

LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES SEXISTES DANS LA FORMATION...

Interroger et définir les notions

Au cours de l'année 2005, la Fondation Travail Université¹ a mené, en collaboration avec deux fédérations du secteur de l'Insertion socioprofessionnelle² - la FIAS-ACFI³ et les AID⁴ - une recherche-action, autour du thème global de « Méthodologies et bonnes pratiques de lutte contre les stéréotypes sexistes dans le domaine de la formation », et ce, dans but de contribuer à une réflexion autour d'une méthodologie et des bonnes pratiques à mettre en œuvre dans la lutte contre les stéréotypes sexistes.

Les éléments proposés dans cet article présentent une sélection des résultats de cette recherche-action. Et plus particulièrement, les réponses données par les intervenants à un tout premier constat de terrain : si les notions de stéréotypes sexistes et de « lutte [contre] » ont suscité dès le départ chez les travailleurs de centres une réaction vive et souvent négative, il est aussi apparu rapidement que bon nombre d'entre eux ignoraient ce qu'était précisément un stéréotype sexiste, ses implications et son impact. Ce à quoi s'ajoutaient les effets de la notion de lutte ou de « lutte contre » explicitement exprimée par le projet, qui accentuaient la réaction épidermique déjà suscitée par les termes.

Face à ce constat, le premier travail fut donc d'établir une définition des notions de stéréotypes et de stéréotype sexiste qui correspondrait au

ressenti et à l'expérience des travailleurs de centres rencontrés lors du projet. Dans cette même perspective, il fallut également comprendre la nature des réactions, particulièrement celles suscitées par la notion de « lutte contre », et sur cette base, décider de l'orientation à donner à notre projet. C'est-à-dire, d'une définition de la lutte contre les stéréotypes sexistes prenant compte des prises de position des travailleurs et se faisant le plus possible écho d'une « réalité de terrain » - rencontrée dans les 5 centres participants.

Dans le but d'établir les différentes étapes d'une méthodologie de la lutte contre les stéréotypes sexistes dans la formation, bien définir et communiquer autour de la notion de stéréotype, sexisme et stéréotype sexiste apparaissait alors comme une des étapes premières à respecter.

QUELQUES ÉLÉMENTS SUR L'INTERVENTION

Contexte

Cette « recherche action », s'est déroulée en Belgique, auprès de 5 centres de formation professionnelle intégrés au sein de deux réseaux d'associations – AID et ACFI - dont les actions de formations ont lieu au sein du secteur de « l'Insertion socioprofessionnelle⁵ ». Elles s'adressent à un public spécifique composé de personnes majeures, culturellement ou socialement précarisées, peu ou faiblement scolarisées, éloignées du marché de l'emploi, etc.

Problématique et questionnements

Certes, l'école et les jeux de la petite enfance interviennent comme des facteurs déterminants dans la séparation fille/garçon et dans la transmission des premiers enseignements du sexisme. Mais dans le cadre de cette recherche, nous avons considéré le centre de formation comme un « lieu » et la formation comme un « moment possible » où pouvait être mené un travail dans l'objectif de transformer et de faire évoluer les mentalités, afin de dépasser les stéréotypes sexistes ; le centre, tout comme la formation, pouvant être considérés comme respectivement un moment et un lieu renouvelés d'apprentissage.

Cette approche réduit évidemment à une partie infime le regard que l'on peut porter sur la thématique des stéréotypes sexistes dans la formation. Puisqu'on peut supposer que ce qui conditionne la lutte contre les stéréotypes dans la formation, ce sont aussi les réactions des professionnels, et la question des débouchés dans le monde du travail, après la formation. L'intervention aurait ainsi pu chercher à évaluer l'efficacité des ateliers de formations en regardant les trajectoires d'insertion des stagiaires lorsque ceux-ci ont fait une formation dite « atypique » pour leur sexe. Elle aurait également pu analyser les réactions des patrons et clients bénéficiaires

de services des centres de formations, et des employeurs face à la possibilité d'embaucher une personne d'un autre sexe. Ce qui aurait permis de répondre à une question telle que: y a-t-il une place après la formation ? Pour une femme qui a suivi une formation dite « masculine » et pour un homme qui lui, a suivi une formation dite « féminine » ?

Plus précisément, l'interrogation peut se résumer à une question : qu'est-ce que les centres de formation du secteur de l'insertion socioprofessionnelle, par leurs valeurs et leurs actions, nous enseignent en matière de lutte contre les stéréotypes sexistes ?

Elle s'est déclinée plus précisément en deux questionnements.

Un premier, qui concerne les « stéréotypes sexistes », et qui posait la question : quelle est la réalité des stéréotypes sexistes dans un centre de formation ?

Et un second, qui interroge la notion de « lutte contre » les stéréotypes sexistes, la place qu'elle prend dans le centre et sa pertinence par rapport aux actions qui sont menées. En posant des questions telles que : quel travail de lutte contre les stéréotypes est effectué Dans et Par le centre de formation ? Qu'est-ce qui, dans le centre de formation, travaille à transformer l'image que les stagiaires, hommes ou femmes, se font d'eux-mêmes en tant qu'homme ou en tant que femme, de leur rôle, de leurs possibilités et de leurs potentialités ?

Méthodologie

Pour cette intervention, nous avons effectué un travail de terrain particulier, en nous rendant dans les centres, pour observer et parfois même participer à des activités avec les stagiaires, et pour rencontrer les travailleurs, soit en individuel, soit par le biais de rencontres collectives. Ceci nous permettait de bien cerner le lieu « où », et les individus « par qui » l'action de lutte contre les stéréotypes était déjà menée ou pouvait être développée. Nous n'avons donc pas travaillé directement avec les stagiaires.

« Travailleurs de centres » englobe différentes fonctions présentes dans un centre de formation en Insertion socioprofessionnelle : le directeur/la directrice, le coordinateur/la coordinatrice, les intervenants psychosociaux, les formatrices et formateurs, etc.

Le type de démarche ne nous a pas amenés à rencontrer les travailleurs en fonction de leur statut mais plutôt au fur et à mesure du déroulement du terrain et des opportunités qui se présentaient. Cette démarche étant principalement de type ethnologique, nous n'avons ainsi pas procédé, et ce volontairement, à un échantillonnage strict des fonctions.

STÉRÉOTYPES, STÉRÉOTYPES SEXISTES, SEXISME... TELS QUE NOUS LES AVONS DÉFINIS

Stéréotype

Faire usage d'un stéréotype, c'est se mettre à parler d'un groupe d'individus, par exemple, les Belges, les Anglais, les femmes, les handicapés, ..., et à généraliser autour de caractéristiques qu'on juge communes à ce groupe : « les patrons sont comme ça », « c'est typiquement un comportement d'Italien », « les femmes ça a toujours un bobo par-ci, par-là », etc.

Par le biais du stéréotype, cette personne simplifie exagérément l'idée qu'elle se fait de la réalité et émet des propos qui sont finalement plus des croyances et des images mentales sur les uns et les autres que des faits « vrais » ou généralisables. Les propos utilisés sont par ailleurs souvent négatifs, et auront plus fréquemment tendance à généraliser sur les comportements des uns et des autres, sur les habitudes, l'apparence, les potentialités physiques ou intellectuelles de tel ou tel groupe, etc.

Le stéréotype peut également combiner des caractéristiques, comme le souligne une stagiaire, « femme arabe », rencontrée dans le cadre de la

recherche, lorsqu'elle dit qu'elle est femme, et qu'en plus, elle est marocaine... « *donc on peut dire que je cumule vraiment les stéréotypes* » a-t-elle ajouté.

L'influence des stéréotypes est parfois suffisamment forte pour que dans des cas comme ceux de cette stagiaire, ou de femmes immigrées en recherche d'emploi, on parle sans équivoque de « cumul des handicaps »⁶.

Sexisme

On parle de sexisme lorsqu'il s'agit d'une différenciation sur base du sexe. Le sexisme est donc le fait de juger quelqu'un en fonction de son sexe. On peut le distinguer en sexisme bienveillant (le fait par exemple de considérer la femme comme faible et à protéger) et en sexisme hostile (qui exprimera un mépris ouvert pour tel ou tel sexe). Il est dit que, contrairement au sexisme hostile que les femmes rejettent plus facilement, le sexisme bienveillant suscite moins de réactions de leur part, car elles s'en acclimatent plus facilement⁷.

On peut ajouter que le sexisme est une généralisation abusive et une exagération de la différence, et souvent la preuve d'un déterminisme sociétal sur la différence, qui engendre de ce fait l'inégalité entre les êtres, et est souvent utilisé pour légitimer la discrimination.

En simplifiant fortement, on pourrait dire que lorsque le stéréotype distingue les êtres selon leur appartenance ethnique, il en résulterait du racisme. De même, lorsque le stéréotype s'accommode de la notion de femme et d'homme, il donne naissance au sexisme, qui n'est pas moins dangereux que le racisme, mais qui est, encore aujourd'hui, minimisé et beaucoup moins traqué : « Le sexisme est aujourd'hui fortement "admis" et passe très souvent inaperçu. [...] c'est sans doute parce que les sexistes ne le sont pas tout le temps, ne le sont que dans certaines situations et ne sont peut-être même pas conscients de l'être. »⁸

Stéréotype sexiste

Le stéréotype sexiste, ou stéréotype de sexe, associe à la fois le sexisme et le fonctionnement du stéréotype.

Il est utilisé pour généraliser sur les hommes et sur les femmes, en affublant l'un et l'autre de caractéristiques, généralement exclusives et opposées, comme dans l'exemple : les hommes sont forts et peuvent donc porter des poids lourds, les femmes sont plus faibles et donc ne le peuvent pas.

Tout comme les stéréotypes, les stéréotypes sexistes sont des idées fausses ou fantasmées de ce qu'on croit être la réalité. Mais ils ne sont pas perçus comme tels par la personne qui les exprime, car elle les considère souvent comme des faits et des principes « naturels » : « c'est dans la nature de ces gens d'être comme cela... ». Elle ne voit donc pas qu'elle généralise. Au contraire, elle pense bien dépendre la réalité, et dire une vérité.

Les stéréotypes en général et les stéréotypes sexistes en particulier ne sont pas non plus des données fixes et rigides. Leur cadre de référence et de définition est quasi toujours en restructuration, selon un contexte économique, culturel, social, religieux, et selon un contexte particulier qui concerne l'individu et tous les facteurs qui influencent sa perception de l'autre, et

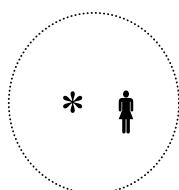
avec qui il/elle est en relation. Ainsi, chaque définition du masculin et du féminin, de ce qu'il est « naturel » d'être et de faire pour une femme et pour un homme varie dans le temps et l'espace.

« Le caractère "institutionnalisé" des rapports inégaux entre les femmes et les hommes les rend résistants au changement et favorise leur reproduction au quotidien.»⁹

Sexisme et stéréotypes sexistes dans la formation et les métiers...

Lorsqu'il s'agit du domaine de la formation, et par extension du milieu du travail, « les places » ou les « qualités censées le mieux convenir à l'un ou l'autre sexe... »¹⁰ contribuent à renforcer les stéréotypes sexistes qui limitent les possibilités pour l'un et pour l'autre d'effectuer une formation pour un métier qui lui convient véritablement. L'influence du stéréotype sexiste est parfois telle que dans la transgression de l'un ou l'autre des stéréotypes, il se peut que l'individu se sente « moins homme » ou « moins femme » parce qu'il a fait « telle chose » et pas une autre.

Imaginons que les stéréotypes représenteraient **trois grands ronds**, en partant du principe que les stéréotypes sexistes dans la formation prennent place parce que nous avons des stéréotypes... :



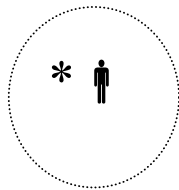
...Sur la femme :

Ce **qu'est** une femme

Comment elle est : physiquement, intellectuellement, ...

Ce que **doit** faire une femme et ce qu'elle **ne doit pas**

Ce que **peut** faire une femme et ce qu'elle **ne peut pas**



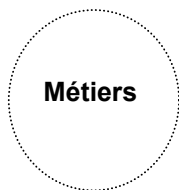
...Sur les hommes :

Ce **qu'est** un homme

Comment il est : physiquement, intellectuellement, ...

Ce que **doit** faire un homme et ce qu'il **ne doit pas**

Ce que **peut** faire un homme et ce qu'il **ne peut pas**



... Sur les métiers :

Pour faire ce métier, il **faut** être et **ne pas être**....

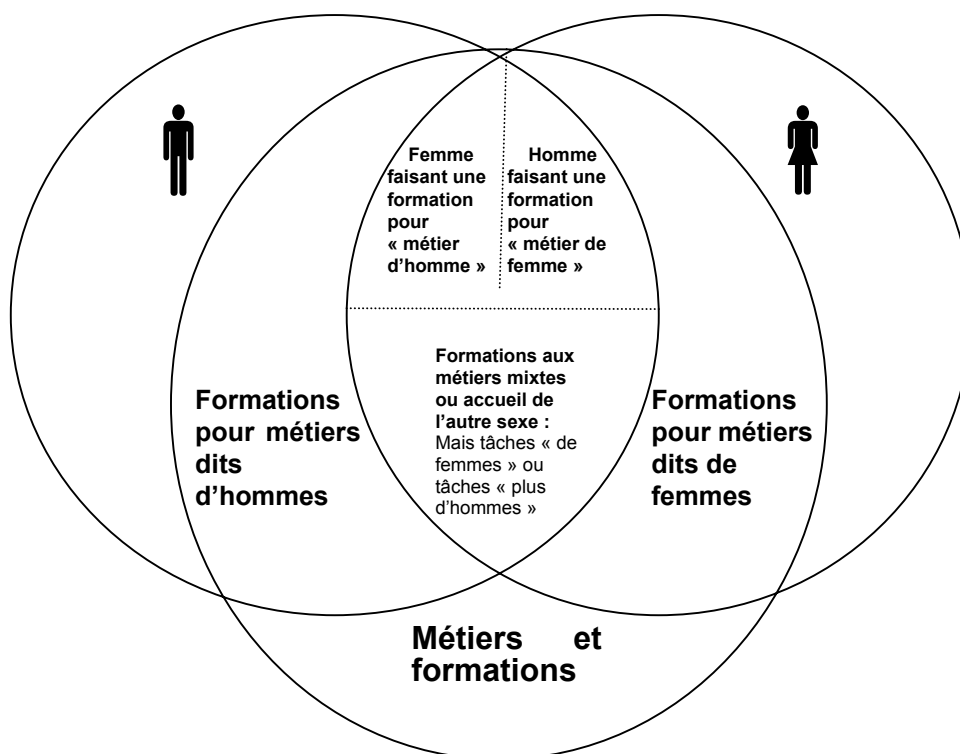
Selon des critères physiques, intellectuels, psychologiques, etc.

Les stéréotypes peuvent donc concerner les hommes, les femmes et les métiers de manière spécifique.

Mais les stéréotypes sexistes dans le milieu de la formation professionnelle et des métiers ont aussi lieu lorsque les stéréotypes s'associent pour créer « une vision stéréotypée des potentiels », c'est-à-dire une vision limitée des rôles des hommes et

des femmes, de leurs possibilités d'être et de faire, de leur image, et de leurs potentiels physiques, psychologiques et intellectuels.

Les stéréotypes sexistes dans la formation et plus largement concernant les métiers s'assembleraient ainsi pour donner toutes sortes de combinaisons :



Symboles de l'  ou de la  :

On compare par des généralisations, « hommes et femmes sont différents »...

Métiers dits « d'homme » ou « de femme » :

On attribue à un métier des critères qu'on dira d'homme ou de femme ... « Pour faire tel métier, il faut des potentialités physiques, psychologiques ou intellectuelles que l'autre groupe n'a pas ». Par exemple :

- « pour faire tel métier, il faut être physiquement fort et les femmes n'ont physiquement pas assez de force ». Toutes les femmes ?

- « ce métier est un métier de femmes, car il faut être nourricier et doux... ». Aucun homme n'est donc doux ou nourricier ? Toutes les femmes le sont-elles vraiment aussi... ?

On restreint alors l'accès à certains métiers, parce qu'on les sexualise. On peut aussi se fermer l'accès à l'un ou à l'autre métier parce qu'en tant qu'homme ou en tant que femme, on peut juger que faire ce métier n'est pas naturel, normal, possible, voire que c'est inacceptable ou tout simplement interdit.

Métiers mixtes :

Même quand on accepte qu'un métier puisse être intégré et pratiqué par les deux sexes, on cherche souvent à montrer que certaines tâches, au sein de ce métier, sont plus féminines et que d'autres sont plus masculines.

Comme par exemple l'horticulture, où les hommes sont plus souvent à travailler les jardins et les femmes, à aller en pépinière.

Femme faisant un métier d'homme/homme faisant un métier de femme :

On trouvera également des stéréotypes exprimés par rapport au comportement, au physique, ou à la psychologie d'un homme « qui fait un métier de femme » et d'une femme « qui fait un métier d'homme ». On dira par exemple, à propos de cette dernière, que c'est une « femme-homme ».

A ces grands groupes de stéréotypes, s'ajouteront souvent aussi des groupes de stéréotypes plus spécifiques, liés à la culture, la religion, au milieu socio-économique, etc., et qui participeront à rendre plus pernicieuse l'influence des stéréotypes sexistes, et à complexifier les exigences de la « lutte contre ».

POURQUOI « LUTTER CONTRE » LES STÉRÉOTYPES SEXISTES ... ?

Au niveau d'une approche sociologique, on pourrait dire que le stéréotype sexiste, tout comme le stéréotype, est un réflexe identitaire qui répond au besoin crucial qu'ont les individus de continuellement savoir qui ils sont, de se connaître soi et de se reconnaître entre semblables, en prenant comme référence l'autre, les autres. Ce qui lui permet alors de faire la différence entre ceux qui lui sont semblables et ceux qui lui sont différents. De ce fait, personne n'en est exempt, et chacun, à un moment ou à un autre, appréhende ce qui l'entoure de manière stéréotypée.

On pourrait dire également qu'accorder du crédit à des stéréotypes ou en faire usage est le moyen réflexe par lequel un grand nombre d'entre nous cherche à comprendre et appréhender ce (et ceux) qui nous entourent.

Alors pour quelle raison lutter contre les stéréotypes et les stéréotypes sexistes ?

Parce que...

.... le danger réside dans le fait que certains font du stéréotype une « réalité vraie », incontestable, sans comprendre qu'aucune des caractéristiques

qu'ils avancent ne peut être généralisable au groupe auquel ils l'attribuent.

... les stéréotypes et les stéréotypes sexistes ont un impact fort sur la personne qui en est l'objet, comme sur les mentalités de ceux qui les entendent. Dès lors, ils doivent être repérables lorsqu'ils sont exprimés ou évités dès qu'ils le peuvent pour qu'ils n'aient pas de conséquences.

... les stéréotypes et les stéréotypes sexistes, à force d'être « pris pour vrais », assoupissent la réactivité des individus et de l'entourage, qui finissent par penser que c'est « naturel ».

... les stéréotypes sexistes, tout comme les stéréotypes en général, alimentent les débats qui légitiment les rapports inégaux de pouvoir et de possibilités entre les femmes et les hommes, ainsi que la discrimination à l'encontre d'un groupe ou d'un autre.

ORIENTATIONS DU PROJET DANS LA « LUTTE CONTRE » LES STÉRÉOTYPES SEXISTES...

Spécificité du terrain d'intervention

Le contexte de formation auprès duquel s'est déroulée l'intervention était spécifique puisqu'il concernait :

- un type de formation spécifique, puisqu'on ne parle pas ici de la formation continue des travailleurs en entreprise par exemple,
 - un public spécifique, qui est celui du secteur de l'insertion socioprofessionnelle,
- des besoins de lutte qui sont spécifiques, car on ne parle pas ici de jeunes couples universitaires ou de femmes et d'hommes qui sont en recherche d'une meilleure conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Il est important de bien accentuer sur cette spécificité car on ne lutte pas de la même manière selon le public à qui on s'adresse.

Les exemples de lutte contre les stéréotypes adaptés à notre terrain d'étude sont donc spécifiques.

Ils nous montrent que la lutte contre les stéréotypes sexistes, c'est par exemple aider une personne à suivre une formation, sans que la jalousie du mari ou de la femme ne déclenche des scènes de violence ...

Ou bien permettre aux travailleurs d'un centre de pouvoir répondre efficacement à un homme qui reviendrait sur sa décision de faire une formation en aide-ménagère parce que « *c'est un travail de femmes et que seules les femmes font le ménage* »...

Ou bien encore, permettre qu'une femme, au moment d'envisager son orientation, puisse se poser la question « et pourquoi pas un métier dans la construction ? » et qu'elle trouve pour cela le soutien et de son entourage, et des employeurs.

Définir la « lutte contre » ...

Comme nous l'annoncions en introduction, un des premiers constats est la méfiance et la réticence qu'ont suscités chacun des termes du projet. Non seulement dues à une méconnaissance générale de la signification des termes de stéréotype, sexisme et stéréotypes sexiste, les réactions vives sont aussi apparues chez les travailleurs, en réponse aux termes de « lutte contre »...

Une grande partie de l'intervention a donc été d'effectuer un travail de définition de la lutte contre les stéréotypes sexistes, prenant compte des positions des travailleurs en matière d'égalité des chances et d'égalité hommes/femmes, inspirées par leurs propos et réactions, et leur permettant d'adhérer au maximum à l'optique et à l'idéologie du projet.

Dans cette optique, nous avons défini la lutte contre les stéréotypes sexistes dans le domaine de la formation comme résultant, au final, en une lutte contre l'inégalité « d'accès » et l'inégalité « de libre choix » qu'entretiennent sexisme et stéréotypes sexistes dans le cas d'une discrimination directe à l'encontre des femmes et des hommes, dans le domaine de la formation professionnelle et de l'insertion.

Cependant, par rapport au contexte spécifique que connaissent les centres ayant participé au projet, la lutte contre les stéréotypes sexistes doit

également prendre en compte un nombre imposant d'obstacles périphériques qui perpétuent de manière indirecte la discrimination, qui freinent la participation et l'engagement des hommes et des femmes, et auxquels dans la mesure de leurs moyens, les centres essaient de répondre.

La lutte contre les stéréotypes sexistes dans la formation doit donc tout particulièrement se poser la question des « obstacles périphériques » qui se présentent à la femme dans son choix et dans son accès à la formation : aller chercher les enfants, faire le ménage chez elle, etc. L'égalité face à la formation doit ainsi aussi prendre en compte certains éléments essentiels de la vie des personnes, et principalement, de ce qui fait en général, encore aujourd'hui (mais avec toujours des exceptions bien sûr) la différence des possibilités de choix et d'accès entre les hommes et les femmes.

Caractéristiques de la « lutte contre » ... tels que définis pour l'intervention

Lutter contre les stéréotypes sexistes, à l'échelle individuelle, signifie pour nous :

- lutter contre l'aura de vérité que l'on accorde aux stéréotypes,
 - remettre en cause la généralisation qui est faite sur l'un ou l'autre groupe,
- et comprendre que si le stéréotype est un moyen réflexe utilisé par l'individu qui cherche à comprendre et à organiser ce qui l'entoure, il n'est pas vrai, et doit être dépassé, car il a pour fonction de reproduire les inégalités.

La lutte contre les stéréotypes sexistes ne signifie pas « nier l'importance de l'amour, des accommodements de vie satisfaisants que peuvent prendre entre eux les couples au quotidien, ni le plaisir qu'on peut avoir à travailler dans tel ou tel secteur sans souci de la rémunération, ou avec des horaires réduits.»¹¹

Ainsi, la lutte contre les stéréotypes sexistes signifie lutter contre une restriction des rôles, des droits des femmes et des hommes et une vision stéréotypée des potentiels de chacun par le seul argument de leur sexe ou de leur anatomie.

La lutte contre les stéréotypes sexistes vise à travailler en faveur d'une évolution des rôles des hommes et des femmes, qui permettra d'atteindre l'égalité afin que chacun y gagne !

Si l'inégalité entre les hommes et les femmes envers la formation a toujours résidé dans le fait que les choix et les accès étaient restreints pour l'un comme pour l'autre, c'est surtout la femme qui subit le plus les conséquences de l'inégalité, et c'est vers elle que les stéréotypes sexistes se dirigent le plus souvent. C'est la raison pour laquelle on traite beaucoup plus de la question des stéréotypes sexistes que subissent les femmes, et qui alimentent une forte discrimination à leur égard.

Mais lutter contre les stéréotypes sexistes ne signifie par pour autant que les hommes n'ont pas à y gagner. Car il est fort probable que les voix de ces hommes chez qui le travail manuel d'horticulture ou de peinture murale ne suscite aucun intérêt contrairement à celui d'aide soignant ou d'assistant bureautique, bénéficieront eux aussi de ces actions qui visent à permettre aux stagiaires de choisir plus librement leur formation, en dehors de tous les stéréotypes sexistes qui les obligent à se conformer à une catégorie de genre. Parce que toutes les femmes ne se sentent pas vocation à être puéricultrices ou aide-ménagère, et parce que tous les hommes ne se sentent pas non vocation à être maçons, peintre ou agent de maintenance...

La lutte contre les stéréotypes sexistes ne signifie pas l'effacement des différences, mais la fin des différences entre « les devoirs, les responsabilités et les droits ».

L'égalité des hommes et des femmes face à la formation ne signifie ainsi pas que toute différence est annulée, mais que cette différence ne peut devenir un instrument de discrimination. Qu'elle ne peut être prétexte à un sentiment de supériorité de la part de l'un ou de l'autre. Qu'elle ne doit pas être un frein au choix et à l'accès à un type de formation pour l'un comme pour l'autre. Et qu'elle ne doit pas non plus reposer sur un amalgame entre nature physiologique (homme/femme) et potentiels physique ou intellectuel. Cette différence, surtout lorsqu'elle est physique, ne doit pas être considérée comme un obstacle, car les exemples montrent que des adaptations pour les femmes, même sur les gros chantiers, peuvent

être envisagées. Introduire des femmes dans un métier d'homme signifiera par exemple pour certains : concevoir des techniques qui permettent aux femmes de porter des charges aussi lourdes ou aussi conséquentes que les hommes, ou de revoir les exigences de certains chantiers..

La lutte contre les stéréotypes sexistes ne doit pas renverser la discrimination.

Ainsi les travailleurs, femmes et hommes, ont émis des réticences quant au fait que les initiateurs du projet pourraient être des féministes, ou quant au fait que leurs propos soient rattachés à des idéologies féministes. Pour les travailleurs hommes comme pour les travailleuses femmes, le féminisme décrédibilise leur message d'égalité homme-femme, et ne permet pas de travailler à l'égalité d'une manière qui leur convient.

La lutte contre les stéréotypes sexistes doit être dissociée du fait qu'on l'associe toujours à une question de femmes, à des projets pour les femmes, et au fait qu'on en fait une thématique uniquement féministe. Déjouer cet amalgame permettrait probablement de rallier plus d'hommes à des projets d'égalité des chances en général.

Selon notre orientation d'étude, la lutte contre les stéréotypes sexistes dans la formation ne doit pas non plus inverser le balancier et provoquer une discrimination. Ainsi, si le sexisme vise principalement les femmes au quotidien, la lutte contre le sexisme ne vise pas à parler des femmes en termes gratifiants tout en utilisant des termes péjoratifs ou dépréciatifs concernant les hommes. Ainsi les stéréotypes contre les hommes tels que « ils ne sont pas adroits ou habiles, ou créatifs », et entendus dans la bouche de certains travailleurs, apparaissent également comme des restrictions discriminatoires contre l'orientation possible de certains vers des formations où la créativité est pourtant de mise.

CONCLUSION

Cette intervention, par l'intermédiaire de nos observations ainsi que de nos rencontres avec les travailleurs, nous enseigne donc qu'en termes de méthodologie de la bonne pratique, la thématique de la lutte contre les stéréotypes sexistes

nécessite d'être constamment définie par rapport aux notions qu'elle met en jeu, et par rapport à ce qu'elle signifie et ne signifie pas.

Elle nécessite également constamment d'interroger le terrain cible et de s'y confronter au fur et à mesure des étapes de sa mise en application.

Elle nécessite enfin de prendre en compte les craintes, de soulager les réticences et de susciter l'adhésion par des arguments adaptés qui permettent aux hommes travaillant dans un centre,

comme aux femmes, de pouvoir adhérer à la thématique, d'accepter d'être sensibilisés et d'être réceptifs à une sensibilisation qui leur sera adaptée, et qui leur permettra d'insérer l'axe de la lutte contre les stéréotypes sexistes au sein de leur action quotidienne de formation.

Anne GAUDOT

Notes

- 1 www.ftu.be
- 2 Pour plus de renseignements sur le secteur de l'insertion socioprofessionnelle en Belgique :
<http://www.cocof.irisnet.be/site/fr/formpro/Insertion%20socioprofessionnelle>
<http://interfede.upcase.be/apps/pnupcase/>
- 3 <http://www.acfi.be>
- 4 <http://www.aid-com.be/>
- 5 <http://www.cocof.irisnet.be/site/fr/formpro/Insertion%20socioprofessionnelle>
<http://interfede.upcase.be/apps/pnupcase/>
- 6 A ce sujet, une recherche intéressante a été effectuée par l'asbl le Monde selon les Femmes : Moninga-Gbogbu J. « *L'intégration des femmes migrantes au marché de l'emploi en Belgique* » 2001 Femmes et migrations », Le Monde selon les Femmes, asbl
<http://www.mondefemmes.org/themes/migration/emploi.pdf>
- 7 Se référer au site : <http://www.understandingprejudice.org/asi/>
- 8 <http://www.mag.ulg.ac.be/free/>
Bollier, 2004 - Les femmes et le sexisme au travail : vers une vraie égalité des chances »
Document rédigé dans le cadre du projet de recherche FREE, (Femmes en Recherche d'Emploi) mené par le Service de Pédagogie expérimentale de l'Université de Liège et subsidié par le Fonds Social Européen. Chercheur : Thierry Bollier, Avec la collaboration de Florent Chenu & Monique Jehin.
- 9 **FSE, 2003 - Intégrer la dimension de « genre » dans les projets EQUAL : un guide pratique à l'usage des promoteurs**
Agence Fonds Social Européen de la Communauté française, guide rédigé par Marie-Christine LEFEBVRE, sprl. L. CONSULT.
- 10 Idem
- 11 <http://www.mutsoc.be/NR/rdonlyres/5A8C85DA-9C76-4C2D-AA39D6671A4C651/0/BrochureZorro.pdf>
FPS, 2002 Le genre humain, « Êtes vous Zorro ou Blanche neige » ?
Avec le soutien du Ministère de la Communauté française, service de l'éducation permanente, dans le cadre de l'appel à projet pour le 100^{ème} anniversaire de la Ligue des Droits de l'Homme.
Initiative du mouvement d'éducation permanente des Femmes Prévoyantes Socialistes, en collaboration avec l'Union Nationale des Mutualités Socialistes.



**AVEC LE SOUTIEN DU MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTÉ
FRANÇAISE,
SERVICE DE L'ÉDUCATION PERMANENTE**