

Intégrer le genre dans l'accompagnement des parcours professionnels

*Annie Cornet,
professeure ordinaire (full professor),
Hec-Liège (Liège-Université)
Annie.cornet@uliege.be*

Point de départ

- Parcours scolaires et professionnels sont marqués par le genre:
 - Différences sexuées (choix différenciés des filles et des garçons) avec concentration de l'un ou l'autre sexe dans certaines filières d'études et de formation / sous-représentation de l'un et l'autre sexe
 - Différences genrées (parcours qui sont marqués par les constructions sociales autour du féminin/ masculin – stéréotypes et préjugés)
 - Différences sexuées et genrées aussi dans les parcours professionnels / choix des métiers

Sexe et genre

- **Sexe** : différences biologiques entre les hommes et les femmes
analyse différenciée selon les sexes
 - → *universelles et intemporelles*
 - *Ex: statistiques sexuées du public des projets de formation*
- **Genre** :
 - Constructions sociales et culturelles autour des différences biologiques des femmes et des hommes – émerge fin des années 70
 - Stéréotypes et préjugés liés au groupe féminin/ masculin
 - Identités sociales (LGBT-**QIA+**) – année 1990-2000
 - **Séparation** (sphère familiale et professionnelle , des métiers et des secteurs d'activité pour les filles et les garçons, des compétences de l'un et l'autre sexe)
 - **Hiérarchisation** (dévalorisation du féminin et survalorisation du masculin)

analyse genrée

 - → *contextuelles et temporelles*

Un regard en terme de genre vise donc à s'interroger

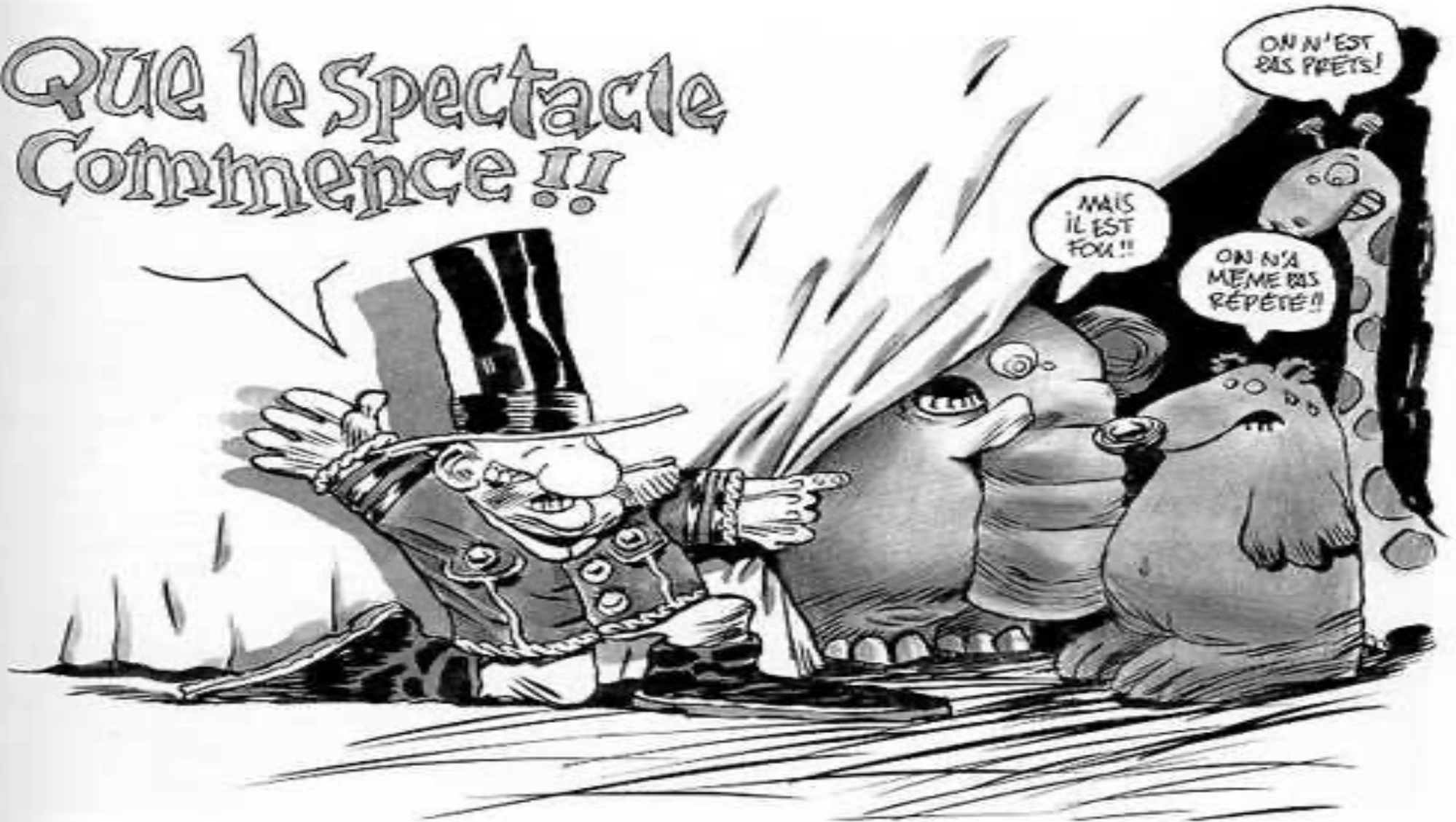
- sur la légitimité de ce principe de séparation (pour les femmes mais aussi pour les hommes)
 - cette séparation n'est souvent pas « naturelle » (essentialisme) mais « artificielle » et « construite socialement »
 - interroger les processus de construction sociales (valeurs, normes, stéréotypes et préjugés (Scharnitzky, 2015), socialisation qui renforcent les stéréotypes sexués / distribution des rôles sociaux
 - questionner le neutre (ex: féminisation des textes)
- sur la légitimité de ce principe de hiérarchisation

Intégrer le genre dans les formations professionnelles

- Faire de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) notamment au travers des statistiques –
 - construction des indicateurs du diagnostic
 - construction des indicateurs d'objectifs / quotas
 - construction des indicateurs de résultat (évaluation)
- Gendermainstreaming : agir de manière **préventive** sur les inégalités hommes-femmes en agissant au moment des projets de formation (thématique/ public)
- Genderbudgeting: identifier si la distribution des ressources financières (à priori et à postériori) renforce ou diminue les inégalités entre les sexes, privilégie de manière directe ou indirecte l'un ou l'autre sexe.

Stratégies d'action

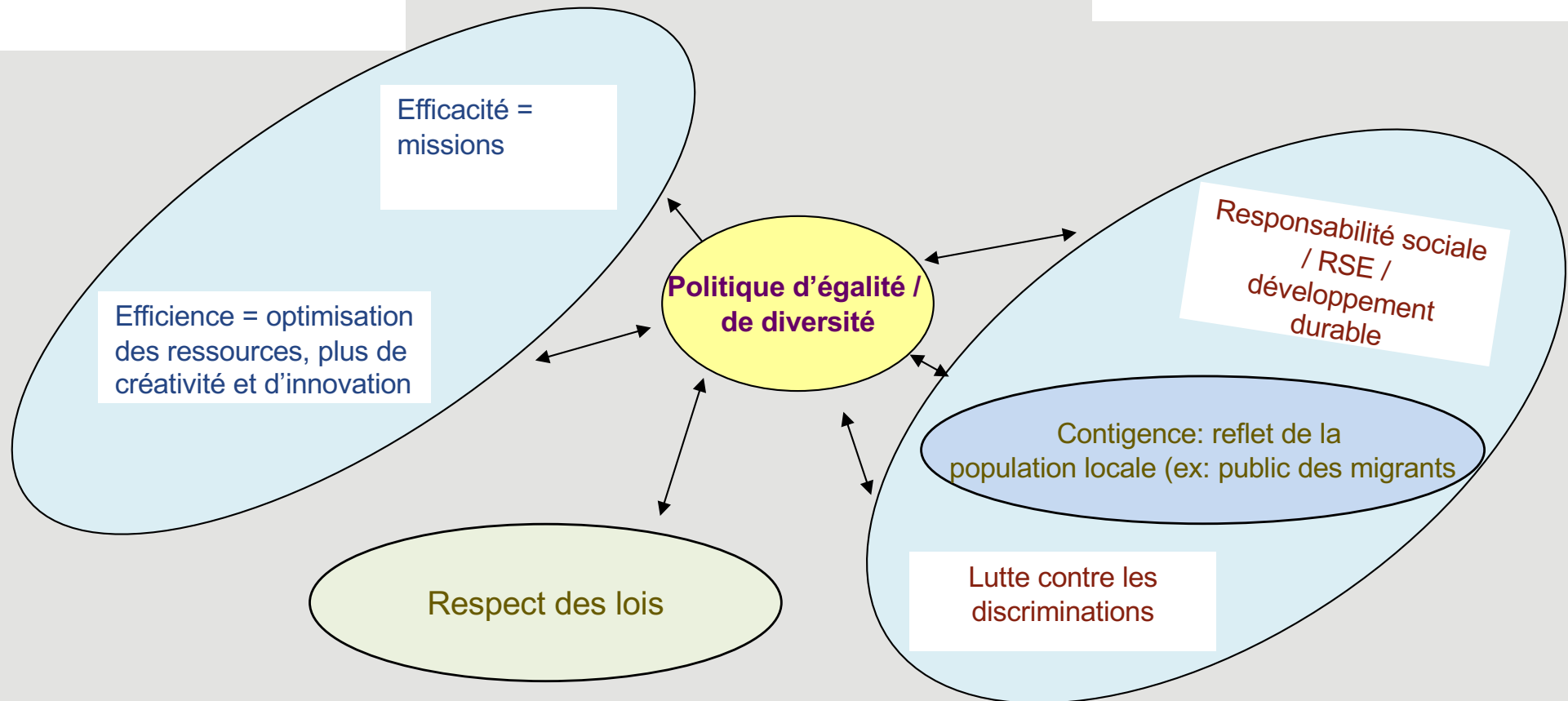
Que le Spectacle
Commence !!



Pourquoi intégrer le genre dans nos projets ?

LOGIQUES ECONOMIQUES =
business case

LOGIQUES SOCIALES = RSE

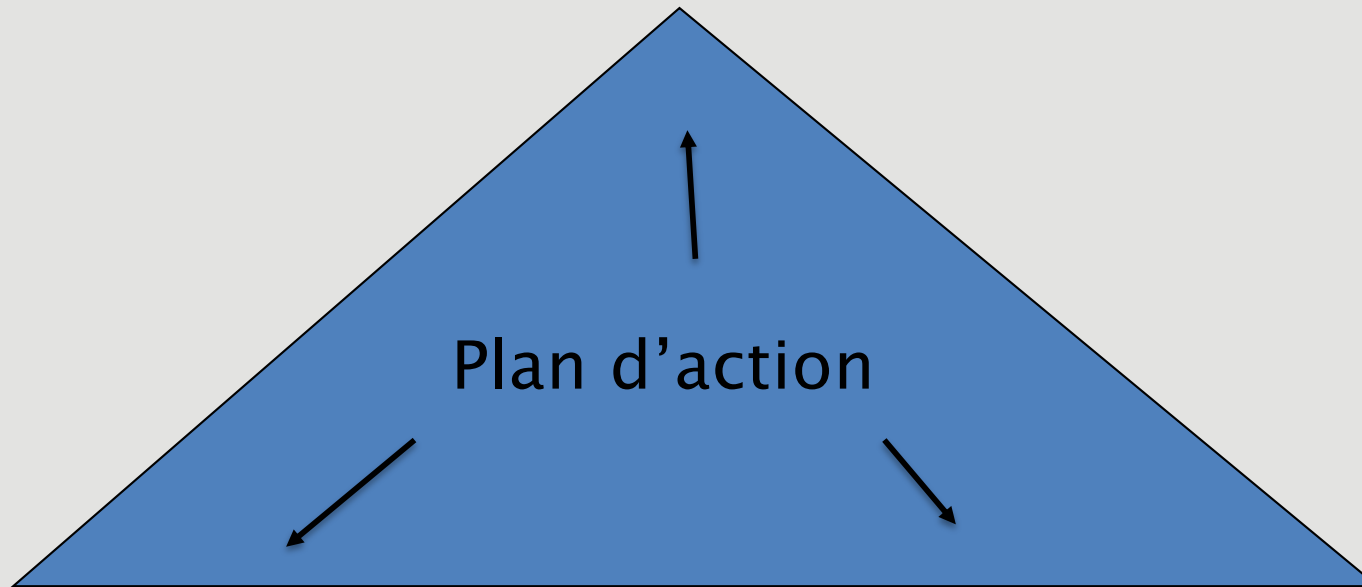


7

Diagnostic - Que mesure-t-on ?

1. La représentativité (quid des F/H dans nos formations)
2. La discrimination (analyse objective / testing)
3. Le sentiment et le vécu de discrimination (dimension objective et subjective)
4. Satisfaction des différents groupes-cibles
5. Le degré d'adhésion du personnel à une politique de gestion de la diversité

Individu - Changer les représentations culturelles, stéréotypes, préjugés, comportements, rôle modèle (**Etudiants / personnel / lieu d'accueil de stage / clients-usagers**)



Société - Changer les lois, le système éducatif, améliorer les politiques publiques (**Société**)

Organisation - Changer les stratégies, les politiques de GRH, l'organisation du travail, la culture (**Organisation**), contenu de la formation et sexe des formateurs

Référence

- Scharnitzky, P. (2015). *Les stéréotypes en entreprise Les comprendre pour mieux les apprivoiser* (Eyrolles). Paris: Eyrolles - Editions d'Organisation.
- El Abboubi, M., Saint Sauveur, M., & Cornet, A. (2018). La gestion de la diversité: ruptures et innovations pour la GRH. In A.-F. Bender, A. Klarsfeld, & C. Naschberger (Eds.), *Gestion de la diversité : quels enjeux pour la fonction RH?* (pp. 273–292). Paris: Dunod.