

REVUE DE PRESSE

Novembre 2014 - avril 2015

n°1-2015

PRESSE ECRITE, BLOGS, SITES D'INFORMATION

11/11	Métronews	<u>Parité, un sal air d'inégalité</u>
18/11	Ouest France	<u>Egalité femmes-hommes – Pourquoi nos métiers ont (trop souvent) un sexe ?</u>
fév.	Juris art etc.	Dans la culture où sont les femmes ? – Tribune de Caroline Ibos
03/02	Ouest France	<u>Débat – Où sont les femmes dans les médias ?</u>
05/02	Club presse Nantes Atlantique	<u>Quelle place occupent les femmes dans les médias ?</u>
09/02	Educavox	<u>Rendez-vous de l'égalité à Paris « Les métiers ont-ils un sexe ? »</u>
24/02	Womenology	<u>Et si les métiers devenaient vraiment mixtes ?</u>
05/03	TV5 Monde info	<u>Contrairement aux anges, malheureusement les métiers gardent un sexe bien marqué</u>
04/03	Sisyphe	<u>Laboratoire de l'égalité « Oui les métiers ont un sexe mais pourquoi ? »</u>
08/03	Ouest France	<u>Egalité femmes-hommes – Et si on en finissait avec la ménagère ?</u>
15/03	Sud Ouest	<u>Une voix masculine pour l'égalité des sexes</u>
16/03	Sud Ouest	<u>Se transformer pour aller vers l'égalité universelle</u>
19/03	Laqvt.fr	<u>Mixité : c'est le talent qui compte</u>
23/03	The Jump Blog	<u>Les hommes veulent-ils l'égalité : un livre provocateur sur l'égalité femmes-hommes</u>
30/03	Egaliteilededefrance.fr	<u>Dialogue social territorial et égalité professionnelle : retour sur la journée du 26 mars</u>
09/04	Elle.fr	<u>Egalité salariale : Ellen Pao, la patronne de Reddit va-t-elle trop loin ?</u>

RADIO, TELE

02/02	Prun' Radio	<u>Emission Ghetto Blaster – interview Arnaud Bihel sur le RDV de l'égalité à Nantes sur la place des femmes dans les médias</u>
03/02	FIP	Annonce du RDV de l'égalité à Nantes sur la place des femmes dans les médias
05/02	Cheri FM	Journal de 6h/7h/8h/9h – interview Brigitte Martel-Baussant sur la place des femmes dans les médias

Parité, un sale air d'inégalité

Metronews, le 11 novembre 2014, Marie Lyan

Trois ans après la loi Copé-Zimmermann, qui vise l'égalité hommes-femmes au sein des instances dirigeantes, la France a fait des progrès. Mais elle pêche encore sur les questions de l'égalité salariale et de la mixité des métiers.

Bonne nouvelle : les instances de direction françaises se féminisent. D'après un baromètre publié fin octobre par le ministère des Droits des femmes, la proportion de femmes au sein des conseils d'administration est passée de 26 à 29 % entre 2013 et 2014, et de 18 à 22 % pour les postes les plus importants des entreprises.

Mais il reste encore du travail pour que l'égalité se retrouve à tous les échelons. "Ces évolutions ne concernent que les professions intellectuelles supérieures, alors que la majeure partie de la population reste touchée par des inégalités majeures au travail", estime **Anne-Claire Mialot**, la secrétaire générale du **Laboratoire de l'égalité**.

Écarts de salaires de 20 à 40 %

Sur la question des salaires, la France est l'un des plus mauvais élèves d'Europe, avec des écarts hommes-femmes qui s'élèvent à 20 %, voire 40 % dans des secteurs comme la finance*. "Seuls 12 % des métiers ne sont pas mixtes. Les femmes sont moins présentes aux postes de cadre [35 %] que les hommes, et travaillent plus à temps partiel", explique **Anne-Claire Mialot**.

Mais les choses s'arrangent, d'après Patrick Dumoulin, le directeur de l'institut Great Place to Work France. "Le nombre d'entreprises candidates à notre palmarès est en augmentation constante, 60 d'entre elles ont été récompensées en 2014. Dans ces entreprises, l'égalité n'est plus une question, c'est une évidence", affirme-t-il.

Lutter contre les stéréotypes

Lauréat 2013 du classement de l'indice boursier SBF 120 récompensant la féminisation des instances dirigeantes, l'opérateur Orange est parvenu à réduire les écarts de salaires à 0,63 %. S'il ne vise pas la parité, "compliquée à obtenir au sein des métiers techniques", rapporte Laurent Depond, directeur de la diversité, le groupe s'est fixé l'objectif de 35 % de femmes dans les instances dirigeantes d'ici à fin 2015, un chiffre qui correspond à la proportion de femmes présentes au sein de l'entreprise.

Pour cela, le groupe a mis en place des enveloppes de rémunération pour réduire les écarts salariaux, tandis que des réseaux de femmes et d'hommes ont été développés pour lutter contre les stéréotypes. Les pères sont aussi encouragés à demander leurs autorisations d'absence lorsque leur enfant est malade. L'objectif ? Mieux répartir le fonctionnement de la vie de famille, "afin qu'il n'incombe plus qu'aux femmes".

* D'après un sondage Equal Pay Day réalisé par le cabinet BPW en avril 2014.

« DANS LA CULTURE, OÙ SONT LES FEMMES ? »

On le sait, on le déplore : entre 15 et 20 % de femmes, selon les promotions, élèves de Polytechnique ; 30 % de femmes dans les conseils d'administration des entreprises du CAC40 ; à peine plus de 20 % de femmes en moyenne dans les parlements de la planète. Ces chiffres reflètent les inégalités entre les sexes dans le champ du pouvoir, historiquement machiste, qu'il s'agisse du pouvoir administratif, financier ou politique. Mais dans la culture ? Intuitivement, on imagine une situation plus juste qui redonnerait du sens à l'égalité démocratique et républicaine. En effet, le monde de la culture ne serait-il pas en rupture avec le monde de l'argent et du pouvoir, guidé par d'autres valeurs telles que le désintéressement, la tolérance et l'art pour l'art ? Les compétences supposées pour exercer avec succès les professions liées à la culture (créativité, curiosité, sensibilité, etc.) ne renverraient-elles pas à des qualités que les stéréotypes dominants attribuent aux deux sexes ? Au reste, si stéréotypes il y avait, les artistes ne seraient-ils pas les plus enclins à les transgresser ? Enfin, ce monde de la culture ne serait-il pas majoritairement à gauche, laquelle combattrait toutes les formes d'inégalité et notamment les inégalités de sexe ?

Pourtant les chiffres précités peuvent faire pâlir de jalousie les femmes cinéastes, musiciennes, plasticiennes ou metteuses en scène. Qu'il s'agisse des postes de direction, des récompenses, des rémunérations, des répertoires, les femmes sont au mieux lourdement désavantagées, au pire introuvables : 16 % de femmes aux postes de direction dans l'administration culturelle (à la tête de grands établissements publics tels que la BNF, le CNC, les grands musées, etc.) ; seuls deux opéras sur 26 dirigés par des femmes ; au

théâtre de l'Odéon, entre 1997 et 2012, sous les directions successives de Georges Lavaudant et Olivier Py, 100 % des spectacles programmés écrits et 97 % mis en scène par des hommes ; à peine 15 % des œuvres des collections publiques muséographiques réalisées par des femmes ; depuis la création du Festival de Cannes en 1945, une seule femme a obtenu la palme d'or.

Pour expliquer une telle injustice, on convoquera le poids des représentations historiques. Traditionnellement, le génie créateur serait un homme et les femmes prétendraient au mieux au rang de muse. Ainsi, bannies d'une galerie des ancêtres entièrement masculine de Michel-Ange à Marcel Duchamp, les femmes s'excluraient elles-mêmes des carrières d'artistes comme de celles d'ingénieurs ou de conducteurs de train. Pourtant non, les chiffres démentent tout renoncement féminin : aux concours d'entrée des écoles supérieures d'art, de cinéma ou des conservatoires, la parité l'emporte... pour les candidatures. Car les résultats d'admission montrent que, comme les coupes de cheveux chez les coiffeurs ou les crèmes hydratantes, le prix du ticket d'entrée dans les professions artistiques n'est pas le même pour les hommes et pour les femmes. Celles et ceux qui tout cela consternerait seront heureux d'apprendre que, comme par magie, les systèmes de sélection permettant de cacher le sexe des candidats (comme les auditions derrière le rideau en musique) sont très favorables aux femmes. Il reste que, dans un pays où 3 % des concerts donnés dans les opéras ou théâtres nationaux sont dirigés par les femmes, le pessimisme n'est pas de mise : ne pas mieux faire nécessiterait des efforts surhumains dont même les plus consciemment misogynes ne semblent pas capables. ■

“ Qu'il s'agisse des postes de direction, des récompenses, des rémunérations, des répertoires, **les femmes sont au mieux lourdement désavantagées, au pire introuvables** ”

Egalité hommes-femmes. Pourquoi nos métiers ont (trop souvent) un sexe

Ouest France, le 18 novembre 2014, Julia Mariton

Malgré les évolutions des rôles des femmes et des hommes dans notre société, les choix d'orientations demeurent différenciés. **Françoise Vouillot** tente d'expliquer pourquoi.

À l'occasion de la sortie de son livre *Les métiers ont-ils un sexe ?*, **Françoise Vouillot**, docteure en psychologie, explique les choix d'orientations des filles et des garçons. Membre du Haut Conseil à l'égalité entre les hommes et les femmes, cette enseignante-chercheuse revient sur la construction de l'orientation professionnelle sexuée.

Y a-t-il un déséquilibre entre hommes et femmes dans certains métiers ?

Les femmes représentent à peu près la moitié de la population active. On devrait donc s'attendre à en compter autant dans les différentes activités professionnelles. Or c'est loin d'être le cas. Seules 3 familles professionnelles présentent une mixité équilibrée : les professionnels du droit, les cadres des services administratifs, comptables et financiers, les médecins et assimilés. Les femmes sont beaucoup plus concentrées dans le secteur tertiaire (88 %) que les hommes (65 %). Elles travaillent dans l'éducation, la santé, l'action sociale. Les garçons vont vers les métiers de la production, dans le bâtiment, le bois, la mécanique ou l'électronique. À la fin de la troisième, ils sont plus nombreux que les filles à aller vers l'enseignement professionnel, type CAP ou bac pro. Chez les ingénieurs, seuls 27 % des élèves sont des filles. Il en va de même pour les postes à responsabilité. Par exemple, 43 % des journalistes sont des femmes pourtant seules 9 % intègrent des postes de direction stratégique.

Ces clivages sont encouragés dès l'enfance dites-vous...

Oui, avec les jouets par exemple. Certains sont dits « mixtes », mais une large majorité est pensée par sexe. Les jouets « garçons » par exemple sont souvent des éléments à assembler, il faut imaginer des formes ou l'objet qu'on peut créer avec. En revanche, les jouets « filles » sont dits « prêts-à-jouer ». Il s'agit moins de se creuser la tête que d'imiter : allumer le micro-ondes et mettre un plat dedans, promener une poupée dans une poussette, etc. Ce sont des activités plus symboliques. Cela n'est sans doute pas sans effet sur le développement de certaines compétences qui se spécialisent selon le sexe.

C'est-à-dire ?

Par exemple, sur un plan cognitif, les jouets filles ne nécessitent pas autant que ceux des garçons de se représenter mentalement des formes dans l'espace. Des compétences utiles en géométrie par exemple. De plus, certains parents ne sont pas toujours enclins à laisser leurs enfants jouer avec les jouets de l'autre sexe. Notamment, ils ne souhaitent pas voir leur garçon jouer trop longtemps à la poupée, avec, pour certains, cette « crainte » qu'il devienne homosexuel. Je n'ai encore jamais trouvé quelqu'un qui arrive à démontrer cette affaire-là !

Mais les jouets ne sont pas le seul facteur à déterminer nos carrières professionnelles ?

Non, évidemment c'est plus complexe. J'appelle cela la fabrique à différences. Tout le système de socialisation*(famille, école, médias, etc.) est tourné vers des règles de différences selon les sexes, des codes pour faire des filles féminines et des garçons masculins. Les filles apprennent à se détourner de ce qui est réservé aux garçons. Par la suite, elles disent que cela ne les intéresse pas ou qu'elles ne sont

pas compétentes pour ces activités. Les garçons apprennent, encore plus vite et parfois de manière plus autoritaire, à se détourner de ce qui est plutôt réservé aux filles.

De quels domaines parlez-vous ?

Par exemple, les garçons ne pensent pas aux études littéraires, parce qu'on leur a laissé entendre que c'était « pour les filles ». Pourtant, jusque dans les années 1960, les humanités (littérature, latin, grec, philosophie) étaient surtout pratiquées par les hommes. L'élite n'était pas formée à polytechnique. C'est avec le développement des technologies et de leur place dans l'économie que les sciences sont devenues des savoirs élitistes et sélectifs, investies par les garçons. Dans ces matières (maths et physique), les filles se sentent souvent moins compétentes alors qu'elles ont en moyenne des résultats identiques. Elles pensent qu'elles « n'ont pas la bosse des maths », alors que dans les pays où il y existe moins de hiérarchie de prestige entre les différentes séries et filières, les filles continuent à faire des maths et s'en sortent très bien.

En France, 97,6% des secrétaires sont des femmes. En France, 97,6% des secrétaires sont des femmes.
| Infographie Ouest-France ; Photos Thierry Creux, Fotolia.

Les enseignants ont-ils une responsabilité ?

Ce sont des courroies de transmission importantes. L'école est un lieu de socialisation essentiel car les enfants y passent de nombreuses années, qui correspondent à toute la période de leur développement tant sur le plan cognitif, social et affectif. Les enseignants sont des hommes et des femmes comme les autres, construits avec des normes sexuées. Quand ils et elles traitent différemment les filles et les garçons dans leurs notations, leurs interactions en classe, leurs préconisations d'orientation, c'est toujours de manière inconsciente.

Qu'en est-il des scientifiques ?

Des chercheurs ont commencé à étudier le fonctionnement du cerveau à la fin du XIXe siècle. Ils se sont échinés à démontrer que les femmes représentaient une forme inférieure de l'évolution. Leur place secondaire dans la société était donc légitimée. Mais il faut comprendre que cette position était surtout politique et idéologique. Aujourd'hui, les moyens d'investigation du fonctionnement cérébral, comme l'IRM, ne laissent plus aucun doute sur la similarité de l'évolution et du fonctionnement des cerveaux des hommes et des femmes.

Aujourd'hui ces idées sont-elles encore répandues ?

En 1992, est paru un livre qui a eu beaucoup de succès « Les hommes viennent de Mars et les femmes de Venus ». Évidemment, l'auteur ne prétend pas que les femmes sont moins intelligentes que les hommes. Mais il défend l'idée que notre cerveau ne fonctionne pas de la même manière. Nous viendrions de deux planètes différentes, raison pour laquelle les femmes et les hommes ont du mal à se comprendre. Certes on peut constater de nombreuses différences entre les hommes et les femmes. Mais ce n'est pas quelque chose de « naturel ». C'est une conséquence logique de leur éducation : tout est fait pour qu'ils/elles se différencient.

Comment prouver que ces différences de comportement ne sont pas naturelles ?

Beaucoup pensent encore que la masculinité et la féminité seraient « naturelles ». Si le masculin et le féminin correspondaient vraiment à une « nature », alors ce qui est masculin et ce qui est féminin devrait être partout pareil, dans tous les pays, dans toutes les cultures et à toutes les époques. Or, la division sexuée du travail ne se manifeste pas partout, ni toujours, de la même manière. Elle peut varier selon les cultures et selon les époques. Ainsi, au Moyen Âge, à la campagne comme à la ville,

beaucoup d'activités professionnelles étaient mixtes. À la campagne, la majeure partie des activités agricoles étaient pratiquées à la fois par les femmes et par les hommes, en particulier les gros travaux de saison moisson, vendanges, fenaison, etc. À la cour de Louis XIV, la pratique de la danse faisait partie des compétences prescrites aux hommes de la haute société. Ils portaient dentelles, bas, rubans et talons. Cela démontre que ce qui est féminin ou masculin est une pratique sociale qui bouge. En outre, le masculin/féminin n'est pas une nécessité vitale. Quand on est placé en situation de survie physique ou psychique (lutte contre la maladie, une catastrophe naturelle, la pauvreté), cela devient une difficulté, voire un luxe de « performer » la féminité ou la masculinité. Dès qu'ils sont menacés, les humains luttent prioritairement pour la vie.

Comment pourrait-on inverser la tendance ?

En éduquant les gens. C'est clairement un rôle de l'école. Il faut commencer tôt avec les enfants, qu'ils prennent conscience que notre espèce comprend des filles et des garçons, mais que cela n'interdit ni aux unes ni aux autres d'envisager de faire telle ou telle activité : les garçons ne sont pas programmés pour aimer le foot et les maths. Ils ont le droit de ne pas aimer ça, de préférer lire ou de jouer à la poupée. Et les filles ne sont pas plus programmées pour aimer la danse et les langues. La fabrication des filles comme des garçons de fait à coups d'interdictions et de prescriptions.

Pour les garçons, quelles sont les conséquences ?

La fabrication pour appartenir au groupe dominant est parfois violente. On leur apprend à ne pas pleurer, à ne pas exprimer certaines émotions, à dire « même pas peur et même pas mal ». En fait, à cacher les émotions qui refléteraient leur faiblesse, alors qu'on encourage les filles à les exprimer. Or, c'est un besoin humain, qui ne dépend pas du sexe des personnes, de pouvoir communiquer ses émotions. Notre espèce a une puissance émotionnelle, avec un besoin de communiquer et de mettre des mots dessus (je suis en colère, content, triste). Si j'apprends une bonne nouvelle et si les gens autour de moi ont l'air complètement indifférents, cela va gâcher ma joie. Alors que si les gens se réjouissent pour moi je serai encore plus content. Les garçons et les hommes en ont autant besoin que les filles et les femmes. Si on le leur enlève on les « ampute » de quelque chose au niveau psychologique.

Débat. Où sont les femmes dans les médias ?

Nantes - 03 Février

Ouest France, le 3 février 2015

Le **Laboratoire de l'Égalité** et l'Espace Simone de Beauvoir organisent ce jeudi une rencontre autour de la place des femmes dans les médias.

Une table ronde en présence d'experts du monde associatif, médiatique, ou politique. Aicha Bassal, adjointe au Maire de Nantes en charge de la vie associative, Marie-Christine Lipani, directrice adjointe de l'institut du journalisme de Bordeaux, ou encore Béatrice Limon, rédactrice en chef de Ouest-France Nantes seront les invités de ce rendez-vous. Au cœur des discussions, l'image qu'incarne la femme dans la presse ou encore l'égalité femmes-hommes qui en découle. La soirée s'achèvera par un « cocktail de l'égalité ».

Espace Simone de Beauvoir - 25, quai de Versailles, Nantes, de 17 h 30 à 20 h 30. Entrée libre et gratuite

Quelle place occupent les femmes dans les médias ?

Club presse Nantes Atlantique, le 5 février 2015, Florence

Organisée par le **Laboratoire de l'Égalité** et l'Espace Simone de Beauvoir ce jeudi 5 février 2015 à Nantes, une rencontre interrogera la place des femmes dans les médias mais aussi leur présence à l'écran et l'image qu'elles incarnent.

Autour de la table seront présentes Aicha Bassal, adjointe au Maire de Nantes en charge de la vie associative, Marie-Christine Lipani, directrice adjointe de l'institut du journalisme de Bordeaux, et Béatrice Limon, rédactrice en chef de Ouest-France Nantes. Au cœur des échanges, l'image qu'incarne la femme dans la presse ou encore l'égalité femmes-hommes qui en découle.

Au programme :

- une présentation des travaux du **Laboratoire de l'égalité** sur les stéréotypes et de sa collection de livres « Egale à égal » pour sensibiliser le plus grand nombre à l'égalité femmes-hommes,
- une table ronde et des échanges pour débattre de cette thématique en présence d'expert-es issu-es du monde des associations, des médias, de la recherche, de l'entreprise, des syndicats, de la politique,
- un cocktail de l'égalité pour permettre à chacune et à chacun de partager ses expériences

Le programme détaillé

+++ Infos pratiques

Espace Simone de Beauvoir – 25, quai de Versailles, Nantes, de 17h30 à 20h30. Entrée libre et gratuite.

Rendez-vous de l'égalité à Paris : « Les métiers ont-ils un sexe ? »

Educavox, le 9 février 2015

Mardi 10 février est organisé un débat à Sciences-Po sur la mixité des métiers, au cours duquel seront confrontés les points de vue et expériences d'expert-es issu-es du milieu de l'éducation, de la recherche et des entreprises.

Cet évènement est organisé par le **Laboratoire de l'égalité**, en partenariat avec PRESAGE (Programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre), de 17h à 19h (inscription obligatoire, 56 rue des Saints-Pères, 75006 Paris, salle Goguel - 5ème étage).

A l'occasion de la sortie du dernier titre de la collection égale à égal (**Laboratoire de l'égalité**-Editions Belin) « Les métiers ont-ils un sexe ? » de Françoise Vouillot, cette thématique sera débattue en présence de :

- Françoise Vouillot, enseignante-chercheuse en psychologie à l'Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle, membre du Haut conseil à l'égalité femmes-hommes
- Françoise Milewski, coresponsable du programme PRESAGE, responsable du groupe de recherche « Genre, emploi et politiques publiques », membre de l'Observatoire de la parité et du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle
- Hélène Kloeckner, référente égalité à Sciences-Po
- Hélène Boulet-Supau, directrice générale de Sarenza
- Corinne Hirsch, administratrice du **Laboratoire de l'égalité**, animera la table ronde
- Anne-Claire Mialot, secrétaire générale du **Laboratoire de l'égalité**, présentera les actualités du Laboratoire de l'égalité

Alors qu'en France, seuls 12% des métiers sont mixtes, les intervenantes s'interrogeront sur l'influence des stéréotypes de sexe, des pratiques des personnels pédagogiques et de l'histoire des politiques d'éducation sur l'orientation des filles et des garçons. Seront également abordés les enjeux de la mixité des métiers sur le marché du travail et les solutions concrètes pour favoriser une meilleure répartition des femmes et des hommes au sein des différents secteurs et professions.

Le **Laboratoire de l'égalité** rassemble 1200 hommes et femmes. Tou-tes, quelle que soit leur sensibilité politique, sont déterminé-es à mobiliser des moyens pour obtenir une mise en œuvre de l'égalité professionnelle femmes-hommes. Les membres sont issu-es de différentes sphères de la société.

Marie Fromont (Coordinatrice) 07 86 80 22 87 / marie.fromont@laboratoiredelegalite.org

Olga Trostiansky (Présidente) 06 77 02 71 26

www.laboratoiredelegalite.org / @Laboegalite

Le programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre (PRESAGE) développé conjointement par l'OFCE et Sciences Po, insère une réflexion sur le genre dans l'ensemble des activités de Sciences Po : enseignement, recherche, formation continue.

Charlène Lavoit (Chargée de mission PRESAGE) 01 44 18 54 06 / charlene.lavoit@sciencespo.fr

www.programme-presage.com / @PRESAGEgenre

Et si les métiers devenaient vraiment mixtes ?

Womenology, le 24 février 2015, Marion Braizaz

Le 10 février 2015, s'est tenue à Science Po Paris une conférence, co-organisée par le **laboratoire de l'égalité** et le programme PRESAGE, visant à présenter le dernier ouvrage *Les métiers ont-ils un sexe ?* de **Françoise Vouillot**, enseignante-chercheuse à l'institut national d'études du travail et de l'orientation professionnelle, et membre du Haut conseil à l'égalité femmes/hommes. L'objectif de ce dernier : démonter les ressorts de la division sexuée du travail, porteuse d'inégalités, et révéler l'intérêt de la mixité des métiers. (1)

Mixité des métiers

Parler de l'égalité et de la non-mixité !

L'ouvrage de **Françoise Vouillot** est le fruit d'un projet du **Laboratoire de l'égalité**, en collaboration avec les éditions Belin, visant à publier des livres, accessibles au grand public, pour démystifier les inégalités relatives au genre. Dans cette même collection, de nombreuses thématiques ont été abordées : l'égalité salariale (Les femmes valent-elles moins chères que les hommes ?), la répartition des tâches au sein des foyers (Et si on en finissait avec la ménagère ?) ou encore les médias (A la télévision, les hommes parlent et les femmes écoutent), etc.

De l'école à l'entreprise : peut-on orienter sans « genrer » ?

La mécanique à l'origine du maintien des stéréotypes de sexe au sein du marché du travail est bien rodée. Ainsi, le clivage des emplois de manière sexuée influence directement les choix réalisés à l'école et réciproquement. Tout se joue, entre autre, lors de l'orientation scolaire qui se trouve être particulièrement genrée, explique **Françoise Vouillot**. « Cette affaire se tricote en amont. A la classe de 3ème, les filles et les garçons ont tendance à se séparer. Mais si le travail ne s'était pas construit de manière sexuée, l'orientation scolaire ne le serait pas non plus. » (1) De fait, dès l'enseignement professionnel, les disparités sont gigantesques. Au sein des Bac pro « production », on trouve seulement 13% de filles alors que du côté de Bac pro « services », ce sont les garçons qui manquent à l'appel, ils sont 1/3. Alors que le choix d'orientation représente une mise en jeu extrêmement importante au plan personnel et identitaire pour les adolescents, de nombreuses pratiques inconscientes, parfois subtiles se manifestent au sein des lycées.

Comment neutraliser l'orientation ?

Françoise Vouillot raconte : « tant que l'on continuera à parler au masculin quand on parle des filières techniques et à parler au féminin quand on parle des filières féminines, les choses ne pourront pas changer. » (1) Selon cette chercheuse, les garçons subissent une « double disqualification » lorsqu'ils choisissent des filières dites « féminines » : identitaire d'une part car ils ne sont plus considérés comme des « vrais » hommes et sociale d'autre part car ils s'orientent vers des secteurs moins valorisés et moins rémunérés. Du côté des filles, **Françoise Vouillot** parle de « double contrainte ». Elles doivent ainsi convaincre qu'elles ont les mêmes compétences que les garçons tout en démontrant leur « féminité ». La sociologue Julie Thomas expliquait dans une entrevue précédente sur Womenology combien « les filles qui empruntent des chemins scolaires masculins en « bavent », notamment corporellement. » (2)

Aux filles les services, aux hommes l'industrie

Cette socialisation genrée à l'école se répercute fortement sur le marché de l'emploi. En effet, les métiers mixtes sont on ne peut plus rares et ne regroupent que 4% des emplois totaux. Ils concernent les professionnels du droit, les cadres des services administratifs, les comptables et les médecins. A l'inverse, certaines professions sont caractérisées par le genre. En France, on compte ainsi 99% d'assistantes maternelles femmes, 97% d'aides à domicile, 98% de secrétaires pour seulement 5% de femmes cadres dans le bâtiment et 25% de cuisinières. Force est de constater que la population féminine se dirige davantage vers le secteur tertiaire.

Choisir une carrière pour devenir mère ?

Selon les chiffres de l'INSEE, quand on se focalise uniquement sur la population active en emploi, on constate que 64% du travail domestique est effectué par les femmes. Cette répartition au sein des foyers est directement corrélée à l'association des femmes au monde du « care » et du service à autrui. Dès l'adolescence, les jeunes filles ont d'ailleurs tendance à anticiper ces tâches domestiques qui vont leur incomber. « Lors des entretiens d'orientation scolaire au collège, seules les adolescentes mentionnent la fameuse phrase « quand j'aurais des enfants » » explique **Françoise Vouillot**. (1) Et quelques années plus tard, le clivage s'accroît d'autant plus. Hélène Kloeckner, référente égalité à Science Po a ainsi constaté que lors des conférences mettant en présence étudiants et professionnels, les questions relatives à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle sont systématiquement formulées par des jeunes femmes. D'ailleurs, alors que Science Po compte 60% d'étudiantes, le genre continue d'influer sur les choix des jeunes adultes. Au niveau master, des différences évidentes s'observent entre filles et garçons : les premières préférant l'humanitaire, les affaires internationales, la sociologie, le juridique, la communication, alors que les seconds s'orientent vers des filières comme l'économie, la finance et l'énergie (où les salaires sont également plus élevés).

Pourquoi les femmes sont-elles moins payées ?

Lorsque l'on parle d'inégalités salariales en France, nombreux diront que celles-ci sont désormais inexistantes, qu'elles appartiennent au passé. Oui, à poste égal, (et heureusement) hommes et femmes gagnent désormais (majoritairement) des salaires équivalents. Pourtant, les écarts de salaires hommes/femmes perdurent et c'est la non mixité des métiers qu'il faut blâmer. Alors que les métiers de l'industrie, majoritairement masculins, sont régis par des grilles précises de qualification où les carrières et salaires progressent de manière encadrées, du fait d'une histoire syndicale forte, du côté du secteur tertiaire, « féminin », il y a une amplitude du point de vue des classifications, beaucoup plus subjective. « Il y a toute cette logique qui découle de la non mixité des métiers, qui est la question des compétences innées, » décrypte l'économiste Françoise Milewski, « les femmes font dans la sphère marchande, ce qu'elles font dans la sphère privée. Elles assistent les autres. C'est pourquoi les filières de l'assistance à autrui sont beaucoup moins valorisées de manière salariale. » (1) Pour cette chercheuse, l'exemple le plus spectaculaire concerne le cas particulier des emplois à domicile et des services à la personne. On observe alors un écart gigantesque entre la non reconnaissance de la qualification (toute femme sait s'occuper d'un enfant ou d'une personne âgée) pour l'exercice d'un métier où l'utilité sociale est très grande, voire croissante. La conséquence est telle qu'à la fin du mois, les femmes représentent 57% des « smicards » et 75% des « bas salaires ». (1)

Pourquoi les femmes sont-elles moins payées ?

Déconstruire la non mixité : des entreprises qui s'engagent ?

Pour conclure sur une note optimiste, la conférence du **Laboratoire de l'Égalité** a choisi de donner la parole à Hélène Boulet-Supau, directrice générale de Sarenza. Cette femme, qui démontre à sa seule carrière que le plafond de verre est affrontable, se bat au quotidien pour faire progresser l'égalité. Si celle-ci a commencé sa présentation en expliquant que, chez Sarenza, 65% des managers étaient des

femmes et que le comité de direction comptait également 5 femmes sur 9 personnes, cette dirigeante a fait le choix de désigner les « stéréotypes » de genre encore présents dans son entreprise. Elle raconte alors : « en apparence, chez Sarenza, tout va pour le mieux, dans le meilleur des mondes de l'égalité professionnelle, mais quand on regarde dans le détail on constate que nous avons 100% de femmes au service communication et bientôt 100% d'hommes au service informatique. » Selon Hélène Boulet-Supau, le constat est d'autant plus frappant lorsque l'on observe les salaires. Si, à poste égal, il n'y a aucune nuance, les revenus sont radicalement différents entre les services. « Au service communication, nous recrutons à 24 000 + 2 000 de variable, alors qu'au service informatique, c'est entre 35 000 et 40 000 ; mais nous avons beau cherché des femmes en informatique, nous n'en trouvons pas » explique la dirigeante.

Pour faire progresser la mixité, l'entreprise a donc mis en place en 2015, un programme nommé « toutes ingénieures ». L'objectif ? Se rendre directement au sein des lycées lors des forums métiers pour parler aux jeunes filles de la profession d'ingénieurs informatiques. « C'est une petite action, » conclut Hélène Boulet-Supau, « mais il s'agit d'initier le mouvement. »

Contrairement aux anges, malheureusement les métiers gardent un sexe bien marqué

TV5Monde, le 5 mars 2015, Anastasia Ivanova

« Les métiers ont-ils un sexe ? » Non, estime **Françoise Vouillot** dans un nouvel ouvrage. C'est nous qui fabriquons les compétences sexuées. Mais dans le cerveau des filles et des garçons, il n'y a aucune différence.

Les métiers n'ont pas de sexe. Voici le message principal de **Françoise Vouillot**. Docteure en psychologie et membre du **Laboratoire de L'Égalité**, elle étudie cette question depuis longtemps. Aujourd'hui seules 12% des professions sont mixtes : « Aux hommes, la production et l'ingénierie, aux femmes, l'éducation, la santé, le social. Existerait-il des métiers plutôt féminins ou plutôt masculins ? Filles et garçons auraient-ils des aptitudes spécifiques qui les orienteraient "naturellement" vers des professions différentes ? » Se demande-t-elle dans "Les métiers ont-ils un sexe ?", publié aux Editions Belin.

En partenariat avec le **Laboratoire de l'égalité**, cette maison d'édition, spécialisée dans les ouvrages scolaires, a lancé une toute nouvelle collection sous le nom de "Égale à égal" en mars 2014. L'objectif est d'attirer l'attention du grand public sur les questions d'égalité professionnelle et de stéréotypes.

Le 10 février 2015, le livre était présenté à l'Institut d'études politiques de Paris, Sciences Po, table ronde organisée par le **Laboratoire de l'égalité** en partenariat avec PRÉSAGE (Programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre) dans le cadre de la présentation du nouveau livre. Au programme des échanges : les enjeux de la mixité sur le marché du travail et les solutions possibles pour favoriser une meilleure répartition des femmes et des hommes au sein de toutes les professions.

L'Etat doit donner l'exemple

Un objectif difficile à atteindre, il faudrait commencer dès la toute petite enfance, or, on a vu la bataille homérique qui a divisé la France autour de l'introduction d'une éducation non sexuée dès l'école maternelle. Françoise Milewski, coresponsable du programme PRESAGE, responsable du groupe de recherche "Genre, emploi et politiques publiques", membre de l'observatoire de la partie et du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, se lamente : « Il n'est plus admissible que les femmes ne représentent que 13,8 % des emplois de direction décidés par le gouvernement, ni que les administrations centrales fassent moins d'efforts que les autres services. Quel obstacle y a-t-il à augmenter franchement et très vite ce pourcentage ? À l'État de donner l'exemple, en attendant une loi pour l'ensemble des emplois des fonctions publiques. Ce serait la preuve d'une volonté effective de mettre en œuvre l'égalité professionnelle »

La maison, lieu premier de l'inégalité

Dans le privé, les occupations semblent toujours réservées à l'un ou l'autre sexe. Cela voudrait-il dire que les enfants s'orientent naturellement ou qu'il existe une pression invisible dans son choix ? On intègre ainsi très tôt les rôles et les stéréotypes de la hiérarchisation et les inégalités des sexes.

Françoise Vouillot résume : dès qu'un bébé naît, il est éduqué en fonction de son sexe. La famille n'est pas aussi innocente que l'on pourrait supposer. C'est elle qui définit ce qu'est être fille ou garçon : « Très tôt, les enfants ont ces idées toutes faites en tête. Ils s'en imprègnent et vont même les véhiculer. En manifestant tel goût, tel intérêt, ils alimentent les stéréotypes. Les parents n'ont pas toujours conscience des conséquences ultérieures de la division sexuée de l'orientation en matière d'insertion professionnelle. Une enquête menée pour le ministère de l'Education montre que sur douze critères

déterminants dans l'orientation, ils classent le "sexe de l'élève" en avant-dernière position. À cette cécité familiale s'ajoute la volonté de permettre à l'enfant de choisir librement son orientation. Ce souci louable a pour effet de laisser les jeunes aux prises avec les normes et stéréotypes de sexe. Il en résulte des conduites d'auto-sélection, mais aussi d'autocensure : des formations et des professions sont difficilement envisageables, voire impossibles à évoquer quand on est une fille ou un garçon. La liberté ne rend pas forcément libre ».

Petites discriminations entre amis

Le processus de socialisation - la famille, l'école, les médias – accompagné de ses incessantes toutes petites discriminations, nous gave de règles qui déterminent les filles à se conformer au féminin et les garçons au masculin.

Par exemple, les garçons ne pensent pas aux études littéraires, parce qu'on leur a laissé entendre que c'était « pour les filles ». Pourtant, jusque dans les années 1960, les humanités (littérature, latin, grec, philosophie) étaient surtout pratiquées par les hommes.

L'élite n'était pas formée à polytechnique, les mathématiques étaient alors méprisées. C'est avec le développement des technologies et de leur place dans l'économie que les sciences « dures » sont devenues des savoirs élitistes et sélectifs, investies par les garçons.

Françoise Vouillot affirme : « Souvent convaincus que les garçons sont meilleurs en maths, ils ont tendance à surestimer leur réussite dans cette matière. Le même phénomène s'observe à l'avantage des filles en français ».

Et l'auteure cite Nicole Mosconi, chercheuse en sciences de l'éducation qui disait déjà voilà plus de 15 ans : « Les attentes des enseignants-es peuvent avoir un effet de 'prophéties auto-réalisatrices'. Forgées sur les stéréotypes de sexe, elles ont de fortes chances de renforcer chez les élèves des façons d'être conformes à ces stéréotypes ».

L'avenir n'est pas si noir

Cependant, l'avenir n'est pas aussi noir qu'on a tendance à le présenter. Si on regarde en arrière les dernières décennies, plein de métiers masculins se sont féminisés. Des policiers, des médecins, des juges et même des ingénieurs sont de plus en plus souvent des femmes. La société française a progressé très fortement, même si elle ne rattrape pas encore les pays scandinaves ou les États-Unis, la Russie, ou l'Allemagne en raison de traits économiques, historiques, culturels, spécifiques à la France.

« Nous pouvons être chacun-e à notre niveau, à l'école, au travail, à la maison et dans tous les aspects de la vie sociale, des acteurs-rices du changement. Hommes et femmes au quotidien peuvent mettre en œuvre des 'microrésistance' avec cette résolution pour consigne : 'les stéréotypes de sexe, ça ne passera pas par moi!' Parce que les métiers n'ont pas de sexe, agissons pour la mixité des métiers, c'est-à-dire plus de liberté et plus d'égalité pour toutes et tous ! » , conclut l'auteure de ce petit bréviaire à diffuser largement.

Stéréotypes, ça bouge... très doucement

Selon une étude commandée par l'entreprise SARENZA (chef de file de la vente de chaussures sur Internet), à l'Institut de sondages Harris Interactive et menée en février 2015 auprès de près de 500 hommes de 18 ans et plus, les Français semblent avoir accompli des pas de géant vers l'égalité des genres. Mais à y regarder de plus près, les clichés ont tout de même la vie dure...

Si 95% des hommes sont prêts à confier leur voiture à une garagiste

94% à élire une femme Présidente de la République

65% à devenir homme au foyer

88 % à penser que l'école devrait inciter à plus de mixité dans le choix des filières scolaires...

Mais :

Ils ne sont que 23% des hommes prêts à quitter leur poste pour suivre la mutation de leurs compagnes

Ils ne sont en réalité que 1,5% à être effectivement homme au foyer

Et ils sont toujours très nombreux à estimer que infirmière est un métier difficile à conjuguer au masculin... tout comme puéricultrice, assistante maternelle, sage-femme ou secrétaire et assistante de direction.

Le Laboratoire de l'égalité - "Oui les métiers ont un sexe. Mais pourquoi ?"

Sisyphé, le 4 mars 2015

Le lundi 9 mars 2015, de 14h à 18h, le **Laboratoire de l'égalité**, en partenariat avec le Conseil Régional d'Ile de France, organise un événement autour de la question de l'orientation professionnelle des filles et des garçons. Le rendez-vous, ouvert au public, a lieu dans l'hémicycle du Conseil Régional : des tables rondes, des portraits, des vidéos, permettront aux expert-es d'échanger avec les actrices et acteurs de terrain. Ce moment sera rendu ludique grâce notamment à l'animation des débats par Fred Courant, journaliste et animateur (rédacteur en chef et présentateur de l'émission « C'est pas sorcier ») et à un mur de tweets #orientationproFH !

- Choisit-on son métier, ses études en fonction de son sexe ?
- Ce choix est-il seulement conditionné par l'éducation reçue et l'école ?
- Quelles sont les pistes pour dépasser cette orientation professionnelle sexuée ?
- Comment faire progresser l'égalité femmes-hommes ?

Autant de questions qui seront posées aux intervenant-es. Les auteur-es de la collection Égale à Égal (éditions Belin en partenariat avec le **Laboratoire de l'Égalité**) seront présent-es lors des débats. Ces livres, « condensés d'Égalité », illustrent les multiples aspects des inégalités qui subsistent aujourd'hui.

Oui les métiers ont un sexe !

Nous le verrons lors de la première table ronde en présence, entre autres, de **Françoise Vouillot**, enseignante-chercheuse en psychologie de l'orientation, auteure d'un livre sur le sujet et de Marie-Alexia Veyer, directrice de la stratégie et des relations extérieures, Pôle Emploi. Par exemple, au sein des Bac pro « production », on trouve seulement 13% de filles alors que du côté des Bac pro « services », ce sont les garçons qui manquent à l'appel, ils ne que sont un tiers.

Non l'orientation professionnelle ne dépend pas que de l'éducation !

La deuxième table ronde rassemblera, par exemple, Arnaud Bihel, journaliste et auteur du livre « À la télévision les hommes parlent, les femmes écoutent », et Annie Batlle, ayant occupé des postes de direction dans des grandes organisations publiques et privées, auteure du livre « Les femmes valent-elles moins cher que les hommes ? ».

Pour compléter cette analyse du monde de l'entreprise, Aya Cissoko, championne du monde amateur de boxe française et anglaise évoquera les inégalités dans le sport. Elle illustrera concrètement les conclusions du livre « Les femmes ne sont pas faites pour courir » (mars 2015) dont l'auteur **Patrick Boccard** a dirigé la communication de plusieurs organisations et entreprises, dont le secrétariat d'État à la Jeunesse et aux Sports.

La conclusion des échanges sera faite par un homme engagé en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes : le cinéaste **Patric Jean**, auteur du livre « Les hommes veulent-ils l'égalité ? » (mars 2015) et réalisateur de « La domination masculine ».

Voir le programme complet sur ce site.

Contact presse : Marie Fromont (Coordinatrice) 07 86 80 22 87 / courriel.
Olga Trostiansky (Présidente) 06 77 02 71 26

Egalité homme-femme. Et si on en finissait avec la ménagère ?

Ouest France, le 8 mars 2015, Julia Mariton

La répartition des tâches domestiques entre les hommes et les femmes reste très inégalitaire. Rencontre avec **François Fatoux**, membre du Haut conseil à l'égalité homme-femme.

Entretien

Qu'est-ce qu'une tâche domestique ? Selon l'Insee, cela regroupe le ménage, les courses, la cuisine, le linge mais aussi les jeux, les enfants, le jardinage, le bricolage et les soins aux animaux. Ces occupations ne sont pas toujours considérées comme une corvée, mais leur caractère répétitif et l'absence de gratification les rend parfois ingrates. **François Fatoux**, juriste en droit social au Centre National d'Information sur le Droit des Femmes et auteur de *Et si on en finissait avec la ménagère ?* revient sur les enjeux d'une meilleure égalité dans ce domaine.

François Fatoux, membre du Haut conseil à l'égalité homme-femme.
Consacre-t-on beaucoup de temps aux tâches domestiques ?

Nous n'en avons pas forcément conscience mais selon les chiffres de l'Insee, les femmes consacrent chaque jour en moyenne 4h01 aux tâches domestiques, contre 2h13 pour les hommes. Un écart d'une heure quarante-cinq par jour ! Les femmes qui travaillent assument en quelque sorte « une double journée ».

Comment expliquer une telle différence entre hommes et femmes ?

Notre environnement (publicité, films, littérature, films, etc.) enferme constamment les hommes et les femmes dans des stéréotypes. Les magazines féminins, par exemple, prônent un rituel de la beauté et de la propreté. Une femme qui ne s'entretient pas a une mauvaise image. Cette pression culturelle commence dès notre plus jeune âge, avec les jouets notamment. Ceux des filles reproduisent majoritairement des tâches domestiques et les parents ont du mal à laisser leur garçon jouer avec.

Que peuvent faire les parents d'aujourd'hui pour réduire les écarts de la génération suivante ?

Commençons par dépassionner le sujet. Ce n'est pas parce qu'une petite fille est sportive que c'est un garçon manqué. Ce n'est pas parce qu'un garçon joue avec une dinette qu'il deviendra homosexuel. Nous devons donc déculpabiliser les parents quand leur enfant fait ce qui traditionnellement a été attribué à l'autre sexe. Casser ces normes, ces stéréotypes, c'est garantir à nos enfants la liberté de leurs choix.

A-t-on conscience de l'omniprésence de ces images ?

La plupart du temps non, y compris pour ceux qui les créent. Prenons l'exemple du rôle des pères dans la publicité. Les publicitaires disent « les pères sont présents dans les pubs ». Mais la bonne question est « comment sont-ils mis en scène ? ». Ils s'occupent effectivement des enfants et des tâches ménagères, mais on les met en situation d'incompétence ou de souffrance. Le message subliminal devient : « Messieurs, c'est une affaire trop sérieuse pour vous. Laissez-la à votre conjointe. » Quand nous l'avons expliqué aux agences et aux annonceurs, nous nous sommes rendus compte qu'elles n'avaient pas pris conscience cette caricature.

Quel rôle ont ces entreprises pour faire évoluer les mentalités ?

Après l'étape de la prise de conscience il y a la volonté de vouloir changer. Les catalogues de jouets par exemple répondent que s'ils créent ce type de jouets c'est parce qu'ils correspondent à la demande de leurs clients. L'entreprise doit-elle refléter le comportement des clients, anticiper les changements de société, ou donner une vision diversifiée des solutions ? Le problème, aujourd'hui, c'est qu'on ne propose pas assez de produits diversifiés. On enferme l'individu dans un rôle. Et, quand ça devient répétitif, cela laisse penser que c'est normal.

Les hommes essayent-ils vraiment d'éviter de faire le ménage ?

Pas tous, heureusement ! Mais beaucoup ont développé des stratégies pour y échapper, comme le montre une étude de mes confrères. Par exemple, un homme sur quatre avoue qu'il reste plus longtemps au travail le soir, prétextant que son patron le lui a demandé, pour rentrer après les devoirs et la préparation du repas. D'autres achètent la « paix » en faisant des cadeaux à leur compagne. La technique la plus répandue reste le fameux « je le ferai la prochaine fois ». Plus original, 39% avoue se cacher ou sortir de la maison. Certains ont même déclaré faire semblant d'être souffrants.

Les questions sur le ménage, est-ce quelque chose de secondaire pour un couple ?

Au contraire, c'est clairement un facteur de séparation. Tant qu'un couple est sans enfant, les disputes sur le ménage semblent anecdotiques, on arrive à les dépasser. Mais l'arrivée d'un enfant structure très fortement le couple. En moyenne, en France, dans une famille de trois enfants dont l'un a moins de 3 ans, les femmes consacrent 7h06 aux tâches domestiques, contre 3h04 pour les hommes. Les inégalités implicites qui existaient grossissent et deviennent des éléments de conflits.

Choisir son conjoint en fonction de sa capacité à faire le ménage cela semble un peu extrême ...

J'ai observé que, soit l'homme est un frein à la carrière des femmes, soit il est un soutien. Mais c'est rarement neutre. La question du choix du conjoint, en fonction de sa disposition à participer à la vie domestique, n'est pas anodine. Une jeune fille qui veut avoir une carrière à la hauteur de ses ambitions doit la prendre en compte. Si son conjoint fait moins le ménage, c'est elle qui s'en occupera et elle aura moins de temps pour sa vie professionnelle.

Peut-on changer le comportement de son conjoint ?

Le plus efficace est, dès le début, d'établir des règles, même si cela semble difficile d'imaginer une telle démarche dans une relation amoureuse. Si l'homme considère que sa femme doit avoir les mêmes droits, alors il faut aller jusqu'au bout. S'il préfère être dans une situation d'inégalité, dans ce cas, il faut assumer sa position. La société comprend que fonder une famille est une responsabilité, notamment financière, puisqu'on peut par exemple exiger une pension alimentaire. Pourquoi cette responsabilité existerait sur l'argent et pas sur les tâches ménagères ?

Justement, que prévoient les pouvoirs publics pour faire baisser ces inégalités ?

Ils incitent, fiscalement, les couples à externaliser les tâches domestiques (ménage, garde d'enfants, etc.). Ces solutions ont cependant plusieurs limites. Tout d'abord, tous les couples n'ont pas les moyens de se payer ces services. Ensuite, les emplois de services sont souvent assurés par des personnes au Smic, avec des contrats à temps partiel, et pour qui les évolutions de carrière n'existent quasiment pas. En plus ils sont occupés à 90% par des femmes ! On ne fait donc que déplacer le problème.

Quelle serait la solution, alors ?

Si on reste sur de l'externalisation, il faut au moins se diriger vers l'incitation à recourir à des structures collectives, comme des crèches ou des entreprises de nettoyage, pour que les salariés soient dans des emplois moins précaires et puissent voir leur carrière évoluer. Mais pour moi le but est surtout de réhabiliter une meilleure parité au sein du couple, en revalorisant ces tâches et en arrêtant de la présenter comme des corvées. Aider au progrès technologique dans ce domaine peut aussi alléger la charge qui pèse sur les familles.

Et le rôle de nos entreprises dans tout ça ?

Elles peuvent alléger ces tâches en proposant des services à leurs salariés (crèches collectives, conciergerie pour le repassage, repas préparés etc.). Elles peuvent aussi mieux respecter les heures de travail des salariés, surtout ceux qui ont des fonctions à responsabilité et qui sont encore, majoritairement, des hommes. On demande aux salariés d'être disponible et de rester tard. Cela a un impact sur leur vie familiale.

Pourquoi cet ouvrage ?

Pour l'instant, la question est laissée à la sphère privée : on estime que c'est au couple lui-même de gérer ce sujet. Nous voulons ouvrir la question au débat public. Il y a un écart conséquent d'1h45 chaque jour entre l'homme et la femme et cet écart a un impact sur la vie professionnelle de la femme. Donc les politiques d'égalité, publiques ou professionnelles, doivent s'emparer de cette question.

Une voix masculine pour l'égalité des sexes

Sud Ouest, le 15 mars 2015, Sabine Menet

Que peuvent les hommes pour l'égalité ? **Patric Jean** pose aujourd'hui la question lors du Forum des femmes solidaires.

Une voix masculine pour l'égalité des sexes

Patric Jean anime aujourd'hui un débat autour de la question titre de son livre : « Les Hommes veulent-ils l'égalité ? ».

sabine menet s.menet@sudouest.fr «Je veux que les spectateurs se disputent en sortant de la salle », disait-il en 2009 lors de la sortie de son documentaire « La Domination masculine ». Aujourd'hui, **Patric Jean** pose clairement la question : « Les Hommes veulent-ils l'égalité ? », titre de son livre sorti mercredi chez Broché et qu'il dédicace aujourd'hui, à 15 heures, lors du Forum des femmes créatives à La Teste-de-Buch (1). « Sud Ouest ». Alors, les hommes veulent-ils réellement l'égalité ? **Patric Jean**. Avant toute chose, ils doivent prendre en compte le rapport d'inégalité, d'injustice et de domination. L'observer autour d'eux, dans l'espace public, la famille, le travail. En tant que membres d'un groupe dominant, quelle que soit la classe sociale, les hommes ont des avantages qu'il leur...

réservé aux abonnés

« Se transformer pour aller vers l'égalité universelle »

Sud Ouest, le 16 mars 2015, Sabine Menet

Le forum s'est achevé hier autour, notamment, de **Patric Jean**, porte-parole de Zéro Macho, écrivain et cinéaste engagé pour l'égalité femmes hommes.

s.menet@sudouest.fr

Porte-parole de l'association Zéromacho, réseau international d'hommes contre le système de prostitution et pour l'égalité femmes hommes, **Patric Jean** a animé hier une conférence lors de la dernière journée du forum des Femmes créatives. La veille, son film « La domination masculine » avait été projeté. Sa question : que peuvent les hommes pour l'égalité ?

« Nous n'avons pas d'intérêt à remettre en question le système » a-t-il dit en préambule en listant les privilèges et « réflexes conditionnés dans lesquels on danse souvent en couple » depuis 200 000 ans de patriarcat. Hé oui, les stratégies conscientes ou inconscientes ne sont pas l'apanage des hommes. Des femmes aussi peuvent avoir l'illusion d'un pouvoir dans les tâches ménagères qu'elles occupent.

Les bénéfices secondaires

Et **Patric Jean** de prendre son exemple pour illustrer les bénéfices secondaires de la domination masculine. « L'abolition des privilèges est passée par la révolution française. Un groupe dominant se lève rarement pour renoncer aux siens. Ce que les femmes vont gagner c'est ce que les hommes vont céder. »

Qui sont alors ces hommes qui s'engagent dans le combat ? Des hommes déterminés par une éducation ou un idéal politique d'égalité. Des hommes qui observent l'inégalité derrière l'apparente normalité des choses et savent aussi s'observer, prêts à déconstruire les stéréotypes dont ils sont eux aussi victimes. Même si, le cinéaste et écrivain l'a rappelé, « les femmes sont construites pour se remettre en question, les hommes pour ne pas le faire. »

L'égalité parce que c'est juste

Alors, pour « participer à changer le monde à sa mesure » et « aller à l'égalité parce que c'est juste et non pas utile », **Patric Jean** explique que le meilleur moyen consiste à « se transformer soi-même ». Car au-delà de l'égalité femmes hommes, dans son discours, ce qui est constamment sous-tendu, c'est l'égalité de tous les hommes et de toutes les femmes, quelles que soient leurs positions sociales ou horizons.

Dans la salle, les échanges ont été nourris. Quelles sont les responsabilités des parents et plus particulièrement des mères dans l'éducation des garçons et futurs hommes dominants ? Comment sortir des normes véhiculées par la pornographie, vecteurs de violences et d'inégalités ? Quid des violences conjugales ? Comment expliquer que les femmes qui prennent le pouvoir politique reproduisent elles aussi un modèle de domination masculine ? « Je rappelle à ce propos que le Front national est résolument opposé à l'IVG, un des terrains sur lequel l'égalité est en net recul. » a glissé **Patric Jean** dont l'intervention a été très applaudie. Et ce par un public mixte, sans que, on s'en doute, la parité ne soit atteinte.

Mixité : c'est le talent qui compte

Laqvt.fr, le 19 mars 2015, Dominique Poisson

Femmes et hommes doivent encore se mobiliser pour améliorer l'égalité Femme-Homme, pilier de la Qualité de Vie au Travail (QVT) de toutes et tous. C'est ce que l'on peut retenir des propos tenus lors du Forum de la mixité du 1er décembre 2014 [organisés par CONNECTING WoMEN AGENCY où se sont exprimés Brigitte Grésy et Vincent Cespèdes, comme lors des Rendez-vous de l'Égalité du 10 février 2015 (organisés par le Laboratoire de l'Égalité et PRESAGE) où s'est exprimé Françoise Vouillot.

« Les stéréotypes de genre ne créent pas les inégalités mais les légitiment en les naturalisant, ce qui les rend invisibles. »

Brigitte Grésy

Des femmes responsables

Grâce à la loi Zimmermann de 2011, qui impose des quotas dans les conseils d'administration et les conseils de surveillance, les femmes françaises sont parmi les plus représentées dans les gouvernances d'entreprises : 30,3% contre 22,5% aux Etats-Unis.

Sur le terrain on compte 45% de femmes cadres, 20% de dirigeantes, 5% de dirigeantes dans l'industrie et bientôt une femme au CAC 40 : Isabelle Kocher, l'actuelle directrice financière de GDF Suez prendra la direction du groupe en 2017.

Sur le terrain, les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se multiplient. Toujours chez GDF Suez, le réseau WIN réunit les femmes de l'entreprise qui réfléchissent et travaillent entre elles de par le monde. Le Laboratoire de l'égalité milite pour la parité dans les fonctions et dans les salaires, et défend une culture commune de l'égalité.

Mais les inégalités résistent. Citons l'exemple, pas si caricatural, de l'hôtesse d'accueil vs l'huissier d'accueil : même fonction, mais salaires différents – plus élevé pour la charge prestigieuse de l'huissier, qui permet un subtile distinguo alors que les tâches sont les mêmes.

« L'égalité piétine » (Brigitte Grésy)

Brigitte Grésy rappelle les inégalités de salaire : 27% en défaveur des femmes, dont environ 20% s'expliquent par des facteurs externes (temps partiel, secteurs d'activité, type de contrats, qualification) et 7% de résiduel non expliqué.

Des stéréotypes de genre influencent ces facteurs externes, qui orientent les femmes vers des métiers et des secteurs moins bien valorisés. Ces stéréotypes sont partagés par toutes et tous : aux hommes l'ingénierie, aux femmes l'éducation, la santé, le social. La division horizontale du travail qui profite aux hommes va de pair avec une sous valorisation des métiers féminins.

Les métiers féminins ou masculins ? (Françoise Vouillot)

Sur 86 familles de métiers, 13 sont mixtes. Beaucoup de métiers sont fortement genrés : 99% des femmes dans la garde d'enfants et l'aide à domicile, quasi absentes dans le bâtiment.

Un coefficient symbolique négatif est associé au féminin quand il s'agit de technique (de fait, on retrouve 25% des filles dans les filières dures, alors qu'elles ont un meilleur taux de réussite au bac

scientifique), de représentation extérieure, de prise de décision. Un coefficient positif est associé au féminin dans le domaine du soin.

Dans son métier, on joue son rôle de genre.

Les recherches de **Françoise Vouillot** montrent que dans l'esprit des gens, le leadership, le sens de la négociation, l'esprit technique, le faire-savoir et le faire-faire sont des qualités masculines, alors que le savoir-être, l'écoute, l'empathie, le sens du collectif, le sens de l'organisation sont des qualités féminines. Ces qualités « domestiques » seraient de moindre valeur car elles seraient « naturelles », privilégiant le recrutement féminin dans les fonctions support. Dans son métier, on joue son rôle de genre.

Génétique ??

Selon une enquête réalisée auprès d'Ecoles d'ingénieurs, agro et télécom, filles et garçons n'auraient pas les mêmes compétences, et pour 30% d'entre eux ce serait d'origine génétique. Les jeunes des deux sexes ont les mêmes stéréotypes.

Les filles intègrent la parentalité dans leur projection, ce qui les oriente vers des métiers et des organisations du travail qui leur permettent de gérer le travail domestique et la vie familiale. Les garçons ne s'en préoccupent pas, mais envisagent des ruptures de charge pour prendre du temps pour eux.

Le poids du non partage des charges domestiques pèse sur les projections des filles et le choix d'un métier qui permettra de tout conjuguer. Pour les actifs en emploi, c'est 64% du travail domestique qui échoit aux femmes. 36% est donc pris en charge par les hommes.

La fabrique à différences

On apprend tôt les rôles stéréotypés des sexes qui favorisent une hiérarchisation au détriment des femmes.

Combattre les stéréotypes ne suffit pas. Pour **Françoise Vouillot**, il faut réfléchir et agir sur le genre :

– dans la vie familiale, diminuer son impact : éducation, pratiques de socialisation pour toutes et tous. Le masculin n'est pas le neutre, comme l'écrivent Philippe Alonzo et Rachel Silvera dans le dossier qu'ils consacrent au sujet dans la revue « Travail, genre et société ». Le genre concerne les hommes comme les femmes.

– tout au long des études, et dans l'orientation que prennent les jeunes.

Il est également nécessaire de désamorcer l'autocensure des jeunes : choisir une orientation non conforme à la norme c'est pour un garçon une disqualification identitaire et sociale (un déclassement et le risque d'être traité de filles) et pour les filles la double contrainte de prouver sa compétence et de rester féminine.

Le mot du philosophe

Pour Vincent Cespèdes, les hommes trouveraient peu d'intérêt au changement et afficheraient un « sexisme bienveillant ». Selon lui, le travail se conçoit comme « une guerre » contre des concurrents externes et internes à l'organisation. C'est donc une « affaire d'hommes ». Voilà un autre stéréotype avec lequel bien des hommes se sentent inconfortables. Brigitte Grésy parle du coût de la virilité en termes d'émotions niées, de sacrifice du temps.

Réhumaniser l'entreprise.

Vincent Céspedes propose de réhumaniser l'entreprise en y permettant l'expression des affects de toutes et tous. Il engage les femmes à plus d'ambition et d'assertivité, à prendre leur temps de parole, souvent monopolisée par les hommes. Elles sont en mesure d'inspirer la QVT de l'organisation.

Dépasser le genre pour instaurer la mixité, au bénéfice de toutes et tous

La loi du 4 août 2014 enjoint aux partenaires sociaux de revoir la classification conventionnelle des métiers, pour revaloriser les métiers « féminins » avec des conséquences positives en matière de rémunération, de reconnaissance pour les femmes et de QVT pour tous.

La loi prévoit aussi de donner aux enseignants et éducateurs les moyens de promouvoir la mixité par des actions de formation.

Des liens forts entre l'enseignement et le monde professionnel permettraient de favoriser les témoignages de femmes et d'hommes pour donner aux plus jeunes des possibilités de se projeter et de s'identifier dans des métiers souvent porteurs d'avenir.

Reconnaître les talents de femmes à leur juste valeur pour plus de justice, c'est aussi offrir à tous le potentiel des jeunes femmes scientifiques qui pourront investir des filières porteuses d'avenir comme celles des nouvelles technologies.

C'est répondre au besoin de qualification, de rémunération, de reconnaissance dans des métiers du service à la personne, à forte utilité sociale.

Ces actions très concrètes vont dans le sens de plus d'expression des salariés, plus de valorisation de la conciliation des temps de vie privée et professionnelle, de plus de QVT pour plus de performance.

“Les hommes veulent-ils l’égalité?” : Un livre provocateur sur l’égalité femmes hommes

The Jump Blog, le 23 mars 2015

“Les hommes veulent-ils l’égalité?” est la question dérangeante posée par le livre de **Patric Jean**, édité dans la collection “Égale à Égal” des éditions Belin avec le **Laboratoire de l’Égalité**.

Auteur, réalisateur engagé, **Patric Jean** jette un pavé dans la marre : Et si les hommes ne voulaient pas vraiment l’égalité avec les femmes ?

Les résistances semblent nombreuses chez les hommes même si certains ont ouvert une voie dès le XVIIe siècle. Pourtant, pour ceux qui désirent réellement s’engager, un travail personnel peut être entrepris et le livre donne certaines pistes : observation, remise en question, renversement de ses propres stéréotypes...

L’essai propose une analyse du système contemporain de domination masculine pour aider les hommes à passer du politiquement correct à un comportement véritablement égalitaire. A mettre entre toutes les mains !

Dialogue social territorial et égalité professionnelle : retour sur la journée du 26 mars

Egaliteiledefrance.fr, le 30 mars 2015

Dans le cas de ses activités relatives à l'égalité professionnelles l'URIF CFE-CGC anime un réseau de militantes et de militants sur ces questions. Pour la deuxième année consécutive l'URIF en partenariat avec CEPD a organisé des sessions de formation à égalité professionnelle. Les militantes et militants investissent leurs unions territoriales pour soutenir leurs collègues sur les questions d'égalité et la négociation d'accord.

Ils ont également pour mission de participer au dialogue territorial égalité entre les femmes et les hommes de leur département.

Cette année à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, ce réseau a mis en place le 25 mars un séminaire avec Cristina Lunghi, experte sur ces questions et animatrice des actions menées par CEPD.

À cette occasion une centaine de personnes, venues participer et échanger avec les invités étaient présentes.

Marine Darnault, cheffe du bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle du Service des Droits des Femmes et d'Égalité (SDFE) est venue parler des politiques que conduit le ministère sur les questions d'égalité, de l'importance des territoires d'excellence, dont l'Île de France en est un des premiers (notre action de formation à a d'ailleurs bénéficiée d'aides inscrites dans ce cadre). Elle a aussi parlé de la politique qui pourra être menée avec les nouvelles dotations de l'Europe. Cette dotation et les politiques menées aussi dans le cadre des territoires devront permettre d'utiliser plus encore les ressources de la région afin de produire des réflexions partagées. Elle a également indiqué que dans le cadre de la NAO, l'égalité pourra être regardée d'une façon transversale avec les thèmes sociaux de l'entreprise:

Anne-Claire Mialot, Secrétaire Générale du **Laboratoire de l'égalité**, a parlé des actions de communication menées par le laboratoire pour faire avancer l'égalité.

Catherine Lapeyre et Daniella Vaurès de la DIRECCTE Ile-de-France ont partagé les actions d'accompagnement et de suivi des accords égalité : le nombre d'accords déposés par les entreprises franciliennes et le nombre de mises en demeure ainsi que les sanctions prises. Salima Rairi de l'ARACT Ile-de-France a complété ces éléments, a donné des indications sur l'analyse réalisée sur une centaine d'accords franciliens.

Des échanges avec nos collègues nous retiendront : des progrès timides au regard des enjeux et un taux de couverture très loin d'être satisfaisant, de l'importance mise sur l'obligation de négocier et de la volonté de la puissance publique faire entrer l'égalité professionnelle dans les faits.

Les militantes et militants ont été attentifs au fait de faire accroître la pression sur les entreprises par les mises en demeure, la mise en place d'obligation pour l'accès aux marchés publics, mais aussi sur le fait d'encourager la mise en œuvre d'actions incitatives telles que le label égalité.

Des échanges apparaissent aussi la difficulté rencontrée par certains négociateurs à obtenir des données satisfaisantes pour le RSC et de pouvoir débattre de la construction des accords.

L'importance des stéréotypes dans les déterminismes et la difficulté à faire évoluer les représentations ont été aussi mises en exergue.

Un autre argument a été mis en avant, relatif à la possibilité d'organiser des parcours professionnels pour toutes et tous par l'aménagement notamment des temps de vie par l'évolution des outils de management et de gestion des ressources humaines et par la répartition des rôles entre les hommes et les femmes au sein des familles.

L'après-midi a été consacrée à un focus sur l'expérience de formation et de mise en réseau en Ile de France avec CEPD.

Olivier BAOUR, Directeur Régional de la DRDFEFH et Véronique Calvat, de la mission égalité de la région Ile de France ont donné des éléments d'information sur la déclinaison des soutiens que ce service peut apporter en région avec des fonds de garantie, les contrats de mixité, le kit égalité créé par Cristina Lunghi pour aider les PME à remplir leurs obligations légales.

L'ensemble de ces moyens servent surtout de levier pour mener une politique régionale, le plus souvent menée en partenariat avec le conseil régional. C'est dans ce cadre que l'action menée par CEPD pour l'URIF a été financée et soutenue par ces deux institutions.

Cette action de formation a permis d'organiser un important travail d'ingénierie sur les attentes de nos militantes et militants en matière de négociation sur l'égalité professionnelle. L'accent a été porté sur les compétences à acquérir et sur « la culture de l'égalité ». Notre programme a permis d'accueillir plus d'une vingtaine de personnes sur nos actions de formation. Ce groupe rejoint le groupe de l'année précédente qui est aujourd'hui investi sur des actions territoriales dans les départements (intersyndical sur l'égalité), actions de sensibilisation des militant-e-s dans les unions départementales, mais également en négociation d'accord dans les entreprises, constitution de réseaux de militants dans les fédérations. L'ensemble des intervenants ont témoigné à la tribune de leurs engagements dans le cadre de ce projet francilien.

Ils et elles ont apporté leurs souhaits concernant les thématiques des groupes de travail qui seront animés courant 2015-2016.

Égalité salariale : Ellen Pao, la patronne de Reddit va-t-elle trop loin ?

Elle.fr, le 9 avril 2015, Lou Bes

Ellen Pao, la patronne par interim du réseau social Reddit fait encore parler d'elle. Dans une interview au « Wall Street Journal » lundi, la PDG de 45 ans annonce la suppression des négociations salariales à l'embauche. L'objectif ? Eviter de pénaliser les femmes qui n'osent pas négocier.

Supprimer les négociations salariales à l'embauche pour ne pas pénaliser les femmes. C'est la mesure que vient de lancer Ellen Pao, PDG du réseau social Reddit et diplômée d'Harvard et de Princeton. Une action féministe ? Pas si sûr. Pour Corine Hirsch, membre du Laboratoire de l'Égalité et dirigeante du cabinet de conseil Aequiso, une question mérite d'être posée : « Ne doit-on pas craindre une prise d'otage des femmes sous couvert d'une politique salariale, surtout bénéfique à l'entreprise ? C'est assez infantilisant de croire qu'elles n'y arriveront pas. » Et de nuancer, « pour les jeunes entrants sur le marché, l'absence de négociation peut être néanmoins un moyen d'accéder à un premier emploi avec les mêmes chances ».

La grossesse, deuxième critère de discrimination après le genre

Si des études américaines(1) ont démontré à plusieurs reprises que les femmes négocient moins leurs salaires que les hommes, « l'enjeu est ailleurs » pour Rachel Silvera, économiste et auteure de Un quart en moins, aux éditions La Découverte. « Cette mesure a au moins le mérite de faire parler mais le vrai sujet c'est la politique salariale, le sexisme et la discrimination par rapport à la maternité ! ». En effet, en France, les femmes gagnent toujours 24% de moins que les hommes et la grossesse est le second critère de discrimination après le genre.(2)