

DISCRIMINATIONS DANS LE DOMAINE TECHNIQUE : LE FONCTIONNEMENT DU STEREOTYPE DE GENRE

Chantal Morley et Martina McDonnell
Institut Mines-Telecom/Télécom École de Management

Résumé

L'objectif de ce chapitre est d'apporter un éclairage empirique sur la circulation des stéréotypes de genre en lien avec la technique. Nous montrons que l'on peut recenser des types de pratiques, le plus souvent langagières, qui contribuent à maintenir le stéréotype liant technique et masculin, ainsi que d'autres pratiques qui au contraire affaiblissent l'association.

Mots clés : genre ; stéréotype ; TIC ; théorie de la structuration

Introduction

La discrimination est définie comme l'application d'un traitement inégal à des personnes ou des groupes considérés comme égaux. La faible représentation des femmes dans le domaine technique, notamment celui des technologies de l'information et de la communication (TIC) (NCWIT, 2012) n'est pas sans lien avec des phénomènes de discrimination, comme nous allons le voir. En Europe, on ne compte que 30% de femmes parmi les 7 millions de travailleurs dans le secteur du numérique, où les hommes dominent à tous les niveaux, en particulier au niveau des décideurs (European Commission, 2013). Depuis plusieurs décennies, des mesures ont été prises pour essayer d'augmenter la représentation des femmes dans les filières et métiers liés aux TIC (discours dans l'espace public, associations de soutien aux femmes, récompenses destinées aux femmes, communication dans les écoles...). Les résultats sont cependant limités (McGrathCohoon&Aspray, 2006 ; Craig et al., 2009). Les recherches qui depuis plus de 30 ans cherchent à expliquer pourquoi femmes et hommes ne sont pas également représentés dans différents domaines d'activités, peuvent être classées en trois groupes selon leur approche (Jouët, 2003 ; Gill&Grint, 1995 ; Van Zoonen, 1992). Dans le premier groupe, les recherches partent de l'idée que la différence biologique sexuée se traduit par des différences psycho-sociologiques fondamentales, ce qui conduit notamment à des orientations professionnelles différenciées selon le sexe. Cette approche peine toutefois à rendre compte du fait que des femmes ont brillamment pénétré le domaine nouveau de l'informatique dès les années 1940 (Morley, 2004). Dans le deuxième groupe, les barrières sociales et les discriminations institutionnelles sont avancées comme les causes majeures du phénomène, les femmes ayant pendant longtemps été écartées des domaines techniques. La troisième approche, qui est privilégiée par une majorité de travaux récents, adopte une vue plus large de ces obstacles et notamment du fait que les différences d'attitudes face aux TIC sont socialement construites : ainsi, une «culture masculine» s'est développée dans le monde du numérique (Wacjman, 1991), et le stéréotype de genre y reste dominant (Clayton et al., 2012).

Ce stéréotype de genre exprime en particulier une moindre valeur professionnelle des femmes dans les métiers du numérique par rapport aux hommes, déclinaison de la « valence différentielle des sexes » selon l'expression de F.Héritier (2002). Or, la discrimination repose précisément sur une séparation en catégories que l'on hiérarchise par des jugements de valeur (Fraise, 2011). Des discriminations en lien avec le stéréotype de genre ont ainsi été mises en évidence dans les métiers des TIC depuis plus de vingt ans. Nous allons en donner trois

exemples. D'abord l'étude de (Catalyst, 1992) a montré que les ingénieures sont freinées ou bloquées dans leur avancement en raison de leur sexe par des pratiques qui reposent sur une représentation dévalorisante des femmes : une attitude paternaliste conduisant à leur donner des tâches jugées plus faciles ; un rejet vis-à-vis de celles qui font preuve de compétence et de la confiance en elles, car elles sont jugées trop agressives ; la réticence des managers hommes à la promotion des femmes, perçue comme plus risquée que celle des hommes ; et la difficulté qu'elles ont à être admises dans des réseaux informels, alors qu'une telle appartenance joue un rôle important dans l'avancement. Ensuite, dans la communauté du logiciel libre, qui revendique pourtant une culture d'ouverture, les femmes sont activement exclues à cause de stéréotypes sexistes fortement ancrés chez ses membres comme l'a montré une étude européenne (F/LOSS, 2006) : 75% des femmes interrogées rapportent des comportements discriminatoires envers elles-mêmes ou d'autres femmes. Ainsi, elles sont le plus souvent ignorées dans les forums, sont fréquemment l'objet de sollicitations sexuelles non désirées, et beaucoup des plaisanteries échangées ont un caractère sexiste. Enfin, une recherche récente aux Etats-Unis (Armstrong et al., 2012) établit que si les normes de la société ne sont plus vécues aujourd'hui comme une pression éloignant les femmes des métiers des TIC, en revanche, les facteurs organisationnels (notamment de faibles opportunités d'avancement) et interpersonnels (difficulté à pénétrer les réseaux informels, faible tolérance à des comportements de leader) conduisent souvent les femmes à quitter ces environnements de travail. Il y a donc une large acceptation sociale sur le fait que les métiers des TIC peuvent être exercés par des femmes, mais dans les pratiques des entreprises, des obstacles demeurent en raison du sexe.

La persistance d'un stéréotype dévalorisant les femmes par rapport à la technique est donc source de discrimination. Pour chercher à comprendre comment ce stéréotype peut continuer à être mobilisé dans des sphères pourtant soumises à un régime d'égalité entre les sexes (égalité de parcours, diplômes, concours...), nous avons fait l'hypothèse qu'il se glisse de façon furtive dans des interactions au quotidien, sans le plus souvent que celles ou ceux qui en sont la cible ou y assistent ne les relèvent. Cette inscription dans les pratiques, parce que peu visible, contribuerait à maintenir l'idée que la compétence technique fait partie de l'identité masculine.

Pour explorer cette hypothèse, nous avons mené une recherche interprétativiste dans un milieu d'étudiants orientés vers les TIC. L'objectif de ce chapitre est d'en présenter les conclusions, qui apportent un éclairage empirique sur la circulation des stéréotypes de genre en lien avec la technique. Nous commençons par donner deux exemples de discrimination s'appuyant sur le stéréotype associant genre et technique, issus de nos recherches antérieures dans la sphère des métiers techniques et dans l'enseignement supérieur orienté vers la technologie. Nous présentons ensuite le cadre théorique qui a guidé notre réflexion et orienté la collecte et l'analyse des données de terrain. Nous montrons alors que l'on peut recenser des types de pratiques, le plus souvent langagières, qui contribuent à maintenir le stéréotype liant technique et masculin, ainsi que d'autres pratiques qui au contraire affaiblissent cette association. Nous terminons par une discussion sur l'apport de la recherche et sa poursuite.

1. Exemples d'introduction de la discrimination de genre dans le domaine technique

Nous avons d'abord sélectionné un exemple qui illustre comment une discrimination peut se glisser dans une activité professionnelle et envoyer un message non intentionnel sur le genre. La scène se passe à EDF (Morley, Milon & McDonnell, 2010), et elle est racontée par la première femme en France à avoir dirigé une centrale thermique :

Morley, C. et Mc Donnell, M. (2017). Discriminations dans le domaine technique : le fonctionnement du stéréotype de genre, in M.Eberhard, J.Laufer, D .Meurs, F.Pigeyre et P.Simon (Coord.) « Genre et discriminations » pp.49-70. Éditions iXe.

J'ai eu un entretien quand j'ai été prise comme directrice adjointe dans une centrale. L'entretien a duré au moins trois heures et on a même parlé de la dynamique des fluides (...) alors que quand on est directeur-adjoint, dans une centrale, la mécanique des fluides c'est pas vraiment ... Et à quelque temps de là, il a été convenu que je prendrais le poste de directeur (...) et avec mon prédécesseur nous avons embauché mon successeur. L'entretien a duré moins d'une demi-heure, on ne lui quasiment posé aucune question, et les questions auxquelles il ne savait pas répondre, on a dit : bon, ça ne fait rien, il apprendra sur le tas.

Nous voyons que dans la dynamique des deux entretiens, le stéréotype intervient comme une règle implicite qui guide différemment l'évaluation des candidats. Personne ne s'est concerté, mais le double message envoyé à la candidate est clair. Pour embaucher une directrice-adjointe, il faut non seulement vérifier qu'elle possède les compétences appropriées, mais il faut aussi se tourner vers le passé et tester ses connaissances scientifiques fondamentales. Il y a ensuite confirmation du clivage de genre : si c'est un homme, ses connaissances de base sont tenues pour acquises et l'on se tourne vers le futur en faisant confiance à sa capacité d'apprentissage. Cependant, le message est totalement invisible pour le candidat, qui n'imagine pas avoir bénéficié d'un traitement de faveur, et il est également invisible pour le directeur et les autres recruteurs qui pensent avoir agi « normalement ».

Le second exemple a été choisi parmi des épisodes de lycée ou classes préparatoires, peu nombreux mais très visibles, rapportés par certains élèves, hommes ou femmes, qui en ont été les témoins ou les objets (McDonnell, 2013). Ce sont souvent des moqueries envers les étudiantes en raison de leur sexe. Ainsi, un élève ingénieur se rappelle que certains professeurs avaient un comportement qu'il qualifie de « machiste » : « *des blagues dépassées sur les filles, interroger toujours les filles, pas les garçons, des choses un peu bizarres* ». Une ancienne élève ingénieure, actuellement spécialiste en sécurité des réseaux, a rapporté avoir été ostensiblement ignorée pendant deux ans par son professeur d'informatique, qui « *prenait à peine le temps de regarder* » ses programmes, alors qu'il corrigeait correctement ceux de ses camarades. Une telle attitude a des effets multiples et durables. D'abord, celle qui en est l'objet doit déployer des efforts accrus pour compenser l'absence de soutien. Puis on indique au groupe, de façon implicite, qu'un tel comportement est licite, puisqu'il n'est pas sanctionné : cela signifie que le principe d'égalité peut être transgressé impunément, mais uniquement en défaveur des filles. Cela signifie aussi que cette attitude peut et pourra être reproduite, si l'on est en situation de pouvoir, et si l'on prend garde à n'ignorer que les filles. Enfin, c'est un message sur le genre de la technique : les garçons ont toute leur place dans un cours d'informatique, c'est pour cela qu'ils ont droit à des encouragements ; alors que les filles n'ont rien à y faire, puisque de toutes façons elles n'ont pas les compétences nécessaires.

2. Le cadre théorique et méthodologique de la recherche

Nous allons tout d'abord revenir sur le concept de stéréotype. Puis nous justifierons le cadre socio-constructionniste utilisé pour recueillir et analyser nos données. Nous présenterons ensuite la méthodologie de recherche.

2.1 Le concept de stéréotype

Un stéréotype est généralement défini comme un ensemble structuré de croyances largement partagées dans un système social et portant sur des personnes constituées en catégories. La représentation mentale qui constitue une telle catégorisation s'appuie sur trois éléments (Ashmore&Del Boca, 1979) : 1) une catégorie sociale, c'est-à-dire un ensemble de spécifications utilisées pour considérer un ensemble d'individus comme similaires ; 2) des attributs personnels, qui sont associés à la catégorie ; 3) des relations d'inférence qui supposent qu'un individu hérite des attributs de sa catégorie. La catégorisation de genre est construite à travers la langue (termes distinguant hommes et femmes, féminin et masculin) et

les discours (utilisation de ces termes), par l'organisation et les rôles sociaux (mixité ou ségrégation professionnelle, rôles différenciés des parents), et lors de la constitution identitaire (qu'est-ce qui est différent de moi ?) et des projections de trajectoire (qu'est-ce que je veux faire ? qu'est-ce qui est possible pour moi ?). Les discriminations au travail qui sont basées sur le stéréotype de genre ne sont pas liées à des sentiments d'antipathie envers les femmes, mais à l'idée d'une mauvaise adéquation entre les attributs du stéréotype (attribués à la personne jugée) et les exigences du poste ou de la fonction. C'est notamment le cas pour les postes de direction pour lesquels les femmes sont a priori suspectées d'une performance inférieure à celle des hommes, ce qui influe sur l'évaluation de leurs réalisations (Heilman&Eagly, 2008).

2.2 L'utilisation d'un cadre socio-constructionniste

Le cadre à l'aide duquel nous avons conduit la recherche est basé sur la théorie de la structuration (Giddens, 1984), qui a pour but d'expliquer la stabilité d'un système social, mais aussi ses évolutions. Selon Giddens, la société n'est pas entièrement déterminée par des éléments de structure, mais les acteurs ne sont pas pour autant complètement autonomes : les deux aspects sont unis par une relation circulaire. La structure est constituée d'un ensemble de règles et de ressources que les acteurs mobilisent plus ou moins consciemment et fidèlement, au cours de leurs multiples interactions. Beaucoup de pratiques reposent sur l'activation routinière des règles, ce qui assure la continuité du système et de sa structure. Mais les acteurs sont dotés de réflexivité, ce qui leur permet de réfléchir sur les pratiques dans lesquelles ils sont engagés. Ils peuvent alors transgresser, modifier ou abandonner les règles, ce qui sur la durée peut faire évoluer le système social.

La structure est rendue visible à travers trois types de processus qui sont activés lors des interactions entre acteurs : signification, domination et légitimation. Les processus de signification sont ceux par lesquels l'acteur interprète le monde et attribue un sens à la réalité sociale. Les acteurs disposent pour cela d'un « réservoir » partagé de connaissances, qui sont en grande partie des connaissances de sens commun (Berger&Luckmann, 2012). Les processus de domination se traduisent par des distributions inégales de ressources, ce qui permet l'exercice du pouvoir de certains acteurs sur d'autres. Les processus de légitimation sont ceux qui mobilisent des normes sociales ainsi que les sanctions associées en cas de transgression. Les normes émergent, se consolident ou s'affaiblissent selon l'application effective des sanctions ou les tolérances. En pratique, les trois types de processus sont souvent entremêlés : la position dominante d'un acteur peut donner du poids à ses interprétations aux yeux d'autres acteurs ; les normes sociales peuvent légitimer une situation de domination ; d'autres sont acceptées sous l'influence d'un schéma d'interprétation qui leur donne un sens. Le stéréotype de la masculinité de la technique est impliqué dans ces trois types de processus. En tant que catégorisation, il donne un sens à des phénomènes sociaux (justification du déséquilibre entre les sexes) et il conduit à des interprétations biaisées (non-reconnaissance des performances des femmes). Ensuite, le stéréotype de genre conduit à maintenir une distribution inégale des ressources, matérielles ou symboliques, entre hommes et femmes, les premiers exerçant la majorité des fonctions de pouvoir dans les métiers techniques. Enfin, le stéréotype de genre légitime ou prescrit les comportements convenables pour les femmes ou pour les hommes. Ces règles, souvent tacites, conduisent à moduler ses propres comportements et influent sur les attentes vis-à-vis des comportements des autres (le choix d'une carrière technique, par exemple). La sanction attachée au non-respect des prescriptions du stéréotype de genre provient le plus souvent d'autrui (rejet du groupe, dérision...). Dans notre analyse, nous allons examiner comme les interactions contribuent à consolider ou déconstruire le stéréotype de genre (Fig. 1).

Morley, C. et Mc Donnell, M. (2017). Discriminations dans le domaine technique : le fonctionnement du stéréotype de genre, in M.Eberhard, J.Lauffer, D .Meurs, F.Pigeyre et P.Simon (Coord.) « Genre et discriminations » pp.49-70. Éditions iXe.

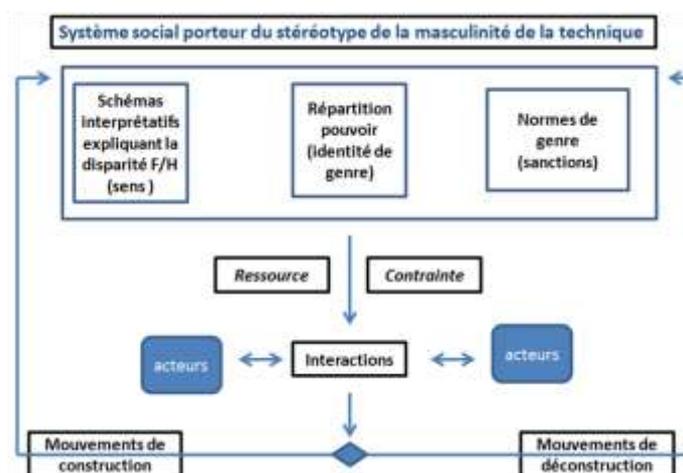


Figure 1 : Le cadre théorique de l'étude

2.3 La méthodologie de recherche

La recherche s'appuie sur un ensemble d'entretiens semi-structurés conduits en 2012-13 sur un campus français réunissant une école de management et une école d'ingénieurs. Un échantillon d'étudiant-e-s a été invité à exprimer comment les unes et les autres interprétaient le déséquilibre sexué dans les activités mettant en jeu la technique. Le corpus se compose de 16 entretiens avec des élèves francophones, âgé-e-s de 21 à 23 ans, ayant fait leurs études en France, issu-e-s de classes préparatoires aux grandes écoles, également réparti-e-s selon le sexe et selon l'école (Tab. 1)

	Ecole de Management	Ecole d'Ingénieurs
Femmes	4	4
Hommes	4	4

Tableau 1 : Répartition de l'échantillon des interviewé-e-s

Nous avons analysé les entretiens à travers deux codages successifs en utilisant l'outil Nvivo. Après un codage descriptif mettant en évidence les types d'arguments, nous avons effectué un codage inspiré du cadre de la théorie de la structuration. Nous avons cherché à repérer d'une part si et comment le recours au stéréotype était utilisé pour expliquer, légitimer, dominer, d'autre part si et comment il était abandonné, contesté, transgressé. Chaque fois que le stéréotype de genre était mobilisé, nous nous posons la question de son renforcement ou de sa mise en question. Après avoir mis en évidence différentes modalités selon lesquelles les acteurs l'utilisaient, nous avons appelé « mouvements de typification sexuée » ces interactions, le plus souvent langagières, confortant ou questionnant la catégorisation socio-sexuée.

3. Les mouvements de typification sexuée

L'analyse du corpus nous a permis d'identifier six types de mouvements, répartis entre consolidation et déconstruction (Tab. 2). Nous allons expliquer et illustrer notre typologie.

Morley, C. et Mc Donnell, M. (2017). Discriminations dans le domaine technique : le fonctionnement du stéréotype de genre, in M.Eberhard, J.Laufer, D .Meurs, F.Pigeyre et P.Simon (Coord.) « Genre et discriminations » pp.49-70. Éditions iXe.

TYPE DE MOUVEMENT	DESCRIPTION
Mouvements de consolidation	
Catégorisation	Généraliser le cas d'un individu à la catégorie de sexe
Basée sur les préférences	Généraliser à l'ensemble de la catégorie de sexe à partir de quelques observations sur ce que quelques femmes ou hommes aiment (ou n'aiment pas). Évoquer ce que <u>tous</u> les hommes ou <u>toutes</u> les femmes aiment (ou n'aiment pas)
Basée sur les (in)capacités	Mobiliser une catégorie de sexe pour expliquer sa propre compétence ou incompétence dans les technologies. Généraliser les attributs à partir de quelques observations sur la performance de quelques hommes ou femmes.
Sous-typage	Écarter le cas d'un individu atypique, et le considérer comme une exception à la règle qui n'est pas remise en question.
Sexuation	Agir de telle sorte que le stéréotype de genre soit maintenu ou même renforcé.
Performance de genre	Adopter un comportement qui confirme le stéréotype de genre de façon à être pleinement reconnu.e comme appartenant à sa catégorie de sexe
Retrait	Se retirer volontairement des activités traditionnellement masculines (pour une femme)
Rejet	Empêcher une femme d'occuper un poste ou un rôle traditionnellement dévolu à un homme
Acceptation	Accepter une inégalité entre les sexes, parce qu'on la considère soit comme un fait, soit comme une situation temporaire qui devrait évoluer
Mouvements de déconstruction	
Décategorisation	Refuser la pertinence des catégories de sexe pour expliquer les comportements et performances d'un individu
Sous-groupage	Établir des distinctions, basées sur le goût et/ou les compétences, entre les membres d'une catégorie de sexe, en identifiant des sous-groupes.
Désexuation	Se comporter de façon à remettre en question et faire évoluer les stéréotypes de genre

Tableau 2 : Les mouvements de typification sexuée

3.1 Les mouvements de consolidation

Ces mouvements ont en commun de conforter la stabilité du stéréotype de genre. Trois grands mouvements peuvent être distingués : la Catégorisation, le Sous-typage et la Sexuation.

La *Catégorisation* consiste à partir de l'observation d'un cas (concernant soi-même ou d'autres) pour généraliser la caractéristique ou le comportement à la catégorie de sexe du cas initial. Ce type de mouvements a été fréquemment repéré dans notre corpus. Dans l'extrait ci-dessous, une étudiante s'appuie sur son expérience dans une direction technique chez un opérateur de télécommunication pour assimiler « ingénieur – homme – esprit étroit - absence de contact humain », en occultant les quelques femmes ingénieures rencontrées, puisque les femmes sont catégorisées comme « non ingénieures – ouvertes d'esprit – aimant discuter ». Cette double assimilation renforce l'idée que les femmes sont par nature étrangères à la technique.

« majoritairement tous les ingénieurs sont des hommes et de plus on peut dire que leur façon de penser est un peu exigüe (...) ici finalement ça va, on est entre nous, étudiants, mais par exemple dans mon stage à Orange c'était que des ingénieurs et du coup ce n'était pas super, il n'y avait pas ce contact humain ... je pense que les filles aiment ça, parler (...) dans l'équipe où j'étais dans la direction réseaux et service d'intégration, vraiment très technique, et sur la plateforme où j'étais, en open space, il y avait une femme pour dix hommes... donc ça montre bien... en tout cas, chez Orange il n'y a que des hommes » (Mélissa)

La catégorisation permet à cette élève d'interpréter une situation qu'elle a vécue comme peu agréable, sans par exemple se poser la question de l'influence de l'organisation des bureaux

Morley, C. et Mc Donnell, M. (2017). Discriminations dans le domaine technique : le fonctionnement du stéréotype de genre, in M.Eberhard, J.Laufer, D .Meurs, F.Pigeyre et P.Simon (Coord.) « Genre et discriminations » pp.49-70. Éditions iXe.

en plateau ouvert. Elle écarte le cas contradictoire des étudiants ingénieurs qu'elle a côtoyés à l'école, et elle n'évoque pas de relations différentes avec les rares ingénieures d'Orange.

Justin, pour sa part, tient un discours qui catégorise l'ensemble des filles comme s'intéressant peu à la technique, et pour le justifier, il évoque ses amies.

« Il n'y a que des garçons et c'est parce qu'à mon avis c'est une filière réputée assez technique et il y en a une autre qui est réputée assez technique et il doit y avoir deux filles je crois et voilà ; donc pour moi c'est vraiment l'attrait pour la technique, (...) la plupart des filles ne parlent vraiment pas de technique, de toutes les amies que j'ai ici je n'en connais pas une qui aime la technique, il n'y en a aucune qui aime se mettre devant un ordinateur, voir ce qu'il y a au fond, qui aime bidouiller » (Justin)

Mais en fin d'entretien, il évoquera deux filles « très très fortes », avec lesquelles il est en concurrence et dit ne pas s'entendre très bien. Bien qu'elles aient une grande visibilité sur le campus parce qu'elles jouent un rôle majeur dans l'association de soutien informatique pour les étudiants, le mouvement initial de catégorisation a occulté leurs caractéristiques et alimenté le stéréotype de genre.

Nous avons distingué deux modalités de catégorisation : la généralisation peut concerner les *préférences* attribuées à une catégorie de sexe. Dans notre corpus, beaucoup de mouvements attribuent les goûts au sexe, ce qui est une façon d'expliquer le déséquilibre entre femmes et hommes dans les activités techniques sans invoquer des caractères biologiques. L'explication par les préférences peut être performative dans le sens où elle contribue à alimenter une norme sociale sur les comportements associés à une catégorie de sexe. La catégorisation peut aussi viser les *capacités* ou *incapacités*. Dans l'extrait ci-dessous, Lola qui a choisi la filière la plus technique de l'école de management, regrette de ne pas avoir fait une école d'ingénieure, et évoque une raison qui conforte l'image d'une infériorité fondamentale des femmes en matière technique.

« au final peut-être qu'il se passe quelque chose au niveau du cerveau, enfin des choses scientifiques qui expliquent que quand on est une fille, on est moins bien, en tout ce qui est vraiment technique en fait » (Lola)

À titre personnel, une telle interprétation ne l'empêchera pas de commencer sa carrière en faisant du conseil en technologies innovantes. Mais ce petit mouvement vient alimenter l'idée d'orientations professionnelles guidées par la biologie. Dans notre corpus, les mouvements de ce type sont rares et proviennent surtout d'étudiantes. On peut penser que les étudiants, soumis aux mêmes concours et aux mêmes évaluations que leurs camarades féminines, peuvent difficilement émettre l'idée d'une infériorité féminine.

La seconde catégorie de mouvements, le *Sous-typage*, consiste à isoler les cas qui contredisent la catégorisation et à les considérer comme des cas particuliers qui ne remettent pas en question la loi générale (Richards&Hewstone, 2001). Par exemple :

« bizarrement, c'était la seule fille qui était la plus qualifiée au niveau technique » (Gabriel)

Les qualités qui surprennent sont perçues comme hors du commun, ce qui explique la présence des personnes qui en sont dotées dans la catégorie « opposée ». Le sous-typage permet de résoudre des contradictions entre la catégorisation et le vécu. Ainsi en est-il de la catégorisation opérée par Mélissa (voir plus haut), qui oppose le cas de son stage avec celui du campus quand elle dit : « ici, ça va, on est entre nous ». Nous avons relevé que dans un projet mixant les populations des deux écoles, elle avait choisi de s'associer uniquement avec des ingénieurs et pris la direction du groupe de travail. Cependant, ce mouvement de sous-typage écarte les faits qui contredisent l'interprétation catégorisante, et renforce le stéréotype de genre.

Le troisième type de mouvements de consolidation, la *Sexuation*, rassemble les comportements et interactions qui visent à maintenir ou renforcer le stéréotype de genre. Nous en avons repéré quatre formes.

Morley, C. et Mc Donnell, M. (2017). Discriminations dans le domaine technique : le fonctionnement du stéréotype de genre, in M.Eberhard, J.Lauffer, D.Meurs, F.Pigeyre et P.Simon (Coord.) « Genre et discriminations » pp.49-70. Éditions iXe.

La *Performance de genre* correspond à ce que les anglo-saxons appellent « doing gender » (West&Zimmermann, 1987) ou la performativité du genre (Butler, 2005). L'identité sexuée est en continuelle construction, et la technologie est un moyen de cette construction, au point que l'on peut dire que genre et technologie se construisent mutuellement (Sorensen et al., 2011). L'incompétence technique permet ainsi à une femme de se faire reconnaître comme appartenant pleinement à sa catégorie de sexe. Par exemple :

« en salle de TP en informatique, je me débrouille toujours pour me mettre avec un garçon car il a plus de chance de m'aider, d'ailleurs c'est peut-être un avantage d'être une fille dans ce cas-là (rires...) c'est beaucoup plus difficile pour un garçon d'être aidé pour les matières techniques que pour une fille » (Mathilde)

Cette incompétence supposée constitue une ressource pour sélectionner ses partenaires de travail. En effet, nous avons observé par ailleurs que, dans les travaux de groupe, Mathilde choisissait toujours ceux qui avaient un bon niveau. Elle-même était une excellente élève qui, sans état d'âme, a commencé sa carrière dans le conseil en TIC. Une telle performance de genre alimente ainsi les trois processus structurants : elle renforce une interprétation de l'incompétence technique des femmes ; elle permet d'obtenir certains avantages ; et elle alimente une norme rendant difficile aux hommes de demander de l'aide.

Le *Retrait* correspond au comportement de certaines femmes qui, sans discuter, se retirent de territoires marqués au masculin, alors qu'elles avaient les compétences et/ou l'envie d'y agir. Par exemple, en faisant référence à un concours effectué en groupes comprenant ingénieurs et managers, une ingénieure évoque son retrait de la technique au profit d'un manager :

« C'était assez marrant finalement, parce que nous les deux ingénieures finalement, on s'est plus occupées de la finance et du côté marketing, et c'est plutôt un des managers qui s'occupait du côté technique (...) finalement les rôles se sont inversés en fait... » (Anna)

Nous avons rencontré des mouvements de retrait similaires dans nos recherches antérieures sur ce concours sans jamais observer l'inverse, c'est-à-dire une étudiante en management qui aurait pris la fonction technique à la place d'un ingénieur. Un tel mouvement met en jeu les trois processus structurants. Il renforce l'interprétation d'une association naturelle entre homme et technique, puisqu'une ingénieure s'efface devant un homme ayant une formation moins technique qu'elle, comme si la catégorie de sexe compensait une moindre connaissance. Il marque une prise de pouvoir, car les retraits sont plutôt des accommodements que des choix, comme l'exprime une autre ingénieure dans le même cas de figure :

« j'ai laissé la technique aux garçons... surtout on ne me la donnait pas. » (Lisa)

Ce consentement au retrait rend légitime le comportement des femmes qui acceptent d'être en seconde ligne par rapport à des hommes moins qualifiés en ce qui concerne la technique.

Le *Rejet* correspond à des comportements d'hommes ou de femmes qui écartent volontairement certaines femmes de positions ou rôles traditionnellement assumés par des hommes. Les mouvements de rejet peuvent être effectués par des personnes en situation de pouvoir. Par exemple, une ingénieure rapporte qu'un de ses professeurs d'informatique en première année semblait éviter de s'adresser à elle.

« Mon binôme était un garçon et quand c'était moi qui posait une question, le professeur répondait à mon binôme, alors bon, au bout d'un moment je me suis dit : il y a peut-être un souci bon après... je ne pense pas mon binôme était meilleur que moi, il n'était pas très fort de toute façon (rire) » (Anna)

Mais les mouvements de rejet peuvent aussi se produire entre pairs. Ainsi, dans un groupe de travail réunissant élèves ingénieur.e.s et manager.e.s autour d'un projet important, une fille rapporte avoir contribué à écartier la seule ingénieure de la responsabilité technique, comme si la décision était évidente. Cet exemple illustre qu'une femme peut tout aussi bien qu'un homme mobiliser le stéréotype de genre pour rejeter une autre femme et se conformer à « ce qui se fait ».

Morley, C. et Mc Donnell, M. (2017). Discriminations dans le domaine technique : le fonctionnement du stéréotype de genre, in M.Eberhard, J.Lauffer, D.Meurs, F.Pigeyre et P.Simon (Coord.) « Genre et discriminations » pp.49-70. Éditions iXe.

« La fonction de directeur technique, automatiquement c'était pour un garçon...D'ailleurs quand on dit, il faut un directeur technique, un responsable, on ne dit pas de nous-mêmes, il faut un ou une responsable, il faut un directeur ou une directrice technique, on dit un directeur, et on voit qu'il y a plus de garçons que de filles» (Mathilde)

Le mouvement de rejet renforce le processus de domination masculine par le biais de la technique : les compétences techniques des femmes ne sont pas des ressources reconnues. Il légitime le fait qu'elles puissent être exclues de certaines fonctions quelles que soient leurs compétences. Une transgression les placerait dans une situation inconfortable, car elle serait vue comme a-normale.

Le type de mouvements nommé *Acceptation* consiste à accepter une situation d'inégalité entre les sexes, parce qu'on la considère soit comme un fait, soit comme une situation temporaire qui devrait évoluer. Par exemple, une élève ingénieure trouve préférable, et sans doute plus valorisant, d'être en minorité dans un groupe d'hommes que d'être dans un groupe majoritairement féminin ; en contrepartie elle accepte que les femmes soient moquées devant elle :

« généralement ils sont très gentils, adorables, toujours prêts à nous aider, mais c'est vrai que des fois les conversations des garçons à table ou leurs blagues généralement sur les filles, c'est vrai que c'est des fois c'est assez pénible, mais je préfère largement être dans un environnement plus masculin que féminin (...) l'environnement masculin, je dirais que c'est plus positif qu'un environnement totalement féminin » (Elise)

Un tel mouvement reconnaît implicitement aux hommes le droit de faire payer aux femmes un prix d'entrée dans un domaine marqué au masculin. Il contribue à légitimer des actes de dévalorisation de la catégorie femme, actes qui sont minimisés par le mode humoristique.

3.2 Les mouvements de déconstruction

Ces types de mouvements ont tous un effet potentiel sur l'évolution du stéréotype de genre. Nous avons distingué trois types de mouvements : la Décatégorisation, le Sous-groupage et la Désexuation.

La *Décatégorisation* est le mouvement qui consiste à refuser d'utiliser les catégories de sexe pour expliquer des performances ou des comportements individuels. On peut ainsi considérer que les choix relèvent de la variété des goûts, des talents ou des apprentissages. La décatégorisation consiste par exemple à expliquer les difficultés de certaines étudiantes par leur formation antérieure (prépa Khâgne) et non pas par leur sexe.

Le *Sous-groupage* consiste à refuser de considérer la catégorie de sexe comme un bloc homogène, et à faire apparaître des « sous-groupes », pleinement inclus dans la catégorie, mais ayant des goûts, compétences ou comportements différents. C'est ce que défend Trauth (2011) qui appelle à se focaliser sur la grande variété, chez les femmes, des attitudes vis-à-vis de la technique, en mettant cette variété en relation avec des différences individuelles. Le sous-groupage est l'un des moyens d'affaiblissement d'un stéréotype négatif (Richards&Hewstone, 2001). Par exemple, une élève ingénieure considère qu'une fois que le choix pour la technique est fait, les attitudes des hommes et femmes sont similaires. Un autre affirme que certaines filles sont très fortes en informatique. Le sous-groupage est différent du sous-typage parce qu'il ne considère pas que les cas observés sont des exceptions. La variété est reconnue dans les classes de sexes, introduisant des ouvertures et des recouvrements partiels réciproques.

Les mouvements de *Désexuation* correspondent à des comportements et attitudes qui remettent en question les normes de genre. D'après notre corpus, ces mouvements sont l'aboutissement d'un processus de détachement des normes de genre par l'engagement dans des activités vécues comme non « sexuées ». Par exemple, après avoir dépassé les obstacles de l'apprentissage, certaines élèves se découvrent un goût pour les matières techniques et des

capacités qu'en tant que femmes, elles ne pensaient pas avoir. De telles évolutions conduisent à rejeter les catégorisations et normes. Par exemple :

« Il y a un groupe de trois filles, qui voulaient se mettre ensemble (dans un cours de programmation informatique), et le prof leur a dit qu'il valait mieux qu'elles se mettent avec des garçons qui sont un petit peu plus compétents... je ne sais pas pourquoi, aujourd'hui j'ai envie de dire : Non, on peut arriver autant, enfin, on peut arriver au même niveau que les garçons dans ces domaines informatiques» (Lola)

Dans notre corpus, les mouvements de consolidation sont beaucoup plus nombreux que les mouvements de déconstruction et les types de mouvements sont largement partagés entre femmes et hommes (Tab.3)¹.

	Consolidation	Déconstruction
Femmes	140	15
Hommes	119	13
Total	259	28

Tableau 3 : Répartition des mouvements de typification sexuée

Cependant, l'analyse des entretiens montre des enchaînements de mouvements contraires. La plupart des discours laissent des ouvertures à un possible affaiblissement. Les catégorisations sont le plus souvent mobilisées lorsque l'élève s'en tient à des évocations abstraites, mais des mouvements de déconstruction peuvent apparaître quand le discours est ramené à l'environnement quotidien qui inclut des professeures techniques et des ingénieures (même si elles sont minoritaires).

Conclusion

La mobilisation du stéréotype de genre est une source fréquente de discrimination des femmes dans le domaine technique. Notre recherche a montré qu'il agit souvent d'une mobilisation en arrière-plan, par petites touches, se glissant dans les conversations courantes et s'appuyant sur des connaissances de sens commun. Nous avons proposé une façon de repérer et d'analyser les mouvements qui contribuent, souvent inconsciemment ou involontairement, à consolider ce stéréotype dans les connaissances partagées sur la vie de tous les jours, ou au contraire contribuent à la déconstruction des contraintes et des normes.

On pense souvent qu'un rééquilibrage numérique entre filles et garçons transformera l'image de la technique, modifiera les pratiques culturelles et fera disparaître les obstacles pour les femmes. Notre recherche a montré que la consolidation du stéréotype de genre est également partagée entre les deux sexes. Un travail en profondeur doit donc être entrepris. En effet, les femmes vivent souvent leur présence dans le monde de la technique comme celle d'étrangères qui n'y sont jamais tout à fait « à leur place ». L'action du stéréotype de genre dans les détails du quotidien explique ce décalage. Ce constat conduit à s'interroger sur la cible des programmes d'encouragement à l'inscription des femmes dans la technique. Ils leur sont généralement destinés alors que, comme on l'a vu, femmes et hommes jouent un rôle dans le maintien du stéréotype de genre, y compris dans des milieux comme celui de l'enseignement, a priori placés sous le régime de l'égalité.

La typologie des mouvements de typification sexuée apparaît comme un outil pour repérer les éléments de discours et les micro-actions, souvent peu visibles, qui renforcent ou déconsolident le stéréotype de genre. La recherche présente toutefois plusieurs limites qui incitent à poursuivre le travail. D'abord, la typologie, élaborée à partir d'un corpus limité, devrait être élargie par l'analyse d'autres corpus. Ensuite, elle a été forgée principalement à

¹ Le dénombrement des mouvements est issu du second codage Nvivo de notre corpus.

Morley, C. et Mc Donnell, M. (2017). Discriminations dans le domaine technique : le fonctionnement du stéréotype de genre, in M.Eberhard, J.Laufer, D.Meurs, F.Pigeyre et P.Simon (Coord.) « Genre et discriminations » pp.49-70. Éditions iXe.

partir des discours produits à partir d'une question de départ sur le déséquilibre en femmes et hommes dans les activités techniques. L'observation d'interactions quotidiennes autour de ces activités serait probablement d'un apport conséquent. Enfin, la population étudiée devrait être élargie au monde professionnel et à d'autres cultures. C'est l'objet d'une nouvelle recherche actuellement en cours.

Références

- Armstrong D.J., Nelms J.E., Riemenschneider C.K., Reid M. F. (2012), «Revisiting the barriers facing women in the information technology profession», *Journal of Computer Information Systems*, 53-2 p.65-74.
- Ashmore R.D., Del Boca F.K. (1979), «Sex Stereotypes and Implicit Personality Theory: Toward a Cognitive-Social Psychological Conceptualization», *Sex Roles*, 5-2, p.219-248.
- Berger P., Luckmann T. (2012), *La construction sociale de la réalité*, Éditions Armand Colin.
- Butler J. (2005), *Trouble dans le genre*, Éditions La Découverte.
- Catalyst (1992), *Women in Engineering: An Untapped Resource*, [en ligne : http://www.catalyst.org/file/225/women_in_engineering_an_untapped_resource.pdf].
- Clayton K., Beekhuyzen J., Nielsen S. (2012), «Now I know what ICT can do for me! », *Information Systems Journal*, 22-5, p.375-390.
- Craig A., Dawson L., Fisher J. (2009), «Measuring the success of intervention programmes designed to increase the participation rate by women in computing», *Proceedings of European Conference on Information Systems*.
- European Commission (2013), «Wanted: more women in digital jobs», *European Commission supports global Girls in ICT Day*.
- F/LOSS (2006), «Free/Libre/Open Source Software: Policy Support. Gender: Integrated Report of Findings, European Union-FP6», [en ligne : <http://flosspols.org>], 2006.
- Fraisse G. (2011), « De l'exclusion à la discrimination. Une généalogie historique, philosophique et politique », in : Milewski F., Périver H. (dir.) *Les discriminations entre les femmes et les hommes*, Presses de Sciences Po, p.39-56.
- Gill R., Grint K. (1995), «The Gender-Technology Relation. Contemporary theory and research», in Grint K., Gill R. (eds) *The Gender-Technology Relation. Contemporary theory and research*, Londres, Taylor&Francis, p.1-28.
- Heilman E., Eagly A. (2008), « Stereotypes Are Alive, Well, and Busy Producing Workplace Discrimination », *Industrial and Organizational Psychology*, 1, p.393-398.
- Héritier F. (2002), *Masculin/Féminin II*, Éditions Odile Jacob.
- Jouët J. (2003), « Technologies de communication et genre. Des relations en construction », *Réseaux*, 21-120, p.53-86.
- McDonnell M. (2013), « La vision d'étudiants sur les causes de la désaffection des femmes dans les métiers des TIC », Mémoire de diplôme interuniversitaire (DIU) « Conseiller.e, référent.e égalité femmes/hommes », Université Sorbonne Nouvelle - Paris 3.
- McGrathCohoon J., Aspray W. (eds) (2006), *Women And Information Technology. Research on Underrepresentation*, Cambridge(Massachussetts, Etats-Unis), The MIT (Massachussetts Institute of Technology) Press.
- Morley C. (2004), « Masculin / Féminin : le genre des technologies de l'information », *Revue française de gestion*, 148, 1, p.67-86.
- Morley C., Milon M., McDonnell M. (2010), « Le management de la diversité face à l'amour de la technique », in Barth I., Falcoz C. (coord.) *Nouvelles perspectives en management de la diversité. Égalité, Discrimination et diversité dans l'emploi*, p.65-81, Eyrolles.
- NCWIT (2012), « Who Invents IT? Women's Participation in Information Technology », Boulder (United States), University of Colorado, National Center for Women &Information Technology (NCWIT), www.ncwit.org
- Richards Z., Hewstone M. (2001), «Subtyping and Subgrouping: Processes for the Prevention and Promotion of Stereotype Change», *Personality and Social Psychology Review*, 5, 1, p.52-73.

Morley, C. et Mc Donnell, M. (2017). Discriminations dans le domaine technique : le fonctionnement du stéréotype de genre, in M.Eberhard, J.Lauffer, D .Meurs, F.Pigeyre et P.Simon (Coord.) « Genre et discriminations » pp.49-70. Éditions iXe.

Sorensen K. H., Faulkner W., Rommes E. (2011), *Technologies of Inclusion – Gender in the Information Society*, Trondheim (Norvège), Tapir Academic Press.

Trauth, E.M. (2011), « Rethinking gender and MIS for the twenty-first century », in Galliers R.D., Currie, W. *The Oxford Handbook of Management Information Systems: Critical Perspectives and New Directions*, p.560-585, Oxford University Press.

Van Zoonen L. (1992), «Feminist theory and information technology», *Media, Culture and Society*, 14-1, p.9-29.

Wacjman J. (1991), *Feminism confronts technology*, State College (Pennsylvania, United States), The Pennsylvania State University Press.

West C., Zimmerman D.H. (1987), «Doing gender», *Gender and Society*, 1- 2, p.125-151.