

LES FEMMES & LE MARCHÉ DU TRAVAIL



AVANT-PROPOS



Ce livret vise à sensibiliser à l'égalité femme-homme et s'inscrit dans le cadre du projet Interrégional Laboratoire de l'Égalité (PILE), porté par l'université de Franche-Comté et l'université de Genève (UNIGE).

POURQUOI ?

Sensibiliser à l'égalité femme-homme face à l'emploi.

POUR QUI ?

Pour tous les personnels et les étudiants de l'Université de Franche-Comté qui agissent pour la promotion de l'établissement (formation, recherche, ressources humaines).

QUELS OBJECTIFS ?

Pour mieux comprendre les situations, générer une réflexion, susciter l'envie de mettre en place des actions autour des enjeux de lutte contre les discriminations, améliorer les représentations et les comportements, ce livret présente :

- Des données chiffrées dans le milieu professionnel
- Des témoignages et des exemples de stéréotypes pour soulever des interrogations
- Un exemple d'activité à mettre en place

DANS QUEL CONTEXTE ?

«*Au cœur des enjeux de la cohésion sociale, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe juridique qui engage la France tant au niveau européen qu'international. [...]*

Au cours des dernières décennies, grâce à un arsenal législatif constamment renforcé, les droits des femmes ont progressé en France. Toutefois, malgré les avancées réalisées, les inégalités persistent et les femmes demeurent victimes de nombreuses discriminations : dans la sphère professionnelle, dans l'espace public, au sein même de leur foyer, où s'exercent majoritairement les violences sexistes et sexuelles.

*En 2016, deux grands plans interministériels ont été lancés afin de s'assurer de l'effectivité des droits dans les faits. Un premier plan interministériel pour l'égalité professionnelle (2016-2020) a été élaboré avec la participation de plusieurs partenaires du Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes. [...]*¹

*Ce plan s'inscrit dans l'objectif stratégique d'assurer l'égalité professionnelle, à la fois en termes d'égalité salariale, de mixité des métiers, de conciliation des temps de vie professionnelle et privée, ainsi que l'information sur les droits existants. [...]*²

*Depuis 2017, l'égalité entre les femmes et les hommes est la grande cause du quinquennat. Cette priorité se structure autour de deux objectifs principaux : faire progresser l'égalité des droits et assurer l'égalité dans les faits. [...]*³ »

Agissons ensemble pour trouver l'équilibre !

¹ Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, «Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Référence, Édition 2017», page 4. [Consulté le 20/09/2018]

² Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, «Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Référence, Édition 2017», page 5. [Consulté le 20/09/2018]

³ Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, «Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Référence, Édition 2017», page 6. [Consulté le 20/09/2018]

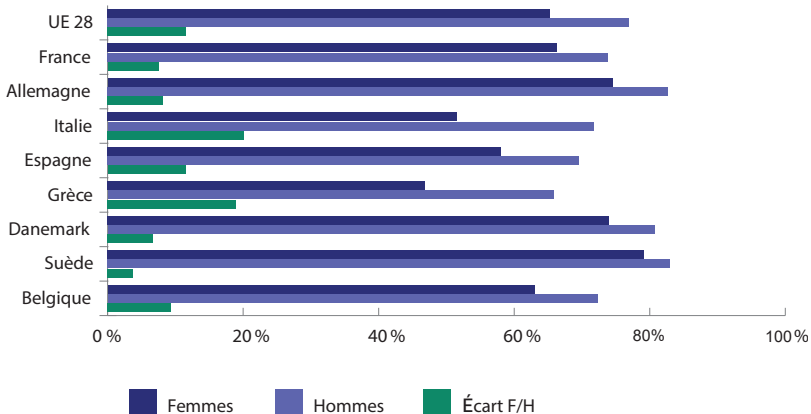
ÉTAT DES LIEUX



L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN EUROPE

Au niveau européen, l'égalité femme-homme face à l'emploi est-elle respectée ?

Taux d'emploi par sexe pour la tranche d'âge 20-64, en 2016 dans l'Union européenne⁴



Source: Eurostat.

QUE RETENIR ?

- Selon Eurostat, en 2016, le taux d'emploi des femmes en Union Européenne a atteint 65,3 % (11 points inférieurs à celui des hommes).

LE SAVIEZ-VOUS ?

- Objectifs de la stratégie pour l'égalité de genre 2016-2019 de la Commission européenne :
 - Accroissement de la participation des femmes au marché du travail et à l'indépendance économique.
 - Réduction de l'écart de salaire, de pension et de revenu entre hommes et femmes.
- La France s'est fixée un objectif de taux d'emploi des femmes de 70 %.⁵

⁴ Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Référence, Édition 2017 », page 25. [Consulté le 20/09/2018]

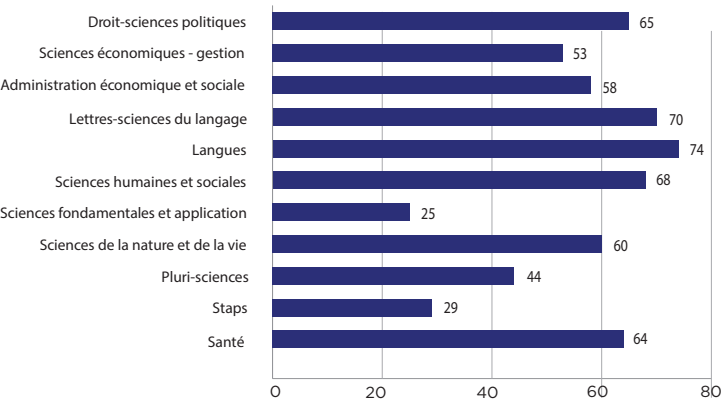
⁵ Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Référence, Édition 2017 », page 26. [Consulté le 20/09/2018]

L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME ET LA FORMATION

Peut-on observer une corrélation entre la proportion des femmes dans la formation et dans l'emploi ?

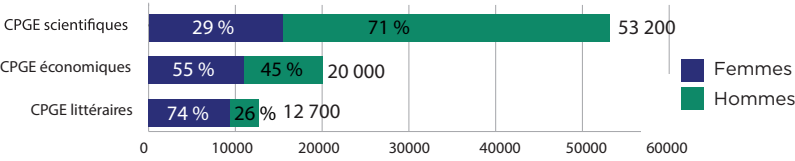
● Pendant la formation

Part des femmes à l'université, selon la discipline, en 2015 (%) ⁶



Lecture : en 2015, 65 % des étudiant.e.s inscrits en « droit-sciences politiques » sont des femmes.
Champ : France métropolitaine + Drom.
Sources : MENESR-DEPP, Filles et garçons, 2017, MENESR - DGESIP-DGRI - SIES.

Part des femmes dans les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE), selon la filière, en 2014 (en %) ⁷



Lecture : en 2014, 53 200 étudiant.e.s sont inscrit.e.s en classes préparatoires aux grandes écoles scientifiques. Parmi eux, 29 % sont des filles.
Champ : France métropolitaine + Drom.
Sources : MENESR-DGESIP-DGRI, SIES.

● À l'issue de la formation

Part des cadres et des cadres encadrants parmi les personnes en emploi en 2001 et 2013, trois ans après la sortie de la formation initiale ⁸

	Femmes	Hommes	Part de femmes cadres en (%)
2001	13 %	17 %	41
2013	20 %	20 %	49

Source : Céreq, enquêtes Génération 1998 et 2010.

Note de lecture : En 2013, parmi les actifs occupés, la part de jeunes femmes qui occupaient un emploi de cadre, 3 ans après leur entrée sur le marché du travail, est devenue équivalente à celle des jeunes hommes : 20 % des jeunes femmes comme des jeunes hommes de la génération 2010, contre 13 % des jeunes femmes et 17 % des jeunes hommes douze ans plus tôt. En d'autres termes, sur 100 jeunes cadres, 49 sont des femmes en 2013 contre 41 en 2001.

QUE RETENIR ?

- La répartition femme-homme est déséquilibrée dans les filières de formation.
- Les disparités et cloisonnements sur le marché du travail sont à l'image de la répartition dans les filières de formation.

LE SAVIEZ-VOUS ?

- Cette parité observée dans l'emploi des cadres est une grande première dans l'histoire de l'insertion professionnelle des jeunes. ⁹

^{6,7} Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Référence, Édition 2017 », page 14. [Consulté le 20/09/2018]

⁸ Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Référence, Édition 2017 », page 21. [Consulté le 20/09/2018]

⁹ Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Référence, Édition 2017 », page 20. [Consulté le 20/09/2018]

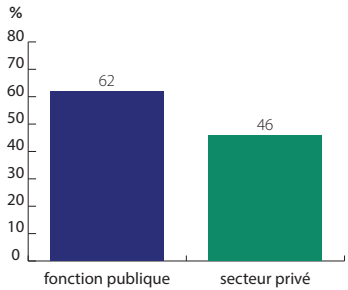
L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Comment se répartissent les femmes sur le marché du travail ?

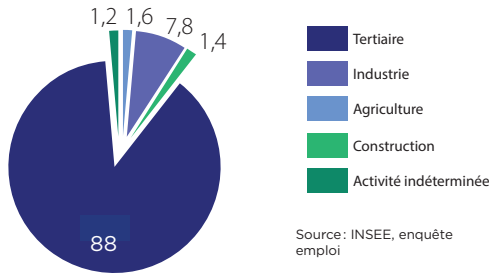
- **Présentation générale de la répartition des femmes sur le marché du travail**

Proportion de femmes dans la fonction publique et dans le secteur privé en 2014¹⁰

Note de lecture : majorité de femmes dans la fonction publique : 62 %

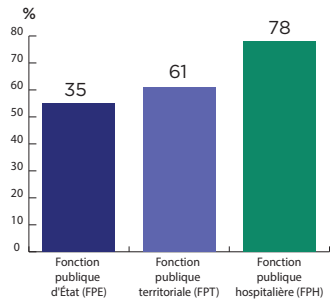


Proportion des femmes dans le secteur privé en France en 2016 (en %) ¹¹



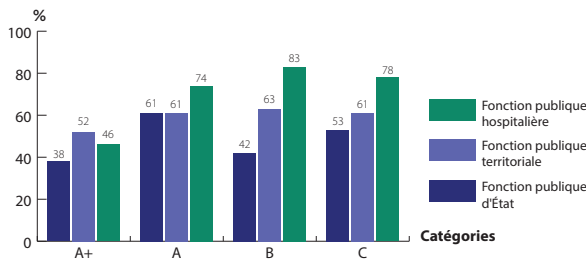
Proportion de femmes dans les différentes branches de la fonction publique en 2014¹²

Note de lecture : 78 % de femmes dans la FPH (chiffres comparables à ceux observés dans les formations de santé : 72 %)



Proportion de femmes dans la fonction publique par catégories professionnelles¹³

Note de lecture : 38% de femmes (et 62 % d'hommes) occupent un poste de catégorie A + dans la fonction publique d'État



QUE RETENIR ?

- Le pourcentage de femmes dans le secteur tertiaire est très élevé.
- Seulement 27 % des salariés dans les métiers de l'informatique et du numérique sont des femmes¹⁴.
- 74 % de femmes en catégorie A dans la FPH (depuis décembre 2010, le corps des infirmiers ainsi que celui de sage-femme correspondent à des postes de catégorie A)

^{10, 12, 13} Direction générale de l'administration et de la fonction publique, « chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique » - édition 2016, page 1, [consulté le 10/09/2018]

¹¹Insee, Tableaux de l'Economie Française, Emploi par activité, édition 2018, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3303413?sommaire=3353488>, [consulté le 10/09/2018]

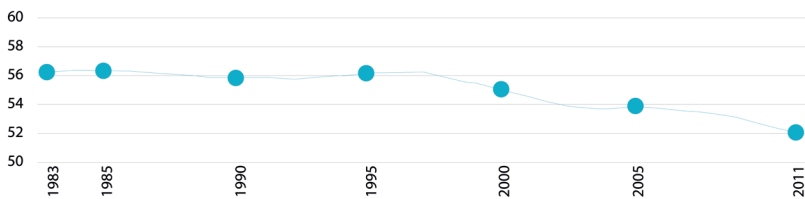
¹⁴ CIDJ, Informatique, numérique, web : où sont les femmes ingénieurs ?

<https://www.cidj.com/etudes-formations-alternance/etudes-superieures/informatique-numerique-web-ou-sont-les-femmes-ingenieurs> [consulté le 12/04/2018]

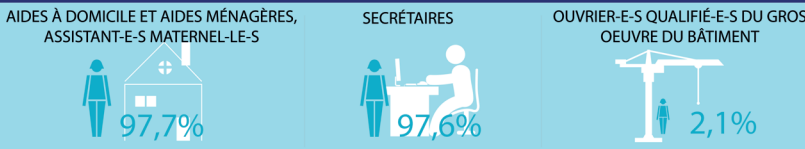
● La mixité des métiers

Une surreprésentation des femmes dans certains métiers¹⁵

ÉVOLUTION DE L'INDICE DE SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE* ENTRE 1983 ET 2011



LES TROIS MÉTIERS CONTRIBUANT LE PLUS À L'INDICE DE SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE EN 2011



* Indice de ségrégation professionnelle: mesure de la distribution des hommes et des femmes dans les différents métiers.

Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2014 et retraitement Dares.

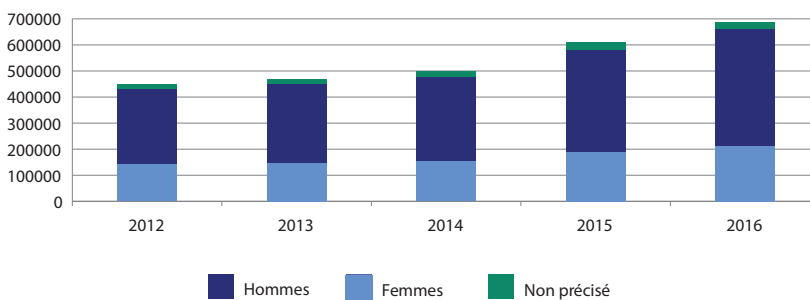
Note de lecture : l'indice de ségrégation montre comment les femmes et hommes devraient changer de métiers pour assurer une répartition parfaitement mixte par métiers : en 1983, 56 % des femmes et des hommes devraient changer de métiers pour atteindre la mixité parfaite ; en 2011, l'égalité serait assurée si 52 % des femmes et des hommes changeaient de métiers.

LE SAVIEZ-VOUS ?

- Un métier est référencé mixte lorsque la part des emplois occupés par des hommes ou des femmes représente entre 40 % et 60 % de chaque sexe.¹⁶
- Plusieurs actions interministérielles sont menées¹⁷ :
 - Une convention interministérielle en faveur de l'égalité dans le système éducatif [...]
 - Le plan et la plateforme nationale d'actions pour la mixité des métiers [...]

● La création d'entreprise

Part de femmes et d'hommes dans la création d'entreprise, 2012 à 2016¹⁸



Source : Infogreffe.

LE SAVIEZ-VOUS ?

- L'entrepreneuriat des femmes est soutenu par des actions et outils spécifiques.
- En 2013, un plan pour soutenir l'entrepreneuriat au féminin est lancé.

¹⁵ Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - l'Essentiel, Édition 2016 », page 5. [Consulté le 20/09/2018]

¹⁶ Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Référence, Édition 2017 », page 20. [Consulté le 20/09/2018]

¹⁷ Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Référence, Édition 2017 », page 10. [Consulté le 20/09/2018]

¹⁸ Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Référence, Édition 2017 », page 33. [Consulté le 20/09/2018]

L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME ET LES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES

Comment se créent les inégalités salariales ?

- L'inégalité salariale

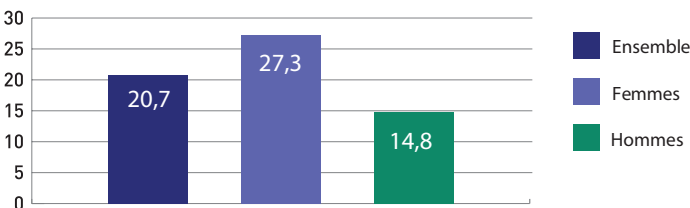
Écart de salaire entre les hommes et les femmes, 2000 - 2014¹⁹

Année	Salaire mensuel net (en euros)			Écarts de salaires (en %)
	Homme	Femme	Ensemble	
2014	2 410,00 €	1 962,00 €	2 225,00 €	-18,6
2013 ¹⁹⁾	2 389,00 €	1 935,00 €	2 202,00 €	-19,0
2012 ²⁰⁾	2 378,00 €	1 917,00 €	2 190,00 €	-19,4
2011	2 304,00 €	1 856,00 €	2 121,00 €	-19,5
2010	2 266,00 €	1 815,00 €	2 081,00 €	-19,9
2009	2 223,00 €	1 777,00 €	2 041,00 €	-20,1
2008	2 201,00 €	1 742,00 €	2 016,00 €	-20,9
2007	2 145,00 €	1 736,00 €	2 000,00 €	-19,1
2006	2 075,00 €	1 683,00 €	1 938,00 €	-18,9
2005	2 037,00 €	1 652,00 €	1 904,00 €	-18,9
2000	1 825,00 €	1 459,00 €	1 700,00 €	-20,0

r : données révisées
e : données estimées.

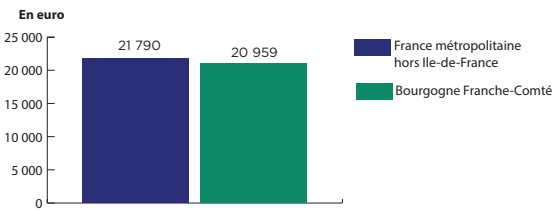
Note : depuis 2013, les cotisations patronales des complémentaires de santé obligatoires rentrent dans la mesure du salaire net au titre d'un avantage en nature. Les salaires nets en 2012 reportés ici ont été estimés après imputation de ces cotisations afin de fournir une mesure comparable à celle de 2013, permettant un calcul des évolutions entre 2012 et 2013. Champ : France, salariés en équivalent-temps plein (EQTP) du secteur privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs. Source : Insee, DADS (fichier semi-définitif).

Part des professions non-qualifiées dans les emplois des femmes et des hommes, en 2013 (en %) ²⁰



Champ : actifs occupés des ménages de France métropolitaine.
Source : Insee, enquêtes Emploi, 2013; calcul Daes (2014)

Salaire net annuel moyen en EQTP (Équivalent Temps Plein) des femmes en 2015²¹:



^{19, 20} Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Référence, Édition 2017 », page 19. [Consulté le 20/09/2018]

²¹ Insee, Indicateurs régionaux sur les inégalités entre les femmes et les hommes, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2513786>, [Consulté le 20/09/2018]

• L'articulation vie professionnelle et personnelle

L'articulation entre les vies personnelle et professionnelle est une source d'inégalité sur le marché du travail²². Les facteurs d'inégalité sont les suivants :

L'âge et le nombre d'enfant²³ :

- 63 % des mères en couple ayant au moins 2 enfants dont un de moins de 3 ans travaillent.
- 80 % des pères en couple ayant au moins 3 enfants dont l'un de moins de 3 ans travaillent.
- 83 % des mères en couple travaillent quand les enfants ont plus de 3 ans.
- Pour les pères en couple, le taux d'emploi varie peu avec le nombre et l'âge des enfants : il s'élève au moins à 86 % quelle que soit la situation familiale.

(Insee Références, 2017)

Pour faciliter l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle, le gouvernement met en place des mesures incitatives²⁴ :

- 60 000 places créées en crèches depuis 2012
- 25 000 places ouvertes dans les écoles maternelles depuis 2013
- des solutions innovantes d'accueil et adaptées au territoire sont mises en place

La répartition du travail domestique :

- la part du travail domestique des femmes diminue depuis 1998²⁵
- la part du travail domestique des hommes évolue mais ne vient pas équilibrer celui des femmes (223 min/jour pour les femmes VS 135 min/jour pour les hommes)²⁶
- la réduction du temps de travail domestique résulte essentiellement des avancées technologiques qui permettent de réduire le temps consacré aux tâches ménagères²⁷

QUE RETENIR ?

- L'écart de salaire net moyen secteur privé et public confondus est de près de 19 % en 2014. [...] ²⁸
- Les raisons de ces inégalités sont diverses: le type d'emploi effectué, le volume d'heures travaillées, le diplôme obtenu, l'expérience accumulée, etc. [...] ²⁹
- L'articulation entre les vies personnelle et professionnelle est une source d'inégalité sur le marché du travail.

LE SAVIEZ-VOUS ?

- En 2016, 30 % des femmes qui travaillent sont à temps partiel, contre seulement 8 % des hommes.³⁰
- Une partie de l'écart salarial entre les femmes et les hommes (autour de 4-10 %) reste inexpliquée, ce qui démontre la présence de discriminations dites « pures » à l'égard des femmes. [...] ³¹
- Les femmes en professions libérales sont de plus en plus présentes dans les métiers de la santé et du droit³²
- Dans la fonction publique territoriale, l'écart salarial observé est de près de -11 % pour les femmes, -15 % dans la fonction publique d'État et près de -22 % dans la fonction publique hospitalière. [...] ³³

²² Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Référence, Édition 2017 », page 22. [Consulté le 20/09/2018]

^{23, 25, 27} Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Référence, Édition 2017 », page 24. [Consulté le 20/09/2018]

²⁴ Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Référence, Édition 2017 », page 34. [Consulté le 20/09/2018]

²⁶ Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Référence, Édition 2017 », page 21 [Consulté le 20/09/2018]

^{28, 29, 30, 31, 32, 33} Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Référence, Édition 2017 », page 18. [Consulté le 20/09/2018]

TÉMOIGNAGES



Monsieur A :
Un des rares maïeuticiens en France

Cette profession n'a pas été une vocation première, il l'a choisie par défaut.

Après un an et demi d'exercice libéral, il remarque : « c'est le hasard qui m'a amené là, et je ne changerai rien ».

Ses études à l'école de sages-femmes l'ont passionné, même si la difficulté était grande.

Il fait remarquer que peu d'hommes étaient présents dans sa formation : « nous étions 4 hommes pour 23 femmes, et maintenant, il ne reste que moi, les autres ont abandonné. Dans son travail il a pu constater des comportements différents à son égard : « je n'essuie que quelques refus de femmes qui ne veulent pas être auscultées par un homme. Le fait que je sois un homme est apprécié par les mères et les pères. J'ai même parfois l'impression d'être la sage-femme des hommes. » ³⁴

Madame B :
Mécanicienne automobile

Elle a été confrontée à des a priori de beaucoup de patrons qui n'engageaient pas de femmes. Pour autant, elle travaille dans un atelier de mécanique depuis 3 ans.

Cette passion a commencé lorsqu'elle a restauré une voiture avec un ami. Elle révèle que le secret pour rentrer dans ce milieu masculin, c'est la motivation : « je me suis dit que je devais foncer parce que c'est ce que j'ai envie de faire » ³⁵

Monsieur C :
Garagiste Prix du maître d'apprentissage en 2017, catégorie « valorisation de la mixité »

D'après lui, aujourd'hui, avec l'évolution des matériaux et de l'automobile, une femme peut parfaitement travailler dans un garage.

Madame D :
Électricienne

Électricienne après une reconversion professionnelle choisie, elle a toujours été la seule femme, tant au cours de sa formation que dans son travail. Elle a déjà entendu, sur des chantiers notamment, des remarques machistes. Selon elle, dans ce secteur, des questions d'aménagement liées à la présence des femmes (toilettes, vestiaires) se posent car cela suscite un coût supplémentaire important pour les entreprises.

Madame E :
Conceptrice web

Sexisme chez les développeurs : « j'ai abandonné »

Les femmes qui codent doivent faire face à des blagues sexistes et des crises de légitimité.

Aujourd'hui, entre 10 % et 20 % des développeurs sont des femmes. Un pourcentage qui montre les difficultés des femmes avec ce métier – toujours un truc de mec, le code. Le code, c'était sa passion. L'ambiance au travail et les rapports avec ses collègues, des hommes généralement, ont eu raison d'elle. En freelance ou en agence, la situation a été la même. ³⁵

Madame F :
Ingénieure en industrie

Diplômée ingénieure en industrie à 22 ans, très jeune dans un secteur ne comportant que 10 % de femmes.

Dans ses missions, elle n'a jamais rencontré de directrice de production, poste le plus en lien avec les ateliers.

Il n'est pas toujours facile de trouver sa place dans un milieu professionnel principalement masculin. C'est pourquoi, selon elle, il est important de s'affirmer dès le début.

Elle note qu'il persiste quelques réticences à l'embauche d'une femme, notamment liées à la maternité.

Elle pense que les comportements sont conditionnés par les expériences vécues.

Le poids du passé fait que les filles ne se dirigent pas facilement dans le secteur industriel.

³⁴ <https://www.letudiant.fr/metiers/metiers---portraits-de-pros/metiers-de-garcons-metiers-de-filles-bousculez-les-prejuges/anthony-maieuticien-certains-femmes-ne-veulent-pas-etre-auscultees-par-un-homme.html> [Consulté le 10/05/2019]

³⁵ www.nouvelobs.com/rue89/rue89-questions-de-genre/20160926.RUE3894/sexisme-chez-les-developpeurs-j'ai-failli-abandonner.html [Consulté le 10/05/2019]

³⁶ <https://www.rtl.be/info/belgique/societe/laura-est-mecanicienne-automobile-je-me-suis-dit-que-je-devais-foncer-parce-que-c-est-ce-que-j-ai-envie-de-faire-video--892190.aspx> [Consulté le 10/05/2019]

ATTENTION AUX CLICHÉS!



On dit que les femmes :

- privilégient leur vie de famille
- ne sont pas carriéristes
- manquent de leadership
- manquent d'une capacité à prendre des décisions
- ont un sens aigu des relations humaines

On dit que les hommes :

- sont plus disponibles que les femmes
- sont attirés par le pouvoir
- sont sûrs d'eux
- résistent au stress
- privilégient leur carrière professionnelle

• Qu'est-ce qu'un stéréotype ?

- « Les stéréotypes sont des croyances partagées concernant les caractéristiques personnelles, généralement des traits de personnalité, mais souvent des comportements, d'un groupe de personne. »

J.-P. Leyens, V. Yzerbyt et G. Schadron, « Stéréotypes et cognition sociale », éd. Mardaga, 1996

- « Les stéréotypes de genre constituent un sérieux obstacle à la réalisation d'une véritable égalité entre les femmes et les hommes et favorisent la discrimination fondée sur le genre. Ce sont des idées préconçues qui assignent arbitrairement aux femmes et aux hommes des rôles déterminés et bornés par leur sexe. Les stéréotypes sexistes peuvent limiter le développement des talents et capacités naturels des filles et des garçons comme des femmes et des hommes, ainsi que leurs expériences vécues en milieu scolaire ou professionnel et leurs chances dans la vie en général. »

Conseil de l'Europe [en ligne], [consulté le 17/09/2018]

www.coe.int/fr/web/genderequality/gender-stereotypes-and-sexism

• Pourquoi avoir recours aux stéréotypes ? ³⁷

« Imaginons par exemple que nous soyons amené(e)s à parler avec nos élèves des métiers du bâtiment ou des travaux publics. Demandons-nous très honnêtement si nous n'allons pas spontanément nous adresser en priorité aux garçons ? »

(Houadec & Lizan, 2008)

En effet, si l'on nous demandait de décrire spontanément ce qui nous vient à l'esprit lorsque l'on nous parle de « métiers de filles » et « métiers de garçons », que dirions-nous ? N'aurions-nous pas à l'esprit les mots infirmière, aide à domicile, secrétaire, coiffeuse... Puis ceux de garagiste, plombier, VRP ou encore chirurgien... ?

Rien de plus commun !

Pour ne pas se laisser submerger par un nombre trop important d'informations, il est plus facile pour notre cerveau de fonctionner avec des catégories préconçues. Ainsi, nous possédons tous des opinions généralisées sur un type d'individus ou sur un groupe appelées stéréotypes. Ces croyances sont là pour économiser notre réflexion. Elles fonctionnent selon des schémas simplistes et non sur des faits avérés et prouvés.

Ces stéréotypes, au même titre que les normes, font partie de notre culture. Tout au long de notre vie, les normes, valeurs, idées de notre groupe d'appartenance (famille, amis, milieu culturel) nous façonnent et influencent nos attitudes et comportements.

Ces stéréotypes jouent ainsi une place importante dans les relations de groupe. S'ils nous permettent un traitement plus rapide des informations, ces stéréotypes peuvent avoir des effets pervers et provoquer des erreurs de jugements.

• Le sexisme ordinaire au travail ³⁸

Le sexisme ordinaire se définit* comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de délégitimer et d'inférioriser les femmes, de façon insidieuse voire bienveillante. Il se manifeste au quotidien, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des stéréotypes négatifs, des marques d'irrespect, des pratiques d'exclusion.

* Source : définition établie par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 2015.

³⁷ Académie de Clermont-Ferrand et Onisep Auvergne, « Filles et garçons à l'école, clichés en tout genre », 2011, page 10. [consulté le 09/11/2018]

³⁸ APEC RH, décembre 2017 - n° 23, page 17, [consulté le 09/11/2018]

ANIMATION



Pour réfléchir sur les représentations et les stéréotypes, voici un exercice qui peut permettre d'engager un travail de sensibilisation.

L'animation se déroule en 2 phases :

EN DÉBUT DE SÉANCE (PHASE 1)

1. Former des groupes de 4 personnes maximum
2. Distribuer à chaque groupe une fiche qui ne comporte qu'une seule des questions suivantes :

Q1 - Quelles sont pour vous les qualités d'une femme / d'un homme ?

Q2 - Quelles sont les études les plus prisées par les femmes / par les hommes ?

Q3 - Quels sont pour vous les métiers dits de femmes / dits d'hommes ?
3. Invitez-les à répondre très spontanément à la question (3 minutes)
4. Récupérer les fiches complétées par les réponses écrites du groupe

PRÉSENTER LA PLAQUETTE ET SES DONNÉES CHIFFRÉES

5. Accompagner le groupe à découvrir le contenu de la plaquette

EN FIN DE SÉANCE (PHASE 2)

6. Présenter les réponses aux questions posées en début de séance
7. Engager un temps d'échanges sur l'écart de pensée avant / après :
 - La situation est-elle telle qu'on l'imaginait ?
 - Ne sommes-nous pas nous-mêmes enfermés par nos propres représentations ?
 - Comment agir pour dépasser nos préjugés ?

À NOUS D'AGIR !



Université de Franche-Comté
www.univ-fcomte.fr