

LES REPRESENTATIONS SOCIALES ET DE GENRE

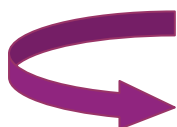
DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Repartons avec nos jeunes de 18 à 25 ans sortis du système scolaire, sans qualification mais ayant réalisé plusieurs stages pratiques de courte durée pour travailler leur projet professionnel. Sans véritable expérience et avec **des représentations** souvent **erronées du monde professionnel**, certains jeunes déclarent néanmoins pouvoir accéder à l'emploi et s'insérer professionnellement.

Il est courant, pourtant, de constater que les stages ont souvent fait l'objet de **ruptures**, de **fuites** et les raisons évoquées par les jeunes ont tendance à faire porter **la faute à autrui**, notamment l'employeur et / ou le personnel de l'entreprise.

De plus, le retour que ces jeunes peuvent faire, suite à des entretiens d'embauche auxquels ils ont pu être convoqués, renforce l'idée de **préjugés** importants chez eux. On peut par conséquent, penser à des **difficultés** notamment dans les **rappports sociaux de sexe** qui influencent les comportements et les attitudes de ces jeunes en amoindrissant leurs chances d'être sélectionnés.

Tentons d'avoir des objectifs pédagogiques ambitieux avec un groupe constitué à parité, de filles et de garçons :



- Distinguer l'exigence professionnelle de l'attitude discriminante
- Distinguer un savoir faire professionnel d'une attitude conditionnée par des représentations sexuées
- Distinguer une attitude ouverte et portée sur la négociation d'une attitude fermée et orientée sur la stigmatisation

Précisons d'abord quelques concepts utilisés :

DISCRIMINATION : la discrimination peut être considérée comme « l'expression comportementale » d'un préjugé. Elle renvoie à un passage à l'acte. Discriminer c'est établir une distinction entre des objets ou des sujets à partir de leurs traits distinctifs. C'est un délit dans la mesure où l'on opère une différence de traitement à situation comparable, sur des critères illégitimes.

PREJUGE : attitude défavorable générant une forte charge affective et de l'hostilité envers une ou plusieurs personnes en raison de leur appartenance à un groupe particulier.

PROJECTION : opération par laquelle le sujet expulse de soi et localise dans l'autre des qualités, des sentiments, des désirs qu'il méconnaît ou refuse en lui. Il s'agit d'une défense d'origine très archaïque.

RAPPORTS SOCIAUX DE SEXE : rapports de pouvoir qui lie les 2 groupes de sexe où l'adhésion personnelle à ce qui définit socialement la féminité ou la masculinité apparaît comme un différenciateur social en participant au maintien d'un ordre social. Synonyme : genre.

REPRESENTATION SOCIALE : elle est une forme de connaissance sociale qui permet d'appréhender les événements de la vie courante, les données de l'environnement et les informations qui y circulent. C'est un instrument pour comprendre l'autre, pour nous conduire vis-à-vis de lui, voire lui assigner une place sociale. Les représentations sociales recouvrent donc l'ensemble des croyances, des connaissances et des opinions qui sont produites et partagées par les individus d'un même groupe.

SEXE (d'ASSIGNATION) : terme utilisé ici pour désigner le sexe mentionné sur l'état civil d'une personne. L'hypothèse est que, compte tenu du public ciblé dans cette intervention, pour ces personnes, « sexe » et « genre » sont homologues.

STEREOTYPE : ils servent à justifier les préjugés et sont définis comme des croyances partagées concernant les caractéristiques personnelles, les traits de personnalité mais aussi souvent, les comportements d'un groupe de personnes.

Les 3 séances suivantes portent sur :

Les situations de discrimination à l'embauche

Cette séance proposera aux jeunes d'explorer la place et la situation d'un employeur en situation de recrutement.

Les rapports hiérarchiques selon le sexe d'assignation

Cette séance invitera les jeunes à réfléchir dans un premier temps, sur leurs comportements en relation avec un homme ou une femme et face à des situations qu'ils peuvent rencontrer dans un cadre professionnel. Dans un deuxième temps, les comportements qualifiés de professionnels seront à l'étude.

Les rapports sociaux de sexe au sein d'une équipe de travail

Cette séance interrogera les jeunes sur les modes de relation qu'ils entretiennent entre eux et d'une manière plus générale sur les rapports sociaux de sexe dans le monde du travail.

LES DISCRIMINATIONS A L'EMBAUCHE

Discrimination ou victimisation ?

Objectif pédagogique

Mettre en évidence les différents critères de choix d'un employeur pour la sélection d'un candidat à l'embauche. Distinguer ceux qui relèvent des compétences professionnelles et ceux qui relèvent de la discrimination.

Déroulé pédagogique

- Présenter la situation aux jeunes en leur proposant de prendre la place et la posture du responsable d'un commerce de détail chargé de recruter une personne supplémentaire pour un poste de commercial vendeur.
- Disposer sur une table un ensemble de fiches cartonnées et numérotées représentant des candidats potentiels à ce poste (supports à construire). Sur le recto de chacune des fiches, on trouvera la photo d'un(e) candidat(e). Des éléments complémentaires et simplifiés sur les profils des candidats seront indiqués au verso des fiches.
- Laisser un temps pour l'observation et la manipulation de ces fiches par les jeunes puis leur demander de noter chacun le numéro de la fiche correspondant au candidat qu'ils retiennent.
- Animer un échange en grand groupe. On demandera successivement à chaque jeune :
 - a. D'indiquer la personne qu'il aura choisie.
 - b. D'exposer les raisons de son choix et celles qui l'ont amené à éliminer les autres candidats.
 - c. De préciser ses attentes envers ce nouvel employé.
- Noter au tableau, au fur et à mesure des indications fournies, ce qui relève plutôt de critères discriminatoires dans une 1ère colonne, ce qui correspond à des critères professionnels dans une 2ème colonne et dans une dernière colonne les attentes.
- Interroger ensuite le groupe sur la différence entre les éléments contenus dans les 2 premières colonnes.
- Guider la réflexion en introduisant les notions de compétence professionnelle, de préjugés et d'a priori et en les expliquant.
- Vérifier la compréhension de ces notions par les jeunes en leur demandant de compléter la 1ère colonne avec d'autres exemples de critères discriminants.
- Animer un espace de questions / réponses pour établir des liens entre les critères professionnels et les attentes exprimées afin d'en justifier leur bien fondé.
- Répartir le groupe en plusieurs sous groupes avec la consigne de travail suivante « à partir d'un échange entre vous, trouvez d'autres situations dans la vie quotidienne où l'on peut être victime de discrimination ».
- Relever les différentes idées des jeunes en accompagnant ou réajustant les points de vue si besoin est.

Evaluation

Distribuer un carré de papier à chaque jeune en donnant la consigne suivante « *Notez une idée ou quelque chose que vous avez entendu au cours du travail que nous avons fait aujourd'hui et que vous souhaitez retenir* ».

Conclure la séance en indiquant les différents lieux d'aide aux victimes de discriminations et les démarches à suivre.

A noter : Un petit dépliant pourrait être réalisé à partir des idées données par les jeunes au cours des 3 temps d'évaluation organisés à l'issue de chacune des séances. Ce dépliant serait envoyé aux jeunes après la dernière séance dans le but de leur offrir la possibilité de garder une trace des principales idées et informations évoquées lors de cette animation

LES RAPPORTS HIERARCHIQUES SELON LE SEXE D'ASSIGNATION

Penser savoir ou savoir faire ?

PREMIERE PARTIE

Objectif pédagogique

Faire prendre conscience des représentations que l'on a de l'autre en fonction de son sexe d'assignation.

Déroulé pédagogique

- Composer 2 sous groupes ; le premier qui regroupera l'ensemble des filles et le deuxième, l'ensemble des garçons.

Ce mode de rassemblement posera les conditions pour faire surgir les stéréotypes plus facilement au sein de sous groupes homogènes par le sexe.

Une fiche cartonnée indiquant les premiers éléments de l'état civil d'une personne sera transmise à chaque groupe.

Pour le groupe de filles, la fiche indiquera « Monsieur » suivi d'un prénom et d'un nom.

Pour le groupe de garçons, la fiche indiquera « Madame » suivi d'un prénom et d'un nom.

- Présenter l'exercice aux jeunes en leur demandant de s'imaginer en situation d'emploi depuis une semaine dans une entreprise de distribution (un supermarché).

Ce choix de ce type d'entreprise facilitera l'imaginaire des jeunes car la distribution représente un secteur d'activités connu par beaucoup d'entre eux.

- Expliquer ensuite que le nom et le prénom mentionnés sur la fiche indiquent la personne qui est en responsabilité de leur travail.

- Enoncer enfin la consigne de travail « vous ferez parler votre responsable, en imaginant ensemble, un petit dialogue que vous construirez et qui pourrait illustrer ce qui se dit entre cette personne et vous pour chacune des situations suivantes ».

- Ecrire les situations suivantes au tableau.

- Vous êtes en retard d'une demi-heure par rapport à vos horaires habituels et votre responsable vous cherche.
- Vous n'avez pas eu le temps de terminer le travail demandé et votre responsable vient vous voir.
- Vous manifestez une incompréhension des consignes de travail qui vous sont données et votre responsable réagit.
- Vous vous êtes trompé(e) dans l'étiquetage des produits et votre responsable vous demande de passer à son bureau.

Les dialogues réalisés au sein des sous groupes seront retranscrits chacun sur un paper board pour avoir une visibilité des 8 productions par l'ensemble du groupe.

Les 4 productions réalisées par le groupe de garçons porteront le numéro 1.

Les 4 productions réalisées par le groupe de filles porteront le numéro 2.

Afin de pouvoir identifier les personnages, une même couleur de feutre sera affectée aux paroles des responsables.

Une fois les travaux achevés, tous les paper board seront affichés sur les murs. Les jeunes seront ensuite invités à circuler dans la salle et à observer en silence les écrits produits.

Une consigne leur sera donnée au préalable « A partir de la lecture de chaque dialogue, notez les traits de personnalité et les caractères qui semblent se dégager chez chacun des responsables ».

- Rassembler le groupe afin de relever les éléments notés par les jeunes. Le tableau qui servira de support à cet effet sera divisé en 2 parties ; l'une pour noter ce qui concernera le responsable femme et l'autre pour le responsable homme. L'animateur pourra, par un aller-retour continu entre le

tableau et les affiches, chercher à faire ressortir d'autres points qui n'auraient pas été mentionnés pour enrichir les profils.

- Conclure cette première partie par un échange avec les jeunes. En fonction du travail produit, on pourra les aider à :

- Identifier ce qui différencie les 2 portraits.
- Etablir des liens entre traits de personnalité et identité sexuelle.
- Repérer ce qui influence son propre comportement face à ce qu'on imagine et ce qu'on projette sur l'autre.

Evaluation

Elle s'organisera de la même façon qu'à la première séance.

DEUXIEME PARTIE

Objectif pédagogique

Distinguer un savoir faire professionnel d'une attitude conditionnée par des représentations sexuées.

Déroulé pédagogique

- Reprendre les situations précédentes notées au tableau uniquement dans leur première partie d'énoncé :

- Vous êtes en retard d'une demi-heure par rapport à vos horaires habituels et votre responsable vous cherche.
- Vous n'avez pas eu le temps de terminer le travail demandé et votre responsable vient vous voir.
- Vous manifestez une incompréhension des consignes de travail qui vous sont données et votre responsable réagit.
- Vous vous êtes trompé dans l'étiquetage des produits et votre responsable vous demande de passer à son bureau.

- Animer une discussion autour de la recherche de solutions, de pistes d'action concrètes et de manières de faire réalistes face à ces situations.

Les différentes propositions seront capitalisées dans le petit dépliant à remettre à l'ensemble des participants.

LES RAPPORTS SOCIAUX DE SEXE AU SEIN D'UNE EQUIPE DE TRAVAIL

Chacun pour soi ou tous pour quoi ?

PREMIERE PARTIE

Objectif pédagogique

Sensibiliser aux stéréotypes qui soutiennent les représentations que l'on a de l'autre sexe et aux relations qui peuvent en découler.

Déroulé pédagogique

- Annoncer une mise en situation et répartir le groupe avec 4 acteurs (2 garçons et 2 filles) et le reste d'observateurs.

- Présenter le contexte :

« Vous constituez l'équipe du service de salle d'un restaurant. Une personne est partie et ne sera pas remplacée avant 3 mois. Ses tâches sont à assurer par vous en plus de celles que vous effectuez. Vous devez les répartir entre vous et vous avez 10 minutes ».

- Ecrire les tâches au tableau :

- Astiquage quotidien de l'argenterie.
- Arrosage des plantes vertes et confection des bouquets destinés à décorer les tables, chaque matin.
- Nettoyage des toilettes à la fin de chaque service (midi et soir).
- Préparation des cocktails maison pendant les heures de service.
- Actualisation quotidienne des menus sur ordinateur.
- Sortie des poubelles et balayage de la salle à manger chaque soir.
- Dépliage, pliage et regroupement des tables et des chaises de la terrasse quotidiennement.

Les acteurs se placeront en cercle pour que les échanges soient facilités et les observateurs se positionneront de telle manière à pouvoir observer chacun, un des acteurs.

Les consignes aux observateurs leur seront précisées en aparté « vous prendrez des notes sur les attitudes de vos camarades, les types de réponses qu'ils font, leurs réactions, leurs mimiques et les expressions que vous percevrez sur leurs visages ».

- Lancer le signal du départ et laisser se dérouler la mise en situation.

Quand le temps est écoulé, rassembler les jeunes.

- Organiser un retour d'expressions sur ce qui s'est passé en distribuant la parole d'abord aux acteurs à partir des questions suivantes :

- Etes vous satisfait(e) des nouvelles activités que vous devez réaliser ? et pourquoi ?
- Etes vous satisfait(e) de la manière dont les décisions ont été prises ? et pourquoi ?

- Noter au tableau les points qui paraissent importants dans ce qui est exprimé.

- Donner ensuite la parole aux observateurs et compléter le tableau avec de nouveaux éléments qui seraient apportés.

- Conduire l'avancée de la réflexion avec le groupe entier en :

- Interrogeant la faisabilité des différentes tâches par les garçons et par les filles.
- Faisant ressortir les critères effectivement utilisés dans l'attribution des tâches.
- Mettant en avant les sentiments que cela peut générer chez les personnes.
- Alertant sur les relations que cela peut développer au sein d'une équipe de travail.

Evaluation

Elle s'organisera de façon identique aux 2 séances précédentes.

DEUXIEME PARTIE

Objectifs pédagogiques

Distinguer une attitude ouverte d'une attitude fermée et en donner du sens.

Sensibiliser à l'importance et à la possibilité d'arriver par négociation à des accords partagés.

Déroulé pédagogique

- Poser la question suivante aux jeunes qui ont participé à la mise en situation en qualité d'acteurs « Vous sentez vous plutôt gagnant ou perdant dans cette attribution des tâches ? »
- Illustrer la situation par un schéma avec les noms des jeunes, les activités qui leur ont été attribuées et leurs réponses à la question précédente. Mettez un titre à ce schéma (situation perdant / gagnant).
- Proposer ensuite d'étudier une situation de type gagnant / gagnant avec la même attribution de tâches.
- Accompagner le groupe à trouver des solutions pour un plus juste équilibre dans la réalisation des tâches attribuées en :
 - Notant au tableau un début de phrase « Je peux faire cette tâche si..... » pour inviter les jeunes à sortir d'un schéma binaire (c'est toi / c'est moi).
 - Introduisant et expliquant d'abord les notions de négociation et de compromis puis si le besoin s'en fait sentir, les notions d'alternance et de rotation.

Il est important que ce soit les jeunes qui trouvent eux-mêmes les solutions.

- Réaliser un autre schéma comme précédemment qui illustrera cette fois une situation gagnant / gagnant.
- Conclure en demandant aux jeunes de s'exprimer sur les 2 schémas.

Les différentes solutions seront capitalisées dans le petit dépliant à remettre à l'ensemble des participants.