



LUTTONS CONTRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE

ANB

ASSOCIATION FRANÇAISE
DES BANQUES

2020

LUTTONS CONTRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE



LE PROCESSUS Comment ça marche ?



Un processus automatique



Pour traiter les informations auxquelles il est confronté en permanence, notre cerveau a besoin de les simplifier et de les classer. Il les rassemble en catégories et sous catégories. Nous collons alors des étiquettes résumant les traits de personnalité, les comportements.

Comment ça s'attrape ?

Les stéréotypes sont construits depuis notre enfance au travers de notre éducation, mais aussi de nos expériences sociales, voire affectives.



Les stéréotypes, un carcan pour tout le monde !



Les stéréotypes enferment les hommes et les femmes dans des rôles dans lesquels ils ne se reconnaissent pas forcément. Et parfois, adopter des comportements non conformes aux stéréotypes de son genre, peut engendrer des jugements négatifs.

Est-ce définitif ?



Bonne nouvelle, tout ce qui est acquis peut se désapprendre ! Nous pouvons les limiter, les mettre à distance si l'on en prend conscience.

Généralisation

Nous appliquons ce processus aux objets, aux concepts, aux personnes.



Sont-ils vrais ?

Les stéréotypes que l'on peut avoir envers les hommes ou les femmes, peuvent être vrais ou faux en fonction de chaque individu.



Toujours négatifs ?

Les stéréotypes peuvent être positifs, négatifs, ou neutres.



Moi je n'en ai pas !

Et si, tout le monde en a ! Homme ou femme, nous avons tous des stéréotypes sur les autres, mais aussi sur notre propre groupe. Ils sont essentiels au fonctionnement normal de notre cerveau. Ce qui va varier en fonction de chacun, c'est leur intensité et la façon dont nous sommes ou pas capables de les remettre en question pour éviter des erreurs de jugement.





STÉRÉOTYPES SUR LES COMPÉTENCES

Les stéréotypes de genre consistent à attribuer aux hommes et aux femmes des compétences et comportements différents.

Si certains hommes ou certaines femmes se reconnaissent complètement dans leurs stéréotypes de genre, ce n'est pas le cas de tout le monde. On ne peut appliquer à toutes les femmes et tous les hommes ces compétences automatiquement.

Les stéréotypes les plus courants à connaître pour mieux les maîtriser

STÉRÉOTYPES LES PLUS COURANTS SUR LES HOMMES

STÉRÉOTYPES LES PLUS COURANTS SUR LES FEMMES



VS

INTELLIGENCE LOGIQUE, ESPRIT DE SYNTHÈSE



INTELLIGENCE INTUITIVE, CRÉATIVITÉ

SENS DE L'ACTION, STRATÉGIE, COMBATIVITÉ, LEADERSHIP, AUTORITÉ, TECHNIQUE



ORGANISATION, RIGUEUR, SENS DU DÉTAIL, TRAVAIL EN ÉQUIPE, POLYVALENCE

NÉGOCIATION, GESTION DU STRESS, ET COMMUNICATION



ÉCOUTE, EMPATHIE, DIPLOMATIE, SENSIBILITÉ



Source : Women Initiative Foundation



ASSOCIATION FRANÇAISE DES BANQUES



Source : Études IMS, 2012





DES FILIÈRES SCOLAIRES TRÈS SEXUÉES

Les stéréotypes ont un impact fort sur les choix d'orientation scolaire des filles et des garçons. Les filles s'orientent plus vers des études littéraires ou sociales et les garçons vers des matières scientifiques.

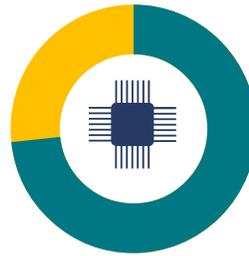


Ce que l'on constate



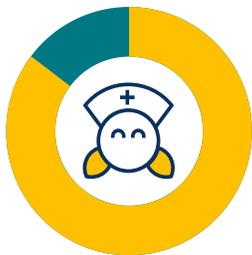
70%

Université lettres, sciences humaines



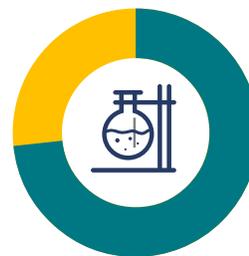
73%

Formation d'ingénieur



85%

Formations paramédicales et sociales

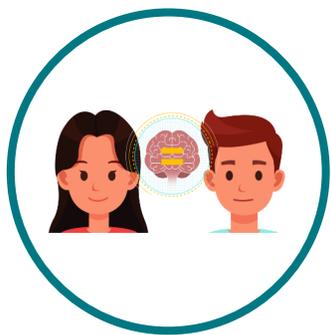


72%

Sciences fondamentales et applications



Source : Rapport Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, DICOM 2019



DES CERVEAUX DIFFÉRENTS ?

Les neurosciences ont aujourd'hui démontré qu'il n'y a pas de différence dans le fonctionnement du cerveau quel que soit le sexe.

Le cerveau de chaque individu se définit par une multitude de caractéristiques. Tout le monde a des attitudes masculines et féminines et n'appartient totalement, ni à l'une, ni à l'autre catégorie.

Il n'y a donc pas uniquement deux manières de raisonner possibles (homme et femme), mais potentiellement autant qu'il y a d'êtres humains.

Le cerveau n'est, par conséquent, ni féminin ni masculin.

Pour aller plus loin :
TEDx, Catherine Vidal,
Le Cerveau a-t-il un
sexe ?



ASSOCIATION FRANÇAISE
DES BANQUES

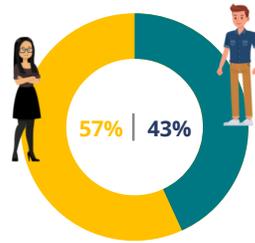
Luttons contre les stéréotypes de genre, 2020



UNE RÉPARTITION DES MÉTIERS GENRÉS

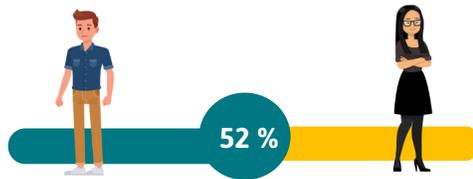
Dans le monde du travail, ce phénomène se traduit par des répartitions sexuées selon les métiers. Pour la banque, si certains métiers sont proches de la mixité, d'autres doivent encore être soutenus pour y parvenir. Ci-dessous, quelques exemples de répartition hommes / femmes dans des métiers de la Banque.

Des filières métiers proches de la mixité



La répartition globale dans le secteur bancaire

Des efforts à poursuivre sur certains métiers

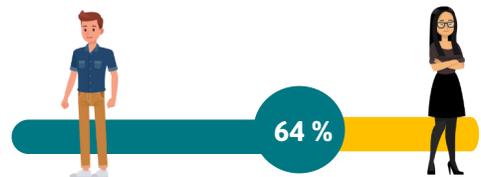


Les responsables d'unité*
(commerciale ou traitement bancaire)

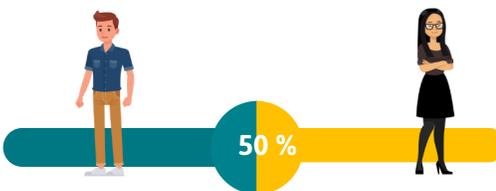
*Responsable / animateur d'unité commerciale (Banque de détail), Responsable / animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires



Les métiers RH

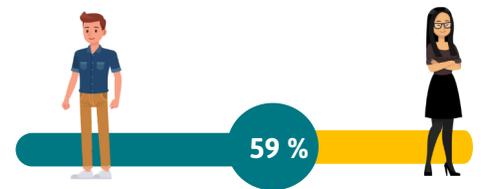


Les métiers de l'informatique / organisation / qualité



Les métiers de la conformité / risques*

*Contrôleur périodique / permanent, Analyste risques



Les métiers de la BFI*
(Force de Vente)

*Chargé de clientèle entreprises, Opérateur de marché, Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers

Source : Rapport Profil de Branche 2019-Emploi (données 2018), AFB

Source : Contours 2019 (données 2018) Observatoire des Métiers de la Banque



Chargé de clientèle particuliers



DES CONSÉQUENCES IMPORTANTES

Les stéréotypes peuvent générer des biais dans la détection des potentiels. Considérer qu'un poste qui demande de l'organisation et un grand sens de l'écoute sera plus adapté à une femme, ou qu'un poste qui exige du leadership et des compétences techniques sera mieux tenu par un homme, est très stéréotypé.



Ce que les stéréotypes provoquent dans l'entreprise

des biais dans la détection des potentiels

car à comportement équivalent on attribue souvent à une femme, des qualités relationnelles et le sens de l'organisation, et à un homme, du leadership et du sens politique

du conformisme et du déni de soi

car celles et ceux qui ne correspondent pas aux stéréotypes de leur genre sont mal jugés.

du sexisme ordinaire

car les stéréotypes sont à l'origine de toutes les plaisanteries et des propos sexistes.



de la discrimination voire de l'exclusion

lorsque les personnes sont jugées sur la base de stéréotypes négatifs.

de l'autocensure

ce qui engendre chez les femmes une plus grande difficulté à se projeter dans des fonctions de pouvoir.



COMMENT LIMITER L'IMPACT ?

Nous avons tous intérêt à lutter contre les stéréotypes car ils sont à la racine de la plupart des discriminations et des agissements sexistes.

Ce qui peut être mis en place

Par l'entreprise



- 1 **S'engager et communiquer en faveur de la mixité.**
- 2 **Sensibiliser et former sur les stéréotypes et leurs impacts.**
- 3 **Mettre en place des outils et des process pour objectiver les décisions.**
- 4 **Être vigilante aux représentations stéréotypées dans sa communication interne et externe.**

Par chacun d'entre nous



- 1 **Mettre à distance ses stéréotypes pour ne pas biaiser ses choix et ses comportements.**
- 2 **Rationaliser son jugement par des faits et non en se basant sur sa première impression.**
- 3 **En parler, échanger et confronter son point de vue avec les autres surtout s'ils sont différents.**



*Pour aller plus loin :
Testez vos
connaissances sur la
mixité.*



Sources du document

- ÉTUDE EUROPÉENNE SUR LES STÉRÉOTYPES ET LA PERCEPTION DE LA MIXITÉ DANS LES GRANDS GROUPES
- ÉTUDES SUR LES STÉRÉOTYPES DE GENRE-IMS
- CHIFFRES CLÉS : VERS L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES-DICOM
- LE CERVEAU A-T-IL UN SEXE ?
- RAPPORT PROFIL DE BRANCHE 2019-EMPLOI (DONNÉES 2018), AFB
- CONTOURS 2019 (DONNÉES 2018)-OBSERVATOIRE DES MÉTIERS DE LA BANQUE
- QUIZ "ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE & CONDITIONS DE TRAVAIL, ANACT



ASSOCIATION FRANÇAISE
DES BANQUES

INDIVIDUS, ENTREPRISES,
NOUS AVONS TOUS UN RÔLE À JOUER
POUR LIMITER LES STÉRÉOTYPES.
ÊTES-VOUS PRÊT À DÉJOUER LES VÔTRES ?

Pour aller plus loin :
Regardez la vidéo
de l'AFB

**LES STÉRÉOTYPES
DE GENRE**



**Une initiative des partenaires sociaux,
représentants des employeurs et des salariés de la branche.**