

« COMMENT DEPASSER LES STEREOTYPES SEXISTES »  
Séminaire du 08 décembre 05,  
Louvain-La-Neuve, Belgique.

[www.againststereotypes.org](http://www.againststereotypes.org)

---

Texte de support au power point de présentation de la recherche<sup>1</sup> :

« Lutte contre les stéréotypes *DANS* et *PAR* la formation.  
Méthodologie(s) et bonne(s) pratique(s) de lutte contre les stéréotypes  
sexistes dans le secteur ISP ».

Recherche « action » universitaire de l'UCL, menée par Anne Gaudot, chercheuse de la **Fondation Travail Université<sup>2</sup>**, dans le cadre du « Projet transnational de méthodologie et bonne pratique de lutte contre les stéréotypes sexistes dans la formation et les médias ».

Recherche menée en collaboration avec les représentantes de deux fédérations du secteur de l'Insertion socio-professionnelle ou « ISP » : Nathalie Heusquin, pour l'**ACFI** et Violaine Lefebvre pour les **AID**.

<sup>1</sup> Texte de support au power point de présentation de la recherche : « Lutte contre les stéréotypes sexistes *DANS* et *PAR* la formation. Méthodologies et Bonne(s) pratique(s) dans le secteur ISP ».

# - I -

## Terrain de recherche

*Présenté par Nathalie Heusquin (ACFI) et Violaine Lefebvre (AID)*

**Dans cette première session**, nous allons vous présenter le **contexte de la recherche**, c'est-à-dire son terrain d'étude.

La recherche a tout d'abord pris place en Belgique, en Wallonie et à Bruxelles.

Elle a été menée auprès de cinq centres de formation qui travaillent dans le secteur de l'ISP, c'est-à-dire de « l'Insertion Socio-Professionnelle ».

Qu'entend-on par là ?

Ceci signifie que les centres auprès de qui a été menée cette recherche sont engagés dans des actions de formation professionnelle et d'insertion sociale destinées à un public spécifique composé majoritairement de personnes peu scolarisées, souvent éloignées du marché de l'emploi, parfois socialement et/ou culturellement précarisées. Ce public spécifique est souvent constitué de chômeurs, de bénéficiaires du revenu d'intégration, ou de personnes sans statut. Les actions de formations des centres d'ISP s'adressent à des adultes, des femmes et des hommes à partir de 18 ans et ce, jusqu'à parfois 60 ans.

Ces réseaux regroupent trois types de structures : des AFT, ou « Ateliers de Formation par le Travail », des EFT, ou « Entreprises de Formation par le Travail », et des OISP, ou « Organismes d'Insertion SocioProfessionnelle ».

La pédagogie privilégiée dans ces centres de formation est l'apprentissage en situation de travail, et donc dans le cadre des AFT et des EFT, c'est un **apprentissage spécifique**, qui a lieu **en situation de production**.

Ces cinq centres de formation, qui étaient tous volontaires pour participer à la recherche et s'engager dans une réflexion commune autour de la notion de stéréotypes sexistes, sont issus de **deux fédérations réseaux** du secteur de l'Insertion SocioProfessionnelle : l'ACFI et les AID, qui rassemblent les trois types de structures, et qui couvrent un ensemble de centres en Wallonie et à Bruxelles.

### 1. 1 Fédération : l'ACFI<sup>3</sup>

#### Présentation de la fédération

L'ACFI - Action Coordonnée de Formation et d'Insertion, issue de la FIAS - Fédération des Initiatives et Actions Sociales, est un réseau rassemblant une quarantaine de structures : des centres de formation et initiatives d'Economie Sociale (entreprises d'insertion, services de proximité, épicerie sociale, milieu d'accueil pour la petite enfance, couveuse d'entreprise.....)

Le réseau rassemble une trentaine d'AFT, d'EFT et d'OISP en Wallonie et à Bruxelles qui se donnent comme principale mission d'accompagner des personnes en difficultés face au marché du travail. Cet accompagnement se réalise au travers de diverses actions : formations, insertions sociales et professionnelles, suivis dans l'emploi, etc...

L'ACFI est un réseau pluraliste, actif, dynamique et militant qui favorise le partage d'expériences et la mutualisation des moyens.

Texte de support au power point de présentation de la recherche : « Lutte contre les stéréotypes sexistes *DANS* et *PAR* la formation. Méthodologies et Bonne(s) pratique(s) dans le secteur ISP ».

2

Au vu des publics auxquels s'adressent les centres du réseau, l'ACFI porte une attention toute particulière aux thématiques liées à l'égalité des chances : égalité entre hommes et femmes, mais également toutes les pratiques qui favorisent l'égalité, qui sont mises en œuvre pour une société plus égalitaire.

### **3 centres du réseau ACFI ont participé à cette recherche-action :**

« **Idée 53** » : Atelier de Formation par le Travail (AFT), situé à Bruxelles, qui organise des formations en :

- Horeca (commis de salle et de cuisine),
- Aide à la personne : un atelier qui forme des aides ménagères à domicile et/ou en maisons de repos et un atelier pour des agents de maintenance polyvalent,
- Travaux de bureau informatisé.

**Idée 53** a créé **Cyber 53** projet pilote qui offre un atelier d'alphabétisation numérique, c'est-à-dire une initiation à l'informatique et à Internet pour des femmes isolées.

« **APAJ** » (Association Pédagogique d'Accueil aux Jeunes) : AFT qui organise des formations en rénovation légère dans le bâtiment et qui a la particularité d'organiser une classe chantier pour femmes en rénovation et finition du bâtiment, en y incorporant un atelier d'apprentissage des techniques de finition décorative.

**Braseap - Cap-Info** : une EFT et un OISP situés à Erquennes, à la frontière française. **Braseap** organise des formations dans les secteurs de la peinture, de l'horticulture. **Cap-info** propose une formation en infographie, graphisme et multimédia depuis l'année 2000, et qui au départ, était destinée uniquement aux femmes, mais qui s'est ouverte depuis à un public mixte.

## **1. 2 Fédération : les AID<sup>4</sup>, un réseau pour la formation et l'insertion**

---

### **Présentation de la fédération**

Les premières initiatives "Actions Intégrées de Développement" (A.I.D.) sont nées en 1985 d'une démarche associative de solidarité à l'égard des personnes les plus en difficulté de notre société.

Faisant cela, elles s'inscrivaient clairement dans la tradition du Mouvement Ouvrier Chrétien et de l'éducation permanente en milieu populaire.

Les AID se sont organisées en un réseau qui couvre l'ensemble de la Wallonie et de Bruxelles et qui offre aujourd'hui à près de 700 personnes chaque année des possibilités d'avancer dans leur parcours pour l'insertion, par l'intermédiaire de la formation professionnelle.

### **2 centres du réseau des AID ont participé à cette recherche :**

#### **L'AID « Tubize », EFT à Tubize, Brabant-Wallon.**

Deux types de formations sont proposés au public. D'une part, une formation en menuiserie et aménagement de l'intérieur et d'autre part, une formation d'aide-ménagère à domicile et en collectivité.

Pour chacune des formations, l'AID met en place un suivi et un accompagnement psychosocial, de même qu'un atelier de recherche active d'emploi (RAE).

#### **L'AID « Soleilmont », Charleroi, Hainaut.**

L'AID Soleilmont est spécialisée en création, aménagement et entretien des parcs, jardins et espaces verts.

L'AID travaille en partenariat avec l'enseignement de promotion sociale des Aumôniers du Travail.

Les personnes en formation à l'**AID Soleilmont** peuvent acquérir le titre de niveau "d'ouvrier semi qualifié en création, aménagement et entretien de parcs et espaces verts".

Pour conclure cette première session de présentation du terrain d'étude, il est important de souligner que c'est donc d'un **terrain de recherche spécifique** que nous parlons ici, c'est-à-dire qu'il concerne :

- un **type de formation spécifique**. On ne parle donc pas ici de la formation continue des travailleurs en entreprise par exemple,
- un **public spécifique**, comme nous l'avons vu précédemment
- et des luttes et des **besoins de lutte** qui sont **spécifiques**. On ne parle donc pas ici par exemple du cas 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 cela nous amène à vous présenter un **premier constat issu de la recherche**, à savoir : **qu'on ne lutte pas de la même manière selon le public à qui on s'adresse**.

C'est donc un terrain de **recherche spécifique** pour des **exemples de lutte** qui sont **spécifiques**. Ainsi, les exemples que nous avons pu rencontrer sur le terrain, nous montrent que la lutte contre les stéréotypes sexistes, dans le cadre de notre recherche, c'est par exemple :

- Pouvoir faire une formation, sans que la jalousie du mari ou de la femme ne déclenche des scènes de violence ...
- Pouvoir aider un **homme** qui a décidé de faire une formation en aide-ménagère à ne pas revenir sur sa décision parce qu'après tout « *c'est un travail de femmes et que seules les femmes font le ménage* »...
- 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

Reprécisons que nous n'avons pas inventé ces exemples, mais que nous les avons repris directement des situations évoquées par le terrain d'étude.

Ce qui nous amène à vous présenter un **deuxième constat de la recherche**, à savoir que **la lutte contre les stéréotypes sexistes dans la formation devient pertinente lorsqu'il y a une adéquation, entre le projet pédagogique, les choix qu'il nécessite, l'objectif de la formation et le public à qui elle s'adresse**. Une formation en aide-ménagère peut ainsi tout autant lutter contre les stéréotypes sexistes qu'une formation en ouvrier du bâtiment adressée spécifiquement aux femmes.

## II

# Méthodologie de la recherche

*Présentée par la chercheuse*

Nous allons dans cette **deuxième session** vous présenter la **méthodologie de la recherche**, c'est-à-dire, vous présenter comment nous avons procédé à un niveau plus théorique pour mener à bien cette recherche universitaire.

### 2. 1 Objectifs de la recherche

---

Tout d'abord, quels étaient nos objectifs pour cette recherche.

Nos **objectifs globaux** dans cette recherche ?

C'était tout d'abord de **montrer** que **la formation** peut être le « **moment où** » peut avoir lieu une transformation des mentalités en lien avec les stéréotypes sexistes. Car nous entendons beaucoup dire que « les stéréotypes sexistes, c'est lié à l'enfance, c'est lié à l'éducation, à la famille, aux médias, etc... ». Oui c'est vrai. Mais nous avons voulu montrer que ce n'est ni une fatalité, ni une excuse, et que les mentalités peuvent aussi évoluer et les stéréotypes sexistes contrés, au cours d'un moment tel que la formation.

Par ailleurs, nous avons voulu **montrer** que **le centre de formation**, en tant que « **lieu renouvelé d'apprentissage** » peut justement être le lieu où se déroulent ces transformations ; et ce, grâce à l'action des travailleurs, grâce à l'action de formation, et grâce à la sensibilisation à la thématique qui a lieu dans le centre, auprès des travailleurs et des stagiaires.

Notre **objectif** plus particulier ?

Nous avons cherché à aborder les centres avec la question : Qu'est ce que les centres, par leurs valeurs et leurs actions, nous enseignent sur la lutte contre les stéréotypes sexistes ?

Tout cela, dans l'objectif d'**Elaborer une méthodologie ou des conseils en matière de lutte contre les stéréotypes sexistes.**

### 2. 2 Protocole de recherche

---

**Comment avons-nous procédé à la recherche ?**

Nous avons mené une recherche universitaire de type « recherche action ».

**Tout d'abord, signalons que nous avons travaillé auprès des travailleurs de centres**, ce qui ne fut d'ailleurs pas compris tout de suite par tous, car plusieurs d'entre eux pensaient que ce projet allait être mené auprès des stagiaires.

Or ceci est intéressant, et ce, pour deux raisons.

Tout d'abord, parce que cela nous a amené à nous interroger sur la place qui était effectivement et clairement accordée dans le centre à une lutte éventuelle contre les stéréotypes sexistes.

Ensuite, parce qu'il était possible de se dire, d'après les réactions de certains des travailleurs, que la notion de stéréotypes sexistes et le besoin de lutter contre n'étaient pas forcément considérés à la base par les travailleurs comme une thématique qui pouvait concerner leur propre action envers les stagiaires, et sur laquelle il aurait été intéressant qu'eux-mêmes s'interrogent.

Texte de support au power point de présentation de la recherche : « Lutte contre les stéréotypes sexistes *DANS* et *PAR* la formation. Méthodologies et Bonne(s) pratique(s) dans le secteur ISP ».

Précisons par ailleurs que lorsque nous parlons globalement des « travailleurs de centres », nous parlons d'un ensemble de fonctions représentées au sein des centres : les directeurs ou directrices de centre, les coordinateurs - coordinatrices, les intervenants psycho-sociaux, les agents d'insertion, les formateurs, etc...

Au cours de la recherche, nous avons rencontré les travailleurs non pas en fonction de leur statut, mais plus au fur et à mesure des besoins. Nous n'avons ainsi pas procédé, et ce volontairement, à un échantillonnage strict des fonctions. La démarche était principalement de type ethnologique, n'obéissant pas à un échantillonnage strict mais plutôt à l'intérêt qui se présente au fur et à mesure, de rencontrer telle ou telle personne. Tout en ayant quelques personnes clés de référence auprès de qui prendre conseil, et retourner en cas de besoin.

### **Cette recherche « action » a été menée en trois grandes étapes :**

**Une première étape** exploratoire de rencontres où nous avons rencontré une première fois les travailleurs, soit individuellement, soit par le biais d'une équipe, ceci dépendant du centre. Lors de cette première étape, nous avons pu assister aux premiers débats qui ont animés les travailleurs entre eux, autour de la thématique du projet. Il est intéressant de préciser que ces points de débats, nous les avons ensuite retrouvés de manière récurrente tout au long de la recherche. Ils nous ont permis d'élaborer la problématique et de mettre en place la méthodologie avec laquelle nous allions mener la recherche.

**La deuxième étape** que nous avons menée est l'étape de récolte de données, où nous avons rencontré les travailleurs en entretiens soit individuels, soit collectifs (deux ou trois travailleurs).

**La troisième étape** et dernière étape de cette recherche est celle du retour dans les centres. C'est une étape de clôture symbolique, car nous espérons que le débat continuera d'être alimenté dans le centre, autour de la thématique.

Au cours de cette étape, nous avons présenté aux travailleurs quelques résultats de la recherche, et nous avons également profité de l'occasion pour relancer quelques points de débats afin d'obtenir de la part des centres des éléments de recommandations ainsi que des conseils sur ces points.

## **2. 3 La bonne pratique**

---

À travers l'ensemble des témoignages des travailleurs, qui rendaient compte des actions de leur centre en matière d'égalité des chances et d'égalité homme-femme, il nous a fallu **identifier la « bonne pratique » de lutte contre les stéréotypes sexistes.**

Or, comment peut-on savoir ce que c'est qu'une bonne pratique ? Comment peut-on juger que telle ou telle action est une bonne pratique et que telle autre ne l'est pas ? C'est en effet une question qu'on s'est nous même posée.

**De ce fait, nous l'avons définie au travers de quelques critères, principalement ceux de l'impact et de l'intention.** C'est-à-dire : est-ce que telle action dont rend compte le travailleur travaille effectivement ou peut travailler à une évolution des mentalités, des images que se font les stagiaires d'eux-mêmes en tant qu'homme ou femme, de leur rôle, de leurs possibilités, de leurs potentialités, etc...

Nous avons donc travaillé au travers de cette grille de lecture, même si elle comporte des biais évidents, comme **par exemple** la difficulté de **mesurer l'impact effectif** qu'a une action du centre de formation, sur les stéréotypes sexistes des stagiaires.

Nous avons alors cherché à œuvrer avec discernement dans ce cas -ci, en étant conscients qu'il était aussi intéressant de promouvoir des modèles d'actions qui pourraient inspirer d'autres centres.

Nous avons également cherché à rester attentifs à ce qui pouvait aussi limiter la bonne pratique et freiner sa mise en place.

Texte de support au power point de présentation de la recherche : « Lutte contre les stéréotypes sexistes *DANS* et *PAR* la formation. Méthodologies et Bonne(s) pratique(s) dans le secteur ISP ».

### III

## Niveaux d'actions et bonne(s) pratique(s)

Pour cette troisième session, les trois intervenantes ont cherché à dynamiser la présentation en reprenant un rôle défini.

Anne Gaudot (FTU) est restée dans son rôle de chercheuse pour amener les apports théoriques en lien avec la recherche.

Violaine Lefebvre (AID) a repris des témoignages de bonnes pratiques, recueillis dans les centres et relatés dans le rapport de recherche, et les a improvisés à sa manière. Elle a ainsi joué parfois le rôle d'une ou d'un coordinateur pédagogique, celui d'une directrice, celui d'une stagiaire, etc.

Nathalie Heusquin (ACFI) a quant à elle joué le rôle d'animatrice pour cette troisième partie.

### 3. 1 Modèle d'action pour la bonne pratique

*Présenté par la chercheuse*

Ce que nous vous proposons ici, c'est de vous présenter le modèle sur lequel nous avons travaillé lors de cette recherche pour :

- repérer les lieux possibles où peuvent s'exprimer les stéréotypes sexistes dans un centre,
- repérer les niveaux où est présente la bonne pratique dans les centres,
- distinguer les différents niveaux à partir desquels les centres peuvent agir s'ils veulent mettre en place une bonne pratique de lutte contre les stéréotypes sexistes.

Certains d'entre vous connaissent ce schéma, car c'est une grille, intitulée « grille d'Ardoino », qui est utilisée en pédagogie. Nous l'avons cependant reprise à notre compte ici parce qu'elle nous semblait assez bien représenter un centre de formation et ses différents niveaux d'actions.

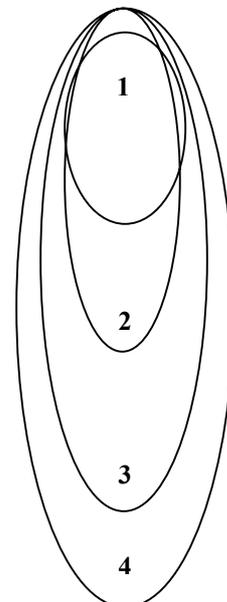
#### 1- Niveau Individus

Personnel/interpersonnel/groupal

#### 2- Niveau organisationnel

#### 3- Niveau institutionnel

#### 4- Niveau valeurs



**Centre de formation  
et ses différents niveaux d'actions**

Texte de support au power point de présentation de la recherche : « Lutte contre les stéréotypes sexistes *DANS* et *PAR* la formation. Méthodologies et Bonne(s) pratique(s) dans le secteur ISP ».

Cette grille est constituée de **4 niveaux**, que je vais vous présenter à présent brièvement, en partant de celle du bas.

**Le niveau valeurs :**

Comme son nom l'indique, ce niveau représente celui des valeurs. Mais il représente aussi pour nous, les revendications d'actions, les perspectives d'actions et les objectifs globaux dans lesquels agit le centre de formation. En sachant que ce sont déjà des centres qui sont issus de l'Insertion socioprofessionnelle, ce qui signifie qu'ils ont déjà, comme objectifs de base, de lutter contre la pauvreté, les inégalités, les discriminations, etc.

**Le niveau institutionnel :**

Ce niveau institutionnel représente pour nous toutes les relations d'un centre avec l'extérieur. C'est-à-dire, ce que le centre de formation transmet mais aussi ce qu'il reçoit et les relations qu'il entretient avec les institutions, les pouvoirs subsidiaires, les organismes d'insertion, etc.

**Le niveau organisationnel :**

Le niveau organisationnel représente, comme son nom l'indique, l'organisation du centre. Mais au sein de cette organisation, on retrouve tout ce qui concerne le quotidien du centre et les questions globales de son organisation, de sa politique interne, des choix qu'il effectue pour les ateliers de formation, de la prise en compte de la spécificité du public, etc. C'est à ce niveau que se concrétisent les idéaux et les objectifs du centre

**Enfin, le niveau individuel :**

Il représente pour nous, tous ceux qui fréquentent le centre de formation, les stagiaires mais aussi les travailleurs. Car nous partons du principe que nous possédons tous des stéréotypes et des stéréotypes sexistes, mais que la différence se fait entre ceux qui savent les repérer et les prévenir, et ceux qui ne le savent pas.

Enfin, précisons qu'il nous semblait intéressant de proposer cette grille comme **un outil possible auquel se référer par après, pour mettre en place des bonnes pratiques de lutte contre les stéréotypes sexistes.**

## 3. 2 Niveau valeurs

---

*Animatrice*

Reprenons le schéma qui vient de nous être présenté, et demandons à Anne de nous dire quelle place est donnée à la lutte contre les stéréotypes sexistes dans les valeurs du centre de formation. »

*Chercheuse*

Bien sûr, la lutte contre les stéréotypes sexistes n'est pas une valeur, mais souvenez-vous, le niveau valeurs représente également pour nous les revendications d'actions qui sont à la base de l'action du centre.

Or on s'est posé la question : est-ce que dans le centre de formation, la lutte contre les stéréotypes sexistes existe indépendamment du discours sur l'égalité des chances et l'égalité homme-femme ? Est-ce que la notion de lutte contre les stéréotypes sexistes existe en tant que revendication d'action ? Ce qu'on peut répondre, c'est qu'elle n'existe jamais ou très peu de manière indépendante, et encore moins en tant que revendication d'action. Elle est toujours abordée, « camouflée » au sein d'un discours d'égalité des chances, ou d'égalité homme-femme, mais on ne la retrouve pas comme telle par exemple, ou à la base de projets. On la reconnaît parfois comme conséquence éventuelle d'un projet... mais elle n'est jamais nommée comme telle.

*Animatrice*

Pour étayer ce propos, nous avons demandé à **une responsable pédagogique** de nous illustrer la manière dont sont transmises ces valeurs dans son centre de formation.

*Intervention d'un témoignage*

« J'ai été engagée comme responsable pédagogique dans une formation « typiquement masculine » c'est-à-dire une formation en menuiserie et en aménagement d'intérieur. Je me suis inquiétée en arrivant dans le centre. Je me demandais comment en tant que femme j'allais pouvoir m'intégrer parmi tous ces hommes.

Je suis allée voir le directeur qui m'a engagée et je lui ai demandé pourquoi il avait recruté une femme pour ce poste.

Il m'a répondu qu'il défendait dans son centre les valeurs d'égalité « homme – femme » et que c'était pour assurer une parité homme femme qu'il avait engagé une femme. Un de ses objectifs était aussi de faire changer le regard des stagiaires sur la femme.

En effet, une majorité de ces stagiaires sont de cultures différentes, et l'image qu'ils ont de la femme est une image soumise. Il était important de leur faire comprendre qu'une femme peut avoir un poste à responsabilités et être respectée pour cela. »

*Animatrice*

Je demanderais donc à notre chercheuse ce qu'on peut en ressortir en termes de bonnes pratiques ?

*Chercheuse*

Et bien, ce niveau valeurs est important car il constitue le terrain fertile à la bonne pratique.

Or, ce qu'on peut proposer à ce niveau, ce serait de peut-être donner plus d'importance à la lutte contre les stéréotypes sexistes non pas en tant que valeur mais en tant que revendication d'action, en tant que perspective d'action ; ce qui permettrait de multiplier le nombre d'actions qui visent à lutter contre les stéréotypes sexistes, mais également d'accroître leur impact.

Mais pour cela, il faudra auparavant entendre et résoudre les réticences très nombreuses, que cette thématique engendre.

### 3. 3 Niveau institutionnel

---

*Animatrice*

Quand on parle de niveau institutionnel, on entend par là tous les réseaux, les partenariats dans lesquels sont inscrits les centres de formation mais aussi les relations qu'ils entretiennent avec les pouvoirs subsidiaires par exemple, avec les fédérations, avec les organismes d'orientation, etc.

A ce niveau, on s'est demandé comment le centre peut lutter contre les stéréotypes sexistes. Mademoiselle, en tant que stagiaire quel exemple pouvez-vous nous donner ? »

*Intervention d'un témoignage*

« Je suis stagiaire dans un centre de formation qui offre une préformation dans les métiers du bâtiment en rénovation légère. Et l'année dernière, mon centre a organisé une journée d'étude « portes ouvertes » pour pouvoir se faire connaître mais également, pour pouvoir faire connaître notre formation.

De nombreuses personnes ayant un lien avec l'emploi en général, les métiers de la construction, la formation, et la lutte pour l'égalité hommes/femmes y furent invitées. Cette journée cherchait également à susciter le débat autour du titre « les femmes dans les métiers de la construction, utopie ou construction ? »

Lors de cette journée portes ouvertes, j'ai été confrontée à une réaction assez vive d'un employeur. Ce patron m'a clairement dit qu'une femme n'avais pas les mêmes capacités physiques qu'un homme. Car en tant que femme, j'étais par exemple incapable de tenir un marteau piqueur plus de 30 minutes. Ce à quoi j'ai répondu que oui bien sûr, j'en étais incapable, mais je lui ai demandé si un homme était capable de le faire. Ce à quoi il a répondu

**Texte de support au power point de présentation de la recherche** : « Lutte contre les stéréotypes sexistes *DANS* et *PAR* la formation. Méthodologies et Bonne(s) pratique(s) dans le secteur ISP ».

9

*que non, en effet, un homme ne peut pas non plus tenir aussi longtemps un marteau piqueur en mains. »*

#### *Chercheuse*

D'après cet exemple, on peut souligner que la bonne pratique au niveau institutionnel peut donc passer par le fait de visibiliser, de médiatiser un projet, pour pouvoir susciter le débat. Cela permet de provoquer et de déclencher le changement de mentalités vis-à-vis des professionnels, de l'entourage, et de l'extérieur, comme dans le cas de cet exemple.

#### *Animatrice*

Les centres peuvent être à la fois acteur et receveur d'influence et d'idées. On se rend alors compte à quel point les fédérations, les réseaux et les politiques publiques ont un rôle important à jouer sur ce thème.

Une question qu'on pourrait alors se poser c'est de savoir si la lutte contre les stéréotypes sexistes ne pourrait pas représenter une nouvelle gamme de reconnaissance de projets et de subsides finalement.

### **3. 4 Niveau organisationnel**

---

#### *Animatrice*

Nous passons à présent au niveau organisationnel.

La question que je voulais poser à notre chercheuse, c'est quel type de bonne pratique on peut retrouver à ce niveau, en termes de lutte contre les stéréotypes sexistes.

#### *Chercheuse*

La bonne pratique à ce niveau peut se situer sur plusieurs aspects de l'organisation interne du centre, de sa politique interne de gestion des ressources humaines par exemple comme dans l'exemple que nous avons proposé au début de cette troisième session. Elle peut également avoir lieu dans les choix que le centre de formation effectue pour les ateliers de formation, comme par exemple la mixité ou la non-mixité, dans la gestion des problématiques spécifiques des publics, dans les mesures d'accompagnement du public, comme par exemple la mobilité ou la garde d'enfants.

#### *Intervention d'un témoignage*

*« En tant que directrice de centre, j'aimerais apporter ma contribution sur ce point. Avant on faisait les démarches pour elles. On avait tout simplement peur de les abandonner face à cette problématique de garde d'enfant.*

*Nous nous sommes vite rendus compte qu'il était plus constructif pour ces femmes de les rendre autonomes et responsables face à leur situation.*

*À présent, on conseille la femme pour quelle fasse elle-même les recherches. Cela la responsabilise et la rend plus autonome. Il y a aussi la possibilité d'apporter des solutions collectives par la création de crèches.*

*Parce que même si toute femme n'est pas forcément mère, c'est quand même un des obstacles les plus forts ici.*

*On essaye de travailler avec les personnes, son réseau, comment elle peut faire, sur qui elle peut compter pour faire garder ses enfants. Toutes les personnes ne savent pas qu'elles peuvent travailler le réseau. On leur dit ce qui existe et ce qu'il y a moyen de faire.*

*Et travailler le réseau, c'est aussi travailler avec la famille, le père de l'enfant. Parce que la problématique de la garde d'enfants, ce n'est pas qu'une histoire de mère mais de famille.*

#### *Chercheuse*

Ce qu'il est important de noter, c'est que la réalité nous montre des paradoxes entre les centres et entre les choix qu'ils font. Par exemple, certains vont décider de faire une formation mixte tandis qu'un autre centre va décider de réserver une formation uniquement pour les femmes.

Mais la contradiction apparente de ces choix entre eux est résolue lorsqu'on rappelle à notre mémoire un des constats de la recherche, à savoir que la lutte contre les stéréotypes sexistes est pertinente lorsqu'il y a adéquation entre projet pédagogique, choix de formation et public visé.

## 3. 5 Niveau individuel

---

### *Animatrice*

Passons à présent au niveau individuel. A ce niveau, nous retrouvons les stagiaires comme les travailleurs de centre. Il faut savoir que nous avons tous des stéréotypes et des stéréotypes sexistes, mais que certains d'entre-nous savent y faire attention et les reconnaître, tandis que d'autres non.

Le centre peut lutter au niveau individuel de deux manières : soit de manière préventive, soit en réponse à une situation où se manifestent des stéréotypes sexistes.

Je pensais alors que la coordinatrice d'un centre de formation pourrait nous donner un exemple de ce qui est mis en place dans son centre pour agir de manière préventive dans la lutte contre les stéréotypes sexistes.

### *Intervention d'un témoignage*

*Notre centre de formation organise chaque année une séance d'accueil avec les futurs stagiaires.*

*Cette séance d'accueil est organisée un peu avant l'entrée en formation, et nous demandons à une psychologue du centre de participer à cette rencontre.*

*L'objectif de cette rencontre est de déceler les stéréotypes sexistes qui sont véhiculés par les stagiaires afin de permettre aux responsables pédagogiques de travailler sur ces stéréotypes tout au long de la formation, afin de les dépasser.*

*Pour ce faire, nous distribuons une série d'images aux futurs stagiaires et nous leur demandons d'exprimer librement ce qu'ils pensent de ces images, du statut de l'homme et de la femme, de la formation, etc.*

*Certains stagiaires disent alors :*

- *moi, en tant qu'homme, j'ai le droit de faire cela mais ma femme ne peut pas*
- *moi j'ai déjà frappé une femme et c'est normal, je suis un homme*
- *en tant que femme, je me sens coupable, car je devrais être en train de m'occuper de mes enfants au lieu de venir ici en formation*

*Ces différentes réflexions nous permettent de déceler et de travailler sur les images stéréotypées véhiculées par le groupe de stagiaires.*

### *Chercheuse*

« Ce qu'on peut proposer en réponse à cet exemple, ce serait de pouvoir multiplier les actions de prévention qui sont encore en trop petit nombre dans le centre ainsi que de faire en sorte que certains travailleurs sachent encore mieux répondre aux situations d'expression des stéréotypes sexistes.

Or, on peut supposer qu'il serait aussi intéressant de développer une plus grande sensibilité à la notion chez les travailleurs, et ce, en passant par une sensibilisation adaptée en leur permettant d'apprendre ce que c'est, quelle forme ça prend, comment ça fonctionne, comment on y répond, et par exemple, pourquoi il faut lutter... »

## 3. 5 Constat général

---

### *Animatrice*

Passons alors aux constats généraux de cette recherche. Et j'aimerais poser la question à notre chercheuse : j'ai vu par le titre que l'on peut lutter **PAR** la formation et **DANS** la formation (dans le centre de formation). Alors j'aurais aimé savoir ce qu'elle entend par le fait de **lutter PAR la formation ?**

### *Chercheuse*

Et bien nous disons qu'on peut lutter contre les stéréotypes sexistes PAR la formation, parce que la formation a des conséquences positives qui permettent dans certains cas à « la » ou « au » stagiaire d'évoluer dans l'image qu'il ou elle a de lui-même, en tant qu'homme ou femme, de ses possibilités, de son rôle, et de ses potentialités d'être et de faire.

### *Intervention d'un témoignage*

*Chaque année, nous avons une ou deux femmes qui viennent s'inscrire dans la formation en aménagement en espace vert.*

*Nous remarquons que les femmes qui participent à la formation ont du mal à aller jusqu'au bout de leurs choix. En effet, ces femmes sont confrontées d'une part à la jalousie du mari ou du compagnon qui n'accepte pas de les voir rester la journée parmi une majorité d'hommes.*

*Face à cette jalousie, les femmes doivent également se battre contre le statut qu'elles véhiculent « une femme doit rester à la maison pour s'occuper des enfants et de la maison ».*

*Permettre à ces femmes d'aller au bout de cette formation, c'est changer le regard de leur compagnon et des stagiaires masculins face à ce statut de femme au foyer. C'est aussi changer l'image de la formation dite « typiquement masculine ».*

### *Chercheuse*

Cependant, il est important de souligner ici un problème éthique qui a été évoqué par certains travailleurs. En effet, certains ont soulevé la question de savoir comment gérer les conséquences négatives du processus de changements qu'induit la formation chez la femme ou chez l'homme, sans intervenir sur la vie privée de la personne, et sans donc dépasser les limites qu'impose la fonction du travailleur.

---

### *Animatrice*

Merci. Et j'ai donc vu que l'on pouvait aussi lutter **DANS la formation (dans le centre de formation)**. Et j'aurais aussi aimé demander à notre chercheuse ce qu'elle entend par là ?

### *Chercheuse*

Nous l'avons vu au cours des précédentes diapositives, il existe dans le centre différents niveaux et différents lieux à partir desquels un centre peut agir s'il souhaite mettre en place une bonne pratique de lutte contre les stéréotypes sexistes.

### *Animatrice*

Je vais demander à un coordinateur de la section qui s'appelle « aide à la personne » de m'expliquer un peu le cas qu'ils ont rencontré dans leur centre et comment ils l'ont géré...

### *Intervention d'un témoignage*

*Notre centre organise une formation d'aide ménagère et l'an dernier, nous avons reçu un homme qui souhaitait s'inscrire dans cette formation. Ce monsieur nous a simplement expliqué qu'il n'aimait pas les travaux de bricolages, ni tout ce qui touchait aux travaux manuels, et que donc il ne voulait pas faire la formation en ouvrier polyvalent, qu'il est aussi possible de faire au centre.*

*Nous avons écouté ses motivations et nous l'avons rassuré sur le fait que la formation d'aide ménagère n'était pas destinée qu'à un public féminin et que nous allions alors veiller à son intégration dans le groupe.*

*Mais quelques jours plus tard, ce jeune homme nous a téléphoné, pour nous expliquer qu'il n'était finalement pas certain de pouvoir s'engager dans cette formation parce qu'il avait « un vertige » qui risquait de l'handicaper fortement tout au long de la formation.*

*Nous l'avons à nouveau écouté et rassuré, mais au-delà de cette problématique de vertige, nous avons bien compris qu'il y avait d'autres questions qui se posaient. Nous avons demandé alors à ce monsieur de réfléchir à ses motivations et de nous recontacter afin de nous en faire part.*

*Au bout de quelques jours, il nous a contacté en nous expliquant qu'il avait discuté de son choix de formation avec ses amis et sa famille. Tous étaient d'accord pour dire qu'il valait*

*mieux qu'il s'inscrive dans une formation d'hommes, que le ménage, c'était une histoire de femme, et que ce n'était pas sa place. Il est donc allé s'inscrire dans une formation en menuiserie.*

*Chercheuse*

Ce que cet exemple nous montre, c'est que les travailleurs ici ont su regarder, analyser et chercher à répondre aux stéréotypes sexistes que pouvait exprimer le futur stagiaire dans ce cas. Or, la question qu'on peut alors se poser c'est : tous les travailleurs en sont-ils capables ? Tous les travailleurs savent-ils vraiment ce que c'est quand on parle de stéréotypes sexistes, et savent-ils tous y répondre sciemment ? ... »

## Conclusion globale

### *Chercheuse*

Ce que nous vous proposons ici, en guise de conclusion, ce sont quelques points qui permettront de résumer le contenu de cette intervention, ainsi que d'ouvrir le débat.

La lutte contre les stéréotypes sexistes, dans le centre :

**Oui, elle existe**, mais toujours au sein de la thématique d'égalité des chances, et de l'égalité homme/femme. Elle est peu énoncée, sinon toujours de manière informelle, et elle dépend beaucoup de la sensibilité du travailleur à la notion.

**Sinon, non elle n'existe pas** en tant que telle, du moins... elle n'a pas « encore » sa place dans les actions du centre.

Enfin, il est probable qu'elle devrait faire l'objet **d'une plus grande sensibilisation** des travailleurs...

### **Mais pour sensibiliser, il faut des arguments pour convaincre !!!**

Que la lutte est essentielle,

Que tout le monde a à y gagner.

Et surtout, dans les arguments pour convaincre, il faut bien prendre en compte ce que le terrain d'étude nous a appris, sans toutefois vouloir tomber dans de nouveaux stéréotypes : c'est que les hommes et les femmes n'ont pas besoin des mêmes arguments pour être convaincus du bénéfice d'une telle lutte et du besoin d'y adhérer.

Ce que l'on peut ajouter également, c'est que les hommes convaincus par le besoin de lutter ont un grand rôle à jouer dans la sensibilisation des autres hommes. Car il est probable que les hommes, mais pas qu'eux, auraient envie que ce soit un homme qui leur parle de lutte contre les stéréotypes sexistes, et pas une femme, comme c'est finalement toujours le cas.

---

## NOTES DE FIN DE DOCUMENT

---

<sup>1</sup> Il est possible que certaines phrases ou termes diffèrent parfois du texte tel qu'il a été transmis oralement lors de l'intervention du 08 décembre.

<sup>2</sup> [www.ftu.be](http://www.ftu.be)

<sup>3</sup> [www.acfi.be](http://www.acfi.be)

<sup>4</sup> [www.aid-com.be](http://www.aid-com.be)