



DES IDÉES DE RÉPONSES CONTRE LES IDÉES REÇUES

Nous avons toutes et tous déjà entendu dans notre entourage ces préjugés au sujet la mixité, la parité, l'égalité professionnelle... ceux-là même contre lesquels Femmes Ingénieurs dirige son action de sensibilisation et d'information.

Et nous avons toutes et tous expérimenté combien il peut être difficile de faire face et de répondre sereinement, lorsque la discussion s'amorce au détour d'un dîner en famille ou d'une pause-café entre collègues.

Des membres de Femmes Ingénieurs se sont ainsi réunies pour réfléchir à ces situations et à la manière d'y réagir. Nous avons le plaisir de vous présenter cette brochure qui est le résultat de leur travail : des propositions de réponses, des arguments, avec une pincée de chiffres et parfois un trait d'humour, que nous mettons à votre disposition pour y puiser librement de l'inspiration.

« Ils sont injustes ! »

« Tu ne te rends pas compte, des femmes incompetentes vont prendre la place d'hommes competents ! »

« C'est idiot de vouloir à tout prix des femmes, cherchons d'abord la competence au lieu de vouloir satisfaire des objectifs statistiques ! »

Où est vraiment l'injustice ?

- ◆ De quoi avez-vous peur ?
- ◆ Avez-vous déjà vu un homme licencié parce qu'on voulait le remplacer par une femme ?
- ◆ Une entreprise qui choisit des femmes à compétences égales compensera pour toutes les entreprises qui choisissent des hommes à compétences égales.
- ◆ Est-ce qu'il est bon d'exclure des femmes uniquement en raison de leur sexe ?
- ◆ Ce qui est injuste c'est qu'actuellement il y a des femmes qui se font piquer leur place par des hommes.
- ◆ Les femmes ne prennent la place que de ceux qui n'ont pas envie d'y aller...
- ◆ Dans les faits, les quotas existent déjà : ce sont des quotas d'hommes !

Qu'est-ce que la compétence ?

- ◆ Se pose-t-on la question de l'incompétence d'un homme ?
- ◆ Comment évaluez-vous la compétence ?
- ◆ Donc les diplômes n'ont pas la même valeur selon le sexe ? Comment évaluez-vous le vôtre ?

Pourquoi les femmes ne seraient-elles pas compétentes ?

- ◆ Donc il n'y a pas de femmes compétentes ?
- ◆ Les examens et concours sont anonymes, les femmes qui les ont passés sont tout aussi compétentes que les hommes : pas de raison que cela change en vieillissant.
- ◆ Pourquoi une femme serait-elle a priori moins compétente que l'homme qui est en concurrence avec elle sur le poste ?
- ◆ Ne suivent-elles pas les mêmes formations que les hommes ?

Au lieu de chercher ce qu'elles vont vous retirer, que peuvent apporter les femmes ?

- ◆ Il n'y a pas de raison qu'elles soient moins compétentes. Et si elles sont plus compétentes, pourquoi s'en priver ?
- ◆ Est-ce que tu t'es déjà demandé ce qu'une femme ingénieur pouvait apporter à l'équipe ?
- ◆ Est-ce que tu es sûr-e qu'une équipe composée uniquement d'hommes aura toutes les réponses, tous les points de vue, toutes les... compétences ?

Le mot de la fin

- ◆ Elles ne prennent pas la place des hommes, elles prennent LEUR place, ce qui n'était malheureusement pas possible sans quotas.

Entendu au Women's Forum de Deauville 2010 :

« J'étais hostile [aux quotas] mais je constate que sans contrainte rien ne bouge. »

Dominique Reiniche, directrice Europe de Coca-Cola.

« Si on ne force pas, l'inertie reprend ses droits. Cela nécessite une énergie folle. »

Michel Landel P-DG de Sodexo.

« Les chiffres montrent que la productivité des entreprises monte de 56% quand le management est mixte, on ne va pas s'en priver. »

Viviane Redding, commissaire européenne.

LA PARITÉ

« Enfin, est-ce bien nécessaire la parité ? »

« C'est illusoire de vouloir 50% d'hommes et 50% de femmes dans tous les domaines, soyons raisonnable ! »

Invertissons les rôles

- ◆ Est-ce que tu dirais la même chose s'il n'y avait que des femmes ?
- ◆ Car les hommes ne sont pas oubliés : si on veut plus de femmes dans les domaines traditionnellement « masculins », il faut évidemment aussi plus d'hommes dans les domaines traditionnellement « féminins ».

Il y a des domaines où les garçons manquent : pour l'année scolaire 2006-2007, on dénombrait 61% de femmes dans les filières de Sciences de la Nature et de la Vie, et 66% de femmes en première année de médecine.¹

Un peu d'humour...

- ◆ C'est vrai, on ne devrait embaucher que des femmes !
- ◆ La parité permet aux hommes de se défausser sur les femmes !

Parité = réalité !

- ◆ Nous vivons dans un monde paritaire, composé de 50% d'hommes et 50% de femmes.
- ◆ L'égalité et l'équité sont un droit humain.
- ◆ Est-ce que tu crois qu'une équipe uniquement composée d'hommes est suffisamment armée pour développer un Tampax ou un bâton de rouge à lèvres ? Est-ce qu'un homme est mieux placé pour concevoir un lave-linge ? enfin, jusqu'à ce qu'ils deviennent experts de l'usage des programme, et de la logistique du linge sale ☺ !
- ◆ Et puis, 50% des clients sont des clientes...

*La parité permet de
rechercher le maximum
de compétences*

- ◆ Est-ce complètement par hasard qu'il faille un homme et une femme pour fabriquer de la vie, dans sa diversité : n'y a-t-il pas un parallèle à faire ?
- ◆ Il est important d'avoir de la diversité : pas tous de la même formation, âges variés, hommes et femmes ensemble pour apporter de l'expérience et de l'innovation.
- ◆ Nous vivons dans un monde paritaire, cela n'a pas de sens de travailler sur une problématique en excluant 50% des cerveaux.
- ◆ La reconnaissance de la valeur ne doit pas être modulée selon le sexe. Il faut rechercher le maximum de compétences.
- ◆ Cela permet d'avoir une autre façon d'aborder les problèmes... et donc maximise les chances de résolution.
- ◆ Ca ne t'est jamais arrivé de préférer prendre un médecin homme plutôt que femme ? La parité n'aurait un intérêt que dans ce cas ?
- ◆ Refuser la parité c'est se priver a priori de nombreuses compétences.

*La parité est vecteur
d'évolutions positives*

- ◆ Les pères pourront eux aussi parler librement de leurs enfants et des problématiques de conciliation vie privée – vie professionnelle sans se sentir jugés par leurs collègues.
- ◆ La parité permet donc d'intégrer des problématiques « féminines » à l'environnement de travail : aménagement des postes, flexibilité des horaires... qui profiteront à tous.

*Elle permet de mettre
en valeur des femmes
compétentes*

- ◆ La parité est efficace pour rendre visible les femmes... l'essayer, c'est l'adopter !

*Ayons le courage
d'aller au bout de la
démarche !*

- ◆ La parité est un retour sur investissement : voyez les coûts des étudiants... et les filles sont plus diplômées que les garçons.
- ◆ La parité ne servirait à rien ? Alors pourquoi votre sœur et votre mère ont-elles été à l'école ?
- ◆ **On ne peut pas décider sans avoir essayé.**

La licence (L3) est obtenue en 3 ans après le bac par 60% des étudiants et 70% des étudiantes.

EVOLUTION DES MENTALITÉS ET INCITATION DES JEUNES FILLES À INTÉGRER LES FILIÈRES SCIENTIFIQUES :

« On sait bien que les cerveaux des hommes et des femmes sont différents ! »

« Les filles ne veulent pas faire de sciences, vous n'allez tout de même pas les forcer, c'est ridicule ! »

« C'est prouvé que dès l'enfance, filles et garçons n'ont pas les mêmes centres d'intérêts ! »

« Où iront alors les garçons ? »

*Alors c'est dans
les gènes ?*

- ◆ J'ai le chromosome de l'ingénieur... mais je suis une femme.

- ◆ Nous ne sommes pas génétiquement programmées pour utiliser une machine à laver.
- ◆ Faire le ménage n'est pas un plaisir « féminin » « inné » !
- ◆ La cuisine, c'est de la chimie, mais là, ce serait dans la nature des femmes ?
- ◆ Il y a des hommes qui souhaiteraient rester à la maison, mais qui n'osent pas le faire ou le dire !

*Dans la nature ? Non,
dans la culture !*

- ◆ Dans les années 60-70, 10% à peine de femmes dans les écoles d'ingénieurs, aujourd'hui 25%. En Italie, 60%... est-ce qu'en passant les Alpes les cerveaux et les chromosomes changeraient ?
- ◆ Aux Etats-Unis le football est un truc « de nanas ». En Inde, le yoga est un truc « de mecs ». Les goûts sont innés, vraiment ?
- ◆ Il y a plus de différences entre les cerveaux d'un pianiste et d'un ingénieur qu'entre ceux d'un ingénieur et d'une ingénieure !
- ◆ Qu'est-ce qui vous fait croire qu'une petite fille ne peut pas s'amuser avec des petites voitures et les petits garçons avec des poupées ?
- ◆ Il y a des hommes qui n'avaient pas envie d'être ingénieur : la preuve, il y en a plein qui finissent par faire du management !
- ◆ Nature = conditionnement = culture = stéréotype

Le cerveau humain possède une capacité de plasticité extraordinaire. Selon I « *Seulement 10% des connexions sont présentes à la naissance. Les 90% restants vont se construire progressivement en fonction des influences de la famille, de la culture, de la société [...]* Cette plasticité cérébrale [...] est toujours à l'œuvre chez l'adulte. »¹

*Apporter des informations
n'est pas forcer, c'est
permettre des choix éclairés*

- ◆ Je ne force personne à exercer un métier en particulier : j'informe sur ceux que je connais, sur mes expériences.
- ◆ On ne peut pas avoir envie de ce qu'on ne connaît pas...
- ◆ Pourquoi penser que les filles n'ont pas envie de faire des sciences ? Moi j'ai choisi par goût et je suis heureuse qu'on ne m'aie pas empêchée.
- ◆ Es-tu sûr-e qu'elles savent ce que c'est que de faire des sciences ?
- ◆ L'important c'est qu'elle ait la liberté d'avoir envie.
- ◆ Moi je connais plutôt des filles qui auraient envie et qui sont découragées par leur entourage, et d'autre part, des garçons qui n'ont pas envie de suivre une filière scientifique et qu'on pousse, voire qu'on force.

Les filles ne se sentent pas en confiance pour s'engager dans les filières scientifiques :

« Avec des résultats équivalents (bons) en mathématiques, 82% des garçons et seulement 53% des filles s'estiment capable de suivre des études scientifiques. »¹

Car les garçons aussi ont tout à gagner d'un changement de mentalités.

- ◆ Les activités dites « féminines » sont toujours dévalorisées.
- ◆ Un cuisinier... une ménagère... deux significations, et deux échelles de valeur, pour des tâches identiques.
- ◆ Les adultes verront toujours d'un meilleur œil une petite fille qui joue aux voitures qu'un petit garçon qui joue à la poupée. Les trucs de filles, ce n'est que pour les filles ?

POSTE A RESPONSABILITÉS ET PLAFOND DE VERRE :

« On ne va pas nommer une femme à la tête de cette équipe, ils ne vont jamais l'accepter »

« Il faut de la poigne pour obtenir ce poste ! »

« De toute façon les femmes ont d'autres centres d'intérêts que le pouvoir ou leur carrière. »

« Et puis, les femmes chefs sont souvent pires que les hommes ! »

Avez-vous seulement consulté l'équipe ?

- ◆ Donc vous ne voulez même pas lui donner sa chance ?
- ◆ C'est leur accorder bien peu d'estime que de penser qu'ils sont à ce point rétrogrades.
- ◆ Est-ce donc là le message que l'équipe vous a fait passer ? Est-ce qu'ils refusent tous explicitement, ou est-ce que seulement un ou deux le pensent ?
- ◆ Dans un environnement professionnel changeant, on doit s'adapter. Y compris à une femme chef.
- ◆ Les hommes ont survécu à la peste et au choléra, ils survivront bien à une cheffe.
- ◆ Vous avez peur qu'après, ils ne veuillent plus de chefs hommes ?

Il y a plus de femmes à poigne qu'on ne le pense !

- ◆ Ce n'est pas parce qu'on est une femme que l'on n'a pas les... épaules, pour occuper un poste à responsabilités.
- ◆ Pour diriger une maison, élever des enfants... il en faut, de la poigne.

Savoir s'affranchir des anciens codes

- ◆ Les femmes ne sont pas forcément obligées de copier le management masculin.
- ◆ Les méthodes d'encadrement d'une équipe ne sont pas toutes basées sur des codes et des comportements masculins.

Et pas besoin d'être un (sur)homme pour exercer un métier manuel !

- ◆ D'ailleurs, est-ce que c'est mentionné dans la description du poste ?
- ◆ Je n'ai pas de poigne, mais j'ai des outils !
- ◆ Pourquoi de la poigne ? Il n'y a pas d'outils dans votre atelier ? On n'est plus à l'âge de pierre que je sache.

Une carrière c'est bien, un métier bien exercé c'est mieux

- ◆ Il me semble qu'il ne faille pas forcément penser à sa carrière mais à la qualité de son travail.
- ◆ En quoi être carriériste fait de vous un bon professionnel ?
- ◆ Pour être équilibré dans sa vie professionnelle, il faut l'être dans sa vie privée aussi.

D'autres centres d'intérêts ou... davantage de centres d'intérêts ?

- ◆ Et oui, les femmes ont plus de centres d'intérêts : n'est-ce pas un signe d'ouverture d'esprit ?
- ◆ Plus de centres d'intérêts = plus de compétences, non ?
- ◆ Les femmes ont effectivement de nombreux centres d'intérêts... le pouvoir et la carrière en font partie.

Des faits, rien que des faits

- ◆ Quels problèmes avez-vous exactement rencontré avec des femmes chefs ?

Stéréotypes ancrés

- ◆ Etes-vous sûr-e-s d'avoir le même comportement face à un manager homme ou une manager femme ?
- ◆ Si un homme avait le même comportement que ta cheffe, que dirais-tu ?
- ◆ Toi-même, encourages-tu ta fille à faire carrière et à vouloir un poste à responsabilités ?
- ◆ Quels modèles a-t-on dans les médias et la société des femmes qui font carrière ? Est-tu sûr-e que cela ne t'influence pas ?

MATERNITE...

« Elle revient juste de congé maternité, on ne va tout de même pas lui donner une promotion ! »

« Elle exagère, son congé maternité a désorganisé tout le service »

« Jusqu'à preuve du contraire, ce sont les femmes qui accouchent... désolé-e, mais un homme représente un meilleur retour sur investissement. »

Où l'on reparle de compétences

- ◆ Une promotion est accordée en fonction des compétences et non en considérant les absences et la présence.
- ◆ Si elle a les compétences, ce ne sont pas quelques mois d'absence qui vont les lui faire perdre !
- ◆ Qui aimeriez-vous voir à sa place et pourquoi ?
- ◆ Tu la voulais, cette promotion ? Quel est le lien entre ses capacités à prendre le poste et son congé ?

Un congé maternité, ça s'anticipe

- ◆ Elle est tombée enceinte, TU exagères, tu n'as pas anticipé la réorganisation du service.
- ◆ On a plusieurs mois pour s'organiser avant qu'elle parte. Comment se fait-il que l'on n'ait pas réussi ?
- ◆ Un accouchement n'est pas une maladie et peut donc être anticipé !
- ◆ C'est une opportunité de réflexion sur notre organisation.
- ◆ Pourquoi ne pas simplement la remplacer pendant ces quelques mois ?
- ◆ Si jamais l'un de vous fait une crise cardiaque, ça va bien plus désorganiser le service. Et que dire de cet expert qui a dû être arrêté plusieurs mois du jour au lendemain ?

Gardons le sens des proportions

- ◆ 2 x 6 mois d'absence sur 42 ans de carrière justifient donc 25% d'écart de salaire ?

Un peu de bon sens

- ◆ Elle a des enfants ? Elle nous assure notre retraite
- ◆ Jusqu'à preuve du contraire, on fait un enfant à 2 !

Oui, ce sont les femmes qui accouchent...

- ◆ Les femmes doivent tout faire, décidément...
- ◆ Mais la loi autorise les parents qui adoptent à prendre un congé d'adoption. Voilà qui prouve qu'il n'y a pas que l'accouchement qui nécessite de prendre un congé. Il ne serait donc pas seulement réservé aux mères...

...ET PARENTALITE

« Maintenant qu'elle a son gamin elle va partir à 18h tous les soirs »

« Mesdames, on ne peut pas avoir le beurre et l'argent du beurre, la carrière et la vie de famille ! »

*Temps de présence
= temps de travail ?*

- ◆ Et avant 18h elle fait quoi, elle tricote ?
- ◆ Elle ne travaille que 8h par jour ? Elle est efficace !
- ◆ Elle part à 18h, mais arrive plus tôt que toi et ne prends pas 3h de pause-déjeuner.

Brigitte Grésy, dans son ouvrage « *Petit traité contre le sexisme ordinaire* » cite une étude du réseau **Grandes écoles au féminin** ²:
« [Leur] durée moyenne de travail hebdomadaire est de près de 50 heures, comme celle des hommes ; 67% font de la réussite professionnelle un élément central de leur vie, 85% se déplacent au moins 4 jours par mois pour leur travail [...]. Alors non disponibles, non mobiles, avez-vous dit ? »

*Et si ça profitait à
tout le monde ?*

- ◆ Il n'y a pas que les personnes en couple avec enfants qui ont le droit de partir à 17h.
- ◆ Profitons-en pour repenser les règles de fonctionnement du service : réunions entre 9h et 17h, travail personnel au cours des autres créneaux.

Stéréotypes, encore

- ◆ J'ai des collègues hommes qui veulent le beurre et l'argent du beurre : eh bien eux, on les voit comme des pères modèles.
- ◆ Arrêtez-moi si je me trompe, mais pas besoin d'être une femme pour donner un biberon ou changer une couche.

*Le sourire de la
crémillère*

- ◆ Avant le beurre, les femmes aimeraient déjà avoir autant d'épinards que les hommes...
- ◆ Le beurre et l'argent du beurre, si c'est si bien, pourquoi ne prend-tu pas leur place ?

Sollicitons les pères !

D'après l'enquête **Famille et Employeurs** ³ menée par l'INED, il s'avère que près de 39% des mères voient leur activité modifiée lors de la naissance d'un enfant, contre seulement 6% des pères. Cela peut se traduire par un changement de statut, d'horaires, d'intensité de travail ou retrait complet de la vie active pour pouvoir s'occuper de leur famille.

Ingénieures et scientifiques... au quotidien

Le paradoxe du lave-linge

« Apparemment, seules les femmes savent utiliser correctement une machine à laver.

Parce que c'est un homme qui l'a conçue, c'est donc très compliqué ?

Conclusion : il faut des femmes pour les concevoir ! »

Résolution de l'équation des tâches ménagères

« La parité dans ce domaine s'appelle lave-vaisselle,

Allo Sushi, employé de ménage... »

Les lois de la symétrie

« Les soirs où je m'entraîne mon conjoint quitte ses amis en disant :

" Bon les mecs, j'y vais, ma copine rentre du foot, il faut que je lui fasse à manger ! "

Rien ne vaut le soutien mutuel... »

¹ Ces citations sont issues de la brochure : *Les femmes & les sciences... au-delà des idées reçues*, parue en 2008, conçue par l'association **Femmes et Sciences**, en partenariat avec **Femmes et Mathématiques** et **Femmes Ingénieures**, avec le soutien du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

² Ces chiffres sont issus de l'étude "*Le parcours professionnel des diplômé(e) des grandes écoles : regards croisés hommes / femmes*" menée en 2007 par Ipsos Public Affairs pour le réseau **Grandes Ecoles au Féminin**, dont le rapport est disponible sur Internet www.grandesecolesaufeminin.com

³ L'enquête « *Familles et Employeurs* » a été menée en 2004-2005 par l'**Institut National d'Etudes Démographiques (INED)** et a été publiée le 13 septembre 2005. Elle a notamment cherché à mesurer l'ampleur de la différence de comportements entre hommes et femmes lors de l'arrivée d'un enfant.