

Valeurs féminines et valeurs masculines



Observatoire Prospectif et Analytique des
Métiers et des Qualifications de la Métallurgie

CONSTAT

- Les hommes et les femmes **diffèrent sur certaines valeurs** sur ce que l'on attend de la vie ou du travail. Ces différences s'atténuent pour les jeunes générations.
- **L'ambition, le goût de la réussite ou encore la confiance en soi** sont des **valeurs** à travers lesquelles on évalue les parcours professionnels.
- Ces valeurs ont été définies au fil de l'histoire par des hommes et pour des hommes et peuvent par conséquent **désavantager les femmes**.
- Mais à présent, **des valeurs plutôt féminines prennent de plus en plus d'importance** dans l'ensemble de la société : les femmes recherchent plus que les hommes le consensus, font plus appel à leur émotions et donnent moins d'importance au statut ou à l'argent.

QUE PEUT-ON FAIRE?

● **Aborder la question des valeurs nécessite pour les entreprises de prendre en compte des facteurs qui dépassent leur champ d'intervention** (éducation, représentation, habitudes...). Sans être surestimées, les spécificités masculines et féminines dans le travail ne doivent pas être ignorées.

● **Sensibiliser le management aux différences entre hommes et femmes dans l'expression de leur implication dans le travail**

S'assurer que les critères d'évaluation ne comptent pas que des critères fondés sur des valeurs « masculines » qui peuvent avoir un impact lourd sur l'évolution professionnelle.

● **Accompagner les femmes entrées dans l'industrie par «second choix» ou réorientation professionnelle**

Mettre en place un parcours d'intégration permettant d'atténuer les effets d'un éventuel décalage de valeurs avec les équipes en place.

● **Communiquer sur le fait que la mixité est une volonté ferme de l'entreprise, pour profiter de tous les talents et de leur complémentarité**

Valoriser la diversité des façons de s'impliquer dans l'entreprise.

Communiquer sur les complémentarités entre hommes et femmes (cf. fiche « Jouer les complémentarités »).



COMPRENDRE

Valeurs féminines, valeurs masculines...

Des études montrent qu'hommes et femmes diffèrent sur certaines « valeurs ». Même s'il y a des exceptions, certaines valeurs sont dans l'ensemble plus caractéristiques des hommes ou des femmes. Par exemple, l'envie de s'affirmer, voire de s'opposer, le goût de la compétition, restent des aspirations largement plus masculines que féminines. La confiance en soi est aussi généralement plus forte (ou plus exprimée) chez les hommes que chez les femmes. De même, le fait de gagner de l'argent, de réussir socialement, est en moyenne jugé plus important par les hommes que par les femmes. De leur côté, les femmes recherchent statistiquement plus que les hommes le consensus. Elles revendiquent davantage d'accorder de l'attention à leurs émotions et à leurs intuitions.

... et leur impact sur la sphère professionnelle

Peu importe que ces différences résultent de la reproduction plus ou moins consciente de stéréotypes sociaux (« hommes forts » et « femmes sensibles ») ou d'orientations personnelles. Une chose est sûre : elles ont des conséquences dans la façon d'envisager la vie professionnelle. Par exemple, leur moindre confiance en elles-mêmes, et leur moindre valorisation de la compétition et de l'argent, peut conduire les femmes à moins solliciter une progression de carrière et de rémunération. De ce fait, elles pourront être perçues à tort comme moins impliquées ou dynamiques que leurs collègues masculins. Et il se peut qu'on pense moins naturellement à leur proposer de nouvelles responsabilités.

Des valeurs plus homogènes dans l'industrie

Dans les professions dites « techniques », la situation est légèrement différente. En effet, les enquêtes menées auprès des salariés du secteur industriel montrent qu'ils se distinguent par un sens du dépassement de soi, de la compétition, et de fortes capacités d'adaptation individuelle (étude Socio-vision Opcaim). Des valeurs identifiées plus haut comme plus masculines que féminines, mais qui sont pourtant très largement partagées par les femmes travaillant dans l'industrie. Ceci est en partie dû au fait que l'industrie recrute aujourd'hui surtout parmi les femmes qui sont déjà proches de ces valeurs (cf. fiche « Encourager les femmes à oser l'industrie »). La reconnaissance de valeurs plus féminines permettrait de recruter parmi un public plus large.

COMPRENDRE

Ça change !

La tendance est à la « féminisation » des valeurs de la société tout entière. C'est ainsi qu'on désigne en effet la progression, chez les hommes comme chez les femmes, de l'importance attachée à l'esthétique, aux émotions, à la coopération entre individus, et à la prise en compte du long terme. La progression de ces valeurs explique en partie le développement des réseaux sociaux et le souci croissant de développement durable.

Chez les moins de 30 ans aujourd'hui, les points communs entre hommes et femmes sont bien plus nombreux que les différences. Les jeunes générations ont des définitions plus souples de la masculinité et de la féminité et valorisent la mixité des équipes.



L'Observatoire paritaire, prospectif et analytique
des métiers et qualifications **de la Métallurgie**

Retrouvez l'ensemble de nos publications sur le site www.observatoire-metallurgie.com