

## Comment lutter contre les stéréotypes de genre en entreprise ?

Les stéréotypes de genre sont des croyances associées au sexe, qui génèrent une vision biaisée des qualités que peuvent avoir une femme ou un homme. Au sein d'une organisation, cela peut avoir de nombreux impacts négatifs, tant au niveau du recrutement, que dans le quotidien professionnel de la personne en poste. En effet, le Défenseur des droits explique que les stéréotypes génèrent des présupposés sur les compétences des salariés. Par exemple les stéréotypes peuvent concerner le fait qu'une femme DRH sera supposément plus sensible aux souffrances des employés car elle sera plus douce qu'un homme DRH ou encore qu'un homme supposément mieux manager et mieux gérer une équipe qu'une femme car certains stéréotypes véhiculent le fait que les hommes seraient plus résistants au stress.'

Pour cette raison, il est nécessaire de mettre en place des actions concrètes pour lutter contre l'existence (et l'expression) de stéréotypes de genre en entreprise. Découvrez tous nos conseils pour mener à bien la déconstruction des stéréotypes liés au genre auprès de vos collaborateurs.

### **Définition du stéréotype : ce qu'il faut savoir**

Le [stéréotype](#) correspond à une croyance portant sur les caractéristiques, réelles ou supposées, d'une personne ou d'un groupe de personnes.

En effet, pour traiter les informations, notre cerveau a besoin de les simplifier et de les classer. Ensuite, il les rassemble en catégories et sous-catégories. La catégorisation est appliquée aux objets, aux concepts et aux personnes. Les stéréotypes sont donc comme des boîtes à l'intérieur desquelles nous classons les personnes qui partagent une caractéristique similaire (exemple : les hommes, les femmes, les jeunes, ...) et sur lesquelles sont portées des affirmations concernant des comportements ou traits de personnalité. Si ce traitement permet à notre cerveau de prendre des décisions rapides, il devient problématique lorsqu'il aboutit à une généralisation excessive qui entraîne des croyances sur les caractéristiques d'un groupe, ce qui peut entraîner des préjugés, des comportements discriminatoires et des inégalités. N'hésitez pas à regarder le [motion design d'A Compétence Egale](#) sur les stéréotypes.

## **Qu'est-ce qu'un stéréotype de genre ?**

Le stéréotype de genre consiste à attribuer à une personne des attributs, des caractéristiques ou des rôles en se basant uniquement sur leur genre, féminin ou masculin, sans tenir compte des spécificités de chaque individu. Ces stéréotypes entraînent des attentes particulières et dictent à chacun des groupes, hommes et femmes, la manière dont il est attendu qu'ils se comportent.

## **Les différents stéréotypes de genre**

Les stéréotypes de genre peuvent être positifs ou négatifs et varient en fonction du sexe.

Comme le montre cette étude<sup>2</sup>, chez les femmes, les stéréotypes positifs les plus répandus portent sur le fait qu'elles seraient plus intuitives, organisées ou à l'écoute par exemple. A l'inverse, il n'est pas rare qu'on leur attribue des stéréotypes à connotation négative tels que le manque d'ambition, de leadership ou encore de disponibilité pour le travail, voire un trop plein d'émotivité pouvant nuire à la prise de décision.

Les hommes bénéficient quant à eux de stéréotypes positifs liés à une supposée capacité à diriger, à se montrer stratégiques et résistants. Les stéréotypes négatifs associés aux hommes portent le plus souvent sur des notions d'individualisme et de manque d'empathie.

Ces stéréotypes créent des discriminations, inhibent les potentiels et perpétuent les inégalités entre les hommes et les femmes.

## **L'impact des stéréotypes de genre dans le monde du travail**

Les stéréotypes de genre sont ancrés dès l'enfance. Pour schématiser, pensons à la couleur bleue attribuée aux garçons et à la couleur rose systématiquement attribuée aux filles jusqu'à des temps récents. Les garçons sont invités à jouer au football et à la guerre quand les filles se voient tendre des poupées pour jouer à la maman.

On retrouve très tôt un impact de ces orientations genrées, dès le choix des études, puis plus tard au niveau des métiers. Les filles restent ainsi rares dans les filières scientifiques et techniques (SMIT) mais se retrouveront en nombre dans les métiers du social, de l'accueil ou du soin, tandis que les informaticiens ou professionnels du bâtiment et des transports restent très majoritairement des hommes. Ceci aboutit à une répartition genrée des métiers. Par ailleurs, l'Insee explique que la moindre représentation des femmes dans les filières scientifiques est due à la fois à la moindre représentation des femmes dans ces métiers, mais aussi de la moindre attirance des femmes pour ces filières ou encore en raison de l'influence des enseignants ou de la famille<sup>3</sup>.

Néanmoins l'Insee a montré que les métiers les plus qualifiés et historiquement à prédominance masculine, se féminisent de plus en plus.<sup>4</sup>

Dans la vie professionnelle, les recruteurs ou dirigeants peuvent développer des biais et attribuer des qualités stéréotypées aux hommes et aux femmes. Cela va avoir pour effet de limiter l'accès de l'un ou l'autre des sexes à certains métiers ou certaines fonctions et de participer à la reproduction de schémas genrés.

### **Comment peut-on stopper les stéréotypes liés au sexe au travail ?**

Heureusement, nous avons des moyens d'agir ! Votre entreprise peut mettre en place des actions pour limiter l'existence, le développement et/ou l'expression des stéréotypes de genre et ainsi favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

#### **Sensibilisation des recruteurs et des managers**

La première étape consiste à former et sensibiliser les recruteurs et les managers de votre entreprise grâce notamment à des parcours de formation permettant de [recruter sans discriminer](#). En effet, il est important de déconstruire les stéréotypes de genre pour éviter aux préjugés d'interférer lors d'un entretien et favoriser l'instauration d'un management équitable entre les deux sexes. De plus, vous pouvez initier des prises de conscience collectives à travers des jeux, des tests ou des contenus pédagogiques tels que ceux proposés sur le site [Le Déclicheur](#). Objectif : limiter les inégalités professionnelles liées au sexe. Un Test d'Association Implicite est disponible sur le Déclicheur et permet justement de mieux comprendre les stéréotypes de genre.

De plus, le Déclicheur propose un ensemble de contenu pédagogique en conseillant des ressources présentant des portraits contre-stéréotypes comme par exemple le rapport de l'association « Femmes et Sciences » concernant 40 femmes scientifiques remarquables du 18e siècle à nos jours, afin d'aller à l'encontre de nos stéréotypes.

#### **Actions RH**

La deuxième étape consiste à mener des actions au niveau de vos Ressources Humaines.

Par exemple, vous pouvez mener une action RH sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, qu'il s'agisse d'égalité en matière d'accès aux opportunités professionnelles ou d'égalité salariale.

Pour cela, vous pouvez travailler sur l'égalité des salaires et mettre en place des indicateurs liés au genre pour suivre leur évolution. D'ailleurs, dans les entreprises de plus de 50 salariés, il est obligatoire de calculer et de publier son index de l'égalité professionnelle. L'objectif de cet index est notamment de limiter les inégalités liées au salaire entre les deux sexes.

Il sera par ailleurs intéressant de mettre en place des actions d'accompagnement aux parcours de carrière féminins pour favoriser la mixité, notamment aux postes d'encadrement, et faire émerger un leadership mixte.

Vous pouvez également préparer vos [entretiens](#) en amont avec des critères d'évaluation clairs pour limiter le risque de discrimination entre une femme et un homme. A ce titre, A Compétence Egale propose une [formation en réalité virtuelle](#) permettant d'acquérir des réflexes afin de poser les bonnes questions en entretien.

Par ailleurs, notons que la loi Rixain de 2021 oblige les grandes entreprises à une représentation équilibrée F/H dans les postes de direction<sup>5</sup>. De plus, depuis 2023, il est possible de demander les bulletins de salaire de ses collègues afin de prouver une inégalité salariale. En 2026, une directive européenne obligera également les employeurs à afficher le montant du salaire sur les offres d'emploi.

### **Rendre sa marque employeur attractive**

Nous vous conseillons en parallèle de travailler sur votre marque employeur pour la rendre attractive à travers les visuels, les contenus... pour renvoyer une image positive et ouverte à la diversité des genres.

Ensuite, vous pouvez communiquer en faveur de votre engagement pour la mixité et la parité en publiant votre index de l'égalité professionnelle, en partageant vos actions phares, en mettant en avant des ambassadeurs ou *role models* féminins comme le recommande le rapport de l'Assemblée nationale sur les stéréotypes de genre.

De plus, vous pouvez en réalité agir dès la rédaction des offres d'emploi, notamment à travers la mise en place de l'[écriture inclusive](#). Celle-ci vise à lutter contre les stéréotypes sexistes. En effet, la langue peut participer à faire persister les inégalités et les discriminations dans la société.

>> Votre offre d'emploi est-elle inclusive ? [Testez-la sur l'Analyseur](#) !

Pour lutter contre les stéréotypes de genre au travail, sensibilisez vos collaborateurs avec une formation spécifique à la non-discrimination ou à travers des jeux et ressources pédagogiques (grâce au Déclicheur A Compétence Egale). Cette prise de conscience collective, accompagnée d'actions RH et d'un travail sur la marque employeur, vous permettra de mener à bien la lutte contre les stéréotypes de genre.

–

<sup>1</sup> “Déconstruction des stéréotypes et préjugés” Défenseur des droits

<sup>2</sup> “Les stéréotypes de sexe évoluent-ils ? Une étude exploratoire auprès d’étudiant.e.s français” O.S.P., de Julie Magne, Marie-Christine Lagabrielle and Marie Line Felonneau, 2018

<sup>3</sup> “Femmes et hommes, l’égalité en question”, Insee, 2022

<sup>4</sup> “La féminisation gagne les métiers les plus qualifiés, à dominance masculine”, Insee, de Marine Emorine, Karina Mom, Insee, 2017

<sup>5</sup> “Représentation équilibrée F/H dans les postes de direction des grandes entreprises”, Ministère du travail, du plein emploi et de l’insertion.

Septembre 2023