Choix d'un métier : déjoue les obstacles invisibles !

La séquence en deux mots

Les activités permettent d'ouvrir la discussion autour des stéréotypes et des discriminations dans le monde professionnel. Dans leurs réflexions sur leur choix professionnel, les élèves sont amené·e·s à évaluer leurs aptitudes personnelles et à définir un pré choix de métier.

La séquence vise à les rendre attentifs et attentives au contexte extérieur, plus particulièrement aux obstacles invisibles exercés par le marché du travail sur les femmes et les hommes : la paroi et le plafond de verre.

Objectifs du Plan d'études romand

Capacités transversales	**Collaboration**	• Prise en compte de l'autre • Connaissance de soi • Action dans le groupe
	Communication	Circulation de l'information
	Pensée créatrice	Développement de la pensée divergente : se libérer des préjugés et des stéréotypes
	Démarche réflexive	Remise en question et décentration de soi

Formation générale	**FG 33**	Construire un ou des projets personnels à visée scolaire et/ou professionnelle : … en identifiant ses propres goûts, ses intérêts, son potentiel par rapport à son avenir et en se dégageant des stéréotypes

NB : Les objectifs peuvent dépendre du choix des activités.

Déroulement

Mise en situation

Annoncer aux élèves qu'on va parler des choix de métiers. Demander aux élèves quels stages elles et ils ont déjà réalisés ainsi que les métiers vers lesquels elles et ils souhaitent se tourner.

Activités

Mon métier

- Distribuer la fiche *Mon métier* (p. 233). Les élèves lisent les deux textes dans lesquels des personnes témoignent de leur activité professionnelle. Elles et ils essaient de déterminer s'il s'agit du témoignage d'une femme ou de celui d'un homme et sont amenés à donner les arguments qui ont permis l'attribution du témoignage à l'un ou l'autre sexe. Le travail peut être réalisé individuellement ou par groupes de deux.

- En collectif, faire une mise en commun. Les élèves expriment les arguments selon lesquels chaque témoignage a été attribué à une femme ou à un homme. Questionner ensuite les idées reçues selon lesquelles les hommes seraient plus forts en informatique, plus aptes à prendre des responsabilités et à diriger tandis que les femmes seraient plus douées pour aider et prendre soin des autres et capables de davantage de patience et de compréhension.

Témoignage N° 1 : Marie, cheffe de projet au sein du service informatique d'un groupe d'assurances (source : www.femmesdunumerique.com)

Témoignage N° 2 : Julien, assistant socio-éducatif dans un EMS (source : https://zoom-vd.ch)

Ces informations sont données pour information à l'enseignant·e comme source des textes. À noter que le fait de savoir si les témoignages sont ceux de femmes ou d'hommes n'est pas nécessairement utile à l'activité.

Paroi et plafond de verre

À ce jour, le marché du travail en Suisse n'offre pas les mêmes chances aux femmes et aux hommes.

Ouvrir la discussion avec les élèves en illustrant les propos avec deux métiers : infirmier/ère et employé·e de banque.

- Observer avec les élèves les graphiques *Formation professionnelle initiale selon les domaines d'études et le sexe, en 2016 et Salaires moyens selon le secteur économique, 2017* (p. 234).
  Ouvrir la discussion avec les élèves : Quels constats peuvent être faits sur ces graphiques ?
- Demander aux élèves d'expliquer la symbolique de la « paroi de verre », qu'est-ce que cela évoque pour elles et eux ?

Les secteurs économiques où les personnes actives sont majoritairement des femmes ont une rémunération moyenne inférieure aux autres. À l'inverse, les secteurs économiques où les personnes actives sont majoritairement des hommes ont une rémunération moyenne supérieure aux autres, même si la formation est moins poussée.

Ce phénomène est appelé « paroi de verre ».

Voir lexique p. 270 : Ségrégation horizontale et verticale

- Observer avec les élèves le graphique *Pourcentages femmes-hommes selon le niveau hiérarchique dans le secteur bancaire suisse, 2017* (p. 235).

- Quels constats peuvent être faits sur ce graphique ? Demander aux élèves d'expliquer la symbolique du « plafond de verre ». Qu'est-ce que cela évoque pour elles et eux ?

Le secteur bancaire occupe un nombre relativement équilibré d'employés et d'employées (56 % / 44 %). Or la répartition des femmes et des hommes dans la hiérarchie des banques est très différente. Ainsi, les hommes occupent majoritairement les postes à responsabilité, qui sont aussi les mieux rémunérés.

Ce phénomène est appelé « plafond de verre ».

Voir lexique p. 270 : Ségrégation horizontale et verticale

Le portrait d'un métier

Préparer avec les élèves une interview d'une personne pour découvrir son métier. Élaborer avec les élèves un questionnaire. Demander aux élèves de choisir une personne dans leur entourage, idéalement, si cela est possible, en ciblant des personnes exerçant un métier encore majoritairement exercé par l'autre sexe afin de présenter diverses professions. Demander aux élèves de réaliser l'interview en dehors de l'école. Chaque élève écrit ensuite un petit texte sur ce métier, décrit le quotidien de la personne qui l'exerce, les qualités utiles à l'exercice de son métier, etc. Chaque élève présente ensuite le portrait de la personne choisie. Les textes sont affichés.

S'il est difficile de réaliser des interviews ou de trouver des personnes à interviewer, il est possible de demander aux élèves d'imaginer le portrait d'une personne exerçant un métier atypique. L'activité peut également être réalisée dans le cadre de la Journée Oser tous les métiers / Futur en tous genres par exemple.

Des équipes dirigeantes mixtes

Selon plusieurs études (McKinsey, Credit Suisse, 2016), les entreprises les plus performantes financièrement sont celles dont les équipes dirigeantes sont mixtes. Une économie dynamique a besoin d'entreprises aux équipes dirigeantes mixtes et il est donc indispensable que les femmes accèdent à tous les secteurs et tous les niveaux hiérarchiques.

Par groupe, demander aux élèves de faire des recherches sur internet sur ces études. Les élèves présentent ensuite les résultats qu'elles et ils ont trouvé.

Conclusion

Conclure en réfléchissant avec les élèves à l'impact des stéréotypes sur les choix d'orientation des garçons et des filles. Par ailleurs, le marché du travail en Suisse est traversé par des parois et des plafonds de verre. Au-delà de ses compétences personnelles, il est important de discerner les situations où parois et plafonds invisibles empêchent l'accès à des postes de travail désirés. Se rendre compte de ces éléments permet de se préparer à déjouer ces éléments dans sa future vie professionnelle.

Dans le cadre de discussions sur les choix professionnels des élèves ou lors de présentation de métiers, il est important d'être attentif et attentive à présenter les métiers en tenant compte de la représentation des sexes, que ce soit au niveau verbal ou dans les illustrations (parler des noms de métiers au féminin et au masculin pour tous les métiers, montrer des personnes des deux sexes exerçant ces métiers, etc.).

Prolongements

- Rechercher sur internet des articles présentant des pionniers/ières professionnel·le·s et les lire avec la classe.
- Rechercher des exemples de femmes ou d'hommes exerçant des métiers atypiques dans l'entourage des élèves ou dans des films et des séries qu'elles et ils connaissent.
- Étudier la répartition femmes-hommes dans les entreprises en variant le secteur économique, le secteur public/privé ou la situation de la relève.

Par exemple, article sur Leslie Jeannet, première femme à avoir obtenu un CFC de mécanicienne sur grosses machines en Suisse romande : (www.arcinfo.ch/articles/regions/montagnes/leslie-1ere-doctoresse-des-grosses-machines-281473)

Le *Schilling Report* propose des données comparatives sur la position des femmes dans 113 entreprises en Suisse.

Visées égalitaires

La séquence permet de réfléchir aux idées reçues concernant l'exercice d'une profession et à déconstruire certaines croyances sur l'exercice de ces métiers. Les stéréotypes sont encore largement présents et empêchent filles comme garçons de se projeter dans certaines professions. Il est important de montrer aux jeunes une gamme large de métiers possibles, afin d'ouvrir les horizons des filles comme des garçons.

La séquence permet également d'identifier les obstacles liés au sexe dans l'exercice d'un métier et d'ouvrir la discussion sur les stratégies et les ressources qui peuvent être mises en place pour les contourner.

S'il est important de déconstruire les idées reçues sur les métiers et de démontrer que chaque métier peut être exercé par tous et toutes, il est également fondamental de discuter avec les élèves des situations où parois et plafonds invisibles limitent l'accès à des postes de travail, au-delà des compétences personnelles et des intérêts pour un métier. Se rendre compte de ces éléments permet de se préparer à déjouer ces éléments dans sa future vie professionnelle.

Actuellement, en Suisse, l'égalité des chances entre femmes et hommes n'est pas assurée. La présentation de deux phénomènes -plafond de verre et parois de verre- permet de prendre conscience de cette situation.

Des références pour aller plus loin

- Vouillot, Françoise. (2014). *Les métiers ont-ils un sexe?* Paris : Belin.
- *Schilling Report, Transparence au sommet*, 2017. www.schillingreport.ch

  Depuis 2006, la société Guido Schilling analyse la composition des directions et des conseils d'administration des quelque 100 plus grands employeurs suisses. Elle examine en détail la composition des organes directeurs du secteur public, ainsi que la relève en vue de la diversité des genres au sein de l'économie suisse. Leur rapport est disponible sur internet.

- Enquête sur la structure des salaires, Office fédéral de la statistique

  L'enquête sur la structure des salaires (ESS) est un sondage écrit, réalisé tous les deux ans auprès des entreprises en Suisse. Elle permet de décrire régulièrement, à partir de données représentatives, la structure des salaires dans l'ensemble des branches économiques des secteurs secondaire et tertiaire. Elle s'intéresse non seulement à la branche économique et à la taille de l'entreprise concernée, mais aussi aux caractéristiques individuelles des salariés et des postes de travail. www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/enquetes/lse.html

- McKinsey, Women Matter

  La série d'études « Women Matter » menées par McKinsey depuis près de dix ans a montré une corrélation entre la mixité au sein des instances dirigeantes des entreprises et une meilleure performance. www.mckinsey.com/france/our-insights/women-matter-2016/fr-fr

- Credit Suisse Research Institute, The Credit Suisse Gender 3000
  https://www.credit-suisse.com/about-us-news/en/articles/news-and-expertise/gender-diversification-europe-in-the-lead-201706.html

Mon métier

Prénom :

Lis ces deux textes dans lesquels des personnes parlent de leur métier puis réponds aux questions.

Témoignage N° 1

Je mets en place et pilote des projets au sein du service informatique d'une grande entreprise. Il y a quelquefois des projets très lourds et difficiles à gérer, ce qui peut amener beaucoup de pression. Mais j'ai une bonne résistance au stress et j'aime relever des défis. Dernièrement, j'ai supervisé l'installation d'un nouvel anti-virus sur l'ensemble des 1'500 postes informatiques de la société. Il fallait que ce soit fait rapidement pour gêner le moins possible les personnes qui travaillent et pour que tout le monde soit équipé au plus vite. Dans mon métier, il faut être autonome et aimer prendre des responsabilités. Il faut aussi être capable de diriger un groupe de personnes et savoir prendre des décisions de manière à atteindre les objectifs fixés.

Témoignage N° 2

Je travaille auprès de personnes âgées dans un EMS. J'anime notamment des ateliers qui leur permettent de se divertir et de les stimuler. Il m'arrive de les aider à choisir leurs vêtements ou de les assister dans leurs gestes quotidiens. Nous faisons également des sorties. Mon métier exige de la créativité mais aussi beaucoup de patience et d'écoute. Les personnes âgées ont notamment des troubles de la mémoire, ce qui implique de répéter souvent les choses. Malgré tout, elles ont toujours des histoires à raconter et je trouve ces échanges vraiment enrichissants. Il faut également faire preuve d'un bon sens de l'organisation afin de garantir à chaque personne la meilleure qualité d'encadrement.

Selon moi :

La personne témoin N° 1 est : ○ un homme ○ une femme

La personne témoin N° 2 est : ○ un homme ○ une femme

Mes arguments :

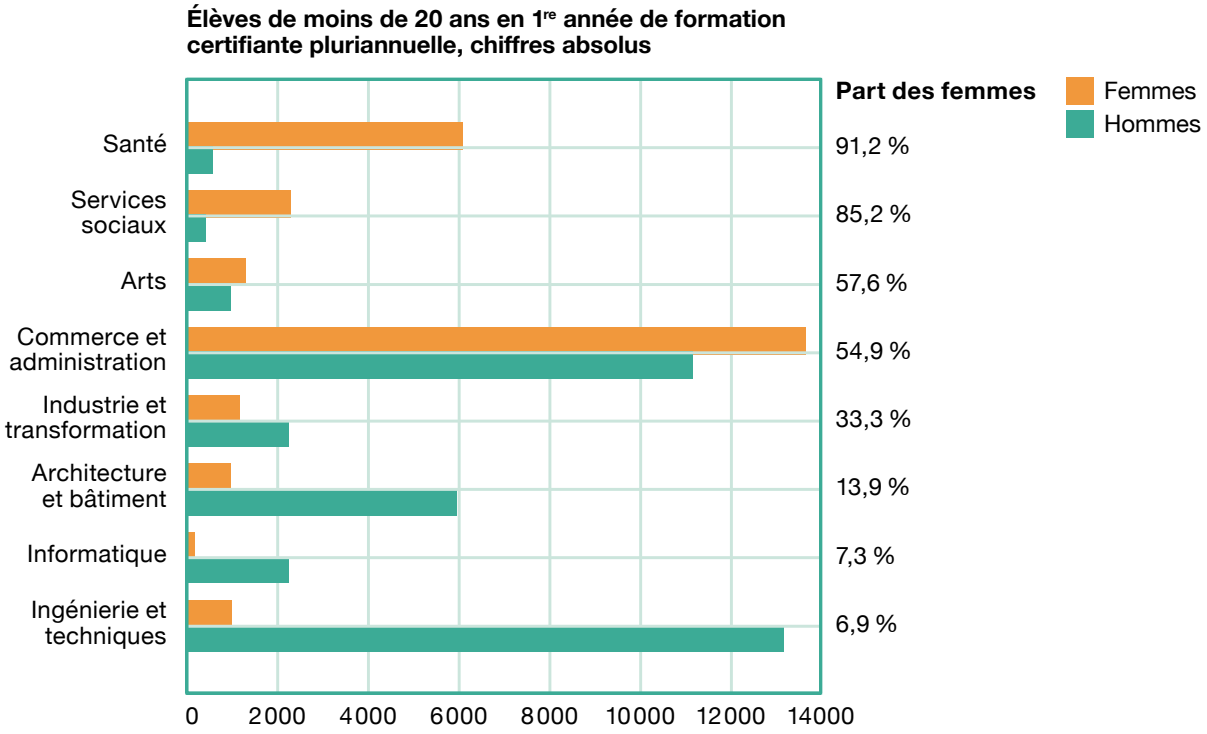
.....

.....

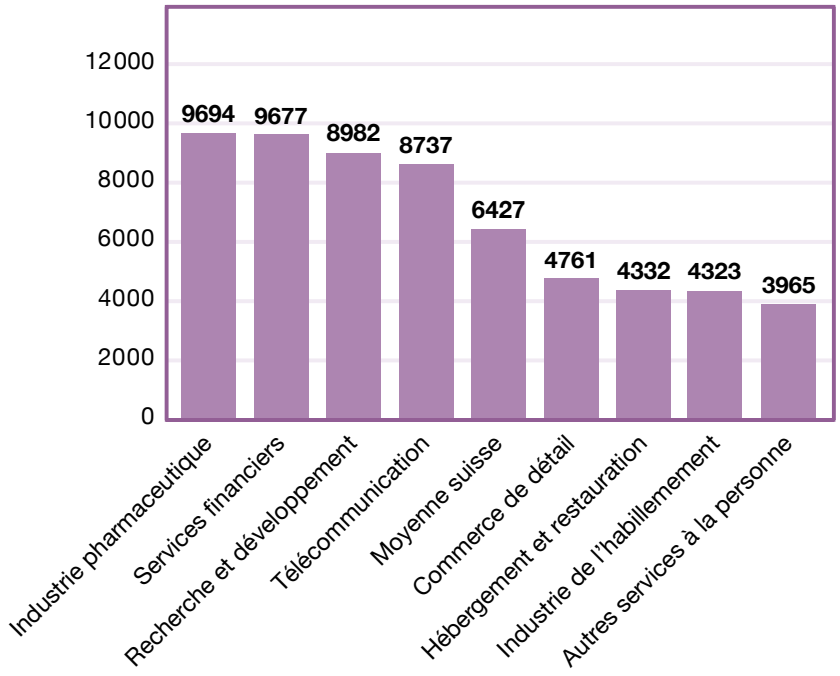
Graphiques

Observe ces graphiques

Formation professionnelle initiale selon les domaines d'études et le sexe, en 2016

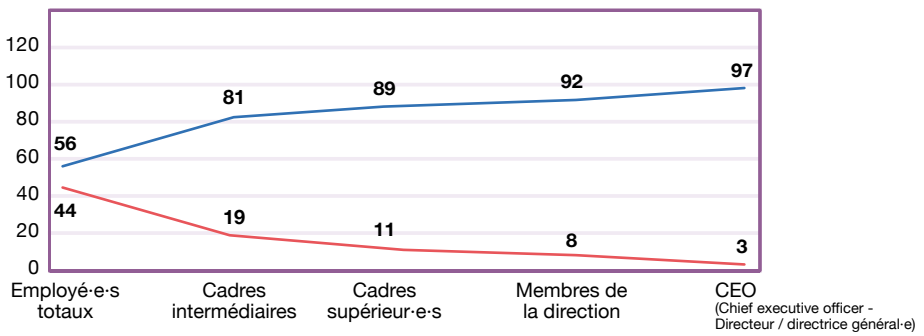


Salaires moyens selon le secteur économique



Source : Office fédéral de la statistique, *Vie active et rémunération du travail*, Panorama, mars 2017.

Pourcentage femmes-hommes selon le niveau hiérarchique dans le secteur bancaire suisse



Source : *Schilling Report 2017*. Corpus : 34 banques en Suisse : les deux grandes banques, plusieurs grandes banques privées et 19 banques cantonales