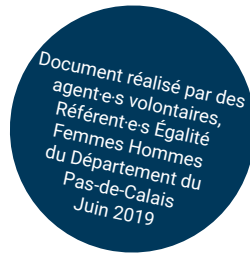


FICHE n°7

LES STÉRÉOTYPES DANS LA VIE PROFESSIONNELLE



COMMENT LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES DANS LA VIE PROFESSIONNELLE ?

1 - Définition / Introduction

La répartition sexuée des emplois et des tâches résulte en partie des représentations de métiers et des stéréotypes de sexe et de genre. On confère aux femmes et aux hommes des compétences dites « naturelles » (force et autorité pour les hommes, minutie et empathie pour les femmes...) et des représentations de métiers (professions techniques pour les hommes et aide à la personne pour les femmes).

2 - Rappel législatif

- La [loi du 4 juillet 1975](#) interdit de rédiger une offre d'emploi réservée à un sexe.
- La [loi du 13 juillet 1983](#), dite loi Roudy, met en œuvre le principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'entreprise.
- La [loi du 4 août 2014](#) prévoit que l'État et les collectivités territoriales mettent en œuvre une politique pour l'égalité et contre les stéréotypes sexistes. Elle doit également viser à garantir l'égalité professionnelle et salariale ainsi que la mixité dans les métiers. Pour les entreprises, elle prévoit qu'elles veillent au respect de l'égalité professionnelle.
- [L'accord du 30 novembre 2018](#) prévoit de renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation.

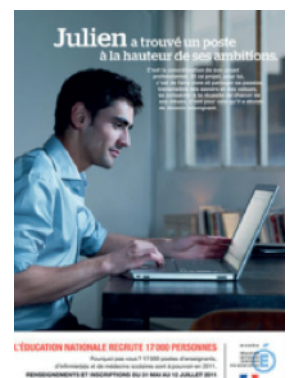
3 - Les stéréotypes

Dans la vie professionnelle, les idées reçues liées aux stéréotypes de sexe amènent à :

- Des **inégalités salariales** sur des emplois et niveau de compétence similaires.
- Une **communication et des recrutements genrés** sur certains postes et donc une faible mixité sur ces métiers.
- Des **inégalités en matière de promotion et de carrière**.

Résultat de la persistance des stéréotypes de genre, la censure des femmes sur leur carrière peut alimenter les écarts de rémunération. Nombre de femmes ont des exigences de salaires et de responsabilités moins élevées car elles ont intériorisé les stéréotypes négatifs liées à leur performance et leur disponibilité, comme l'indique le rapport [Lutter contre les stéréotypes filles-garçons](#).

Si la mixité est une problématique qui commence dès l'école, l'entreprise a un rôle non négligeable à jouer en matière de lutte contre les stéréotypes car les avantages de la mixité sont nombreux : performance économique, bien-être au travail, créativité...



4 - Les statistiques

- **50%** des emplois occupés par des femmes sont concentrés dans **12** des **87** familles professionnelles. ([Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes](#)).
- **3** grandes familles de métiers seulement peuvent être considérées comme mixtes (48 à 52% de femmes) : les professionnels de droit, les cadres des services administratifs, comptables et financiers et les professions médicales et assimilées. ([Agir pour la mixité des métiers](#) - Avis du Conseil Économique Social et Environnemental - 2014).
- Les femmes gagnent **25%** de moins que les hommes à compétence égale. (PNUD - [Les chiffres de la pauvreté - 2014](#)).
- Les entreprises comptant au moins **30%** de mixité dans leurs instances dirigeantes – comités exécutifs ou directeurs- sont plus performantes sur les plans économiques et financiers. (MC KINSEY, [Women's Forum For the Economy & Society](#), Etude Women Matter, 2007).

5 - Les bonnes pratiques

- Déterminer les compétences réellement nécessaires à chaque métier et prouver qu'elles sont développées dans l'activité de travail et non liées à un sexe en particulier.
- Montrer que la mixité est gage de performance et d'une plus grande créativité.
- Repérer les freins à l'accès à certains métiers par des femmes ou des hommes (organisation, conditions de travail), définir des objectifs chiffrés dans les recrutements et les évolutions de carrière.
- Modifier les stratégies de recrutement : promouvoir les métiers techniques auprès des femmes, proposer des formations aux personnes du sexe le moins représenté dans certains métiers pour pallier leur manque de représentation, développer les passerelles pour les mobilités internes. ([La charte de Partenariat « Seine-Saint-Denis Égalité » entre la SNCF et le Département de la Seine- Saint-Denis](#) prévoit des actions pour favoriser la mixité dans les métiers de la SNCF).

Extrait du [Kit des compétences attendues](#),
du Canal Seine-Nord Europe.



LADIES
OF
CODE_

Communauté de 800 personnes pour mobiliser et encourager les femmes à s'intéresser, se former, se positionner sur les métiers du numérique.

Pour en savoir plus :

- IMS - Entreprendre pour la Cité « [Les stéréotypes de genre](#) » 2012
- Anact – Guide « [La mixité dans l'entreprise](#) »
- Afnor - [Cahier des charges du label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#).

