

Questions de genre

Concepts et réflexions en vue de l'intégration de la dimension de genre dans le Bachelier en accueil et éducation du jeune enfant

Namur

28 avril 2023

Mathieu de Wasseige

Définir le genre

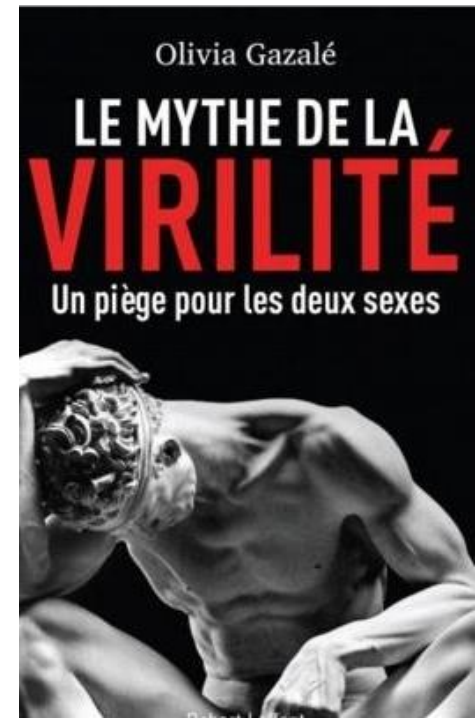
« Le genre est un concept. Ce n'est pas une théorie ni une idéologie mais un outil qui aide à penser » (Fassin, cité dans Soulier et Roucaute, 2013).

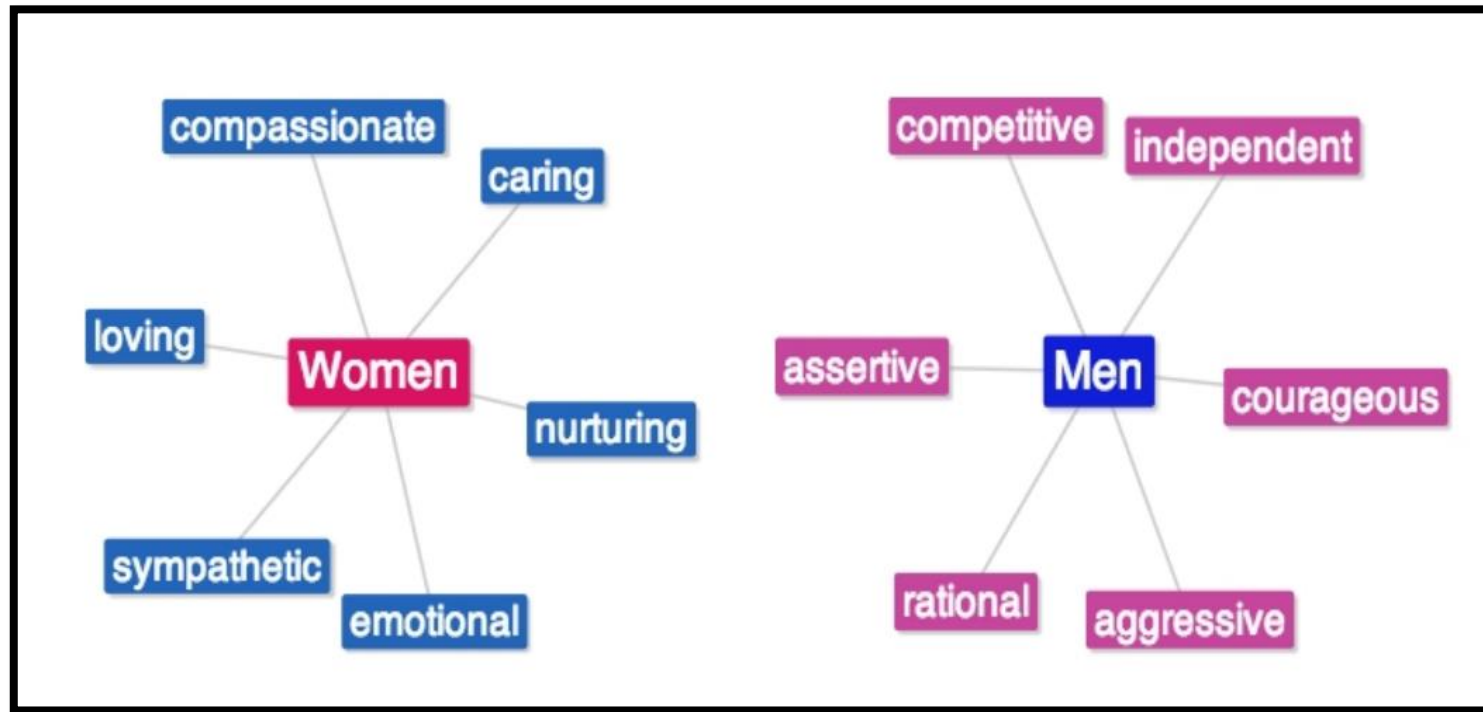
On fêtera bientôt les 100 ans des premiers développements du concept: Margaret Mead qui parlait de rôles sexuels et du fait que le « tempérament » ne découlait pas directement du sexe biologique (*Mœurs et sexualité en océanie*, 1963 (1928)).

« On ne naît pas femme, on le devient » (Beauvoir, 1949, t.2, p.13). « Ce que nous refusons, c'est l'idée que [les données biologiques] constituent pour elle un destin figé. Elles ne suffisent pas à définir une hiérarchie des sexes, elles n'expliquent pas pourquoi la femme est l'Autre » (t.1, p.73).

Genre - Sexe

- Genre = les idées sociales et culturelles de la féminité et masculinité qui sont attribuées aux différents sexes; les rôles **construits socialement**, les comportements, activités et attributs qu'une société donnée considère appropriés pour les femmes et les hommes
 - Enfermer les femmes et les hommes dans des rôles déterminés est contraire à leur émancipation, un "piège pour les deux sexes" (Gazalé, 2017)
 - Attention à l'idéologie de la complémentarité entre les sexes
- Importance de déconstruire notre socialisation dans sa perspective de genre





→ Une des nombreuses conséquences des **stéréotypes binaires** est la pression que beaucoup peuvent ressentir de se conformer à des représentations sociales stéréotypiques (avec une influence sur les actions, choix d'études, choix de carrières, d'habitation, résultats scolaires...) et/ou de **performer** une certaine forme de masculinité ou de féminité dans certains contextes (conseil d'administration, groupe non mixte d'amis hommes...).

(in)égalité femmes – hommes

- La Belgique est une bonne élève dans les classements mondiaux et européens (écarts salariaux, droits...)
- MAIS: l'égalité est largement plus formelle qu'elle n'existe dans les faits et dans les mentalités

Division du travail

- Les temps partiels en Belgique (2021)
 - 42.1% des femmes au travail sont en temps partiel
 - 11.6% des hommes au travail sont en temps partiel

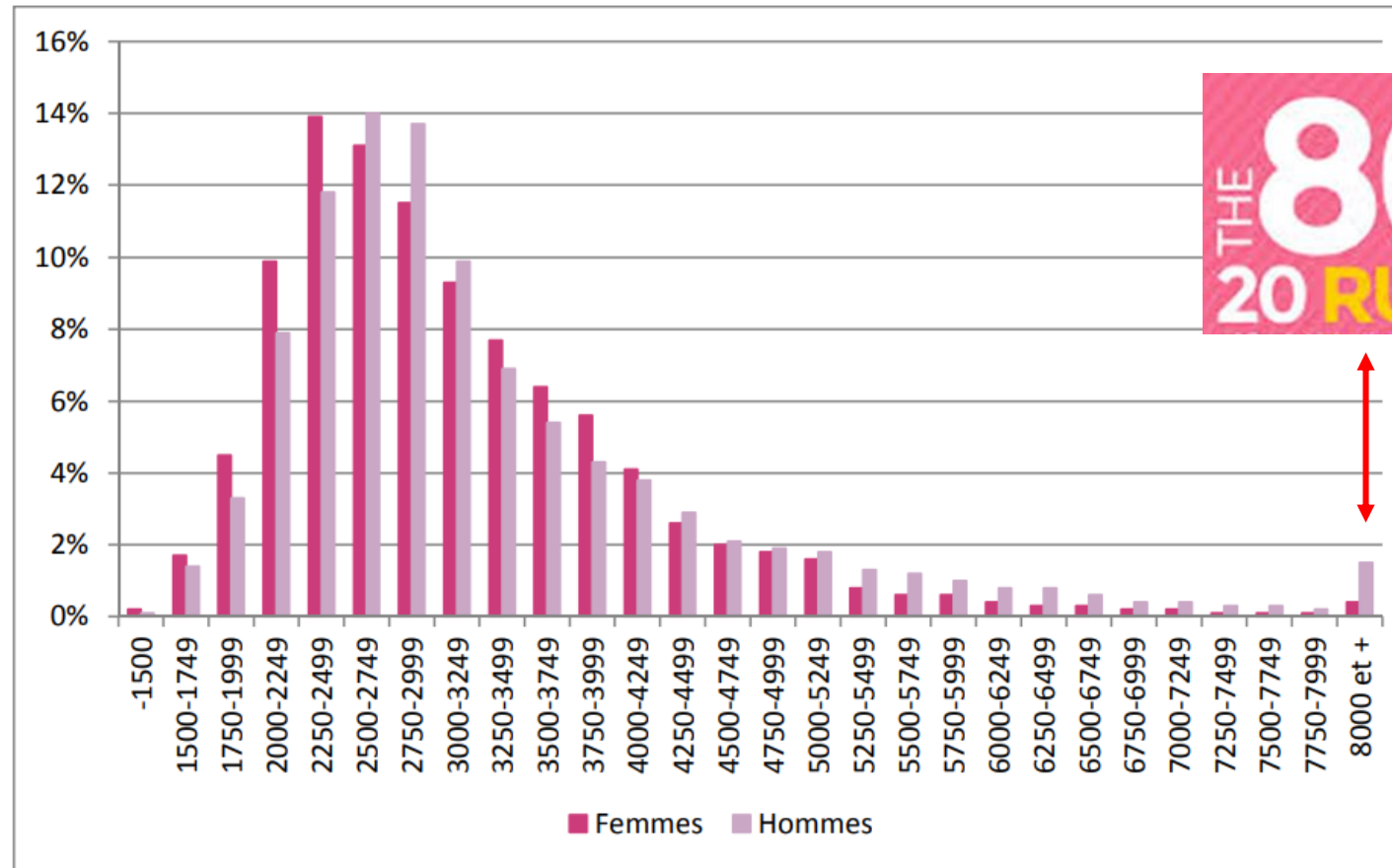
→ Différences de revenus
- Raison principale du temps partiel:
 - Hommes: 17,8%, le job offert n'est pas un temps plein
 - Femmes: 24.6%, s'occuper des enfants ou de personnes dépendantes



(Statbel, 2022)

Aspects économiques en Belgique

Graphique 3 : Répartition des femmes et des hommes parmi les catégories du salaire mensuel brut pour les travailleurs à temps plein (en euros) (2014)*



85,000 hommes
21,000 femmes
gagnent plus de
8000€/mois

(IEFH, 2017, p.11)

Genre et travail

- Le vécu et l'évolution de la carrière
 - *Le plafond de verre*
 - *L'escalator de verre*: les hommes progressent plus vite dans leur carrière dans les métiers où ils sont minoritaires comme dans les soins infirmiers (Buscatto et Fusulier, 2013; Williams, 1992).

A l'école

- Lavy et Sand (2015) montrent les grandes différences entre les résultats à des tests de mathématiques en primaire si les tests sont anonymisés (les filles performant légèrement mieux) ou non (les garçons performant alors mieux que les filles) + impact sur les choix d'options et d'études (sous-représentation des femmes en STEM).

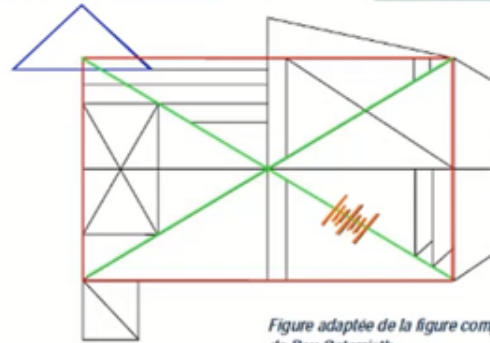
A l'école

- Sylvie Ayrat, *La fabrique des garçons. Sanctions et genre.*
- Environ 80% des sanctions en école primaire sont données aux garçons
- « la sanction consacre ce qu'elle prétend combattre : une identité masculine caricaturale qui s'exprime par le défi, la transgression, les conduites sexistes, homophobes et violentes » (p. 180) → attention particulière à être dans la prévention et la réparation plutôt que la punition

A l'école

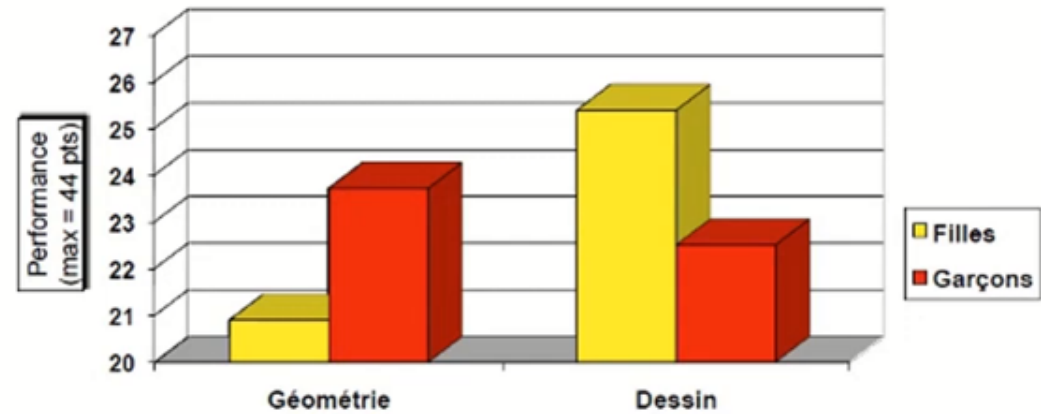
Menace du stéréotype

Test de géométrie OU Jeu de dessin



Variation F : 10%

Variation G : 3%



(Collet, 2021)

Choix des livres pour enfants

Analyse de toutes les publications de Alice Jeunesse et Mijade entre janvier 2018 et mai 2019 (Dieu, 2019, p.28). 13% des personnages qui ont un métier sont des femmes.

Catégorie de métiers	Nombre de sujets féminins (sur 5 métiers)	Nombre de sujets masculins (sur 34 métiers)
Protection, ordre, justice	-	6
Soin	1	2
Enseignement	-	3
Bricolage	-	3
Commerce	2	8
Politique	2	4
Sciences	-	2
Culturel	-	1
Autre	-	5

Dans la petite enfance et en maternelle...

LES ACTEURS DE PREMIÈRE LIGNE DU SECTEUR ACCOMPAGNEMENT

La mission Accompagnement de l'ONE proposée aux (futurs) parents tout au long du développement de l'enfant, est menée par les Partenaires Enfants-Parents sur l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Ils forment avec les médecins (environ 1000) et les volontaires (près de 4000) l'équipe de la consultation.

LES PARTENAIRES ENFANTS-PARENTS

L'ONE emploie en 2020, 870 Partenaires Enfants-Parents (PEP's) qui exercent sur l'ensemble de la Fédération

Wallonie-Bruxelles sur le terrain local, au contact des femmes enceintes et des familles avec enfants âgés de 0 à 6 ans.

Les Partenaires Enfants-Parents, l'organisation et l'encadrement en 2020

ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS À L'ONE	NOMBRE DE PEP'S	NOMBRE D'HOMMES	NOMBRE DE FEMMES	NOMBRE D'ETP COURANT	COORDINATION NOMBRE DE COORDINATEURS ACCOMPAGNEMENT	NOMBRE D'EQUIPES
Brabant wallon	44	0	44	34,45	2	6
Bruxelles	260	5	255	225,63	12	24
Hainaut	275	3	272	241,40	12	26
Liège	169	2	167	148,77	9	18
Luxembourg	53	0	53	44,67	2	6
Namur	69	2	67	60,97	4	7
TotaL PEP's	870	12	858	755,88	41	87

Partenaires enfants-parents
12 hommes (1,3%)
858 femmes (98,7%)

(ONE, 2020)

Répartition F - H	Femmes	Hommes
Crèches flamandes	14.479 (99,45%)	81 (0,55%)

(Peeters, 2013)

Répartition F - H	Femmes	Hommes
Maternel	97%	3%
Primaire	82%	18%

(FWB, 2017)

Pourquoi plus d'équilibre est important?

- Tant que femmes et hommes ont une socialisation très différente (et largement binaire):
 - Différences dans les interactions sociales, dans le jeu et la créativité, dans le soin...
 - Offrir des modèles de rôle différents, afin d'encourager les hommes à (entre autres) plus de parentalité, et montrer aux femmes que d'autres modèles fonctionnent
 - Des modèles de rôle variés ont une influence positive sur la construction identitaire (empathie, non-violence, équité...)

Professionnalisation des métiers de la petite enfance

- Tendence générale en Europe, à des degrés variables
- Relation entre professionnalisation et attrait du métier par les hommes mais cela n'entraîne pas forcément une augmentation du nombre d'hommes (Cameron, 2006, p.71):
- Condition: que ces fonctions ne soient pas fondées sur une professionnalité liée au genre, autrement dit sur les rôles de mère (Peeters, 2013, p.34).

Entraves à l'accès des hommes au secteur

- « Une professionnalité fondée sur une 'pratique de type maternel' constitue une entrave à l'accès des hommes dans ce secteur » (Cameron, 2006, p.76).
- Le genre participe de manière inconsciente à la construction de la professionnalité des tâches en rapport avec les jeunes enfants (Cameron, Moss et Owen, 1999)
- Plusieurs aspects du discours des enseignantes sur leur travail alignent leur rôle professionnel sur celui des mères (Dalli, 2002, p.82).

Dangers pour le secteur de la petite enfance

- De plus en plus de femmes ont des diplômes plus élevés et intègrent graduellement plus de secteurs dits moins féminins, mieux payés → risque de pénurie accrue dans le secteur (et dans celui des personnes âgées)
 - Représentations toujours stéréotypées (caractéristiques soi-disant naturelles des femmes)
- Moins confiance dans les hommes + crainte de pédophilie (Peeters, 2013, p.41)

Recommandations

- Pour assurer, au sein de la formation, l'éducation au genre d'une part, et la sensibilisation au genre et la dimension de genre du métier et des pratiques d'autre part, il faudrait **combiner un cours dédié en début de parcours, et l'intégration de ces questions dans les objectifs, critères d'évaluation... dans les cours disciplinaires et généraux**



En bac 1 par exemple, en « éléments de sciences humaines » (5ECTS), « développement de l'enfant » (10ECTS), « communication et TIC » (5ECTS), « éducation à la santé » (5ECTS), « identité professionnelle » (5ECTS) ...

Recommandations

- Former les directions, les équipes encadrantes et les membres du personnel et avoir une politique de genre volontariste, entre autres dans les cours et les pratiques pédagogiques, dans les stages...
- Avoir une politique de recrutement pro-active pour diminuer le déséquilibre hommes-femmes et avoir des enseignants masculins au bachelier, des maîtres de stage hommes...
- Créer un réseau 'petite enfance' d'étudiants et de professionnels masculins

Recommandations

- Porter une attention aux questions de genre et à la neutralité dans les centres d'orientation scolaire et centres d'orientation professionnelle

Home | Contact | Background | Literature | International | Presentations | Membership | Graduates | Conferences | Dads Club | Links
Courses & College Info + On-Line Application | Frequently Asked Questions

MiC
Men in Childcare



CHILDREN NEED MEN TOO !

Tel. 0131 664 1202 - e-mail: colin@meninchildcare.com

Courses and College Information / on-line application ([click here](#))

Men in Childcare is a registered charity no. SCO38642 - Funded by The Scottish Government and City of Edinburgh Council

Recommandations

- Discuter ouvertement des différences (perçues) de genre entre collègues et avec les étudiant·es
- Développer une construction de la professionnalité neutre pour encourager la participation des hommes à ces métiers
- **Attention:** « les mesures ne sont efficaces que si elles sont lancées à tous les niveaux et pour une longue période (10 ans) » (Peeters, 2013, p.47).

Recommandations

- PCG (Personne de Contact Genre) dès janvier 2023 (décret, mais 1/10^e temps par HE; doubler sur fonds propres?) + personne-relai formée aux questions de genre dans chaque département
- Conseil en prévention
- Conseil social
- Conseil pédagogique
- Personne responsable de la politique de genre (différente de la PCG)?

Liste de sources

- Ayral, Sylvie. (2011). *La fabrique des garçons. Sanctions et genre au collège*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Beauvoir, Simone de. (1976 [1949]). *Le deuxième sexe*. 2 tomes. Folio essais. Paris: Gallimard.
- Bereni, L., Chauvin, S., Jaunait, A. & Revillard, A. (2020). *Introduction aux études sur le genre*. Louvain la Neuve (Belgique): De Boeck.
- Buscatto Marie et Fusulier, Bernard. (2013). Les “masculinités” à l’épreuve des métiers “féminins” ». *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 44-2, mis en ligne le 20 janvier 2014, consulté le 27 mai 2021. DOI : 10.4000/rsa.1023
- Cameron, C. (2006). Male workers and professionalism. *Contemporary Issues in Early Childhood*, 7 (1), pp. 68-79
- Cameron, C. ; Moss, P. ; Owen, C. (1999). *Men in the Nursery : Gender and Caring Work*. Londres : Paul Chapman Ltd.
- Collet, Isabelle. (2021). Introduire le genre dans l’ESNU: une question de justice et d’excellence. Conférence Sophia « ESNU en tous genres ». 25 mars 2021.
- Dalli, C. (2002). Being a early childhood teacher : Images of professional practice and professional identity during the experience of starting childcare. *New Zealand Journal of Educational Studies*, 37 (1), pp. 73-85.
- Dieu, Camille. (2019). Les stéréotypes de genre dans la littérature dédiée aux enfants de six à neuf ans en Belgique francophone. Mémoire de fin d’étude. Bruxelles: IHECS.

Liste de sources

- FWB. (2017). Indicateurs de l'enseignement 2017. Consulté le 27 avril 2023 sur <http://www.egalitefillesgarcons.cfwb.be>
- Grossetête, M. (2010). L'enracinement social de la mortalité routière. *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 184, pp. 38-57.
- IEFH (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes). 2017. L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Consulté le 19 septembre 2018 sur <http://statbel.fgov.be>.
- Lavy, Victor et Sand, David. (2015). On the origins of gender human capital gap: short and long term consequences of teacher's stereotypical biases. *NBER Working Papers*, n°20909, National Bureau of Economic Research.
- Mead, Margaret. (1963 [1928]). *Mœurs et sexualité en océanie*. Paris: Plon.
- ONE (2020). *Rapport 2020. L'ONE en chiffres*. Consulté le 27 avril 2023 sur <https://www.one.be>
- Peeters, J. (2013). Professionnalité et genre : participation des hommes et petite enfance. Dans Bouve, C. et Rayna, S. *Petite enfance et participation*. Toulouse: Editions Eres.
- Williams, C.L. (1992). The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in "Female" Professions. *Social Problems*, 39 (3), pp.253-267.