

NOUVEAU SCÉNARIO

STÉRÉOTYPES DE GENRE SUR LE LIEU DE TRAVAIL : LES FEMMES

Les paroles reflètent la culture d'un lieu de travail et peuvent renforcer les stéréotypes de genre. De nombreux mots, expressions et actions employés couramment au travail évoquent des préjugés tacites et nuisent aux opportunités de développement des femmes. Pour éviter de perpétuer les stéréotypes, faites attention au langage que vous utilisez pour parler des femmes et des qualités de leadership : concentrez-vous sur les performances et les résultats concrets plutôt que sur les traits de caractère de la personne.

CE QUE LES GENS DISENT :

« Elle prend de bonnes décisions, mais elle n'est pas très sympathique. »

COMMENT CELA RENFORCE LES STÉRÉOTYPES

Les recherches montrent que lorsque des femmes se développent dans des domaines stéréotypés « masculins » comme le leadership, leur réussite est interprétée comme un signe qu'elles ne possèdent pas les compétences considérées comme des qualités communes chez les femmes.¹ En d'autres termes, lorsque les femmes sont perçues comme qualifiées, leur image en pâtit. À cause de ce stéréotype de genre, les femmes sont jugées selon deux poids, deux mesures, ce qui peut restreindre leurs opportunités professionnelles dans le leadership.²

CE QU'IL FAUT DIRE :

« Elle prend de bonnes décisions. »

ACTION

Demandez-vous comment les stéréotypes de genre peuvent influencer la manière dont vous percevez les leaders féminins, ainsi que le comportement, les traits de caractère et les standards que vous attendez d'elles.

CE QUE LES GENS DISENT :

« Tu n'es pas très ambitieuse. »

COMMENT CELA RENFORCE LES STÉRÉOTYPES

Les stéréotypes de genre peuvent avoir un impact sur les évaluations de performances.³ Les femmes, y compris les femmes de couleur, sont plus susceptibles d'être jugées sur leur personnalité ou de recevoir des conseils vagues lors des évaluations de performances, plutôt qu'un commentaire spécifique ou des suggestions directes sur leur travail. Ce type de commentaire non exploitable entrave les opportunités de développement professionnel.⁴

CE QU'IL FAUT DIRE :

« Que dirais-tu de diriger un projet au prochain trimestre pour continuer d'évoluer dans l'entreprise ? »

ACTION

Lors de l'évaluation des performances d'une employée, évitez de parler de ses traits de caractère. Concentrez-vous plutôt sur son travail et demandez-vous si vous utiliseriez les mêmes mots pour décrire un homme. Des processus d'évaluation transparents et un manager responsable peuvent aider à éliminer le phénomène des stéréotypes de genre dans les évaluations de performances.⁵

CE QUE LES GENS DISENT :

« Tu devrais prendre les notes pour les réunions, tu le fais si bien. »

COMMENT CELA RENFORCE LES STÉRÉOTYPES

Lorsque les femmes sont félicitées pour leur aide, elles sont moins susceptibles d'être considérées comme des leaders potentiels.⁶ Les stéréotypes de genre relatifs au leadership peuvent également être renforcés par des actes subtils qui font partie de la culture du lieu de travail, tels que le fait d'attribuer les « tâches ménagères » uniquement à des femmes. Les recherches montrent que les femmes, et notamment les femmes de couleur, sont plus souvent invitées à effectuer les tâches administratives secondaires et dépréciées⁷ et que le temps passé à réaliser des tâches peu valorisées peut limiter les opportunités d'évolution des femmes.⁸

CE QU'IL FAUT DIRE :

« Prenons les notes à tour de rôle afin de faciliter le travail de l'ensemble du service lors des réunions. »

ACTION

Félicitez votre employée pour sa contribution à un projet ou à l'équipe, sans faire allusion à un quelconque stéréotype de genre. Faites alterner l'attribution des tâches partagées.

CE QUE LES GENS DISENT :

« Tu es trop émotive. »

COMMENT CELA RENFORCE LES STÉRÉOTYPES

Les femmes sont considérées comme moins compétentes et moins méritantes pour les postes à haute responsabilité lorsqu'elles se fâchent.⁹ Ce genre de propos renforce le stéréotype de genre selon lequel les femmes sont incapables de contrôler leurs émotions et donc d'endosser des rôles de leadership.¹⁰ De plus, selon certaines études, le fait de décrire les femmes ainsi contribue à les décrédibiliser.¹¹

CE QU'IL FAUT DIRE :

« Je ne suis pas d'accord, mais je prends en compte ton point de vue. »

ACTION

Contemplez la façon dont vous réagissez lorsque vos collègues montrent leurs émotions, quel que soit leur genre, et demandez-vous si les stéréotypes de genre et de race ont un impact sur votre perception.¹² Plutôt que de faire une remarque sur l'état émotionnel perçu de votre collègue, mettez l'accent sur les problèmes soulevés et approfondissez la discussion.

CE QUE LES GENS DISENT :

« Elle ne se présente pas comme une leader. »

COMMENT CELA RENFORCE LES STÉRÉOTYPES

Les recherches montrent que les caractéristiques associées aux leaders sont généralement considérées comme des qualités masculines. De fait, les femmes ne sont souvent pas perçues comme des leaders compétents, quelles que soient leurs qualifications et leurs performances.¹³ Des études ont également révélé que les stéréotypes de genre et de race engendrent des obstacles spécifiques pour certains groupes de femmes. Par exemple, les stéréotypes sur les femmes d'origine asiatique peuvent les empêcher d'être reconnues comme des leaders performants.¹⁴

CE QU'IL FAUT DIRE :

« Elle a démontré certaines qualités de leader, comme [donner des exemples]. »

ACTION

À cause de ces stéréotypes de genre et de race, les femmes leaders ne sont souvent pas appréciées à leur juste valeur. Remettez en question vos propres idées et attentes concernant les qualités et caractéristiques d'un bon leader, et l'influence que ces stéréotypes peuvent avoir sur celles-ci.

COMMENT CRÉER UN NOUVEAU SCÉNARIO

ÊTRE ATTENTIF

Faites attention à la façon dont vous parlez des capacités et des qualités de leadership de personnes de tous genres. Les expressions que vous utilisez pour décrire les leaders perpétuent-elles les stéréotypes de genre ?

SE REMETTRE EN QUESTION

Réfléchissez aux jugements que vous émettez sur les leaders, quel que soit leur genre. Avez-vous des attentes inconsciemment injustes en ce qui concerne les femmes ?

DEMANDER DE L'AIDE

Faites appel à quelqu'un pour vous aider à déterminer si vos propos au sujet des qualités et des performances des leaders renforcent les stéréotypes de genre. Demandez l'avis de votre équipe et acceptez la critique.

Comment citer ce produit : Nouveau scénario : stéréotypes de genre sur le lieu de travail : les femmes (2024). Catalyst.

Sources

1. Heilman, M. E. & Okimoto, T. G. (2007). Why are women penalized for success at male tasks? The implied communality deficit. *Journal of Applied Psychology*, 92(1).
2. *The double-bind dilemma for women in leadership: Damned if you do, doomed if you don't.* (2007). Catalyst; *Women leaders: Does likeability really matter?* (24 juin 2015). *Clayman Institute for Gender Research, Stanford*.
3. Nittle, N. (28 avril 2021). *The language of gender bias in performance reviews. Insights by Stanford Business.*
4. Correll, S. J. & Simard, C. (29 avril 2016). *Vague feedback is holding women back. Harvard Business Review*; Snyder, K. & Lee, A. (15 juin 2022). "No more 'abrupt,' 'opinionated,' or 'niece': Why stereotypes need to stop being women and people of color friendly." *Fortune*.
5. Nittle (2021).
6. *The double-bind dilemma for women in leadership: Damned if you do, doomed if you don't.* (2007). Catalyst.
7. Tulshyan, R. (6 avril 2018). *Women of color get asked to do more "office housework." Here's how they can say no. Harvard Business Review.*
8. Babcock, L., Recalde, M. P., Vesterlund, L., & Weingart, L. (2017). *Gender differences in accepting and receiving requests for tasks with low promotability. American Economic Review*, 107(3), 714-747.
9. Barrett, L. F. & Bliss-Moreau, E. (2009). *She's emotional. He's having a bad day: Attributional explanations for emotional stereotypes. Emotion*, 9(5), 648-658; Brescoll, V. L. & Uhlmann, E. L. (2008). *Can an angry woman get ahead? Status conferral, gender, and expression of emotion in the workplace. Psychological Science*, 19(3), 268-275.
10. Frasca, T. J., Leskinen, E. A. & Warner, L. R. (2022). *Words like weapons: Labeling women as emotional during a disagreement negatively affects the perceived legitimacy of their arguments. Psychology of Women Quarterly*, 46(4), 420-437.
11. Frasca, Leskinen, & Warner (2022).
12. Barrett & Bliss-Moreau (2009).
13. Sczesny, S. (2003). *A closer look beneath the surface: Various facets of the think-manager-think-male stereotype. Sex Roles*, 49(7/8), 353-363; Schein, V. E. (2001). *A global look at psychological barriers to women's progress in management. Journal of Social Issues*, 57(4), 675-688.
14. Mukkamala, S. & Suyemoto, K. L. (2018). *Racialized sexism/sexualized racism: A multimethod study of intersectional experiences of discrimination for Asian American women. Asian American Journal of Psychology*, 9(1), 32-46.

CATALYST

WORKPLACES THAT WORK FOR WOMEN