

Compte rendu du petit déjeuner avec Brigitte Grésy organisé par la commission femmes le 9 février :

Brigitte Grésy a accepté l'invitation de la commission femmes de venir présenter son rapport sur l'égalité professionnelle et son livre sur le sexisme ordinaire.

Pour la vingtaine de camarades présentes, elle a rappelé que les statistiques sur la situation des femmes dans la vie professionnelle étaient navrantes, et que l'égalité professionnelle n'était pas seulement une question de justice, mais également un facteur de performance.

Elle a exposé ce qu'elle appelle la « boîte à outils de résistance » à toutes les petites attaques insidieuses, tous les petits propos sournois qui ont rappelé des souvenirs à chacune d'entre nous. Elle a conclu sur le message que, à compétence comparable et de façon transitoire, les quotas sont une façon d'arriver à la parité, et sur la fonction de réassurance et de solidarités des réseaux féminins.

Rappelons, sur ce dernier point, que la commission femmes se réunit le 3^e vendredi du mois hors vacances scolaires à 13 heures à l'association, dans le but de :

- renforcer les liens entre anciennes élèves et avec le réseau « grandes écoles au féminin »,
- être une force de proposition et un lieu de vigilance sur les discriminations liées au genre dans la haute fonction publique ;
- enfin d'organiser des manifestations amicales.

Pour la commission femmes,
sa présidente,

Isabelle Antoine

Léonard de Vinci 1985

À propos du *Petit traité contre le sexisme*



Brigitte Grésy

La revue a déjà rendu compte du livre de Brigitte Grésy, *Petit traité contre le sexisme ordinaire*. Ce que l'auteur nomme « sexisme ordinaire » ne relève ni de la discrimination ni de l'inégalité avérée mais il s'agit de tous ces petits signes, ces minuscules blessures, mots et signes de condescendance, de rejet, de paternalisme qui infantilisent et infériorisent souvent les femmes dans les relations

de travail. À travers un certain nombre d'anecdotes prises sur le vif, le sexisme ordinaire est ici débusqué avec passion mais aussi humour. Et l'auteur propose une sorte de boîte à outils personnelle pour mener des opérations de résistance au quotidien. (voir site www.sexismeordinaire.com où hommes et femmes sont invités à raconter leurs propres histoires vécues).

Arnaud Teyssier et Béatrice Buguet ont voulu poser trois questions complémentaires à Brigitte Grésy.

Le « sexisme ordinaire » est-il ordinaire dans la haute fonction publique ou présente-t-il des traits singuliers par rapport au reste de la société et notamment aux autres groupes dirigeants?

Le sexisme ordinaire sévit majoritairement dans les grosses organisations de travail hiérarchisées, dans lesquelles peuvent se

développer des effets de groupe et donc le sentiment d'une certaine impunité dans la reproduction des stéréotypes. La haute fonction publique, à laquelle j'appartiens et qui a motivé ma démarche, est donc un lieu privilégié de reproduction des systèmes de représentation d'autant que le recrutement des élites est très homogène, qu'elles sont formatées dans le même moule et qu'elles sont donc peu remises en question. Il y a une tolérance au sexisme ordinaire sans commune mesure avec celle qui prévaut pour l'homophobie ou le racisme.

Ce qui caractérise la formation de nos élites françaises en effet, dans les grandes écoles, à l'Ena notamment, c'est une culture de la compétition et de la concurrence acharnée. Certes, il faut apprendre à résoudre très vite des tensions et à se donner le maximum de chances pour prendre la bonne décision mais on n'apprend que très peu la culture de la négociation et la loi qui prévaut est celle de l'individuel qui élimine et non du collectif qui gagne.

Rien d'étonnant à ce que la mixité aux postes supérieurs de la haute fonction publique soit perçue plus comme une menace que comme une exigence de justice, voire un atout de performance. Les jeux de pouvoir et les jeux d'exclusion règnent ici en maître et utilisent, envers les femmes, l'arme spécifique du sexisme ordinaire. Le rapport de force est favorable aux hommes, en effet, et rien de plus facile, l'air de rien, que de fragiliser les intruses par des tas de procédés, souvent même inconscients. Et certaines

femmes qui sont arrivées au faite des honneurs pratiquent aussi ce sexisme.

Les effets sur les femmes sont les mêmes que dans le secteur privé : souffrance diffuse, perte de confiance en soi, atteinte à son identité au travail. Pas question pour autant de faire des femmes des victimes, car si elles prétendent à ces postes à haute responsabilité, c'est qu'elles sont bien armées pour le faire. Mais parvenir à marquer ses limites, à dire ses intérêts, à contrecarrer le rapport de force dominant exige des trésors d'énergie et c'est là un immense gâchis de temps et d'investissement mental. Sans compter celles qui restent au bord du chemin. Non seulement on demande aux femmes de pratiquer la double journée pour articuler vie familiale et professionnelle mais aussi de faire preuve d'une énergie décuplée pour parvenir simplement à leur juste place. Je parle souvent, à ce propos, de double peine car si les compétences n'ont pas de sexe, leur valorisation et leur rendement dans le monde du travail sont sexuées. Car non seulement les hommes sous-traitent gratuitement aux femmes le travail domestique et le travail parental qui leur revient, mais encore ils les payent en monnaie de stéréotypes qui creusent le lit du sexisme ordinaire : les femmes, parce qu'elles s'occupent aussi des enfants et des parents âgés dépendants, les leurs et ceux de leur conjoint, seraient moins disponibles, moins mobiles et moins motivées ! Toutes choses dont on démontre chaque jour la fausseté.

En se substituant au principe classique d'autorité et de hiérarchie, le discours « managérial » n'a-t-il pas eu, en fin de compte, des effets pervers pour les femmes en masquant la pesanteur de bien des stéréotypes ?

Des effets pervers sont sans aucun doute à déplorer envers les femmes, mais essentiellement parce qu'un certain nombre de choses ne sont pas dites clairement. Le principe classique d'autorité et de hiérarchie, certes pesant et moins apte à répondre à l'urgence des évolutions modernes, apportait du poids à une fonction en vertu de sa configuration elle-même et non des caractéristiques des individus qui l'occupaient. Un chef était un chef, quel que soit son sexe... Le discours managérial, en mettant davantage l'accent sur les objectifs à atteindre, introduit la notion de mérite et de performance individuelle et peut, s'il est mal pensé, minimiser le rôle du collectif et donc le « zèle » à apporter dans la mobilisation des énergies d'une équipe.

Le risque est, dès lors, de renforcer des critères d'évaluation très andro-centrés, comme c'est le cas aujourd'hui, même s'ils sont présentés sous les habits d'une fausse neutralité : une valorisation outrancière du présentisme, de la carrière linéaire, de la détection des dauphins dans la tranche d'âge précise où les femmes font les ? enfants et surtout des critères d'avancement liés souvent à l'exclusive mobilité géographique, à une disponibilité temporelle non objectivée par des éléments de transparence, toutes choses qui pénalisent les femmes ayant des enfants et

même plus largement toutes les femmes, lesquelles se voient affectées du même doute lié à leur sexe ; sans compter « le délit de maternité », véritable scandale de nos organisations de travail, plus fort encore dans le secteur privé, qui freine pendant deux ans la carrière des femmes quand il n'est pas responsable d'une éviction pure et simple. Le temps et l'espace ne sont pas neutres dans la fonction publique et je m'amuse, dans ce livre, à épingler le ballet du soir de ces messieurs à Bercy, véritable rituel de reproduction unigenrée des élites.

Quelles conséquences peut-on anticiper, pour les femmes, de la remise en cause des procédures de concours et de classement ?

Le danger est très lourd de voir tous les hommes systématiquement préférés aux femmes qui ont des enfants ou susceptibles d'en avoir. Tous les stéréotypes vont bombarder en masse le cerveau des recruteurs. Ce sera le même syndrome que pour les chasseurs de tête qui chassent majoritairement dans des terres masculines. Je suis l'exemple type de celle dont personne n'aurait voulu par recrutement sur dossier, quelles que soient les notes obtenues à l'Ena : deux jeunes enfants, une formation littéraire, 40 ans en sortie d'école. Élimination garantie sauf si j'avais été une héritière... Seul mon rang de sortie m'a protégée. On risque donc de renouer non seulement avec les stéréotypes, bouclier toujours très confortable pour ceux qui n'aiment pas la prise de risque, mais avec le favoritisme. L'urgence est donc d'objectiver très vite les critères de compétence requis pour les postes offerts, de se former à la déconstruction des systèmes de représentation et même de penser à des formes d'actions positives en faveur des femmes.

Pas de garantie de la progression de l'égalité entre les sexes sans quatre clés incontournables dont l'Union européenne nous a appris l'efficacité : que les actions pour l'égalité soient portées au plus haut niveau de l'État, à commencer par le conseil des ministres, qu'elles soient assorties d'objectifs chiffrés de progression et d'indicateurs de suivi, qu'elles soient évaluées régulièrement et qu'enfin les responsables soient valorisés ou sanctionnés en fonction des résultats.

Et puis deuxième condition essentielle : que les femmes ne se laissent pas faire et qu'elles construisent des réseaux de réassurance entre elles et de circulation des informations utiles. Mais que ces réseaux soient aussi des réseaux de solidarité avec les femmes non cadres soumises aux mêmes opérations de matraquage de sexisme ordinaire. On aime à dire qu'il faut 30 % de personnes d'un même sexe pour se sentir à l'aise, pour occuper sa place sans déperdition d'énergie. Et ceci doit se jouer non pas dans un affrontement avec les hommes, victimes eux aussi de stéréotypes qui les figent dans des habits qui ne sont pas forcément les leurs, mais dans une logique de confrontation où femmes et hommes trouvent l'occasion de mieux jouer ensemble. ■