

NOÉMIE LE MENN

LIBÉREZ-VOUS DES RÉFLEXES SEXISTES AU TRAVAIL!

**Un guide pratique
pour s'en débarrasser**

Illustrations, Aurélie François

INTERÉDITIONS

Illustration de couverture :

© IgorShmel-Fotolia.com

Création graphique de la couverture :

Hokus Pokus Créations

Le pictogramme qui figure ci-contre mérite une explication. Son objet est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit, particulièrement dans le domaine de l'édition technique et universitaire, le développement massif du photocopillage.

Le Code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992 interdit en effet expressément la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droit. Or, cette pratique s'est généralisée dans les établissements

d'enseignement supérieur, provoquant une baisse brutale des achats de livres et de revues, au point que la possibilité même pour

les auteurs de créer des œuvres nouvelles et de les faire éditer correctement est aujourd'hui menacée.

Nous rappelons donc que toute reproduction, partielle ou totale, de la présente publication est interdite sans autorisation de l'auteur, de son éditeur ou du

Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris).



© InterEditions, 2018

InterEditions est une marque de Dunod Éditeur,

11 rue Paul Bert, 92240 Malakoff

www.dunod.com

ISBN 978-2-7296-1676-2

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2° et 3° a), d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (art. L. 122-4).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

Table des matières

Introduction – Il n’y a pas de fatalité!.....	IX
---	----

Partie 1: La prise de conscience

*Non, ce n'est pas de l'histoire ancienne;
oui, il est possible de changer les choses!*

1. Un sexisme toujours bien présent	
Qu'en est-il pour vous?	
Faites-les tests de ce livre et vous verrez!.....	3
<i>Des enquêtes récentes très révélatrices.....</i>	4
<i>Sexisme: sexe faible et sexe fort</i>	5
<i>Toutes sous une cloche de verre</i>	8
<i>Les stéréotypes du genre sont toxiques pour l'évolution professionnelle des femmes</i>	9
<i>Quel gâchis de talents!.....</i>	13
2. L'ombre du "pater familias"	
Du fond des âges, elle plane encore à notre insu.....	23
<i>Des mentalités marquées par un code civil misogyne</i>	24
<i>À l'origine c'est le premier arrivé qui décide</i>	25
<i>L'accès au savoir et à l'expertise: les fonctions du savoir ont-elles un genre?</i>	26
<i>Instruire les femmes: pourquoi faire?.....</i>	27
<i>Le masculin l'emporte sur le féminin depuis l'Antiquité.....</i>	29

<i>Les femmes ont-elles toujours été infériorisées ?</i>	31
<i>L'irrésistible homme de pouvoir</i>	32
<i>La femme de pouvoir manque de séduction</i>	35
<i>La femme règne sur la vie domestique et ça devrait lui suffire!</i>	37
<i>Le pouvoir change les comportements</i>	38
L'expérience de Stanford ou " Comment fabrique-t-on les bourreaux et leurs victimes ? "	38
Expérience de Milgram ou " Comment " Monsieur tout le monde " devient un tueur par obéissance "	39
Le rapport au pouvoir est culturel	40
3. Sept stéréotypes sexistes ou " stéréonanas "	
" Bonne " fille, élève, épouse et mère: la " femme idéale " ou les syndromes féminins de cet état d'infériorisation.....	43
1. <i>Le syndrome de la bonne élève: gentille et compétente sans faire de vague</i>	43
L'estime de soi de la bonne élève.....	47
2. <i>Bonne fille, bonne épouse, bonne mère: la femme idéale est une boniche au service des autres sans rien exiger pour elle!</i>	49
Le " stéréofifi " ou le syndrome de la Bonne fille	49
Le syndrome de la Bonne épouse.....	53
La " stéréomama " ou syndrome de la Bonne mère	54
Être ou ne pas être (mère)?	55
Qu'entend-on par charge mentale?.....	61
3. <i>Le Féminin archaïque ou " je plais donc je suis "</i>	64
Prises en otage par un système qui les insécurise, beaucoup de femmes sont atteintes du syndrome de Stockholm	65
Les dominés défendent la tradition qui les opprime	67
4. <i>Salaire de femme: salaire d'appoint ?</i>	69

<i>5. Les femmes entre elles, c'est un panier de crabes avec des langues de vipères</i>	72
Mais pourquoi les femmes se crêpent-elles le chignon?	76
La femme traditionnelle	77
La rebelle	79
La femme progressiste	80
L'optimiste.....	81
<i>6. Quand le costume semble trop grand: le syndrome d'imposture</i>	82
<i>7. Arrête de pleurer, Pénélope: les larmes et la colère</i>	85
Hommes en colère, femmes en pleurs.....	86
Ces conclusions valent-elles pour toutes les cultures?	90
4. Bonne nouvelle, certaines réussissent à passer à travers	
Pourquoi pas vous puisqu'il n'y a pas de fatalité?.....	93
<i>Dans ma famille, fille ou garçon, on gagne toujours</i>	93
<i>Ma vocation me pousse à franchir toutes les portes et passer par la fenêtre si l'une d'entre elles est fermée</i>	95
<i>On m'a élevée comme un garçon</i>	96
<i>J'ai évolué au fur et à mesure des expériences</i>	97
5. Pourtant le terrain est miné	101
Les entreprises sont les royaumes des "stéréobeaus" et "ringarbitudes"	101
<i>Elle est jolie, votre petite robe, Cheffe!</i>	101
<i>Le tour du propriétaire</i>	102
<i>Les "mecsplications" ou "mansplaining"</i>	105
<i>Les plaisanteries misogynes</i>	106
<i>Vade retro, Tentatrices!</i>	108
<i>Le "mecterruption" ou "manterrupting"</i>	111

Partie 2: Action

Sept étapes pour tout changer, se déconditionner et s'épanouir dans sa vie professionnelle

6. Aime-toi toi-même!	
S'aimer très fort soi-même pour restaurer l'estime de soi	117
<i>Une dégradation de l'estime de soi à la puberté</i>	118
<i>Comment reconnaître le manque d'estime de soi?.....</i>	122
<i>Le syndrome de la bonne élève restaure l'estime de soi</i>	124
<i>Le coaching de Sophie</i>	130
<i>Le coaching de Lisa</i>	133
7. Vous voulez changer? Alors changez de croyances!	
Le plafond de verre n'est pas sur votre tête mais dans votre tête!	139
<i>Au début est la pensée simple</i>	140
<i>De la catégorie binaire à la catégorisation sociale.....</i>	143
<i>Pourquoi nous accrochons-nous à nos fausses croyances?.....</i>	144
<i>La prise de conscience est le point de départ pour changer de croyances</i>	146
<i>Le coaching d'Éloïse</i>	147
<i>Découvrez vos croyances cachées.....</i>	149
<i>Et vous que décidez-vous de croire?.....</i>	150
<i>Les boîtes sont fermées de l'intérieur: la mécanique du conditionnement des stéréotypes sexistes.....</i>	153
8. Identifiez les "big bugs"	
Les biais cognitifs à l'origine des schémas de pensée qui vous manipulent	155
<i>"Je vois ce que je crois" ou le biais de confirmation d'hypothèse</i>	156
<i>Nous avons tendance à croire que l'origine du problème ou de la faute revient à la personnalité des gens sans tenir compte du contexte.....</i>	158
<i>Nous avons tendance à nous soumettre aveuglément au cadre même si celui-ci nous donne un rôle de victime dont nous souffrons.....</i>	160

<i>Vous croyez vraiment que le monde est juste?</i>	161
<i>Il n'y a pas de hasard ou "le biais rétrospectif": comment nous nous racontons des histoires (fausses)</i>	165
<i>Les hommes et les femmes ne peuvent pas être égaux puisqu'ils sont différents</i>	166
<i>Chassez le naturel, il revient au galop!</i>	167
<i>Si c'est comme ça, c'est qu'il y a une raison!</i>	168
<i>La prophétie autoréalisatrice</i>	171
<i>L'effet placebo: la puissance des croyances</i>	172
<i>La croyance créatrice de performances concrètes</i>	174
<i>La menace du stéréotype ou comment attraper "la louze"</i>	175
<i>L'effet "nocebo" ou comment se faire du mal?</i>	176
<i>La leçon de discrimination: une expérience pour évaluer les effets psychologiques de la discrimination</i>	177
<i>Tout est joué à la naissance et un jour il devient trop tard pour apprendre!</i>	179
9. Repérez les erreurs de Platon...	
...et autres sources de fausses croyances	181
<i>La pensée de Platon essentialiste et misogyne a influencé de nombreuses générations jusqu'à nos jours</i>	181
Pour Platon l'homme est par essence supérieur à la femme.....	182
<i>Les croyances essentialistes et le genre</i>	183
<i>Et Dieu dans tout ça?</i>	186
Existe-t-il une religion première?.....	187
Quelle place la religion première donne-t-elle aux femmes?	188
Les religions monothéistes	189
<i>Le conflit de loyauté</i>	194
<i>La fabrique du masculin et du féminin et les études du genre</i>	195
<i>L'argument du singe</i>	195
<i>Stéréotypes: info ou intox?</i>	198
<i>Le coaching de Pauline</i>	199

10. Affrontez vos peurs et osez dire non	
Cessez d'être fidèle à ce qui vous nuit pour vous libérer et retrouver votre pleine puissance.....	203
<i>L'insécurité féminine: les femmes ont peur et cette peur les empêche de quitter ce qui est nuisible!</i>	203
<i>Vous avez peur? Identifiez votre peur et affrontez-la! Dites stop!.....</i>	205
<i>Le coaching de Marie</i>	206
<i>L'impuissance apprise.....</i>	208
11. Osez transgresser et déplaire	
Pour vous affranchir, osez traverser les champs de désapprobation.....	211
<i>Le coaching d'Éloïse</i>	212
<i>L'effet Asch: une belle moutonnade!</i>	214
<i>Nous avons tendance à obéir: la soumission à l'autorité, le conformisme social et autres "moutonnades"</i>	214
12. Passez à l'action!.....	219
De quoi avez-vous envie? Identifiez votre cap professionnel.....	219
<i>Délégez, partagez les tâches domestiques.....</i>	221
<i>Rejoignez un réseau de femmes.....</i>	222
<i>Choisissez bien votre conjoint et le père de vos enfants</i>	223
<i>Devenez une mère suffisamment bonne.....</i>	225
<i>L'un après l'autre: un compromis pour la "bonne" mère de famille.....</i>	226
<i>En cas de divorce: osez la garde alternée!.....</i>	226
<i>Pour finir, il va bien falloir "tuer le père"!.....</i>	227
Bonus: 30 règles d'or à mémoriser	
Pour mieux s'épanouir quand on est une femme	231
Conclusion	235
Interprétation des tests	237
Six tests	252
Elles sont sorties de la cloche de verre et elles témoignent	253
Bibliographie	255
Remerciements.....	259

Introduction

Il n'y a pas de fatalité!

En 30 ans d'expérience professionnelle, j'ai accompagné autant d'hommes que de femmes en poste en entreprise ou en recherche d'emploi et j'ai constaté que les femmes vivaient davantage de difficultés. J'ai écrit ce livre après avoir mené une enquête approfondie sur ce qui empêchait les femmes de s'épanouir professionnellement. J'ai analysé et disséqué les stéréotypes qui se font encore sentir dans le monde de l'entreprise. Car malgré la bonne volonté de nombre d'hommes et de femmes, il existe toujours des réflexes toxiques pour l'épanouissement des femmes. Quel gâchis de talents!

Ce qui se passe dans la société se reflète dans l'entreprise; les femmes ont tendance à s'orienter vers les métiers de services et à rester sous l'autorité des hommes. Cependant certaines ont trouvé des solutions pour se libérer. Elles se sont affranchies, ont conquis une indépendance financière et s'épanouissent en assumant leurs responsabilités professionnelles tout en ayant une vie privée heureuse. Elles sont de plus en plus nombreuses. **Elles nous montrent l'exemple et démontrent qu'il n'existe pas une fatalité, pas de destin génétique qui infantiliserait et confinerait les femmes aux rôles subalternes pour l'éternité.** Elles ont la particularité de s'être débarrassées des stéréotypes sexistes profondément nuisibles pour l'estime de soi des femmes. Elles ont largué les croyances ringardes que sont les « stéréobeaufs » et les « stéréonanas », ce que nous pouvons toutes faire sans pour cela « devenir masculines »!

Si chacun et chacune d'entre nous, change sa propre mentalité, décide de rompre avec ces croyances primitives, déterministes et binaires, de prendre en main son propre développement pour mieux s'épanouir alors, les mentalités changeront et le monde changera.

En tant que coach et psychologue du travail, en trente ans d'expérience professionnelle, j'ai repéré **cinq leviers**, les « *bad five du management* », qui limitent l'épanouissement personnel et professionnel de toutes les personnes, indépendamment de leur sexe. Ces cinq leviers sont :

- ce qui déstabilise et dégrade l'estime de soi ;
- ce qui active la perte de confiance en ses compétences et ses possibilités de succès ;
- ce qui donne un sentiment d'insécurité et l'impression d'être en danger, voire un sentiment d'impuissance ;
- ce qui absorbe de l'énergie sans en rendre ;
- ce qui donne un sentiment d'incohérence, de confusion mentale et d'anxiété comme les injonctions paradoxales et les doubles contraintes.

Quelles que soient leurs origines, internes, externes et/ou multifactorielles, il suffit qu'une seule de ces impressions s'installe de manière chronique chez une personne pour provoquer des dégâts au niveau de sa santé, de son bien-être et de ses performances.

Des études, citées dans cet ouvrage, démontrent que les femmes ont une estime de soi inférieure à celle des hommes, qu'elles ont moins confiance en leurs capacités (menaces du stéréotype), qu'elles ont souvent peur, qu'elles sont habitées par un sentiment d'impuissance, qu'elles portent 80% des travaux domestiques, qu'elles sont moins payées que les hommes et qu'elles sont souvent acculées à des injonctions paradoxales. En fait, les cinq leviers du management toxique sont actifs en permanence sur le féminin.

Le pire, c'est que pèse sur elles un sixième levier particulièrement pervers : la menace de la confiscation de leur identité sexuelle. Car celles qui manifestent des qualités de courage, de détermination et d'affirmation se voient traitées de « masculines ». Après tout ça, faut-il

vraiment s'étonner que les femmes soient deux fois plus dépressives que les hommes?

Dans ce contexte délétère, elles sont pourtant de plus en plus nombreuses à s'épanouir dans leur métier et à développer leurs talents, démontrant ainsi que les femmes ne sont pas soumises à un destin biologique qui réduirait leur rôle et limiterait leur avenir professionnel. Si cet ouvrage fait le constat d'une réalité plus difficile pour les femmes, c'est pour les inviter à sortir du déni, à améliorer leur condition et à se développer elles-mêmes par des conseils pratiques.

Si vous n'êtes pas épanouie dans votre vie professionnelle (ou personnelle), alors il va falloir changer quelque chose! Si votre quotidien vous plonge dans la frustration, la peur, l'humiliation, la démotivation, le désinvestissement professionnel, la colère ou une immense fatigue, alors il faut changer quelque chose! Mais quoi? Changer d'environnement, de patron, de collaborateurs, de style de management, de vision, de métier, de comportement? **En amont de tout changement survient le moment où vous dites: «Stop! Ça suffit!». Cet instant est salvateur et fondateur. Il est le déclic qui va amorcer votre transformation. Vous y êtes?**

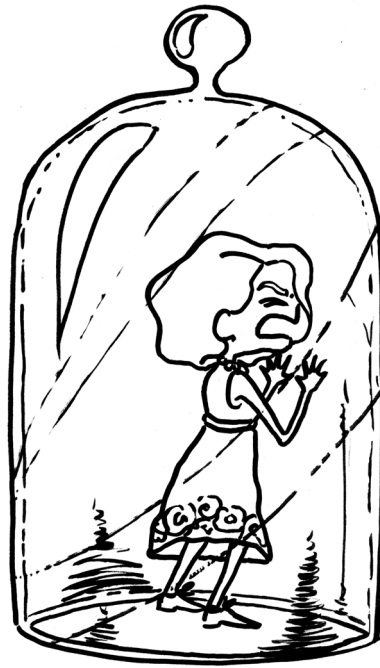
Il n'est jamais trop tard pour se prendre en main pour mieux s'épanouir! Et si c'était maintenant le bon moment? Alors, prenez conscience des stéréotypes dans lesquels notre éducation vous enferme, faites les tests proposés (ils sont aussi valables pour vous, Messieurs) pour voir comment vous vous situez par rapport à ces croyances toxiques, et choisissez, parmi les moyens d'actions proposés, ceux qui vous permettront de vous libérer et de mieux-être!

Appréciez-vous, développez vos compétences, affrontez vos peurs et les qu'en-dira-t-on, soyez vous-même, libre, décomplexée, heureuse de vivre et de travailler.

Partie 1

La prise de conscience

Non, ce n'est pas de l'histoire ancienne ;
oui, il est possible de changer les choses !



1

Un sexisme toujours bien présent

Qu'en est-il pour vous ?
Faites-les tests de ce livre et vous verrez !

La vie professionnelle des femmes est **moins gratifiante** que celle des hommes : elles sont **moins rémunérées**, elles occupent massivement **les postes les moins valorisés**, subissent des temps partiels et ont du mal à accéder aux postes de cadres supérieurs et dirigeants, **alors qu'elles sont tout autant** (voire plus) diplômées que les hommes.



Des enquêtes récentes très révélatrices

En 2011, pour mieux comprendre ce phénomène, j'ai mené une enquête psycho-sociale et ai interviewé cent personnes réparties dans 62 entreprises, relevant de 13 secteurs d'activité. Les résultats de ce travail ont profondément enrichi ma réflexion sur la condition professionnelle des femmes. De nombreux témoignages de cet ouvrage sont issus de cette enquête.

En 2012, une autre étude en France est réalisée par la fondation « IMS entreprendre pour la cité ». Née en 1986, cette fondation a comme objectif d'accompagner ses adhérents (environ 250 entreprises) dans leurs démarches RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises). L'égalité professionnelle homme/femme est au cœur de leurs préoccupations. Cette étude a été effectuée sur 1 200 managers répartis dans 9 entreprises. Téléchargeable depuis leur site <http://www.imsentreprendre.com>, elle confirme encore une fois que les stéréotypes du genre sont bien actifs en entreprise, y compris dans la tête des femmes.

En 2013, le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les hommes et les femmes (CSEP) publie une enquête réalisée par l'institut LH2 :

- auprès de 14 651 salariés (55 % de femmes et 45 % d'hommes cadres à 92 %) de 9 grandes entreprises françaises (France Télévision, Air France, LVMH, Orange, Sncf, Ratp, Radio France, Edf-Suez, La Poste), du 24 septembre au 12 novembre 2013 ;
- lors d'un sondage national du 12 au 18 septembre 2013 auprès d'un échantillon représentatif de 1 000 cadres (39 % de femmes et 61 % d'hommes) âgés de 18 à 64 ans travaillant dans des entreprises de 250 personnes et plus.

Cette enquête confirme que les femmes se sentent plus souvent méprisées que les hommes sur leurs lieux de travail et qu'elles en souffrent.

Du 25 février au 2 mars 2015, l'institut IPSOS a réalisé une enquête pour le magazine *Elle* auprès d'un échantillon de 2 003 personnes, représentatif de la population française active. Cette étude confirme que l'égalité professionnelle homme/femme est encore loin d'être réalisée.

Le 26 octobre 2016, le Forum économique mondial publie son rapport mondial sur la parité entre hommes et femmes et affirme que l'inégalité entre les sexes en faveur des hommes se renforce depuis 2008 et ce, dans 144 pays du monde. Les pays les plus avancés en termes d'égalité entre les hommes et les femmes sont l'Islande (1^{re} sur 144), la Finlande (2^e), la Norvège (3^e) et la Suède (4^e). La France tient la 16^e place, derrière l'Allemagne (13^e) et devant le Canada qui est à la 19^e place tandis que le Royaume-Uni, à la 20^e devance l'Australie qui prend la 24^e place devant les États-Unis situés à la 45^e position. En revanche, **la France est en première ligne en ce qui concerne l'éducation et la santé mais se retrouve en 61^e position pour le partage des postes à responsabilités.** « Atteindre l'égalité entre hommes et femmes constitue une nécessité absolue, et cela pour des raisons économiques. Seules les économies qui jouissent d'un accès plein et entier à l'ensemble de leurs talents demeureront concurrentielles et pourront prospérer. Mais ce qui est encore plus important est que l'égalité entre hommes et femmes est une question de justice. En notre qualité d'êtres humains, nous nous devons également de garantir des valeurs équilibrées », précise Klaus Schwab, Fondateur et Président exécutif du Forum économique mondial.

Ce rapport précise que si les choses continuent d'évoluer au même rythme qu'aujourd'hui, il faudra 170 ans, c'est-à-dire que nous devons attendre l'année 2186, pour connaître une véritable égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au travail. En 2015 ce même rapport prévoyait que l'égalité allait être atteinte en 2133, ce qui indique que les inégalités entre les hommes et les femmes se sont creusées très récemment.

Sexisme : sexe faible et sexe fort

Les résultats de ces différentes études et enquêtes sont sans équivoque : elles dénoncent une idéologie qui érige la différence sexuelle en prédicteur des comportements, des capacités intellectuelles et des compétences ; c'est-à-dire une idéologie sexiste. Le sexisme postule qu'en raison de leur différence physiologique, un sexe est dominant par rapport à l'autre.

Le terme «sexisme» est inventé en 1960 par une femme poète Pauline Leet:

«Lorsque vous affirmez que puisque moins de femmes écrivent de la bonne poésie cela justifie une totale exclusion, vous adoptez une position analogue à celle d'une personne raciste et je vous appellerai dans ce cas un sexiste.»

Le sexisme peut être bienveillant. Il se caractérise alors par la création d'une image pseudo-positive de la femme (douce, intuitive, dévouée, sensible, sacrée puisqu'elle donne la vie) qui renforce l'adéquation du profil «femme/mère de famille» et par complémentarité l'élaboration d'une vision de l'homme (fort, rationnel, conquérant...) qui devient son protecteur voire son tuteur et surtout son supérieur hiérarchique.

Homme, cadre supérieur

«Les femmes ont une meilleure capacité d'écoute, davantage de douceur et de rondeur relationnelle, c'est pourquoi elles excellent dans les fonctions de ressources humaines et de services. Elles aiment se mettre au service des autres et faire plaisir: dans le fond c'est ça la féminité!»

Le sexisme peut même devenir idolâtrie et générer une vénération des femmes pour leur beauté, leur délicatesse et leur capacité à enfanter et ainsi fournir des arguments pour les maintenir dans ces domaines. C'est ce même sexisme qui attribue des qualités spécifiques aux femmes comme la douceur ou les capacités d'écoute.

Le sexisme peut-être hostile. Il se traduit par des représentations ouvertement dévalorisantes pour les femmes comme les plaisanteries misogynes, par exemple. Qu'il soit hostile, bienveillant ou idolâtre, il se manifeste par de la discrimination directe ou indirecte au travail puisqu'il écarte les femmes de certains métiers et responsabilités, les plus valorisés et les mieux payés.

Le Code pénal définit la discrimination (article 225-1) comme suit: «*Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, **de leur sexe**, de leur situation de famille,*

de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.»

Femme cadre supérieure

« Je discutais récemment avec une amie. Elle me disait que j'avais de la chance d'avoir un mari qui supporte « ça » ; « ça » c'est le fait que j'ai des dîners le soir (sans lui), que je préfère ne pas aller (avec lui) déjeuner chez sa mère, que j'ai des déplacements professionnels (sans lui). Bref, que j'ai une vie professionnelle, amicale et sociale et que je ne me sens pas obligée d'être au service de la vie de famille! Je lui ai répondu qu'il trouve « ça » normal, qu'il ne réclame pas de médaille et qu'il a choisi une femme libre et autonome! En fait dans sa tête, mon mari est patient et « bon mari » car il supporte que la vie de famille ne soit pas ma priorité... Il supporte une « femme égoïste »! Je trouve incroyable qu'en 2016 des femmes aient encore cette conception de la vie de couple! C'est profondément sexiste et machiste! Ce qui freine les femmes c'est leur propre conception de la femme! »

Le cadre réglementaire de la discrimination au travail est claire et les sanctions vont jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende pour le dirigeant de l'entreprise comme pour n'importe quel salarié qui en serait coupable.

En 2015, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) définit le sexisme au travail : *« Le sexisme au travail s'entend de toute croyance qui conduit à considérer des personnes comme inférieures en raison de leur sexe ou réduites essentiellement à leur dimension sexuelle et de tout geste, propos, comportements ou pratiques fondés sur une distinction injustifiées entre les personnes en raison de leur sexe et qui entraîne des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de condition de travail ou de bien-être. Il inclut des actes apparemment du plus anodin apparemment à la discrimination fondée sur le sexe, au harcèlement sexuel, sexiste ou moral motivé par le sexe de la personne, à l'agression sexuelle, la violence physique, le viol. »*



Selon l'enquête du CSEP publiée en 2013 et réalisée par LH2, 80% des femmes interrogées affirment avoir été souvent confrontées à des attitudes sexistes dans leur vie professionnelle et 93% d'entre elles déclarent que leur confiance en soi en est abîmée. Le sexisme est intériorisé dans nos inconscients et probablement aussi dans le vôtre ! Il dévalorise l'estime de soi des femmes de façon permanente et leur greffe un complexe d'infériorité, facteur de stress. Au niveau du système, le sexisme se traduit par la sexualisation des rôles et l'attribution des fonctions les moins valorisées aux femmes.

Toutes sous une cloche de verre

Le «plafond de verre», «*glass ceiling*» est une expression apparue aux États-Unis à la fin des années 1970 pour désigner l'ensemble des obstacles que rencontrent les femmes pour accéder à des postes élevés dans les hiérarchies professionnelles. Le plafond de verre empêche la progression vers le haut de la hiérarchie.

Cadre supérieure femme

« Les jeunes femmes de l'entreprise me disent que c'est dépassé, cette histoire de plafond de verre. En fait, tant qu'elles restent sagement dans des fonctions stéréotypées féminines comme les fonctions supports, d'assistance ou de service, il n'y a pas de problème. Elles rencontrent encore des difficultés en 2016 dès qu'elles dépassent certaines limites et qu'elles veulent évoluer dans la hiérarchie ou assumer certaines fonctions perçues comme masculines. En fait les femmes sont sous une cloche de verre. »

Les «cloisons de verre» freinent la progression latérale et désignent les barrières entre les métiers ou entre certains départements de l'entreprise ou certains types d'activité (le secteur de l'automobile par exemple). Certaines activités sont qualifiées de « masculines », et d'autres, de « féminines ». Les cloisons et le plafond forment un univers hermétique comme une cloche de verre.

Aujourd'hui encore, dans l'industrie, les femmes occupent davantage de postes dans le domaine de la qualité, de la recherche et développement,

des ressources humaines et des fonctions administratives qu'en usinage et en production.

Professionnellement, les femmes sont massivement présentes au niveau du « *care* » (services et soins à la personne et éducation) et « des fonctions support », moins rémunérées la plupart du temps.

Les organigrammes des entreprises sont limpides : les cadres dirigeants sont masculins en large majorité (85 % au minimum, en moyenne). Les hommes assument la majorité des postes à plus hautes responsabilités dans les entreprises : ce sont aussi les postes les mieux rémunérés.

Homme, cadre dirigeant

« Je ne suis pas sûr qu'il y ait une volonté politique et consciente d'empêcher les femmes de réussir mais soyons objectifs : la « domination des carrières masculines » est une évidence du point de vue des rémunérations comme des niveaux de postes. Aux postes de pouvoir, il y a une majorité écrasante d'hommes ; en tout cas, dans la majorité des entreprises ; dans la fonction publique, c'est peut-être différent... Le fondement de notre société est misogyne, que ce soit l'État, les religions ou l'armée et les hommes répugnent à faire entrer dans le système un objet de désir, créateur de désordre... L'entreprise est en osmose avec la culture dans laquelle elle baigne. Ce sont des lois et des sanctions conséquentes pour ceux qui ne les respectent pas qui changeront les choses. L'évolution ne peut se faire que sous la contrainte car l'élite veut garder ses privilèges. Les hommes traditionnels et conservateurs sont bénéficiaires du système. Expliquez-moi, Madame, pourquoi, nous, les hommes, nous vous aiderions, vous, les femmes ? »

Les stéréotypes du genre sont toxiques pour l'évolution professionnelle des femmes

Les stéréotypes du genre sont issus d'une catégorisation binaire et forment un prisme concernant les différences entre les femmes et les hommes. La race humaine est divisée en deux catégories, sans tenir compte d'autres caractéristiques (âge, niveau d'études, origine socio-culturelle, lieu de vie, profession, croyances religieuses, style de vie, habitat, préférence sexuelle, centres d'intérêt...) et des caractéristiques sont attribuées à chaque catégorie.

Les stéréotypes du genre décrivent les croyances du sens commun sur les différences perçues entre les hommes et les femmes et agissent en tant que **normes sociales**. Les comportements incompatibles avec ces stéréotypes sont socialement désapprouvés. Par exemple, les hommes sont plus nombreux à suivre des études scientifiques et à assumer des fonctions de cadres dirigeants en entreprise; alors que les femmes se dirigent davantage vers des études littéraires et les fonctions du *care*. Les élèves des écoles d'ingénieurs sont encore des hommes, à 70%.

Homme, cadre dirigeant

Les femmes sont plus sensibles; elles pleurent; elles cumulent parfois les problèmes (couple, enfants, travail...); dans plus de 80% des cas, quand il y a divorce, ce sont elles qui l'ont demandé et après, elles se retrouvent en difficulté et cela crée des drames (...). La femme, par nature, est séductrice: les petites filles sont séductrices toute petites (...). J'admire la nature féminine! La nature féminine, c'est la soumission; celle de l'homme, c'est la domination et l'utilité. Celles qui sont capables de diriger ont créé leur boîte.»

Les fonctions du pouvoir ont bien un genre puisque tous les chiffres le démontrent: les cadres dirigeants sont des hommes à largement plus de 80% et ce dans la plupart des pays dans le monde entier.

Selon l'INSEE, 70% des femmes se regroupent sur 14 des 84 familles professionnelles, alors que les hommes sont dispersés dans 43 familles. Les femmes travaillent en général dans les métiers des services à la personne et du social, des professions intermédiaires de la santé, de l'éducation et de l'enseignement. Ainsi on compte 99% de femmes assistantes maternelles contre 1% d'hommes ou 95% de chauffeurs hommes contre 5% de femmes. Cependant le paysage professionnel n'est plus celui du début du siècle dernier: les professions de juge, médecin ou policier comptent davantage de femmes, ainsi que celles des personnels d'études et de recherche qui ont doublé en 20 ans. Les nouveaux secteurs d'activité, comme les technologies de l'information ou les hautes technologies sont davantage mixtes.