

Des choix sous influences

À l'heure d'opter pour leur cursus, filles et garçons ont souvent tendance à suivre les stéréotypes de genre

C'est une affaire planétaire sans exception française: l'orientation est sexuée. Aux hommes, les sciences et techniques, l'informatique, la production industrielle, les transports. Aux femmes, les lettres, les langues, l'enseignement, l'art, la communication, l'aide à la personne, le social.

Aujourd'hui encore, en France, alors que le bac scientifique est le plus mixte des bacs généraux, seule une bachelière S sur dix poursuit ses études en école d'ingénieurs, où plus de 70 % des diplômés sont des hommes. Même proportion dans les classes préparatoires aux grandes écoles, tandis que les filières littéraires comptent près de trois quarts de femmes. Du côté des bacs technologiques ou professionnels aussi, les statistiques font apparaître une présence quasi exclusive des filles dans le domaine des services, de la santé et du social, et des garçons, dans la production et les technologies industrielles.

« Cette séparation des sexes est tricotée tout au long de la scolarité », résume Françoise Vouillot, maîtresse de conférences en psychologie de l'orientation et auteure du livre *Les métiers ont-ils un sexe?* (Belin, 2014). Résultat: seuls 12 % des métiers sont mixtes. La diversité des filières professionnelles et métiers considérés comme « masculins » est plus étendue que celle des filières et professions considérées comme « féminines ». Et ces dernières sont moins prestigieuses et moins rémunératrices. Pourtant, aucune d'elles n'est interdite à l'un ou l'autre sexe, comme en attestent les témoignages de femmes et d'hommes faisant figure d'exception dans un métier majoritairement féminisé ou masculinisé.

Plasticité cérébrale

De là à dire que les métiers visés correspondent à des compétences ou des goûts qui seraient naturellement différents chez les filles et les garçons, il n'y a qu'un pas. Françoise Vouillot déplore qu'on puisse encore le franchir. « L'espèce humaine est certes une espèce animale avec des mâles et des femelles, chez qui la différence biologique des organes sexuels permet d'assurer la survie de l'espèce, mais il ne s'agit que d'une toute petite partie de la biologie des hommes et des femmes », note cette enseignante-

chercheuse à l'Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (Inetop-CNAM), spécialiste du genre et de l'orientation scolaire et professionnelle.

De plus, la notion de « plasticité cérébrale », qui fait désormais consensus dans le milieu scientifique, modifie la compréhension de ce qui est naturel

« Les normes de genre se développent dès la petite enfance, par l'éducation familiale, à l'école, et dans l'ensemble de la société »

Marie Duru-Bellat
sociologue

(l'inné) et culturel (l'acquis) chez les uns et les autres. « Sur les 90 % de circuits de neurones qui vont se former au cours des années qui suivent la naissance, l'environnement – donc les interactions avec le monde extérieur – joue un rôle décisif », expose Marie Duru-Bellat, professeure émérite à Sciences Po Paris et auteure de *La Tyrannie du genre* (Presses de Sciences Po, 2017).

Or, d'après cette sociologue, les pratiques éducatives sont différenciées dès la naissance selon le sexe, « de manière subtile, généralement inconsciente et non intentionnelle ». Ainsi les interactions verbales sont, par exemple, plus fréquentes avec les bébés filles, quand les garçons sont plus stimulés sur le plan moteur. Ceci explique que les filles obtiennent en moyenne de meilleures performances verbales quand les garçons développent davantage leurs compétences physiques et leurs aptitudes spatiales.

Si des différences cérébrales peuvent donc être observées entre les uns et les autres, ce n'est pas parce qu'ils seraient dotés à la naissance d'un cerveau différent selon leurs organes sexuels, mais parce que les expériences auxquelles ils sont soumis ne sont pas les mêmes. « Les normes de genre se développent dès la petite enfance, par l'éducation familiale, à l'école, ainsi que dans l'ensemble de la société », résume Marie Duru-Bellat.

Intégrées par les parents, les professeurs, les employeurs, ces normes

pèsent inconsciemment sur les trajectoires scolaires et professionnelles. Une majorité d'adultes (64 %) reconnaissent d'ailleurs « véhiculer malgré eux des stéréotypes », selon une enquête réalisée par Mediaprism en 2012. Ils décrivent des hommes « confiants et sûrs d'eux, courageux, ambitieux, rationnels et égoïstes », et des femmes « bienveillantes, expressives, intuitives, sentimentales, mais aussi vulnérables, dociles, émotionnelles ». Dans ce contexte, viser un domaine non conforme à la norme de son genre est une transgression. Une démarche encore moins acceptée pour

un homme qui s'aventure du côté d'un métier très féminisé.

« Un projet d'orientation est également un projet d'identité », analyse Isabelle Collet, maîtresse d'enseignement et de recherche en sciences de l'éducation à l'université de Genève. L'adolescent a le souci d'être un garçon « normal » ou une fille « normale ». Françoise Vouillot complète: « Tant que des métiers seront vus comme plutôt masculins ou féminins, la mixité de l'orientation sera freinée par le besoin de prouver – aux autres et à soi-même – qu'on est un “vrai garçon masculin” et une “vraie fille féminine” avec une identité conforme aux normes de féminité et de masculinité ». Estimant qu'il ne peut y avoir d'égalité entre les sexes si les métiers et trajets de formation restent marqués par l'appartenance à l'un ou l'autre sexe, elle plaide pour « une orientation déssexuée ».

Les normes de genre « sont des constructions, on peut les déconstruire », souligne Françoise Vouillot, rappelant qu'« au Moyen Âge, il y avait des femmes charpentières et maçonnes », et que « le métier de secrétaire a été bien longtemps un métier d'homme ». Sans oublier le premier algorithme, qui donnera bien plus tard naissance à l'informatique, inventé par une femme au XIX^e siècle.

« Rendre les fonctions familiales et sociales indépendantes de la catégorie du sexe permet d'imaginer des espaces de liberté pour tout le monde, veut croire celle qui fut l'auteure d'un article des *Cahiers pédagogiques* sur “L'orientation défie la mixité”, en 2013. Cela suppose de libérer les garçons du carcan de la masculinité, de la virilité, de la pression pour nourrir sa famille, et les filles de celui de la féminité et de la maternité. » ■

ISABELLE MARADAN

« Déconstruire ce système de genre »

ENTRETIEN Spécialiste de la psychologie de l'orientation, Françoise Vouillot souligne qu'il ne faut pas oublier de s'intéresser aux garçons

Membre du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, auteure de *Les métiers ont-ils un sexe?* (Belin, 2014), Françoise Vouillot appelle à s'intéresser dès la maternelle aux normes imposées aux deux sexes, tout en réalisant un « vrai travail auprès des jeunes hommes » sur les filières dites féminines.

Vous vous êtes engagée en faveur de l'écriture inclusive (dans une tribune parue dans le « Monde » du 20 novembre 2017). Dans quelle mesure le langage peut-il influencer sur les choix d'orientation ?

Si on revient à l'idée que le langage n'est pas neutre mais qu'il agit, au contraire, sur les représentations, on sait que la manière de présenter les métiers et les filières de formation – au masculin – ne permet pas l'identification. Quoi qu'on en dise, le masculin n'est

pas un neutre. Il n'est d'ailleurs venu à l'idée de personne d'affirmer que le genre grammatical féminin était neutre ou générique. Et, si on le décrétait, je pense que ça ferait beaucoup de remous.

Une étude de l'université de Clermont-Ferrand révèle que, quand la forme grammaticale féminine est utilisée, les filles se sentent plus aisément compétentes, surtout quand il s'agit de métiers prestigieux et difficiles d'accès, largement occupés par des hommes. A l'inverse, quand on écrit au féminin, les garçons ne se sentent pas concernés.

C'est donc les deux sexes qu'il faut inclure de façon égale dans ce combat pour davantage de mixité ?

On n'arrivera pas à produire une désexuation de l'orientation si on ne s'intéresse pas en même temps aux garçons. Historiquement, on s'est plus préoccupé de la question d'orientation des filles vers

des filières scientifiques et techniques qu'on ne s'est intéressé à l'orientation des garçons vers les filières littéraires et sociales.

Il a pu paraître légitime qu'on s'intéresse aux filles, mises en situation d'inégalité des chances, en matière d'orientation vers des filières qui sont à la fois plus prestigieuses et plus porteuses d'emploi. Mais, si on ne fait bouger que les filles, les garçons continueront d'aller vers les filières où il y a les garçons, et ça ne va pas contribuer à la mixité. Et les garçons sont autant sous l'emprise de stéréotypes de sexe et sont encore plus résistants à changer leurs orientations traditionnelles.

Car, aller vers des filières dites féminines, c'est aller vers quelque chose qui est moins valorisé et valorisant. Il y a un sentiment de déclassement économique et social et une pression identitaire de la part des parents et des copains. Il y a donc un vrai travail à faire auprès des jeunes hommes.

Il faut donc s'atteler à un travail de déconstruction des stéréotypes de genre ?

Le genre, c'est un système qui définit des normes de masculinité et de féminité en vigueur à un moment donné, dans une culture donnée. Ce qu'il faut déconstruire, c'est ce système de genre qui définit ce que doivent être les femmes et les hommes.

Il faut faire en sorte – et pas seulement au niveau du bac, dès le plus jeune âge à l'école – que ce système de normes n'influe pas sur le développement des petites filles et des petits garçons et n'ait pas d'impact sur leur trajectoire professionnelle au moment de l'orientation. Il n'y a aucune raison naturelle pour que le sexe biologique ait une influence sur les choix d'orientation! L'enjeu est aussi économique que de société. On n'aura jamais l'égalité professionnelle sans mixité d'orientation! ■

**PROPOS RECUEILLIS PAR
AGATHE CHARNET**

T É M O I G N A G E

« C'est surtout une question de personnalité »

Christelle Roy, directrice de recherche en physique nucléaire au CNRS

« MA MÈRE PENSE que je dirige le CNRS! Je suis directrice de recherche au CNRS et vice-présidente de l'université de Strasbourg. Depuis ma thèse en physique nucléaire, j'ai travaillé aux Etats-Unis et en Suisse, au Centre européen de recherche nucléaire. A 35 ans, j'étais adjointe dans un laboratoire. J'ai ensuite dirigé

400 personnes dans l'un des 20 laboratoires de l'Institut national de physique nucléaire et de physique des particules du CNRS. J'étais la seule femme à diriger un de ces labos. Je crois que c'est surtout une question de personnalité. Peu de gens – surtout jeunes – ont envie de prendre des responsabilités. Il faut une grande disponibilité. En sciences, à Dijon, j'étais l'une des trois filles dans un amphithéâtre d'une trentaine de personnes. Cela n'a pas été un problème. Au contraire. Mes copains ne ressentaient pas avec moi la rivalité qui existait entre eux. Même chose à Strasbourg, où j'ai fait mon DEA [master 2], avec moins d'un quart de filles. » ■

PROPOS RECUEILLIS PAR I. MA.

Les filières sélectives se féminisent

Les filles se révèlent des « bêtes à concours » au point de devenir majoritaires dans certaines professions

L'excellence académique a changé de sexe. « Les femmes réussissent globalement mieux à l'école et sont en moyenne aujourd'hui plus diplômées de l'enseignement supérieur que les hommes », note l'Insee. Mieux : « La part des jeunes femmes a particulièrement augmenté aux niveaux les plus élevés de la hiérarchie des diplômes », relève une étude du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq). En 2010, 61 % des nouveaux titulaires de master et de doctorat étaient des femmes, contre 51 % et 52 % en 1998.

Même si elle demeure encore inéquitable dans certains domaines, tels que l'informatique ou les télécoms, cette féminisation des forces vives – la France comptait deux fois plus de femmes actives en 2014 qu'en 1968 – apparaît inexorable dans les jeunes générations, récemment diplômées.

Clairement, ce sont dans les professions où l'on accède par concours que les femmes prennent le pas sur les hommes. C'est très net chez les médecins. Au Conseil national de l'ordre des médecins, en 2014 (dernier chiffre disponible), 58 % des nouveaux inscrits étaient des femmes. En 2017, elles représentaient 47 % de l'ensemble des médecins en activité régulière, contre 38 % en 2007, mais surtout 61 % chez les moins de 34 ans, contre 28 % pour les plus de 60 ans. C'est en 2020, autant dire demain, que l'on atteindra la parité pour les médecins en activité. Dans les hôpitaux publics, les femmes représentent déjà 52,5 % des médecins.

Très frappante est la féminisation de spécialités médicales hier contrôlées par des hommes à l'is-

sue du concours hypersélectif de l'internat, visible dans la montée de la part des femmes chez les médecins spécialistes de moins de 34 ans : cardiologues (50 %), anesthésistes-réanimateurs (53 %), spécialistes de médecine interne (62 %), néphrologues (61 %), pneumologues (65 %), gastro-entérologues (66 %) et même chez les généralistes (67 %). En chirurgie, à l'exception de l'obstétrique, on trouve toujours une majorité d'hommes, même si des spécialités commencent doucement à se féminiser, en particulier chez les ophtalmos et les ORL.

Les bastions se réduisent

Dans les coulisses des blocs opératoires, le sexisme demeure omniprésent. Dans les témoignages recueillis en novembre 2017 par *Le Monde*, les étudiants évoquent souvent le huis clos du bloc comme lieu propice aux remarques sexistes et aux comportements les plus violents. Dans une enquête rendue publique en novembre 2017, l'Intersyndicale nationale des

internes relève que 24 % du sexisme quotidien s'y déroule. « Au bloc, on est coupé du monde, et le chirurgien est une sorte de dieu qui peut se comporter de manière déplacée », témoigne une jeune externe qui préfère taire son nom.

Les bastions réservés aux hommes se réduisent, non sans difficultés. La fonction publique est un miroir de cette transformation de la société : les femmes y

En 2010, 61 % des nouveaux titulaires de master et de doctorat étaient

des femmes, contre 51 % et 52 % en 1998

sont devenues largement majoritaires (à 62 %), pas seulement à l'hôpital (77,6 % en 2015) et dans les collectivités (60,8 %), mais aussi dans la fonction publique d'Etat (56 %). En Ile-de-France, 87 % des 11 200 nouveaux cadres de catégorie A de la fonction publique enregistrés entre 2008 et 2013 sont des femmes !

Même si les plus hauts postes, les catégories A+, sont encore majoritairement détenus par des hommes, à plus de 60 % – à l'exception des corps d'inspection et de contrôle (56,6 % de femmes). Quant aux emplois de

direction de l'administration centrale ou territoriale, les femmes n'y dépassent pas 26 % des effectifs.

La magistrature est aux avant-postes de cette féminisation. Deux tiers de ses membres sont des femmes. Alors que la promotion de l'Ecole nationale de la magistrature comptait 57 % d'étudiantes en 1984, elles étaient 73 % en 2017 (après avoir culminé à 81 % en 2012). En 2017, elles représentaient 80 % des reçus au premier concours. « Grandes travailleuses, plus rugueuses dans l'effort, les filles sont davantage formatées que les garçons pour réussir les concours très sélectifs et, en bonnes élèves, acceptent volontiers une à deux années de sacrifice au travail pour réussir ce concours », decode Gwenola Joly-Coz, présidente de l'association Femmes de justice, créée en 2014.

Pour autant, là-encore, les postes de pouvoir demeurent masculins. Au 1^{er} janvier 2018, sur les douze tribunaux les plus importants de France, seuls deux sont

présidés par des femmes, à Marseille et à Pontoise (Val-d'Oise) – ville où Gwenola Joly-Coz a été nommée présidente du tribunal de grande instance en janvier 2016.

Les magistrates, observe celle qui fut directrice de cabinet au secrétariat d'Etat aux droits des femmes, « n'aspirent pas aux

rôles d'autorité ou de pouvoir comme celui du juge d'instruction ou de procureur – même si dans les faits elles commencent le plus souvent comme substitut du procureur ». Son explication ? La magistrature s'apparente à « un métier du soin, de l'attention à l'autre, les étudiants se projettent en juge des enfants, juge des affaires familiales, juge des tutelles ou juge d'instance ».

Chez les avocats aussi, ce sont les femmes qui tirent la croissante de la profession depuis les années 1970. Les effectifs féminins y ont crû 2,5 fois plus vite que les effectifs masculins. En 2015, les femmes représentaient 67 % des premières affiliations à l'ordre des avocats, aujourd'hui composé à 55,4 % de femmes. Mais il aura fallu attendre décembre 2017 pour qu'une femme soit enfin élue à la présidence du Conseil national des barreaux, représentant la profession d'avocat.

Si les professions ouvertes sont de plus en plus féminisées, il est notable que les métiers réglementés, réservés aux détenteurs de charges, restent à forte dominante masculine : on ne trouve encore que 38 % de femmes chez les notaires, 34 % chez les huissiers de justice, 23 % chez les commissaires-priseurs judiciaires... les métiers les plus rémunérateurs du droit. ■

VALÉRIE SEGOND

Comment les femmes ont déserté le secteur informatique

ENTRETIEN Pionnières dans cette discipline, elles l'ont progressivement abandonnée sous la pression sociale, en particulier en Occident, explique Isabelle Collet, spécialiste des sciences de l'éducation à l'université de Genève

Depuis 2009, le Ada Lovelace Day est célébré le deuxième mardi d'octobre dans le monde anglo-saxon. Un jour officiel pour rappeler que le premier programme informatique fut inventé par une femme, la fille du poète romantique Lord Byron, dans les années 1840. Mais aussi pour tenter de conjurer la malédiction de ce secteur-clé où les lointaines héritières de Miss Lovelace ont du mal à trouver leur place.

En l'espace de vingt ans, la place des femmes en informatique a été divisée par deux. « *L'informatique est le seul domaine où, après avoir été proportionnellement bien représentée, la part des femmes est en nette régression, alors que, dans toutes les filières scientifiques et techniques, la part des femmes augmente, passant de 5 % en 1972 à 26 % en 2010* », constate Isabelle Collet, maîtresse d'enseignement et de recherche en sciences de l'éducation à l'université de Genève.

Parmi les causes du désamour des filles pour l'informatique, les enseignants citent les représentations genrées des métiers dès l'enfance et l'adolescence. La construction des clichés se fait en famille ou à l'école.

En 2011, vous faisiez le constat que la part des femmes en informatique était en nette régression. La situation a-t-elle évolué ?

Oui. Aujourd'hui ce phénomène s'est aggravé. En école d'ingénieurs, le nombre de filles stagne autour des 15%. Et dans les IUT, nous sommes sous les 10%, même dans les écoles qui sont sensibilisées à ces questions. Les clichés autour de l'image du geek se sont renforcés.

Quand on interroge les rares filles qui se sont orientées vers ces filières, elles témoignent en général de la surprise de leur entourage : « *Tu veux faire informatique ? Pourtant, tu n'es pas une geek !* » ou « *Tu n'aimes pas les jeux vidéo* »... Alors que les métiers du numérique, pour leur très grande majorité, n'ont rien à voir avec du jeu vidéo et que le fait d'être geek n'est en rien un gage de compétence.

L'Europe et la France sont dans une situation de pénurie de techniciens et d'ingénieurs et, de

fait, les femmes sont exclues de ces changements.

Pourtant, les femmes étaient bien représentées dans les années 1960. Qu'est-ce qui a changé selon vous ?

On redécouvre actuellement qu'il y a eu beaucoup de femmes en informatique. Aux débuts de la programmation, les femmes étaient près de 40%. Cela s'explique selon moi par le fait que, dans les années 1950 et 1960, l'informatique était un secteur mal connu et finalement peu prestigieux.

Puis l'informatique prend de l'importance et on commence à entendre dire, en particulier par les gouvernements, relayés dans les médias, que c'est l'avenir du pays, un emploi assuré... Informaticien devient un métier qui semble alors idéal pour les hommes : un métier technique, bien payé, indispensable à la société et où l'on peut faire carrière.

Les femmes informaticiennes, notamment au Royaume-Uni, se sont mises à former des hommes

qui sont devenus leurs chefs. Puis, à la première crise du secteur, nombre d'entre elles ont été évincées. Un soupçon d'incompétence s'est mis à peser sur elles, comme sur toutes les femmes spécialistes de sciences et techniques.

Que s'est-il passé ensuite ?

De manière concomitante, le micro-ordinateur arrive sur le marché. Qu'il s'agisse de l'Apple II, destiné aux particuliers, ou de l'IBM PC pour les petites entreprises, les publicités ciblent les hommes, supposés être capables de gérer le budget familial, ou de développer à moins coût la modernité informatique dans les petites et moyennes entreprises et industries (PME/PMI).

Paradoxalement, les premières personnes qui ont vraiment travaillé avec ces ordinateurs étaient plutôt des secrétaires, accusées d'être incompétentes parce que, bien qu'une publicité d'IBM proclame « *5 minutes et vous êtes dans le coup* », elles estimaient avoir besoin d'une formation pour utiliser une machine qui transformait radicalement leur métier.

S'est alors construite une image de femmes réticentes envers la technologie, diffusée par des chefs qui, eux, n'utilisaient pas

l'ordinateur et par des informaticiens technophiles qui rêvaient de l'ordinateur depuis qu'il avait fait son apparition (sous forme de machine ou de robot) dans la science-fiction.

Dans les années 1980, l'ordinateur est porté par des fantasmes de pouvoir et de puissance, il est supposé à la fois pouvoir sauver et détruire le monde, le reconfigurer totalement pour le propulser dans le futur. L'étymologie d'ordinateur est tout de même la machine qui, à l'instar de Dieu, met de l'ordre dans le monde (le mot est créé en 1955 par un linguiste, Jacques Perret, à la demande d'IBM France). Les métiers de l'informatique gagnent en prestige au cours des années 1970-1980 et plutôt qu'une disparition des femmes, on observe alors une arrivée massive des hommes.

Ces représentations sont-elles spécifiques à l'Occident ?

Oui, les représentations sont différentes hors de l'Occident. En Malaisie, par exemple, les métiers de l'informatique sont perçus comme des métiers féminins : peu salissant, pas dangereux, qui ne nécessitent pas de porter de lourdes charges et qu'on peut effectuer de chez soi. Le choix pour l'informatique est aussi un choix genré, mais ce sont les femmes qui le font.

Actuellement, en France, dans les filières informatiques des écoles d'ingénieurs ou d'universités, la mixité est possible surtout grâce à des filles d'Afrique du Nord, du Moyen-Orient ou d'Asie du Sud-Est. Ce qui va être déterminant dans leur orientation, c'est davantage leur classe sociale et leur niveau scolaire.

Même dans les établissements qui ont une politique incitative, ces efforts restent vains. Que faudrait-il faire pour inverser la tendance ?

Une direction d'école peut inverser la tendance en mettant en place des actions adaptées et réfléchies, et des moyens. Deux exemples internationaux qui ont eu des résultats : l'université Carnegie-Mellon, à Pittsburgh (Etats-Unis), et la Norwegian University of Science and Technology (NTNU), l'université de sciences et de technologie, à Trondheim.

En 1995, la NTNU constate que,

en dix ans, la part des femmes dans la filière d'étude informatique a chuté de 20 % à 6 %. A la même période, Carnegie-Mellon observe que les étudiantes en informatique ne représentent guère plus de 7 % de l'effectif et que leur taux d'abandon est deux fois plus élevé que celui des hommes. Les deux écoles mènent alors des études sur leur situation.

L'université de Carnegie-Mellon se rend compte que les critères d'admission accordent trop d'importance aux connaissances antérieures en informatique. Après tout, l'informatique s'apprendra à l'école de Pittsburgh. Ils mettent alors l'accent sur d'autres critères, comme une implication dans des projets communautaires, par exemple, qui ont l'avantage d'inciter des filles à postuler.

En effet, comme elles ont moins d'opportunités que les garçons de s'exercer à l'informatique, elles disposent de peu d'éléments les incitant à penser qu'elles auraient une place dans une école qui apparaît comme exclusivement centrée sur la technique.

Quant au décrochage, ce n'était pas une question de résultat scolaire : la perte d'intérêt résultait d'une perte de confiance, liée à un sentiment d'inadaptation. C'est l'environnement qui leur enlevait leur confiance en elle. Il a fallu changer la culture de l'école qui promouvait l'idée que les hommes codaient pour l'amour de l'art et les filles pour être utiles. Enfin, ils ont organisé une publicité auprès des terminales dans les lycées. Des enseignants ont été formés à l'informatique et sensibilisés à ces questions. En quelques années, Carnegie-Mellon est passé au-

« Les écoles peuvent inverser la tendance en mettant en place des actions adaptées et réfléchies »

dessus de 30 % de filles dans les filières informatiques.

NTNU a pris une autre option. La direction de l'école a décidé de

PROPOS RECUEILLIS PAR
MARINE MILLER

mettre en place un quota de 30 places en plus réservées aux femmes, sans changer les exigences moyennes en matière de niveau scolaire pour leur admission. En un an, ils sont passés à 40 % de filles.

Ce type de politique coûte évidemment de l'argent, alors ces établissements ont investi : d'une part dans des recherches, d'autre part dans des personnes compétentes en pilotage de projets. Ils ont embauché plus de femmes, créé des *safe spaces* (« espaces neutres ») pour les filles, donné des cours sur le genre.

Ce qui est remarquable à Carnegie Mellon, c'est que la population de l'école a changé parce que la culture de l'école a changé. Ils estiment être devenus

une meilleure école depuis qu'ils ont réfléchi à des stratégies d'inclusion. De plus, le meilleur de la culture geek a été préservé et a intégré la mixité.

Le monde de l'informatique est-il plus sexiste que les autres ?

Les geeks ne sont pas plus sexistes que les autres, la culture geek est riche et variée. Elle comporte à la fois des jeux vidéo guerriers et des œuvres d'Hayao Miyazaki qui mettent en avant des héroïnes courageuses (*Mon voisin Totoro*, *Le Voyage de Chihiro*...). Les geeks servent de boucs émissaires. On leur fait porter la responsabilité de l'éviction des femmes et, en même temps, on tolère de la part de cer-

tains d'entre eux un sexisme brutal, supposé représenter les valeurs de la communauté.

Ce qu'on peut leur reprocher, comme à beaucoup d'hommes témoins de sexisme, c'est un manque de solidarité envers les femmes, soit par manque d'empathie, soit par peur d'être exclus à leur tour. Mais ce qui ramènera la mixité dans l'informatique, c'est une politique d'orientation scolaire et professionnelle ambitieuse, ce sont des écoles, des entreprises qui prennent des décisions fortes en termes de politiques d'inclusion. Les exemples de NTNU et de Carnegie Mellon prouvent que c'est possible et même en très peu de temps. La question est alors : le souhaitez-vous vraiment ? ■

En école de commerce, une parité de façade qui se dégrade à l'épreuve des carrières

Les étudiantes ont des stratégies moins efficaces que les garçons et optent pour des secteurs et des postes moins bien rémunérés

Printemps 2015, concours d'entrée à HEC. 2300 candidats – garçons et filles en proportion similaires – passent les épreuves réservées aux classes préparatoires économiques et commerciales, filière scientifique, la plus prestigieuse des voies d'accès. A l'arrivée, l'école de Jouy-en-Josas ne gardera que les 233 meilleurs. Soit un taux de réussite de 10 %. Mais, chaque année, filles et garçons ne sont pas égaux sur la ligne d'arrivée. En 2015, par exemple, le taux de réussite des filles était de 7 % quand celui des garçons atteignait 12 %.

Un hasard ? Pas vraiment. Dans leur ensemble, les écoles de commerce affichent une belle parité, avec 49,2 % de femmes pour 50,8 % d'hommes, selon les données de la Conférence des grandes écoles (CGE). Mais si l'on regarde de près, on s'aperçoit que garçons et filles n'intègrent pas les mêmes établissements, ne choisissent pas les mêmes filières, les mêmes options et, à la sortie, n'obtiennent ni les mêmes salaires ni les mêmes responsabilités...

Des différences s'observent dès les concours, qui répartissent les élèves dans les écoles. Les chercheurs Frédéric Palomino, Eloi Peyrache et Evren Örs ont montré que si les filles réussissent moins bien les concours d'HEC, ce n'est pas parce qu'elles sont « moins bonnes ». C'est parce qu'elles réagissent différemment à la pression de la compétition. Ils ont observé, sur plusieurs années, que les candidates à HEC avaient obtenu en moyenne de meilleurs résultats au bac (notes, men-

tions) que leurs homologues masculins. En toute logique, ces écarts auraient dû se répercuter sur le concours. Mais ce n'est pas ce qui se produit.

A HEC, les hommes sont surreprésentés parmi les toutes meilleures copies (et les moins bonnes copies), tandis que les filles se situent davantage autour de la moyenne. Dans un concours qui ne retient que les meilleurs, les hommes se retrouvent donc plus nombreux parmi les admis. En revanche, passé le concours, les filles qui intègrent HEC obtiennent de nouveau de meilleurs résultats que les garçons pendant la scolarité.

Esprit de compétition

En somme, les filles sont meilleures en classe, les garçons meilleurs aux concours. Les filles tirent davantage leur épingle du jeu dans des situations de contrôle continu ou d'examen avec un certain niveau à atteindre, tandis que les garçons brillent dans des situations où il s'agit d'être meilleur que les autres. Par exemple, pendant les révisions, les hommes sont davantage enclins à tout miser sur une matière à fort coefficient, quand les femmes préféreront équilibrer les différentes matières. Un phénomène observé dans de nombreuses études sociologiques, et qui reflète le fait que l'environnement social développe moins l'esprit de compétition et la prise de risque chez les filles.

D'autres chercheurs se sont penchés sur la place centrale des mathématiques dans le processus de sélection de ces écoles. Ainsi, à l'Essec ou à HEC, les épreuves de

maths totalisent un coefficient de 11 sur 30 : impossible d'en faire l'impasse. En revanche, pour d'autres écoles, comme celle de Brest, les maths ne comptent qu'avec un coefficient de 4 sur 30.

Or, de nombreux travaux de sociologie ou de psychologie ont montré que les filles sont culturellement moins encouragées à réussir en maths. « *Quand une fille n'est pas bonne en maths, les parents vont avoir tendance à dédramatiser, et ne pas avoir trop d'attentes dans ce domaine. Alors qu'un garçon sera plus*

Les filles tirent mieux leur épingle du jeu dans des situations de contrôle continu, tandis que les garçons brillent davantage lorsqu'il s'agit d'être meilleur que les autres

soutenu et encouragé dans cette discipline. Dès lors, le fait que les maths soient la matière discriminante des concours joue un rôle de filtre sexué», remarque Marianne Blanchard, chercheuse en sociologie à l'université de Toulouse. Le stéréotype selon lequel les filles sont moins bonnes en maths que les garçons finit par avoir un effet réel.

Une fois dans les écoles, les différences d'ambitions s'observent très tôt. Stéphanie Chasserio, enseignante-cher-

cheuse à l'école de commerce Skema, a analysé les « CV projectifs » à cinq ou dix ans que l'école demande à ses étudiants de rédiger : « *Les filles mettent toujours des postes moins élevés, avec des formulations de type "responsable export", quand un garçon n'aura pas peur de mettre "directeur export".* » Certains métiers, notamment dans la finance, suscitent des inquiétudes de la part des jeunes filles et de leurs parents, qui se demandent si ces postes sont compatibles avec une vie de famille. « *Même dans une grande école, c'est un discours qu'on entend* », affirme l'enseignante.

Ces écarts se manifestent aussi dans les séjours à l'étranger, passages obligés des étudiants des grandes écoles, remarque Anne Boring, chercheuse associée à Sciences Po, qui a étudié les choix des élèves de son école : « *Les filles qui voient que telle université américaine prestigieuse n'offre que trois places vont se désélectionner en amont. Elles sous-estiment toujours leurs chances.* » Résultat : à niveau académique égal, les filles ont

tendance à demander des universités moins cotées que les garçons.

Les spécialités choisies reflètent aussi ces divisions : les filles sont surreprésentées en ressources humaines, marketing ou luxe, et les garçons en audit et finance – les filières les plus rémunératrices. Ce phénomène s'observe dès l'entrée dans l'école, constate Manuelle Malot, directrice des carrières à l'Edhec : « *Tous les ans, cela se confirme. C'est un problème, car les entreprises veulent des viviers mixtes, et elles n'arrivent pas à en trouver.* » Les enquêtes dans lesquelles les écoles demandent aux élèves quelles sont leurs entreprises préférées traduisent aussi ces divisions de genre. « *En notoriété spontanée, les filles citent Hermès, L'Oréal, Chanel... Pour les garçons, c'est EY, KPMG ou Airbus* », relève Manuelle Malot.

Salaire et statut

A la sortie, ces parcours divergents se matérialisent au bas de la feuille de paie. Selon la dernière étude de la CGE, un homme sorti d'une école de commerce

en 2016 touche 4 200 euros brut de plus (annuellement, en France) qu'une femme. Et cet écart augmente encore deux années après le diplôme. Un effet des filières choisies et de comportements différents. « *Les filles pensent qu'il existe une grille de salaire et qu'elles ne peuvent pas demander plus, comme si le salaire était une note attribuée par un professeur. Pourtant, on a le salaire qu'on demande, pas celui qu'on mérite!* », insiste Manuelle Malot, qui a mis en place une hot line pour ses étudiants, qu'ils peuvent appeler avant un entretien pour se faire conseiller. « *90 % de ceux qui appellent sont des hommes* », regrette-t-elle.

Outre les différences de salaires, les femmes qui sortent de ces écoles ont moins souvent le statut de cadre (75 % contre 83 % des hommes), et moins souvent de CDI (79 % contre 86 %). Elles sont aussi plus réticentes à partir à l'étranger, où les salaires sont souvent plus élevés : 20 % des filles y décrochent leur premier emploi, contre 25 % des garçons. ■

JESSICA GOURDON

A La Courneuve, la lutte des classes continue

Dans cette banlieue parisienne, la mairie et les équipes enseignantes se mobilisent pour donner les mêmes chances aux filles qu'aux garçons

Un décor de film, gris et glauque, dans une banlieue à la centaine de nationalités, pour un établissement public qui en compte tout autant. Sa réputation le précède, et les jugements à l'emporte-pièce qui vont avec : aucune chance pour ses enfants de réussir avec ce départ dans la vie.

Gwenaëlle Badufle, professeur d'économie en classe terminale ES au lycée Jacques-Brel, à La Courneuve (Seine-Saint-Denis) balaye les a priori d'un haussement d'épaules : « *J'y enseigne depuis douze ans, j'aurais largement la possibilité d'en partir, mais c'est un bon lycée, pas du tout le cliché du lycée de banlieue. Les équipes sont très investies, les élèves ont beaucoup de chance.* » Avant d'ajouter : « *J'aime ma classe, je suis attachée à mes élèves, nous avons noué une relation de confiance. Notre travail porte ses fruits, il y a 83 % de réussite au bac dans notre lycée, ce qui est un bon score pour la région.* »

Heureuse d'enseigner à La Courneuve, cette professeure de 38 ans raconte ce que le lycée a mis en place pour ses élèves : cours du soir tous les jours de la semaine et dans toutes les matières, soutien scolaire, encadrement attentif des professeurs, rencontre avec d'anciens élèves,

tutorat pour ceux qui le souhaitent... Presque rien ne semble laissé au hasard, particulièrement pour les terminales, qui font l'objet de toutes les attentions, aussi bien du côté des professeurs que de la municipalité. Pour Gwenaëlle Badufle, « *l'échec à la fac, par exemple, c'est avant tout un échec d'orientation* ».

La terminale, moment de tous les possibles, est aussi celui des incertitudes. Le maire de la ville, Gilles Poux, a créé plusieurs événements pour aider les élèves à s'orienter vers la bonne filière. Deux conseillers d'orientation, appelés désormais des psychologues de l'éducation nationale, épaulent les deux professeurs principaux pour accompagner les élèves dans leur choix de filières. « *L'ancien système APB est une usine à gaz, il est très difficile de s'y retrouver quand on n'a pas les codes de base* », déplore M^{me} Badufle.

Comme partout, mais sans doute plus qu'ailleurs, les filles et les garçons ne suivent pas le même chemin sur les bancs de Jacques-Brel. Les filles sont omniprésentes dans les filières L et ES, les garçons majoritaires en S. Pour répondre à ces différences d'orientation, la mairie et le lycée se sont associés pour faire connaître aux élèves un maximum de filières. Travail indispensable, car les élèves ignorent souvent l'existence de certains

métiers, de certaines formations...

Une fois par an au moins, d'anciens élèves viennent parler de leurs études, de leurs métiers, lors de forums organisés par la mairie... Déconstruire les stéréotypes, tel est l'objectif de ces rencontres. « *Nous essayons d'orienter les filles vers les filières scientifiques, qui offrent beaucoup de débouchés* », explique Gilles Poux. A La Courneuve, le combat féministe est porté

« L'échec à la fac, c'est avant tout un échec d'orientation »

Gwenaëlle Badufle
professeure au lycée Jacques-Brel

par de belles voix, comme celle de Mimouna Hadjam, de l'association Africa, ou celle de Marie-Christine Labat à la mairie. L'un de leurs objectifs est de pousser les filles à s'emanciper de l'emprise des jeunes hommes qui semblent avoir pris le pouvoir dans la rue et dans les familles. « *Il faut un vrai projet pédagogique qui mobilise tout le monde, il faut réintégrer les règles de la non-violence et le goût de l'apprentissage auprès des jeunes* », souligne Corinne Cadays-Delhome, adjointe au maire, chargée de l'égalité hommes-femmes.

Martina Kost, chef d'entreprise et ingénieure physicienne, à l'origine du salon Femmes Tech de la ville, explique la fracture sexuée qui existe dans l'orientation des élèves : « *Electronique, environnement, thermodynamique, énergie, tous ces secteurs pourtant porteurs actuellement, sont encore trop peu investis par les femmes. Notre objectif est de fédérer les femmes, qu'elles soient déjà dans le métier ou encore en formation, pour convaincre les filles d'aller vers les métiers scientifiques.* »

Consciente de ces différences dans les parcours scolaires, l'éducation nationale a formé une équipe chargée d'évaluer le fossé qui se creuse entre les filles et les garçons, et d'y apporter des solutions. C'est le rôle d'Alain Brelivet, à la tête de la Mission filles-garçons dans l'académie de Créteil, dont La Courneuve fait partie.

« *Nous établissons des statistiques*

sexuées qui montrent des différences très nettes dans la réussite aux examens et dans les choix de formations, mais nous ne sommes pas dans l'idée qu'il faut sauver les garçons, plutôt dans celle de faire réussir de la même façon les filles et les garçons », précise cet inspecteur de l'éducation nationale. En croisant les données sociales aux données scolaires, il apparaît que les représentations associées au masculin et au féminin existent dans tous les milieux sociaux, mais l'écart est plus fort dans les milieux défavorisés.

« *J'étais la seule blonde de ma classe, la seule à ne pas avoir de problèmes pour acheter mes livres, mais je ne suis pas la seule de ma classe à avoir réussi mes études, et je n'aurais pas voulu ailler ailleurs* », confie Marine Guinot, qui a effectué toute sa scolarité à Jacques-Brel et passé son bac en 2013. Mention très bien, Sorbonne, Dauphine, le parcours de cette jeune fille n'a rien à envier à

celui d'un élève d'Henri-IV, à Paris. Son ancien lycée propose des partenariats avec des écoles ou des facultés prestigieuses aux meilleurs élèves.

« *Il y a deux façons d'accéder aux bonnes facs quand on vient d'un lycée de banlieue : soit une excellente mention, soit une procédure particulière. En dehors de ça, on peut parler de discrimination des lycées de banlieue* », explique celle qui se prépare à devenir consultante pour les collectivités territoriales, après son apprentissage à la délégation interministérielle à la transformation publique. Car « *en plus de toutes les autres difficultés, un bachelier de La Courneuve sera affecté, par le biais du zonage, vers des facs moins prestigieuses, ou très loin de chez lui.* »

Reste à savoir si le nouveau Parcoursup permettra aux jeunes filles de La Courneuve et d'ailleurs de fouler plus nombreuses les pavés du Quartier latin... ■

ONDINE DEBRÉ

Encourager à être ingénieure

Des associations féminines promeuvent ces études peu prisées des étudiantes

Pour Assystem Energy & Infrastructure, l'année a commencé sous le signe de la promotion de la mixité dans l'entreprise. L'ingénieur, qui regroupe les activités nucléaires, transports et sciences de la vie du groupe Assystem, cherche à féminiser ses effectifs et à faciliter l'accès aux postes à responsabilités pour ses collaboratrices. « *En 2010, nous recrutons 18 % de femmes, aujourd'hui 30 %. Il faut continuer dans cette voie* », souligne Emmanuelle Capiez, directrice des ressources humaines.

Assystem Energy & Infrastructure n'est pas un cas isolé. Malgré les efforts considérables entrepris depuis plus de dix ans pour inciter les jeunes filles à aller vers des carrières d'ingénieures, les résultats sont encore insuffisants. Alors que dans les années 1970, la proportion de filles chez les diplômés des écoles d'ingénieurs n'atteignait pas 10 %, elle a progressé, pour atteindre 29 % en 2015, selon les chiffres de l'enquête IESF (Ingénieurs et scientifiques de France).

Mais, ces dernières années, le chiffre stagne. La situation est encore plus critique dans les écoles d'informatique, alors que c'est aujourd'hui un secteur qui recrute massivement des experts du code et autres développeurs. Les effectifs dans la filière ne comportent qu'environ 10 % de filles... « *Ce qui est inquiétant, c'est qu'il semble qu'on atteigne une asymptote*, note Marie-Thérèse Nuyts-Lavialle, présidente de l'association Femmes ingénieures. *Pourtant, il y a autant de filles que de garçons dans les bacs scientifiques, mais ensuite les filles s'orientent plutôt vers la médecine. C'est le "care" qui les intéresse.* »

Un constat totalement partagé par Sylvaine Turck-Chièze, présidente de Femmes & sciences. « *On ne connaît pas trop le pourquoi du comment, mais il est sûr qu'une fille se juge moins favorablement qu'un garçon, hésite par rapport à sa propre compétence et se projette plus facilement sur des métiers qu'elle connaît* », constate-t-

elle. « *Celles qui sont en manque de confiance se dirigent vers des voies balisées, en général celles de leurs parents* », confirme Carol Le Fur, CEO de Best Future, un cabinet spécialisé dans l'orientation et le coaching des jeunes.

La peur de l'échec, en particulier, est très palpable chez les filles. L'un des objectifs serait de « *montrer aux jeunes femmes qui vont s'engager dans un concours extrêmement difficile qu'elles ne vont pas régresser dans leurs ambitions si cet objectif n'est pas atteint* », argumente Sylvaine Turck-Chièze, pour qui « *certaines jeunes filles refusent de se présenter à l'oral de Polytechnique pour être sûres de ne pas être prises.* »

Métier abstrait

L'association Elles bougent, d'émanation patronale, estime que, malgré tous les efforts réalisés, l'un des problèmes est que le métier, multiforme, reste très abstrait pour les jeunes. « *Les filles ne perçoivent pas la complexité des missions de l'ingénieur, qui n'est en*

réalité pas un métier, car il existe toutes sortes d'ingénieurs, mais une formation, note Marie-Sophie Pawlak, présidente et fondatrice de l'association. *C'est pour cela que nous organisons des conférences autour de témoignages de femmes ingénieures pour que les filles puissent se projeter, et pour leur montrer les évolutions possibles.* »

Ainsi, 15 000 jeunes filles étaient présentes lors de l'événement « *Les sciences de l'ingénieur au féminin* », en novembre 2017, dans des collèges et lycées. Reste l'argument massue : un marché du travail au beau fixe. « *L'autre message à faire passer, c'est que l'on manque d'ingénieurs en France et que, quand on a un diplôme d'ingénieur, on est sûre d'avoir du boulot* », dit Marie-Sophie Pawlak. A condition que les entreprises leur ouvrent grand leurs portes... ■

BÉATRICE MADELINE

La mer ouvre des horizons aux lycéennes

En quête de nouveaux talents, le secteur maritime cherche à attirer les jeunes femmes en organisant des opérations d'information dès le secondaire

Depuis le yacht flamboyant neuf où se termine leur visite, Eléa et Mathilde ont une vue d'ensemble du Salon nautique organisé dans le parc des expositions de la porte de Versailles, à Paris. Désormais, elles perçoivent un peu mieux également les multiples pistes de carrière que peut offrir le secteur maritime à des jeunes qui, comme elles, aiment les maths et la physique.

En ce jeudi pluvieux de décembre 2017, ces deux jeunes élèves de 1^{re} scientifique, option sciences de l'ingénieur, sont en effet venues participer à la deuxième édition de l'événement «Elles bougent pour le maritime», destiné à promouvoir ces entreprises «en manque de talents féminins» auprès d'une centaine de collégiennes et lycéennes d'Île-de-France.

Au programme: un parcours de découverte des différentes activités représentées sur le salon, de la voilerie artisanale à l'électronique embarquée, en passant par la marine nationale, des conférences et des rencontres avec une quinzaine de «marraines».

Au cours de l'après-midi, Eléa et Mathilde ont ainsi notamment rejoint le groupe de Manuelle Adam, et ont pu bénéficier des conseils avisés de cette chef de projet de Construction navale de Bordeaux. «Tous les meubles sont en trapèze, ce qui représente des milliers de bouts de bois à assembler», explique l'ingénieure de 33 ans, en présentant aux lycéennes les cabines du yacht.

«Sur les soixante personnes qui composent notre bureau d'études, quinze s'occupent à temps plein de ces questions d'aménagement, en dialoguant avec des architectes et des designers», ajoute-t-elle. Passionnée par ce travail d'équipe où elle voit prendre forme les plans esquissés sur ordinateur, Manuelle Adam n'a pas hésité à répondre à l'appel des organisateurs pour venir partager son expérience. Sur le terrain, la jeune femme d'ailleurs a constaté que, «plus les postes se rapprochent de la production, moins les femmes sont présentes».

Méconnaissance

Diplômée en mécanique de l'INSA Rouen, Manuelle Adam remarque que les freins apparaissent dès les choix de la formation post-bac. Un diagnostic que valide l'association Elles bougent, mobilisée pour la mixité dans les technologies et l'industrie. «Dans la tête des prescripteurs d'orientation, ces métiers restent connotés comme masculins», souligne sa présidente, Marie-Sophie Pawlak.

«Ce secteur représente 300 000 emplois et les recruteurs, dans la marine ou les chantiers navals, recherchent du sang neuf»

Marie-Noëlle Tiné
directrice adjointe
du Cluster maritime

Mais, au-delà des stéréotypes, il y a aussi une méconnaissance profonde de la diversité des postes possibles derrière l'intitulé "ingénieur".

Le secteur maritime en est l'illustration: y travailler ne signifie pas forcément naviguer. «Parmi nos 430 adhérents se trouvent aussi bien des armateurs que des acteurs de la construction navale, de la gestion des ports ou de l'énergie,

pointe Marie-Noëlle Tiné, directrice adjointe du Cluster maritime, qui rassemble les acteurs économiques du secteur. Au total, cela représente 300 000 emplois et les recruteurs, dans la marine ou les chantiers navals, recherchent du sang neuf.»

Le chemin est encore long

Pas question donc de passer à côté d'un vivier de compétences majeur, d'autant que «la mixité est facteur de performance, en enrichissant les points de vue et les modes de management», poursuit M^{me} Tiné. A travers son récent observatoire de l'égalité professionnelle, le cluster entend donc multiplier les opéra-

tions d'information.

Mais le chemin à parcourir est encore long pour parvenir à la parité au sein de ces métiers. Dans la grande école du secteur, l'Ecole nationale supérieure maritime, les diplômées représentent 10% des promotions. Et parmi les 16 000 personnels navigants recensés par les Armateurs de France, le taux de féminisation n'est lui que de 9,51%. Un espoir cependant: il aurait progressé de deux points en cinq ans. ■

AURÉLIE DJAVADI

TÉMOIGNAGE

« Dans cette formation, j'étais la seule fille »

Elodie Terrienne, assistante de gestion, notamment titulaire d'un BTS chaudronnerie

«APRÈS MON BAC sciences et technologies de la gestion (STG), en 2010, et mon BTS assistante de gestion, en 2012, j'ai passé une licence en économie-gestion. Je travaillais en alternance au secrétariat dans une entreprise de tuyauterie. Il n'y avait pas de poste dans mon domaine mais

un CDI de préparatrice en tuyauterie. J'ai décidé de passer un BTS en chaudronnerie pour l'avoir. Dans cette formation, j'étais la seule fille, avec des garçons qui venaient pour beaucoup d'un bac professionnel et pensaient que je n'avais rien à faire là. J'ai eu quatre ou cinq copains. Je les aidais en français, quand ils peinaient un peu. Ils m'aidaient à faire certaines pièces car je n'aimais pas les tâches manuelles.

Une fois embauchée, j'ai entendu quelques «attends, je vais t'expliquer ça», un peu paternalistes. J'ai aussi croisé quelques hommes un peu arriérés, qui me renvoyaient que je n'étais pas à ma place, mais j'ai vite appris à me forger un petit caractère. Je réponds désormais aux blagues machistes en charriant mon interlocuteur au même niveau que lui. Je suis devenue adjointe chargée d'affaires. Je suis contente d'aller au travail chaque jour.

Etre une femme dans un milieu d'hommes n'est pas un frein. Je dois juste reconnaître que je ne m'habille pas comme je veux la semaine, même si j'avoue que cela ne me plaît pas du tout de constater cela. Un jour, j'ai porté une jupe et un abruti a lancé un sous-entendu qui m'a gênée. Depuis, au travail, je ne porte ni robe ni décolleté. Je me rattrape le week-end! ■

PROPOS RECUEILLIS PAR ISABELLE MARADAN

Les enseignants peu formés à l'égalité

Depuis 2013, les personnels de l'éducation doivent suivre une formation afin d'éviter les discriminations entre les filles et les garçons. Dans la pratique, peu d'entre eux l'ont fait

Françoise Vouillot, enseignante-chercheuse en psychologie de l'orientation et présidente de la commission de lutte contre les stéréotypes du Haut Conseil à l'égalité femmes-hommes (HCE), en est convaincue: «*Les enseignants ne peuvent pas lutter contre la division sexuée de l'orientation s'ils n'ont pas eux-mêmes été préalablement formés à ces questions.*» Or très peu le sont. C'est ce qui ressort d'un rapport du HCE publié en février 2017, intitulé: «*Formation à l'égalité filles-garçons: faire des personnels enseignants et d'éducation les moteurs de l'apprentissage et de l'expérience de l'égalité.*»

Si, depuis la loi de refondation de l'école de 2013, l'éducation à l'égalité fait partie intégrante de la formation initiale des personnels de l'éducation, dans les faits, elle peine à trouver sa place. Toujours selon le HCE, seulement la moitié des personnes travaillant dans les établissements scolaires bénéficient d'une formation à l'égalité. Pour les futurs enseignants, elle reste le plus souvent optionnelle et surtout très variable d'une ESPE à l'autre.

«*Une école sur deux considère avoir formé 100 % de ses étudiants pour un volume horaire variant de 2 à 57 heures annuelles*», peut-on lire dans le rapport. Quant à la formation continue, elle est quasiment inexistante, seulement 1 % des journées de formation porte sur cette thématique. «*Le nombre d'heures qui doit être consacré à la question de l'égalité filles-garçons et le contenu de la formation ne sont pas précisés dans les textes. En l'absence de cadre contraignant, chaque ESPE fait comme bon lui semble*», note Françoise Vouillot.

Manque de formateurs

Et, en la matière, beaucoup se contentent du minimum, tant les freins à la mise en place d'une telle formation sont nombreux. Parmi eux: le manque de formateurs experts de cette thématique

et la priorité donnée à la laïcité et à la lutte contre les inégalités sociales. «*Le combat contre les inégalités hommes-femmes apparaît encore comme moins prioritaire*», regrette Françoise Vouillot. Autre obstacle: le peu d'intérêt des futurs enseignants pour ces questions. «*Beaucoup n'ont pas conscience de la persistance des inégalités. Ils ne voient donc pas l'utilité d'y passer du*

temps», déplore Muriel Salle, maîtresse de conférence en histoire contemporaine et responsable du master MEEF (métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation) premier degré à l'ESPE de Lyon.

« Il faut au minimum 30 heures de formation pour espérer que les choses bougent »

Françoise Vouillot

présidente de la commission de lutte contre les stéréotypes du Haut Conseil à l'égalité femmes-hommes

Pour sensibiliser les futurs personnels de l'éducation à ces questions, certaines écoles ont revu leur manière de faire. «*Depuis un an, les choses bougent*», assure Jacques Ginesté, directeur de l'ESPE d'Aix-Marseille et président du réseau national des ESPE. Plus question de cours théoriques et conceptuels sur le genre ou les inégalités filles-garçons – perçus comme totalement déconnectés des préoccupations des étudiants –, mais des études de cas réels élaborées à partir des expériences vécues par les étudiants.

«*L'objectif est de les conduire à prendre conscience que les stéréotypes de genre influent sur la manière dont ils interagissent avec leurs élèves. Ils ne s'en rendent pas toujours compte, mais ils peuvent par exemple avoir tendance à davantage solliciter les garçons que les filles notamment*

dans les matières scientifiques. Leurs pratiques ne sont pas neutres et ils doivent le savoir», explique Jacques Ginesté.

Prise de conscience

Un avis que partagent Noria Boukhobza et Konstanze Lueken, chargées de mission égalité à l'ESPE Midi-Pyrénées: «*L'idée n'est pas de leur dire ce qu'ils doivent faire, mais de les amener à prendre de la distance sur leurs pratiques. En seulement trois heures, nous cherchons à semer des graines en espérant que des prises de conscience émergent et à terme des changements de comportement.*»

Pour permettre cette prise de conscience, Muriel Salle débute son intervention par une présentation des chiffres de l'orientation. «*Avec seulement 30 % de filles qui choisissent des études scientifi-*

ques ou d'ingénieur, les filières ne sont pas mixtes», rappelle-t-elle, avant d'en venir aux facteurs explicatifs.

A l'ESPE de Lorraine, la question de l'égalité des sexes est abordée de façon transversale. «*En plus des 2 à 3 heures qui lui sont spécifiquement consacrées, on évoque également dans les modules sur les conseils de classe, l'orientation ou la lutte contre les discriminations*», explique Nathalie Sevilla, directrice adjointe en charge du pôle second degré.

Mais là aussi, le temps manque: «*Il faut au minimum 30 heures de formation pour espérer que les choses bougent, tant les représentations sont fortes*», souligne Françoise Vouillot. «*Beaucoup d'enseignants voient encore dans les choix d'orientation l'expression normale des différences supposées naturelles entre filles et garçons.*»

Il est urgent de renforcer et de généraliser la formation. «*Et pourquoi ne pas faire de l'égalité filles-garçons l'objet d'une épreuve au concours, comme c'est le cas en EPS (Capeps), où elle est intégrée dans une des épreuves écrites?*», suggère Nathalie Sevilla. ■

ISABELLE DAUTRESME

Psys et coachs s'efforcent de casser les préjugés parentaux

Soumis à des pressions diverses, les élèves ont la possibilité de consulter des professionnels de l'orientation qui les conseilleront en toute indépendance

Pas de parents pour les premiers rendez-vous, je tiens à voir le jeune seul.» Pour dénouer les blocages, Armelle Riou, coach en orientation scolaire pour Mental'O, veut pouvoir se concentrer sur la personnalité du lycéen : «*Les parents ne dépassent pas si facilement leurs préjugés sur les métiers dits masculins ou féminins*», explique-t-elle. Bien plus, ils tendent à prendre en compte principalement le style de vie ou l'environnement d'un métier : «*Marine tenait à travailler dans l'hôtellerie mais ses parents l'en ont dissuadée, arguant des horaires décalés. Ils insistaient sur sa future vie de famille, et l'ont orientée vers l'orthophonie*», raconte-t-elle.

Pour contrer cette pression parentale, des coachs scolaires et des sites Internet fleurissent. Comme Hello-Charlie.com, qui a été lancé il y a presque deux ans. La discussion s'engage avec un chatbot via Messenger sur Facebook. Puis le jeune dialogue avec un professionnel. Pour la fondatrice du site, Fatma Chouaieb, les clichés se confirment. «*C'est impressionnant de voir à quel point les garçons veulent des infos sur les métiers de trading, finance et ingénierie. Et les filles sur ceux de la com', du marketing, de la biologie*», s'étonne-t-elle.

Doutes et crispations

La faute aux parents qui poussent les uns vers des métiers lucratifs qui assureront les besoins du foyer, et les autres vers des métiers intellectuels plus abstraits. Parmi les messages reçus, beaucoup de confidences, des doutes, des crispations... «*La moitié des jeunes nous demandent quelle réaction adopter quand les parents imposent leur choix, ou leur demandent de suivre la voix de l'aîné*», souligne Fatma Chouaieb.

Dans ce contexte complexe, des familles se raccrochent également aux tests – plus ou moins sérieux – qui se multiplient sur le Web. Bruno Cu villier a co-conçu un questionnaire, l'IRMR 3D, reconnu par les milieux d'insertion et d'orientation, qui propose de contourner l'approche métiers. «*Questionner sur l'envie de créer ou de conceptualiser, ça peut éviter de*

braquer la famille d'une jeune fille intéressée par les métiers du BTP, explique-t-il. Mais hélas, on n'échappera jamais aux représentations!»

Quentin Jubert, 24 ans, heureux infirmier en réanimation au CHU de Martinique en sait quelque chose. Poussé par ses profs à étudier la médecine, il s'est entretenu avec une psychologue d'orientation à l'issue de sa première année : «*J'ai finalement décidé de faire le métier qui me plaisait, en passant au-dessus du statut social qu'il confère ou de l'image qu'il renvoie. Au départ, je voyais ça comme un déclassement par rapport aux médecins. Mais il n'y a pas de hiérarchie entre ces deux corps de métiers. Et l'un ne peut pas travailler sans l'autre.*»

Dans les couloirs, sourit-il, les patients l'appellent parfois spontanément «docteur». Les stéréotypes de la blouse blanche existent encore... ■

MADELEINE VATEL

A Lille, une journée pour informer et sensibiliser les éducateurs

«*Vous êtes soixante aujourd'hui, réunis pour inventer l'école de demain!*» Les derniers mots de Stéphane Duplâa, responsable territorial du réseau de création et d'accompagnement pédagogiques Canopé dans les Hauts-de-France, s'évanouissent sous les applaudissements. Ce 7 décembre 2017, le premier «hackathon» de l'atelier de Lille vient d'être lancé.

Pendant une journée, les défis se succéderont pour proposer des solutions autour de l'égalité entre filles et garçons. «*Cette phase de réflexion peut se transformer en action avec les élèves*», espère Dorothée Dupuis, directrice d'une section d'enseignement général et professionnel adapté (Segpa) dans un collège du Pas-de-Calais. «*On reste cloisonnés dans nos classes, donc cette journée permet d'avoir des regards extrascolaires*», se réjouit Cathie Vasseur, professeure d'histoire-géographie en lycée.

Des enseignants, des parents, des éducateurs, des élus et des agents municipaux, des responsables de structures culturelles et sociales, de toute la région, forment les équipes. Des groupes à l'image de la diversité du public auquel s'adresse Canopé. «*Notre rôle, c'est d'accompagner leur documentation, leurs formations et leur outillage*», précise Stéphane Duplâa. Expositions itinérantes, tables rondes, éditions de manuels, prêts et ventes de ressources matérielles, sites Internet consacrés à des sujets de société, à l'art et à la culture... L'opérateur public est présent dans 102 sites en France. Intégré aux partenaires de l'éducation nationale dans le cadre de la loi de refondation de l'école (2013), Canopé accompagne aussi le monde scolaire à entrer «dans l'ère du numérique». Un contrat d'objectifs et de performances a été entériné jusqu'en 2019.

Ces hommes qui choisissent les métiers du « care »

« Sages-femmes », infirmiers, employés de crèche, ils font face au quotidien à toutes sortes de stéréotypes liés à leur choix d'une profession exercée en général par des femmes

Etre sage-femme, c'est devenu un défi pour moi ! Puisque je suis un homme, autant y aller à fond. » Flavio Rancon, 22 ans, est étudiant en master à l'école des sages-femmes d'Angers. Pour ce jeune homme – qui préfère se dire sage-femme plutôt que maïeuticien –, cette orientation n'a pas été initialement un choix. « Après avoir tenté médecine, je n'ai eu que sage-femme. Mais, en faisant des recherches, je me suis aperçu que ce métier est vaste et intéressant. » Et Flavio Rancon est déterminé à trouver sa place, en salle d'accouchement comme à l'école – où ils ne sont que deux garçons pour une centaine de filles.

Une configuration qui est loin d'être une exception. Les hommes représentent environ 1,5 % des professionnels de la petite enfance, 2,6 % des sages-femmes et 17 % des élèves infirmiers. En effet, les métiers du soin à la personne ou « métiers du care », concept théorisé en 1982 par la philosophe américaine Carol Gilligan, sont traditionnellement l'apanage du féminin.

« Les femmes ont longtemps pris en charge les enfants et les personnes malades, à titre gratuit, dans l'espace privé, analyse Pascale Molinier, professeure de psychologie sociale à l'université Paris-XIII et auteure de *Le Travail du care* (La Dispute, 2013, 224 p.). Le choix

des métiers du care pour un homme est encore pour l'instant paradoxal. D'une part, car c'est aller à l'encontre des représentations stéréotypées attribuant à la femme la gentillesse et la disponibilité et, aussi, car les hommes ont accès à d'autres professions bien plus visibles et rémunératrices. »

Ce paradoxe, Jean-Philippe Bazin, 35 ans, l'a vécu. Ancien responsable d'agence

« On m'a déjà dit que c'était bien d'avoir un homme dans l'équipe, car j'allais incarner l'autorité »

Jean-Philippe Bazin

étudiant éducateur de jeunes enfants

..... dans les assurances, il a choisi de se reconvertir dans la petite enfance à la suite d'un congé paternité. « C'est vraiment une quête de sens pour moi, explique cet étudiant éducateur de jeunes enfants à Malakoff (Hauts-de-Seine). Je voulais me sentir utile. Faire quelque chose pour la société. »

Si Jean-Philippe Bazin constate qu'il est traité « de façon plutôt privilégiée » dans son cursus, il n'en subit pas moins du sexisme ordinaire. « Je n'ai aucun mal

à trouver un stage, au contraire, dit-il. Mais on m'a déjà dit que c'était bien d'avoir un homme dans l'équipe car j'allais incarner l'autorité. »

Des préjugés qui vont parfois jusqu'à la suspicion ou au rejet, biaisant la relation de soin. Une collègue de Jean-Philippe Bazin a eu des réticences à lui faire changer une enfant tandis que Flavio Rancon se voit refuser l'accès à « un accouchement sur dix », dit-il. « Pour le moment je ne dis rien mais, dès que je serai professionnel, ce sera différent », se promet le jeune soignant.

C'est d'ailleurs dans l'objectif de lutter contre les stéréotypes de genre que l'éducateur et formateur Mike Marchal a fondé l'Association pour la mixité et l'égalité dans la petite enfance. « Le care n'est pas réservé aux femmes, s'insurge celui qui organise notamment des groupes de parole entre professionnels. Ce sont des métiers qui impliquent une utilité sociale, de grandes responsabilités. Il y a des emplois à pourvoir et les hommes sont les bienvenus ! »

« S'occuper des autres ne devrait pas être une tâche assignée à une caste ou un sous-groupe, conclut Pascale Molinier. Ça devrait, au contraire, être une valeur civique centrale. Il n'y a aucune raison de dire que le care est masculin ou féminin, c'est humain, tout simplement. » ■

AGATHE CHARNET

T É M O I G N A G E

**« Porter un regard neuf
sur la pratique »****Andrès Gualotuna, en dernière année
de formation pour devenir sage-femme**

« APRÈS UN REDOUBLEMENT de Paces [première année commune des études de santé], je n'étais pas suffisamment bien classé pour poursuivre en médecine, et la spécialité de sage-femme était celle qui, à mon sens, se rapprochait le plus de mon ambition initiale de devenir médecin, explique

le jeune homme. C'est assez technique, il y a de la pédiatrie en jeu juste après la naissance, dans les premières minutes de vie. L'été précédent le début de ma formation, j'ai assisté à un accouchement et j'ai tout de suite adoré ce beau moment de partage, ce travail d'équipe. »

C'est un métier traditionnellement féminin, il le sait. « Au départ, j'appréhendais un peu les réactions dans ma famille, originaire d'Equateur, catholique et assez stricte, mais au final ça a été bien pris ».

« Evoluer dans un environnement très féminin me plaît, ajoute-t-il, car j'ai passé mon enfance au milieu de sœurs et de cousines, j'ai beaucoup d'amies ».

Dans l'exercice du métier, le fait d'être un homme peut constituer un atout, pense-t-il : « On a un regard neuf sur les sensations des femmes pendant leur grossesse. On est également très attentif à la parole des patientes et extrêmement respectueux de leur pudeur, peut-être davantage qu'une soignante qui aurait elle-même connu une grossesse. »

« J'aspire à une gynécologie qui prenne davantage en compte les choix des femmes, qui offre plus d'écoute, affirme le jeune homme. Notre génération a grandi avec une parole féministe, le mariage pour tous, avec la libération de la parole des femmes... On essaie d'appliquer cela dans notre pratique. » ■

PROPOS RECUEILLIS PAR FRANÇOISE MARMOUYET