

« Après la libération de la femme, aujourd'hui l'homme se réaffirme »

Propos de Renaud Redien-Collot¹ recueillis par Olivier Rollot

Vous êtes titulaire d'un doctorat de l'université de Columbia sur le genre. Quel en est le contenu ?

Il s'agit de comprendre quelles sont les différences psychologiques et sociales liées à la capacité de chacun à se représenter et à percevoir le masculin et le féminin. Et cela dans toutes les disciplines ainsi que dans toutes les situations de la vie. Que ce soit dans ses prises de décision ou la confiance qu'on a en soi, nous penser comme un homme ou une femme a un impact important sur notre comportement. Et sur la façon dont on nous perçoit.

Pourquoi n'étudie-t-on pas plus les différences de comportement liées au genre sexuel en France ?

En France, le cloisonnement des champs disciplinaires n'encourage pas à examiner dans toute leur richesse et leur complexité les interactions entre le féminin et le masculin. Résultat, les universités et centres de recherche français esquissent seulement un solide débat sur les « gender studies » en littérature et en sociologie du travail.

Aux Etats-Unis, au Canada, en Australie, en Allemagne, dans les pays nordiques, la recherche sur le genre draine 900 millions de dollars chaque année, entre autres pour analyser les discriminations qui s'observent aujourd'hui dans les entreprises.

Tout notre système éducatif éluderait aujourd'hui la question du « genre » ?

On se dit que le « genre » étant présent partout il n'y a pas besoin de l'enseigner. Certes, la mixité de l'école permet de vivre les différences mais pas pour autant de les comprendre. Aux Etats-Unis ou en Suède, certaines écoles donnent des cours spécifiques aux petites filles de tout milieu social confondu pour les aider à s'affirmer comme leaders.

Quelle évolution un universitaire comme vous constate-t-il ces trente dernières années dans les relations entre les hommes et les femmes ?

Nous avons d'abord assisté à la libération du féminin puis à une crise du masculin et aujourd'hui à une réaffirmation du masculin. On peut même dire que tout le monde est mobilisé aujourd'hui pour défendre le masculin. Ces mouvements d'avancée et de régression sont courants dans l'histoire française. On les constate dès le XII^{ème} siècle, puis par exemple avec une Révolution émancipatrice suivie d'un Code civil très patriarcal et répressif pour les femmes.

C'est dès la toute petite enfance que l'identité sexuée est imposée par les parents ?

Dans nos sociétés, nous n'imposons pas aujourd'hui à nos enfants tel ou tel comportement. Mais, pour autant, 80 % des parents essayent de les éduquer en fonction de normes collectives. Dans le couple, la capacité de glissement des domaines désignés comme féminin au masculin – entre autres,

¹ Psychosociologue, spécialiste du genre, Renaud Redien-Collot est également directeur délégué de l'école de commerce parisienne Advancia et président du conseil scientifique du fonds d'investissement Women Equity for Growth. Il regrette qu'on n'enseigne pas plus en France les différences liées au genre.

ceux du travail ménager, du suivi des devoirs, du suivi des soins médicaux ou psychologiques des petits – est essentielle pour permettre aux enfants de comprendre qu'il peut y avoir une interchangeabilité des rôles.

Les filles se voient toujours donner moins de libertés que les garçons ?

Deux fois moins en moyenne ! Les parents veulent garder leurs filles à la maison et elles partent ainsi plus rarement que leurs frères en pension ou en apprentissage. Elles auront aussi du mal à convaincre leur famille d'aller poursuivre des études loin de chez elles. Plus tard, elles devront prendre soin de leurs parents âgés. Elles sont en quelque sorte un « objet parental » alors que les garçons s'affirment comme « sujet parental » auquel on veut donner de l'autonomie. Ce type de discriminations est le plus souvent inconscient.

Pour autant, ce n'est pas forcément facile non plus d'être un garçon ?

On assiste aujourd'hui à une régression à l'école avec des insultes homophobes qui deviennent courantes dans les cours de récré. Il y a une très forte pression sur les jeunes garçons pour s'imposer comme tel. La masculinité s'exprime finalement dans la désobéissance, quand la féminité se mesure à son adaptabilité et à sa capacité à favoriser les situations sans conflit.

Les choix de carrière sont souvent caricaturaux des différences liées au sexe...

Les femmes choisissent plus ou moins consciemment des professions dans le cadre desquelles elles peuvent s'occuper des autres, comme la médecine ou la magistrature où elles sont aujourd'hui majoritaires. S'il y a quand même 25 % de femmes dans les écoles d'ingénieurs par exemple, elles savent qu'elles devront briser un « plafond de verre » qui bridera leurs ambitions dans des secteurs « masculins ». C'est d'ailleurs frappant de constater qu'au contraire, dans les professions dites « féminines », les garçons bénéficient eux d'un « ascenseur de verre ».

On constate donc que derrière l'égalité de façade que nous croyons avoir mise en place, se cachent encore de grandes inégalités...

A la sortie des grandes écoles de commerce, les jeunes filles sont recrutées au même poste et au même statut que les garçons, mais 5 à 10 % moins cher. La différence est la même à la sortie des grandes écoles d'ingénieurs, mais on constate qu'en plus un quart d'entre elles n'obtient pas un statut cadre quand c'est le cas de la quasi-totalité des garçons ! Et tout serait encore pire une fois dans le milieu professionnel. Notamment dans des conseils d'administration qui restent l'apanage des hommes.

La loi qui y impose un quota de 40 % de femmes² ne va-t-elle pas enfin faire vraiment évoluer les mentalités ?

Les dirigeants pensent qu'un bon leader, qu'il soit d'ailleurs un homme ou une femme, doit être masculin tout en neutralisant certains aspects machistes de sa personnalité. Créer des quotas va donner un appel d'air, mais ne résoudra rien si les entreprises ne prennent pas garde à faire peu à

² En 2017, dans les entreprises de plus de 500 salariés.

peu progresser leurs cadres féminins. S'il s'agit de leur faire passer plusieurs étapes d'un seul coup sans qu'elles y soient préparées, elles risquent d'avoir du mal à s'imposer.

Justement, vous avez créé des formations spécifiques en management pour aider les femmes cadres à s'imposer...

En Grande-Bretagne, 10 % de la formation continue s'adresse spécifiquement aux femmes, contre 0,5 % en France. On ne veut pas admettre que, dans des groupes mixtes, les femmes ont souvent du mal à s'imposer ou même à poser des questions. On ne veut pas considérer qu'elles interagissent mieux et trouvent plus facilement les outils hors de la présence d'hommes. Souvent ceux-ci s'imposent parce que les femmes se sous-estiment. En les formant, nous leur apprenons à se valoriser.