

Les stéréotypes  
et les métiers

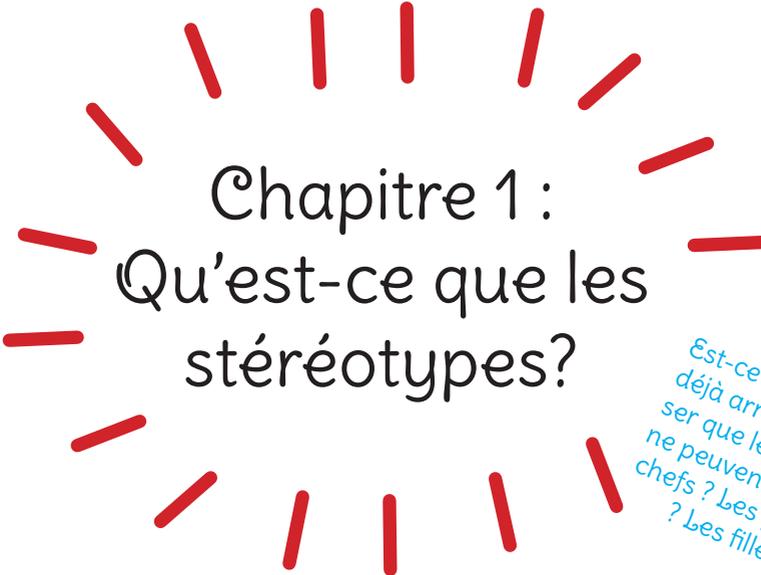
Mon

job

impossible

( ? )





# Chapitre 1 : Qu'est-ce que les stéréotypes?

Est-ce que ça vous  
déjà arrivé de pen-  
ser que les femmes  
ne peuvent pas être  
chefs ? Les garçons  
? Les filles ?

%

Les femmes représentent **plus de la moitié** des employés de la Commission européenne mais elles n'occupent qu'**un tiers** des postes de managers.

%

En Wallonie, plus d'**un Belge sur deux** possède un emploi. Mais parmi les Turcs, les Congolais ou les Marocains, seul **1 quart** a un emploi.

%

En 2001, seulement **7%** des 18-22 ans habitant un quartier défavorisé de Bruxelles fréquentait l'université, contre **23%** pour le reste de la Région.

Les stéréotypes semblent trouver leur origine dans ces chiffres : les femmes ne sont pas faites pour diriger, les étrangers ne travaillent pas, les plus pauvres n'ont pas le courage de faire des longues études. Mais ces stéréotypes parlent aussi d'inégalités : les femmes ont plus de difficultés à devenir dirigeantes, les étrangers à trouver du travail, les plus pauvres à trouver les ressources pour aller à l'université.

Les inégalités derrière ces chiffres sont bien réelles... mais d'où viennent-elles ?

- ... de l'éducation
- ... des moyens économiques
- ... des discriminations
- ... et aussi du fait que les minorités se limitent elles-mêmes... parce qu'elles croient aux stéréotypes !

**Alors qui était là en premier ?  
La poule ou l'oeuf ? L'inégalité  
ou le stéréotype ?**

# Qu'est-ce que les stéréotypes ?

**Synonymes** : préjugé, cliché.

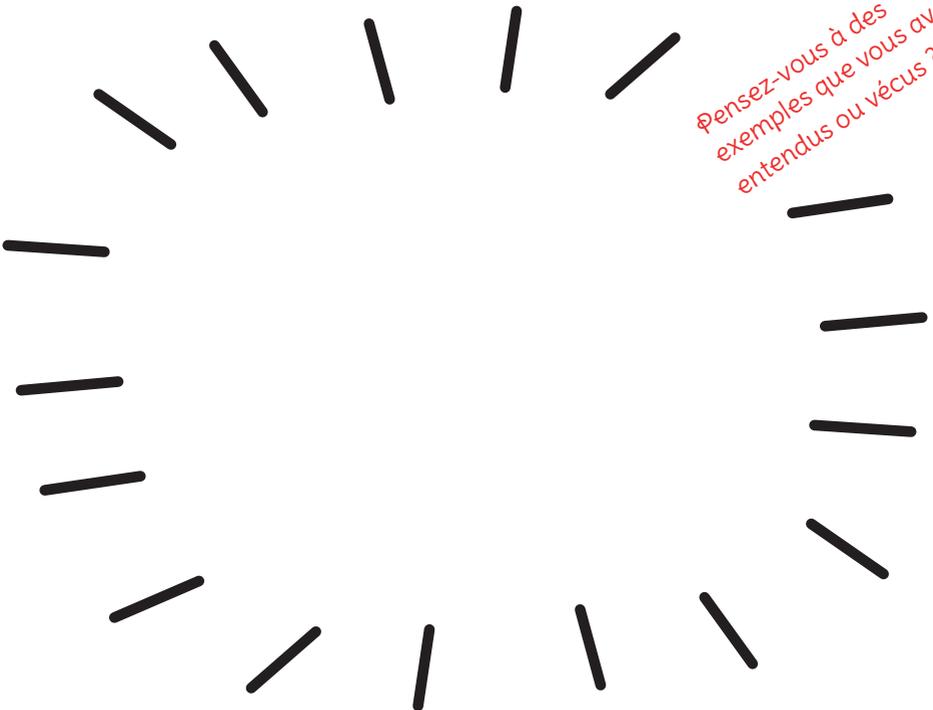
**Définition** : Représentation caricaturale, figée, opinion toute faite, simplifiée et sans réflexion sur un groupe humain.

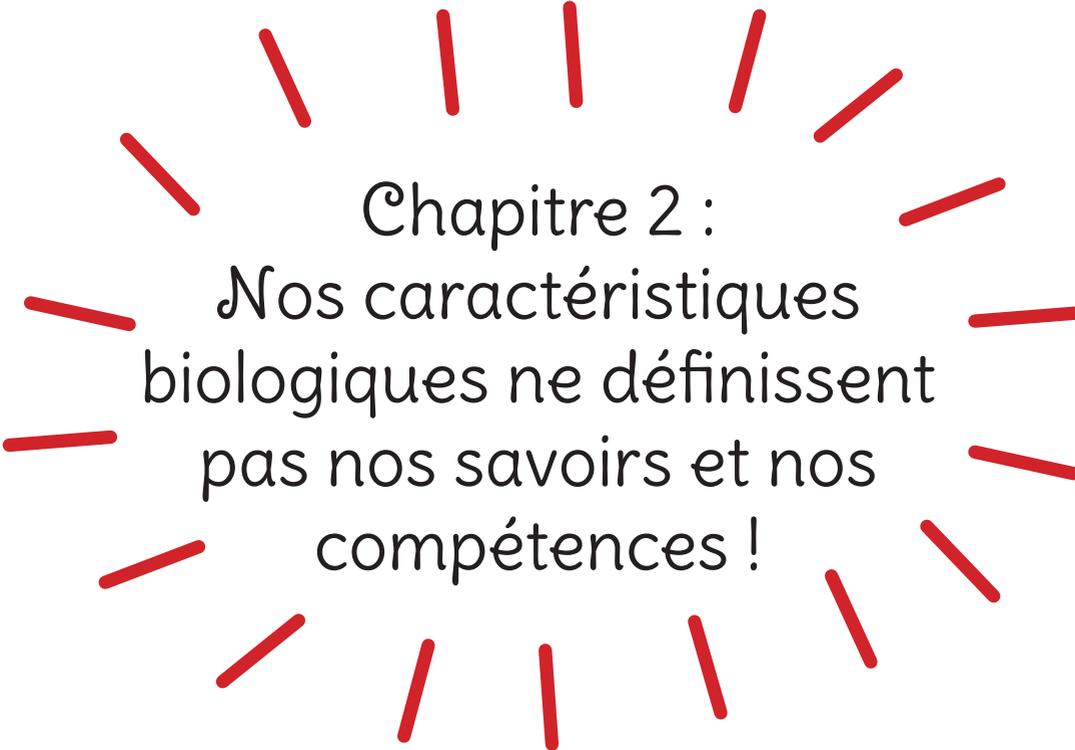
Au fondement de notre vie en société, il y a le « processus de catégorisation » du monde qui nous entoure. Cela veut dire qu'on découpe notre environnement en ensembles de personnes. On classe les informations, on leur met des « étiquettes ».

Ces étiquettes sont pratiques pour comprendre le monde mais elles sont dangereuses quand elles sont :

- **des images figées**, qui n'évoluent pas avec le temps et ne représentent donc plus l'actualité.
- **des images globalisantes**, qui ne tiennent pas compte de la diversité des personnes à l'intérieur d'un groupe.
- **des images simplificatrices**, qui se concentrent sur ce qui est visible et différent chez l'autre par rapport à notre propre culture.

*Pensez-vous à des exemples que vous avez entendus ou vécus ?*





## Chapitre 2 :

# Nos caractéristiques biologiques ne définissent pas nos savoirs et nos compétences !

**A la naissance nous héritons de caractéristiques biologiques (femme/homme, couleur de peau), ainsi que d'un prénom, d'un nom et de l'histoire de nos ancêtres.**

On a tendance à juger les autres et à se juger soi-même à partir de ces premières caractéristiques qui sont les plus visibles, comme si elles suffisaient à décrire qui nous sommes.

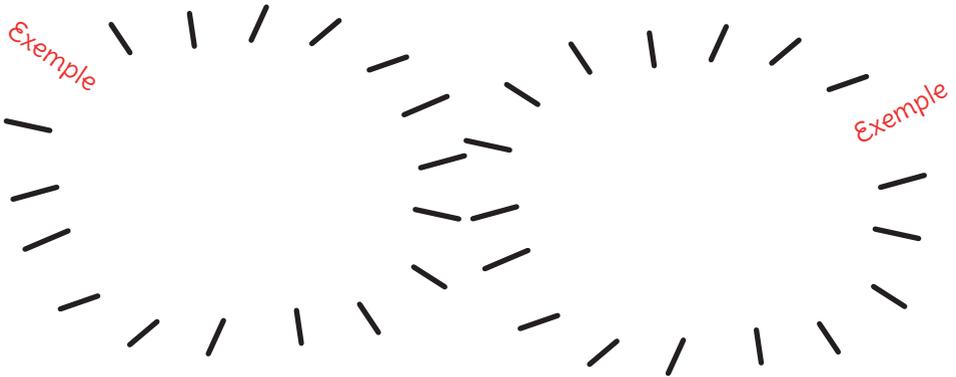
**Pourtant ils ne définissent qu'une petite partie de ce que nous devenons.** Qu'est-ce qui nous définit davantage ? [La culture, les rencontres, l'éducation, les expériences.](#)

En fait nous confondons la biologie et la culture, l'héritage et l'éducation : si les premiers sont fixes, les deuxièmes changent.

# Le sexe et le genre

**Le sexe** : les caractéristiques biologiques **fixes** du mâle et de la femelle.

**Le genre** : les caractéristiques **changeantes** des hommes et des femmes données par une culture.



Caractéristique biologique		Caractéristique culturelle	
an 0	an 2017	an 0	an 2017
femelle (chromosomes XX)	femelle (chromosomes XX)	pas le droit de vote	droit de vote
produit du lait	produit du lait	illettrée	plus de 50% des étudiants à l'université
peut être enceinte	peut être enceinte	ne peut choisir son mari	peut choisir son mari
<b>exactement la même chose</b>		<b>chose très différente !</b>	

En l'an 0 les femmes pensaient impossible d'être patron ou politicien, mais en fait elles en avaient déjà les capacités! Il faut se méfier des habitudes !

# Nom, couleur de peau... et culture

La couleur de peau est une caractéristique biologique visible qui amène souvent des stéréotypes culturels.

**Exemples de stéréotype culturels :** les noirs parlent forts, les arabes sont agressifs, etc.

Ces stéréotypes sont globalisants car il ne prennent pas en compte la diversité des individus.

La couleur de peau et le nom ne déterminent pas le comportement ou les capacités intellectuelles d'une personne.

De même la couleur de peau ou le nom ne déterminent pas la culture d'un individu.

**Exemples de déconstruction de stéréotypes sur la couleur de peau en lien avec la culture ou l'origine sociale :** un Marocain né à Casablanca et un enfant d'immigrés marocains né à Bruxelles n'auront pas la même culture. De même la couleur de peau ne détermine pas l'origine sociale. Par exemple il y a des 'blancs' pauvres comme il y a des 'noirs' riches, etc.

## Chika Unigwe, écrivaine :

«Lorsque je suis venue en Belgique, j'ai atterri dans un pays où j'étais avant tout une Noire. Je n'oublierai jamais ma première visite à l'agence pour l'emploi. J'avais à l'époque deux diplômes universitaires et je travaillais à mon doctorat . Cependant, je souhaitais faire une pause et j'étais à la recherche d'un emploi. À l'agence pour l'emploi, avant que j'aie eu le temps de dire quoi que ce soit, une femme m'a interpellé depuis son comptoir pour me signaler qu'ils étaient à la recherche d'une femme de ménage et que je pouvais commencer le jour même. Elle a seulement dit cela parce que j'étais Noire. Elle ne m'a même pas demandé mes diplômes, mes qualifications ou encore quel était le genre d'emploi que je cherchais. Être Noir, en Belgique et en 2013, signifie qu'on vit des allocations ou que, dans le meilleur des cas, on est ouvrier.

Les Belges sont rarement confrontés à des personnes d'une autre couleur dans une situation valorisante pour ces derniers, sauf peut-être à Bruxelles. A Turnhout, tous les Noirs travaillent à l'usine. La Flandre est une société très blanche. Si cette femme de l'agence pour l'emploi avait vu des Noirs exercer d'autres métiers, elle n'aurait peut-être pas réagi de cette façon.»

Source: Le Vif, Muriel Lefevre, 22/05/13

Personnes d'origine étrangère au gouvernement (Ministres)

	Belgique	Bruxelles
1990	0	0
2004	0	0
2014	0	1 (turc)
2017	0	1 (marocaine)



Lentement la culture change et il devient acceptable d'être dirigé par des 'personnes de couleur' en Belgique.

# L'origine sociale et les compétences

**Définition** : L'origine sociale est déterminée par la place de sa famille et de ses amis dans le système économique (le diplôme, le revenu). On peut parler de classes : classes populaires, classes moyennes, classes dirigeantes, ..

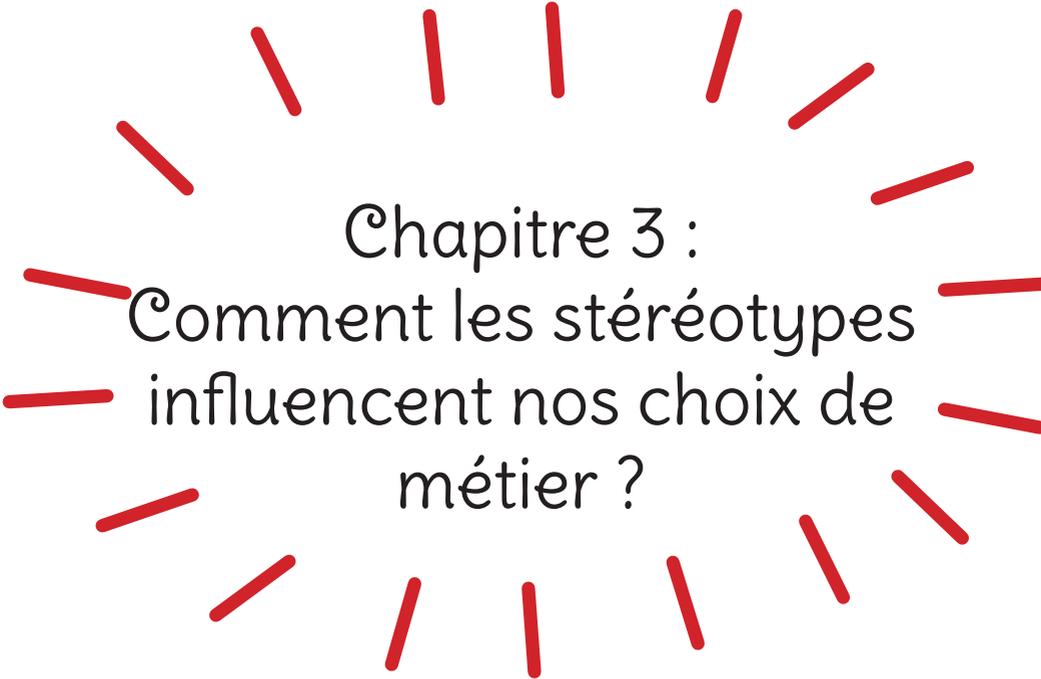
En 2011, Elio Di Rupo, fils d'immigré mineur devient Ministre Président de la Belgique, c'est l'exception qui confirme la règle !

Exemple de stéréotypes sur l'origine sociale

Parfois on a peur de faire mieux que nos parents pour ne pas les humilier ou parce qu'on pense que c'est impossible d'être plus forts qu'eux

**Qu'est-ce que la mobilité sociale ?** avant le 18e siècle on parlait d'ordre (par exemples les nobles, le clergé, ...) et il était pratiquement impossible de sortir de son 'ordre'. Ce n'est plus le cas aujourd'hui : on peut passer d'une classe à l'autre, même si cela requiert beaucoup d'efforts pour les classes les plus pauvres.

17e siècle		2004-2008	
Père	Enfants	Père	Enfants
Noble	Nobles !	Patron	13% patrons
Paysan	99% paysans !	Travailleur non qualifié	3% patrons
Ébéniste	99% ébénistes !	Travailleur non qualifié	46% travailleurs non qualifiés
<b>pas de mobilité sociale</b>		<b>un peu de mobilité sociale</b>	



# Chapitre 3 : Comment les stéréotypes influencent nos choix de métier ?

Les stéréotypes influencent notre vision des autres et plus grave de nous-mêmes ! 3 petites histoires...

## **Histoire 1 : La tête de l'emploi**

*Il était une fois un dirigeant d'une petite entreprise familiale dans la banlieue de Paris. Le personnel vieillissant, il sentit qu'il devait renouveler la dynamique de travail sous peine de mettre la clé sous la porte... Il décida de s'essayer au recrutement par candidature anonyme. Qu'est-ce qu'un recrutement anonyme ? C'est le choix d'un nouvel employé sans connaître son prénom, son nom, son visage (photo), son adresse ou sa date de naissance. En quelques années le visage de son entreprise change totalement. En sélectionnant ses recrues uniquement par rapport à leurs formations et expériences, le personnel devint plus féminin, plus jeune et ses origines plus diversifiées.*

**Morale de l'histoire : l'emploi ne fait pas la tête !**

## Histoire 2 : Auto-disqualification

Il était une fois deux psychologues (Jean-Claude Croizet et Virginie Bonnot) qui décidèrent de faire une expérience. Ils rassemblèrent 2 groupes de jeunes étudiantes à l'université pour leur présenter le même exercice de statistique. Les psychologues dirent au groupe 1 que 'dans cette université, les étudiants pensent que les femmes et les hommes sont tout aussi bons en mathématique'. Ils dirent au groupe 2 que 'dans cette université, les étudiants pensent que les femmes sont nettement moins bonnes en mathématique'.

Résultat ? Le premier groupe eut des meilleurs résultats que le premier.

Morale de l'histoire : si on nous disait plus souvent que tout le monde est égaux, le monde serait sûrement plus égalitaire.

Est-ce qu'on vous a déjà dit que vous étiez nul dans un domaine et cela vous bloque ? Savez-vous que tout s'exerce ?

## Histoire 3 : La prédiction de l'échec

Il était une fois 3 psychologues – encore ! - Pascal Huguet, Sophie Brunot et Jean-Marc Monteil. Un eut une idée : ils rassemblèrent 2 groupes d'élèves à qui ils montrèrent un dessin assez compliqué et abstrait pendant 50 secondes. Ensuite les élèves devaient le redessiner de mémoire. Mais avant l'exercice, ils annoncèrent au premier groupe que c'était un exercice de géométrie. Au deuxième groupe ils annoncèrent que c'était un exercice de dessin. Résultat ? Les mauvais élèves réussirent moins bien dans le premier groupe que les bons élèves, alors qu'ils réussirent aussi bien que les bons élèves dans le second !

Morale de l'histoire : nos compétences sont influencées par le contexte. Quand on nous dit qu'on est nul dans tel domaine, le nom du domaine lui-même suffit à nous faire échouer et prend le dessus sur le contenu de l'exercice.

# Les stéréotypes influencent notre évaluation des métiers

Qui pense qu'être médecin est mieux que d'être cuisinier ? Pourquoi ?

C'est quoi "être mieux" ? C'est quoi notre but dans la vie ?

Un médecin est-il plus heureux qu'un cuisinier ?

Être heureux au travail : reconnaissance sociale, revenu. Aujourd'hui le salaire reste toujours l'un des critères principaux dans le choix d'un nouveau poste, particulièrement chez les plus jeunes.

Les stéréotypes  
et les métiers





© Habitants des images asbl 2017

Habitants des images ASBL est née de la collaboration de deux artistes, Adèle Jacot et Mélanie Peduzzi, respectivement spécialisées dans l'urbanisme et la photographie. Elles défendent un art qui fait écho à des questions sociales ou urbaines et qui met à contribution active les personnes concernées : participant-e-s, habitant-e-s, institutions.

L'utilisation de la photographique et de l'écriture à partir d'un cadre de fiction est une des spécialités d'Habitants des images. Elle permet de réfléchir ensemble à une question de fond pour l'aborder de manière à la fois ludique et engagée.

Si vous aussi, vous souhaitez être accompagné-e-s par le duo d'artistes, n'hésitez pas à vous adresser à [admin@habitants-des-images.be](mailto:admin@habitants-des-images.be). Le travail peut être mené au fil de 2 à 5 séances, sur une thématique à déterminer ensemble.

[www.habitants-des-images.be](http://www.habitants-des-images.be)



ville, art et action