



**LE 8 DÉCEMBRE, C'EST TOUJOURS
LA JOURNÉE INTERNATIONALE
DES DROITS DES FEMMES POUR FO**

LES NORMES MASCULINES/FÉMININES AU TRAVAIL

La parole a été donnée aux hommes afin qu'ils témoignent de leur perception des normes « dites masculines » et de leurs relations avec les femmes, à la fois dans l'entreprise et dans la sphère familiale.

Des normes et des codes quasi incontournables à tous les niveaux des entreprises.

Ceci se traduit par des comportements et des attitudes que l'on retrouve notamment dans les milieux de pouvoir :

- **Éviter le féminin** : ne jamais se conformer publiquement à une norme dite féminine (l'empathie, l'écoute, la recherche de consensus, l'émotivité, le doux) afin d'éviter le ridicule ou le rejet.
- **Être un gagnant** : est qualifié de masculin tout comportement qui accroît la richesse, le prestige social ou le pouvoir.
- **Ne jamais montrer une faille dans l'armure** : se montrer dur de corps et d'esprit, ne fuyant jamais la menace physique et en dissimulant les émotions.
- **Faire partie du clan, être « one of the boys »** : gagner l'admiration et la camaraderie de ses pairs, en montrant que l'on préfère la compagnie des hommes, mais aussi en participant à des passe-temps ou activités dites masculines.

Ces codes sont devenus quasi incontournables pour progresser dans la carrière. Ils induiraient certaines modalités de gouvernance et de relations de travail.

Tous les hommes interrogés ont mis en doute ces normes dites masculines.

Ils s'en démarquent, au prix de reconfigurations parfois subtiles. Les hommes les plus jeunes considérant même qu'il s'agit de « marqueurs du passé ».

Émerge ainsi un sentiment de double dépossession :

- **Dépossession** d'un univers dont ils étaient les maîtres, le **monde du travail** car l'entreprise ne rend pas toujours les promesses escomptées et les femmes, partenaires admirées, deviennent aussi des concurrentes enviées.
- **Dépossession** d'un univers, la famille, dans lequel leur ancien statut de pourvoyeur de revenu et de chef de famille doit évoluer vers une nouvelle place à reconfigurer.

L'égalité femmes/hommes dans le travail est freinée par l'inégalité pères/mères dans la famille.

Mais la situation évolue et les hommes, parmi les plus jeunes, expérimentent de nouveaux réglages.

Le **désir de concilier vie professionnelle et vie personnelle** s'exprime de plus en plus et il devient difficile pour les hommes d'avancer en clivant les deux sphères.

Deux pistes apparaissent :

- **Travailler sur les systèmes de représentation** dans l'ensemble de la société, par la mise en œuvre délibérée d'une culture de l'égalité.
- Pour les entreprises et les politiques publiques, **favoriser un réel exercice de la parentalité** et tout au long de la vie des pères et des mères.

Les hommes doivent devenir des acteurs de l'égalité professionnelle à part entière. Ces mutations sont des opportunités pour interroger les modèles masculins d'accessibilité et d'exercice du pouvoir, mais également de questionner leur modèle d'implication personnelle et familiale.

Pour FO Énergie et Mines, les entreprises doivent agir sur ces normes d'une manière radicale et pas uniquement sur des discours de façade. Les comportements et les attitudes des employeurs doivent évoluer sur de nombreux aspects car l'égalité femmes/hommes contribuera à une diminution des risques internes de démotivation et de désengagement des salariés.

