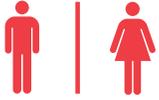


LE DILEMME DE LA DOUBLE CONTRAINTE POUR LES FEMMES EN LEADERSHIP

Entre l'enclume et le marteau.
Trop douce. Trop directe. Jamais parfaite.



LES STÉRÉOTYPES DE GENRE CRÉENT UNE SITUATION SANS ISSUE POUR LES FEMMES LEADERS

STÉRÉOTYPE



Les hommes prennent les choses en main

- Fort
- Décisif
- Ferme

DOUBLE CONTRAINTE

Lorsque les femmes **prennent les choses en main**, elles sont considérées comme des leaders compétentes, mais elles ne sont pas appréciées.



Les femmes prennent soin des autres

- Attentionnée
- Émotionnelle
- Bonne communicatrice

Lorsque les femmes **prennent soin des autres**, elles sont appréciées, mais sont considérées comme des leaders moins compétentes.

RÉSULTAT

Les femmes leaders sont considérées comme compétentes ou sympathiques, mais rarement les deux.



LA MENTALITÉ « PENSEZ À UN LEADER, PENSEZ À UN HOMME » CRÉE UNE BARRIÈRE INVISIBLE POUR LES FEMMES

Pendant leurs heures de travail, les femmes passent plus de temps à :

prouver continuellement qu'elles sont des leaders compétentes.

surveiller et compenser les perceptions stéréotypées d'elles en tant que leaders.



Les femmes leaders sont tenues à une norme plus élevée en matière de compétences et récoltent souvent des récompenses plus petites que les hommes.



Les femmes leaders travaillent deux fois plus fort que les hommes pour la même reconnaissance.

RÉSULTAT

Il est temps de redéfinir ce que signifie être un.e leader pour augmenter les possibilités qui s'offrent aux femmes à tous les niveaux, dans toutes les professions et dans toutes les sphères de la vie.

LES STÉRÉOTYPES DE GENRE PEUVENT ÉGALEMENT NUIRE AUX EMPLOYÉS DE GENRE MASCULIN

Les recherches de Catalyst ont révélé que les traits masculins peuvent devenir la norme attendue pour le comportement de tout le personnel. Plus des deux tiers des hommes qui se sentent forcés à travailler sous l'influence des stéréotypes masculins pour obtenir du succès connaissant un faible bien-être psychologique¹.



STRATÉGIES POUR DÉMANTELER LA DOUBLE CONTRAINTE



Interrompez les biais. Ne restez pas silencieux. euse si vous remarquez que des collègues utilisent des mots qui renforcent les stéréotypes de genres négatifs. Des phrases comme « elle est agressive », « elle est tellement émotive » ou « elle parle trop » peuvent nuire à la perception de la compétence et de la capacité d'une femme à diriger.



Utilisez les mêmes normes pour les personnes de tous les genres lors de l'évaluation officielle du personnel. Remettez votre réflexion en cause en inversant le genre de la personne que vous évaluez pour voir si votre langage et votre évaluation sont différents.



Soyez un(e) champion(ne) visible. Faites la promotion des réalisations des femmes et prônez activement leur développement et leur avancement. Vous servirez de modèle puissant pour que les autres fassent de même.

Sources :

Le dilemme de la double contrainte pour les femmes en leadership : entre l'enclume et le marteau : Rapport. (2007). Catalyst; Masculinités flexibles au travail : Document infographique. (2023). Catalyst.

1. [Masculinités flexibles au travail : Infographie.](#) (2023). Catalyst.