HOMMES / FEMMES

IDEES REÇUES ET STÉRÉOTYPES

Stéréotypes Hommes/Femmes
Sommaire

Introduction..... p.3

Définitions..... p. 4 à 6

Provenances.....p. 7 à 11

Impacts dans la sphère professionnelle..... p. 12 à 21

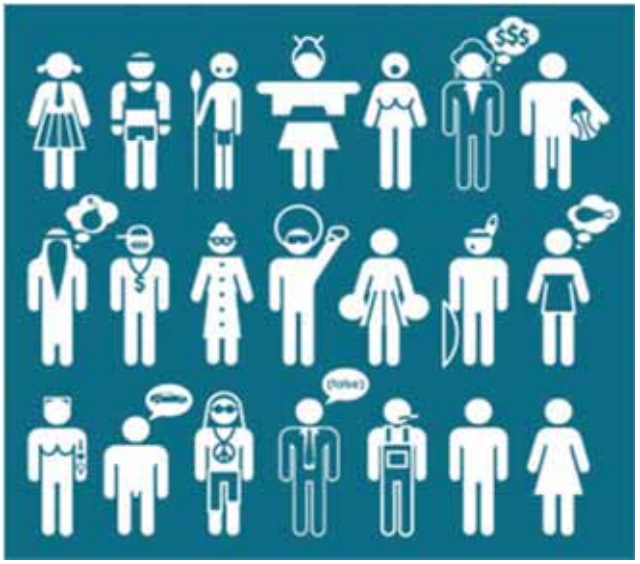
Annexes..... p. 22 à 25

Manuels scolaires, catalogues de jouets, articles de presse, débats télévisés, campagnes de publicité, couloirs de nos entreprises… ***les idées reçues sur les hommes et sur les femmes sont partout.***

Nous en entendons souvent, et contribuons bien souvent à les véhiculer sans même nous en rendre compte.

Mais que recouvrent ces idées reçues, ou « stéréotypes de genre » ? A quoi servent-ils ? D'où viennent-ils ? En quoi influencent-ils notre manière de penser la société et la vision que l'on se fait de l'autre ? Quels impacts peuvent-ils avoir en entreprise ?

Qu'est-ce qu'un stéréotype?



Un stéréotype est une croyance partagée par un groupe à propos d'un autre groupe. Les stéréotypes nous sont **nécessaires pour appréhender le monde,** c'est pourquoi ils sont si **persistants** : Les français sont « chauvins », les allemands sont « ponctuels », les femmes sont « douces », les hommes sont « forts »… **Nous sommes tous empreints de stéréotypes !**

Les stéréotypes sont **difficilement remis en question car ils font partie de notre identité** : nous les utilisons à propos des groupes auxquels nous avons le sentiment d'appartenir, pour nous sentir plus forts ou supérieurs à d'autres groupes, pour renforcer notre sentiment d'appartenance, ou encore pour excuser certaines de nos faiblesses.

L'important est donc de prendre conscience de nos stéréotypes et de leurs effets, pour les déconstruire et les dépasser.

Testez vous ! *https://implicit.harvard.edu/implicit/canadafr/measureyourattitudes.html*
Comment passe-t-on des stéréotypes à la discrimination : *pour en savoir plus*

… et un stéréotype de genre?

Les stéréotypes de genre sont des croyances sur les différences entre les hommes et les femmes, leurs compétences, leurs attitudes psychologiques, leurs ambitions et leurs comportements.

Il s'agit de généralisations de ce que l'on attend des hommes et des femmes dans un contexte social spécifique : **nos stéréotypes nous servent de repères pour apprécier rapidement les comportements des hommes et des femmes.** Par exemple, sont répandus les stéréotypes selon lesquels la femme doit être serviable et douce ; tandis que l'homme doit être fort et viril.

Des stéréotypes en tous genres…

Les rôles que l'on attribue aux hommes et aux femmes sont **culturels.** Ils peuvent différer d'un pays à l'autre, voire d'une entreprise à une autre.

Il est possible de classer les stéréotypes de genre en 2 catégories principales :

1/ Les qualités personnelles : on attend par exemple souvent des femmes qu'elles soient tolérantes, à l'écoute, sensibles, douces et séductrices, alors qu'on attend des hommes qu'ils aient confiance en eux, qu'ils fassent preuve d'agressivité, qu'ils soient ambitieux, affirmés, compétitifs et exigeants.

Qualités attribuées aux Hommes	*Qualités attribuées aux femmes*
Energiques	Intuitives
Indépendants	Spontanées
Logiques	Attentionnées
Manipulateurs	Coopératives
Compétitifs	Souples
Capables d'adaptation	Emotives
Décidés	Minutieuses

Source : selon Morgan G. cité dans La promotion des femmes aux postes de décision, BIT, 1997

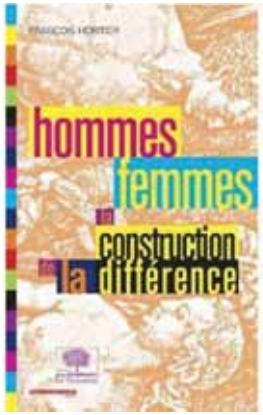
2/ Les comportements domestiques : on considère que les femmes s'occupent mieux des enfants que les hommes, tandis que les hommes sont considérés comme étant meilleurs bricoleurs. L'inconscient collectif reste imprégné de l'idée selon laquelle les femmes seraient meilleures pour les tâches domestiques que les hommes.

D'où viennent ces stéréotypes de genre?

Les stéréotypes ne sont pas innés mais intégrés, dès le plus jeune âge.

Pour aller plus loin…

Découvrez le point de vue de Françoise Héritier, anthropologue, en cliquant sur son ouvrage :



➢ Des attentes et de l'influence parentale :

Les parents ont des attentes différentes pour la fille et pour le garçon, même si cela reste souvent inconscient : d'après Hoffman (1977), les parents attendent de leur fils qu'il soit indépendant, sûr de lui, ambitieux, travailleur, intelligent et volontaire. Pour leur fille, ils attendent plutôt qu'elle soit gentille, aimable, attirante, qu'elle ait de bonnes manières, et soit bonne mère.

D'où viennent ces stéréotypes de genre?

➢ Des attentes et de l'influence parentale :

• **Le ton de voix emprunté pour parler au bébé est différent selon le sexe du bébé** : on parle plus doucement à une petite fille, plus fermement à un petit garçon.

• «***On accepte du bébé garçon des comportements refusés à la fille*** : *par exemple l'agitation corporelle, qui semble inquiétante chez une fille, est acceptée chez un garçon. Cette différence de tonicité ira en s'accentuant, de sorte qu'a l'âge de deux ans le coup de pied rageur du garçon sera mieux accepté que celui de la fille.* » *Christiane Olivier*

• Plus tard, les parents vont plus volontiers **faire faire aux garçons des corvées d'entretien autour de la maison** (peinture, tondre la pelouse), alors que **les filles seront susceptibles de réaliser des corvées domestiques** (cuisine, linge). *Basow - 1992*

Conséquence : **dès l'âge de 2 ans ½, les enfants ont intégré les stéréotypes de genre** et sont susceptibles de les généraliser à une variété d'activités, d'objets, et de métiers. *Fagot, Leinbach et O'Boyle - 1992*

D'où viennent ces stéréotypes de genre?

➢ De l'école et de l'influence des pairs :

• **Dès la maternelle, les garçons craignent de passer pour des « poules mouillées » ou d'être traités de « gonzesses »**. Ils évitent tout comportement considéré comme efféminé et les jeux considérés comme féminins type poupée ; à l'inverse les filles peuvent éprouver de l'intérêt pour des jeux de type masculin et semblent éprouver peu d'angoisse dans les activités de « garçon manqué » (Sullerot).

• **Comme les parents, et comme nous tous, les instituteurs et les professeurs n'échappent pas aux stéréotypes de genre** : inconsciemment, ils ne se comportent pas de la même façon avec les garçons qu'avec les filles, et véhiculent donc leurs propres stéréotypes aux enfants. **Ils ne sont pas aidés par les manuels scolaires, qui restent très stéréotypés** (dans un manuel de mathématiques, M. Duchemin achète une scie et une perceuse tandis que Mme Duchemin achète un rôti de veau et un camembert!)

D’où viennent ces stéréotypes de genre?

➢ Des livres et jouets pour enfants

• **Livres pour enfants** : Le plus souvent, les filles sont représentées de façon passive et à l'intérieur. Les garçons, au contraire, sont actifs et souvent à l'extérieur de la maison. Une prise de conscience progressive s’est faite sur ce sujet, et les livres pour enfants évoluent vers des univers moins stéréotypés.

• Les **catalogues de jouets** sont des condensés de stéréotypes de genre : aux petites filles les pages couvertes de poupées, coffrets de maquillage, déguisements de princesse, dînettes, jeux de marchande, poussettes et robots électroménagers des plus réalistes ; aux garçons les voitures, robots, pistolets, trains électriques, circuits miniatures, coffrets de chimiste et panoplies de Zorro…

D’où viennent ces stéréotypes de genre?

➢ **De la publicité**

Les médias présentent des hommes et des femmes correspondant à un **modèle-type** :

• **Les femmes sont belles et minces**, à la fois jeunes et matures, blondes ou brunes mais rarement rousses. Quant aux comportements adoptés par les femmes à la télévision, ce qui prédomine, c’est la douceur, le sentiment maternel, le soutien
et la disponibilité sexuelle.

• **Les hommes**, quant à eux, obéissent toujours à l’impératif d’être **beaux et musclés.** Au niveau comportemental, les hommes sont dominants, protecteurs, rationnels et compétitifs.

Quels impacts dans la sphère professionnelle?

Y a-t-il des métiers d'hommes? Des métiers de femmes?

Il n'y a **pas de métiers d'homme ou de métiers de femmes**, tout simplement car il n'y a pas de qualités intrinsèques aux hommes ou aux femmes, mais des attentes issues de constructions sociales.

Ce sont **les stéréotypes de genre qui conduisent à** une **concentration d'un des deux sexes dans certains métiers/secteurs** (ex : infirmières, plombiers)

Et plus spécifiquement :

- une **concentration** des **femmes dans des secteurs peu valorisés** (secteur social, enseignement…) et une tendance à la dévalorisation de certains métiers occupés principalement par des femmes (esthétique…)
- une **concentration** des **hommes dans les métiers techniques, plus valorisés,** et dans les **postes à responsabilité**

Cela peut donner **l'illusion**, quand on regarde les répartitions hommes-femmes dans certains secteurs/métiers, **que certains métiers sont sexués.** C'est en fait l'orientation scolaire et professionnelle qui se retrouve sexuée, en raison des stéréotypes !

Les stéréotypes de genre guident souvent les choix d'orientation

• **Les filles** se tournent plus facilement vers le social, le médico-social, l'esthétique, l'enseignement, les services... qui sont souvent les secteurs vers lesquels leurs parents, pairs et professeurs les ont inconsciemment orientés en raison de leurs stéréotypes de genre

• **Les garçons** s'orientent plutôt vers les secteurs de la construction, de la production, de l'industrie, et vers des métiers à risques et/ou à responsabilités, pour les mêmes raisons.

Par ailleurs, **les filles, marquées par les stéréotypes de genre, affichent moins naturellement des ambitions de carrière,** alors qu'elles ont en moyenne de meilleurs résultats que les garçons au lycée.

Les stéréotypes de genre guident souvent les choix d'orientation

Des filles en moyenne plus diplômées…

En moyenne sur 2007, 2008 et 2009**, 30 % des filles sorties du système éducatif sont diplômées de l'enseignement supérieur** du DEUG au doctorat, contre 22 % des garçons.

… mais peu attirées par les formations scientifiques… en raison des stéréotypes de genre

En **2010**, alors que les filles représentaient **45,2% des terminales Scientifiques** (avec un taux de réussite de 91% au bac cette année là), elles ne représentaient que **27% des élèves entrant en écoles d'ingénieurs**.

Des choix de spécialités différents…

… en apprentissage, les filles choisissent les spécialités de coiffure-esthétique et commerce-vente, et les garçons l'agroalimentaire et le bâtiment…

Rentrée 2010

Groupes de spécialités des filles	%	Groupes de spécialités des garçons	%
Coiffure, esthétique, autres services aux personnes	29	Agroalimentaire, alimentation, cuisine	21
Commerce, vente	24	Bâtiment : finitions	11
Accueil, hôtellerie, tourisme	12	Bâtiment : construction et couverture	10
Agroalimentaire, alimentation, cuisine	10	Moteurs et mécanique auto	8
Santé	9	Électricité, électronique	7
Travail social	3	Travail du bois et de l'ameublement	7
Productions animales, élevage spécialisé	3	Structures métalliques	6
		Aménagement paysager	4
		Accueil, hôtellerie, tourisme	4
Autres spécialités de la production	6	Autres spécialités de la production	13
Autres spécialités des services	5	Autres spécialités des services	8
Ensemble filles	100	Ensemble garçons	100

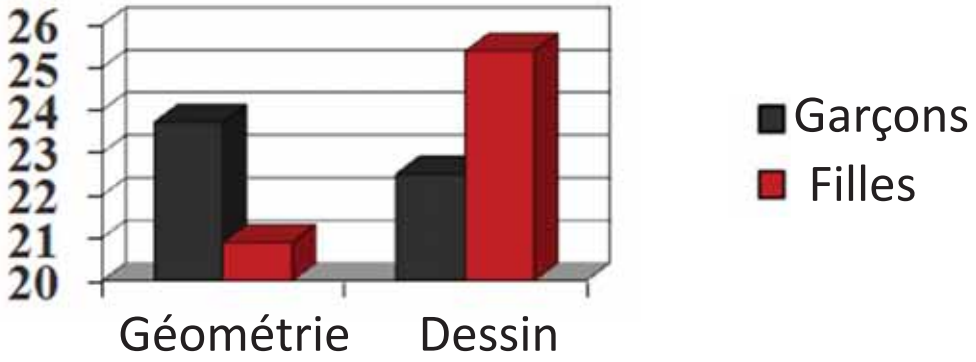
L'impact des stéréotypes sur la performance

Il existe une idée très répandue dans nos sociétés: **les filles seraient moins fortes en mathématiques que les garçons.** Qu'en est-il réellement ?

→ Etude menée par Huguet et Regner (2007) sur les performances scolaires des filles en mathématiques, sur 454 élèves de 6ème et 5ème :

1/ Chaque classe est divisée en 2 groupes mixtes. Les enfants sont sur des tables séparées.
2/ Ils doivent reproduire une figure complexe.
3/ Le même exercice est présenté à un premier groupe comme un **exercice de géométrie** et à un second groupe comme un **exercice de dessin**. Le score maximum est de 44 points.

Scores moyens pour chaque modalité, par sexe :



Dans la modalité « exercice de dessin », la performance des filles est significativement supérieure à celle des garçons, alors que dans la modalité « exercice de mathématiques », elle est significativement inférieure. **A votre avis… pourquoi ?**

L'impact des stéréotypes sur la performance

Face à la peur de confirmer un stéréotype (« je suis une fille, donc je suis probablement moins douée que les garçons en mathématiques »), les individus faisant partie du groupe stigmatisé sont malgré eux conduits à **reproduire le stéréotype dont ils sont victimes** lorsqu'ils se retrouvent en situation d'évaluation.

La tâche reliée au stéréotype engendre non seulement une **peur de confirmer le stéréotype**, mais aussi un **désinvestissement pour la tâche confiée** (« puisque les filles sont moins douées, je n'ai rien à prouver »), confirmant ainsi le stéréotype, et réduisant les performances du groupe stigmatisé.

C'est la menace du stéréotype.

- ↗ des pensées interférentes
- ↘ de la concentration

Les stéréotypes de genre comme obstacles à l'accès des femmes aux postes d'encadrement et de direction

Les **caractéristiques dites masculines** (compétitifs, décidés, ambitieux, disponibles, etc.) **servent encore souvent de critères de nomination aux postes au plus haut niveau de la structure organisationnelle.**
Par ailleurs, la détection des hauts potentiels se fait souvent dans la tranche d'âge 30-35 ans, alors même que cela correspond souvent à une période de vie (maternité, enfants en bas âge…) où les femmes sont moins disponibles. D'autant que **s'ajoute à la maternité le stéréotype selon lequel la gestion de la sphère privée incombe majoritairement aux femmes !**

Quelques réserves communément émises concernant le recrutement de femmes cadres :
- Difficultés pour les femmes mariées d'occuper des emplois nécessitant des déplacements fréquents
- Incertitude quant au fait que les femmes s'impliqueront totalement tout au long de leur carrière
- Difficultés à gérer les rapports de pouvoir

Les stéréotypes de genre comme obstacles à l'accès des femmes aux postes d'encadrement et de direction

L'autre obstacle majeur à l'accès des femmes aux postes de décision est **la culture du présentéisme** dans l'entreprise, en France.

Cette culture pénalise fortement les femmes qui restent, dans l'inconscient collectif, responsables de la sphère domestique : **l'amalgame entre assiduité et disponibilité, présence et résultat**, est répandu dans les entreprises. En France, un temps de présence important sur le lieu de travail est considéré comme la preuve d'un engagement professionnel. Ce n'est pas le cas dans d'autres pays.

Tous ces éléments contribuent à former **le « plafond de verre »,** qui désigne « **l'ensemble des obstacles visibles ou invisibles excluant les femmes des niveaux hiérarchiques les plus élevés dans la majorité des organisations ».**

Les hommes, également prisonniers et victimes des stéréotypes

- En France, pour un homme cadre, quitter le travail avant 18h30 est assimilé à un manque d'implication ou d'ambition (culture du présentéisme). Pourtant en Allemagne partir tard est une preuve de désorganisation !
- De la même façon, un homme qui prend son congé de paternité en France peut-être perçu comme manquant d'implication ou d'ambition. En Norvège, un homme qui ne le prendrait pas serait perçu comme un mauvais citoyen !
- Un homme qui refuse une promotion va provoquer l'incrédulité, tout comme celui qui déciderait d'accompagner la sortie scolaire de ses enfants.

Pourtant, les hommes ne sont pas naturellement moins aptes que les femmes aux tâches domestiques ou aux soins aux nourrissons

Les hommes, également prisonniers et victimes des stéréotypes

Et en dehors de l'entreprise ? La société accepte encore mal que les hommes prennent en charge la gestion de la sphère privée : **« A l'école je m'entends dire qu'on ne voit jamais la maman »** - raconte ainsi un papa.

Si les femmes sont bien celles qui ont le plus souffert (et souffrent encore) d'inégalités criantes liées aux stéréotypes de genre, **la marche vers l'Egalité Professionnelle ne saurait se faire sans les hommes !**

Dépasser les stéréotypes de genre

Les 5 champs de l'accord EGAPRO de la Branche IEG, signé à l'unanimité des partenaires sociaux le 20 décembre 2011, constituent autant de voies pour contribuer à dépasser les stéréotypes de genre dans chacune des sociétés où s'applique l'accord.

✓ Le premier champ de cet accord « **Une nécessaire évolution des mentalités** » prévoit notamment la formation des managers et des partenaires sociaux aux exigences de l'égalité professionnelle. Le présent diaporama constitue un premier outil de sensibilisation.

✓Avec le cinquième axe, « **Articuler vie professionnelle/vie personnelle** », la Branche vise la remise en cause d'une répartition stéréotypée des rôles dans l'exercice de la responsabilité familiale et doit permettre aux pères d'exercer pleinement leur parentalité.

La recherche de cette articulation est de nature à **rééquilibrer le modèle de la disponibilité totale et de la survalorisation du présentéisme** et à favoriser en cela la qualité de vie au travail.

Les entreprises sont invitées à développer des actions permettant une articulation harmonieuse entre la vie professionnelle et la vie personnelle, en s'engageant sur deux pistes d'action :

- L'organisation du travail
- Les aides à la gestion de la parentalité

Annexes

1/ Des stéréotypes à la discrimination

2/Le point de vue de l'anthropologue F. Héritier sur les stéréotypes de genre

3/Pour en savoir plus…

Annexe 1 : De la catégorisation à la discrimination

Pour fonctionner, nous avons besoin de trier les objets, les situations….et les gens. Ce tri donne naissance a des catégories (petits-grands, hommes-femmes, blanc-noir,…) qui sont à l'origine des stéréotypes, des préjugés et parfois de la discrimination.

La catégorisation → Stéréotypes → Préjugés → Comportement discriminant

La catégorisation permet de ranger ou classer dans des catégories ce que nous percevons .
Elle est à l'origine de la production des stéréotypes mais aussi des préjugés et de la discrimination.

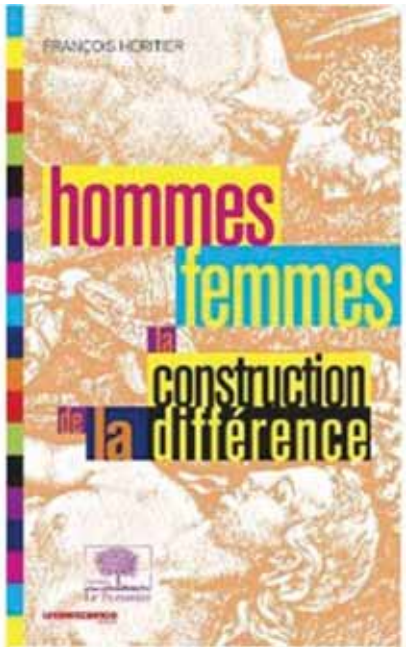
Les stéréotypes sont des images figées présentes dans nos têtes, sorte de moules ou de clichés qui nous conduisent à percevoir la réalité au travers d'un filtre.

le préjugé est une prédisposition à adopter un comportement négatif envers un groupe, ou envers les membres de ce groupe, qui repose sur une généralisation erronée et rigide.

La discrimination est un comportement négatif dirigé contre des membres d'un groupe à l'endroit duquel nous entretenons des préjugés .

Retour en page 3 :

Annexe 2 : le point de vue de l'anthropologue F. Héritier sur l'origine des stéréotypes



Le modèle d'opposition masculin/féminin ne date pas d'hier… Voyageons dans le temps avec Françoise Héritier.

La différenciation hommes/femmes, modèle de toutes les autres différenciations, **est inhérente à la capacité humaine de penser et à notre besoin de donner du sens.** Pour construire leur modèle de pensée, les humains ne pouvaient se fonder que sur leurs observations. Ils ont remarqué une constante chez les mammifères: **il y a deux sexes.** Seules les femelles sont capables de faire les enfants des deux sexes, mais le coït est nécessaire pour qu'il y ait grossesse. Ainsi, les mâles se sont appropriés les femelles pour se reproduire. Rapidement, le rôle de la femelle a été dévolu à la fabrique des enfants et relégué à une valeur d'échange.

De génération en génération, le principe féminin a été attaché à la passivité, aux activités intérieures ou à la sédentarité tandis que le principe masculin, actif, était tourné vers l'extérieur, vers la maîtrise des techniques, etc. Cette structure de pensée, qui attribue des caractères et compétences particulières à chaque sexe, avalisée par les représentants des deux sexes puis transmise aux descendants, convient remarquablement à une partie de l'humanité dans toutes les sociétés. **En nous appuyant sur des faits connus préhistoriques et anthropologiques (les mythes, par exemple), nous pouvons même poser l'universalité de ces stéréotypes.**

Retour en page 6 :

Annexe 3 : pour en savoir plus…

Publications/articles/sites web

- http://www.prejuges-stereotypes.net/main.htm
- **Petit traité contre le sexisme ordinaire, Brigitte Grésy**
- **La différence des sexes en tant que fondement de la vision et de la division du monde, par Radka Radimska : http://lplm.fr/spip/spip.php?article1042**
- **Guide pratique : les stéréotypes de genre, comprendre et agir dans l'entreprise, IMS entreprendre pour la Cité, 2012**
- **Le poids des normes dites masculines sur la vie professionnelle et personnelle d'hommes du monde de l'entreprise, ORSE, mai 2012**
- **Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur, 2012 (Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche)**
- **Rapport d'enquête – Les stéréotypes hommes/femmes ; Mediaprism, Laboratoire de l'Egalité, novembre 2011**
- **L'accès des femmes aux postes de décisions dans les entreprises, ORSE, 2004**
- **Faire la chasse aux stéréotypes de sexe en cause dans la division du travail entre les Femmes et les Hommes dans l'Europe Elargie, le guide STERE/O, 2004**

Films

- **Hommes – Femmes : sortir des stéréotypes**

http://www.canal-u.tv/video/les_amphis_de_france_5/hommes_femmes_sortir_des_stereotypes.5527

- **La leçon de discrimination :**

  http://www.dailymotion.com/video/x9yplr_la-lecon-de-discrimination-partie-1_news

- **Youtube : men vs women (vidéo humoristique)**
  http://www.youtube.com/watch?v=CCz08Bw9wEQ&feature=related

Ce document a été réalisé par :

- Les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières

- Les groupements d'employeurs des industries électriques et gazières

UNEmIG