

## GIP FCIP - CAFOC

Compléments au dossier participant.e.s

**« Adopter une posture égalitaire »**

(à partir du déroulement de la journée)

Besançon, le 27 septembre 2011

**Isabelle Éon – Culture et Promotion  
Éric Pallandre – Oxalis-scop**

# « Adopter une posture égalitaire »

## Participant.es

10 personnes, 9 femmes, un homme.

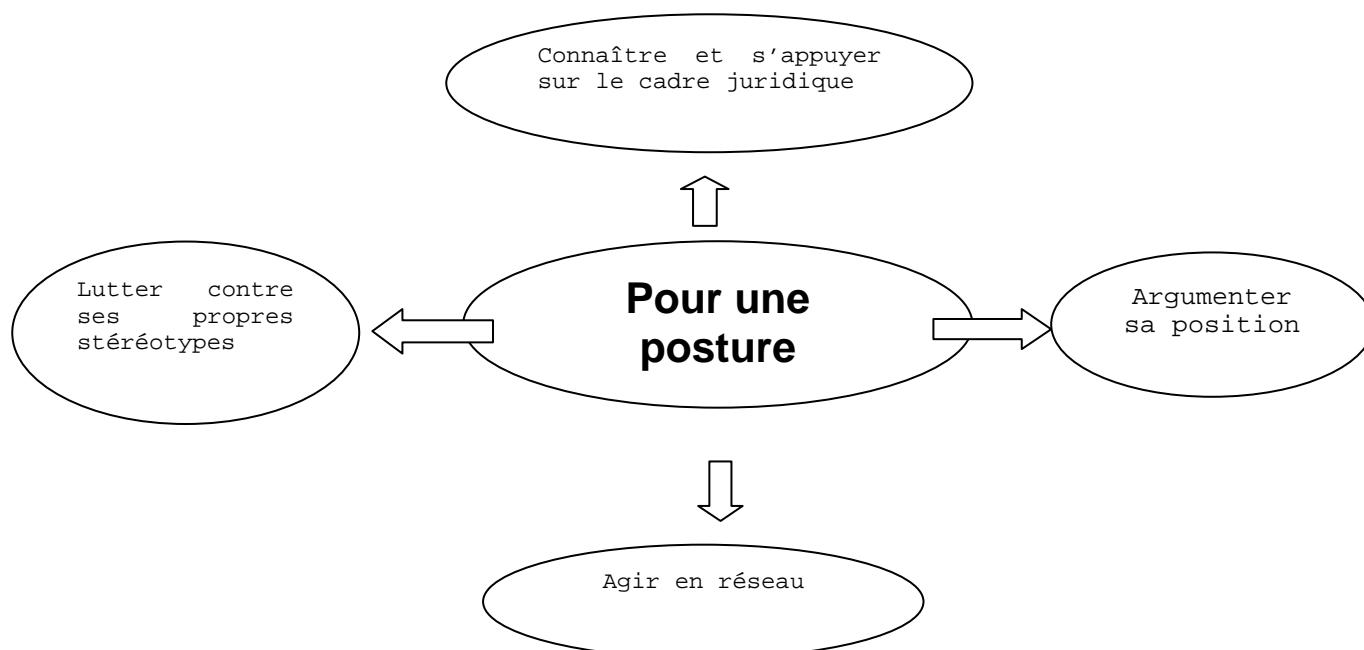
- Bertonneau Sophie, Chargée de mission, Cafoc Besançon
- Bontemps Pierre, professeur des écoles, Education nationale, Association Nouvel esprit
- Brenot-Berchoud Annelyne, Assistante sociale, prochainement formatrice
- Carrol Sabine, Responsable RH, Le Francomtois, Belfort
- El Ajjouri Fatima, Consultante coach, formatrice, Capéliance
- Galland Claude-Annie, DDDFE / DDCSPP
- Horuckowa Francine, Coordinatrice, Centre social Trame
- Monod Colette, formatrice, IRTS
- Pistolet Catherine, Adjointe aux droits des femmes, DRDFE Franche-Comté
- Séré Christiane, Chargée de mission, DAFPIC - Cafoc Besançon

## Rappel des objectifs

- Revisiter sa pratique.
- Éviter de prendre des décisions sur la base d'une opinion personnelle.
- Contribuer à plus d'égalité en étant soi-même source de changement.
- Adopter une conduite éliminant la reproduction systémique de discriminations.

## Déroulement - Réalisation

*Travailler sa posture passe par une réflexion sur les axes suivants*



*Soi, les autres et l'environnement*

## 1- Connaître les politiques de l'égalité et de lutte contre les discriminations et s'appuyer sur le cadre juridique et s'appuyer sur le cadre

Quelle légitimation à agir ?

Un-e professionnel-le n'est pas responsable des carences de la société en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations ; cependant, la loi lui impose d'assurer une veille active afin de ne pas reproduire et de ne pas être complice des demandes ou comportements discriminatoires.

« Les hommes naissent libres et égaux en droits ». Si les droits égaux ont besoin d'être déclarés, c'est qu'ils n'existent pas en dehors de la volonté humaine qui les déclare. De fait, les humains ne naissent pas « libres et égaux », et en tant que tels, les hommes et les femmes non plus ; c'est donc un principe à affirmer et qui engage des actions.

**Diaporama joint en fichier séparé** : « Lutte contre les discriminations - Egalité entre les femmes et les hommes. Quelques repères juridiques »

**Illustrations** par quelques exemples où cette posture est attendue et exigée ; où cela relève de la responsabilité professionnelle, où il y a formalisation sous forme de contrat :

- à « A compétences égales »
- à l'AFPA
- au Sdaec
- dans l'éducation nationale
- dans les appels d'offre des conseils régionaux
- ...

### **Quelques éléments de discussion :**

Des situations sont parfois vécues comme discriminatoires, mais elles ne relèvent pas du domaine juridique. Il s'agit parfois d'injustice sociale, de la culture (ex. la langue), de la communication...

La loi est parfois faite dans l'urgence, ça n'est pas la meilleure approche. En tout état de cause, la loi ne suffit pas...

L'argument du coût des violences faites aux femmes : Attention à l'effet pervers de ce type d'analyse. Il déplace la question humaine vers une question économique. Si ça rapportait, que dirions-nous ?

## 2- Interroger sa posture professionnelle

**Quelques précisions** : selon les participant.es, cet intitulé « adopter une posture égalitaire » évoque :

- Lutter contre les stéréotypes
- L'égalité de traitement l'égalité dans le travail
- Répondre aux demandes par une égalité de traitement
- Un comportement ; des attitudes, des paroles des arguments respectueux.
- Une pratique qui renvoie au professionnel, à l'emploi.
- Une vigilance, une tolérance
- Savoir s'adapter
- Appliquer une déontologie.
- 

On retiendra que :

Dans sa pratique professionnelle adopter une posture égalitaire c'est (par des comportements, attitudes, paroles...) lever les obstacles à la participation, quelque soit le domaine considéré....

### **Entraînement :**

Objectif : Décrypter un entretien d'embauche. Analyser la posture de la professionnelle qui recrute à l'aide d'une série de questions.

Projection film Edgar - Saynète : le jeune homme qui veut être aide à domicile.

- *Les questions que vous auriez posées :*

Les compétences, les motivations, les connaissances

- *Les questions que vous n'auriez pas posées, ou propos que vous n'auriez pas tenus :*

La situation familiale, plus largement tout ce qui touche aux 18 critères, les préjugés, les stéréotypes

- *Les idées, les suggestions*

Préparer, accompagner le salarié à faire face à des comportements stéréotypés dans l'exercice de sa fonction.

- *Autres remarques*

L'importance du non verbal, d'une attitude, d'une façon de parler qui peut ressembler à du dénigrement

### **Quelques éléments de réflexion :**

- pourquoi est-il parfois difficile d'adopter une posture égalitaire ?
- Les stéréotypes, c'est les autres !

Trois explications au moins ont été mises en relief (à l'aide de vidéos, textes, questions...) :

- Il y a confusion entre l'opinion personnelle et la posture professionnelle. Voir - dans dossier participant-es remis le jour de la formation – le texte « Interroger sa posture professionnelle »
- Les stéréotypes influencent les postures : apport sur le rôle des stéréotypes, leur fonction et la vigilance à garder pour ne pas les faire vivre au détriment de l'égalité (voir texte de synthèse sur les stéréotypes en annexe).
- Nous discriminons tous ! Prendre conscience de ce phénomène systémique et l'admettre permet de changer sa posture. Un temps personnel a été consacré à l'exercice (difficile !) suivant : repéré dans sa pratique les inégalités que l'on génère, que l'on subi, que l'on constate autour de soi...

### **En synthèse :**

- Comment motiver à coup sûr mon équipe (ou mon service) pour qu'elle s'engage professionnellement pour plus d'égalité ?

- Faire prendre conscience de ses propres fonctionnements et de ses stéréotypes
- Mettre en avant les avantages les atouts économiques (par rapport aux clients...)
- Faire partager une culture égalitaire

- Une meilleure ergonomie pour les femmes et les hommes
- Elargir la cible des clients F/H
- Apporter de la nouveauté
- Faire baisser les risques d'accident au travail.

- Comment démotiver à coup sûr mon équipe ou mon service pour qu'ils s'engagent professionnellement pour plus d'égalité ? (cette phase est proposée en parallèle de la phase précédente, elle permet une expression plus « débridée » et utilise notamment l'humour !).

- Mettre des femmes, cela obligera à gérer les absences !
- Si je mets des femmes et des hommes je serai plus attentif à leur travail
- En faire une affaire personnelle exclusivement
- Mettre des femmes comme cela va nuire à notre image !
- Mettre des femmes ça va coûter, ça va faire baisser les salaires, les cadences !
- Il va falloir que les hommes s'adaptent !

### 3- S'entraîner à mettre en œuvre une posture professionnelle

**A partir de trois situations, définir sa posture :**

- dans le recrutement : cas n°1 - *Enceinte !*  
Rappeler le droit.  
Accueillir la « bonne » nouvelle et anticiper, justement, on est prévenu à l'avance !  
Associer la personne à une réflexion sur la bonne gestion de son congé maternité au sein de l'entreprise.  
La responsabilité dans l'entreprise : ça n'est pas celle de la personne enceinte, mais celle de la fonction RH.  
« *Tant que la norme dans l'entreprise c'est l'homme, la maternité sera considérée comme un problème !* »
- dans l'accompagnement : cas n°2 - *Est-ce que cela vaut le coup ?*  
Amener la personne à penser en tant que personne autonome, à mesurer les impacts de ses choix, à court, moyen et long terme.  
« *Redistribuer les cartes.* »
- dans la formation cas n°3 - *Un formateur d'adultes adhérent au « mouvement de libération de l'homme »*  
À titre d'exemple, dans cette troisième situation, à la question posée : quel est le problème ?  
Les réponses apportées par les participant.es sont les suivantes :
  - C'est lui ! (le problème)
  - Il s'agit d'un problème de positionnement
  - Il a une posture personnelle et non professionnelle
  - Quelle formation a-t-il fait sur le sujet ?
  - Il donne son opinion personnelle et idéologique
  - Il dénigre, il méprise
  - Il fait tout pour que cela ne marche pas
  - Il conclut dès le départ, il ferme le débat
  - Il ne va pas avec « tout le monde », il extrait des personnes de la formation
  - Comment accompagner le changement dans l'organisation ?
  - Comment faire face aux résistances au changement ?

**A partir de 4 affirmations, fréquemment tenus au travail, quelles réactions spontanées :**

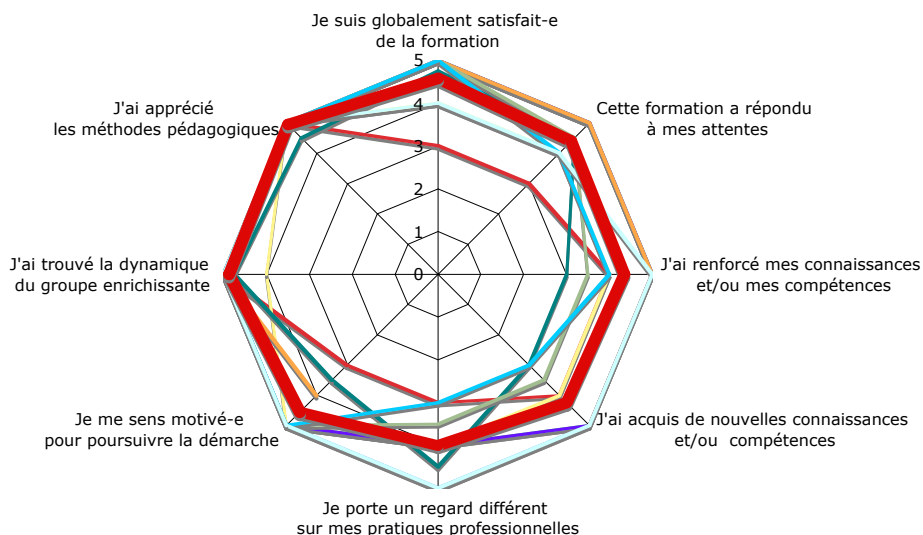
1. Il n'y aurait pas de délinquance si les femmes s'occupaient de leur enfant !  
*Et le rôle des pères ?*  
*(silence !)*  
*Ah, si c'était si simple !*  
*Ah bon, c'est à cause des mères s'il y a de la délinquance ?*

*Ah bon, la délinquance serait masculine ?  
Vous avez des chiffres, une étude peut-être ?  
Vous avez des exemples ? (attention, il y en a toujours, ça rassure !)  
Et si les pères s'en occupaient ?*

2. Le mieux dans une structure c'est d'avoir un spécialiste qui s'occupe des femmes !  
*En effet, les proxénètes ne s'occupent que des femmes !  
Un gynéco peut-être ?  
Vous pensez à quoi ?  
Ah bon, vous n'êtes pas concernés ?  
Vous vous proposez ?  
Mais qu'est-ce qui vous fait peur ?  
Et comment s'y prend-il ?  
Ça ressemble à quoi une femme ?*
3. Ne touchez surtout pas à notre culture, c'est une grande richesse ... il ne faut pas la changer...  
*Changer, c'est progresser !  
De quelle culture parlez-vous ?  
La démocratie, c'est pourtant récent !  
Vous risquez quoi ?*
4. Les femmes sont complémentaires des hommes : c'est ça la vraie égalité !  
*Pourquoi, ça s'emboîte bien !  
Ce qui est complémentaire n'est pas forcément égalitaire !  
Les tâches peuvent être faites à plusieurs !  
Les hommes peuvent alors faire toutes les tâches ménagères !*
5. Les femmes ne peuvent pas porter de charges  
*Vous avez déjà soulevé un malade ?  
Savez-vous combien porte une caissière, une infirmière, une nourrice... par jour ?  
Et pour les hommes, c'est bon ?  
Le progrès pour les femmes, c'est le progrès pour tous !*

## Evaluation du niveau de satisfaction des stagiaires

1. Pour chacun des items proposés sur le diagramme ci-dessous, attribuez une note de 1 (--) à 5 (++) et reliez les points entre eux.



(moyenne = trait épais rouge)

2. Suite à cette journée « Adopter une posture égalitaire », quelles sont les pistes de changements envisageables ?

### **Pour soi**

Rester en éveil

Bien prendre la mesure des stéréotypes : j'en ai, je dois pouvoir prendre de la distance.

Lutter contre les stéréotypes

Introduire davantage ces notions (égalité, discriminations, posture égalitaire) dans ma pratique professionnelle (accompagnement et formation).

Faire évoluer mon regard, mon vocabulaire, analyser mes préjugés (les repérer, les ajuster...).

Travailler sur le thème garçons-filles, quels rôles ?

Travailler encore plus sur les stéréotypes.

Acquérir une meilleure défense face aux stéréotypes instinctifs.

### **Avec les autres**

Les autres sont également porteurs de stéréotypes : il faut savoir mesurer les propos et croyances de chacun. Comme nous l'avons vu en fin de séance, apprendre à contre argumenter me semble important pour faire avancer les choses.

Communiquer là dessus avec les autres. Eveiller les consciences sur le sujet.

Transmettre ces connaissances auprès des publics pour lesquels j'interviens, sensibiliser pour faire démarrer des prises de conscience.

Projet d'école  
Recruter des membres masculins

Rester vigilante, déjouer des stéréotypes par des contre-arguments.  
Participer et enrichir les pratiques professionnelles.

Essayer de mettre en place un réseau de référents égalité.

Rester vigilante.

Meilleure gestion des objections.

### **Au niveau de l'environnement ?**

Le cadre juridique est un outil supplémentaire, et incontournable pour là aussi faire avancer les choses dans le « bon sens ».

Rechercher les textes correspondants avant d'avancer des propos.

Elaborer encore des outils pédagogiques.

Argumenter davantage en me référant aux textes législatifs dans le cadre du travail.

Sensibilisation des managers.

### **Autres remarques**

Merci à vous !

J'ai aimé la forte dynamique de cette journée, les interactions, la diversité des supports pédagogiques, la capacité des intervenants rebondir sur les apports des participants.

L'égalité fait partie de ma missions au SDFE.

J'aimerais recevoir les textes de références projetés dans le diapo.

Ouvrir prochaine séance de travail sur les discriminations, au delà de la question égalité F-H (posture).

## **L'évaluation de la formation par les intervenant.e.s**

### **Qui s'appuie sur :**

La vie de groupe, la participation, les réactions, le contexte, l'évaluation « à chaud » faite par les participant.es à l'issue des chaque journée.

### **Permet de faire ressortir les points suivants :**

#### **1. Les effectifs et la mixité**

*Isabelle Eon, Culture et Promotion  
Eric Pallandre, Oxalis Scop  
« Adopter une posture égalitaire »  
Octobre 2011  
Page 8 sur 12*



Un groupe composé d'hommes et de femmes, mais pas *vraiment* mixte ! Un seul homme était présent, 9 femmes ont suivi la formation.

## **2. L'hétérogénéité**

Quelques personnes étaient en situation de découverte sur la thématique, d'autres approfondissaient et d'autres encore possédaient une expertise dans le domaine.

L'hétérogénéité des fonctions et la diversité des structures représentées a constitué une richesse et a apporté une plus-value aux travaux et aux réflexions même si parfois des positionnements très tranchés et des logiques opposées se rencontraient.

## **3. La participation**

La plupart des personnes avaient suivi les journées précédentes de mai et juin ; ce qui a facilité l'immersion dans le sujet à traiter. Un tour de table a permis de récolter les actions et/ou vigilance mises en œuvre suite à la formation : travail sur les outils de recrutement, sur les fiches de postes, intégration dans les pratiques de coaching ...

Les personnes ayant suivi plusieurs journées de formation sur l'égalité déclarent constater qu'elles progressent, « voient de plus en plus clair » sur la thématique et sont motivées pour améliorer leur pratique.

Les participant.es ont apprécié le côté « pratico-pratique » de la journée, la diversité des outils et méthodes utilisés dans la journée, qui ont notamment un côté transférables, notamment dans les actions de formation.

***Isabelle Eon, Eric Pallandre le 20 octobre 2011***

## Annexe

## Les stéréotypes... quelques repères

### Qu'est ce qu'un stéréotype ?

Une définition, mais il en existe plusieurs...

Stéréotypes : représentation (jugement, sentiment, opinion, image) simplifiée et déformée d'une réalité par une ou plusieurs caractéristiques d'une personne ou d'un groupe. Le stéréotype a un caractère réductionniste et cette réduction a pour effet d'éliminer les nuances, d'attribuer une image générale à toutes les personnes d'un même groupe.

Les stéréotypes sont donc des «images dans nos têtes» qui nous font voir le monde social non pas tel qu'il est mais tel que nous croyons qu'il est et/ou que nous voudrions qu'il soit. Ce sont encore des certitudes naïves, des raccourcis mentaux !

On peut observer deux mouvements complémentaires

- accentuation des différences entre les groupes,
- accentuation des ressemblances dans le même groupe (mise en saillance d'un critère au détriment d'autres).

### Quelles fonctions jouent-ils ?

- Permettre de rapidement savoir à quoi s'attendre
- Renforcer notre identité sociale, réguler les relations intergroupes
- Offrir un motif avouable du traitement inégal entre groupes

### D'où viennent-ils ?

De l'éducation : les stéréotypes se font par les parents, les enseignants, les livres, les films... ils ne se construisent pas à partir d'une expérience, de faits avérés...

Du statut social : ceux qui ont le plus besoin de se démarquer d'un groupe dominé sont ceux qui appartiennent aux groupes dominants mais qui ne sont pas les plus puissants de l'échelle de ce groupe».

### Quelles incidences pour les cibles des stéréotypes ?

Les stéréotypes peuvent avoir un effet pervers sur les groupes visés : ils génèrent un sentiment d'injustice, de rejet, d'évitement pouvant aller jusqu'à de la discrimination et permettent même parfois des différences de traitement.

## Pour une personne : trois effets essentiels

- Une estime de soi négative et une tendance à se mettre en posture « d'auto défaite ».
- Dans les situations d'évaluation elle est conduite à confirmer le stéréotype ; lorsque le stéréotype est activé la personne est menacée, ce qui a pour conséquence un abaissement de ses performances.
- Parfois tentative de sortir de ce cercle vicieux en mettant en place des stratégies d'échappement qui se traduisent par une mobilité, de la créativité, de la compétition permanente.

## Pour un groupe : deux effets essentiels

- Un sentiment d'injustice, de privation
- La mise en place de conduites adaptatives variables pouvant aller du conformisme (on endosse le stéréotype) à la mise en œuvre de stratégies d'échappement par différenciation sociale (d'une adaptation on va vers une véritable transformation sociale).

## Comment les modifier ?

Nous sommes nous-mêmes pétri-es de représentations, et parfois de façon involontaire comme tous et toutes nous plongeons dans les lieux communs et participons à faire vivre les stéréotypes.

Il n'est pas facile de les modifier, les stéréotypes sont résistants, parce qu'ils facilitent et permettent la compréhension de notre environnement quotidien, parce qu'ils permettent de se rassurer à propos de « l'autre » Il faut s'obliger à être en alerte, à passer nos stéréotypes au tamis de notre réflexion.

### Les principales résistances observées

Nous avons tendance à fonctionner de la façon suivante

- En retenant mieux les arguments en faveur de nos opinions : ceux qui viennent conforter nos stéréotypes (et en contrepartie en étant aveugle face aux arguments contre nos opinions), en ne prenant pas en compte les informations contradictoires.
- En pseudo rationalisant : en citant les bons cas « *une personne âgée dynamique* »... ainsi en excluant quelques cas « hors normes » ou privilégiés, on maintient intacte la vision négative de tous les autres cas. Ou la généralisation à partir d'un cas « *les jeunes conduisent mal, la preuve j'en connais un qui ...* ».
- En se conformant : exemple : les citoyens prennent les décisions attendues par les élu-es, dans le but de leur plaire, de ne pas faire de vague.

### **Les principales voies testées qui à ce jour donnent des résultats pour changer les stéréotypes.**

- L'information sur le cadre juridique.
- L'appel à la raison, à la citoyenneté, à la démocratie.
- Le contact, la rencontre, la connaissance de l'autre, en veillant à créer les conditions pour que les groupes soient sur un pied d'égalité.
- La coopération, ajoutée aux rencontres.

Ainsi, observe-t-on que lorsque le stéréotype est remis en cause, c'est à dire qu'une information donnée au sujet vient s'opposer à sa croyance, les effets de menace du stéréotype sont annulés. Cependant il faut une crédibilité de la source, un message clairement énoncé et être dans un certain état d'esprit pour celui qui la reçoit.

Pour restaurer l'estime de soi une personne peut quitter son groupe, ne serait ce que de façon symbolique elle change de groupe de référence (pas d'appartenance) en adoptant quelques unes de ses caractéristiques et elle va chercher à exceller dans certains domaines.

### **Pour aller plus loin**

La catégorisation et les stéréotypes en psychologie sociale ? Ed. Dunod, D'E .Sales-Wuillemin.

Article de « Sciences humaines » le point sur ... les stéréotypes N°139 juin 2003

Les pièges de la discrimination : tous acteurs, tous victimes. Patrick Scharnitzky, L'Archipel.