

LES STÉRÉOTYPES, c'est pas moi, c'est les autres !

Lutter contre les stéréotypes
pour construire une culture de l'égalité



AUJOURD'HUI, ...

... le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes n'est plus remis en question, sinon à la marge. Les droits sont acquis, la société a beaucoup évolué, les jeunes filles sont de plus en plus diplômées et les femmes représentent près de la moitié de la population active.



Comment expliquer alors la persistance d'inégalités entre les sexes ?

Un certain nombre de freins à l'égalité sont dus à la persistance des stéréotypes de sexe.

En pratique, la mixité et la parité peinent à se réaliser. Les filles et les garçons ne choisissent pas les mêmes filières d'études ni les mêmes métiers, seules quelques rares femmes accèdent au pouvoir, les écarts de salaires persistent...

C'est dans ce contexte que le Laboratoire de l'égalité a lancé en octobre 2012 son « **Laboratoire des stéréotypes** », avec comme objectif de les rendre visibles et de montrer leur rôle dans la production des inégalités.

L'invisible, ce sont nos représentations mentales sur les différents rôles assignés aux femmes et aux hommes, dans toutes les sphères de la société. Les stéréotypes sexués se construisent et s'apprennent très tôt, dans tous les lieux de socialisation (famille, école, travail...) et à travers les vecteurs de transmission culturelle (médias, Internet, publicité...). Ils sont tellement intériorisés qu'ils fonctionnent comme des « prêts-à-penser » dont la validité n'est que rarement remise en cause. Or, ces stéréotypes alimentent l'idée de la différence des sexes selon laquelle il serait « naturel » que les femmes et les hommes aient des rôles différents et hiérarchisés dans nos sociétés. Ils renforcent en outre l'idée de la ressemblance au sein des groupes auxquels ils s'appliquent (les femmes sont..., les hommes sont...).

Combattre les stéréotypes, **c'est contribuer à ouvrir les champs des possibles pour les filles et les garçons dans les choix d'orientation scolaire, dans la vie professionnelle et dans la vie « tout court », vie sociale, affective et amoureuse.** C'est là une condition indispensable pour construire ensemble une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce document doit permettre à chacun et chacune de prendre conscience des stéréotypes, les débusquer et contribuer à limiter leurs effets.

Il est l'aboutissement des travaux des ateliers réunis par le **Laboratoire de l'égalité** en 2013, qui ont mené une réflexion sur les inégalités et les stéréotypes dans l'éducation, au travail et dans les médias.

Vous trouverez les références correspondant aux informations données dans ce document sur le site Internet du Laboratoire de l'égalité : **www.laboratoiredelegalite.org**.

Stéréotypes ?

DE QUOI PARLE-T-ON

Les stéréotypes de sexe sont des représentations schématiques et globalisantes, **des croyances largement partagées sur ce que sont et ne sont pas les filles et les garçons, les femmes et les hommes**. Par exemple, on dit souvent : «Les femmes n'ont pas le sens de l'orientation», «Les hommes ne sont pas multitâches». Les stéréotypes influencent nos perceptions et nos jugements sur autrui, ainsi que nos comportements et nos pratiques à leur égard.

Les stéréotypes sont des éléments de tout un système qui produit les inégalités de sexe et servent parfois de justification à des pratiques de discrimination. Une discrimination est une **inégalité de traitement** fondée sur un critère prohibé par la loi, comme l'origine, le sexe, le handicap, etc., dans un domaine visé par la loi, comme l'emploi, le logement, l'éducation... Mais les stéréotypes ont également un effet psychologique sur la perception et la construction de soi. Les personnes visées par des stéréotypes y sont exposées et les intériorisent tout au long de leur socialisation. En outre, les membres de groupes stigmatisés par des stéréotypes

négatifs et dévalorisants peuvent, dans certains contextes, subir la «menace du stéréotype». En situation d'évaluation de ses capacités ou compétences, la personne peut craindre d'alimenter ou de confirmer le stéréotype, et cela peut provoquer une diminution de ses performances. C'est le stéréotype lui-même, la «réputation» dont le groupe fait l'objet, qui a un effet direct sur les performances des personnes. Par exemple, quand une femme passe un test en mathématiques, son résultat peut être affecté par le stéréotype selon lequel les femmes auraient des capacités en mathématiques inférieures à celles des hommes.

C'est souvent de manière inconsciente que nous utilisons et diffusons les stéréotypes, même quand ils nous concernent. C'est pourquoi les révéler pour les neutraliser demeure d'une actualité urgente !

QUELQUES CHIFFRES

Dans l'éducation

72 % des élèves de CAP de services sont des filles

89 % des élèves de bac pro production sont des garçons

79 % des élèves de filière littéraire au lycée sont des filles

93 % des élèves de STI (sciences et techniques industrielles) sont des garçons

83 % des élèves des écoles paramédicales et sociales sont des filles

73 % des élèves des écoles d'ingénieur-es sont des garçons

Dans le travail

76 % des employé-es sont des femmes

83 % des cadres dirigeant-es sont des hommes

96 % des secrétaires de direction sont des femmes

88 % des infirmier-ères et des sages-femmes sont des femmes

95 % des cadres du bâtiment et des travaux publics sont des hommes

75 % des cuisinier-ères sont des hommes

70 % des chercheur-es sont des hommes

27 % d'écart de salaires entre les femmes et les hommes

96 % des congés parentaux sont pris par les femmes

80 % des tâches domestiques et éducatives sont accomplies par les femmes

Dans les médias

65 % des personnes représentées à l'écran sont des hommes

80 % des expert-es interrogé-es dans les médias sont des hommes

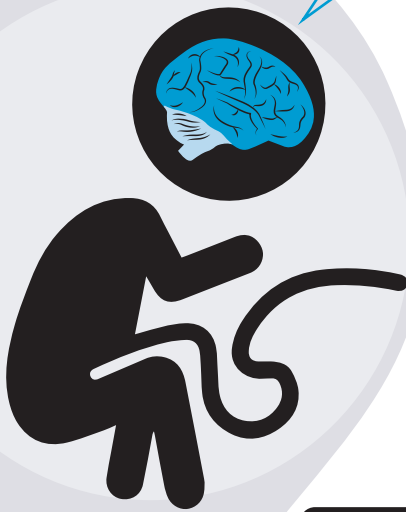
LA FABRICATION

Avant la naissance

Biologie

Cerveau

Pas de différence
entre les cerveaux
sauf l'hypothalamus⁽¹⁾



Corps

Pas de différence
entre les corps sauf
les organes sexuels

Naissance

Seulement

10 %

des neurones
sont connectés
à la naissance



90 %

des connexions
entre les neurones
se fabriquent en
interaction avec
le monde extérieur

DÉBUT DE LA
CONSTRUCTION
SOCIALE DES
DIFFÉRENCES
ENTRE FILLES
ET GARÇONS

(1) L'hypothalamus contrôle les fonctions de reproduction : ovulation chez les femmes et fabrication des spermatozoïdes chez les hommes.

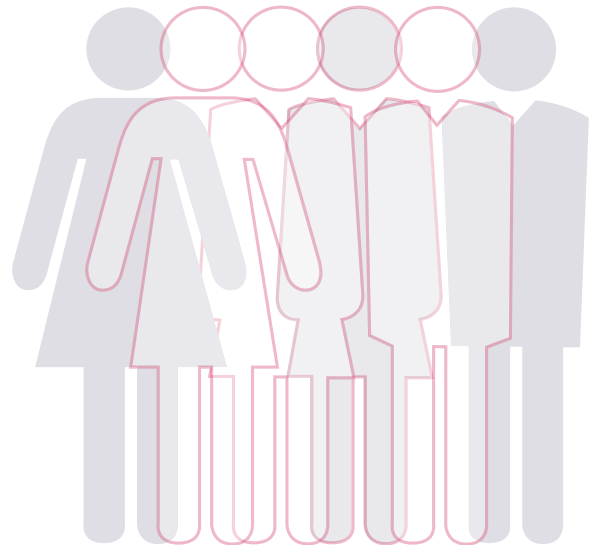
DES FILLES ET DES GARÇONS

Vers l'âge **adulte**

Plasticité cérébrale :

influence de la culture
et de la société sur
la fabrication des cerveaux
et des identités

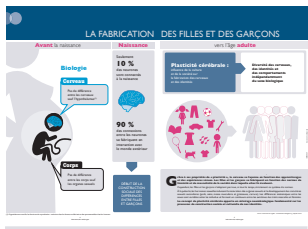
**Diversité des cerveaux,
des identités et
des comportements
indépendamment
du sexe biologique**



Gâce à ses propriétés de «plasticité», le cerveau se façonne en fonction des apprentissages et des expériences vécues. Les filles et les garçons se fabriquent en fonction des normes de féminité et de masculinité de la société dans laquelle elles/ils évoluent.

Cependant, les filles et les garçons n'adoptent pas tous, ni tout le temps, strictement ce système de normes. À la puberté, les hormones sexuelles induisent la maturation des organes sexuels et le développement des caractères sexuels secondaires (poils, seins, masse musculaire et graisseuse, carrure). Les différences anatomiques entre les sexes sont variables selon les individus et forment un continuum entre les extrêmes des traits masculins et féminins.

Le concept de plasticité cérébrale apporte un éclairage neurobiologique fondamental sur les processus de construction sociale et culturelle de nos identités.



7 MILLIARDS de femmes et d'hommes et autant de cerveaux différents

Malgré l'avancée des connaissances en neurosciences, les préjugés sur les différences cérébrales entre les hommes et les femmes sont toujours bien vivaces dans l'espace public. D'après un sondage réalisé par Mediaprism pour le Laboratoire de l'égalité, plus de **55 %** des personnes interrogées pensent que les différences de comportement entre les sexes sont dues à des raisons biologiques et **37 %** à des raisons liées à l'éducation. Télévision, presse écrite, sites Internet continuent de nous abreuver de stéréotypes qui prétendent que les femmes sont « naturellement » douées pour

les langues et incapables de lire une carte routière, alors que les hommes seraient nés bons en maths et compétitifs. Ces discours laissent penser que, dès la naissance, les aptitudes intellectuelles et les personnalités seraient câblées différemment dans le cerveau des filles et des garçons.

Or, les progrès des recherches montrent le contraire : le cerveau, grâce à ses formidables propriétés de « plasticité », fabrique sans cesse de nouveaux circuits de neurones en fonction de l'apprentissage et de l'expérience vécue.

Rien n'y est à jamais figé, ni programmé à la naissance.

Les nouvelles techniques d'imagerie cérébrale montrent que les filles et les garçons ont les mêmes capacités d'apprentissage du langage et des mathématiques. Les anciennes théories qui prétendaient que tout était joué très tôt, avant 6 ans, sont révolues. Notre vision du cerveau est désormais celle d'un organe dynamique qui se façonne en fonction de l'histoire individuelle. Voilà pourquoi **chaque être humain, quel qu'il soit, a un cerveau unique, indépendamment de son sexe.** Nous sommes 7 milliards de femmes et d'hommes

sur Terre, et autant de personnalités et de cerveaux différents.

La découverte de la plasticité cérébrale apporte un éclairage neurobiologique important sur les processus de construction sociale et culturelle de nos identités de femmes et d'hommes. **C'est l'interaction avec l'environnement familial, scolaire, social et culturel qui va orienter les goûts, les aptitudes cognitives et contribuer à forger les traits de personnalité.**

Ainsi, ...

... les différences de sexe ne sont pas naturelles. Les filles et les garçons se fabriquent en fonction des normes de féminité et de masculinité de la société et du milieu dans lesquels elles et ils évoluent. On pense souvent qu'il existerait deux natures, l'une féminine et l'autre masculine, qui seraient complémentaires. Cette représentation fonctionne en partie à cause des stéréotypes de sexe.

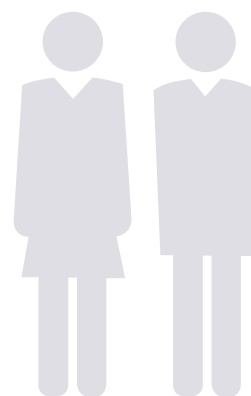
L'état des connaissances scientifiques le prouve, **il n'y a aucune raison biologique à ce que les garçons et les filles, les hommes et les femmes aient des identités, des comportements, des rôles et des activités prédéfinis dans la famille, le monde du travail et la société en général.**

Stéréotypes, discriminations, inégalités

DES VEROUS PUISSANTS

En tant qu'individus, toutes et tous, **nous attribuons des caractéristiques particulières** à des catégories de personnes - ici, les femmes et les hommes - et nous adaptons nos comportements vis-à-vis des personnes en fonction de ces caractéristiques.

Ces caractéristiques attribuées aux femmes ou aux hommes définissent les stéréotypes de sexe.



Les stéréotypes encouragent les discriminations...

C'est un premier maillon de la chaîne.

Par exemple : « En tant que DRH, ma conviction est que les femmes n'ont pas d'autorité "naturelle", contrairement aux hommes, donc je recrute un homme plutôt qu'une femme à un poste de direction. » **Les femmes comme les hommes sont susceptibles de se rendre coupables de discrimination envers autrui.** De surcroît, on observe que les stéréotypes engendrent des comportements d'autocensure : « Je ne vais pas postuler à un emploi de direction, car en tant que femme, je ne suis pas sûre d'en être capable. »

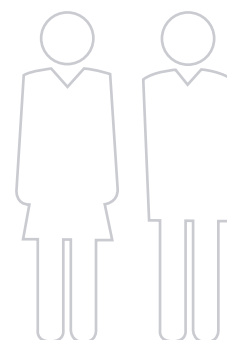
À l'échelle collective, du fait de traitements discriminatoires, des inégalités persistent entre les femmes et les hommes. **Les discriminations contribuent aux inégalités.** C'est un deuxième maillon de la chaîne. Pour reprendre l'exemple ci-dessus, rappelons que les femmes représentent moins de 20 % des dirigeant-es d'entreprises.

Mais ce n'est pas terminé : les verrous sont solides !

En effet, la connaissance des inégalités, qui sont mesurables et chiffrables, peut **légitimer les stéréotypes** aux yeux de certaines personnes. « Il y a très peu de femmes aux postes de pouvoir, cela montre bien qu'elles n'ont pas les capacités pour y parvenir. » « La quasi-absence de femmes peintres connues dans l'histoire de l'art prouve que les hommes sont plus créatifs. » De même, les discriminations peuvent encourager les stéréotypes : « Si les directrices de crèches ne recrutent pas d'hommes comme auxiliaires de puériculture, c'est parce qu'ils ne sont pas doués pour s'occuper des enfants. » Et les **inégalités peuvent induire des discriminations** : « Comme il y a très peu de femmes sur le chantier, je préfère embaucher des hommes pour garder une cohésion d'équipe. »

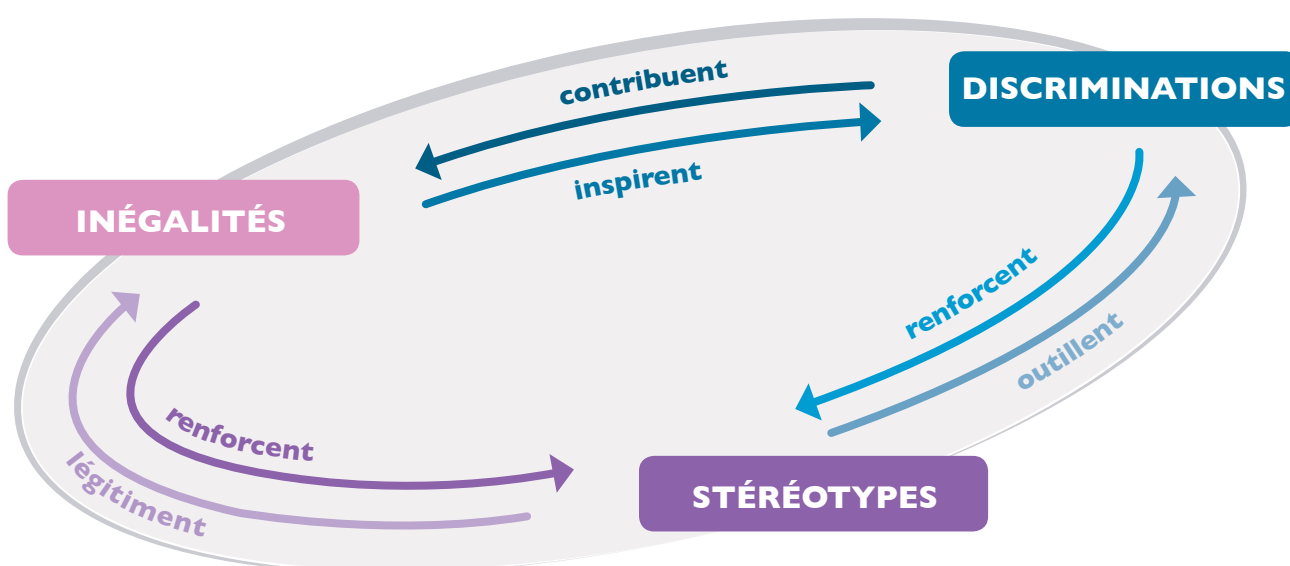
LES CLÉS DE DÉCRYPTAGE DES STÉRÉOTYPES

**STÉRÉOTYPES
DISCRIMINATIONS
INÉGALITÉS**



Ces mouvements de balancier constituent des verrous puissants qui bloquent la progression de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les schémas ci-dessous proposent quelques exemples utiles au décodage de ces processus. Ils ont été conçus pour que chacun et chacune puisse s'en emparer, les décliner à l'envi et les diffuser pour rendre visibles les stéréotypes et leurs effets.

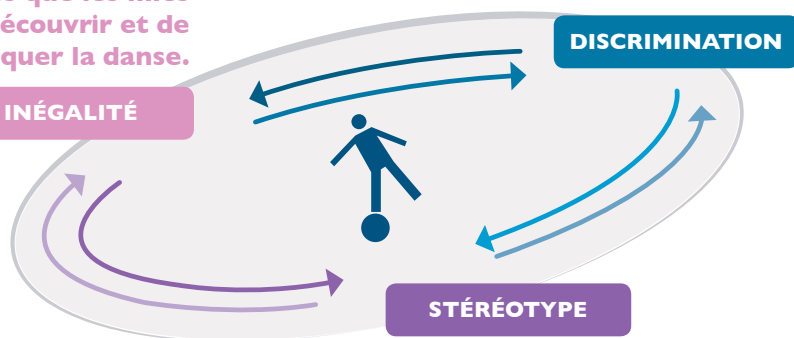
La clé de décryptage des stéréotypes :



Sport

Les garçons n'ont pas les mêmes opportunités que les filles de découvrir et de pratiquer la danse.

INÉGALITÉ



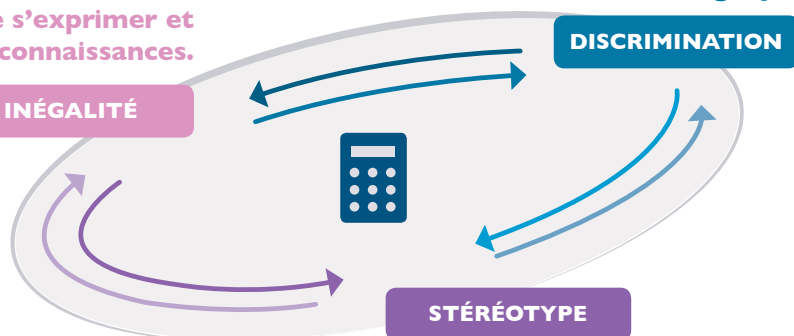
Dans les activités d'éducation physique et sportive, on propose plutôt aux filles de pratiquer la danse.

« Les filles sont plus douées pour la danse. »

Mathématiques

Les filles ont moins souvent l'occasion de s'exprimer et de tester leurs connaissances.

INÉGALITÉ

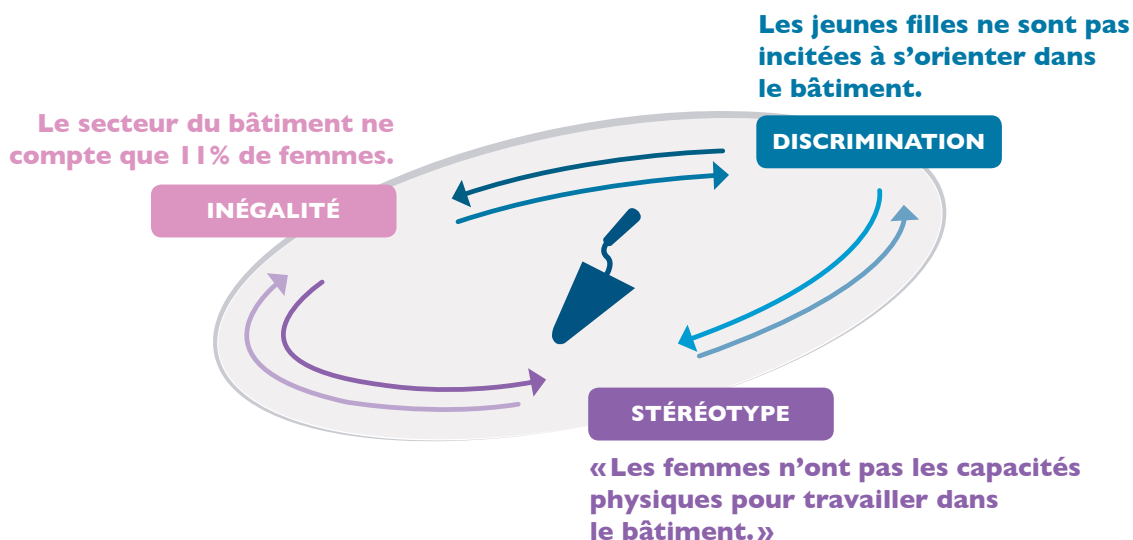


Durant les cours de mathématiques, les professeurs sollicitent plus souvent les garçons que les filles.

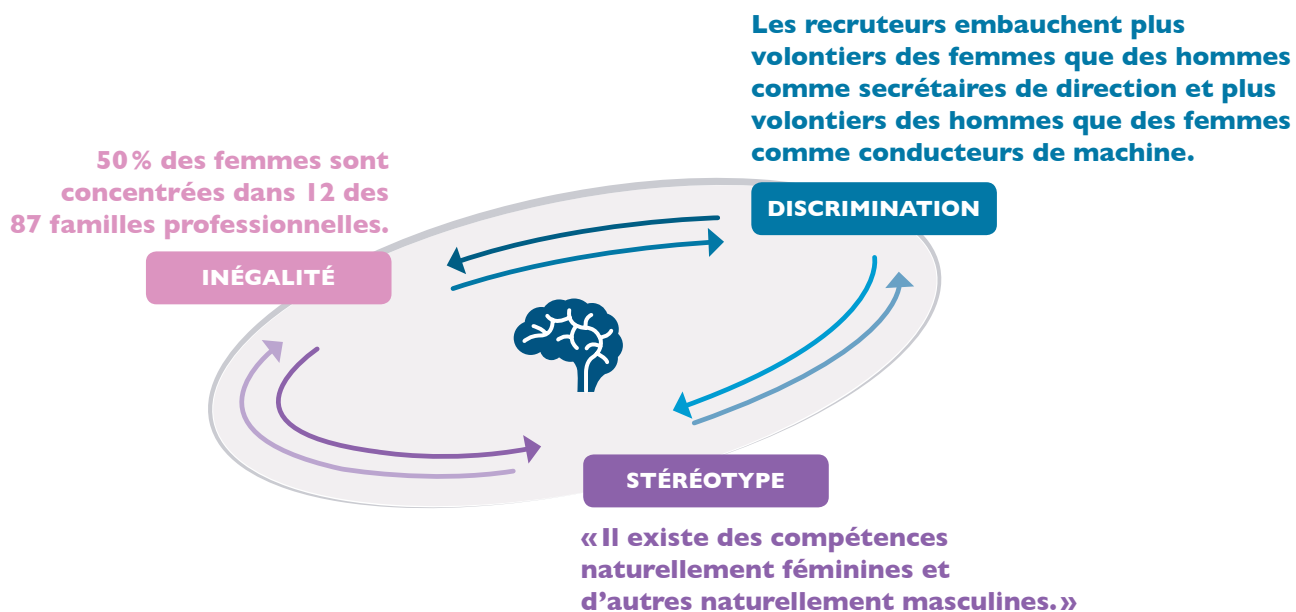
« Les garçons sont plus doués en maths. »

STÉRÉOTYPES DISCRIMINATIONS INÉGALITÉS

Métiers du bâtiment



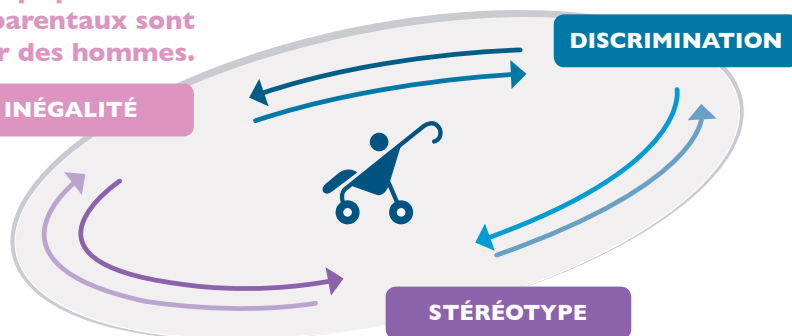
Compétences



Famille

Seuls 15% des temps partiels et 4% des congés parentaux sont pris par des hommes.

INÉGALITÉ



Les demandes de temps partiel et de congé parental sont moins facilement accordées aux hommes qu'aux femmes.

DISCRIMINATION

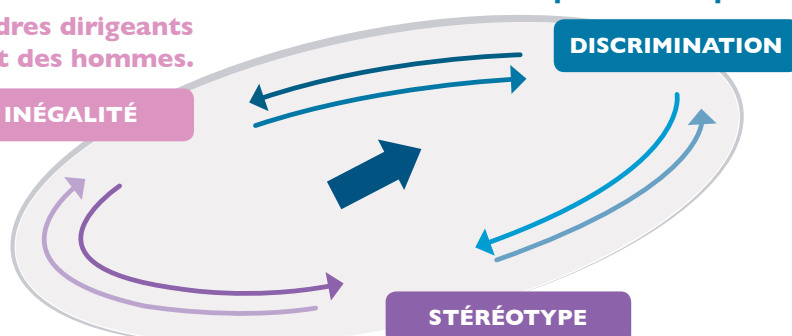
STÉRÉOTYPE

« Les hommes ne sont pas faits pour s'occuper des enfants. »

Ambition

83% des cadres dirigeants sont des hommes.

INÉGALITÉ



Les hommes sont nommés de préférence aux femmes à des postes à responsabilités.

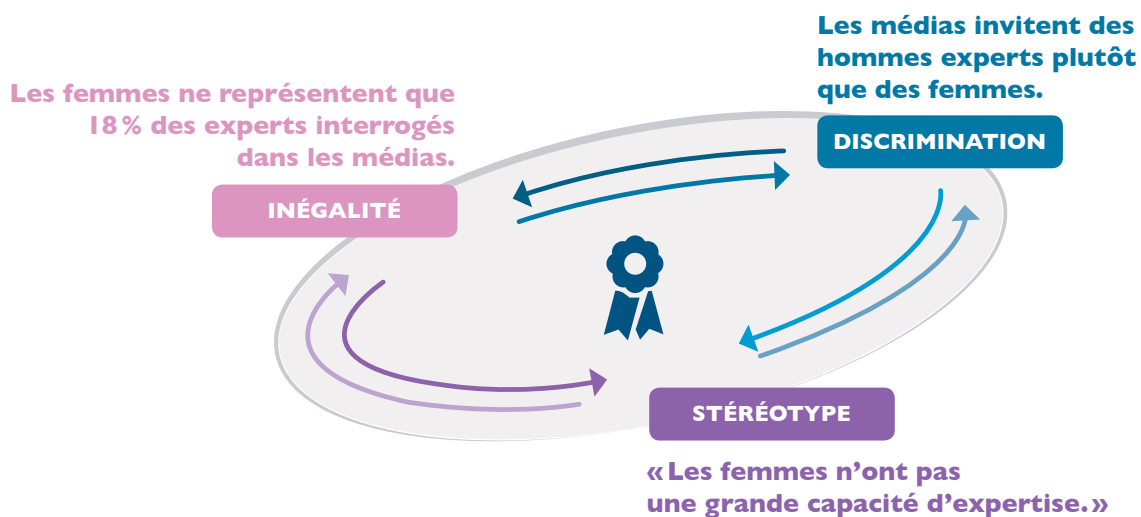
DISCRIMINATION

STÉRÉOTYPE

« Les femmes ne sont pas ambitieuses. »

STÉRÉOTYPES DISCRIMINATIONS INÉGALITÉS

Expertise



Les stéréotypes limitent les possibilités d'emploi et d'évolution des femmes, et enferment les hommes dans des rôles traditionnels dont ils peinent à sortir. Les stéréotypes constituent dès lors des obstacles sérieux à la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Alors, comment en sortir



LIEN ENTRE LES CLÉS & LE PACTE

Pour faire sauter les verrous décrits dans les pages précédentes, pour sortir de ces cercles vicieux,

2 actions sont à mener en parallèle :

1 En premier lieu, il s'agit de **faire prendre conscience** à chacun et chacune qu'il/elle, en tant qu'individu, et souvent à son insu, véhicule des stéréotypes qui ont des **effets réels et le plus souvent néfastes**, notamment dans les situations d'évaluation, de sélection, de recrutement.

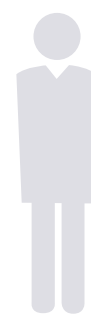
C'est l'utilité des schémas proposés ici et c'est l'un des objectifs du Laboratoire de l'égalité depuis sa création :

Sensibiliser aux questions d'égalité, grâce à des campagnes de communication, des supports pédagogiques ou encore des interventions devant des auditoires variés.

Toutefois, la transmission des stéréotypes ne relève pas de la seule responsabilité individuelle. Nous sommes en effet les produits et les composants d'un système social.

Pour que chacun, chacune, nous puissions agir individuellement, des mesures collectives doivent être prises.

2 C'est le deuxième grand objectif du Laboratoire de l'égalité : **Interpeler les décideurs publics et privés, et leur soumettre des pistes d'action.**



**Sur les stéréotypes, nous formulons ici
9 propositions qui forment
le PACTE du Laboratoire de l'égalité.**





PACTE

DU LABORATOIRE DE L'ÉGALITÉ SUR LES STÉRÉOTYPES

Le Laboratoire de l'égalité a formulé 9 propositions destinées à faire reculer les stéréotypes sur les femmes et les hommes et à construire et partager une culture commune de l'égalité.

Ces propositions complètent les démarches déjà entreprises en matière d'égalité professionnelle et doivent permettre à l'ensemble des acteurs et actrices concerné-es, à tous les niveaux, dans tous les domaines, de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, dès le plus jeune âge et au bénéfice de toutes et tous.

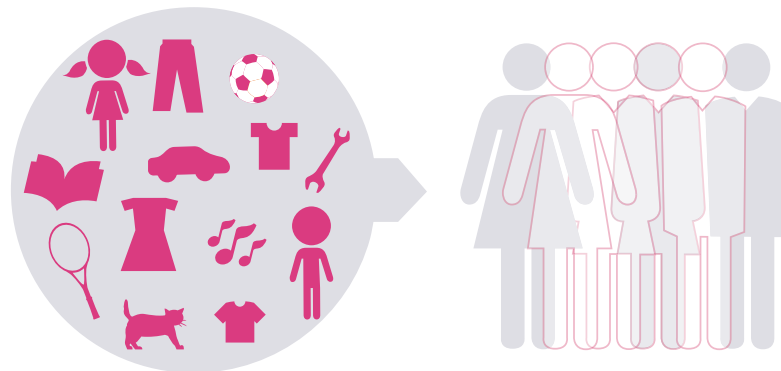
9
PROPOSITIONS

1 Lancer une grande campagne de communication sur les stéréotypes et leurs effets.

2 Introduire la thématique des inégalités de sexe et des stéréotypes dans les programmes scolaires de toutes les disciplines, à tous les niveaux de l'enseignement, dans le cadre des travaux du nouveau Conseil supérieur des programmes.

3 Élargir les dispositifs d'éducation à l'égalité au secteur de la petite enfance : crèches, petites et moyennes sections d'école maternelle.

4 Établir un bilan de la formation du corps enseignant à l'égalité filles-garçons ; l'élargir à l'ensemble des éducateurs et des éducatrices et veiller à ce que tout le champ de l'éducation soit couvert (attitude des élèves en classe, sollicitation par les enseignant-es, notation des devoirs, propositions d'orientation, contenu des activités sportives et culturelles...).



5 **Intégrer un module obligatoire sur les stéréotypes dans les programmes de formation au journalisme, à la communication et à la publicité ;** sensibiliser les professionnel·les de l'information et de la communication à leur responsabilité en matière d'égalité femmes-hommes et à leur rôle dans la lutte contre les stéréotypes.

6 **Élargir les indicateurs concernant la place des femmes dans les médias :** au-delà de la question des expertes dans l'information, s'intéresser aux rôles proposés aux femmes dans la fiction, la télé-réalité et le divertissement.

7 **Changer les codes de l'entreprise pour limiter l'impact des stéréotypes sur les carrières,** aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé : revoir les processus de recrutement, d'évaluation, de formation et de promotion.

8 **Donner la même visibilité aux femmes et aux hommes dans tous les métiers :** présenter systématiquement des images mixtes des métiers, y compris ceux majoritairement occupés par des hommes ou par des femmes ; rédiger systématiquement les noms de métiers au féminin et au masculin, pour les annonces de recrutement, les fiches de poste, les grilles d'évaluation et de classification, la communication interne et externe.

9 **Agir sur le langage :** parler «des femmes» et «des hommes» plutôt que de «la femme» et de «l'homme» ; utiliser le masculin et le féminin pour toutes les formulations, les titres, les fonctions ; neutraliser certaines expressions («école maternelle», «assistante maternelle»...).

Le Laboratoire de l'égalité tient à remercier toutes les personnes qui se sont investies dans son Laboratoire des stéréotypes et qui ont activement participé aux travaux des ateliers, dont cette brochure est issue.

Cette action n'aurait pu être entreprise sans le soutien de nos partenaires :

Partenaires institutionnels



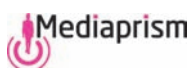
Partenaires entreprises



Partenaires contenu



Partenaire communication



Le Laboratoire de l'égalité remercie également ses partenaires annuels :

Carrefour | La Poste | L'Oréal | Orange | Publicis | Vinci | Vivendi

Laboratoire
de l'Égalité

Partager
une culture commune de l'égalité
entre les femmes et les hommes.

Le **Laboratoire de l'égalité** rassemble **950 personnes** qui partagent une culture commune de l'égalité entre les femmes et les hommes. Toutes et tous, quelle que soit leur sensibilité politique, sont déterminé-es à mobiliser des moyens pour obtenir une mise en œuvre effective de l'égalité professionnelle. Les membres sont issu-es de différentes sphères : associations, entreprises, réseaux de femmes, fonction publique, syndicats, monde politique, recherche, médias, blogosphère...

www.laboratoiredelegalite.org