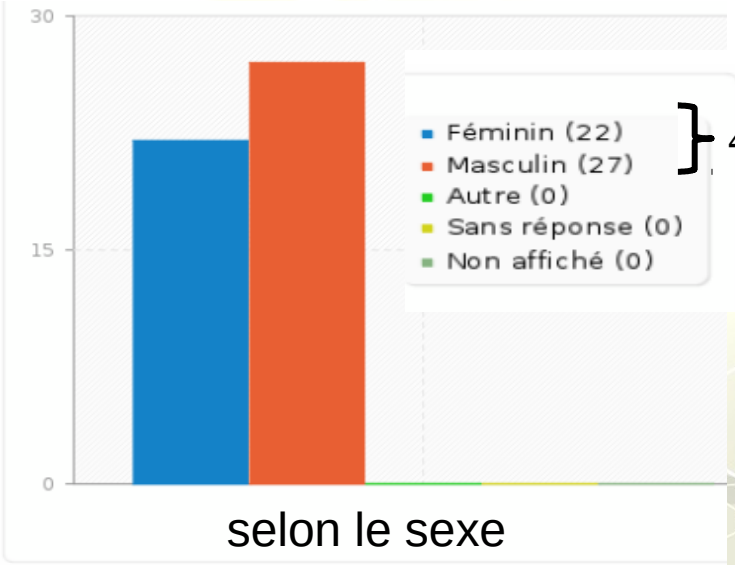
Analyse quantitative et qualitative des résultats de l'enquête « Egalité Femmes Hommes »

Carito Guziolowski

Mounira Harzallah

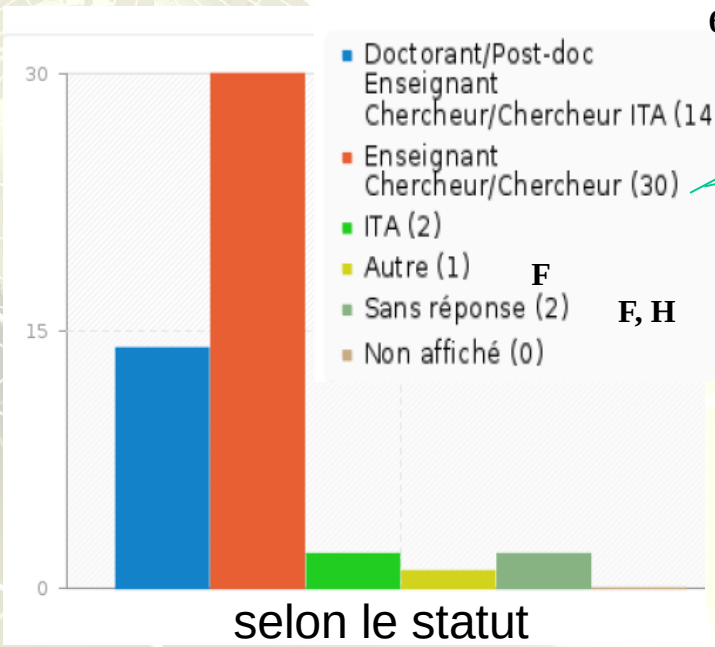
Analyse quantitative

Qui a répondu à cette enquête ?

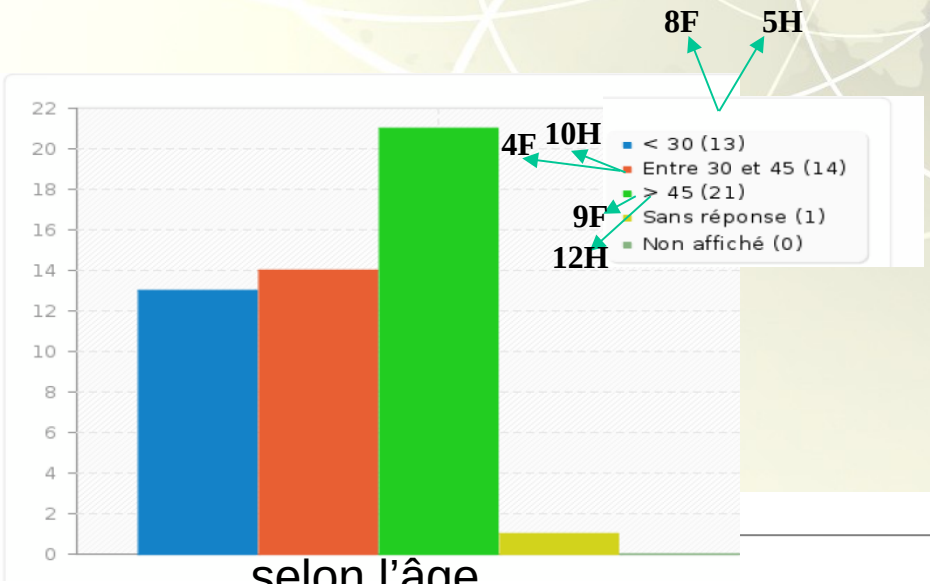


selon le sexe

49 ▭ 10% de l'effectif du LS2N



selon le statut

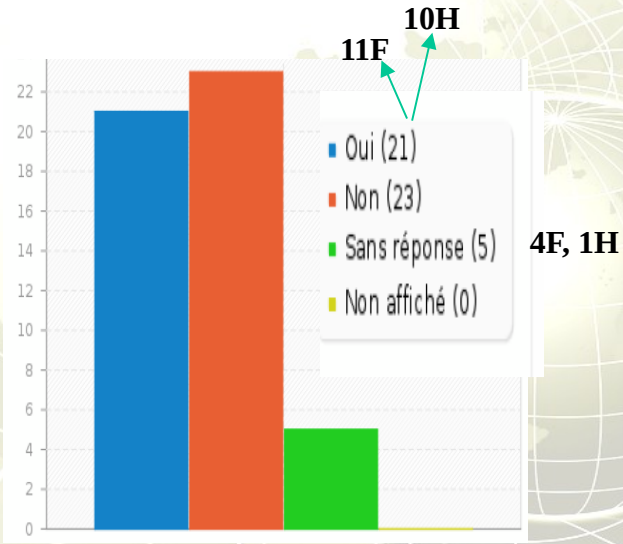


selon l'âge

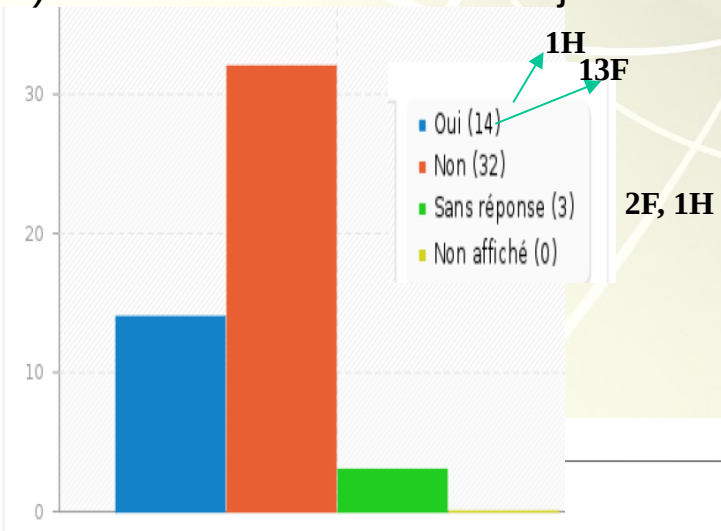
Analyse quantitative (Suite 1)

3 questions ! + Témoignages

1) Pensez-vous avoir été témoin d'une discrimination F/H dans votre cadre professionnel ?



2) Pensez-vous avoir été l'objet d'une discrimination F/H dans votre cadre professionnel ?



La discrimination ne touche presque que les femmes !

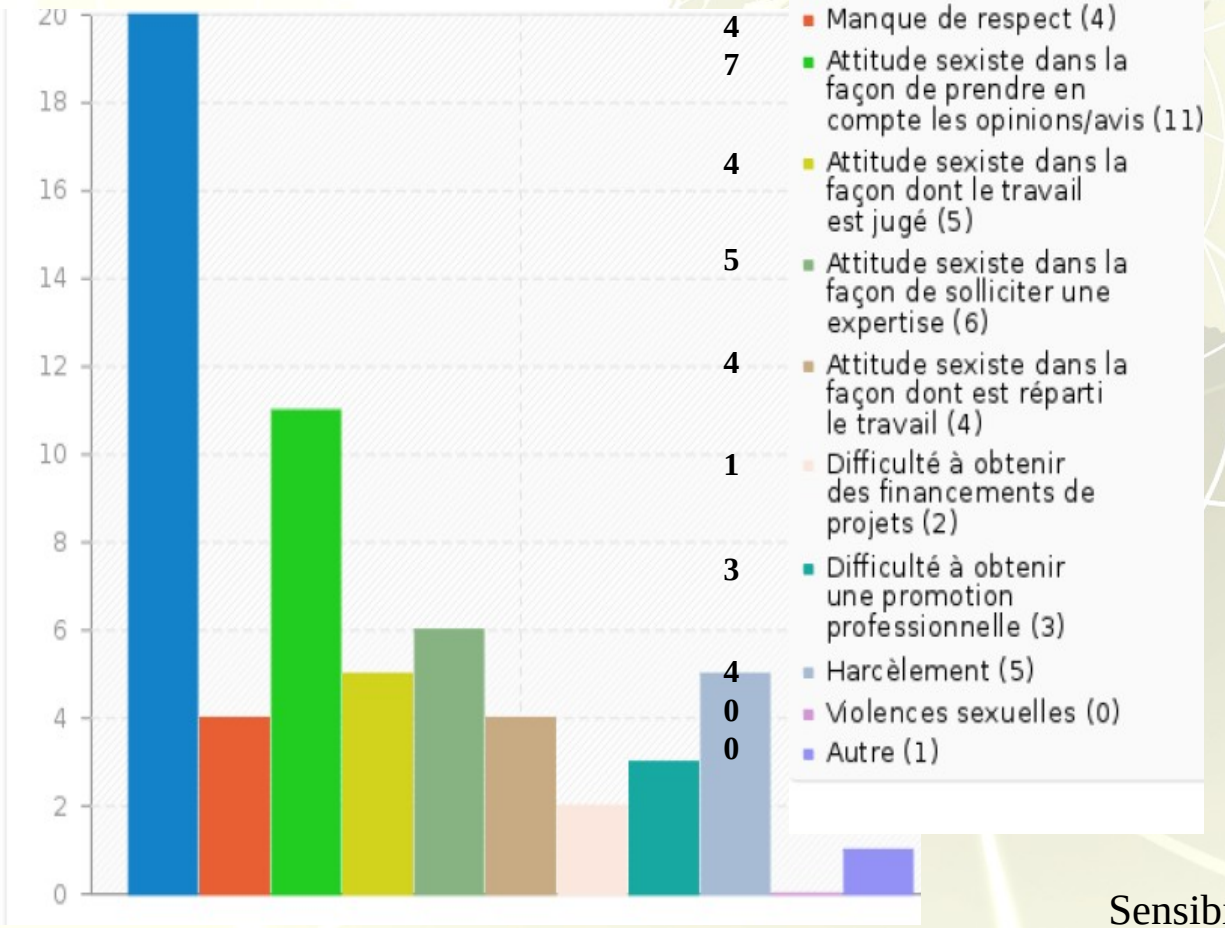
Un peu plus que la moitié des femmes qui ont participé à cette enquête, ont été l'objet d'une discrimination

Analyse quantitative (Suite 3)

3) Quelle(s) est la forme de la discrimination vécue ou observée ?

Distribution sur les différentes formes

La forme de discrimination la plus ressentie



	F	H
"Petits" propos déplacés/sexistes (20)	13	7
Manque de respect (4)	4	0
Attitude sexiste dans la façon de prendre en compte les opinions/avis (11)	7	4
Attitude sexiste dans la façon dont le travail est jugé (5)	4	1
Attitude sexiste dans la façon de solliciter une expertise (6)	5	1
Attitude sexiste dans la façon dont est réparti le travail (4)	4	0
Difficulté à obtenir des financements de projets (2)	1	1
Difficulté à obtenir une promotion professionnelle (3)	3	0
Harcèlement (5)	4	1
Violences sexuelles (0)	0	0
Autre (1)	0	1

Sensibilité différente entre H (16) et F(45)

Analyse quantitative (Suite 3)

Témoignages

19 personnes ont témoigné : 11 femmes et 8 hommes

31 témoignages : 20 témoignages femmes, 11 témoignages homme

22 publics et 9 non publics

Analyse qualitative des résultats de l'enquête

- Modélisation du **système d'inégalité**

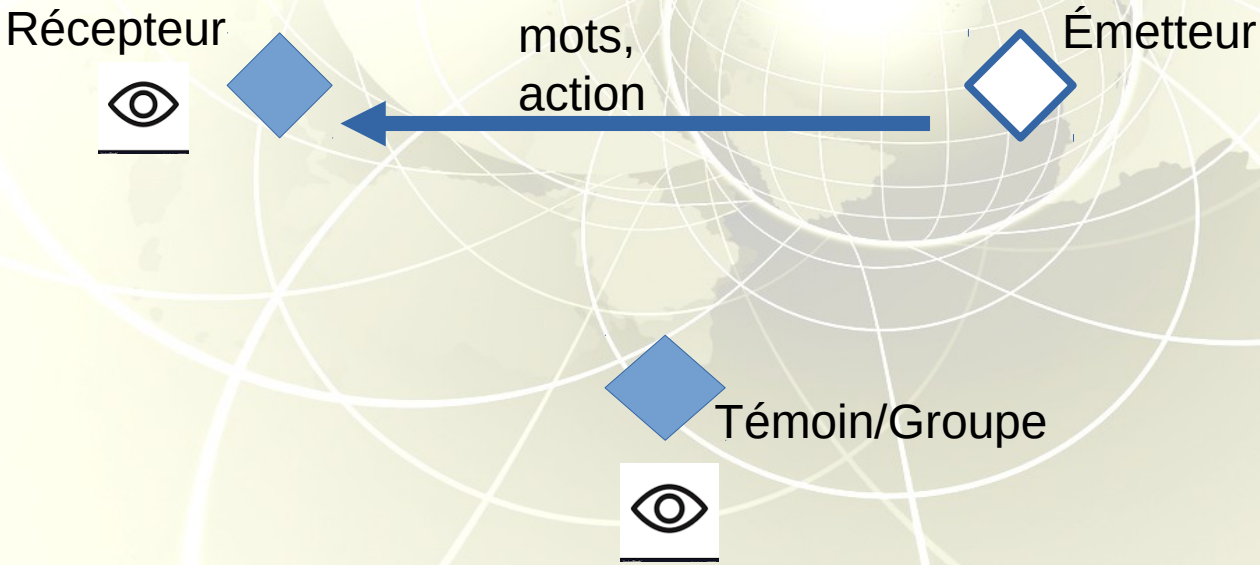
- Approche d'exploration des **croyances** chez les individus composant le système

- Classification des témoignages par classes de croyances : identification de 4 groupes/types d'inégalités

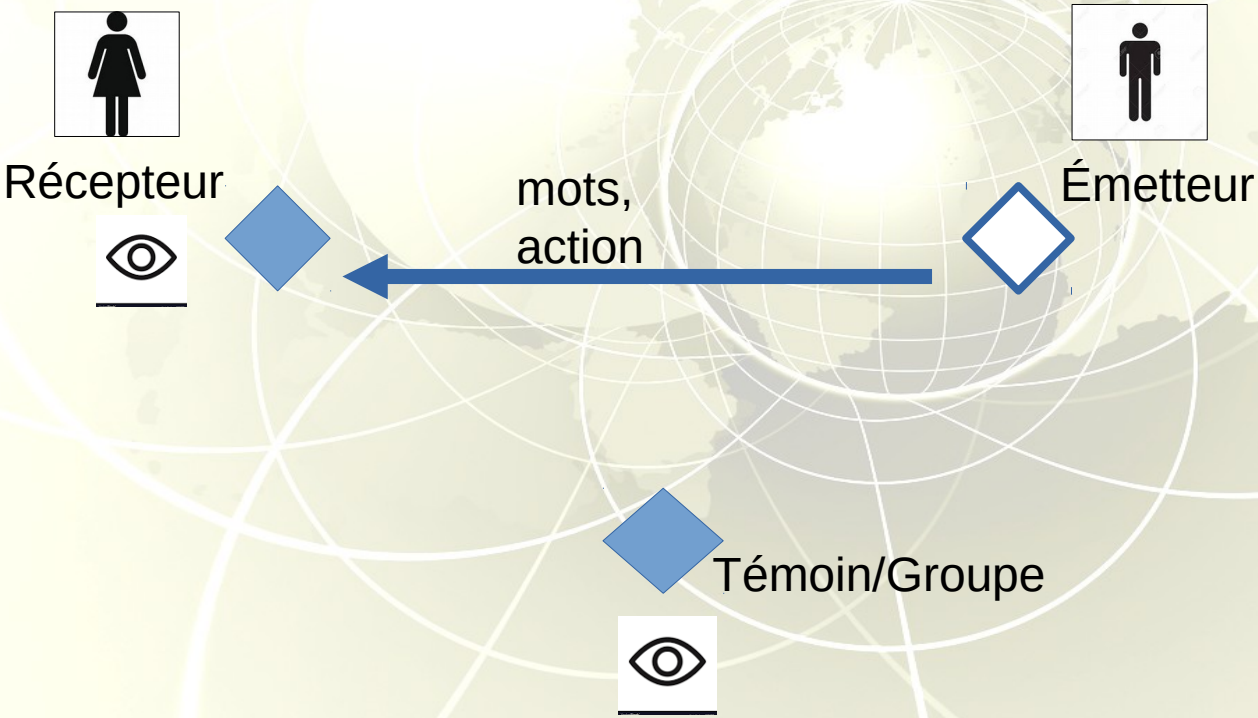
Clarification de **l'intention** de cette analyse :

- Elle n'est pas une approche duel victime/bourreau
- Elle ne cherche pas à minimiser l'importance des témoignages
- proposer un cadre général humain
- proposer aux victimes/témoins de regarder la situation d'une autre perspective et trouver où elles/ils peuvent avoir du contrôle sur cette situation

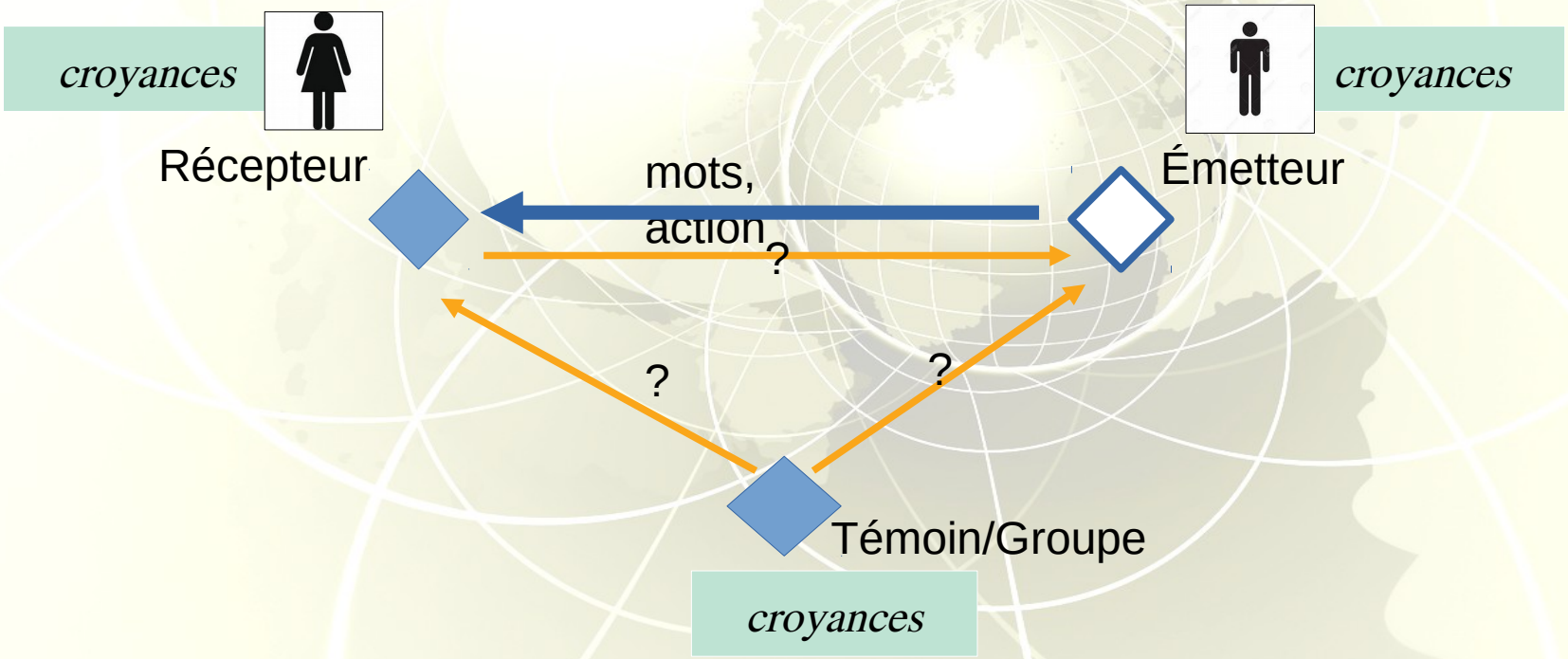
Le système d’inégalité présent dans les témoignages



Le système d’inégalité présent dans les témoignages



Le système d'inégalité présent dans les témoignages



Intérêt de cette visualisation → prendre du recul, se détacher, voir la situation dans tout son ensemble

Les croyances chez un individu

- Notion relative et subjective
- Elle peut être fausse pour une autre personne
- Elle est construite avec nos conditionnements individuels (culture, famille, éducation, vécu, …)
- Nous nous identifions à elle fortement
  - En lien avec notre état émotionnel
  - Guide nos actions ou réactions

(A) Sentiment d'injustice/d'inégalité– Colère

Croyances chez le récepteur

- Ce n'est pas juste
- Les femmes sont toujours les victimes
- Les femmes ont moins d'opportunités que les hommes

Croyances chez l'émetteur

- Les femmes sont moins brillantes (publications, présentations, projets) que les hommes
- Les femmes sont moins disponibles que les hommes

7 témoignages (6 publics)

Des exemples de témoignages :

- Témoignage 7 : « Une femme est moins disponible qu'un homme : 1) elle peut tomber enceinte, 2) s'occuper des enfants »
- Témoignage 12: Partialité ou sensation de partialité dans l'évaluation de co-auteurs dans des publications par un comité
- Témoignage 20: Promotions, sentiment d'inégalité dans l'évaluation de dossiers pour une promotion

(B) Le (ou le manque de) respect au travail

Croyances chez le Récepteur

- “Le groupe devrait me soutenir”
- “Une personne n’a pas le droit de généraliser le comportement des femmes”, “Une personne n’a pas le droit de se croire supérieure”
- “Si je demande du respect, il y aura des conséquences négatives dans mon travail”

Croyances dans le groupe

- “Si j’interviens, je vais empirer les choses pour moi (ou pour les autres)”
- “Les personnes devraient communiquer d’une autre façon”
- “Le temps de travail n’inclut pas l’aide à mieux communiquer entre pairs”
- “C’est normal de se parler sans se respecter”

Croyances chez l’Émetteur

- “Toutes les femmes ont le même comportement (castratrice/autoritaire) ”
- “La hiérarchie m’autorise à traiter une femme sans respect”
- “Une femme est moins intelligente qu’un homme”
- “Une femme n’a pas le droit de s’exprimer” ou “J’ai le droit de m’exprimer sans limites dans le temps de ma parole”
- (croyance religieuse) “Je ne dois pas serrer la main à une personne de sexe opposé”

Exemples de témoignages :

- (T2) " ...Les femmes sont castratrices..."
- (T5) Manque de respect du travail de la femme
- (T10) Ne pas vouloir serrer la main à une femme
- (T22) Couper la parole à une femme dans une réunion

15 témoignages (8 publics)

(C) Inégalités pour les hommes

Croyances chez le Récepteur

- "Les femmes ne devraient pas être plus sollicitées que les hommes"
- "Une femme ne devrait pas avoir peur d'être dans le même bureau avec un homme avec la porte fermée"

Croyances chez l'Émetteur

- "L'équilibre se montre en faisant plus des sollicitations aux femmes qu'aux hommes" [émetteur ETAT]
- (croyance religieuse) "Je ne dois pas serrer la main a une personne du sexe opposé"
- (croyance religieuse) "En tant que femme, je ne dois pas rester dans un lieu fermé avec un homme"

Exemples :

- (T4) Sollicitation des femmes pour donner une image d'équilibre
- (T16) Incompréhension/Intolérance à la demande d'une femme de maintenir la porte systématiquement ouverte lors des réunions
- (T16) Symboles religieux peu tolérés (compris ?), en lien avec le choix de ne pas serrer la main d'une personne de religion musulmane

2 témoignages (2 publics)

(D) Attitude grégaire des hommes

Croyances chez le Récepteur

- “Il est inacceptable dans le lieu de travail d’être témoin ou cible des attitudes viriles de la part de mes collègues hommes”

Croyances chez l’Émetteur

- “Les femmes s’impliquent plus que les hommes dans la parentalité”
- “Il est normal d’avoir une attitude virile (de galanterie, des regards, des commentaires entre hommes) à propos d’une femme dans le lieu de travail”

Exemples :

- (T19) Parentalité : Des remarques faites par des hommes, faisant allusion que la parentalité est une tache exclusivement des femmes.
- (T11) Galanterie : difficile de différencier entre galanterie, courtoise, et égalitarisme

6 témoignages (5 publics)

Situation de discrimination/inégalité et croyances

Avant la situation de discrimination → Pendant la situation de discrimination → Explication de la situation

Croyances générales chez le récepteur ou l'émetteur

- Une femme fait plus attention à son apparence qu'à … (tu prends une salade c'est normal tu fais attention à ta ligne, tu es une fille).
- Elle est provocante (l'impression d'être dévisagée lorsqu'on porte une tenue un peu plus légère)

Croyances liées au travail chez le récepteur ou l'émetteur

- Femme travailleuse, homme intelligent
- son travail est de moins bonne qualité que celui d'un homme (ça ne compte pas; faire mieux que le travail d'une étudiante)
- Résultats qu'elle ne mérite pas, des contributions faibles (mise en doute de contributions féminines, poste parce qu'elle est une femme)
- Une femme est plutôt à la maison (Femme à la maison Homme au travail)
- Elle est moins disponible qu'un homme

Emetteur

Dévalorisation du travail d'une femme (homme), harcèlement, rabaissement, ….

Récepteur

J'ai subi une inégalité, je suis une victime, je ne peux rien faire, peut-être je la mérite bien? tout le monde pense la même chose que lui, et je ne dis rien, peut-être ça va m'embêter pour ma carrière? pourquoi personne ne m'a défendu ?

Groupe

La(e) pauvre, peut-être elle l'a méritée un peu, pourquoi la défendre tout le monde pense la même chose que l'émetteur, le travail n'est pas un endroit pour régler des conflits (Et la réunion continue)

Emetteur

- Il n'est pas conscient de ce qu'il est entrain de faire : **besoin de sensibilisation, besoin de savoir communiquer**
- Il croit qu'il a le droit, il a besoin de faire ça pour exister parce qu'il manque de confiance en soi : **manque de confiance en soi.**
- Il fait ça par stratégie pour aboutir à ses objectifs

Récepteur

- Il ne se défend pas, ne s'exprime pas, accepte : **manque de confiance en soi.**
- Il se défend avec agressivité, il est émergé par des émotions négatives : **besoin de savoir communiquer**

Groupe

Manque de soutien : **besoin de sensibilisation à l'intelligence émotionnelle**

Clôture

Le système des croyances

- Il peut être utile de revoir nos croyances, et de faire notre bilan, avant de réagir, interagir ou juger l'autre
- Il peut être utile d'essayer de comprendre et analyser les croyances des autres

L'amour à soi

« Si vous vous maltraitez terriblement, vous pouvez même supporter quelqu'un qui vous bat, qui vous humilie et vous traite comme moins que rien, Pour quoi ? Parce que, dans votre système de croyance, vous vous dites : Je le mérite. Je ne suis pas assez bon ou bonne »

Miguel Ruiz

Solutions proposées

Sensibilisation à des situations de discrimination/inégalité (posters, partage de vidéos)

Groupes de paroles : réunions informelles pour échanger autour des croyances

Conférences de sensibilisation et Formations :

- Confiance en soi
- Communication (écoute) non violente
- Intelligence émotionnelle

Témoignages

1) Je pense que le terme égalité femme-homme est peu signifiant mais Justice femme-homme c'est beaucoup mieux.

2) Un collègue, lors d'une réunion, sort une phrase de ce type, après une remarque d'une collègue qu'il n'a pas apprécié : "Les femmes sont castratrices". Une seule personne a réagit dans l'assemblée. Les autres, dont des collègues femmes, ont sans doute été trop estomaquées pour le reprendre. Et la réunion a continué.

3) Je ne pense pas avoir subi de discrimination liée à mon sexe dans le cadre de mon travail au laboratoire. Mon environnement proche (direction de thèse, doctorants travaillant sur des sujets proches) est essentiellement féminin, cela joue peut être. J'en suis consciente et souhaite cet environnement de travail à tous.

4) [Hors LS2N] : Sollicitation pour présenter des travaux de collègues dans le but de montrer la présence de femmes dans l'équipe (discrimination positive = discrimination)

5) A une réunion de travail : "Il n'y a que toi qui travailles sur ce projet, et tu es une femme, donc ça ne compte pas (haha)". Le tout dit sous le ton de la blague, mais je n'ai pas trouvé ça drôle.

6) J'ai déjà eu des remarques sexistes de la part de collègue. Ainsi que des attitudes dérangeantes (sensation d'être dévisagée lorsqu'on porte une tenue un peu plus légère).

7) Une femme est moins disponible qu'un homme : 1) elle peut tomber enceinte, 2) s'occuper des enfants.

Témoignages (suite 1)

8) Il ne s'agit pas d'un témoignage. Je voudrais revenir sur cette phrase : "Membre du LS2N, victime ou témoin d'une situation d'inégalité Femme-Homme (ou de discrimination, d'agression,..) en défaveur de la femme ou de l'homme, racontez-nous cette situation." Il me semble inopportun, voire scandaleux, de demander à des hommes - dont je fais partie – de témoigner d'une discrimination dont ils auraient été victimes. Ceci revient à nier des années d'études sociologiques qui ont montré que ce sont les femmes qui sont victimes de discriminations, et non les hommes. Quoi qu'en pensent les plus sceptiques d'entre vous, ce sont des études scientifiques, basées sur des sondages, et effectuées par des chercheurs. Nous sommes chercheurs aussi, il serait bon de respecter ce travail.

9) Je suis sensible au sujet mais à mon niveau, je n'ai pas constaté DIRECTEMENT (je ne parle pas des propos rapportés) de discrimination ou atteintes personnelles liées à une attitude sexiste.

10) J'ai été membre du jury d'une thèse effectuée à Nantes par un homme musulman, il a refusé de me serrer la main lors des félicitations. J'ai ressenti qu'il me jugeait indigne de lui, dans des circonstances où cela n'aurait pas dû être le cas. J'avais serré la main de son père quelques heures auparavant.

11) Je ne sais pas résoudre le conflit entre la galanterie, la courtoisie et l'égalitarisme en respectant selon mes valeurs les trois expressions sociales.

12) Examen de dossiers d'avancement ou de recrutements d'enseignants-chercheurs : mise en doute de l'importance de contributions féminines dans des publications co-signées avec des hommes (plus ou moins proches).

Témoignages (suite 2)

13)J'ai assisté à une discussion d'un collègue qui, dans son discours, affirmait à un étudiant qu'il devait faire mieux que le travail précédent réalisé par une étudiante car suivant les propos du collègue, l'étudiant en question était un garçon, qu'il devait être fort et même plus fort que le travail précédent "fait par une fille" . Ce propos s'est produit sur le ton de la plaisanterie mais c'est un propos clairement déplacé et sexiste, à ne surtout pas véhiculer envers les jeunes.

14)Lors de la préparation de mon dossier pour une évaluation de mes travaux de recherche, on m'a fait comprendre qu'au CNU on va penser que les articles co-signés avec mon mari sont écrits plutôt par lui. Je ne sais si on aurait dit la même chose à mon mari s'il était à ma place !

15)Une doctorante travaillant avec son directeur de thèse imposait systématiquement que la porte soit largement ouverte lors des réunions de travail en tête à tête : il est gênant qu'un homme soit a priori considéré "dangereux" pour le sexe opposé. Il ne s'agissait pas d'une question individuelle puisque par ailleurs la doctorante serrait les mains aux femmes, mais pas aux hommes. Question : Faut-il accepter ces "discriminations" pour les générations futures ?

16)Lors de pauses, il n'est pas anormal d'entendre/ d'être victime de commentaires sexistes. Les 'oh tu prends une salade c'est normal tu fais attention à ta ligne t'es une fille' et autres sont malheureusement habituels, bien que localisés à certains individus. Il y a cependant espoir, car en leur expliquant le sens réel de leurs propos, il me semble qu'ils sont moins fréquents. L'éducation des hommes autant que celle des femmes, on y croit !

Témoignages (suite 3)

17)Un collègue m'a téléphoné pour m'inviter à participer à un jury de thèse sur un sujet connexe à mon sujet de recherche. Il m'a expliqué qu'il avait du mal à trouver une femme pour constituer son jury et j'ai accepté en souhaitant mieux connaitre son université voisine de Nantes. La soutenance avait lieu l'après midi. En arrivant sur les lieux, je lui téléphone pour savoir où avait lieu précisément la soutenance. Il me dit qu'ils vont être un peu en retard car les autres membres du jury sont au restaurant. Il ne m'avait pas invitée !

18)Lors d'un échange informel, j'ai dit à un collègue (qui était à l'époque responsable de la composante à laquelle je suis affectée) que j'étais surchargée par tout ce que j'ai à faire en enseignement, en recherche, en plus de m'occuper de la maison et des enfants. Le soir mon collègue m'a envoyé un mail pour m'expliquer que la meilleure façon pour moi pour gérer cette situation est d'arrêter de travailler, de s'occuper de ma famille et de laisser mon mari travailler.

19)Participant à une commission réunie pour traiter de promotions, j'ai entendu un rapporteur commenter le dossier d'une femme en disant que l'essentiel de ses publications étaient coécrites avec son amant. Celui ci ayant par ailleurs un dossier de publications plus étoffé que celui de la collègue dont on étudiait le dossier, il avait des doutes sur ses compétences scientifiques. Je n'ai jamais entendu de choses similaires pour des dossiers masculins.

20) Je ne compte plus les remarques à propos de femmes qui auraient eu un poste parce que ce sont des femmes. Ceci ne fait que souligner ce que j'ai dit dans le premier témoignage.

Témoignages (suite 4)

21) Il serait utile de de sensibiliser, sinon d'éduquer, certains hommes à ne pas monopoliser la parole dans des réunions, au prétexte qu'ils occupent une position hiérarchique élevée et / ou parlent avec une voix qui surpasse toutes les autres. Je n'ai aucun mal à parler fort, si je veux, mais je ne vois pas pourquoi je devrai dépenser de l'énergie constamment pour ramener une discussion captée par quelqu'un qui donne l'impression de posséder un monopole dans les limites d'une discussion où tout le monde peut prendre successivement la parole et avoir suffisamment de temps pour exposer son propos.

22) Un chef d'équipe à une doctorante (pour son premier jour) : ça tombe bien que tu sois là, on cherchait quelqu'un pour faire la vaisselle.