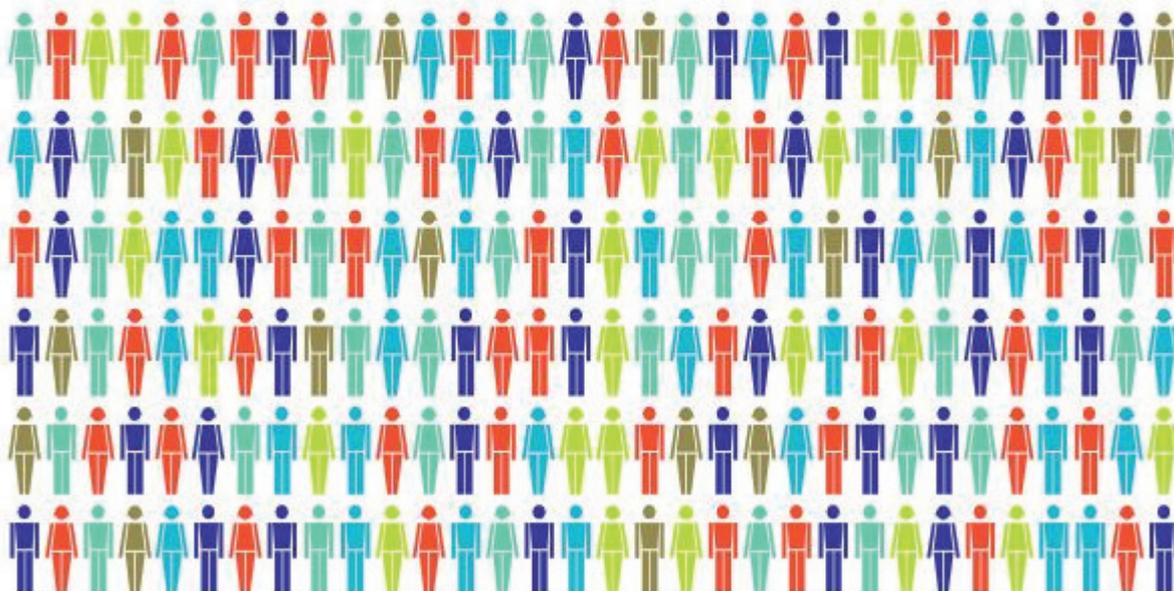


SIGNATURE DE LA CHARTE DE LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES

14 septembre 2015



DOSSIER DE PRESSE

L'engagement du comité de direction de la Direction Départementale du Territoire de Belfort :

La Direction départementale du Territoire de Belfort poursuit son investissement en faveur de l'égalité et contre les stéréotypes.

S'inscrivant pleinement dans les engagements du gouvernement pour une « République en actes » et dans ceux de la charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique

**Le Préfet et le Directeur Départemental des Territoires signeront
le 14 septembre à 11h30**

**à la Direction Départementale des Territoires du Territoire de Belfort,
en présence de la haute fonctionnaire à l'égalité du ministère de l'écologie, de
l'énergie et du développement durable et de la préfecture de région
Franche-Comté**

UNE CHARTE DE LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES

Le directeur,
Jacques BONIGEN

Contact presse, Préfecture :
dominique.mathiot@territoire-de-belfort.gouv.fr
Droit des femmes et égalité :
claire-annie.galland@territoire-de-belfort.gouv.fr
Référentes DDT 90 :
eva.aliacar@territoire-de-belfort.gouv.fr
marie-eve.belorgey@territoire-de-belfort.gouv.fr

QUE SONT LES STÉRÉOTYPES ?

POURQUOI CONTRIBUENT-ILS AUX INÉGALITÉS ?

Les stéréotypes sont des croyances partagées concernant les caractéristiques personnelles, généralement des traits de personnalité mais aussi des comportements d'un groupe de personnes (Leyens, Yzerbyt & Schadron, 1996).

Les stéréotypes de sexe sont des représentations schématiques et globalisantes sur ce que sont et ne sont pas les filles et les garçons, les femmes et les hommes.

COMMENT OPÈRENT-ILS ?

Les stéréotypes légitiment des représentations des rôles des uns et des autres sans rapport avec leurs capacités réelles.

Quelles que soient les origines des stéréotypes, les interactions sociales jouent un rôle crucial pour les renforcer ou au contraire les amoindrir. Les stéréotypes ne sont pas nécessairement négatifs. Certains stéréotypes - être courageux, ou être empathique - peuvent même être considérés comme désirables socialement.

Mais attribuer une caractéristique même positive à un groupe de personnes implique que les autres ne peuvent pas posséder cette caractéristique. Réserver des qualités à une catégorie de personnes revient en effet à en priver d'autres.

Par ailleurs, ces stéréotypes positifs minimisent les effets néfastes des stéréotypes et font obstacle à leur critique.

Les effets des stéréotypes sont d'autant plus forts que leur intériorisation est importante. Et dans un contexte dans lequel les stéréotypes sont saillants, c'est-à-dire exprimés explicitement, tel que par exemple : « en maths, les filles sont moins bonnes que les garçons », « les hommes ne savent pas s'occuper des enfants », ils fabriquent leur propre réalité en conduisant par exemple les filles à réussir moins bien que les garçons en mathématiques. Les « stéréotypes d'incompétence » s'appliquent alors. L'intériorisation des stéréotypes a donc un impact direct sur les performances des individus.

Les positions sociales des hommes et des femmes ne résultent ainsi pas uniquement de choix de vie individuels et rationnels mais aussi, et très profondément, d'habitudes, de clichés, de traditions, qui n'influencent pas seulement les goûts des individus mais aussi les institutions et les ressources qu'elles constituent pour chacun et chacune.

Les stéréotypes sont donc l'un des maillons d'un système structurellement inégalitaire, qu'il convient de faire reculer.

QUELLES CONSÉQUENCES DES STÉRÉOTYPES DANS LE MONDE PROFESSIONNEL ?

Des inégalités socio-économiques significatives entre hommes et femmes perdurent, comme le rappellent régulièrement les institutions internationales.

Celles-ci posent non seulement un problème de justice mais aussi d'efficacité économique, si des talents potentiels sont gaspillés. La situation est d'autant plus paradoxale, et choquante, que les parcours scolaires et universitaires des femmes n'ont cessé de s'améliorer, pour dépasser ceux des hommes.

P RINCIPAL LIEU DE SOCIALISATION DES ADULTES, LE TRAVAIL PEUT ÊTRE PRODUCTEUR DE NORMES HIÉRARCHISANTES

Le manque de mixité des métiers révèle ainsi la forte division sexuée du travail selon les qualités et les compétences assignées à chaque sexe.

Outre le fait que certains métiers soient encore considérés comme "féminins" ou "masculins", la répartition des postes au sein d'une entreprise ou d'une administration est empreinte de stéréotypes : les hommes occupent plus les postes de direction alors que les femmes sont généralement chargées des tâches de communication ou de secrétariat.

On peut citer, par exemple, l'assignation des femmes à certaines sphères professionnelles, où se trouvent de fait très peu d'hommes, justifiée par une supposée « nature féminine » douce, empathique, portée vers le soin des autres, telles que les professions d'infirmier-e-s, professeur-e-s, secrétaires.

Au 1er janvier 2010, 87,4 % des infirmier-ères sont des femmes.

À l'inverse, l'omniprésence des hommes aux postes de pouvoir s'expliquerait par une « nature masculine » ambitieuse, douée d'autorité : en 2013, les hommes représentent 94 % des fonctions exécutives des sociétés cotées en bourse.

Les femmes se confrontent régulièrement au fameux plafond de verre qui les empêche d'accéder à des postes plus importants.

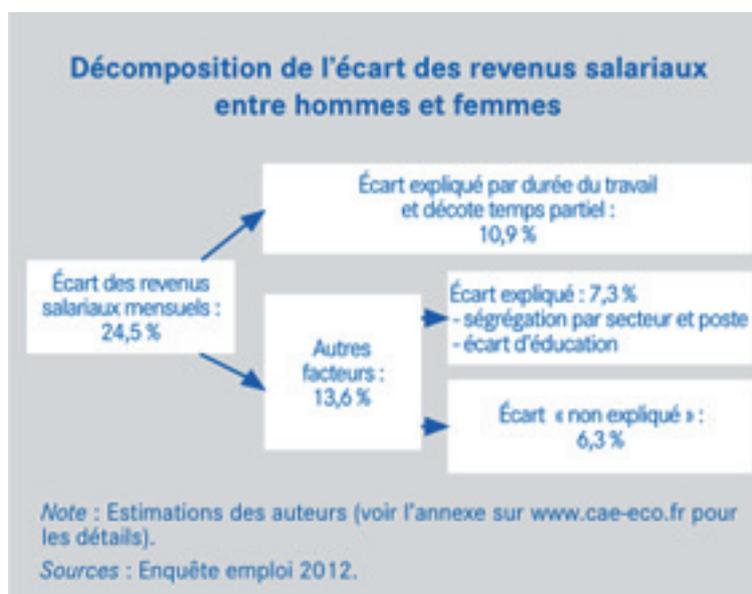
En 2012, 80 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes.

Ces faits conduisent à des inégalités économiques, vecteurs de précarité.

L'écart de revenus mensuels entre hommes et femmes est de 24,5 % en France, de 12 % dans la fonction publique d'État.

L'écart atteint 20 % pour les pensions de retraite civiles.

Une partie est attribuable aux temps partiels, temps partiel mobilisé pour le travail domestique (équivalent à environ 33 % de PIB supplémentaire en France, selon une étude de l'INSEE datant de 2010), ou pour la prise en charge d'un proche dépendant (70 à 75 % de l'aide est aujourd'hui fournie par les femmes, selon une étude parue dans « Population et Société » en 2011)



À la DDT 90 :

95 % des temps partiels sont assurés par des femmes et concerne 20 % des agents.

Le comité de direction est constitué pour moitié d'hommes et de femmes, mais les agents féminins sont plus nombreux dans les catégories B et C.

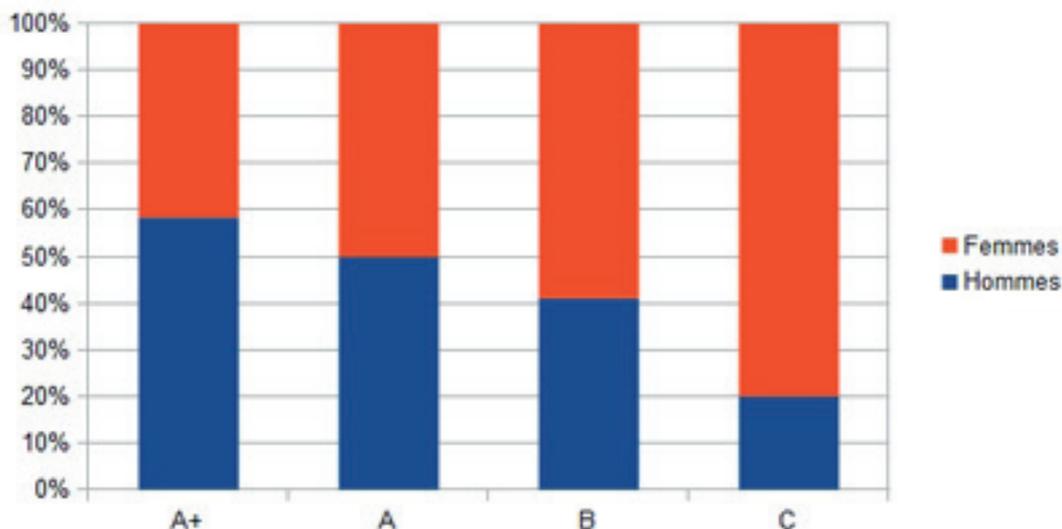


Tableau 1 : répartition des hommes et des femmes par grade à la DDT 90

Contrairement aux moyennes nationales, les agents femmes se forment plus que les hommes, quel que soit le grade : 2,3 jours de formation en moyenne par an pour les hommes et 2,9 jours pour les femmes. Mais quand les formations ont une durée supérieure ou égale à 3 jours, autant d'hommes que de femmes participent, alors que les femmes représentent 63 % des effectifs et les hommes 37 %.

L'INITIATIVE DE LA DDT

L'initiative de la DDT est la déclinaison d'engagements pris au niveau national par l'intermédiaire :

- de la charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, qui engage l'État à assurer, par des actions de formation ou de sensibilisation adaptées, la prise en compte par tous les acteurs et tous les personnels des principes et des enjeux de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, qu'elles soient directes ou indirectes,
- du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé en 2013, dont la mesure n°5 appelle à lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle,
- des engagements pris le 6 mars 2015, dans le cadre de la « Républiques en actes » (poursuivre la lutte contre les inégalités entre femmes et hommes, mesure n°1 : lutter contre les stéréotypes sexistes).

En interne, elle s'inscrit dans la continuité de la charte de conciliation des temps de vie, signée en mars 2014. La conciliation des temps familiaux et professionnels repose principalement sur les femmes et les inégalités qui existent dans la sphère privée contribuent à entretenir des inégalités dans la sphère professionnelle. L'amélioration de l'articulation entre les temps de vie, notamment en facilitant une prise en charge plus égalitaire des responsabilités familiales, a été une première initiative. Elle a été couplée par l'installation à l'accueil d'une « boîte à stéréotypes », à disposition des agents afin que ces derniers relatent de manière anonyme les stéréotypes auxquels ils ont été confrontés.



La boîte à stéréotypes



En avril 2015, une conférence-formation sur le thème des stéréotypes s'est tenue à la DDT. Financée par la plate-forme régionale de formation continue de la préfecture de région Franche-Comté, elle a rassemblé une trentaine de participants. A partir du matériel issu de la boîte à stéréotypes installée depuis un an à l'accueil de la DDT, l'animateur est revenu sur les concepts à l'origine des stéréotypes, et sur les moyens de réduire nos comportements « à risque ».

L'appropriation de ces concepts au sein de la DDT, a donné naissance à la charte de lutte contre les stéréotypes.

Cette charte, accompagnée d'informations régulières sur l'égalité entre les femmes et les hommes est un pas un peu plus en avant, au sein de la DDT, pour accompagner les agents vers une plus grande égalité professionnelle et une meilleure reconnaissance des choix des hommes et des femmes.

Elle a vocation à permettre de lutter contre les stéréotypes, impactant les hommes comme les femmes.

RÉFÉRENCES PRINCIPALES

Rapport relatif à « la lutte contre les stéréotypes pour l'égalité femmes-hommes et contre les stéréotypes de sexe, conditionner les financements publics », rapport n°2014-10-20-STER-013 publié le 20 octobre 2014, Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes,

“Lutter contre les stéréotypes filles-garçons”, janvier 2014, Commissariat général à la stratégie et à la prospective,

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, Ministère de la décentralisation et de la fonction publique, édition 2014,

« Réduite les inégalités de salaire entre femmes et hommes », Antoine Bozio, Brigitte Dormont et Cécilia Garcia-Peñalosa, Conseil d'Analyse Economique, octobre 2014,

Rapport de situation comparée 2014, DDT du Territoire de Belfort.