



HYDRO

# JOURNÉE SWISSMEM 2020

EGALITÉ DE TRAITEMENT ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

BIENVENUE À CET ATELIER

31 JANVIER 2020

**ANDRITZ**

ENGINEERED SUCCESS

# LOI FÉDÉRALE SUR L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES (LEG)



La loi est inscrite dans la Constitution fédérale. La LEg prévoit en particulier l'interdiction de discriminer les travailleurs à raison du sexe, dans toutes les étapes de la relation de travail :

- Embauche, art.8
- Conditions de travail
- Résiliation, art 9

# RECRUTER UN/E APPRENANT(E)



## Avant la sélection

- Avant de prendre la décision d'engager et former des apprenants, plusieurs questions doivent être posées au sein de l'entreprise :
  - Est-ce que l'entreprise détient l'autorisation de former délivrée par la DGEP ?
  - Est-ce que l'entreprise a la capacité de former de A à Z l'apprenant? Si la réponse est négative, elle s'intégrera dans un réseau d'entreprises formatrices
  - Quels types de métier peut-on former? Ici, il faut se baser sur les ordonnances de formation relatives à chaque métier
  - Est-ce l'entreprise possède des formateurs pratiques, motivés et formés pour accompagner les jeunes durant leur formation?

# RECRUTER UN/E APPRENANT(E)



## L'entretien d'embauche - Technique du triangle

➤ Technique du triangle, exemple: [sens de l'organisation](#)

### 1. Mise en situation

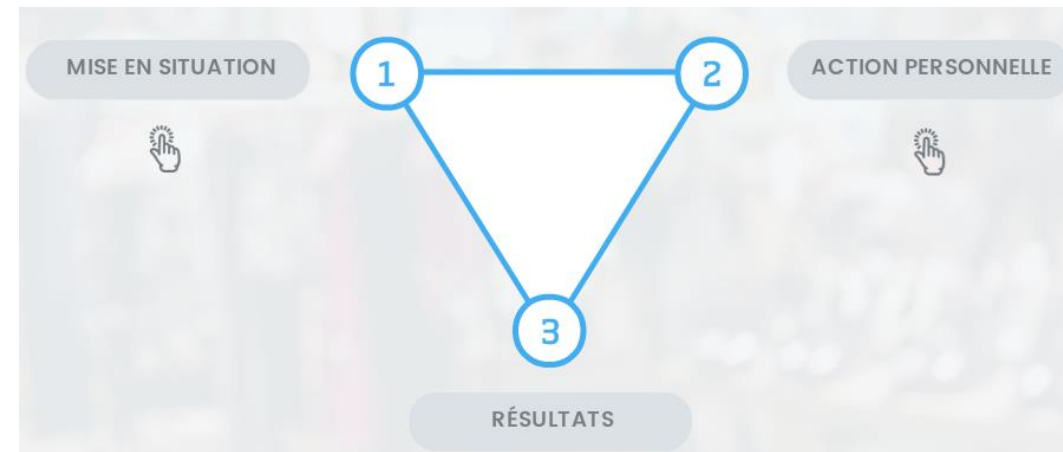
Situation où le jeune a eu à gérer plusieurs choses en même temps?

### 2. Action personnelle

Quelle a été l'implication du jeune dans cette situation? Qu'a-t-il fait concrètement?

### 3. Résultats

Quel a été le résultat de l'action? Qu'est-ce qu'il a appris sur lui-même?



# L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE



## Les bonnes pratiques

- Avons-nous le droit de poser toutes types de questions librement ?
  - La loi sur la protection des données fixe un certain nombre de principes à respecter :
    - ✓ **Un principe de bonne foi et un principe de proportionnalité.** *L'intrusion dans la vie privée doit être proportionnelle au but recherché.*
- Expérience = cursus scolaire. Alors que chercher à cerner auprès du jeune pour faire le bon choix ?
- Finalement, il est extrêmement important que les jeunes reçoivent une appréciation de leur candidature, car ils vivent une nouvelle situation et les 1ers refus peuvent être vécus de manière très négative

# RECRUTER UN/E APPRENANT(E)



## Quelques pièges à éviter

- L'effet de Halo:
  - C'est une interprétation et une perception physique ou psychologique du candidat. Ainsi, un aspect particulier de la personne (favorable ou non) peut orienter notre évaluation. Exemple: Une étude a pu montrer que des personnes étaient jugées plus intelligentes que d'autres uniquement sur la base de leur physique.
  
- Le bais de clémence ou de contamination :
  - Être plus indulgent vis-à-vis d'un jeune car son parcours ressemble à le nôtre. Exemple: Un jeune avec une situation privée ou une enfance compliquée, qui laisse sous-entendre que sa situation est difficile. Si notre situation a été similaire, nous risquons de porter une appréciation non objective ou une certaine compassion.

# QUELQUES CHIFFRES NATIONAUX



*À votre avis, combien en (%) les jeunes filles occupent des formations professionnelles dans les filières dites plus masculines ?*

Polymécanicienne CFC

**3.5%**

Electronicienne CFC

**6.9%**

Automaticienne CFC

**4.4%**

Dessinatrice Constructrice industrielle CFC

**11.3%**

Employée de Commerce voie E CFC

**60.1%**

# LES BIAIS INCONSCIENTS



## Définitions

- *Biais cognitif*

Un biais cognitif est une forme de pensée qui dévie de la pensée logique ou rationnelle et qui a tendance à être systématiquement utilisée dans certaines situations.

- *Biais implicite*

Les biais implicites sont des préjugés (racistes, sexistes, âgistes...) qui sont automatiques et inconscients. Ils peuvent être présents et se manifester de diverses façons dans les comportements chez des personnes qui n'appuient pas consciemment des idées discriminatoires.

# LES BIAIS INCONSCIENTS : QUESTION OUVERTE



## Témoignages

- Chers apprentis ;
  - En connaissez – vous ?
  - Avez-vous déjà été victimes de ce types de préjugés ou alors témoin ?
  - Avez-vous des besoins ou alors qu'est-ce qui vous manque pendant votre formation professionnelle pour palier à ces problèmes?

# LES BIAIS INCONSCIENTS



## Les biais inconscients

➤ il existe un test que vous pouvez réaliser vous-même ou le faire partager dans vos entreprises, c'est un bon moyen de prendre conscience de notre propre degré de biais cognitifs et permet donc de sensibiliser.

○ <http://www.psychomedia.qc.ca/tests/echelle-de-l-angle-mort-concernant-les-biais>

Ce test a été développé par la psychologue britannique Irene Scopelliti, il décrit brièvement 14 biais cognitifs courants. Pour chacun de ces biais, il vous sera demandé d'indiquer, sur une échelle de 1 à 7, à quel point il peut vous arriver d'être biaisé(e) de la sorte et à quel point vous estimez que les gens en général ont tendance à l'être.

Vos résultats seront comparés à ceux généralement obtenus dans la population et commentés à la lumière de phénomènes très intéressants révélés par des études récentes sur le sujet.

# LES BIAIS INCONSCIENTS



## Résultat – moi je l'ai fait

Globalement, vous avez obtenu :

- **votre tendance aux biais cognitifs à 3.29** (sur une possibilité de 1 à 7) ;
- **et la tendance des autres à 4.64.**

Soit une **différence de 1.35.**

**Vous seriez ainsi, selon votre perception, moins susceptible que les autres de faire intervenir des biais cognitifs dans vos raisonnements, vos jugements et vos prises de décision. Votre perception rejoint celle de la très grande majorité des gens.**

Dans une étude menée par les auteurs du test avec 660 participants âgés en moyenne de 32 ans, la différence dans l'estimation de leur propre tendance et celle des autres était de **1.48 en moyenne**. 85 % des participants s'estimaient moins susceptibles que les autres pour chacun des 14 biais.

Votre score : **1.35**  
Moyenne : **1.48**

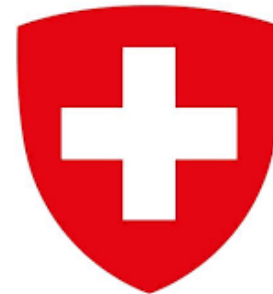
Nous sommes toutes et tous sujets à des biais de genre, l'important c'est d'en prendre conscience et de les dépasser

# LA SUISSE S'ENGAGE



## Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)

Plusieurs mesures prises par l'administration fédérale en faveur de l'égalité des sexes servent, à **lutter contre les stéréotypes de genre**. En particulier, la **formation professionnelle**, est un domaine très important en Suisse et pour les Suisses. Conscient de cet aspect, le SEFRI a commencé à analyser pour les combattre l'utilisation et les conséquences discriminatoires des stéréotypes dans la législation et la jurisprudence dans les domaines de la formation et du travail. On a ainsi veillé à éviter les stéréotypes de genre dans la trentaine d'ordonnances sur la formation en vigueur, et dans la vingtaine de règlements d'examen approuvés.



# LA MATERNITÉ PENDANT L'APPRENTISSAGE, C'EST POSSIBLE



Comment faire ?

- La maternité durant l'apprentissage n'est pas une fatalité !
- Les dispositions légales sont réglées dans le Guide de l'apprentissage édité par la DGEP
- Nous demandons uniquement une attention particulière aux absences aux cours professionnels / entreprise, car au-delà de 3 mois d'absence, l'année pourrait ne pas être validée
- Interdiction d'établir des contrats d'apprentissage à temps partiel dans le canton de VD. D'autres cantons sont plus souples.

# ALORS QUE PEUT-ON FAIRE À NOTRE ÉCHELLE?



## Garantir les mêmes chances d'accès

- Vérifier que le site internet de votre entreprise / votre institution / votre école professionnelle présente également des images de jeunes femmes pour promouvoir une formation professionnelle
- Lors de vos entretiens de recrutement, assurez-vous de poser les mêmes questions à propos de chaque dossier
- Attirer l'attention de vos collègues si vous pensez qu'il pourrait y avoir un biais dans l'appréciation des candidatures
- Prenez du recul et ralentissez le processus ce qui vous permettra de passer des stéréotypes inconscients à la réflexion rationnelle
- Une jeune fille qui postule pour l'apprentissage d'un métier technique, est souvent reconnue comme une preuve significative d'une grande motivation

# ALORS QUE PEUT-ON FAIRE À NOTRE ÉCHELLE?



Mesures mises en place pour attirer les jeunes femmes dans votre entreprise / institution

- **Considérez les jeunes femmes**
- Sensibiliser vos formateurs pratiques, maître d'apprentissage ainsi que les apprentis
- Journées portes ouvertes pour faire découvrir vos métiers
- Ergonomie des postes de travail par exemple: un bureau réglable en hauteur permet de s'adapter à la morphologie des jeunes filles
- Pouvoir donner la possibilité aux jeunes filles d'adapter leur poste à leur goût
- Les filles apprécient les avantages linguistiques, si votre entreprise propose cette diversité, mettez- là en avant
- Outils de travail pour les ateliers conformes aux nouvelles technologies
- EPI adaptés aux jeunes femmes
- Créer des flyers de présentation de vos métiers techniques que vous pouvez partager sur les sites d'orientation

# ALORS, QU'ATTENDEZ-VOUS POUR ENGAGER NOS JEUNES APPRENANTES ?

Echange et discussion

