Guide de déconstruction des stéréotypes

Le Groupe PSA est engagé pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. PSA agit concrètement en cherchant à attirer davantage de femmes et à promouvoir des talents féminins dans ses fonctions clés. Ce faisant, notre entreprise est bien placée pour constater **le poids des stéréotypes** et la difficulté à changer les représentations.

Ainsi, comment expliquer que les hommes sont dirigés vers l'automobile tandis que les femmes sont plus souvent orientées vers des métiers censés mieux leur convenir ? Une forme de ségrégation professionnelle persiste.

Les stéréotypes sont la source de **préjugés**. Ils s'expriment par exemple par des phrases comme « les femmes sont plus douces que les hommes » ou « les hommes sont faits pour diriger ».

Pourquoi « déconstruire » les stéréotypes ?

Les stéréotypes ne sont ni bons ni mauvais, ils font partie de notre fonctionnement mental normal et inconscient. Mais ils ont une place centrale dans les phénomènes de discrimination et d'autocensure. Ils peuvent diminuer l'estime de soi et la qualité de vie au travail.

C'est pourquoi l'objectif de ce guide est de donner des clefs pour **connaître les phénomènes de stéréotypes** et **prendre conscience** des stéréotypes**.** Un objectif en apparence modeste mais qui ouvre de grandes possibilités: être en mesure de déconstruire les stéréotypes et apprendre comment mieux **raisonner sans biais cognitifs**.

Ce guide contribue à une meilleure application de la politique d'égalité de traitement et des chances mise en œuvre par le Groupe.

Qu'est-ce qu'un stéréotype ?

On parlera ici des **stéréotypes liés au sexe**. Les stéréotypes fonctionnent aussi sur d'autres caractéristiques : pour une présentation plus générale, vous pouvez lire le Mémo Représentations et stéréotypes (Formation PSA-Altidem « manager la diversité »).

Le mécanisme de stéréotype a été étudié par les sciences en psychologie sociale. Le recherche le décrit comme un processus automatique, involontaire et universel de la perception humaine qui consiste à classer le monde environnant en catégories à partir de traits caractéristiques.

Le stéréotype résulte donc d'un processus mental de simplification qui offre l'avantage de traiter plus vite l'information. Son inconvénient est de générer certains **biais de jugement**. Ainsi, lorsque que l'on est amené à prendre des décisions ou faire des choix concernant des personnes, notre jugement peut être berné par des biais

cognitifs tels que des « corrélations illusoires », des « attributions erronées », des « biais de confirmation », processus cognitifs erronés étudiés par les sciences sociales.

Exemples : un recruteur qui pense qu'une candidate a des contraintes familiales et préfère un homme qui lui apparait plus disponible (« attribution erronée »),
Un manager qui fait le constat que les femmes sont nombreuses dans un atelier de confection et en conclut que les femmes sont plus minutieuses que les hommes (« corrélation illusoire »),
Un dirigeant faisant face à un contexte difficile qui tolère l'attitude colérique d'un directeur mais pas la modération d'une directrice, qu'il associe à de la faiblesse (« biais de confirmation »),
Une femme, se sachant la cible de stéréotypes, qui renonce à postuler sur un poste à responsabilités par peur de ne pas être à la hauteur (« prophétie auto-réalisatrice »).

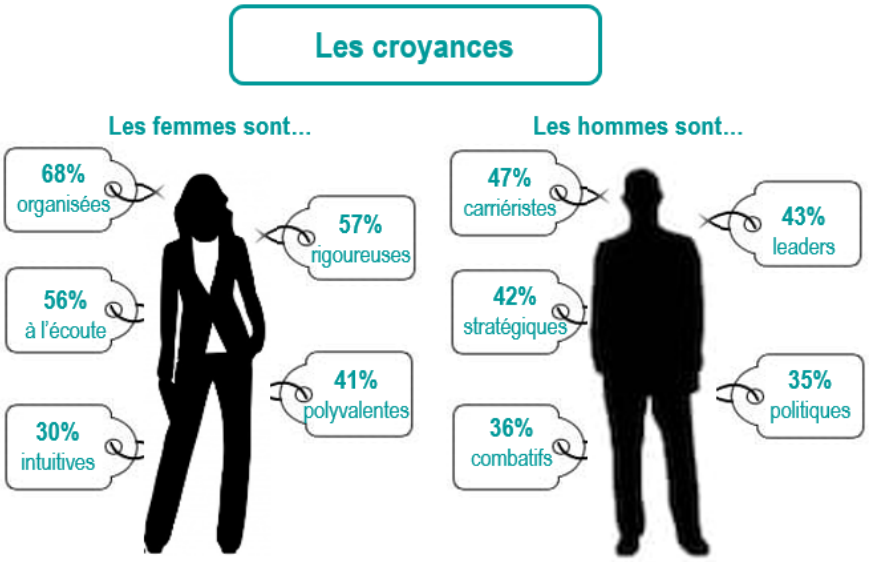
Nous sommes tous influencés par la perception que nous avons de nous-mêmes, des autres ou de ce que nous imaginons que les autres pensent de nous. Nous avons des stéréotypes sur ces trois dimensions. Les stéréotypes ont donc un impact sur notre estime de soi, sur nos relations humaines et sur nos attitudes.

Stéréotypes féminins et stéréotypes masculins

Quand on parle de stéréotypes sexistes, on retient le plus souvent ceux qui nuisent aux femmes. Cependant, les normes de comportement sexuées pèsent tout autant sur les hommes.
Selon une étude de l'Institut américain Catalyst, quatre normes dites masculines ont cours dans le monde de l'entreprise : éviter le féminin (ne pas adhérer ou se conformer à des normes dites féminines), être un gagnant, ne jamais montrer de faille dans l'armure (être dur de corps et d'esprit), être un bon camarade (en gagnant le respect des autres hommes).
La compréhension des stéréotypes est donc aussi un enjeu pour les hommes eux-mêmes et pour leur inclusion à l'égalité femmes-hommes.

Les compétences ont elles un sexe ?

Les stéréotypes conduisent notamment à attribuer aux femmes ou aux hommes des compétences spécifiques sur la base de croyances communément admises sans pour autant être basées sur une observation objective.
C'est par exemple ce que montre une enquête réalisée par l'association IMS - Les entreprises pour la Cité en 2013 auprès de salariés de grandes entreprises françaises :



Quelles conséquences dans le travail ?

- ✓ La **persistance de rôles stéréotypés**. Une vision assignant aux hommes les positions de leadership et aux femmes les fonctions support. La faible mixité de certains métiers.
- ✓ Une **source d'autocensure**, liée à l'intériorisation des stéréotypes, qui empêche une personne de se projeter sur certaines fonctions.
- ✓ Une tendance à adopter des **codes masculins**, notamment de la part de femmes occupant des postes à responsabilité qui se sentent contraintes de se conformer au modèle masculin tout en continuant à démontrer leur féminité ou leur rôle maternel.

D'une manière générale, les stéréotypes ont des conséquences sur le bien-être et les bonnes relations humaines et professionnelles entre les femmes et hommes.

Que faire pour déconstruire les stéréotypes ?

1- Parce que les stéréotypes et les préjugés sont inculqués par notre environnement social, s'en défaire demande d'abord une **prise de conscience**.

2- Collectivement nous pouvons ensuite exercer une certaine **vigilance**, pour repérer les stéréotypes négatifs. Cette vigilance s'exerce à la fois sur nos attitudes, sur nos jugements, sur notre communication.

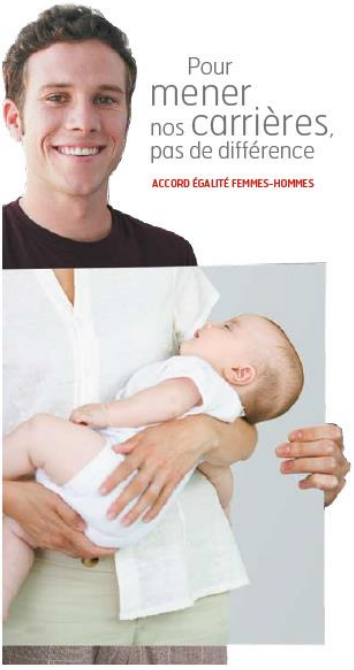
3- Enfin, sortir du processus automatique de pensée stéréotypée nécessite de reprendre le **contrôle** sur nos choix. Il s'agit d'éviter les pièges de jugements biaisés et de fonder nos jugements sur des critères objectifs tels que les compétences et de les appliquer de la même façon indifféremment selon les personnes.

Testez vos connaissances :

1- Garçons et filles sont assis sur les mêmes bancs des écoles publiques depuis **1882 ? 1920 ? 1975 ?**
2- Les garçons réussissent mieux que les filles en mathématiques : **vrai ? faux ?**
3- Les femmes ont le droit de travailler sans l'autorisation de leur mari depuis **1906 ? 1939 ? 1965 ?**
4- Le temps consacré aux tâches domestiques est aujourd'hui mieux réparti entre les femmes et les hommes : **vrai ? faux ?**
5- Quel est le point commun à toutes les inventions suivantes : l'essuie-glace, le silencieux de moteur, la scie circulaire, le gilet pare-balles, le télescope submersible, le langage de programmation informatique ?
6- Le premier match de football féminin a eu lieu en France en **1917 ? 1968 ? 1982 ?**
7- Le taux d'emploi des femmes rejoint progressivement celui des hommes : **vrai ? faux ?**
8- Dans quelle profession manque-t-on d'hommes ? **Magistrat.e ? Ingénieur.e ? Expert.e-comptable ?**

Réponses au quiz :

1- 1975. La mixité ne devient obligatoire de la maternelle au lycée qu'en 1975, avec la loi Haby.
2- Faux. Les filles ont en moyenne de meilleurs résultats scolaires : au bac S, leur taux de réussite est de 94 % contre 91 % pour les garçons. Pourtant, elles ne sont que 24,9 % en science fondamentale et application et 28 % en écoles d'ingénieurs.
3- 1965. La loi du 13 juillet 1965 permet aux femmes d'exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.
4- A vous de juger : le temps journalier consacré par les femmes a baissé de 22 minutes en 10 ans et celle des hommes augmenté d'une minute !
5- Tous ces produits ont été inventés par des femmes.
6- C'est en 1917 qu'a eu lieu le premier match de football féminin en France, plus de 20 ans après l'Angleterre et l'Écosse.
7- Vrai. Néanmoins, un écart persiste entre le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans (60,4%) et le taux d'emploi des hommes (67,8%) (France-2013).
8- Dans le métier de magistrat. Actuellement, plus de 70 % des étudiants reçus au concours d'entrée de l'École nationale de la magistrature sont des femmes.



Pour en savoir plus, vous pouvez lire :

- Guide « les stéréotypes sur le genre : comprendre et agir dans l'entreprise » (Les entreprises pour la Cité)
- Hommes, sujets et acteurs de l'égalité professionnelle (ORSE)
- Le poids des normes dites masculines sur la vie professionnelle (ORSE)
- Libérez votre entreprise du sexisme (JUMP)
- Déconstruire les stéréotypes (Le Défenseur Des Droits)
- Le test d'association implicite (TAI), outil développé par l'Université de Harvard, qui mesure des attitudes ou croyances implicites. Ce site Internet a été construit avec l'objectif de mettre le TAI à la disposition d'individus intéressés par un outil leur permettant de prendre conscience de leurs propres préférences et croyances inconscientes.