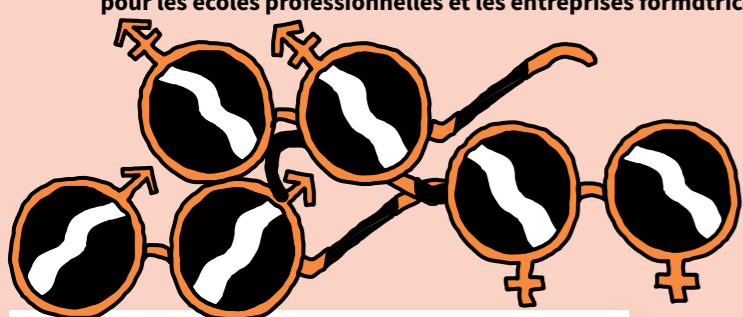


Égalité des chances

Pour une formation professionnelle non genrée

Par Kerstin Duemmler

Tous les jeunes devraient pouvoir bénéficier des mêmes possibilités d'apprentissage et de développement dans le cadre de leur formation professionnelle. L'égalité effective entre les sexes est d'ailleurs l'un des buts poursuivis par la loi sur la formation professionnelle. Mais dans la pratique, ce n'est de loin pas encore le cas. Voici quelques points de réflexion pour les écoles professionnelles et les entreprises formatrices.



1. Réfléchir aux préjugés pour mieux les enterrer

En qualité d'enseignant-e ou de personne de référence, vous devez aborder les apprenant-e-s en toute impartialité. Mais les préjugés guident notre perception, nos pensées et nos actions; nous cataloguons certaines capacités et activités, ou intérêts professionnels, comme masculins ou féminins. En prendre conscience et se remettre en question constitue déjà un grand pas vers plus d'égalité. En effet, la recherche en formation professionnelle montre que, même à capacités égales, les femmes sont souvent moins bien notées que les hommes, et pas uniquement dans les métiers réputés masculins. Il est essentiel d'éviter ce biais qui a aussi des conséquences sur la confiance en soi des personnes concernées.



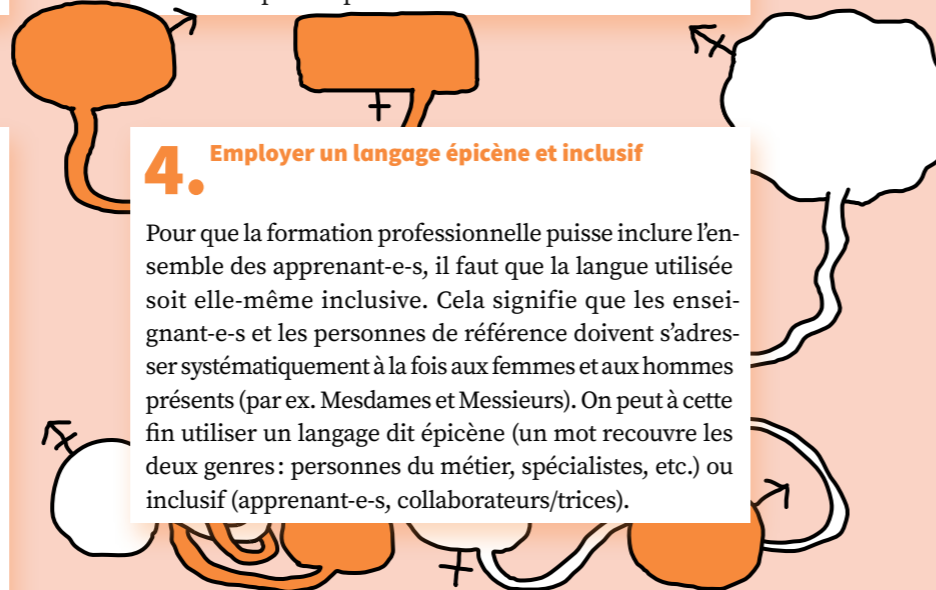
3. S'adresser à l'ensemble des apprenant-e-s équitablement

La transmission du savoir est rarement non genrée. Les enseignant-e-s ou les personnes de référence s'adressent souvent soit aux femmes soit aux hommes. Mais ils et elles le font la plupart du temps indirectement et involontairement. Or, la formation professionnelle devrait être inclusive. Il est important de se référer à différentes expériences, intérêts et manières d'apprendre et de les valoriser. Les apprenant-e-s pourront alors mieux s'identifier au savoir professionnel. Les enseignant-e-s et les personnes de référence doivent donc veiller à présenter des modèles diversifiés et non stéréotypés des métiers et des connaissances.



2. Dépasser les profils professionnels sexospécifiques

De nombreux métiers sont exercés principalement par des femmes ou par des hommes et, lors du choix de leur future profession, les jeunes s'identifient souvent à ces modèles sexospécifiques. Il existe bien des femmes et des hommes allant à contre-courant, mais ils et elles doivent lutter contre les préjugés et les discriminations, y compris au sein des écoles professionnelles et des entreprises formatrices. Il faut donc développer une culture de l'acceptation et de l'appréciation de celles et ceux qui remettent en question les rôles traditionnels des sexes. L'ensemble des apprenant-e-s doivent bénéficier du même soutien dans le cadre du développement de leurs capacités professionnelles.



4. Employer un langage épïcène et inclusif

Pour que la formation professionnelle puisse inclure l'ensemble des apprenant-e-s, il faut que la langue utilisée soit elle-même inclusive. Cela signifie que les enseignant-e-s et les personnes de référence doivent s'adresser systématiquement à la fois aux femmes et aux hommes présents (par ex. Mesdames et Messieurs). On peut à cette fin utiliser un langage dit épïcène (un mot recouvre les deux genres: personnes du métier, spécialistes, etc.) ou inclusif (apprenant-e-s, collaborateurs/trices).



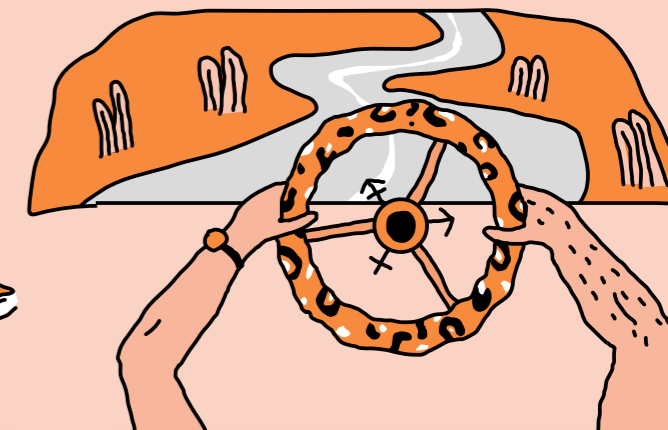
5. Développer des moyens didactiques non genrés

Vos outils didactiques sont-ils non genrés? Y a-t-il autant de femmes que d'hommes sur les illustrations et dans les rôles principaux? Il faut aussi éviter les illustrations sexospécifiques et présenter des personnes des deux sexes en train de pratiquer les activités de la profession. Ainsi, les moyens didactiques fourniront des modèles d'identification attractifs tant pour les femmes que pour les hommes en formation. Si vous n'avez pas la possibilité de choisir vos outils didactiques, vous pouvez au moins lancer une réflexion sur ce sujet.



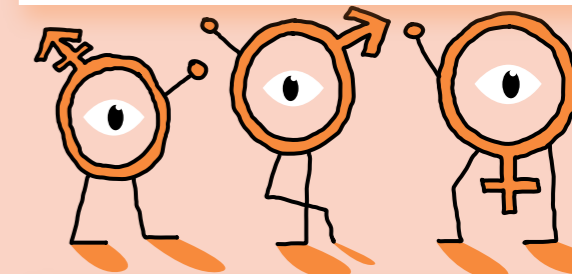
7. Attribuer les tâches de manière non genrée

Les exigences et les attentes professionnelles sont-elles identiques pour les deux sexes? Les tâches et les rôles sont-ils attribués équitablement entre les apprenant-e-s? Les travaux de groupe peuvent se traduire par une répartition des tâches inégale, souvent de manière inconsciente et unanime. Ainsi, les femmes se chargent fréquemment de prendre des notes, ce qui est moins prestigieux, tandis que les hommes s'occupent des tâches mieux considérées, comme la conduite du groupe ou la présentation des résultats. De la sorte, on ne peut pas assumer un rôle dont on n'a pas l'habitude ou faire quelque chose de nouveau. La prochaine fois, veillez donc à attribuer les tâches plus équitablement.



6. Veiller à l'égalité des chances de participation

Faites-vous autant participer les femmes que les hommes aux activités de l'entreprise formatrice ou aux cours? Qui s'exprime le plus souvent? Mais aussi, qui écoute-t-on? Qui se laisse interrompre? Des études ont montré que les enseignant-e-s et les personnes de référence ont tendance à accorder plus d'attention aux hommes. Mais les hommes se manifestent aussi plus souvent, tandis que les femmes ont tendance à rester en retrait. Ces comportements sont le résultat d'une socialisation différenciée. Il est donc important d'axer la communication sur l'échange et la participation. Les personnes des deux sexes ont droit à la même attention et au même temps d'encadrement.



8. Montrer que l'on soutient l'égalité des chances

Notre sexe biologique ne détermine qu'une partie de ce que nous sommes. La réalité, c'est qu'il y a une multiplicité de féminités, de masculinités et d'identités sexuelles. Il n'en reste pas moins que nous contribuons chaque jour, consciemment ou non, volontairement ou non, à perpétuer les inégalités. Mais si nous y réfléchissons, nous pouvons les thématiser et les contrer, y compris dans la formation professionnelle.

■ Kerstin Duemmler, senior lecturer MSc en formation professionnelle et senior researcher du champ de recherche « Identité professionnelle et diversité », IFFP

Bibliographie
 Ducret, V. & Lamamra, N. (2005). *Pour intégrer le genre dans la formation professionnelle. Guide à l'usage des formateurs et formatrices*. Lausanne/Genève: ISPformation professionnelle/Le deuxième Observatoire.