

# Comment ne pas se laisser influencer par les stéréotypes?

**Marianne Schmid Mast est professeure ordinaire en comportement organisationnel à la HEC de l'Université de Lausanne, elle anime des séminaires sur les biais de genre implicites à l'UNIL et à l'EPFL.**

Avant toute chose il faut savoir que les biais implicites peuvent être aussi nombreux que variés il n'y a pas que le genre ; les origines, la nationalité, la religion, la couleur de peau, l'orientation sexuelle donnent naissance à de nombreux stéréotypes. Des biais qui doivent être reconnus pour pouvoir être contrés, car nous sommes tous biaisés. Marianne Schmid Mast l'admet, nous devons chasser le naturel car il revient au galop. Le biais de genre est tellement ancré dans la société qu'il faut un effort de volonté et de réflexion pour ne pas le laisser influencer la décision. «Même en tant que spécialiste je suis concernée. J'ai fait des observations sur mon comportement avec mes doctorants ou post doctorants, je pourrais avoir parfois des comportements biaisés».

La question du biais de genre n'est pas nouvelle, et les professeurs qui participent aux séminaires sont très conscients qu'ils sont eux-mêmes biaisés. Ils font attention aux grandes lignes, distribuent équitablement les postes dans leurs laboratoires mais ils se laissent parfois surprendre par de petits détails. La chercheuse donne l'exemple d'une université où, pour accéder au bureau de la direction, il faut traverser un couloir tapissé des portraits d'anciens recteurs, tous des hommes. Une candidate pensera qu'elle n'a pas sa place dans cet univers où il lui est impossible de s'identifier. C'est subtilement décourageant.

Le Fonds national suisse de la recherche est attentif à cette problématique et s'est donné pour objectif «d'adopter les mesures nécessaires à la concrétisation du principe de l'égalité entre femmes et hommes dans le domaine de l'encouragement de la recherche», obligeant ainsi les laboratoires à revoir leur copie au féminin. Les commissions de recrutement doivent avoir des femmes dans leurs rangs. Comme elles sont encore peu nombreuses, ce sont toujours les mêmes qui sont sollicitées, cela leur prend beaucoup de temps.

## **Stéréotypes fondés ou non?**

Si certains stéréotypes ont une base de vérité d'autres sont sans fondements. Les blondes? «Je n'ai jamais vu une étude qui démontrait que le QI d'une blonde est inférieur à celui de personnes avec d'autres couleurs de cheveux. C'est de la fiction», précise la chercheuse.

Les femmes dans les positions de leadership? «Aucune étude ne montre qu'elles sont moins performantes que les hommes. Il n'existe aucune base rationnelle pour ne pas les sélectionner plus souvent pour des postes à responsabilité ou pour accéder au titre de professeur ordinaire.» Aujourd'hui encore la tendance veut qu'une femme soit plus facilement embauchée pour un poste de professeur assistant et l'homme sera plus vite promu en professeur ordinaire. «Lorsque les profs sont jeunes, on dira, pour lui, qu'il est dynamique, qu'il a du potentiel et, pour elle, qu'elle est inexpérimentée.»

Jusqu'où peut-on aller sans tomber dans l'excès? Féminiser le nom des routes, les billets de banque ? N'est-ce pas un peu trop ? Marianne Schmid Mast pratique l'écriture inclusive: «C'est assez moche c'est vrai, je le fais pour choquer et provoquer la discussion avec mes *étudiant-e-s*. Certains me disent vos slides sont insupportables et d'autres estiment qu'ainsi ils comprennent que mes exemples s'adressent aux deux sexes. D'ailleurs sur notre site de la HEC on utilise le langage épïcène pour attirer les femmes.»

À l'inverse, la professeure espère qu'un jour il y aura plus d'hommes dans les commissions pour l'égalité «HeForShe».