



Recensement des freins à la mixité dans le transport et la logistique



DÉVELOPPER
LA FORMATION TRANSPORT
ET LOGISTIQUE



Table des matières

Introduction.....	2
I Mixité : Etat des lieux dans le secteur	4
1.1 Taux de féminisation dans le secteur	4
II Recensement et capitalisation des freins au travers des projets portant sur la mixité.....	5
2.1 Objectifs.....	5
Méthodologie :.....	5
Phase 1 Recensement des projets.....	5
Phase 2 Elaboration d'un questionnaire	6
2.2 Les stéréotypes identifiés.....	7
Quels freins identifiés en entreprise ?	7
Quels freins identifiés dans la formation ?.....	10
Quels freins identifiés auprès des prescripteurs de l'orientation et de l'emploi ?.....	15
III Bilan des freins recensés et éléments de réflexion.....	17
Conclusion	20
Références.....	21

Introduction

Composée à plus de 80% de salariés masculins et un taux de féminisation stable depuis plus de 10 ans, la Branche du transport et de la logistique a marqué sa volonté d'agir en matière de mixité et d'égalité professionnelle par la signature d'un plan sectoriel en faveur de la mixité en 2014, puis récemment en juin 2020, d'un accord de branche pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Malgré les efforts de la branche et des entreprises pour valoriser l'égalité professionnelle et la mixité, encore peu de femmes postulent sur les métiers tels que conductrice de véhicules de transport routier de marchandises, déménageuse, et peu de jeunes filles et femmes s'orientent et se qualifient dans le secteur.

En 2020, le taux de féminisation des titres professionnels en transport et logistique était de 10% et de 7% pour les titres professionnels de conduite. Le taux de féminisation des formations diplômantes en transport-logistique est de 15% globalement.

Le déséquilibre entre les femmes et les hommes dans certains métiers des transports routiers notamment, résulte bien souvent de représentations et de stéréotypes culturels qui constituent un frein majeur à l'orientation et à l'embauche. Les métiers du transport et de la logistique sont souvent perçus comme « masculins », demandant de la résistance physique, de la force (manutention, charges lourdes...), et un sacrifice de sa vie personnelle (nombreux déplacements, horaires décalés...).

Les différents acteurs de l'école (enseignants, élèves, parents), en charge de la primo orientation, sont souvent peu conscients de la division sexuée dans le processus d'orientation qui peut entraver les projets de formations des enfants. Cette non prise en compte de l'influence du genre dans les choix d'orientation des élèves, mais également dans les représentations que certains enseignants et professionnels de l'orientation ont des filles et des garçons, pérennise la préconisation et le soutien d'orientations prétendument conformes aux rôles de sexe.

Plus tard, les prescripteurs de l'emploi (les conseillers de Pôle Emploi, des missions locales, de structures de réinsertion) qui accompagnent des adultes à la recherche d'un emploi, en reconversion professionnelle ou en insertion, se heurtent aux mêmes représentations genrées des métiers du secteur.

Le défi est alors de produire du dialogue entre et avec tous les acteurs et de déconstruire les stéréotypes : enseignants, parents, conseillers d'orientation, personnels scolaires, conseillers Pôle Emploi, conseillers d'orientation psychologues, éducateurs spécialisés dont l'avis et les actions importent pour l'orientation, la reconversion professionnelle ou l'insertion.

Dans cette perspective, l'AFT a mis en place des actions pour identifier les biais et stéréotypes de genre liés aux métiers du secteur transport et logistique et les préjugés et réticences des acteurs de l'orientation et de l'emploi.

Ces actions ont été construites à partir de l'exploitation des résultats et recommandations issus des projets portant sur la mixité et l'égalité professionnelle déjà menés au sein de l'AFT (PETALE, itinéraire égalité, MISTRAL, EN ROUTE VERS L'ÉGALITE, Agir pour la mixité, les femmes dans le transport et la logistique), et de ceux issus de l'enquête en ligne réalisée auprès des prescripteurs de l'orientation et de l'emploi en fin d'année 2021 dans le cadre du projet SALTOO.

Le présent document présente ainsi une synthèse de cet exercice de recensement et de capitalisation des freins à l'encontre de la mixité et des stéréotypes de genre en lien avec les métiers du Transport et de la Logistique, et propose quelques pistes de réflexions.

I Mixité : Etat des lieux dans le secteur

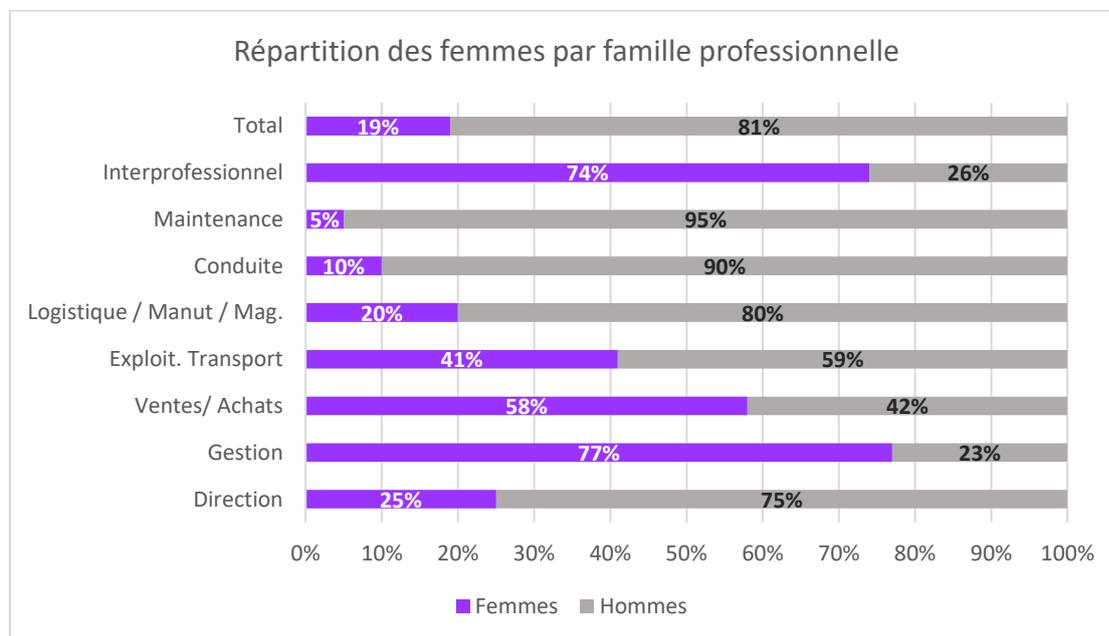
1.1 Taux de féminisation dans le secteur¹

Au 31 décembre 2020, le transport routier et les activités auxiliaires de transport employaient 755 019 salariés dont 81% d'hommes et 19 % de femmes, donnée stable depuis 10 ans.

Le taux de féminisation est très variable selon les secteurs d'activités.

Transport routier de marchandises	Transport routier de voyageurs	Déménagement	Location	Auxiliaire de transport	Prestataires logistiques	Transport sanitaire
10,9%	27,6%	14,9%	7,8%	26,1%	27,5 %	39,4%

Alors que le transport sanitaire et le transport routier de voyageurs emploient respectivement 39% et 28% de femmes, le transport routier de marchandises ne compte que 11% de femmes dans ses effectifs.



Les familles professionnelles Exploitation transport et Ventes/achats sont mixtes avec un taux de féminisation compris entre 40% et 60 %. Cependant les femmes sont surreprésentées dans les métiers de la Gestion (77%) et l'interprofessionnel (74%), et sous représentées en Logistique/Manutention/Magasinage (20%), Conduite (10%) et Maintenance (5%).

Concernant les métiers de la conduite, 10 % des postes sont exercés par des femmes au niveau de la branche. Elles sont 3% dans le transport routier de marchandises, contre 37 % et 25 % pour les postes de conduite du transport sanitaire et du transport routier de voyageurs.

Au niveau des catégories socioprofessionnelle (CSP), si les femmes sont majoritaires parmi les employés (62%) de la Branche, elles restent minoritaires dans les autres CSP, en particulier les cadres (30%) en comparaison du reste de l'économie, tous métiers confondus, où 40% des femmes sont cadres.

II Recensement et capitalisation des freins au travers des projets portant sur la mixité

2.1 Objectifs

Objectifs :

1. Identifier et comprendre les biais, stéréotypes de genre liés aux métiers de la filière du transport et de la logistique.
2. Identifier les biais, les préjugés, les réticences des acteurs de l'orientation et de l'emploi.

Méthodologie :

Phase 1 Recensement des projets

Pour sensibiliser au mieux les acteurs de l'orientation et de l'emploi en matière d'égalité et de mixité, nous avons identifié les freins propres au secteur du transport et de la logistique en nous appuyant sur les résultats et recommandations des projets portant sur la mixité et l'égalité professionnelle déjà menés au sein des délégations régionales de l'AFT.

La première étape du recensement a ainsi consisté à compiler auprès des délégations régionales de l'AFT tous les projets élaborés depuis 2014, année de la signature du plan sectoriel en faveur de la mixité.

Le tableau ci-dessous présente les projets FSE régionaux et nationaux étudiés :

Nom du projet	Région	Années
Promouvoir l'égalité et la mixité dans les transports en région Centre	Centre Val-de-Loire	2018-2019
MISTRAL - Favoriser la Mixité professionnelle dans les Secteurs du Transport et de la Logistique	Normandie	2017-2019
Les Professionnelles du transport logistique, favoriser égalité et mixité en Languedoc Roussillon	Occitanie	2016-2018

Action en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle dans les transports et la logistique en Picardie	Picardie	2016-2018
DAMES du Transport et de la Logistique - Développer l'Accès et la Mixité des Emplois dans le Secteur du Transport et de la Logistique	Franche-Comté	2016-2018
Développer l'égalité et la mixité professionnelles entre les femmes et les hommes	Ile de France	2016-2018
Promouvoir et favoriser l'égalité et la mixité professionnelle entre les femmes et les hommes	Alsace	2015-2017
Mixité et égalité professionnelle Transport – Logistique	Picardie	2016-2017
Mixité Aquitaine : Egalité professionnelle et mixité femmes et hommes dans les métiers du transport et de la logistique : Création d'un tableau de bord des métiers logistiques au féminin	Nouvelle-Aquitaine	2013-2014
PETALE : Promouvoir l'Égalité dans les Transports et Activités Logistiques pour l'Emploi / Itinéraire égalité	National	2015-2017

Suite à cet état des lieux, une lecture attentive des actions, bilans et recommandations a été effectuée afin d'en élaborer une synthèse.

Phase 2 Réalisation d'une enquête

Elaboration d'un questionnaire

A l'appui des constats révélés lors de cette première phase, il a été décidé de mener une enquête en ligne auprès des prescripteurs de l'orientation et de l'emploi.

La méthode de construction du questionnaire est issue d'un travail collectif mené par un groupe de salariés de l'AFT membres des délégations régionales impliquées dans le projet SALTOO.

Le questionnaire s'est appuyé sur la synthèse et la sélection de freins et stéréotypes de genre reconnus dans le secteur et métiers du transport et de la logistique.

Il a ensuite été présenté et validé par l'ensemble des délégations régionales AFT impliquées dans le projet.

Le questionnaire final est composé de 27 questions dont :

- 7 questions fermées qui avaient pour but d'identifier la perception (ou non) à caractère sexué de différents métiers.
Les participants devaient, en 30 secondes max, associer une image « métier » à un genre (femme / homme / les deux).
- 4 questions fermées autour de la mixité professionnelle, leur perception des métiers et aptitudes selon les sexes.
- 16 questions fermées ou ouvertes sur le secteur du transport et de la logistique, notamment autour des freins et préjugés identifiés lors de notre première phase de recensement.

Passation

Le questionnaire a été développé en ligne via le logiciel SphinxIQ2. Accessible en ligne par un lien ou un QR code, le questionnaire a été largement diffusé auprès de :

- Parents d'élèves
- Etablissements de l'Education Nationale
- Etablissements pour l'emploi
- Réseaux sociaux
- Structures d'insertion

La passation s'est déroulée en ligne, de manière individuelle, et durait en moyenne 8 minutes.

L'enquête a été menée de septembre à mi-octobre 2021.

Traitement des réponses.

Les données recueillies grâce à l'enquête en ligne ont fait l'objet de diverses analyses via les logiciels Sphinx IQ2 et Sphinx Online.

Après un nettoyage de données (suppressions de lignes vides), une première analyse en tri à plat a été effectuée. Les questions ouvertes ont fait l'objet d'une analyse sémantique. Les verbatims ont ainsi été regroupés en catégories.

2.2 Les stéréotypes identifiés

Quels freins identifiés en entreprise ?

L'analyse des divers projets relatifs à la mixité menés dans le cadre des projets régionaux et nationaux permet de mettre en évidence l'existence de différents freins à la mixité :

- Des freins externes à l'entreprise
- Des freins métiers
- Des freins en lien avec l'activité des entreprises

Les freins externes à l'entreprise

Parmi les freins externes à l'entreprise, nous retrouvons des freins culturels et sociétaux qui entravent la mixité des métiers dans le monde du travail en général tout comme celui des métiers du transport et de la logistique. En effet, la persistance de modèles culturels tels que l'éducation sexuée influence l'orientation sexuée des métiers et rendent les métiers du transport peu attractifs pour les filles. Des

discours recueillis en entreprisesⁱⁱ en sont la preuve « *Conduire un camion fait plus rêver les petits garçons que les petites filles* ».

De même la culture, l'histoire et l'éducation sexuée influencent les rôles sociaux de sexe avec des responsabilités domestiques davantage assurées par les femmes qui se tournent moins vers des métiers itinérants. « *Les femmes prennent en charge le foyer donc elles ont des contraintes horaires* ».

Malheureusement, la division sexuée au travail est loin d'avoir disparue et comme l'explique Patrick Banon & Yves Deloison (2021)ⁱⁱⁱ, les statistiques ne démontrent rien de très probant en matière de rééquilibrage puisque les femmes continuent à prendre en charge l'essentiel du travail domestique quotidien, contraignant et non rémunéré.

En résulte un manque de candidatures féminines. « *Il n'y a pas de candidatures. Ce n'est pas parce qu'on ne veut pas les prendre* », « *on voudrait bien embaucher des femmes mais il n'y en a pas* ». Le manque de femmes dans le transport serait un non-sujet puisque les entreprises n'ayant pas de candidatures de femmes ne peuvent pas les embaucher : la question de la mixité dépendrait ainsi de freins externes à l'entreprise, sorte de fatalisme pour elle.

Les freins métiers

L'évolution technologique des véhicules qui a permis de limiter la force physique pour la conduite en tant que telle, et les équipements qui ont réduit les ports de charge, ne font rien à la persistance d'une croyance bien ancrée selon laquelle la condition physique est un impératif pour l'exercice de certains métiers.

« *Le chargement déchargement c'est un peu compliqué pour une femme* »

« *Il est vrai que quand il faut tirer des palettes, elle ne pourrait pas. Je serais obligé de réfléchir sur quelles missions je la mets. (Comme j'en ai qu'une, elle fait beaucoup de route).* »

Dans le même ordre d'idées, la grande disponibilité requise par certains métiers notamment la conduite, représente également un frein.

Les objections recensées sur ce sujet concernent essentiellement :

- Les découchés,
- Les grandes amplitudes horaires,
- L'imprévisibilités des horaires,
- Le travail de nuit,
- Le travail posté.

« *Les femmes ne peuvent occuper des emplois qui les obligent à partir loin de chez elles* »

« *Chez nous c'est du transport à la demande, donc il n'y a pas de régularité. On ne peut pas prévoir son planning* »

« *Une femme qui est jeune et qui n'a pas d'enfant ça va, mais une fois qu'elle en a ça devient trop compliqué* »

« *Découcher, au bout d'un moment c'est pas toujours facile. Je suis maman je sais ce que c'est* »

« *L'amplitude horaire était trop compliquée pour une femme* »

Ces affirmations font écho à la capacité des femmes à s'organiser et à concilier leurs contraintes familiales et professionnelles précédemment évoquées.

Les freins en lien avec l'activité des entreprises

En dehors des contraintes métiers abordés ci-dessus, l'activité même des entreprises est évoquée pour expliquer les limites de l'accès aux métiers par les femmes. En effet, certaines entreprises expliquent que la mixité n'est pas adaptée à leur type de transport et serait mieux adaptée à d'autres entreprises de transport.

« En régional, il n'y a pas de découché », « En longue distance, il y a moins de chargement/déchargement », « En transport régulier, on peut prévoir des horaires » ...

« Les femmes ce n'est pas un souci pour moi, mais l'entreprise n'est pas prête ».

Si le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est plus remis en question, de même que l'acquisition des droits qui y sont attachés, des représentations mentales inconscientes sur les différents rôles assignés aux femmes et aux hommes persistent comme en témoignent les enquêtes réalisées auprès d'entreprises lors des projets PETALE et de Nouvelle Aquitaine. Ces freins sont plus ou moins assumés, plus ou moins cachés. Intériorisés, ils fonctionnent comme des évidences rarement remises en cause. Or ces stéréotypes encouragent la discrimination et les inégalités de manière inconsciente et se traduisent dans les comportements au sein des entreprises.

⇒ **Exemple 1** : Quand les femmes ne sont pas assez résistantes ni psychologiquement, ni physiquement :

La femme « qui ne tient pas le choc », la femme « n'est pas au niveau » :

« Chez moi il faut savoir changer une roue, je n'en démordrai pas », « Elle ne tient pas la marée »

« Dans un monde d'hommes, il ne faut pas venir en petite douillette », « Il faut une résistance mentale aussi, pas que le physique pour tenir dans l'environnement ».

« Quand on en a (cf. candidatures féminines), on hésite un peu de par la manutention. Elles disent qu'elles en sont capables, mais vous (il faut comprendre nous ou je) vous avez un doute. »

« Certains pensent encore qu'en tant que femmes, nous sommes dépassées par les choses lourdes, par le débâchage, la manutention lourde... », « on nous prend toujours pour des êtres fragiles, absentes 3 jours tous les 28 jours ».

⇒ **Exemple 2** : Quand la femme est « maman », le rôle de mère n'est pas compatible avec les découchés, les horaires décalés, la forte amplitude des horaires...

« Il y a une non-motivation des femmes avec un enfant à s'absenter de la maison, alors qu'un homme rechignera moins ».

« On bloque sur les obligations familiales, alors que celles qu'on a, elles sont célibataires sans enfant ».

⇒ **Exemple 3** : Quand une femme doit prouver ses connaissances et compétences plus qu'un homme dans l'entreprise.

« Je suis aujourd'hui bien acceptée mais il est vrai que lors des premiers contacts, lors des premières minutes d'échanges, on nous attend au tournant, ils sont attentifs à ce que l'on dit, notre expérience. Souvent il faut prouver que nous ne sommes pas déconnectées du terrain. »

« Les femmes doivent toujours prouver plus, il faut être meilleures, nous n'avons pas le droit à l'erreur pour être considérées à égal. On ne nous pardonnera rien... ».

⇒ **Exemple 4** : Quand le discours reste empreint de présupposés sexistes, assortis de justification de recrutement de femmes pour leurs aptitudes particulières (« compétences féminines ») : Les femmes sont décrites comme plus sérieuses, respectueuses du matériel, minutieuses, précises...

« La femme que nous avons embauchée a bien réussi à s'intégrer, les déménageurs étaient tous satisfaits lorsqu'elle passait avant sur le chantier car elle préparait tout de façon minutieuse et carrée ».

⇒ **Exemple 5** : Quand l'arrivée d'une femme en entreprise perturbe l'entre soi (des conducteurs) sur différents niveaux :

- La femme « aidée » : « Ils (cf les conducteurs) sont agacés quand elles n'y arrivent pas. Quand vous êtes obligé d'aider, ça énerve. Ça leur fait plus de travail. Ça pompe l'air si vous filez tout ce qu'il y a de facile aux femmes. Je me mets à leur place »
- La femme « passe-droit » : « Chez les clients, le chef de quai fait leur chargement en premier, donc ça pose problème. On peut avoir des problèmes avec les concurrents »
- La femme « dévalorisante » : L'impression que lorsqu'une femme est capable de faire le Métier - a fortiori bien - cela minimise la pénibilité et la complexité du métier. « Ça pose des problèmes avec les hommes qui mettent en avant leur virilité. Quand elles y arrivent et mieux, ils quittent l'entreprise »
- La femme « aguicheuse » : Les femmes seraient séductrices et provoqueraient de la désorganisation.
« Il y eu soi-disant une femme aguichante vis à vis du personnel. Moi j'ai des doutes. ».

Des entreprises expliquent vouloir recruter une femme « pas trop jolie » pour s'intégrer « sans histoire » dans un milieu d'hommes.

Ces propos rapportés, il est important d'être vigilant sur les actions conduites dans les entreprises au bénéfice des femmes dans la perspective d'un ré équilibrage de leur positionnement au regard des hommes :

Ces actions peuvent générer un sentiment de discrimination positive et donc d'injustice (les femmes « aidées » « passe-droit »). Il convient ainsi de communiquer sur les raisons de ces actions, de ne pas négliger le rôle de chacun.

Quels freins identifiés dans la formation ?

L'analyse des projets nationaux et régionaux permet de recenser des freins à la mixité identifiés dans la formation à la conduite auprès des formateurs et formatrices.

Quelle perception de la mixité par les formateurs et formatrices ?

En session de formation, la mixité est majoritairement perçue comme un atout par les formateurs et formatrices puisque selon eux/elles :

- La présence de femmes réduit les comportements rudes ou grossiers de certains hommes
« *Ça permet d'apaiser (cf esprit de compétition). C'est vrai qu'une salle que d'hommes c'est plus dur* »
« *Elles vont être plus douces, plus patientes* »
« *Ils vont surveiller leur comportement, ils sont moins crus. Ils sont plus gentlemen* »
« *Dans les sessions on trouve les mêmes comportements que dans la vie et dans la rue* »
« *Elles font tampon* »
- La présence de femmes stimule le groupe
« *Quand les femmes réussissent, cela pique l'orgueil des hommes qui fournissent davantage d'efforts* »
« *Quand on a des stagiaires femmes qui réussissent ça apporte un plus, l'orgueil mâle se réveille* »
- La présence de femmes, ça change
« *Ça apporte une autre approche* »

En revanche, la mixité est également perçue comme engendrant une certaine complexité au sein de la formation. En effet, la gestion humaine des sessions de formation serait plus compliquée, car il faudrait veiller à bien répartir les femmes dans les groupes en cas de constitution de sous-groupe de travail.

« *Les filles entre elles sont très compliquées, elles sont particulièrement méchantes. Entre hommes, il peut y avoir des clashes, mais après c'est fini... En logistique cette semaine, elles se sont tapées.* »

Le propos reste toutefois à nuancer puisqu'il n'a été évoqué qu'une fois.

L'analyse générale démontre que la présence de femmes est « utile » aux formateurs et formatrices puisque la mixité apaise le climat dans les groupes de formation et rend leur travail plus facile.

Les formateurs ou formatrices ne freinent pas l'accès aux femmes à la formation, bien au contraire.

En l'occurrence, outre la mise en place d'équipements adaptés dans les centres de formation (toilettes hommes / femmes), il semble qu'il n'y ait pas de réflexion autour des questions de mixité : accueil et intégration des femmes, recrutement, attitudes face aux moqueries sexistes des stagiaires, absence de sensibilisation à la mixité dans les transports, absence de règlement de bonne conduite au démarrage des sessions de formations.

Quelle perception des femmes en formation ?

D'après les propos recueillis auprès de formateurs et formatrices, les femmes sont perçues comme plus travailleuses, plus motivées et plus opiniâtres que les hommes.

« *Elles sont plus travailleuses et plus attentives* ». « *Les femmes sont plus motivées que les hommes* »
« *Au niveau de la motivation, elles sont plus performantes que les hommes, histoire de prouver qu'elles sont capables de faire un métier d'hommes* »

« *Elles sont plus tenaces face aux difficultés* »

« Je ne me souviens pas d'avoir eu un abandon de femme, alors que les hommes peuvent perdre leur permis pendant le week-end (cf. consommation d'alcool) »

Dans les enseignements théoriques, les femmes seraient perçues comme plus performantes car elles apprennent mieux, restituent mieux les acquisitions.

Elles travailleraient plus : « Elles révisent leurs cours, donc elles obtiennent de meilleurs résultats dans les épreuves théoriques. »

Dans les enseignements pratiques, les femmes seraient perçues soit comme aussi performantes, soit un peu moins performantes.

Du fait de leur plus grande appréhension, elles apparaissent parfois comme ayant moins d'aisance que les hommes au départ de la formation. Du fait que les métiers soient associés de manière inconsciente à des compétences masculines, il peut être difficile pour une femme de se sentir à sa place, à la hauteur notamment lors des activités pratiques, alors qu'au final elles démontrent des compétences égales comme une conduite souple, raisonnée. Ainsi les femmes peuvent avoir tendance à s'autocensurer. L'acquisition des savoirs est parfois également perçue comme un peu plus long au début de la session de formation. Toutefois une fois qu'elles maîtrisent, elles maîtrisent aussi bien, voire mieux que les hommes, y compris dans les manœuvres réputées difficiles selon les propos des formateurs et formatrices.

La mécanique est le seul domaine dans lequel les femmes sont perçues comme moins performantes.

A noter que les hommes ne finissent pas tous experts dans ce domaine. De surcroît, la maîtrise de la mécanique ne constitue plus une compétence centrale dans les métiers du transport.

Il n'est pas rare que les femmes soient majors de promotion alors qu'elles sont moins nombreuses. Les formateurs comptent le plus souvent aucune femme, parfois 1, plus rarement 2 dans leurs sessions.

Des difficultés pour les femmes ?

Les formateurs et formatrices ont été questionnés concernant les tâches prétendues difficiles pour les femmes. Nous vous en proposons ici un bref résumé :

Tâches « difficiles »	Oui	Non
Atteler / Dételer (une semi-remorque)	« Il faut baisser les béquilles. Les flexibles ne sont pas toujours accessibles. C'est du travail qui demande de la force » « Elles n'arrivent pas à lever et baisser les béquilles »	« Ce n'est pas une question de force, c'est une précision de geste à acquérir »
Arrimer / Sangler	« C'est un travail de force donc oui »	« C'est une réflexion. On pense avant d'agir. Il y a des règles, des normes. Tout le monde y arrive » « Si c'est un arrimage basique non. Si c'est un arrimage complexe, peut-être. Mais l'arrimage c'est aussi des

		<p><i>maths et là elles sont meilleures »</i></p> <p><i>« Normalement non. Mais cet été, j'ai vu un gars en plein soleil au mois de juillet qui galérait comme un forcené avec des planches de bois... »</i></p>
Bâcher / Débâcher		<p><i>« Aujourd'hui non, vu le matériel, c'est assez facile pour tout le monde. »</i></p> <p><i>« Avec les systèmes de maintenant aucun souci »</i></p>
Mettre à quai	<i>« Généralement les hommes réussissent mieux dans les manœuvres de précision »</i>	<i>« Si la formation est bonne ce n'est pas difficile »</i>
Charger / Décharger et Manutentionner	<p><i>« C'est une question de force physique »</i></p> <p><i>« Seulement s'il n'y a pas de matériel et qu'il faut tout faire à la main. Mais ce sera aussi difficile pour l'homme »</i></p>	<p><i>« On a tous les outils, y'a pas besoin d'avoir des biceps de culturiste »</i></p> <p><i>« Quand ils n'ont jamais manipulé, ils ne sont pas plus vifs les uns que les autres, ça s'apprend, c'est compliqué »</i></p> <p><i>« Sur palette non. Pour le reste ça dépend du poids »</i></p> <p><i>« S'il y a des transpalettes électriques non »</i></p>

Quelle perception du sexisme et machisme dans les centres de formation ?

Le sexisme tout comme le machisme semblent faire partie des métiers du secteur encore bien souvent perçus comme masculins.

« Dans nos métiers à nous, c'est macho », « On est dans un métier où la testostérone est partout. »
« Certains aiment bien qu'elles se plantent. Ils regardent bien comment elles font »

Les personnes interrogées banalisent globalement le sexisme et le machisme.

« Pour moi c'est gentil, c'est pas méchant » (à propos des blagues sur les femmes au volant ou les blondes)

Pourtant le sexisme ambiant (bienveillant ou non) apparaît nettement quand les questions sont plus précises...

- Les femmes du métier sont fortes : *« Les filles sont généralement assez fortes pour se défendre, elles*

ont du caractère ». « Les filles gèrent ce genre de choses et en plaisantent, elles savent renvoyer la balle ».

-Les blagues ou moqueries (petites) : « Femmes au volant, mort au tournant » « Tiens, c'est une blonde ».

Les stagiaires hommes vis-à-vis des stagiaires femmes :

- « On va voir ce qu'elle va donner en manoeuvre »
- « T'es un Kinder. Brune dehors, mais blonde à l'intérieur. »
- « Qu'est-ce qu'elle fait là ? »
- « Elle a rien à faire avec nous »

➤ Les stagiaires hommes vis-à-vis des formatrices montrent :

- **Soit plus de respect** : « Il y a plus de respect qu'avec un homme, ils se permettent moins d'agressivité et d'incivilités que vis-à-vis d'un formateur »
- **Soit du rejet** : « Il y a souvent du machisme vis-à-vis de la femme... On change le groupe en cas de problème »

Exemples de propos formulés par les stagiaires

« Et elle a déjà conduit la formatrice ? »

« Tu veux m'apprendre quelque chose mais tu es qui ? »

- **Soit de la drague (lourde)** : « Vous voulez dire une fois qu'ils ont essayé de les draguer et que ça n'a pas marché ?... »
- « Soit c'est bien. Soit, ils se conduisent comme des goujats et se permettent des choses. Alors je mets les choses au point tout de suite - Arrêtez. On se calme tout de suite. Mon métier c'est formatrice c'est pas péripatéticienne - Ça cesse parce que je mesure 1m75 et que j'ai de l'aplomb »
- « Ils adorent. Ils peuvent même adorer trop. La formatrice sait gérer. Elle sait comment faire pour maintenir tout le monde à sa place »

➤ Les formateurs vis-à-vis des stagiaires femmes

Lorsque les formateurs sont interrogés vis-à-vis des stagiaires femmes, ils répondent spontanément que cela se passe bien et n'ont pas grand-chose à dire sur le sujet. Et pourtant, des propos recueillis révèlent des attitudes inadaptées.

« Certains formateurs sont trop familiers. Normalement il faut maintenir une distance. On s'approche pas des stagiaires. On leur fait pas la bise. J'ai entendu des choses qui me mettent en colère. Y'a de la drague.»

➤ Formateur vis-à-vis des formatrices

Les formateurs n'expriment pas de difficultés particulières à leur égard : « Ça se passe bien »

Pourtant, quand on interroge (la formatrice) : « Il y a toujours le lourdingue mais c'est pas la généralité... Heureusement, ils sont un petit peu moins lourds qu'avant. » S'ensuit un silence pudique lourd de sens « Je me remets le film des années passées et il y a de l'espoir. »

(La personne interrogée semble optimiste pour l'avenir, en comparaison de la lourdeur des années passées)

Remarque :

Le recueil de témoignages a nécessité plusieurs relances avant que les formatrices évoquent le côté « lourdingue ». Sans relance, les personnes interrogées auraient uniquement déclaré qu'entre formateurs c'est « assez neutre ». Il semble qu'il y a une invisibilité due à une tolérance et une minimisation du sexisme et du machisme.

Quels freins identifiés auprès des prescripteurs de l'orientation et de l'emploi ?

L'identification des freins auprès des prescripteurs de l'orientation et de l'emploi résulte de l'enquête menée dans le cadre du projet SALTOO.

Présentation de l'échantillon

L'enquête en ligne réalisée a permis de récolter 1504 réponses auprès de différents acteurs de l'orientation et de l'emploi.

L'échantillon comprenait 87% de femmes et 13 % d'hommes, issus en majorité de la génération X, soit entre 40 et 55 ans.

Notre échantillon est composé de parents d'élèves (63%), enseignants (9%), conseillers emploi (7%), mais aussi de manière plus minoritaire des infirmières (5%), d'AESH (4%), de conseillers en évolution professionnelle (2%), de formateurs (2%), d'assistants sociaux (2%), de personnels de direction (1%), de psychologues (1%), de chargée de mission orientation (1%) et d'éducateurs spécialisés (1%).

Quelle conception de la mixité ?

Lorsque nous les interrogeons sur la conception de la mixité 93 % des répondants considèrent que la mixité professionnelle correspond à la mixité de coopération c'est-à-dire que femmes et hommes occupent le même poste de travail avec des tâches de travail similaires.

Il est intéressant de noter que 4% définissent la mixité professionnelle par la mixité de coexistence (hommes et femmes occupant le même poste de travail avec des tâches différentes selon leur sexe) et 3% par la mixité aménagée (hommes et femmes dans un même lieu de travail mais qui occupent des métiers et des fonctions selon leur sexe).

En revanche, 64% des répondants considèrent qu'il existe des métiers plutôt masculins et plutôt féminins, et 54% estiment que filles et garçons auraient des aptitudes spécifiques qui les orienteraient naturellement vers des professions différentes.

Quels métiers pour quel genre ?

Pour approfondir les représentations mentales concernant les différents rôles/métiers assignés aux femmes et aux hommes, nous avons demandé aux participants d'associer une situation de travail à un genre (ou au deux) dans un temps limité.

Nous pouvons ainsi distinguer des rôles/métiers considérés comme plutôt masculins ou plutôt féminins :

- Les métiers de l'enseignement sont soit associés aux deux genres (94%), soit uniquement aux femmes (6%).
- Les métiers de l'entrepôt et de la logistique sont soit associés aux deux genres (74%), soit aux hommes (25%) mais très peu aux femmes (1%).
- Les métiers de la petite enfance sont soit associés aux deux genres (60%), soit aux femmes (40%). Les répondants hommes associent même ces métiers dans 50% des cas aux femmes et dans 50% des cas aux deux genres.

- Les métiers médicaux sont associés aux deux genres (98%).
- Les métiers du bâtiment sont soit associés aux hommes uniquement (55%) soit aux deux genres (45%).
- Les métiers en lien avec les camions bennes sont soit associés uniquement aux hommes (55%) soit aux deux genres (45%)
- La conduite est associée aux deux genres (96%) par la majorité, et aux hommes dans 3% des cas. Cette association semble à nuancer car l'image montrait un volant de voiture.

Bien que de nombreux métiers soient associés aux deux genres, l'analyse des données démontre que les représentations mentales associant femmes et/ou hommes à un rôle/ métier persistent encore bien souvent. Ainsi, comme précédemment évoqué, il semble qu'il existe également des freins culturels et sociétaux chez les acteurs de l'orientation et de l'emploi. Or la persistance de ces modèles culturels tel que l'affiliation à des rôles masculins et/ou féminins influence l'orientation sexuée des métiers.

Quels stéréotypes de genre dans le transport et la logistique ?

Compte tenu des stéréotypes identifiés au sein des précédents projets, nous avons souhaité questionner les acteurs de l'orientation et de l'emploi sur ces mêmes idées reçues vis-à-vis du transport et de la logistique.

L'absence de candidate

28% des répondants considèrent que les femmes ne souhaitent pas s'orienter dans le secteur du transport et de la logistique et cela à cause des contraintes familiales (34%), le fait que les métiers soient perçus comme des métiers masculins (22%) et suite à un manque de connaissances ou d'information sur les métiers (19%).

A l'opposé 72% estiment que des femmes souhaiteraient s'orienter vers les métiers du transport et de la logistique et 44% déclarent connaître des femmes exerçant dans le secteur.

La force physique :

La force physique ne semble pas, de prime abord constituer un frein à l'orientation des femmes vers les métiers du transport et de la logistique puisque 88% des répondants estiment que le manque de femmes dans le secteur du transport routier n'est pas dû à un manque de force physique et 7% considèrent que l'un des freins au recrutement et à l'orientation dans le secteur est le fait que les métiers soient physiques. Seuls 9% des acteurs de l'orientation et de l'emploi disent ne pas orienter facilement une femme vers le secteur du transport et de la logistique à cause d'un manque de force physique.

Concernant les conditions et missions de travail, 20 % estiment tout de même que ces métiers sont difficiles (conditions climatiques, fatigue, risque d'accident...).

La grande disponibilité requise :

Les horaires décalés, les découchés, la grande disponibilité requise par les métiers du transport et de la logistique sont des freins à l'orientation des femmes plus que des hommes, pour 72% des répondants.

De même, 55 % des répondants pensent qu'une femme avec des enfants à charge aura plus de difficultés à exercer un métier dans le secteur qu'un homme. A titre d'exemple, ces réponses formulées :

« C'est souvent les contraintes familiales qui freinent le personnel féminin sur le transport à cause des horaires, des découchés... et parce que c'est encore trop souvent la femme qui gère les enfants en bas âge. »

« La répartition des tâches familiales, notamment les enfants, étant bien trop souvent réservée aux femmes plutôt qu'aux hommes ».

L'intégration en entreprise :

89% considèrent qu'une femme dans une équipe d'hommes va bien s'intégrer et 19% seulement estiment qu'il est plus simple d'intégrer un homme dans une équipe de femmes qu'une femme dans une équipe d'hommes.

Toutefois, 21% des répondants estiment qu'une femme dans une équipe d'hommes perturbe l'équilibre de l'équipe.

12% des personnes expliquent qu'ils n'orientent pas facilement une femme dans le secteur par crainte de difficultés d'intégration.

Des difficultés à orienter les femmes ?

83% des répondants déclarent qu'ils orienteraient facilement une femme vers le secteur du transport et de la logistique.

Les 17% déclarant ne pas orienter facilement une femme vers le secteur l'expliquent par :

- Les contraintes familiales (19%)
- Le fait que le secteur soit masculin avec des comportements sexistes, machos et peu respectueux vis-à-vis des femmes (18%)
- La crainte vis-à-vis de l'intégration d'une femme (12%)
- Le manque d'informations et de connaissances vis-à-vis des métiers et des possibilités d'évolution (12%)
- Le fait que les métiers soient difficiles avec des contraintes et risques (12%)
- Le manque de force physique (9%).

De manière générale, lorsque nous demandons aux participants de répondre à la question « Selon vous, quels sont les freins au recrutement et à l'orientation dans le secteur du transport et de la logistique » ? Les réponses se répartissent ainsi :

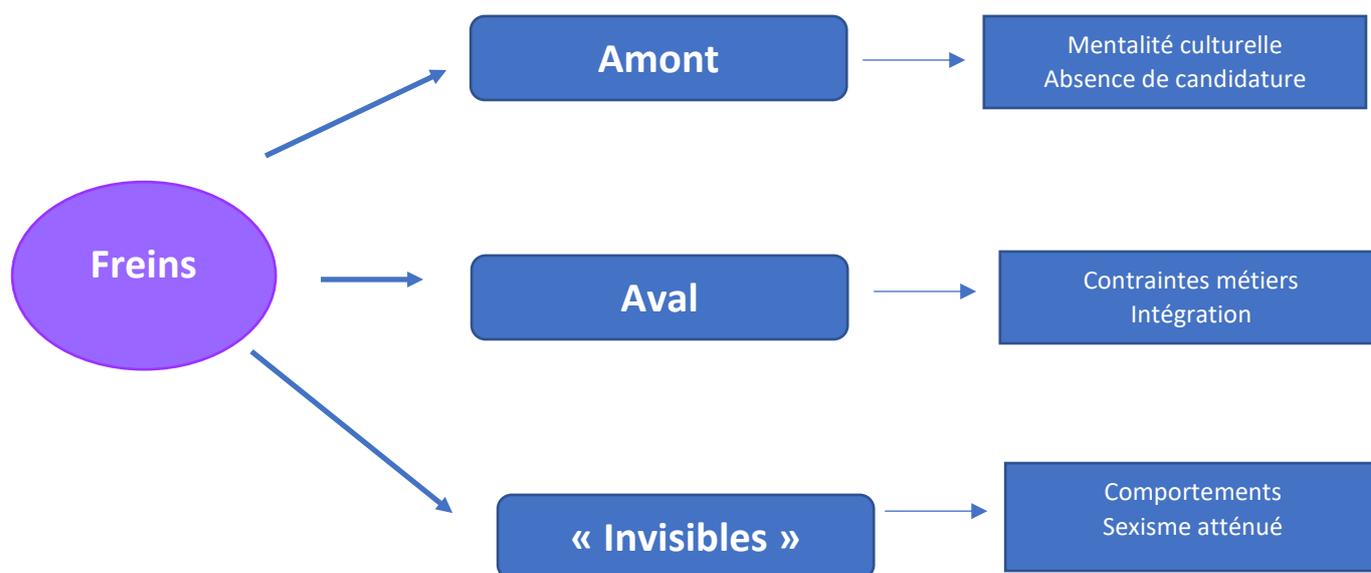
- Le manque d'information sur les métiers et les possibilités d'évolution (21%)
- Les préjugés négatifs sur les métiers (20%)
- Le fait que les métiers du secteur soient considérés comme difficiles, la pénibilité du travail (20%)
- Les contraintes familiales des femmes (« les femmes ont plus de contraintes familiales ») (19%)
- Les mentalités sexistes du secteur (18%)
- L'image masculine du secteur (10%).

III Bilan des freins recensés et éléments de réflexion

Le recensement des freins effectué met en évidence qu'il existe aussi bien au sein des entreprises, des centres de formations que chez les acteurs de l'orientation et de l'emploi des stéréotypes de genre et des croyances largement partagées, voire acceptées sur ce que font/sont, ne font pas/ne sont pas, les filles et les garçons, les femmes et les hommes.

Suite aux différentes données récoltées, à l'occasion de notre enquête auprès des prescripteurs de l'orientation et de l'emploi, et à leur analyse, il apparaît que les freins et stéréotypes susceptibles d'influencer ou d'entraver l'orientation et le recrutement objectif et mixte dans le transport et la logistique consistent en :

- des freins qui relèvent surtout des mentalités culturelles liés aux rôles assignés traditionnellement aux hommes et aux femmes dans la société ;
 - des freins associés à des contraintes métiers (port de charges, amplitudes horaires, difficultés des métiers) réelles ou supposées ;
 - des freins liés à des comportements et des discours qui minimisent le sexisme/machisme.



L'éducation des filles et des garçons peine encore à s'affranchir des rôles sexués hérités du passé (la femme au foyer, l'homme chef de famille). Malgré les évolutions sociétales, force est de constater qu'il est difficile d'aller à l'encontre des modèles féminins et masculins proposés dès l'enfance aux petites filles et aux petits garçons : l'exemple de la mise à disposition des jouets selon le sexe en est l'illustration. Le processus d'orientation ou de reconversion professionnelle ne fait pas exception à la détermination des rôles présumés qui conditionnent ainsi chaque sexe dans un métier futur.

Les discours recueillis en entreprises, dans les centres de formations, tout comme l'expérience d'associations « métier-genre » au sein de notre questionnaire en ligne, montrent également que l'orientation et l'accès à un métier dans le secteur du transport et de la logistique, sont encore entravés par la culture, l'histoire et l'éducation sexuée qui influencent les rôles sociaux de sexe.

Pourquoi ces choix d'orientation, de profession demeurent-ils ?

La psychologie de l'orientation met en évidence le rôle de la représentation de soi, de l'identité dans l'élaboration d'un projet professionnel et d'orientation. Ainsi un projet scolaire ou professionnel est selon Françoise Vouillot (2007)^{iv}, la projection d'une image de soi possible, une forme identitaire que l'on souhaite réaliser. A travers ses choix d'orientation, la personne montre au regard et au jugement d'autrui l'image qu'elle a d'elle-même. Or comme les filières de formations et métiers sont

généralement sexués, le projet énoncé situe le sujet dans un degré de conformité ou d'excentricité vis-à-vis des normes et attentes sociales qui lui sont attribués selon son statut social et son sexe.

Faire un projet de formation ou de profession, c'est aussi choisir un contexte de socialisation. L'entreprise, l'école, les centres de formations sont des lieux majeurs de socialisation et donc de formation identitaire. L'identité d'un individu n'est pas innée mais se construit au cours des processus de socialisation primaire et secondaire. Or la socialisation, l'intégration dans un groupe, nous impose de nous conformer aux codes et aux normes du groupes. L'environnement est ainsi source d'attentes, d'exigences et pousse l'individu à développer les attributs du groupe. Or nous nous représentons les formations, métiers, professions au travers de « prototypes » qui sont dans ces filières ou exercent ces professions. Nous leur attribuons des traits de personnalité, des compétences, des intérêts et valeurs. L'attrait pour un métier est ainsi le résultat de comparaisons plus ou moins conscientes que nous opérons entre l'image que nous nous faisons de nous-même et l'image « prototypique » des personnes qui suivent ces filières ou exercent ces métiers.

Revenons un instant sur les situations identifiées. Lorsqu'il s'agit d'orienter ou bien de recruter une femme, fille, au vu des discours et croyances, certaines candidates pourraient être écartées bien qu'elles disposent d'un profil intéressant car il est, par exemple, pensé que le poste/le métier exige une grande disponibilité (quid des infirmières ?) et qu'une femme a davantage de contraintes familiales qu'un homme. Le recruteur ou le prescripteur de l'orientation et de l'emploi sera alors influencé par ses stéréotypes et, de ce fait, sera moins à même de juger les candidates sur leurs seules compétences. Dans ce cas, la perception que la personne a de la situation dépend fortement de ce que l'on appelle des préjugés et stéréotypes sociaux qui sont activés de façon quasi-automatique en situation. Ils correspondent à des schémas de connaissances utilisés lors de prises de décisions ou dans des comportements/paroles au détriment d'autres éléments.

Selon Salés-Wuillemin (2006)⁹, diverses situations impliquant la catégorisation sociale, les préjugés et les stéréotypes sociaux existent et touchent tous les domaines de la vie quotidienne (justice, éducation, recrutement, santé...). Situations auxquelles nous répondons parfois sans douter, avec une certitude naïve, et bien souvent sans vraiment nous rendre compte que les conclusions que nous en tirons, les décisions que nous prenons, reposent en réalité sur une vision déformée des personnes impliquées. Nous ne retenons que certaines caractéristiques stéréotypées associées à leur appartenance à une catégorie sexuelle, un groupe d'âge, une profession... en négligeant parfois les autres, bien plus pertinents, mais nous sommes persuadés être dans le vrai.

Nos analyses autour des discours recueillis auprès des entreprises et des centres de formations, confirment que les métiers du transport et de la logistique sont fortement soumis à des prototypes sexués, notamment masculins, du fait de la prédominance des effectifs masculins dans les formations et les métiers de la filière, et de la généralisation des représentations selon lesquelles ces formations et ces métiers « conviendraient » mieux aux hommes compte tenu des critères d'aptitudes, d'intérêts, de caractères physiques, de conditions de travail... Or les stéréotypes de genre tendent à être intériorisés par tous, notamment les femmes elles-mêmes, tout comme la tolérance au sexisme/machisme, qu'il soit bienveillant ou non. Le peu de candidatures féminines pour intégrer des formations et des entreprises de transport en découle.

Pourtant, lorsque des femmes sont présentes dans les centres de formations, la mixité des filières ne « pose pas de problèmes » et au contraire la présence de femmes semble aider et discipliner les sessions de formations. Toutefois la gestion globale de la mixité reste complexe étant donné que la mixité ne fait pas l'objet d'une prise en compte particulière au niveau des établissements de formation

(absence de sensibilisation à la mixité, absence de règlement de bonne conduite au démarrage des sessions de formations...).

Conclusion

Lorsque nous sommes confrontés à une demande ou une réponse discriminante de sexe ou de genre, nous nous heurtons aux stéréotypes, préjugés de notre interlocuteur. Tout l'enjeu réside alors dans la capacité que nous avons à faire évoluer ces représentations sans les remettre en cause de manière frontale mais en allant les questionner. Cela demande une certaine vigilance et une prise de conscience vis-à-vis de nos propres représentations stéréotypées pour éviter de les diffuser et reproduire.

En éveillant la curiosité et en travaillant à la déconstruction des idées reçues, il est possible de bousculer les représentations. Aucun stéréotype ne résiste à l'analyse mais un cercle vicieux continue souvent à gouverner nos façons de penser et d'agir. La mixité passe ainsi par l'adoption de nouveaux comportements au quotidien. Le défi n'est pas simplement de changer les discours et les intentions mais aussi de changer les actes. C'est dans la différence d'attitudes, de comportements et de discours que réside la difficulté.

Dan Ariely^{vi}, rappelle que « nous sommes réellement beaucoup moins rationnels que ce que la théorie économique standard considère. Et les comportements irrationnels ne sont ni aléatoires, ni insensés. Ils sont systématiques, répétitifs et prévisibles ». L'explication majeure de l'écart intention-action tient dans la notion de biais systématique qui influence nos comportements. Il existe plusieurs dizaines de ces biais, dont quatre freinant la mixité :

- Le biais de statu quo : Nous n'aimons pas le changement. Nous restons attachés à la situation actuelle car elle est actuelle et non pas parce qu'elle est meilleure. Par exemple, j'embauche uniquement des profils masculins pour un poste de conduite.
- Le biais de sur-confiance : Tendence naturelle à surestimer nos capacités à la fois vis-à-vis de celles des autres et vis-à-vis d'une situation donnée. Dans le cas de la mixité, ce biais rend par exemple un manager trop optimiste quant à l'efficacité de ses actions prises en faveur du changement.
- Le biais de confirmation : Nous accordons trop d'importance aux informations confirmant notre opinion initiale. Dans le cas de la mixité, nous sélectionnons inconsciemment des « preuves » marginales de l'efficacité des actions mises en œuvre, puis à y voir la confirmation d'un changement profond allant dans le bon sens même si ce n'est pas le cas.
- Le biais de « catégorisation » : Raccourci mental involontaire qui consiste à catégoriser les individus à partir d'informations de base facilement accessibles. C'est le cas typique de ce que nous observons avec le genre : un homme est fort, une femme est supposée être douce et à l'écoute, ce qui conduit à exclure d'une mission une personne du fait de son appartenance à un sexe qui n'aurait pas les qualités requises pour la fonction.

La combinaison de ces quatre biais illustre le défi que représente un changement en profondeur des stéréotypes et représentations sociales défavorables à la mixité de métiers majoritairement occupés par des hommes.

Références

- ⁱ Les données sont issues du rapport OPTL 2020 et 2021
- ⁱⁱ Enquête qualitative réalisée dans le cadre du projet PETALE par un cabinet conseil ni+ni-
- ⁱⁱⁱ Banon, P & Deloison, Y. (2021). Remixer la mixité : Chapitre 1 un réchauffement domestique. P29-36, Paris : Eyrolles
- ^{iv} Vouillot, F. (2007). L'orientation aux prises avec le genre. *Travail, genre et sociétés*, 18, 87-108. <https://doi.org/10.3917/tgs.018.0087>
- ^v Salès-Wuillemin, E. (2006). La catégorisation et les stéréotypes en psychologie sociale, Paris : Dunod (Collection Psycho Sup)
- ^{vi} Ariely, D. (2016). *C'est vraiment moi qui décide ?* Ed : Flammarion