

Si j'étais un mec, je serais ...

L'orientation scolaire et professionnelle est-elle sexuée ?



Toutes nos publications sont disponibles :

- En *téléchargement*, depuis l'adresse internet de notre ASBL :
www.cpcp.be/etudes-et-prospectives
- En *version papier*, vous pouvez les consulter dans notre centre de documentation situé :

Rue des Deux Églises, 45 - 1000 Bruxelles

Tél. : 02/238 01 00 - Mail : info@cpcp.be

INTRODUCTION

Le 17 avril dernier s'est réuni à Namur un panel d'experts, de professionnels et de citoyens intéressés par les questions de genre¹ dans l'orientation scolaire et professionnelle suite à l'appel de l'organisation « 100 ans au féminin pluriel ».

En effet, depuis le début de l'année 2013, de nombreuses actions sont menées afin de pouvoir réfléchir et agir sur l'orientation des jeunes garçons et des jeunes filles qui, selon certaines hypothèses et observations, est souvent guidée suivant le genre. Cette dérive de l'orientation ne permettrait pas à tout un chacun de choisir une formation selon ses envies personnelles, le choix serait plutôt dicté par des éléments culturels et historiques.

Cette publication a pour objectif de relayer le message envoyé par ces femmes et ces hommes qui vivent les conséquences des stéréotypes « genrés au quotidien (positivement et négativement) mais également de pouvoir lancer une réflexion globale sur le sujet en reprenant d'autres positionnements.

La structure de cette publication sera la suivante : elle débutera par une compilation des constats et des analyses des experts présentés lors de cette conférence du 17 avril 2013, sera suivie par l'apport de témoignages de femmes exerçant des métiers « atypiques » et terminera par des pistes d'action exploitées dans le cadre de cette rencontre.

Enfin, sur base des conclusions de cette conférence, des pistes de réflexion seront proposées.

¹ Les « questions de genre » recouvrent les éléments de questionnement que pose le débat sur l'impact du sexe des individus sur leur manière de vivre, de fonctionner, de faire des choix et de se développer socialement.

Dans le cadre des activités de l'association de fait « 100 ans au Féminin pluriel », la conférence « Si j'étais un mec, je serais... » organisée le 17 avril 2013 a réuni une soixantaine de personnes, dont une majorité de femmes. Cette rencontre avait pour objectif de mieux connaître la réalité entourant les métiers majoritairement occupés par des éléments du même sexe et comment une femme peut choisir ou s'intégrer dans une carrière dite masculine.

I. UN COMBAT DE LONGUE HALEINE

Pour débiter l'après-midi d'étude, Dorothée Klein, co-fondatrice de « 100 ans au féminin pluriel » a planté le décor en spécifiant que même si le combat féministe a amené énormément de changements en termes de droits, la réalité sociétale ne suit pas : il y a encore des progrès à faire. L'association a été créée en 2011 dans le cadre des 100 ans de la journée internationale de la femme et depuis, le combat prend forme.

Elle soulève, notamment, le fait que les femmes, dans leur vie professionnelle, doivent faire face à deux types de ségrégation : horizontale et verticale. Par définition, la ségrégation professionnelle est la concentration de femmes et d'hommes dans des types et niveaux d'activité et d'emploi différents, où un sexe est limité à une gamme restreinte d'occupations (ségrégation horizontale) et à des niveaux inférieurs de responsabilité (ségrégation verticale). Les femmes sont aujourd'hui beaucoup plus formées qu'il y a deux, trois générations, elles optent pour des programmes d'études dans des niveaux de plus en plus élevés. Pourtant sur le marché du travail, il arrive qu'à niveau d'études équivalent, les femmes n'occupent pas les mêmes places que leurs homologues masculins. C'est ici que se positionne la ségrégation horizontale. Elles n'ont ensuite pas les mêmes carrières, c'est ce qu'implique la ségrégation verticale. Elles n'accèdent pas aux positions les plus élevées dans la hiérarchie et encore moins souvent aux positions d'autorité. L'expression « plafond de verre » représente alors cette espèce de frontière invisible entre la promotion des hommes et des femmes.

La femme vivrait donc des ségrégations durant sa carrière mais l'intervenant relève quelques statistiques en termes de choix de secteurs. On retrouve très peu de femmes dans le génie civil (7,4% des personnes employées) et dans le secteur de la programmation (19%). Par contre, des secteurs restent très féminins : le social et les services médicaux (84%) et le secteur du ménage (92%).

Ce cloisonnement pose des questions de société étant donné que les choix d'orientation que font les jeunes ont des conséquences sur leur vie entière et a un impact socio-économique sur toute une économie. Malgré tout cela, d'autres éléments sont à prendre en compte : lorsqu'un homme et une femme font le choix de la même formation, les perspectives professionnelles vont être différentes. Une femme ayant fait des études en mathématiques va davantage se tourner vers une carrière dans l'enseignement alors que l'homme préférera tenter sa chance comme ingénieur.

Économiquement, nous pouvons remarquer que les métiers dits « en pénurie » sont souvent des métiers qui ne s'ouvrent majoritairement qu'à un seul sexe (ingénieur, ingénieur industriel, informaticien, dessinateur, infirmière, ...).

II. LES FEMMES DES ANNÉES 80'

L'échevin CDH de la Cohésion sociale, du logement et de l'Égalité des chances de la Ville de Namur, Baudouin Sohier a ensuite pris la parole en paraphrasant Michel Sardou « quel étrange drame d'être une femme ». Depuis plus de 20 ans, les femmes veulent accéder aux mêmes responsabilités et avoir les mêmes possibilités que les hommes. Et ce, tout en désirant rester femmes, autant sur le pôle esthétique que sur le plan humain. Cette volonté doit être vue comme un rôle complémentaire à celui de l'homme et donc, profitable à tous.

III. LA SÉGRÉGATION VERTICALE ET HORIZONTALE DANS LES ÉTUDES ET LES PROFESSIONS

Françoise Goffinet, de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, débute son intervention par le constat que l'égalité est certes prônée mais que l'application des lois ne se fait pas et ne pourra se faire sans un changement radical des mentalités sur le terrain. En Belgique, deux services ont pourtant été institués pour veiller au respect des législations provenant de différents niveaux de pouvoir.

Cette même année, une association de femmes et notamment, de femmes parlementaires, a mis en place un organisme compétent lié aux questions d'égalité (maternité, sexe, changement de sexe,...). Cela a permis de donner au combat pour l'égalité des femmes et des hommes, une plus grande visibilité. La situation est alors contraire à la France où la décision politique a été de fusionner tous les organismes luttant pour l'égalité, reléguant ainsi le combat des femmes dans la masse des thématiques. En Belgique, un protocole d'accord a été signé entre la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Région wallonne et les provinces wallonnes afin de coordonner les différentes actions et adapter les lois là où le besoin se faisait ressentir.

Elle met également en évidence la présence dans notre société (et surtout sur le marché de l'emploi) de la ségrégation horizontale et verticale (telle que le plafond de verre). Il s'agit de barrières invisibles qui impactent les femmes dans leur progression professionnelle. Le plafond de verre indique que les paliers d'un stade de responsabilités à un autre sont très étanches et l'on peut observer que les femmes ont souvent des carrières « planes » jusqu'à leur pension. Françoise Goffinet relève également la présence du « plancher gluant » qui retiendrait la femme au niveau professionnel dans lequel elle se trouve.

Concernant l'écart salarial encore vécu sur le terrain, des discussions se déroulent toujours dans les secteurs professionnels et malheureusement, les éléments de négociation ne sont pas connus. L'impact que ces combats amènent est toutefois de diminuer le salaire des hommes au lieu d'augmenter celui des femmes. Dans la pratique, l'écart salarial se manifeste aussi souvent par un intitulé de fonction différent pour les mêmes responsabilités (UNE femme de ménage devient UN technicien de surface).

IV. CONSTRUIRE UN MONDE COMMUN...

Claire Lobet, sociologue et Vice-rectrice à l'Université de Namur aux politiques de Qualité, Genre et Développement durable a donné sa vision de l'impact du genre dans le monde universitaire. Travaillant depuis 25 ans pour la faculté d'informatique, elle a pu observer que lors de la rentrée 2011-2012, les filles avaient disparu des primo-inscrits.

Globalement, elle met en évidence via le rapport « Alma Mater – Homo Sapiens »² que la population féminine y est plus importante que les éléments masculins et révèle des taux de réussite supérieurs. Le pourcentage de filles dans l'enseignement supérieur était, en Belgique en 2010, de 56% (la moyenne européenne) et au final, il est observé que 50% des femmes de 30 à 34 ans ont un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 39% d'hommes. Le monde de la gestion de l'université n'est pourtant pas le reflet de cette tendance vu qu'il semble y avoir un « tamis invisible mais très performant du genre »³.

En effet, au plus on monte dans la hiérarchie académique, au plus les femmes disparaissent (42% des lauréats d'un doctorat sont des femmes, elles ne sont que 32% à devenir « Chargé de cours » et seulement 10% à devenir « Professeur ordinaire »). Les causes de cette « mise à l'écart des femmes » proviendraient de différents éléments :

- Le monde universitaire est historiquement une œuvre masculine où les femmes ne sont arrivées que très tard (fin du XIX^e siècle).
- La carrière universitaire est marquée par un modèle masculin (rapidité, mobilité, visibilité,...) souvent peu adapté à une implication entière dans une vie de famille.
- Le fonctionnement universitaire se fait en trois temps : l'enseignement, la recherche et le gouvernement (le troisième se déroulant en dehors du temps social et souvent inaccessible aux femmes).

Dans le cadre du choix des études, Claire Lobet reprend une expression pour décrire la situation : « Les filles gardiennes de la cité... les garçons bâtisseurs et gouverneurs ». En effet, les filles vont préférer les sciences psychologiques et de l'éducation, les langues et les lettres, tandis que les garçons se retrouveront entre eux en informatique, en physique et en sciences de l'ingénieur.

Elle conclut son intervention en rappelant une phrase de Françoise Collin : « le féminisme n'est pas le devenir homme des femmes et leur alignement sur la société donnée mais il est la transformation de celle-ci, et cela exige la pluralité et l'égalité ».

² Rapport « Alma Mater – Homo Sapiens » - Rapport DULBEA Henau Jérôme, Meulders Danièle, Editions du Dulbea, I. 2003- II 2012.

³ Expression de Claire Lobet.

V. « JE M'ORIENTE » ET NON « ON M'ORIENTE »

Selon Christian Renert, psychologue et ancien directeur d'un centre PMS, l'orientation est une « gestion du choix ». C'est le premier choix des jeunes, le plus important et le plus compliqué car il donne le lien entre les études et l'avenir socio-professionnel. Les principales aides à l'orientation actuellement sont de l'ordre de l'information et de la rencontre avec des professionnels. Toutefois, différents éléments peuvent influencer le choix d'orientation : l'envie du jeune, l'impact que ce choix a/aura/aurait sur son entourage et la réalité sociale et culturelle. Dans ce contexte, la difficulté pour un jeune est de choisir et de défendre un projet peu habituel. En effet, celui qui fait un choix atypique doit le défendre et bien argumenter auprès des personnes qui peuvent avoir une influence sur la réalisation de ce souhait. La difficulté peut également s'avérer être institutionnelle, comme relevé par des rencontres de terrain : l'histoire notamment d'un professeur d'électricité dans une école secondaire qui spécifie que la classe et l'école ne sont pas prêtes à accueillir des filles et ce, par manque d'infrastructures, de modalités pratiques et qu'il ne voit pas ce que des filles pourraient faire.

L'objectif d'un service d'orientation n'est absolument pas de prendre une décision pour un jeune mais de le faire avancer dans un cheminement. Le jeune doit être intégré dans une logique de projet de construction de sa vie professionnelle et de sa vie sociale car s'orienter, c'est se connaître et savoir s'évaluer. C'est aussi connaître l'environnement professionnel qui s'étend autour du jeune car globalement, tout le monde connaît environ 70 métiers contre plus de 1500 existants, dont la plupart avec d'énormes débouchés.

L'orientation est finalement, pour Christian Renert, une rencontre de cultures et une mise en évidence, à certains moments, du fossé de certaines familles avec les aspirations des jeunes. En effet, selon lui, dans certains milieux, l'école/la formation/l'enseignement se finit à 18 ans. Dans ce contexte, pour aider les jeunes à faire accepter leurs choix, une collaboration avec une AMO (Aide en Milieu Ouvert) peut se mettre en place.

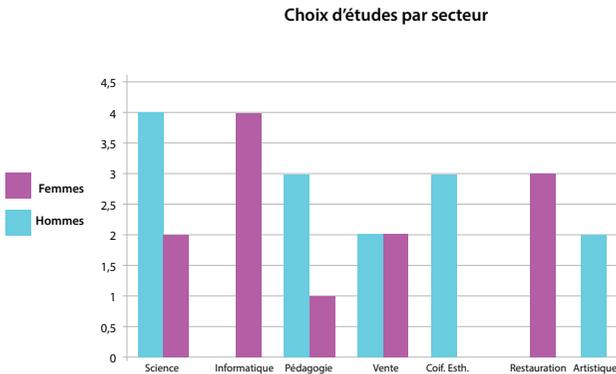
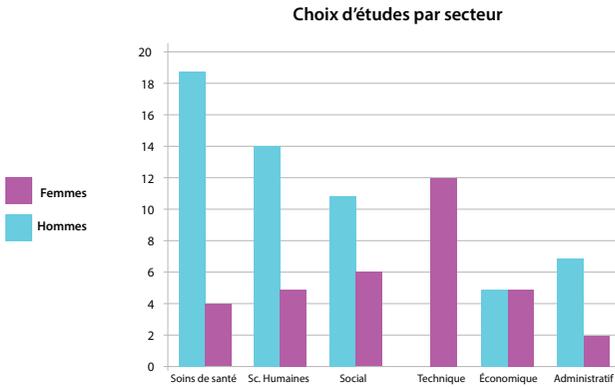
VI. QUELLES ÉTUDES POUR LES FILLES QUI ÉMARGENT AU CPAS DE NAMUR ?

Anne Oger, co-fondatrice de « 100 ans au Féminin pluriel » a présenté, dans le cadre de cette conférence, les résultats d'une enquête réalisée sur le choix d'études de 133 jeunes émargeant au CPAS de la ville de Namur. Elle prend toutefois la prudence de spécifier qu'avant toute analyse, les parcours scolaires antécédents n'ont pas été pris en compte dans les résultats.

750 jeunes de 18 à 25 ans émargent actuellement au CPAS de Namur dont 275 étudiants. L'étude porte sur 133 d'entre eux dont 82 filles et 51 garçons. Globalement, Anne Oger remarque qu'il y a plus de filles que de garçons qui sont inscrits dans un parcours de formation dans l'enseignement supérieur (principalement de type court). Le CPAS de Namur a une politique large de maintien aux études et d'acceptation du redoublement de ses étudiants, voire même dans la réorientation via des auditions des jeunes.

Concernant le choix d'études de ces jeunes, certains secteurs se trouvent plus féminisés, tandis que d'autres sont exclusivement masculins. Dans les secteurs les plus fréquentés, il est possible de créer trois pôles :

- Les secteurs « féminins »
- Les soins de santé (soins infirmiers, nursing, puériculture, kinésithérapie, ergothérapie,... mais les études de médecine sont prisées par les hommes)
- Les sciences humaines (communication, gestion des ressources humaines, relations publiques, langues, logopédie, psychologie, droit,...)
- Le social (assistant social, éducateur,...)
- L'administratif (bureautique, secrétariat)
- Les secteurs « masculins »
- Les techniques (Chauffage, bâtiment,...)
- Les secteurs « mixtes »
- L'économique



Même si cette enquête n'est axée que sur une population spécifique, ces observations permettent de faire un focus sur un choix d'études qui est relativement sexué. Toutefois, un choix d'études est, comme dit précédemment, un choix en toute connaissance de cause, en connaissance des affinités et des capacités que l'on se reconnaît.

VII. ET L'ANATOMIE ?

Et si la différence entre les hommes et les femmes concernant leurs choix de carrière provenait de leur morphologie ? Les théories biologiques ont souvent eu beaucoup de succès dans différents milieux et ici encore, elles pourraient aider à trouver certaines pistes de réflexion.

Par exemple, concernant le sens de l'orientation, l'Université d'Ulm (Allemagne) a publié une étude d'imagerie cérébrale donnant du crédit à ceux qui pensent que les femmes et les hommes n'appliquent pas les mêmes stratégies au volant de leur voiture pour se repérer dans une ville inconnue. Via différents tests, les chercheurs ont démontré que pour une même tâche, les femmes ont davantage mobilisé leur cortex pariétal et préfrontal droit, alors que les hommes ont davantage utilisé leur hippocampe gauche, une structure plus profonde du cerveau.⁴ Ce résultat amène à la conclusion suivante : il existe des différences de performances entre les sexes.

Alors que les hommes sont, en général, plus doués pour les raisonnements mathématiques et mécaniques, les femmes se montrent supérieures pour les exercices liés au langage : mémoriser des objets posés sur une table, trouver des synonymes,... Elles ont, en général, une élocution plus aisée et maîtrisent mieux la grammaire et l'orthographe. Pourtant, les cellules nerveuses du cerveau n'obéissent pas seulement à la génétique : elles tissent aussi leurs réseaux en fonction des stimulations. Une partie des différences entre les sexes serait due aux jeux pratiqués dans l'enfance et à l'éducation en général. Le partage des tâches pourrait avoir un impact sur ces différences historiquement. La survie du groupe a toujours nécessité l'établissement d'une division du travail : la femme au foyer et l'homme à la chasse. La chasse aurait ainsi engendré de meilleures capacités visuo-spatiales. Chez les femmes, la vie sociale et l'éducation des jeunes auraient favorisé le développement du langage.

⁴ http://www.dana.org/uploadedFiles/The_Dana_Alliances/European_Dana_Alliance_for_the_Brain/otherpublications-braingender_fr.pdf

VIII. AU QUOTIDIEN...

Dans le cadre de cette rencontre, différentes femmes sont venues partager leur vécu de choix de vie professionnelle atypique, leurs témoignages permettaient de voir leur parcours, leurs choix et leur aboutissement.

France est Inspecteur⁵ de Police. Cette destinée, elle en rêvait depuis le début de ses secondaires mais elle était trop petite pour le terrain. Elle s'est alors orientée dans la vente et elle a fondé sa famille, s'est mariée et a eu trois enfants. Lorsque tous ses enfants sont entrés à l'école, elle a repris une formation et a repassé l'examen à la Police. Acceptée cette fois, elle a entamé l'Académie de Police où elle s'est retrouvée dans un monde masculin (il n'y avait que trois femmes sur une classe de trente personnes). Les freins qu'elle a rencontrés ont été de plusieurs ordres : la gestion d'une formation avec, en parallèle, l'éducation de trois enfants, la vision de certains supérieurs concernant le travail des femmes, l'absence de vestiaires pour les femmes et des sanitaires pas/peu adaptés. Son bilan est de dire que l'important dans ce genre de situation, est la force de persuasion et de communication des femmes pour démontrer aux hommes qu'ils ont tort de les voir dans un carcan uniquement féminin.

Laurence est informaticienne. À l'origine, Laurence s'était tournée vers une formation de secrétaire et s'est finalement dirigée dans la gestion d'une boulangerie suite à son mariage. Lors de la fermeture du commerce, elle a repris une formation dans les métiers de l'informatique pendant un an et a effectué un stage à la Province de Namur. Elle a ensuite été engagée sur ce lieu de stage, emploi dans lequel elle est, selon elle, « chouchoutée » par ses clients et par ses collègues. Le seul frein a été de devenir mobile vu les conditions de travail. Son conseil serait de dire aux femmes de faire ce qu'elles ont envie dès le départ, au risque de regretter des choix et de les impacter sur la vie de famille.

Christine est courtière en assurances. Christine s'est formée dès le début pour exercer ce métier, en étant elle-même fille de courtier. Elle parle de son métier comme un choix magnifique qui requiert énormément de compétences et beaucoup de communication. Elle a été, elle aussi, « victime » de machisme de la part des clients (qui pensent qu'elle est la secrétaire) ou de

⁵ Note de France : le terme *Inspectrice* n'existe pas dans le monde de la Police

ses professeurs (qui lui ont souhaité « Bonne chance quand même » lors de la remise des diplômes). Son conseil pour les femmes est de se démarquer des hommes, notamment en démontrant la faculté de pouvoir passer rapidement d'une chose à l'autre.

Bafiala est électromécanicienne. Bafiala a pas mal réfléchi à sa formation avant de choisir l'électromécanique et de sortir du cursus en 2005. Elle est ensuite passée par le travail intérimaire comme chef de projet dans une firme américaine à Nivelles. Lorsqu'elle a eu le sentiment d'avoir fait le tour de ses fonctions, elle a tenté sa chance ailleurs et a réussi également, elle aurait voulu partir travailler à l'étranger mais son mariage et l'arrivée de ses enfants ont fait qu'elle a préféré chercher un poste stable en Belgique avec des horaires intéressants. Dans son vécu, elle n'a jamais eu de problème de machisme car les hommes apprécient et reconnaissent la dextérité des femmes dans l'électricité.

Sylvie est cheffe d'une entreprise de toiture-zinguerie. Sylvie a repris l'entreprise de son papa en 2010 alors qu'elle n'avait pas de formation en construction mais bien en fiscalité. Elle s'occupait précédemment de la comptabilité et de la gestion de l'entreprise. Le reste, elle l'a appris sur le terrain avec « ses hommes ».

IX. LES PISTES D'ACTION

1. Boys Day / Girls Days

Cette action, à l'origine américaine a pour objectif de consacrer un jeudi par an à la découverte de métiers par des filles et des garçons par la rencontre sur les lieux de travail de professionnels exerçant des métiers « atypiques » pour leur sexe. A partir des années 2000, le courant est apparu en Allemagne, en Suisse, en Autriche, au Luxembourg et en France. En Belgique, c'est la province du Luxembourg qui a été précurseur en la matière, suivie de près par le Brabant wallon. Concernant la province de Namur, l'objectif est de construire une coordination avec le service pour l'égalité des femmes et des hommes. L'objectif est de permettre à ces jeunes de changer de regard sur des possibilités de formation.

En complément, différentes actions sont mises en place telles que des opérations de sensibilisation dans les 2ème et 3ème degrés de l'enseignement secondaire. Une action vise également à interroger des filles et des garçons qui sont dans des options de l'enseignement atypiques. L'organisation de « speed dating » avec des professionnels est également prévue.

2. Manon 2.0

Manon 2.0 est une action née suite à la formation de la plateforme « Genre & TIC » qui elle-même faisait suite à un colloque organisé en septembre 2011⁶. Le constat était celui de dire qu'il y avait un grand manque de femmes dans les métiers des Techniques de l'Information et de la Communication. Après différentes actions de sensibilisation, Interface3 a mis en place des capsules-vidéos « Manon 2.0 »⁷ pour organiser une grande campagne de sensibilisation à l'intention des jeunes filles.

X. QUAND LES FEMMES S'EN MÊLENT...

En guise de conclusion, **Geneviève Lazon**, députée provinciale des Affaires sociales et sanitaires, de la Santé publique, du Logement, de la Culture et des Sports, a voulu mettre son expérience en exergue pour définir la place de la femme dans notre société. Selon elle, des événements comme cette conférence ne doivent pas être assimilés à de la revendication ou des lamentations mais cela doit être une mobilisation qui encourage le mouvement.

Point de vue de l'égalité hommes-femmes, notre société avance clairement et a déjà fait un long chemin, ce n'est pas le cas dans d'autres pays, baignés dans une autre culture. La place de la femme est donc à construire, elle ne tombera pas du ciel, la mobilisation doit être constructive pour permettre à chaque femme et à chaque homme de trouver sa place.

⁶ <http://genreetic.be>

⁷ <http://genreetic.be/WordPress3/manon-2-0/>

Dans le monde politique, la femme y a une place importante, notamment depuis la parité sur les listes électorales, il y a donc une obligation de moyens mais pas de résultats. Pourquoi ne pas aller jusqu'à une tirette complète ? L'obligation de respect est déjà demandée pour les premiers candidats... Geneviève Lazoni relève que c'est dommage que le monde politique soit « obligé » de fonctionner ainsi. Toutefois, le succès politique, pour une femme, n'est pas toujours facile à gérer. Certains (hommes) ont le sentiment qu'elles n'ont pas leur place dans ce monde, qu'elles doivent s'occuper davantage de leur famille. Souvent d'ailleurs, elles disent ressentir une certaine « suspicion » : « elle a sûrement couché avec quelqu'un pour arriver là ». Par contre, dans les débats politiques, entre les hommes et les femmes, il y a des différences de sensibilité. En effet, sans tomber dans les stéréotypes, lorsqu'il faut trouver un arrangement qui contente tout le monde, les femmes feraient plus facilement abstraction de la couleur politique pour prendre une décision qui relève du bon sens. Le bien commun prévaudrait clairement sur la gloire personnelle. Malheureusement, lorsqu'une femme a réussi à faire ses preuves, il y a de l'admiration mais surtout de la mesquinerie entre femmes alors qu'avec les hommes, la confrontation est plutôt directe.

ÉLÉMENTS DE CONCLUSION

En parallèle avec les éléments exprimés par les différents intervenants à cette journée d'étude, cette publication veut se positionner comme une balance et amener d'autres pistes de réflexion.

Le constat du manque de main d'œuvre qualifiée est un problème prenant de plus en plus d'ampleur chaque année, des débouchés étant présents mais peu d'élèves s'inscrivant dans ces filières, les employeurs ne trouvent plus leurs perles rares⁸. La promotion et l'ouverture aux filles de secteurs dits « masculins » pourraient être une piste de solution mais cela ne doit absolument pas être considéré comme un acte de féminisme. Le féminisme est la lutte pour l'égalité des droits et l'égalité de reconnaissance des acquis des hommes et des femmes. La femme ne doit pas devenir un homme et l'homme ne doit pas se féminiser, ils doivent être reconnus pour leurs compétences propres et ne pas avoir de barrières entravant des parcours ou des choix. Une femme peut être femme, féministe et choisir un métier dans un secteur féminin, le principal étant de ne pas se sentir orienté par des éléments extérieurs.

Globalement, une femme doit pouvoir s'orienter comme elle le souhaite et ne pas devoir gravir d'autres obstacles que ceux que les hommes devront eux-mêmes franchir. Un choix professionnel orienté vers des carrières manuelles, par exemple, est déjà difficile à expliquer à des parents, à des professeurs et au contexte social environnant et cela, que l'on soit un garçon ou une fille. Dans le fonctionnement familial, un homme et une femme doivent également être libres de choisir qui pourrait prendre une pause carrière ou un travail à temps partiel. Certains discours disent que c'est la femme qui « sacrifie » sa vie professionnelle pour sa vie familiale. Pourtant, ce choix se base rarement sur une division sexuée des rôles familiaux mais plutôt les éléments financiers en jeu. La logique voudrait, effectivement, que ce soit l'élément du couple qui a le moins « à perdre » qui fasse ce choix et selon la famille, le plus grand apport financier est soit féminin, soit masculin. Il n'est donc pas rare d'observer des hommes prendre un congé parental, un 4/5ème pour s'occuper de la famille. Cette pause dans la carrière peut également être voulue et pas « imposée » car l'objectif est tout de même l'épanouissement personnel et l'harmonie du couple et de la famille. Cet élément est souvent mis de côté dans le débat de l'égalité des hommes et des femmes.

⁸ Voir Trufin C., *L'enseignement qualifiant porteur de stéréotypes... et d'emploi*, Collection Au quotidien, CPCP, Bruxelles, 2013.

Auteur : Caroline Trufin
Juin 2013

DÉSIREUX D'EN SAVOIR PLUS !

Animation, conférence, table ronde... n'hésitez pas à nous contacter,
Nous sommes à votre service pour organiser des activités sur cette thématique.

www.cpcp.be



Avec le soutien du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles



Centre Permanent pour la Citoyenneté et la Participation

Rue des Deux Églises 45 - 1000 Bruxelles

Tél. : 02/238 01 00

info@cpcp.be

© CPCP asbl - 2013