

# LES INDUSTRIElles D'Auvergne

Une série de Podcasts du Pôle métropolitain Clermont Vichy Auvergne  
et de l'Agence d'urbanisme Clermont Massif central

## Rencontre avec Hélène Brignon

**Christelle Griffoul** ; Aujourd'hui, nous avons la chance de recevoir **Hélène Brignon**, responsable du développement et des réseaux au sein d'Astu'sciences, une association qui œuvre depuis de nombreuses années à diffuser la culture scientifique, technique et industrielle en Auvergne, mais aussi à questionner les représentations, à favoriser l'accès aux sciences pour tous les publics et à lutter contre les biais de genre qui persistent dans ces domaines. Hélène, bonjour et merci d'être avec nous.

**Hélène Brignon** : Bonjour

**Christelle Griffoul** : Pour commencer, Hélène, vous qui êtes au cœur des projets qui mêlent science, médiation et égalité femmes-hommes, pouvez-vous nous présenter Astu'sciences, vos missions, vos engagements et puis surtout comment vous agissez concrètement pour lutter contre les inégalités femmes-hommes dans les sciences ?


**Hélène Brignon** : Bonjour. Je travaille effectivement à Astu'sciences depuis maintenant plus de 13 ans. Astu'sciences est une association qui œuvre pour le développement de la culture scientifique auprès de tous les types de publics. Ça va être vraiment des tranches d'âge de 3, voire 0 même, 0 à 100 ans et nous faisons ça de différentes manières, soit en organisant des événements collectifs parce que c'est une association réseau par contre, qui travaille en réseau avec tous les acteurs qui œuvrent pour la culture scientifique sur le territoire. Et nous travaillons aussi avec les industries, avec les scolaires. Nous avons deux

gros appareils qui sont : Exposciences Auvergne, qui est une grosse manifestation qui a lieu tous les deux ans à Polydome, les années paires et tous les 2 ans à Montluçon, où ce sont des jeunes de 3 à 25 ans qui présentent des projets scientifiques sur lesquels ils travaillent. Nous avons toute une programmation autour, avec des professionnels de la culture scientifique, qui inclut aussi les industries, autour de la manifestation. Et nous avons aussi le site Ecosciences Auvergne, qui est un site collaboratif, qui permet de connaître toute la programmation de cultures scientifiques sur le territoire, des articles, des choses comme ça.

**Christelle Griffoul** : Et donc à AstuSciences, vous avez travaillé plus particulièrement sur la question des stéréotypes de genre, à travers quels programmes, quels dispositifs mis en place ?

**Hélène Brignon** : Alors effectivement nous travaillons sur un programme qui fait partie d'un consortium national qui s'appelle "Egalité, Territoire, Orientation scientifique" et en Auvergne on a décidé de l'orienter principalement vers les métiers de l'industrie. Donc on a créé un groupe de travail qui est composé de plusieurs acteurs du territoire qui sont des acteurs de l'orientation, de l'éducation, de l'industrie et nous travaillons aussi avec le laboratoire de psychologie d'Auvergne à travers la présence de plusieurs stagiaires de master qui travaillent avec nous sur le projet.

**Christelle Griffoul** : Alors, avant d'aller plus loin, j'aimerais qu'on revienne à un terme qu'on utilise beaucoup sans toujours bien le définir. C'est quoi exactement un stéréotype de genre ?



Comment ça se construit ? Comment ça influence les comportements ? Et puis surtout, quelles conséquences ça peut avoir sur le choix d'un jeune ou d'une jeune ?

**Hélène Brignon** : Effectivement, les stéréotypes de genre, c'est une croyance fautive que des caractéristiques sont attribuées à un groupe de personnes. En plus, c'est interchangeable, toutes ces personnes ont ces caractéristiques-là. Et ils sont connus de tous, en fait. C'est le principe même des stéréotypes. Il faut qu'ils soient connus de tous. Même si on n'est pas en accord avec ces stéréotypes, on les connaît. Et ils sont prescriptifs. Ils semblent naturels et ils créent leur propre réalité. Donc ça, c'est quelque chose qui est très important à prendre en compte, parce que c'est pour ça que des fois, on a des réflexions qui disent "ah bah oui, mais bon, on le voit bien, on le vérifie dans la vie de tous les jours, qu'effectivement, les femmes vont avoir tel comportement et les hommes aussi". Mais c'est parce que les stéréotypes créent leur propre réalité qu'on va avoir des biais de confirmation sur ces questions-là. Et ces stéréotypes, on les internalise de manière passive tout au long de notre vie, de différentes manières, soit en regardant le comportement des uns par rapport aux autres, soit en voyant les réactions que peuvent avoir les gens par rapport à nos propres réactions, et aussi par l'effet de modèles de notre entourage, mais aussi à la télévision, sur internet. C'est tout un faisceau d'éléments qui vont faire qu'on va internaliser ces stéréotypes.

**Christelle Griffoul** : On parle de stéréotypes de genre dans l'industrie mais concrètement ça se traduit comment dans un quotidien pour une fille qui est dans une chaîne de production ou dans un bureau d'études industriel ?

**Hélène Brignon** : Ce n'est pas que dans l'industrie c'est toute la vie en fait. C'est plein de petites remarques qui peuvent paraître anodines comme "tu es forte pour une fille" ou une fille qui est plutôt dans un métier masculin on va dire "c'est un garçon manqué". Ce terme "garçon manqué" il est terrible en soi. On part du principe que garçon c'est supérieur et en plus quand on est une fille c'est forcément "manqué". Il y a un côté vraiment terrible. Il y a plein de petites réflexions, sur la

manière dont on s'habille, des petites blagues qui peuvent être potaches, sympas, mais qui vont construire petit à petit un cadre dans lequel les femmes doivent se conformer. C'est vraiment plein de petites phrases comme ça, qui peuvent venir autant des parents ; comme par exemple "tu dois aider pour faire le ménage". Toutes ces petites phrases construisent les stéréotypes et font qu'on les internalise. Ces petites phrases on les retrouve dans l'industrie aussi et surtout dans des métiers qui sont d'habitude masculins. Si l'on souligne l'exceptionnalité de la présence d'une femme dans un service et bien l'on renforce ce stéréotype parce que c'est considéré comme quelque chose d'exceptionnel. La femme va être exceptionnelle d'y être alors que ce n'est pas exceptionnel ; une femme est tout à fait câblée et être capable de faire un métier industriel.

**Christelle Griffoul** : Donc on internalise maintenant il va falloir conscientiser pour sortir ces stéréotypes de nos habitudes.

**Hélène Brignon** : Voilà. L'avantage c'est que c'est réversible, ça peut être réversible. On ne peut pas dire que la cause est perdue parce qu'on l'a internalisée. Depuis le début on se rend compte que ça peut être réversible.

**Christelle Griffoul** : Merci pour cette bonne nouvelle. Donc, on voit bien que tout commence très tôt. C'est une construction culturelle, c'est une construction sociétale. On ne va pas aller sur la maternité, mais on va aller parler plutôt de l'orientation, puisque c'est souvent là que ça se joue. Selon votre expérience, Hélène, quelle influence, qu'elle soit familiale, scolaire ou peut-être culturelle pèse le plus sur les choix d'orientations des jeunes filles ?

**Hélène Brignon** : C'est ce que je disais tout à l'heure, c'est un ensemble de choses. Effectivement, la famille pèse énormément dans le choix d'orientation parce que cela passe par l'expérience des parents, par les réflexions aussi. On oriente vers ce qui semble bon pour son enfant, où l'on pense qu'il va le mieux réussir. Les codes de la société dictent les meilleures conditions dans lesquelles nos enfants vont pouvoir se développer et développer un travail qui va les épanouir.

**Christelle Griffoul** : Et donc, comment les filles vivent-elles, plus précisément, les moments un peu charnières, les moments clés de l'orientation, ces étapes qui sont notamment la fin du primaire ou du collège ou lorsqu'on entre au lycée. On parle parfois d'autocensure. Comment vous réagissez par rapport à ça ?

**Hélène Brignon** : L'autocensure, c'est un terme qui est un peu dangereux parce qu'il donne l'idée que le problème vient des femmes et que c'est elles qui se bloquent toutes seules et tout montre qu'en fait non. C'est un ensemble de petits comportements. On est tous pétris de stéréotypes et même si on a envie de lutter contre, même quand on est très formé sur le sujet, des fois ça nous échappe, on a des réflexions et des postures stéréotypées. Et dans le cadre de l'orientation, même les professionnels de l'orientation ne se rendent pas compte que des fois, ils vont faire des choix, pareils qui leur semblent le plus avantageux pour leurs élèves, permettent de leur garantir le meilleur avenir et ils vont faire des choix et des propositions stéréotypées à ce moment-là. Il y a aussi la manière de questionner les élèves. Souvent les filles, on va leur faire plus des rappels à la règle, leur demander parce qu'elles sont considérées comme travailleuses, elles apprennent bien leur leçon, on les questionne plus à cette période de la vie sur des choses qu'elles ont appris en cours alors que les garçons, on va plus les orienter ou leur poser des questions sur des questions de créativité, d'innovation, de réflexion. Et ça, ça conditionne en fait tous les choix que l'on va faire et petit à petit, des portes vont se fermer. C'est le principe que Clémence Perronnet, la sociologue, explique. C'est le principe du tuyau percé. Petit à petit, le flux va diminuer et des portes vont se fermer ou qu'on va fermer aux filles inconsciemment, en leur faisant comprendre que ce n'est pas pour elles, que ce genre de matière, de métier ne sont pas adaptés pour elles.

**Christelle Griffoul** : Et du coup, qu'est-ce qui va les attirer sur certaines filières plutôt que d'autres ? Est-ce que c'est la confiance ? Est-ce que c'est des modèles ? Ou au contraire, qu'est-ce qu'il va les freiner ?

**Hélène Brignon** : Effectivement, ce qu'il faut prendre, plus que l'auto-censure, on en parlait tout à l'heure, il faut parler plus de la protection de l'estime de soi. C'est-à-dire que plutôt que de tenter les choses et de confirmer le stéréotype, c'est à dire partir dans une filière dite masculine et finalement ne pas y arriver et confirmer le stéréotype, c'est quand même très compliqué pour l'estime de soi, et donc plutôt que tenter les choses, elles vont plutôt dire "J'aime pas, c'est quelque chose qui ne m'attire pas" et là, comme ça, on ne prend pas le risque de toucher à son estime et confirmer ce que toute la société dit. Quand on voit que dans des filières, il n'y a que très peu de filles, on a un faible pourcentage de filles, en termes d'estime de soi, il faut prendre vraiment son courage à deux mains, et se dire "moi, je vais y aller quand même" et les retours qu'on a, c'est souvent les filles qui disent "mais moi, j'ai pas envie que ma vie soit dure, en fait, qu'elle soit compliquée. J'ai envie que ma vie soit facile". C'est quelque chose de légitime quand même, et donc on se retrouve à faire des choix, les choix les plus confortables quelque part.

**Christelle Griffoul** : Et du coup, lorsqu'elles s'orientent vers des filières qui sont perçues comme masculines, concrètement, quel type de difficulté, alors ça peut être des difficultés visibles ou parfois invisibles, peuvent-elles rencontrer ?

**Hélène Brignon** : Justement, c'est qu'arrivées dans ces filières masculines, elles se trouvent déjà en minorité et puis dans un faisceau de valeurs dans lequel elles n'ont pas été éduquées. Donc tout ce qui est compétition, tout ce qui est innovation, se mettre en avant. Ça ne veut pas dire que les filles ne sont pas compétitives. C'est pas la question. C'est que toute la société leur dit que ce n'est pas pour elles. J'entends souvent des gens qui disent "je connais une fille, elle est très compétitrice". A la naissance, justement, les filles et les garçons n'ont pas ces caractéristiques, c'est juste que toute leur vie, on leur dit qu'elles ne sont pas compétitrices. Donc quand elles se retrouvent dans ce milieu-là, et bien, des fois, elles sont obligées de, comment dire, de s'adapter et de prendre des postures dites masculines pour arriver à s'en sortir.

**Christelle Griffoul** : On va avancer dans le parcours des filles et on constate que certains



secteurs restent encore très masculins, notamment dans l'industrie. Selon vous, pourquoi encore aujourd'hui ces métiers attirent si peu les filles ? Est-ce une question d'image ? Est-ce une question de manque de modèle féminin ? Est-ce une question de discrimination ?

**Hélène Brignon** : Je trouve que sur la question des modèles, il y a beaucoup d'actions qui se font maintenant. C'est vraiment peut-être une question de valeurs que l'on défend par rapport au milieu de l'industrie. Tout ce qui est valeurs de coopération et d'altruisme ne sont pas mis en avant, alors que ce sont des métiers qui demandent énormément de coopérations, de prendre en considération l'humain. Et ce sont des valeurs qui sont attribuées au genre féminin. Et en plus, quand on défend ces valeurs-là on ne perd pas les hommes non plus, puisque ce sont évidemment des valeurs qui sont défendues par les hommes. Il y a vraiment un travail à faire sur ces images de représentation-là de l'industrie, et surtout sur la connaissance des métiers qui s'y développent. Il y a une représentation aussi des métiers qui est assez restrictive. En fait, on ne sait pas les métiers qui se développent dans l'industrie.

**Christelle Griffoul** : On ne sait pas toujours aussi les nommer au féminin. En tout cas, quelles sont les barrières qui freinent leur engagement dans ces secteurs encore perçus comme masculins ? Et puis, surtout, comment peut-on aider les jeunes filles à dépasser ces obstacles, conscients ou inconscients ?

**Hélène Brignon** : Déjà, c'est dans la manière dont on les accueille dans l'industrie, de montrer qu'elles ont leur place et que les choses sont adaptées aussi pour elles. On parle souvent des vestiaires. Les vestiaires sont un problème. Il y a des entreprises qui font aussi ce travail là, aussi en travaillant sur les postures. Elles, le travail qu'elles ont à faire c'est peut-être prendre leur courage à deux mains et y aller. L'idée, c'est que demain elles n'aient pas à être courageuses pour y aller, mais que ce soit quelque chose de considéré comme naturel. Donc il faut vraiment travailler sur les postures quand on accueille les femmes et même les hommes dans les industries, parce qu'il y a des hommes qui ne sont pas à l'aise non plus avec les

valeurs masculines, dites masculines.

**Christelle Griffoul** : Alors j'aimerais peut-être qu'on soit un peu plus dans le concret. Quelle action vous semble-t-elle la plus efficace pour pouvoir effectivement mieux intégrer les filles dans le secteur industriel, pour réduire l'impact des stéréotypes et puis tendre vers une meilleure ou une réelle, on va oser, une réelle égalité entre les femmes et les hommes dans les métiers scientifiques, techniques ou industriels ?

**Hélène Brignon** : Les actions concrètes, effectivement, c'est de former un maximum de personnes à la compréhension de ce que sont réellement les stéréotypes. Et après, je pense que les véritables actions sur le terrain se mettront en place naturellement là-dessus. Et la première étape c'est de citer les métiers au féminin et au masculin pour que les filles se sentent concernées quand on leur présente un métier.

**Christelle Griffoul** : On va maintenant parler de ce qui fonctionne parce qu'il y a quand même des choses qui fonctionnent et il y a aussi de très belles réussites qui méritent d'être mises en lumière. On entend souvent parler de nouvelles façons de travailler, de collaborer. Selon vous, vous avez commencé à nous en parler un petit peu, quelles sont les forces, les qualités, les valeurs ajoutées spécifiques que les femmes apportent à ces secteurs, qu'elles apportent aux femmes comme aux hommes ?

**Hélène Brignon** : Effectivement. Parce que les stéréotypes créent leur propre réalité. Quand le moment va arriver où finalement les mêmes caractéristiques seront attribuées aux femmes et aux hommes dans le milieu du travail, on aura vraiment fait de la route. Mais à l'heure actuelle, comme les stéréotypes créent leur propre réalité, les industries se privent du regard et des caractéristiques que l'on attribue aux femmes. Les stéréotypes de genre, par essence, ils sont complémentaires. Donc quand on arrive dans l'industrie et qu'on n'a pas de femmes, on se prive de l'autre moitié. Dans l'idéal, dans le futur, il faudrait que ces caractéristiques se retrouvent dans toute personne qu'elle soit femme ou homme. Et là, ce serait les personnes en elles-mêmes qui

seraient complémentaires. Mais effectivement, quand on ajoute des femmes avec actuellement les stéréotypes de genre mis en place, on se prive de la moitié des valeurs et des compétences que l'on attribue aux femmes.

**Christelle Griffoul** : Donc des valeurs d'entraide ?

**Hélène Brignon** : Des valeurs de coopération aussi, de travail, de travailler pour y arriver. Souvent les femmes, on les oriente vers le care. Mais aussi d'altruisme, toutes ces questions-là, on les attribue aux femmes. Ça ne veut pas dire que les hommes ne sont pas coopératifs et altruistes. Qu'on soit bien d'accord. Mais peut-être qu'en posture de travail, ils vont moins développer ces valeurs-là parce que ce n'est pas le signal qu'on leur envoie non plus.

**Christelle Griffoul** : Est-ce que quand même on observe une évolution dans la reconnaissance de la contribution des femmes dans les filières scientifiques, dans les filières technologiques ? Est-ce que finalement les mentalités commencent à changer ou en tout cas elles changent ou est-ce que c'est encore trop lent ?

**Hélène Brignon** : Ça dépend des filières, il y a des filières où ça avance, où même ça tend à fortement se féminiser, mais là c'est un autre problème. La forte féminisation de certains métiers a tendance à diminuer le prestige de ses métiers. Donc on tourne un peu en rond et à l'heure actuelle, on peut croire qu'on avance mais si on regarde à l'échelle du monde, on est plutôt en train de reculer. Mais il y a une prise de conscience quand même, du moins en France, de cette problématique. Je dirais que nous sommes dans les prémices pour que les choses évoluent. Evidemment, il y a certains champs où les choses ont évolué mais de manière globale, ça avance très très lentement.

**Christelle Griffoul** : On va quand même essayer de faire avancer les choses. Pour celles et ceux qui nous écoutent aujourd'hui et qui hésiteraient encore à se lancer, quel message pourriez-vous adresser à une jeune fille qui envisage une carrière scientifique, une carrière technique, une carrière industrielle, mais doute ou se questionne ?

**Hélène Brignon** : Je dirais que quand on est jeune, on a le luxe de tenter les choses et même si on a peur de confirmer un stéréotype, on peut se donner le luxe de le tenter quand même. Après, je dirais de ne pas écouter, d'être un peu à l'affût et aussi de se renseigner sur comment fonctionnent ces stéréotypes et les comprendre pour arriver à s'en prémunir.

**Christelle Griffoul** : Et côté entreprise, par où commencer pour attirer davantage de talents féminins ? comment les fidéliser ? et puis surtout, comment transformer durablement les postures et lutter contre les stéréotypes de genre ? Vous nous avez déjà un petit peu parlé et donné des pistes avec notamment cette acculturation sur ces stéréotypes, cette compréhension du fonctionnement des stéréotypes. Est-ce que c'est bien par là qu'il faut commencer ? Est-ce qu'il y a d'autres moyens pour que ces entreprises puissent davantage considérer les talents féminins ?

**Hélène Brignon** : Oui, effectivement, l'acculturation est très importante. Nous, on a pris le parti dans notre groupe de travail de se donner un an d'acculturation et c'est vrai que ça rend vraiment les échanges très qualitatifs parce que sur cette question là des stéréotypes de genre, il y a souvent de fausses bonnes idées qui renforcent les stéréotypes. C'est à dire que l'on croit bien faire et en fait, notre action va avoir tendance à renforcer les stéréotypes. Ça a commencé par exemple quand on faisait les prix féminins. Il y a eu des choses comme ça. Le prix féminin de telle chose c'est considérer que c'est exceptionnel. Donc, on va renforcer en plus les stéréotypes en soulignant l'exceptionnalité de certaines situations. C'est très, très important de prendre ce temps d'acculturation. Et là, c'est vraiment notre mission, nous, à Astu'Sciences, c'est d'œuvrer pour développer la culture scientifique. Et si on peut arriver à la développer aussi sur cette question-là au sein de toutes les personnes qui vont graviter autour des personnes qui s'orientent. Plus on va avoir de personnes acculturées à cette question, plus elles vont remettre en question la manière dont elles vont parler, dont elles vont encadrer les jeunes. Tout se passe dans les détails, en fait. Nous, on essaie de faire en sorte sur nos manifestations à Expo Science, etc. toujours de sensibiliser toute personne qui intervient



après des jeunes, ne serait-ce que dans le comité scientifique et pédagogique, dans la manière dont les enseignants ou animateurs vont encadrer les jeunes quand ils font une activité scientifique, on les acculture à cette question-là parce que même d'avoir la vigilance de voir qu'un groupe de jeunes qui a déjà internalisé les stéréotypes, quand on va les mettre en action, les jeunes vont remettre en place ces stéréotypes eux-mêmes et aussi d'avoir la vigilance de ça. Même si nous on ne véhicule pas les postures stéréotypées, avoir cette attention de voir que finalement les jeunes qu'on encadre vont aussi les renforcer, les développer entre eux et donc arriver à agir dessus, avoir des réflexions pour sortir de ces postures-là.

**Christelle Griffoul** : Alors, ce qu'on peut retenir de notre entretien, c'est qu'il existe encore des nombreux freins, parfois profondément ancrés, mais que des initiatives se multiplient, que des modèles évoluent, que les femmes sont chaque jour un peu plus nombreuses à prendre leur place dans les métiers scientifiques, techniques et industriels. Et ça fait du bien à tout le monde, aux femmes, mais aussi aux hommes qui sont dans ces industries. Donc, l'industrie n'est pas seulement un univers de machine, c'est un terrain d'innovation, de transition économique, de numérique, de collaboration, on l'a dit, et c'est un secteur en mouvement qui a besoin d'une diversité, diversité femmes, hommes, pour avancer. Avant de se quitter, Hélène, une dernière question que nous posons à toutes nos invitées. En une phrase, quel message souhaiteriez-vous adresser aux femmes qui nous écoutent sur les opportunités que peut leur offrir l'industrie aujourd'hui ?

**Hélène Brignon** : C'est que l'industrie présente une immense palette de métiers. Il y a énormément de métier. Ne pas aller se questionner sur ces métiers-là, c'est vraiment s'emputer de potentiels énormes et de perspectives énormes dans sa vie. L'idée, ce n'est pas de forcer toutes les filles, les femmes, à aller vers les métiers de l'industrie, mais surtout de s'élargir les champs des possibles, quand on fait ses choix et quand on fait des choix de carrière. C'est de ne pas se fermer des portes. Et l'industrie présente quand même vraiment beaucoup, beaucoup, de métiers.

**Christelle Griffoul** : Merci beaucoup Hélène pour ces éclairages, ces exemples et ce regard très concret sur un sujet qui nous concerne toutes et tous. Merci à vous qui nous écoutez. N'hésitez pas à partager cet épisode de Femmes et industrie. On se retrouve très bientôt pour un nouvel échange, un nouveau parcours, un nouveau portrait de femmes qui changent l'industrie.



## PÔLE MÉTROPOLITAIN Clermont Vichy Auvergne

Agglo Pays d'Issoire - Billom Communauté - Brioude Sud Auvergne  
Clermont Auvergne Métropole - Entre Dore et Allier - Mond'Arverne Communauté  
Pays de Lapolisse - Plaine Limagne - Riom Limagne et Volcans  
Saint-Pourçain Sioule Limagne - Thiers Dore et Montagne - Vichy Communauté -  
Chambre de Commerce et d'Industrie Puy-de-Dôme Clermont Auvergne Métropole

04 73 17 48 00  
[www.aucm.fr](http://www.aucm.fr)

