

LE DILEMME DE LA DOUBLE CONTRAINTE POUR LES FEMMES EN LEADERSHIP

Entre l'enclume et le marteau.
Trop gentille. Trop dure. Jamais comme il faut.



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

STÉRÉOTYPE



Les hommes prennent les commandes

- Forts
- Fermes
- Affirmés

DOUBLE CONTRAINTE

Lorsque les femmes **sont aux commandes**, elles sont considérées comme des dirigeantes compétentes, mais elles ne sont pas appréciées.



Les femmes prennent soin des autres

- Maternelles
- Émotives
- Communicatives

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

RÉSULTAT

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

Il est temps de redéfinir ce que signifie le rôle de leader afin d'accroître les opportunités pour les femmes à tous les niveaux, dans toutes les professions et dans tous les milieux.



L'ÉTAT D'ESPRIT « PENSEZ LEADER, PENSEZ MASCULIN. » CRÉE UNE BARRIÈRE INVISIBLE POUR LES FEMMES

Les femmes passent plus de temps pendant leurs heures de travail à :

Prouver qu'elles sont des dirigeantes compétentes, encore et encore.

Surveiller et compenser les perceptions stéréotypées à leur égard en tant que leaders.



Les femmes dirigeantes sont soumises à un niveau d'exigence plus élevé en matière de compétence et récoltent souvent des récompenses plus faibles que les hommes.



Les femmes dirigeantes travaillent deux fois plus dur que les hommes pour la même reconnaissance.

RÉSULTAT

LES STÉRÉOTYPES DE GENRE PEUVENT ÉGALEMENT NUIRE AUX EMPLOYÉS MASCULINS

Les recherches menées par Catalyst ont montré que les traits masculins peuvent devenir le comportement attendu par défaut de tous les employés.e.s. Lorsque les hommes ressentent une forte pression pour agir conformément aux stéréotypes masculins comme la seule façon de réussir au travail, plus des deux tiers d'entre eux éprouvent un faible bien-être psychologique.¹



STRATÉGIES POUR DÉMANTELER LA DOUBLE CONTRAINTE



Stoppez les préjugés. Ne restez pas silencieux si vous remarquez que des collègues utilisent des mots qui renforcent les stéréotypes de genres négatifs. Des phrases telles que « elle est acariâtre », « elle est tellement émotive » ou « elle parle trop » peuvent nuire aux compétences d'une femme et à sa capacité à diriger.



Utilisez les mêmes normes pour tous les genres lors de l'évaluation formelle des employés.e.s. Remettez en question votre réflexion en inversant le genre de la personne que vous jugez pour voir si cela fait une différence dans votre langage et votre évaluation.



Soyez un responsable visible. Valorisez les accomplissements des femmes et prônez activement leur développement et leur progression. Vous allez servir de modèle solide pour encourager les autres à faire de même.

Sources :

Le dilemme de la double contrainte pour les femmes en leadership : Entre l'enclume et le marteau : Rapport. (2007). Catalyst ; Les masculinités flexibles au travail : Infographie. (2023). Catalyst.

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