

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Où en êtes-vous ?

Kit d'animation pour prendre conscience et agir

Une initiative nouvelle pour sensibiliser et agir

Conçu par les signataires de la Convention régionale 2013-2018 pour l'égalité entre les femmes et les hommes, cet outil original pour l'animation de groupes permet à la fois de faire le point sur les inégalités femmes - hommes dans son environnement professionnel et de définir des actions pour améliorer concrètement la situation.

Un partenariat pluriel en Normandie

Piloté par la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes de Normandie, le partenariat réunit l'ARACT, les écoles d'ingénieur.e.s CESI et INSA, l'université Le Havre Normandie, l'École de Management de Normandie, la Direction régionale de Pôle emploi Normandie, le Rectorat de région (DIAFPIC), la DREAL, la DRAAF, et la DRDJSCS de Normandie. Les supports ont été réalisés par la mission communication de la DREAL.

Le laboratoire de psychologie de l'université de Rouen-Normandie (CRFDP) en a assuré la supervision méthodologique et scientifique à toutes les étapes de la réalisation : élaboration des supports, test et validation du questionnaire, consignes pour l'animation.

L'objectif : modifier nos réflexes et s'engager pour agir

La méthode repose sur les principes de la « communication engageante » (page 2) qui vise à obtenir un changement d'attitude, et consécutivement une évolution des comportements.

Les campagnes de sensibilisation ne suffisent plus,
il est possible de mettre en place de nouveaux modes d'action.

Deux utilisations possibles du kit

- 1 - pour animer une séance de 1h30 avec un groupe restreint d'une douzaine de personnes,
- 2 - pour réaliser à plus grande échelle un état des lieux sur une organisation.

Trois phases d'animation

L'intervention préconisée comporte 3 phases d'animation : bilan individuel ; discussion de groupe ; contrat d'engagement individuel (pages 3 et suivantes).

Trois types de publics

Trois versions pour personnaliser le vocabulaire et le contexte :

- entreprises,
- administrations et collectivités,
- établissements d'enseignement et de formation.

Principes de la communication engageante

La « communication engageante » : de quoi parle-t-on ?

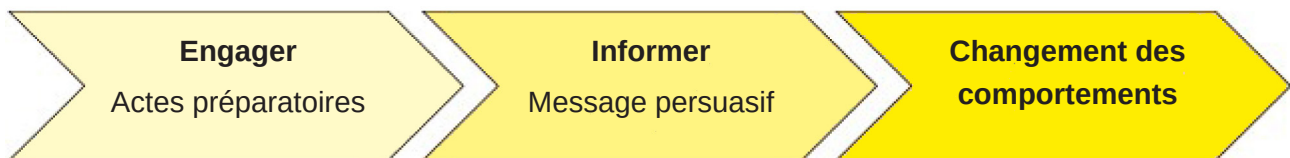
La communication engageante est « une méthodologie de l'intervention susceptible d'être mise au service du traitement de certaines demandes sociales concernées par le changement comportemental » (Girandola et Joules, 2012). Issue de la recherche en psychologie sociale, cette procédure a donné lieu à de nombreuses applications, notamment dans le domaine de la santé et de l'environnement.

Concrètement, nous avons généralement tendance à penser que nos attitudes (le fait d'être favorable ou défavorable à un objet donné) se traduisent dans nos comportements. Par exemple, puisque je suis favorable au tri des déchets, alors je devrais le faire. Dans cette logique, communiquer – ou sensibiliser – vise à modifier à l'aide d'un message persuasif les attitudes en s'assurant de la qualité des informations transmises, de la portée des arguments pour le public cible ou encore de la pertinence du média choisi. **Toutefois, de nombreux travaux ont montré que communiquer ne suffit pas pour obtenir la transformation effective des conduites**, ce que confirme notre propre expérience.

Depuis quelques années, des recherches se sont attachées à dépasser ces limites. Elles ont ainsi montré que les changements de comportements sont facilités par l'obtention d'actes préparatoires peu coûteux (par exemple, remplir un questionnaire, réfléchir à des slogans, accepter de poser un autocollant, discuter en groupe, etc.) qui contribuent à donner à l'individu un statut d'acteur et pas seulement de récepteur « passif » comme il peut l'être dans certaines situations de communication traditionnelle.

Pour qu'un acte préparatoire soit engageant, il faut, d'une part, que la personne fasse le lien entre l'acte préparatoire qu'elle réalise et le sujet du message communiqué (je remplis un questionnaire sur l'égalité femmes-hommes dans le cadre d'une séance de réflexion sur ce sujet) et, d'autre part, que l'acte soit réalisé dans un contexte de liberté (j'ai le choix de remplir ou pas le questionnaire, je ne serai pas récompensé ou puni en fonction de mes réponses, etc.).

La procédure de communication engageante



La communication engageante consiste donc à **faire précéder le message** (il faut agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes) **par la réalisation d'un acte préparatoire** (la passation d'un questionnaire).

Cette séquence « acte préparatoire + communication » devrait faciliter l'engagement des participants dans des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (le contrat d'engagement). Enfin, le fait de demander aux participant.e.s, au terme de la séance, de rendre publique les actions choisies devrait consolider les engagements pris (ce que l'on appelle l'« effet de gel »).

Pris dans leur ensemble, les résultats obtenus dans les recherches de laboratoire, comme dans celles de terrain, ont confirmé à ce jour l'intérêt de cette démarche innovante dans la promotion de certaines actions d'utilité sociale.

C'est le principe qui est ici appliqué à la promotion de l'égalité professionnelle.

3 phases d'animation

Points clés

L'animation est conçue en 3 étapes qu'il est important de respecter pour obtenir les résultats escomptés.

Phase 1 : bilan individuel (questionnaire anonyme)

- Un support pour une discussion collective
- 20 affirmations *
- Donner un accord ou non à chaque affirmation (échelle de 1 à 4)
- Deux dimensions distinctes (10 items pour chacune) :
 - Environnement : perception des inégalités dans son environnement
 - Pistes de changement : degré d'adhésion à des actions en faveur de l'égalité
- Un score total pour chaque dimension (maximum 40)
- Le questionnaire correspond à un « acte préparatoire » : les personnes deviennent ainsi actrices de la séance

Phase 2 : discussion de groupe et recherche de synergies

- Afficher les résultats individuels pour une vision d'ensemble du groupe
- Commenter collectivement les résultats
- Exprimer les points de vue : où en sommes-nous, que voulons-nous ?
- Persuader pour dégager une vision partagée favorable à l'action et aux changements possibles de la situation actuelle

Phase 3 : contrat d'engagement individuel

- Traduire la prise de conscience dans les actes
- Compléter un contrat d'engagement personnel
- Cocher parmi une liste d'actions celles que l'on s'engage à mettre en œuvre
- Ajouter éventuellement d'autres propositions
- Dater et signer le contrat que l'on conserve
- Lire la liste de propositions, inviter à indiquer son adhésion pour chacune
- Faire le bilan de la séance et envisager des prolongements

* validées suite à un pré-test sur 200 personnes

Vous souhaitez animer une séance avec ce kit ?

Voici le déroulement préconisé



Présentation

- Contextualiser
Exemples de raisons pour expliquer l'objet de la séance :
 - faire le point sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de notre équipe/classe/structure ; prendre le temps d'échanger sur un sujet que l'on n'a pas encore vraiment abordé
 - rappeler les objectifs institutionnels internes : charte, stratégie, feuille de route, convention, accord d'entreprise, obligations légales, etc.
 - passer de l'égalité formelle à l'égalité réelle, mettre en place des actions concrètes
 - résoudre des problèmes récurrents que nous devons maintenant affronter : relations entre collègues, actes de sexisme, faible mixité, inégalité dans les postes à responsabilité...
- Expliquer brièvement l'origine de la séance et des supports qui seront utilisés :
 - mis au point par un groupe de partenaires qui souhaitaient disposer d'un support simple d'utilisation
 - ce n'est pas un produit commercial, il est libre de droit
 - il a été élaboré et validé avec le soutien du laboratoire de psychologie de l'université de Rouen Normandie
- Expliquer les étapes en montrant bien qu'elles sont liées entre elles (réflexion, discussion, action) :
 - la passation et le dépouillement du questionnaire
 - la discussion de groupe à partir des résultats obtenus
 - le contrat d'engagement sur la base des constats faits au terme de la discussion de groupe
- Poser les principes de la discussion :
 - pas de jugement non argumenté
 - échange sur des faits
 - écoute et respect des opinions
 - inscrire les réflexions dans un cadre professionnel ou d'études

Phase 1 - Bilan individuel



- Distribuer le questionnaire (choisir la bonne version correspondante à son contexte)
- Préciser que le questionnaire n'est pas obligatoire, mais utile comme base de la discussion
- Le faire remplir individuellement. Faire faire les totaux par chaque personne pour les deux dimensions (total des lignes blanches et des lignes grisées) en bas de page.
- Dessiner un tableau avec deux lignes et autant de colonnes que de personnes, chacune venant noter ses deux chiffres.
- Expliquer les deux dimensions Environnement et Pistes de changement.
- Observer les résultats pour avoir une vision d'ensemble et orienter la stratégie pour la discussion. Par exemple :
 - quelle est la moyenne pour la dimension « environnement » ? Une moyenne forte (<30) indique peu de sexisme ou d'inégalités perçus, alors qu'une moyenne faible (< 20) indique un environnement jugé sexiste et inégalitaire.
 - les notes se situent-elles toutes dans la même fourchette (consensus) ? Observe-t-on au contraire des différences marquées, des positions avec peu de notes médianes (clivage) ? Existe-t-il une minorité, quelques personnes qui se démarquent des avis majoritaires ?
 - quelle est la moyenne pour la dimension « perspectives » ? Observe-t-on plutôt une faible motivation à l'action ou peu de solutions envisagées, ou bien une nette volonté d'agir avec diversité de solutions ?



- Introduire la phase débat
 - Expliquer à quoi correspondent les 2 scores du questionnaire : le premier chiffre porte sur la perception de l'environnement, le second sur la volonté de changement.
 - Montrer les points d'accord (scores proches), indiquer le degré d'accord sur la perception de l'environnement (fort ou faible) et sur la dynamique de changement.
 - Annoncer le plan du débat : on commencera par les faits, les inégalités réellement constatées, ce qui justifie que l'on agisse. Puis on discutera sur les solutions.
 - Rappeler à nouveau les principes pour les échanges.
- Commencer par la discussion sur l'environnement de travail ou d'étude, pour aller ensuite vers les possibilités d'action.
- La discussion a une visée persuasive. A la fin de cette étape, il est important que les personnes partagent l'importance de progresser vers plus d'égalité entre les femmes et les hommes. Rappeler que certaines situations sont injustes et inacceptables.

Quelques pistes d'animation pour la discussion

- L'objectif de la discussion est de faire prendre conscience d'inégalités que l'on ne voyait pas nécessairement au départ et de montrer leurs effets pour les personnes et pour l'organisation. Elle doit se conclure sur le résumé des arguments en faveur du changement avant de passer à la phase « engagement ».
 - Il faudra donc choisir un angle que l'on est capable de développer avec ce groupe. Faute de temps, tous les sujets ne pourront pas être abordés.
 - Demander de citer des situations concrètes qui étayaient les affirmations (ici et maintenant), ne pas en rester à des généralités.
 - Donner des exemples concrets montrant que l'on ne voit pas certaines inégalités : salaire, répartition des tâches domestiques, parité dans les instances de direction, images sexistes dans la publicité ou le sport. Adapter les exemples au public.
 - Échanger sur les effets du point de vue de différents critères : quel est le préjudice de cette situation ? Qui en est victime ? Qu'est-ce que ça produit (sur sa carrière, sa motivation, son image d'elle-même, sa santé) ? Est-ce que c'est grave ? Est-ce que c'est fréquent ? Est-ce que c'est coûteux ? Argumenter sur l'impact à la fois sociétal (lien entre égalité et performances) et personnel (effets sur l'image de soi, sur la santé).
 - Échanger sur les causes possibles afin de faire ressortir celles sur lesquelles on peut agir : la sensibilisation, le changement d'attitude personnelle, le refus du sexisme ordinaire, le soutien aux femmes victimes des situations dégradantes... Contre-argumenter systématiquement les arguments (voir page 8) qui affirmeraient que femmes et hommes seraient par nature différents, ce qui justifierait des rôles différents avec les conséquences inévitables qui en résulteraient. Privilégier la discussion sur les causes proches, donc modifiables. Recentrer les discussions généralisantes qui peuvent être utilisées pour éviter d'aborder les problèmes réels.
- Conclure cette partie sur les constats et la possibilité d'agir pour que ça change : certes les inégalités femmes/hommes sont au coeur du fonctionnement social, elles sont anciennes, se retrouvent dans toutes les sociétés. Mais l'environnement de travail ou d'étude peut les accentuer ou les réduire.



- Introduire brièvement cette phase et :
 - Montrer qu'il existe schématiquement 3 pistes de changement :
 - éduquer dès le plus jeune âge et tout au long de la vie,
 - changer mon propre comportement individuel : être vigilant dans mes propos et mes comportements, ne pas tolérer le sexisme ordinaire, ne pas s'en rendre complice, etc.,
 - mettre en place des mesures correctives temporaires (comme les quotas qu'il a fallu mettre en politique pour parvenir à la parité dans certaines assemblées et conseils).
 - Expliquer que chaque personne va maintenant faire le point sur les actions qu'elle peut mettre en place dans son environnement pour lutter contre les inégalités.
- Présenter le document (recto et verso) et le faire remplir. Bien indiquer que toutes les cases peuvent être cochées. Inviter à ajouter d'autres propositions.
- Laisser un peu de temps pour la réflexion individuelle, mais pas trop, l'objectif étant de décider d'agir pour que ça change.
- Une fois les contrats remplis, relire chaque engagement et demander aux participant.e.s d'indiquer si ils/elles ont retenu cette proposition (selon la taille du groupe, de vive voix ou à main levée).
- Les personnes datent et signent le document qu'elles conservent comme trace de leur engagement.
- Conclure la séance* en récapitulant les actions qui seront mises en place et l'annonce de suites éventuelles.

Fin de la séance

Pour aller plus loin

Le site du secrétariat d'état à l'égalité entre les femmes et les hommes

<http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr>

Le site pédagogique de l'Education Nationale-Canopé :

<https://www.reseau-canope.fr/outils-egalite-filles-garcons.html>

Plusieurs associations proposent des ressources

<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/>

<http://www.genrimages.org>

* si l'on souhaite réaliser un état des lieux à plus grande échelle, demander à récupérer le questionnaire rempli en début de séance

Conseils de préparation, d'animation et d'évaluation

- En amont, avoir préparé la séquence au sein de sa structure : elle doit s'inscrire dans un objectif bien identifié pour l'organisation : faire progresser l'égalité, réagir face à des situations de sexisme, etc. S'assurer que son principe, son organisation et la méthode ont été validés en interne.
- Prévoir de co-animer la séance. Pensez à constituer un binome mixte.
- Préparer des arguments et des exemples parlants pour le public (y compris visuels), préparer des contre-arguments éventuels.
- Réguler la prise de parole.
- Ne pas culpabiliser les personnes (pas de jugement moral)
 - *expliquer que nos conduites dans les relations femmes-hommes résultent largement d'un apprentissage, et qu'elles peuvent changer si nous sommes motivés à le faire.*
 - *montrer que nous sommes pétris de stéréotypes qui sont activés malgré nous (il suffit de parler de femmes ou d'hommes pour que des images mentales nous viennent à l'esprit) mais que nous pouvons les contrôler.*
- Avoir à l'esprit les principes et les étapes de la communication engageante (page 2).
- Recentrer sur « ici et maintenant »
 - *Il est question ici des valeurs et des rôles au sein de la société, de l'entreprise, de la collectivité ou de l'établissement d'enseignement, et non pas des préférences personnelles privées, des opinions ou des croyances religieuses.*
 - *L'objectif étant de faire changer les choses, on s'intéresse aux conséquences des inégalités et du sexisme, et aux causes proches sur lesquelles on pense pouvoir agir, et non sur des causes lointaines qui risquent de noyer les arguments.*

Arguments et contre-arguments autour de l'égalité

Pourquoi promouvoir l'égalité ?

- L'égalité n'est pas l'indifférenciation : l'objectif est que toute personne puisse avoir accès aux mêmes ressources, aux mêmes emplois, aux mêmes positions sociales.
- L'égalité est un facteur de progrès : il existe un lien positif entre indicateur de bien-être et égalité femmes-hommes.
- La mixité représente un potentiel de croissance : plus un secteur est mixte, plus il dispose de compétences et moins il a de difficultés de recrutement.
- La mixité est un facteur de bien-être au travail, de protection contre les risques psycho-sociaux.
- La mixité est un facteur de créativité : des groupes mixtes produisent plus d'idées que les groupes composés uniquement de femmes ou uniquement d'hommes.
- Aujourd'hui les jeunes générations souhaitent le plus souvent davantage étudier ou travailler dans des environnements mixtes.

Pourquoi lutter contre le sexisme ?

- Comme le racisme, le sexisme est une atteinte aux valeurs qui fondent le contrat social.
- Le sexisme porte atteinte aux femmes qui en sont victimes mais aussi à celles qui en sont témoins : il réduit le sentiment de compétence, est une source d'humiliation, de stress, a des effets sur les revenus, sur la santé.
- Le sexisme porte aussi atteinte aux hommes qui peuvent en être victimes sans en avoir conscience : un environnement sexiste est souvent un environnement qui dévalorise les hommes qui ne sont pas conformes à certains codes de virilité.
- Le sexisme légitime des comportements de violence morale et physique. Ne rien faire, ne rien dire, c'est laisser faire, c'est directement ou indirectement se rendre complice d'attitudes ou de comportements discriminatoires ou dégradants.

Comment réfuter ces arguments qui justifieraient les inégalités ?

Arguments

Les femmes et les hommes sont différents par nature : ils n'auraient pas les mêmes goûts, n'auraient pas la même force physique, etc.

Les inégalités de salaire seraient liées aux différences de secteurs ou d'activités professionnelles

Les inégalités se réduisent, dans quelque temps elles auraient disparu d'elles-mêmes

Aujourd'hui, la parité existerait dans de nombreuses instances

Les femmes auraient moins envie que les hommes d'exercer des postes à responsabilité

Contre-arguments

Les femmes et les hommes se distinguent biologiquement par leurs chromosomes sexuels (XX pour les hommes et XY pour les femmes), qui déterminent l'anatomie et la physiologie des appareils génitaux, les caractères sexuels et la capacité de porter et mettre au monde des enfants. La recherche n'a mis en évidence aucune différence concernant les fonctions cognitives (intelligence, mémoire, attention, raisonnement). Les prétendues capacités ou compétences naturelles masculines ou féminines ne correspondent à aucune réalité biologique, mais résultent de constructions culturelles qui évoluent selon les époques et les sociétés.

Les différences de performance physique n'ont rien à voir avec les différences intellectuelles. On a tendance à confondre la moyenne avec les individus : s'il est vrai que en moyenne les hommes ont une masse musculaire plus importante ou sont en moyenne plus grands que les femmes, il serait absurde d'en déduire que tous les hommes seraient grands et que toutes les femmes seraient petites.

De nombreuses différences résultent en réalité d'un besoin social de se différencier de l'autre sexe ou d'un apprentissage spécialisé, filles et garçons ne sont pas éduqués aux mêmes activités et développent donc des compétences différentes.

C'est aux personnes qui pensent qu'il existerait d'autres différences de nature de les prouver.

Cette explication est vraie, mais il faut s'interroger sur les raisons qui font que les hommes travaillent dans les secteurs les plus prestigieux et les plus rémunérateurs et détiennent encore la plupart des positions de pouvoir.

Dans les secteurs dans lesquels travaillent les femmes, les compétences sont souvent moins reconnues et donc moins rémunérées.

Les hommes ont plus souvent des carrières continues que les femmes (pas d'arrêt maternité, très peu de congé parental, beaucoup moins de temps partiel, rare mobilité lié à celle de la conjointe).

La plupart des inégalités se sont réduites grâce aux mouvements revendicatifs et aux lois qui les ont suivis. Pour préparer la discussion de groupe, choisir quelques dates-clés et exemples de lois.

Si l'on suivait la courbe de réduction des écarts de salaire, il faudrait au moins 100 ou 200 ans pour qu'elles disparaissent selon les estimations.

Citer les lois électorales et celles portant sur la parité dans les conseils d'administration des grandes entreprises, montrer qu'elles sont récentes. Montrer que si les conseils municipaux sont paritaires, les femmes maires de communes de plus de 1 000 habitants sont très peu nombreuses.

Dans les organisations où les postes à responsabilité sont majoritairement occupés par des hommes, il peut être plus difficile pour les femmes d'y accéder parce qu'elles seront en situation minoritaire. Elles devront également se conformer à des codes de conduite ou à des habitudes qui ont souvent été forgés par des hommes et dans lesquels elles ne se reconnaîtront pas nécessairement.

Les éventuelles interruptions de carrière ralentissent fortement sa progression. L'inégale répartition des tâches domestiques contraint plus souvent les femmes à des arbitrages entre vie personnelle et carrière, choix auxquels sont moins confrontés les hommes.

L'ambition des femmes et celle des hommes ne sont pas socialement jugées de la même façon, plutôt négativement dans un cas, plutôt positivement dans l'autre. Les hommes ne sont pas confrontés à la maternité et aux arbitrages qui en découlent : à partir de deux enfants, la carrière des femmes est impactée, alors que celle des hommes s'en trouve valorisée.