charnitzky... et des témoignages de jeunes. www.afic-info.org/spip.php?article20
- **Jeu Equité Toi ?**

Conçu par l'association Adalea (30 bis rue du Docteur-Rochard, 22000 Saint-Brieuc, tél. 02 96 77 05 50), ce jeu s'adresse aux jeunes et aux adultes et vise à sensibiliser les participant-es à : l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, la prévention des violences faites aux femmes, la prévention de toutes formes de violence et le respect mutuel, la lutte contre toutes les formes de discrimination (racisme, homophobie...).
- **Pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes dans les jardins de Cocagne**

Guide réalisé par Culture et Promotion et le réseau Cocagne dans le cadre du projet Equal « Cultivons la solidarité ». Edition 2009, Réseau Cocagne.
- **Rapport de recherche du LATTs**

Un rapport réalisé par Ghislaine Doniol-Shaw, Emmanuelle Lada, Annie Dussuet. *Les parcours professionnels des femmes dans les métiers de l'aide à la personne. Leviers et freins à la qualification et à la promotion*. Rapport de recherche du LATTs (pdf), novembre 2007.

- *Femmes et Hommes* - Regards sur la parité - Édition 2008 - Insee :
Ce livret fait le point sur la situation des hommes et des femmes dans la société française en matière de démographie, famille, santé... et sur la persistance d'inégalités mais aussi des évolutions... <http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/sommaire.asp?id=175&nivgeo=0>
- *Les femmes en Bretagne* – Les dossiers de l'octant, n°50, mars 2007, Insee : achat à l'Insee ou en téléchargement sur le site : <http://insee.fr>
Cet ouvrage est édité par l'Insee Bretagne. Il s'agit d'une compilation des indicateurs clés sur les femmes en Bretagne concernant les thèmes santé, formation, activité et emploi, revenus, pauvreté, responsabilité, loisirs et sport, femmes et violence, migration et démographie.
- *Femmes-hommes : de l'égalité des droits... à l'égalité de fait !*
La présentation de la politique du Conseil régional de Bretagne. Site : <http://www.Bretagne-egalite.fr> - Pôle Égalité des droits et Innovation sociale.
- *Violences sexistes et sexuelles au travail*
Guide à l'attention des employeurs, première édition 2009, Association européenne contre les violences faites aux femmes (AVFT). www.avft.org
- *Déconstruire (les idées reçues) sur les violences faites aux femmes*
Un outil pour agir n°4 de juin 2010, ECVF – Élu/es contre les violences faites aux femmes. Site : www.ecvf.ouvaton.org

Quelques sites pour cerner l'état des lieux des égalités et inégalités, être informé sur l'actualité de l'égalité

- Le site du Service des Droits des Femmes et de l'Égalité entre les femmes et les hommes :
<http://www.solidarite.gouv.fr/espaces,770/femmes-egalite,772>
- Les chiffres clés 2010 du Service des Droits des Femmes et de l'Égalité :
<http://www.solidarite.gouv.fr/droits-des-femmes-et-egalite,852/egalite-professionnelle,1857/chiffres-cles-de-l-egalite-femmes,11421.html>
- La délégation régionale de Bretagne aux Droits des Femmes et à l'Égalité :
<http://www.drtefp-bretagne.travail.gouv.fr>



Culture et Promotion

Isabelle Éon
Maison du Ronceray - 110 rue de la Poterie
35200 Rennes
Tél. 02 99 51 30 08
Siège social : 6 rue de la Providence
53000 Laval
Tél. 02 43 66 94 34
Mél. culture.promotion@wanadoo.fr