

## Les stéréotypes de genre en entreprise ont la dent dure.. Mais bonne nouvelle, ils évoluent !



Les stéréotypes occupent une place centrale dans les phénomènes de discrimination et d'autocensure. Nous sommes influencés par la perception que l'on a de soi, de l'autre et de ce que les autres projettent sur nous. Ces perceptions, fruits de notre héritage culturel et d'une éducation encore trop souvent orientée fille/garçon, sont ancrées en nous et nous les reproduisons inconsciemment ou consciemment.

Les stéréotypes de genre sont partagés tant par les hommes que par les femmes. Poussés à l'extrême, ils renvoient à une répartition sexuée des rôles dans l'entreprise avec l'homme leader et la femme organisée et à l'écoute.

Sans aller jusque-là, femmes et hommes s'entendent pour attribuer des compétences spécifiques à l'autre sexe. La répartition des trois savoirs notamment : le savoir-être et les connaissances seraient plutôt l'apanage des femmes, les hommes possèderaient davantage de compétences liées au savoir-faire. Encore faut-il s'entendre sur ces notions car le savoir-faire chez une femme est lié au professionnalisme alors qu'il est associé au sens de l'action, aux capacités de management et aux compétences techniques chez un homme. Et le savoir-être chez un homme se réfère à la confiance en soi et à la communication, alors qu'il est perçu chez une femme comme le sens de l'écoute et l'empathie.

### Compétences attribuées aux hommes et aux femmes

	COMPETENCES MASCULINES	COMPETENCES FEMININES
SAVOIR	Intelligence logique, esprit de synthèse	Intelligence intuitive, créativité
SAVOIR-FAIRE	Sens de l'action, stratégie, combativité, leadership, autorité, charisme	Organisation, rigueur, sens du détail, travail en équipe, polyvalence
SAVOIR-ETRE	Négociation, gestion du stress, confiance en soi, communication	Ecoute, empathie, diplomatie, sensibilité

Source : Patrick Scharnitzky (2012). *Les stéréotypes sur le genre*. Paris : IMS-Entreprendre pour la Cité.

La construction de ces stéréotypes dépasse le cadre de l'entreprise, mais celle-ci a un rôle à jouer pour les faire évoluer. D'autant plus avec l'arrivée des nouvelles générations et de leurs aspirations. En 2013, Mazars et l'association WoMen'Up ont dressé un état des lieux de la situation après avoir interrogé 750 hommes de la génération Y de 60 nationalités. 89% des sondés reconnaissent à quel point la place des femmes a évolué dans leur pays. 63% assurent qu'ils préfèrent travailler dans une équipe mixte qui apporte, selon eux, davantage de performance grâce à une vision plus innovante, plus d'équilibre, une meilleure ambiance, des émotions et de l'écoute. Un quart des hommes interrogés estiment que la mixité est devenue la normalité.

Au niveau du management, seulement trois hommes sur dix préfèrent être managés par un homme et 57% n'accordent aucune importance au genre de leur supérieur. Par ailleurs, la majorité des hommes interrogés considèrent les compétences suivantes comme appartenant tant aux femmes qu'aux hommes : la capacité de collaboration, la fiabilité, le fait d'être innovant, le courage ou encore la capacité à diriger. "La révolution est en marche", selon Muriel de Saint sauveur, directrice de la diversité du groupe Mazars, à différents niveaux selon les pays : égalité des droits, égalité salariale, et pour certaines simplement avoir un travail.

En Suisse le modèle de la femme au foyer est en passe d'être dépassé. En 2010, elles étaient encore 43% à se consacrer principalement à leur foyer contre 35% en 2016, a indiqué l'Office fédéral de la statistique (OFS). Et au cours des 20 dernières années, leur nombre a presque diminué de moitié. Les chantiers sont nombreux au niveau juridique et politique mais c'est bien l'ensemble de notre culture qui est concerné, comme le souligne Maribel Rodriguez, cheffe du Bureau de l'Egalité pour les femmes et les hommes de l'Etat de Vaud, dans son interview du 7 mars 2017 accordée à 24Heures. Travailler à temps partiel ou renoncer à des responsabilités correspond encore trop souvent à un choix conditionné depuis le plus jeune âge. "Il est fondamental de convaincre les femmes de cette inégalité."

Changer la perception des femmes et des hommes nécessite un travail de longue haleine et en profondeur. Si une partie des stéréotypes de genre se construit avant d'entrer dans la vie professionnelle et se renforce en dehors de l'entreprise, celle-ci dispose néanmoins de leviers d'action pour les rendre plus positifs : le sentiment et le vécu de discrimination, mais aussi le niveau de satisfaction. Travailler sur le bien-être dans une entreprise inclusive permettra à chacun de se sentir respecté et reconnu. Il est essentiel également de fédérer autour des enjeux de l'égalité, via un engagement pour la diversité porté au plus haut niveau, et de déployer des actions impliquant femmes et hommes. La formation, à tous les niveaux et incluant la question des stéréotypes, en fait partie.

A titre individuel, je vous invite à l'autocritique, à être attentif-ve-s au regard porté sur l'autre, femme ou homme.

*Anne-Laure Divoux, coach de carrière et formatrice, juin 2017*

#### Bibliographie :

Les jeunes hommes ne veulent plus de l'ancien modèle social : Maribel Rodriguez, nouvelle «Madame Egalité», veut faciliter l'entrée des femmes dans le monde économique et des hommes dans la sphère privée / 24 Heures, 07 03 2017

<http://www.24heures.ch/vaud-regions/Les-jeunes-hommes-ne-veulent-plus-de-l-ancien-modele-social/story/23488809>

Egalité homme/femme : ce qu'en pense la génération Y / Challenges, 16 03 2013

[https://www.challenges.fr/entreprise/egalite-homme-femme-ce-qu-en-pense-la-generation-y\\_9244](https://www.challenges.fr/entreprise/egalite-homme-femme-ce-qu-en-pense-la-generation-y_9244)

Les stéréotypes sur le genre : comprendre et agir dans l'entreprise / IMS-Entreprendre pour la Cité, 2012

<http://www.imsentreprendre.com/content/les-stereotypes-sur-le-genre-comprendre-et-agir-dans-lentreprise>