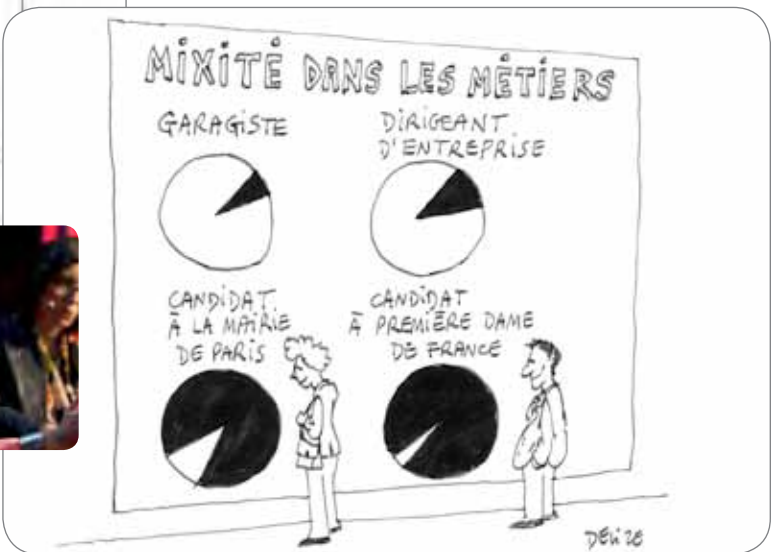


EN IMAGES





ATELIER

Groupe de travail dirigé par Laurence Dejouany
(Cercle InterElles) et
Valérie Papageorgiou (Nexter)



Les stéréotypes, c'est pas mon genre !

Atelier animé par Laurence Dejouany et Valérie Pageorgiou avec Joëlle Bertani, Isabelle Berrien, Christel Champinot, Chantal Chiron, Anne-Laure Congre, Amandine Foucauld, Florence Gury, Fatima Harrata-Ghilassene, Justine Mills, Florence Nourry, Jean-Yves Ottmann, Anne-Sophie Rinaudo, Céline Rossignol, Camille Taberlet, Anne-Laure Tensi, Daniel Torres.

Depuis qu'InterElles existe nous interrogeons les stéréotypes de genre. Cela fait donc 12 ou 13 ans ... Pourquoi ont-ils encore un tel poids ? Nous avons donc voulu faire un état des lieux de ces stéréotypes afin d'identifier leurs effets dans l'entreprise sur nos comportements, sur nos carrières, ainsi que les actions mises en place pour les pondérer.

- Un stéréotype est une opinion partagée de façon quasi-unanime par un groupe social et faisant office de jugement définitif sur un type ou un groupe d'individus. Le stéréotype peut être rapproché du préjugé ou de l'opinion reçue.
- Les normes sont les règles sociales qu'il faut respecter et qui définissent le comportement approprié ou attendu dans la vie sociale.
in Sciences économiques et sociales, classe de première, Hatier

Drôle de genre...

Laurence Dejouany

« Est-ce qu'en adoptant les codes des hommes pour faire mon chemin dans l'entreprise, je vais mettre en danger mon identité, me masculiniser ? »

Dès les premiers mois de la vie, les bébés vont trier la multiplicité d'informations en créant des catégories et les premières seront, pour les humains, l'âge et le sexe. Au départ, ils vont utiliser des catégories assez simples : longueur des cheveux, tonalité de la voix, vêtements. Comme l'anatomie est en partie cachée, et que jusqu'à 5 ou 7 ans ils pensent que l'identité sexuelle varie en fonction des signes extérieurs, ils vont s'attacher à décoder ces « signes extérieurs » de virilité et de féminité.

Pendant cette construction, les enfants vont renforcer leur identité encore fragile en jouant dans des groupes sexués, les filles d'un côté, les garçons de l'autre, et en péjorant les caractéristiques de l'autre groupe pour se valoriser et se rassurer. Cela crée des apprentissages sociaux différenciés pour les garçons et les filles

- les filles vont apprendre à investir la dimension relationnelle : faire attention à l'autre, à ne pas lui faire perdre la face ;
- les garçons vont investir la dimension du statut : qui est le chef, qui a le pouvoir
L'intériorisation de ces normes est très forte et va ancrer en eux ce qu'ils appelleront plus tard des « valeurs ».



Des petites filles modèles aux femmes rôles modèles

Une étude récente a montré qu'au collège les garçons provoquent l'autorité pour affirmer leur virilité naissante¹, attirant sur eux à peu près 80% des punitions. Pendant que les filles apprennent à être « *sages comme des images* » et se préparent à ce qu'en entreprise on appellera le « *syndrome de la bonne élève* ». Et des Petites filles modèles, Camille et Madeleine de Fleurville, premières rôles modèles, elles passeront dans l'entreprise aux femmes dites « rôles modèles » dont elles attendront qu'elles soient parfaites...

- Et du « être » une fille ou un garçon, le sexe dépendant de l'anatomie et de la biologie,
- on est passé au « comment » être une fille ou un garçon, ce que l'on appelle le genre, création de la société et de la culture.

L'on a confondu l'un avec l'autre. Des attributs hérités de la biologie, la maternité pour les femmes, la force pour les hommes l'on est passé à des rôles sociaux encore structurants qui continuent de se transmettre, car cela se fait de façon largement inconsciente. Et cette répétition à travers les générations entretient l'idée que ces différences sont « naturelles. Il devient alors choquant, voire dangereux, de les remettre en question, même s'ils sont périmés.

La traduction moderne de ces rôles est :

- la femme est en charge de ce que l'on appelle le « care » : le souci de l'autre, les soins aux personnes et en arrière-plan le dévouement, le don ;
- l'homme prend en charge l'affirmation agressive qui s'exercera à travers l'usage du pouvoir, l'ambition, la capacité à faire face frontalement aux conflits.

Les effets du genre

Laurence Dejouany et Valérie Papageorgiou

« Les femmes sont de bonnes communicantes, elles sont empathiques, à l'écoute »

Les femmes elles-mêmes reprennent cet argument qui légitime leur présence dans l'entreprise. Mais il s'agit aussi d'un stéréotype qui a des conséquences discriminantes.

Elles sont douces et compréhensives ? Elles n'ont pas d'autorité !

Elles sont sensibles ? Elles sont émotives !

Elles sont à l'écoute ? Elles ne demandent pas : promotion et augmentation de salaire. Et on entretient les inégalités salariales, le plafond de verre, la ségrégation des métiers. On dit d'ailleurs « elles ne sont pas attirées par le pouvoir, elles n'ont pas d'ambition ».

Derrière cette représentation positive on trouve en fait la représentation maternelle des femmes faite de dévouement, avec son poids de culpabilité, mais aussi la **norme de la bonne élève** bien sage qui ne demande pas et dont l'agressivité est taboue, les **phénomènes d'autocensure**, et aussi **la péjoration de celles qui ne se conforment pas à ce modèle** : « *Les femmes qui réussissent se masculinisent* » ou bien « *Elles sont pires que les hommes* ».

Les femmes sont prises en permanence dans des injonctions contradictoires :

- il faut s'adapter aux codes masculins pour progresser, mais ne pas trop les intérioriser, pour cela il faut dépasser les normes féminines, mais néanmoins s'y soumettre partiellement pour être appréciée ...

Il y a une symétrie inversée entre les stéréotypes féminins et masculins.

- Les femmes sont maternantes,
- Les hommes sont forts, ont de l'autorité mais pas d'émotions, ils sont des leaders naturels. Et les hommes qui ne s'y conforment pas, s'exposent à être discriminés.

ATELIER

Suite...



Le plancher de verre

« Le plancher de verre, c'est cette croyance que les hommes s'accomplissent exclusivement dans leur vie professionnelle. C'est l'illustration d'une norme masculine de performance qui conduit à afficher sa réussite selon des codes sociaux et professionnels convenus (toujours disponible, très présent, briguant les postes de pouvoir). Ces représentations contraignent les hommes à accepter un engagement dominant et parfois exclusif dans leur vie professionnelle, au détriment du reste de leur vie. Les hommes ont intériorisé ces stéréotypes. Il suffit pourtant d'explicitier cette notion de plancher de verre pour qu'ils nomment – enfin ! – ce dont ils n'avaient pas conscience. C'est comme si un nouveau monde s'ouvrait à eux ! Hommes et femmes prennent conscience par les échanges de ce qui empêche l'équilibre ou plus précisément de ce qui empêche les vases de communiquer entre les femmes et les hommes, entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Si, en tant qu'homme, je m'autorise à sortir de ce carcan, je permets aussi aux femmes de sortir du leur ».

Antoine de Gabrielli

Le projet H/F Management mis en place chez Orange et aussi en milieu étudiant, présenté le 6 mars par Antoine de Gabrielli et Sophie Michon de la société Companieros interrogé dans des groupes mixtes, des managers sur ce qu'ils ont intériorisé comme stéréotypes et leur impact sur le management.

Pour les femmes, les stéréotypes impactent la vie professionnelle, pour les hommes la vie personnelle et cette asymétrie maintient les inégalités dans le couple. Ce qui se passe en entreprise interfère donc en permanence avec la sphère privée et réalimente en boucle les inégalités en entreprise, qui créent le plafond de verre.

Nos entreprises ont mis en place nombre d'actions pour réduire l'impact des inégalités entre hommes et femmes.

Mais on constate que le soutien à la parentalité peut renforcer l'impact des stéréotypes si il est seulement proposé aux femmes et non proposé, et surtout valorisé ou adapté pour les hommes : c'est le cas par exemple de l'annualisation du temps partiel à prendre pendant les congés scolaires appréciés par les hommes, Areva ; les actions de sensibilisation des hommes à la parentalité Orange, ou encore l'incitation à prendre le congé paternité en rémunérant à 100% chez Nexter,

Les incitations à la parentalité font partie de ces actions récentes et encore peu nombreuses amenant **les hommes à se dégager du poids des normes viriles**, comme de façon émergente les groupes de parole d'hommes sur l'égalité professionnelle.

Et si on abandonnait, comme GE qui présente des « parcours exemplaires », la notion de « **rôle modèle** »? Concept infantilisant, car décodé avec la grille « bonne élève », il laisse les femmes insatisfaites. Nous n'avons pas besoin de modèles, mais plutôt de partager les apprentissages et les expériences de ces femmes.

La légitimité et les moyens accordés par les entreprises aux réseaux de femmes ou mixité sont des éléments d'action importants. En effet, ils interviennent dans la sensibilisation des femmes au décryptage des règles du jeu dans la gestion de carrière, dans les politiques salariales, dans la sensibilisation aux codes culturels masculins/féminins, mais aussi dans la sensibilisation à la problématique de la culpabilité, la gestion des émotions, les formations à la prise de parole en public, aux techniques vocales, tout ce qui bloque les femmes. Le mentoring aussi est bien souvent une action des réseaux. On peut citer les réseaux de GE, IBM, Areva, Nexter, EDF, Air Liquide et le Cercle InterElles lui-même.



A noter l'action originale d'Areva sur la sécurité au travail proposant aux hommes de se référer justement aux comportements appris dans les soins aux enfants pour prendre soin d'eux-mêmes et utiliser les équipements de protection. On renverse complètement la situation : de la norme virile qui est la prise de risque, on passe au *care*.

Les EPI, ça peut vous sauver la vie !



© Copyright AREVA E&P



Direction Ingénierie & Projets
Construction et Essais
Département Santé Sécurité Environnement

ATELIER

Suite...



C'est technique, est-ce pour elles ?

Christel Champinot et Justine Mills

- « Il y a des métiers pour les hommes et des métiers pour les femmes ».
- « Le métier d'ingénieur est associé au monde des trains, des voitures ... c'est-à-dire des jeux de garçons. Résultat, les filles pensent que ce n'est pas pour elles. »
- « Le fait d'être nombreuses à vivre la même chose permet de comprendre que ce n'est pas soi mais la société telle qu'elle est conçue qui pose problème. C'est extrêmement important et rassurant d'en prendre conscience. » Brigitte Grésy

Près de 45% des filles passent un bac scientifique ou technologique, et seulement 20% d'entre elles deviennent ingénieurs ! Et ça ne s'arrête pas là ! La perte en ligne se poursuit ensuite.



On constate que **les écoles d'ingénieurs** qui intègrent dans le cursus une dimension humaine ou sociale attirent plus les filles.

- C'est le cas de L'INSA de Lyon qui recrute 30% de filles et de L'Université de Technologie de Compiègne qui propose une Licence d'ingénieur intégrant lettres et sciences et parvient à près de 35% de filles.
- En revanche, l'Ecole 42 dont la communication ressemble au pur style des commandos Marines américains, avec l'épreuve de la Piscine « une immersion dans le grand bain (1 mois dans les locaux de 42) qui nous permet d'identifier les plus motivés et de confirmer l'aptitude des candidats », n'attire que 4% de filles.

Des entreprises, comme celles du Cercle InterElles, des associations, P@scaline, Elle Bougent, Femmes Ingénieurs, sont actives pour promouvoir l'accès des filles aux filières scientifiques. Sans cela, rien ne se fait « naturellement ».

La menace du stéréotype : une expérience scientifique a montré que si l'on annonce une épreuve à un groupe de filles en la présentant comme de la géométrie, elles réussissent moins bien que le groupe des garçons ; si on la présente comme du dessin, elles réussissent mieux... Tellement elles ont intériorisé le stéréotype « les filles sont moins bonnes que les garçons en maths ».

Ainsi dans les études, comme dans l'entreprise, les femmes ne s'engagent pas dans les mêmes branches professionnelles que les hommes. Dans l'entreprise elles sont majoritaires dans le domaine des études, recherche et enseignement. Elles sont minoritaires en informatique et dans les postes de Direction générale. Les femmes occupent des postes de moindre envergure que les hommes. Elles encadrent des équipes moins larges, avec un budget moins important. Elles sont deux fois plus nombreuses qu'eux dans les fonctions support, moins valorisées dans les carrières.



Témoignage : « les réfugiées du développement »

« Depuis 20 ans je me suis habituée à voir peu ou pas de femmes dans les équipes de développement de logiciel. J'ai une formation d'ingénieur, mais j'ai pris très tôt un virage vers la production de contenu pédagogique et le management. Je vois d'autres femmes ingénieurs qui ont fait la même chose et sont dans les postes annexes au développement de produits moins valorisés et ayant moins de possibilité d'évolution. Est-ce que c'est parce que ces postes sont plus en relation avec d'autre, ou « l'utilisateur final » ? Je me demande si nous ne sommes pas les « réfugiées du développement ». Que cherchons-nous ? Plus de sens à notre travail ? Moins de pression ? Plus de travail en collaboratif ? Plus d'interactions humaines avec l'environnement ? Une meilleure compréhension de la finalité ? Ou suivons-nous inconsciemment les modèles gravés en nous ? »

Les qualités principales attribuées aux femmes sont de l'ordre du relationnel et de l'organisation. Aux hommes : le leadership et l'ambition. On retrouve les qualités typiques que l'on attribue aux fonctions du Directeur et de son assistante...

Intervient aussi dans la construction de ce plafond de verre l'impact de la vie familiale : l'âge des maternités, le temps partiel et l'autocensure des femmes dès qu'elles ont des enfants. Mais en plus d'être mère, la femme est épouse et... les conjoints des femmes ingénieures sont à 95% en activité et dans 74% des cas des ingénieurs ou des cadres. Il y a risque de compétition au sein du couple.

Et pourquoi ne pourrait-on pas exploiter ces stéréotypes ou leur tordre le cou ?

- Les femmes préféreraient les relations humaines et la cordialité ? Rendons l'entreprise cordiale et ouverte vers l'extérieur !
- Pourquoi les qualités d'intuition, de cordialité, de créativité ne seraient-elles pas intéressantes dans le développement informatique ou la direction générale ? Décloisonnons les métiers : pourquoi les développeurs ne s'intéresseraient-ils pas aux clients ? Et pourquoi les qualités de vision stratégique ne seraient-elles pas intéressantes dans les fonctions support ?
- Pourquoi l'émotion, qui sous-tend la passion, l'engagement, l'implication, n'aurait-elle pas sa place aussi en entreprise ? Pourquoi l'entreprise de demain ne serait-elle pas humaniste et responsable ?

Alice au pays de l'entreprise et le Queen Bee Syndrom

Valérie Papageorgiou

C'est une histoire qui nous est contée par Rosabeth Moss Kanter dans *Men and women of the corporation*, écrit en 1977. Cette histoire, celle de femmes très minoritaires (10%) dans une entreprise masculine nous parle encore très fort. Ces femmes étaient l'objet de tous les regards. Avec cette attention disproportionnée qui leur était accordée, ces femmes devenues des symboles, étaient en permanence obligées à jouer un rôle. Les situations difficiles étaient comprises en fonction de leur spécificité féminine et des stéréotypes associés.

A cela s'ajoutait la pression des femmes des niveaux moins élevés. Elles considéraient en effet que toute réussite ou faux pas de ces femmes symboles auraient des conséquences sur leur carrière à toutes. Chacun de leur geste était chargé d'importance. Il leur appartenait en effet de prouver que les femmes pouvaient être capables d'ambition et qu'il n'était pas naturel de les confiner dans des jobs subalternes. *Cela nous rappelle nos exigences face aux femmes dites rôles modèles...*

Il leur était donc difficile d'être naturelles et il leur était parfois plus simple de se conformer aux stéréotypes attendus. R. Moss Kanter identifiait 4 rôles stéréotypés dans lesquels elles pouvaient se laisser enfermer : **mère, séductrice, mascotte ou dame de fer.**

ATELIER

Suite...



La difficulté pour ces femmes symboles était se faire accepter du groupe des hommes, de l'intégrer. Pour cela il fallait prouver sa loyauté à ce groupe dominant, faire acte d'allégeance. Et tourner le dos à la minorité menaçante, au groupe des « filles ». Ne pas réagir aux commentaires ou plaisanteries sur le manque de compétence des femmes. Il était encore mieux d'y participer soi-même. On pouvait alors être reconnue comme une « exception ». C'est ce qu'on a appelé le « Queen bee syndrome », le syndrome de la reine des abeilles. *Et c'est ainsi que l'on pointe le manque de solidarité des femmes entre elles...*

Autres façons de manifester sa loyauté : accepter d'être une source de plaisanteries pour le groupe, ne pas faire perdre la face à un homme en réussissant, manifester sa gratitude pour la situation à laquelle on était parvenue. Et surtout ne jamais en demander plus. *Par exemple une promotion ou une augmentation de salaire...*

R. Moss Kanter notait que certaines femmes s'adaptaient très bien. Elles adoptaient le langage et les intérêts des hommes, manifestaient du goût pour la chasse et la pêche et tenaient parfois mieux l'alcool que les hommes. *Sans doute les autres femmes les accusaient-elles de se masculiniser...*

Il est arrivé que des femmes choisissent d'afficher leur différence. Mais c'était qu'elles se sentaient assurées d'un soutien sans faille d'un dirigeant de haut niveau. Cette stratégie présentait néanmoins beaucoup de risques. Il ne fallait en effet pas sous-estimer l'esprit de corps qui régnait dans le groupe dominant. *Sans doute ce que nous appelons la solidarité masculine...*

Le quadrilatère : hommes, femmes, enfants et monde du travail

*Sylviane Giampino, psychanalyste et auteure de « Les mères qui travaillent sont-elles coupables ? »
Albin Michel, 2007.*

« Actuellement les référentiels du monde de l'entreprise ont contaminé la sphère familiale. Elle est devenue une sphère de pression, d'injonction d'excellence sur le couple, sur les enfants, une sphère où il faut vérifier l'efficacité : on est dans le contrat. Et puis on voit poindre dans les couples une certaine compétition entre les hommes et les femmes. Je sonne l'alerte, car l'intimité doit pouvoir être protégée de ces impacts. Sinon, aussi bien les hommes que les femmes, ne pourront plus être les uns pour les autres un espace de solidarité, d'entraide et d'appui l'un pour l'autre.

Les femmes ont renoncé à l'idée qu'elles devaient assumer seules le droit d'être des femmes, des mères, des professionnelles engagées et surtout elles commencent à guérir dans le monde du travail du complexe de parentalité. Elles commencent aujourd'hui à faire rentrer les questions de vie familiale et personnelle dans le monde du travail et elles sont en cela aidées par les hommes. Elles disent qu'elles ne veulent plus autant se sacrifier. Attention alors à ne pas coller une nouvelle couche d'idéalisation sur les femmes avec ce que vous appelez le *care*, les rôles modèles...

Les hommes commencent à saisir qu'ils ne peuvent plus continuer à miser pour affirmer leur virilité sur la réussite professionnelle, la sécurisation de l'équilibre économique de la famille. Ils ont compris que dans le monde du travail on est dans un contrat à durée limitée. Du coup ils se mettent à investir la famille comme un contrat à durée illimitée. Ils commencent à essayer d'opérer une translation du surinvestissement professionnel vers un investissement de la sphère familiale.

Mais ils buttent. En effet, ils ont bien intériorisés que les femmes déclenchaient les ruptures conjugales, et que dans ce cas les enfants ne leur étaient pas encore suffisamment confiés. Donc cette translation est en train de s'opérer et les hommes disent « ok pour la parentalité dans le monde du travail, mais alors ok pour la parité dans la vie familiale ». Mais s'ils se battent sur les questions de résidence en cas de divorce, ils ne se battent pas autant sur les soins au quotidien des enfants et le travail dans la maison... Nous sommes à une époque d'entre-deux.

L'engagement professionnel des femmes a été une chance pour le rapprochement des hommes avec leurs enfants. Les hommes commencent à sentir qu'ils vont être obligés de bouger, parce qu'ils ont opéré un rapprochement dans la relation aux enfants et que cela les rend plus sensibles à des enjeux humains. Ca relativise alors les questions comme l'argent, le pouvoir, le prestige ».

Il y a un début de prise de conscience que les hommes, les femmes, le monde du travail et les enfants forment un quadrilatère et qu'on ne peut plus agir sur un seul pilier.



Les ABCD de l'Égalité

«C'est tout doux les ABCD de l'égalité, il n'y a aucune agressivité dans tout cela ».

Nicole Abar, Chargée de mission ABCD de l'Égalité auprès des Ministères des Droits des Femmes et de l'Éducation nationale :

« Le projet c'est de prendre conscience que nous reproduisons les stéréotypes, quand ils créent du handicap. Dans la phase d'expérimentation actuelle ce sont 600 classes qui sont concernées dans 10 académies. Nous sommes d'abord intervenus auprès des inspecteurs, formateurs, enseignants, qui sont des courroies de transmission, avant d'aller vers les élèves.

On a créé des outils et sur le site ABCD de l'égalité, on trouve aussi des parcours pédagogiques. Mais cela s'intègre toujours dans le programme traditionnel. Les enseignants gardent leurs outils traditionnels. Simplement avec cette aide ils évitent qu'ils soient stéréotypants.

Prenons un exemple que j'ai suivi dans une école :

L'enseignante fait travailler les élèves sur les différents métiers, avec des pourcentages - ce qui est dans le programme.

Elle organise un débat - expression orale - toujours dans le programme.

Puis elle leur dit d'aller en salle informatique chercher des contre-exemples - travail sous word - toujours le programme.

Ils ont trouvé une femme chaudronnier, une femme dans l'équipe de Sébastien Loeb gérant une équipe de 12 mécaniciens, une femme footballeuse, un homme maïeuticien... Ils se souviendront que tous ces métiers c'est ouvert : je suis une fille, je suis un garçon, mais je suis libre. Deviens ce que tu veux devenir ! Construis, agis, respire, dynamise avec tout le potentiel d'une personne en devenir !

Un autre exemple :

La distribution de la parole est un indicateur très simple des inégalités. Les enseignants sont persuadés qu'ils ne font aucune différence. Tout le monde veut bien faire. C'est malgré soi qu'on est pris dans ce système. Dans une classe, j'ai proposé qu'on note une après-midi au tableau les interventions des filles et des garçons. 4 filles et 7 garçons étaient intervenus. Pas très frappant... Mais en fait les 4 filles étaient intervenues une fois, les 7 garçons 23 fois !

Les ABCD de l'égalité vont optimiser les autres dispositifs sur la violence, le harcèlement, le manque de respect des autres, des enseignants. Et s'il faut travailler sur la prise de confiance des filles, il faut aussi travailler sur le décrochage scolaire des garçons. les ABC le permettront ».