

Stéréotypes de genre : où en sont les étudiant·e·s des grandes écoles ?

Pascale Borel | Pascal Legrand | Dorothée Prud'homme



QUESTIONNER

Stéréotypes de **genre** : où en sont les étudiant·e·s des grandes écoles ?



Vous avez entre les mains un ouvrage de la collection Questionner.

Cette collection donne à voir, sous une forme claire et abordable, les résultats de recherches scientifiques portant sur la discrimination et/ou le management de la diversité dans le monde professionnel et ayant bénéficié du soutien de l'AFMD.

Usage d'une langue non sexiste dans les publications de l'AFMD

L'AFMD entend favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, et lutter contre les stéréotypes aussi bien par le contenu de ses publications que par la forme qu'elles prennent. Aussi, afin que les femmes se sentent aussi représentées, aussi incluses que les hommes, et s'identifient aisément aux analyses présentées ici, nous favorisons autant que possible l'emploi de mots épécènes (dont la forme ne varie pas entre le féminin et le masculin), du point médian permettant de marquer aussi bien le féminin que le masculin (lorsqu'il n'alourdit pas la lecture), ou d'énumérations de termes équivalents féminins et masculins (alors présentés par ordre alphabétique). Enfin, nous utilisons la règle de proximité, qui consiste à accorder les mots avec le terme le plus proche*.

* Pour des informations sur les enjeux, l'intérêt et les façons d'user du féminin dans les publications, voir, par exemple : *Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe*, Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, novembre 2015, disponible sur : http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh__guide_pratique_com_sans_stereo_vf-2015_11_05.pdf (consulté le 01/03/2017).

Introduction

Pourquoi les jeunes femmes inscrites en école de management se dirigent-elles plus fréquemment vers des études de marketing que vers la filière finance et contrôle de gestion ? Pourquoi les jeunes hommes sont-ils toujours majoritaires parmi les étudiant·e·s des écoles d'ingénieur·e·s ? **De quelles façons les stéréotypes de genre influencent-ils les étudiant·e·s dans leur choix d'études et de carrière ?** Ces questionnements sont le point de départ de ce travail de recherche, notamment parce qu'il n'est pas possible d'obtenir des collectifs de travail diversifiés si les étudiant·e·s d'aujourd'hui – c'est-à-dire les professionnel·le·s de demain – reproduisent des choix de filières et de métiers fondés sur des stéréotypes de genre.

Afin de prendre la mesure des perceptions genrées (ou non) que les étudiant·e·s des grandes écoles ont concernant leur choix de formation, leurs perspectives de carrière, ainsi que leurs attentes et leurs craintes vis-à-vis du monde professionnel, l'Association Française des Managers de la Diversité a élaboré, en collaboration avec plusieurs enseignant·e·s-chercheur·e·s, un questionnaire dédié à ces problématiques. **Cette démarche vise à produire un état des lieux des stéréotypes de genre des étudiant·e·s inscrit·e·s dans les grandes écoles françaises, de façon à informer les politiques diversité conduites dans ces établissements.**

Après quelques précisions sur la structure de l'échantillon, cette publication propose une analyse des principaux résultats obtenus. En premier lieu, nous étudions les réponses de la totalité des répondant·e·s. Nous constaterons que si une majorité des étudiant·e·s interrogé·e·s n'expriment pas de stéréotypes de genre, elles et ils restent malgré tout assez nombreux à porter un regard genré sur les compétences et les métiers. Nous nous intéresserons ensuite aux attentes des étudiant·e·s interrogé·e·s concernant leur future vie professionnelle, ainsi qu'aux valeurs qu'elles et ils pensent primordiales dans la conduite de leur carrière. Enfin, nous nous pencherons plus spécifiquement sur le sous-échantillon constitué des répondant·e·s ayant exprimé des stéréotypes de genre, afin de découvrir sa composition et ses caractéristiques, mais également la façon dont se formalise la vision genrée des compétences et des métiers portée par ses membres.

Méthodologie

Cette publication repose sur les résultats d'un questionnaire élaboré par Mélanie Jaeck (Montpellier Business School), Cédrine Joly (Montpellier Business School), Martin Laurent (mairie de Paris), Magalie Marais (Montpellier Business School), Maryline Meyer (Montpellier Business School), Dorothée Prud'homme (AFMD) et Hédia Zannad (NEOMA Business School).

Ce questionnaire intitulé «Genre, formations et métiers» vise à évaluer les stéréotypes genrés des répondant·e·s au sujet des formations supérieures et des métiers auxquels elles et ils se destinent. Il est composé de 37 questions structurées en trois parties : 1/ choix d'études et d'orientation professionnelle, 2/ approche du monde professionnel, 3/ caractéristiques socio-économiques.

Il a été diffusé du 24 septembre au 12 novembre 2018 auprès des étudiant·e·s des établissements d'enseignement supérieur adhérents de l'AFMD et, avec le soutien de Françoise Grot (CGE), auprès des étudiant·e·s des établissements d'enseignement supérieur adhérents de la Conférence des Grandes Écoles.

Il a recueilli 3 127 réponses, dont 2 744 exploitables.

Les résultats obtenus ont ensuite été traités et analysés par Pascale Borel (ESC Clermont), Pascal Legrand (ESC Clermont) et Dorothée Prud'homme (AFMD).

Un échantillon très féminin

Le questionnaire «Genre, formations et métiers» a recueilli 3 127 réponses. Nous avons épuré l'échantillon des répondant·e·s n'ayant pas répondu ou ayant fourni des réponses fantaisistes à cinq questions ou plus. Puis, pour des raisons de représentativité statistique, nous avons choisi de ne pas prendre en considération, dans l'analyse présentée ici, les réponses des personnes qui ne se reconnaissent ni comme femme ni comme homme (14 répondant·e·s), les réponses des personnes inscrites ni en école de management ni en école d'ingénieur·e·s (17 répondant·e·s) et les réponses des personnes déclarant avoir un niveau d'études supérieur à bac +5 (20 répondant·e·s). **Au final, les réponses de 2 744 personnes ont pu être exploitées.**

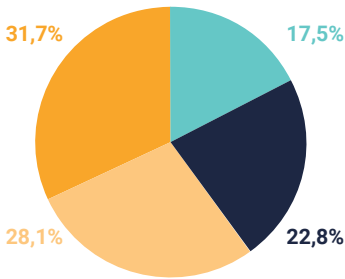
Parmi ces 2 744 répondant·e·s, 40,2 % sont des hommes et 59,8 % sont des femmes; 50,9 % sont inscrit·e·s en école d'ingénieur·e·s et 49,1 % sont inscrit·e·s en école de management. **Toutefois, en croisant ces deux variables, on remarque que les femmes sont particulièrement surreprésentées parmi les ingénieur·e·s.**

Stéréotypes de genre : où en sont les étudiant-e-s des grandes écoles ?

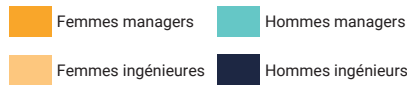
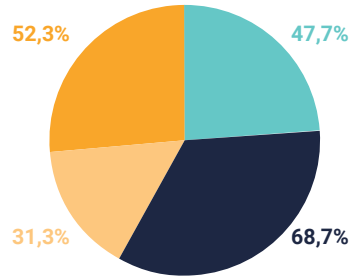
En effet, 55,2 % des répondant-e-s inscrit-e-s en école d'ingénieur-e-s sont des femmes, et ces femmes ingénieures représentent 28,1 % de l'échantillon total.

L'enquête d'insertion conduite par la Conférence des Grandes Écoles (CGE)¹ en 2019 compte 53 388 diplômé-e-s de grandes écoles, sortant à 60,6 % d'écoles d'ingénieur-e-s et à 39,4 % d'écoles de management. Or, la répartition de ces diplômé-e-s en fonction de leur formation et de leur sexe révèle que les hommes ont été proportionnellement nettement moins nombreux que les femmes à participer au questionnaire de l'AFMD ; *a contrario* les femmes ingénieures ont été proportionnellement beaucoup plus nombreuses à y répondre.

Répartition des répondant-e-s au questionnaire AFMD



Répartition des répondant-e-s à l'enquête d'insertion 2019 de la CGE



Source : Questionnaire « Genre, formations et métiers », AFMD, 2018, n=2 744.

Source : Enquête « L'insertion des diplômés des grandes écoles » CGE, juin 2019, n=53 388.

Nous faisons l'hypothèse que les jeunes femmes se sont senties plus concernées par la thématique traitée dans le cadre de ce questionnaire et, par conséquent, ont été proportionnellement plus nombreuses à y participer.

1. Conférence des Grandes Écoles, *L'insertion des diplômés des grandes écoles*, CGE, juin 2019. <https://www.cge.asso.fr/publications/enquete-insertion-cge-2019> (consulté le 04/10/2019)

Les stéréotypes de genre des étudiant·e·s interrogé·e·s

La passation de ce questionnaire visait en premier lieu à évaluer les perceptions genrées (ou non) des étudiant·e·s concernant les formations et les métiers auxquels elles et ils se destinent. Il s'agissait d'interroger leur vision du monde professionnel, leurs attentes et les obstacles qu'elles et ils envisagent concernant leur carrière à venir, tout particulièrement en matière d'égalité femmes-hommes.

En premier lieu, notons que la plupart des étudiant·e·s interrogé·e·s considèrent que l'accès à un métier n'est pas conditionné par le sexe de la candidate ou du candidat. En effet, 78,4 % des répondant·e·s déclarent que les hommes peuvent accéder à tous les métiers. Cette statistique est néanmoins inférieure lorsqu'il s'agit de considérer l'accès à l'emploi des femmes. En effet, les répondant·e·s ne sont plus que 64,5 % à penser que les femmes peuvent accéder à tous les métiers (soit 14 points de moins).

L'accès aux métiers selon le sexe



Source : Questionnaire « Genre, formations et métiers », AFMD, 2018, n=2 744.

Pour les étudiant·e·s interrogé·e·s, les femmes n'auraient, par conséquent, pas tout à fait les mêmes chances que les hommes d'accéder à tous les métiers.

Or, ces opinions ne sont pas partagées identiquement entre les répondant·e·s au questionnaire en fonction de leur sexe. En effet, les jeunes hommes sont significativement plus nombreux que les jeunes femmes à considérer que les femmes et les hommes peuvent accéder à tous les métiers. Ce faisant, ils laissent entendre que les femmes ne rencontreraient pas plus d'obstacles, dans l'accès au métier de leur choix, que les hommes.

Deuxièmement, dans l'opinion des étudiant·e·s interrogé·e·s, ce n'est pas la nature des métiers qui permettrait de justifier que les femmes n'aient pas les mêmes chances que les hommes d'accéder à tous les métiers. En effet, près de 80 % des enquêté·e·s considèrent qu'il n'existe pas de métiers « masculins » ou « féminins ». **« Seul·e » un·e répondant·e sur cinq déclare que certains métiers ne**

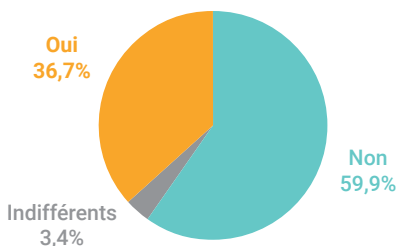
Stéréotypes de genre : où en sont les étudiant-e-s des grandes écoles ?

sont pas faits pour les hommes ou pour les femmes ; nous y reviendrons. Détail intéressant : parmi ces dernières et ces derniers, les hommes sont de nouveau significativement plus nombreux que les femmes.

Le fait qu'un métier soit perçu comme étant plutôt masculin ou plutôt féminin influence les choix de carrière de 26,1 % des répondant-e-s. Ainsi, le « sexe » des métiers² ou la ségrégation persistante du marché de l'emploi conditionne encore aujourd'hui les choix professionnels des étudiant-e-s. Néanmoins, cela n'influence pas les femmes et les hommes dans les mêmes proportions. En effet, parmi les répondant-e-s, les femmes sont significativement plus nombreuses à déclarer que le genre des métiers n'influence pas leur choix professionnel. À l'inverse, **les hommes sont significativement plus nombreux à déclarer que le caractère féminin ou masculin attribué à un métier influence leurs choix.**

Par ailleurs, seul-e-s 36,7 % des répondant-e-s déclarent que les femmes et les hommes ont les mêmes chances d'occuper un poste à responsabilité.

Les hommes et les femmes ont les mêmes chances d'occuper un poste à responsabilité



Source : Questionnaire « Genre, formations et métiers », AFMD, 2018, n=2 744.

Parce que cette question était assortie d'une question subsidiaire amenant les étudiant-e-s à justifier leur réponse, nous savons que certain-e-s ont compris cette question dans le sens d'un idéal (« Est-ce que les femmes et les hommes devraient avoir les mêmes chances d'occuper un poste à responsabilité ? »), tandis que d'autres – et majoritairement des femmes – ont compris la question dans

2. Françoise VOUILLOT, *Les métiers ont-ils un sexe ?*, Belin, 2014.

le sens d'un constat (« Est-ce que les femmes et les hommes ont concrètement les mêmes chances d'occuper un poste à responsabilité actuellement ? »). Les premières et les premiers ont majoritairement justifié leur réponse par le fait que les compétences ne sont pas dépendantes du sexe. Les second·e·s ont pointé du doigt les biais sexistes toujours présents dans la société française et, notamment, chez les recruteurs et recruteuses, et chez les dirigeant·e·s. **Le constat des inégalités persistantes entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et dans la société est ainsi omniprésent dans les réponses des étudiant·e·s.** Le plafond de verre³ que subissent les femmes dans la progression de leur carrière serait ainsi connu et assimilé par plus d'un tiers des plus jeunes, en particulier par les hommes. En effet, les hommes sont relativement plus nombreux à considérer que les femmes n'ont pas les mêmes chances d'occuper un poste à responsabilité. Alors que les femmes sont significativement moins nombreuses à partager cette opinion.

Enfin, une partie des répondant·e·s estiment que certaines compétences ou qualités professionnelles sont genrées. En effet, 28,1 % des répondant·e·s déclarent que certaines qualités et compétences professionnelles sont plutôt masculines, et 33,7 % que certaines qualités ou compétences professionnelles sont plutôt féminines. Une analyse en fonction du sexe de ces répondant·e·s dévoile alors des différences intéressantes. En effet, les hommes sont significativement plus nombreux à penser qu'il existe effectivement des qualités et compétences professionnelles féminines. Ils sont moins « tranchés » lorsqu'ils sont interrogés sur l'existence de compétences ou qualités professionnelles dites « masculines ». Tandis que les femmes sont, elles, significativement plus nombreuses à ne pas être d'accord avec l'idée que certaines qualités ou compétences professionnelles seraient plutôt féminines ou plutôt masculines. **Ainsi, comparativement aux hommes interrogés, les répondantes estiment davantage que les femmes et les hommes possèdent les mêmes qualités ou compétences professionnelles. Autrement dit, elles associent tendanciellement moins souvent des compétences ou des qualités professionnelles à un sexe en particulier.**

3. Jacqueline Laufer définit le plafond de verre comme « l'ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles ». Jacqueline LAUFER, « Femmes et carrières : la question du plafond de verre », *Revue française de gestion*, vol. 30 (n° 151), 2004, p. 117.

Stéréotypes de genre : où en sont les étudiant·e·s des grandes écoles ?

En définitive, si près de 80 % des étudiant·e·s ne semblent pas être porteurs et porteuses de stéréotypes de genre quant aux chances d'accéder à tous les métiers, 20 % des répondant·e·s pensent que les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes chances en la matière. Parmi ces dernières et ces derniers, les hommes considèrent davantage que chacun·e peut accéder au métier de son choix. Pour autant, ces hommes attribuent davantage un caractère féminin ou masculin aux métiers, estiment que chacun·e n'a pas les mêmes chances d'accéder à un poste à responsabilité, et n'attribuent pas les mêmes compétences aux femmes et aux hommes. **Ces résultats tendent à montrer que les hommes seraient davantage porteurs de stéréotypes que les femmes, alors que ce sont ces dernières qui subissent davantage les inégalités professionnelles de genre, et ce, dès la sortie de leur formation⁴.**

Les attentes et les valeurs des étudiant·e·s interrogé·e·s

À la question « Que recherchez-vous de façon prioritaire dans votre futur emploi ? »⁵, les femmes et les hommes interrogé·e·s classent, de façon identique, « Avoir un bon salaire », « Travailler dans un environnement agréable » et « Préserver l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle » parmi leurs priorités.

En revanche, le classement est légèrement modifié lorsque l'on étudie ces réponses sous l'angle du type d'école dans laquelle les répondant·e·s sont inscrit·e·s. **Ainsi, si la proposition « Avoir un bon salaire » demeure en première position pour les étudiant·e·s des écoles de management, elle passe en troisième position pour les étudiant·e·s des écoles d'ingénieur·e·s.** Par ailleurs, des attentes telles que « Servir la communauté » et « Avoir la sécurité de l'emploi » prévalent sur des considérations telles que « Acquérir un bon statut social » et « Avoir de la reconnaissance » chez les élèves ingénieur·e·s, contrairement aux élèves managers.

4. Conférence des Grandes Écoles, *L'insertion des diplômés des Grandes Écoles*, CGE, juin 2018, <https://www.cge.asso.fr/publications/enquete-insertion-cge-2018-2> (consulté le 3/10/2019).

5. Propositions : *avoir un bon salaire, avoir la sécurité de l'emploi, acquérir un bon statut social, travailler dans un environnement agréable, travailler avec des horaires flexibles, avoir de bonnes relations avec son supérieur, avoir de bonnes relations avec mes collègues, servir la communauté, avoir des opportunités de créer, avoir des opportunités d'apprendre, avoir de la reconnaissance.*

Source : Alison M. KONRAD, Elizabeth CORRIGALL, Pamela LIEB et J. Edgar RITCHIE Jr., « Sex differences in job attribute preferences among managers and business students », *Group & Organization Management*, 25 (2), 2000, pp. 108-131.

Stéréotypes de genre : où en sont les étudiant·e·s des grandes écoles ?

Lorsque l'on considère les réponses à cette question en fonction, à la fois, du sexe et de la formation des répondant·e·s, il apparaît que seules les femmes ingénieures ne classent pas la proposition « Avoir un bon salaire » en première position de leurs attentes professionnelles (mais en quatrième position!). Pour elles, « Travailler dans un environnement agréable » est la priorité.

Concernant les valeurs professionnelles⁶, tou-te-s les enquêté·e·s placent « Prendre du plaisir » comme la plus importante, quel que soit leur sexe ou leur formation. Des différences n'apparaissent que plus loin dans le classement. Les hommes placent « Être challengé·e » en troisième position, quand les femmes ne le classent qu'en neuvième position. De la même façon, deux groupes de trois valeurs sont inversés dans les réponses des étudiant·e·s en école d'ingénieur·e·s et des étudiant·e·s en école de management. Les premiers privilégient « Être tolérant·e et ouvert·e », « Travailler avec des gens honnêtes » et « Apporter son aide », tandis que les seconds placent prioritairement « Être indépendant·e », « Être "challengé·e" » et « Se dépasser ».

Pour résumer, les étudiant·e·s des grandes écoles classent prioritairement les mêmes attentes et les mêmes valeurs professionnelles, quels que soient leur sexe et le type d'école dans laquelle elles et ils sont inscrit·e·s. « Avoir un bon salaire » est l'objectif principal qu'elles et ils se fixent, à l'exception des femmes ingénieures, qui valorisent d'abord l'environnement de travail. D'autre part, elles et ils espèrent tout·e·s prendre du plaisir dans leur future vie professionnelle, même si **ce plaisir semble se traduire différemment pour les managers en recherche de « challenges » (en particulier les hommes) et pour les ingénieur·e·s, davantage porté·e·s par des valeurs morales d'honnêteté et d'apports à la collectivité.**

6. Les réponses proposées étaient : *se réaliser sur le plan personnel, apporter son aide, travailler avec des gens honnêtes, respecter les règles, bien faire son travail, être indépendant·e, être tolérant·e et ouvert·e, prendre du plaisir, être challengé·e, traiter les personnes avec respect et bienveillance, être loyal·e envers son organisation, avoir du pouvoir, se dépasser.* D'après Sébastien CHAZAL et Serge GUIMOND, « La théorie de la dominance sociale et les choix d'orientation scolaire et de rôles sociaux des filles et des garçons », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 2003, (32/4), pp. 595-616 ; Maria ROS, Shalom H. SCHWARTZ et Shoshana SURKISS, « Basic individual values, work values, and the meaning of work », *Applied psychology*, 1999, 48 (1), pp. 49-71 ; Shalom H. SCHWARTZ et Tammy RUBEL, « Sex differences in value priorities: Cross-cultural and multimethod studies », *Journal of personality and social psychology*, 2005, 89 (6), p. 1010.

Focus sur les étudiant-e-s porteurs et porteuses de stéréotypes genrés

Selon Patrick Scharnitzky, « un stéréotype est un ensemble d'informations et de croyances associées aux membres d'un groupe, quel qu'il soit. Il se compose d'une liste de caractéristiques accumulées tout au long de notre vie et dont les sources sont multiples : rencontres directes (...) ou exposition passive à des informations indirectes (...). Un stéréotype est quasiment toujours une vision partagée au sein d'une culture donnée. »⁷

Parmi les répondant-e-s, 1 049 personnes affirment qu'il existe des qualités ou des compétences professionnelles masculines et/ou féminines, soit 38,2 % de l'échantillon global (2 744 enquêté-e-s). Ce faisant, ces enquêté-e-s expriment des stéréotypes genrés⁸.

Cette catégorie d'enquêté-e-s présente-t-elle des caractéristiques spécifiques au regard de l'échantillon global? Statistiquement, la réponse est non. Les données recueillies au sujet de leur âge, de leur provenance géographique (rurale ou urbaine), de la catégorie socioprofessionnelle de leurs parents, de la mixité de la fratrie/sororité dont elles et ils sont issu-e-s, et du type d'école dans laquelle elles et ils sont inscrit-e-s ne montrent pas de différences significatives avec le fait qu'elles et ils expriment des stéréotypes genrés. Autrement dit, il y a la même proportion de répondant-e-s porteurs et porteuses de stéréotypes de genre parmi les urbain-e-s et les rurales et ruraux. De la même façon, le fait d'être inscrit-e en école de management ou en école d'ingénieur-e-s n'a statistiquement pas de lien avec le fait d'appartenir à ce sous-groupe de répondant-e-s exprimant des stéréotypes de genre.

Voyons maintenant quelles sont les qualités ou compétences professionnelles qu'elles et ils identifient comme spécifiquement féminines ou masculines. Premier résultat intéressant : **ces femmes et ces hommes interrogé-e-s sont d'accord sur les qualités ou les compétences qu'elles et ils jugent typiquement féminines et masculines. Deuxièmement, les qualités ou compétences citées reflètent des stéréotypes**

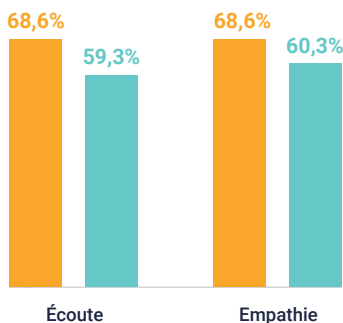
7. Patrick SCHARNITZKY, *Les stéréotypes en entreprise. Les comprendre pour mieux les apprivoiser*, Eyrolles, 2015, pp. 23-24.

8. En 2012, 44 % des managers hommes et 51 % des managers femmes interrogé-e-s, dans le cadre de l'étude conduite par Patrick Scharnitzky pour IMS-Entreprendre pour la Cité, estimaient que les femmes et les hommes ont des compétences professionnelles différentes. IMS-Entreprendre pour la Cité, *Les stéréotypes sur le genre : comprendre et agir dans l'entreprise*, IMS, mai 2012, p. 8.

Stéréotypes de genre : où en sont les étudiant·e·s des grandes écoles ?

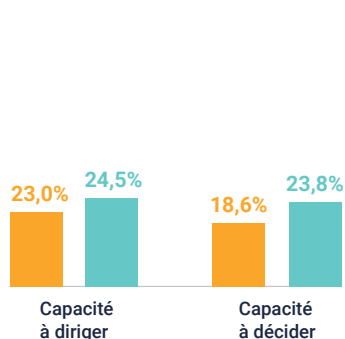
très classiques en matière de genre : la capacité à diriger et la capacité à décider pour les hommes ; l'empathie et l'écoute pour les femmes⁹.

Les qualités ou compétences professionnelles les plus citées comme féminines



■ Femmes autostéréotypées
■ Hommes hétérostéréotypés

Les qualités ou compétences professionnelles les plus citées comme masculines



■ Femmes hétérostéréotypées
■ Hommes autorostéréotypés

Source : Questionnaire « Genre, formations et métiers », AFMD, 2018, n=1 049.

Approfondissons cette analyse. La littérature identifie trois types de stéréotypes¹⁰ :

- l'hétérostéréotype : un stéréotype appliqué aux membres d'un groupe auquel nous n'appartenons pas (par exemple : l'image qu'un homme se fait des femmes en général) ;
- l'autostéréotype : l'image que l'on se fait du groupe auquel on appartient (par exemple : en tant que femme, la façon dont on perçoit les femmes en général) ;

9. L'étude, conduite par Patrick Scharnitzky pour IMS-Entreprendre pour la Cité dédiée aux stéréotypes de genre en entreprises en mai 2012, montrait déjà que les enquêté·e·s associaient l'autorité et le leadership aux hommes, et l'écoute et l'empathie aux femmes. IMS-Entreprendre pour la Cité, *Les stéréotypes sur le genre : comprendre et agir dans l'entreprise*, IMS, mai 2012, p. 9.

10. Patrick SCHARNITZKY, *Les stéréotypes en entreprise. Les comprendre pour mieux les apprivoiser*, Eyrolles, 2015, pp. 26-30.

Stéréotypes de genre : où en sont les étudiant-e-s des grandes écoles ?

- le métastéréotype : la représentation du stéréotype que les autres ont du groupe auquel on appartient (par exemple : en tant que femme, quelle image a-t-on de ce que les hommes en général pensent des femmes en général).

S'il ne nous est pas possible, ici, d'étudier les métastéréotypes des enquêté-e-s, l'analyse de leurs autostéréotypes et de leurs hétérostéréotypes fournit des précisions intéressantes.

Méthodologie

Pour analyser les autostéréotypes des répondant-e-s (c'est-à-dire les stéréotypes appliqués aux membres du groupe auquel elles et ils appartiennent), considérons les hommes ayant affirmé être d'accord avec le fait qu'il existe des compétences ou des qualités professionnelles plutôt masculines d'une part, et les femmes ayant affirmé être d'accord avec le fait qu'il existe des compétences ou des qualités professionnelles plutôt féminines d'autre part.

À l'inverse, pour analyser les hétérostéréotypes des répondant-e-s (c'est-à-dire les stéréotypes appliqués par les membres d'un groupe aux membres d'un autre groupe), considérons les hommes ayant affirmé être d'accord avec le fait qu'il existe des compétences ou des qualités professionnelles plutôt féminines d'une part, et les femmes ayant affirmé être d'accord avec le fait qu'il existe des compétences ou des qualités professionnelles plutôt masculines d'autre part.

La population autostéréotypée est constituée, dans notre échantillon, de 387 hommes et 528 femmes, soit 915 personnes. **Ainsi, un tiers des répondant-e-s expriment des autostéréotypes.** Si les porteurs et porteuses d'autostéréotypes ont statistiquement tendance à penser que certains métiers ne sont pas faits pour leur sexe, les hommes expriment nettement plus fortement cette opinion que les femmes – peut-être parce que certains métiers perçus comme féminins ne sont pas des métiers identifiés comme valorisés et/ou valorisants.

La population exprimant des hétérostéréotypes est, quant à elle, constituée, dans notre échantillon, de 787 individus (400 hommes et 387 femmes), soit 28,7 % des répondant-e-s. En son sein, la proportion d'hommes, toutes écoles confondues, est nettement plus importante que la proportion de femmes (+ 10,6 points). Cela signifie que, **parmi les étudiant-e-s ayant répondu à ce questionnaire, les hommes ont davantage d'idées reçues sur les femmes, leurs qualités et leurs compétences professionnelles, que les femmes n'en ont au sujet des hommes.** De la même façon, les porteurs et porteuses d'hétérostéréotypes ont statistique-

Stéréotypes de genre : où en sont les étudiant·e·s des grandes écoles ?

ment tendance à penser que certains métiers ne sont pas faits pour les membres de l'autre sexe. Toutefois, ce taux est beaucoup plus faible parmi les femmes interrogées : faut-il comprendre qu'elles sont proportionnellement moins nombreuses à penser que certains métiers ne sont pas faits pour les hommes ou bien que les hommes n'ont pas la possibilité d'accéder à certains métiers en raison de leur sexe ?

Par ailleurs, **les écoles de management comptent une plus forte proportion de répondant·e·s ayant des hétérostéréotypes que les écoles d'ingénieur·e·s.** Ainsi, au sein de l'échantillon féminin, les femmes ayant des hétérostéréotypes sont surreprésentées parmi les étudiantes en école de management par rapport aux ingénieures (+ 3,1 points). De même, au regard de l'échantillon masculin, les hommes ayant des hétérostéréotypes sont surreprésentés parmi les hommes inscrits en école de management par rapport à ceux inscrits en école d'ingénieur·e·s (+ 4,1 points). **Ce constat vient confirmer l'hypothèse selon laquelle la mixité des établissements n'amenuise pas les stéréotypes de genre¹¹.**

Enfin, près d'un quart des répondant·e·s (23,8 %, soit 653 personnes) exprime à la fois des autostéréotypes et des hétérostéréotypes. Cela signifie que, finalement, un nombre réduit de personnes sont porteuses uniquement d'autostéréotypes (9,5 % des répondant·e·s) ou uniquement d'hétérostéréotypes (4,9 % des répondant·e·s).

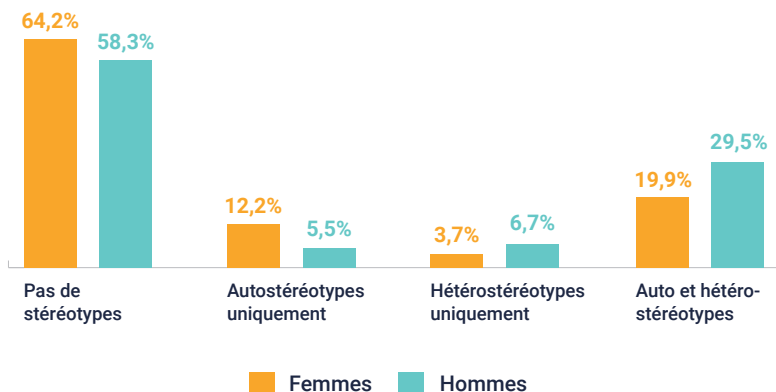
L'analyse de la répartition femmes-hommes de ce sous-échantillon révèle que la proportion d'hommes porteurs à la fois d'autostéréotypes et d'hétérostéréotypes est plus importante que celle des femmes dans le même cas (près d'un homme sur trois *versus* une femme sur cinq).

D'autre part, alors que seuls 5,5 % des hommes interrogés déclarent des autostéréotypes, mais pas d'hétérostéréotypes, les femmes enquêtées sont 12,2 % dans ce cas. **Ce résultat laisse présager une plus forte tendance à l'autocensure chez les femmes, conséquence d'autostéréotypes plus marqués.** À l'inverse, la proportion de femmes déclarant des hétérostéréotypes mais pas d'autostéréotypes (3,7 %) est nettement plus faible que celle des hommes dans ce cas (6,7 %). **Parmi les répondant·e·s, les hommes ont ainsi globalement davantage de préjugés au sujet des femmes que l'inverse.**

11. Nicole MOSCONI, « Effets et limites de la mixité scolaire », *Travail, genre et sociétés*, n° 1, 2004, pp. 165-174.

Stéréotypes de genre : où en sont les étudiant-e-s des grandes écoles ?

Répartition des répondant-e-s selon leur sexe et leurs stéréotypes



Source : Questionnaire « Genre, formations et métiers », AFMD, 2018, n=2 744.

Conclusion

Que faut-il retenir de ce premier état des lieux relatif aux stéréotypes de genre exprimés par les étudiant-e-s dans le cadre de cette étude ?

Tout d'abord, **la majorité des étudiant-e-s ne semble pas être porteurs et porteuses de stéréotypes de genre. Parmi la minorité restante, les hommes ont davantage tendance à exprimer des stéréotypes genrés quant au « sexe » des métiers et des compétences que les femmes interrogées.** Sans doute faut-il en déduire que les femmes ont, déjà, été confrontées au sexisme et qu'elles ont, par conséquent, une conscience plus aiguë des défis qui les attendent, en la matière, dans leur future vie professionnelle.

D'autre part, les répondant-e-s ont globalement les mêmes attentes vis-à-vis de leur vie professionnelle future, quel que soit leur sexe. Elles et ils ambitionnent de gagner correctement leur vie et de prendre du plaisir dans leur activité professionnelle. **Les différences les plus marquées sur la question des valeurs se dessinent davantage entre managers et ingénieur-e-s qu'entre femmes et hommes.**

Enfin, un tiers des répondant-e-s considèrent qu'il existe des qualités ou des compétences professionnelles féminines et/ou masculines. Étonnamment, ces répondant-e-s ne présentent pas de caractéristiques sociales spécifiques au regard de l'échantillon global. Toutefois, remarquons que **les étudiant-e-s des écoles de management sont tendanciellement plus nombreuses et nombreux à exprimer**

Stéréotypes de genre : où en sont les étudiant·e·s des grandes écoles ?

des hétérostéréotypes que les étudiant·e·s des écoles d'ingénieur·e·s. Tandis que les femmes expriment bien plus souvent des autostéréotypes que les hommes.

Ces résultats doivent inciter les grandes écoles à renforcer la lutte contre les stéréotypes de genre en leur sein.

Quelques recommandations :

- 1. Dispenser des formations en matière de lutte contre la discrimination et de déconstruction des stéréotypes de genre** auprès des étudiant·e·s, mais également auprès des enseignant·e·s et des personnels participant à l'encadrement et à l'orientation professionnelle des étudiant·e·s¹².
- 2. Accorder une attention spécifique aux contenus et aux supports de communication internes et externes** : les personnages représentés, l'utilisation de l'écriture inclusive ou les modes de diffusion peuvent avoir une influence sur les stéréotypes de genre¹³.
- 3. Inclure la lutte contre la discrimination et les stéréotypes de genre dans toutes les activités proposées aux étudiant·e·s au cours de leur formation** : préférer des études de cas qui ne reproduisent pas une vision genrée du monde professionnel, choisir des intervenant·e·s professionnel·le·s susceptibles de remettre en question les idées reçues des étudiant·e·s relatives au « sexe » des métiers.
- 4. Profiter de cette publication pour ouvrir une discussion informée sur le sujet des stéréotypes de genre avec les étudiant·e·s** en lien avec leurs choix de formation et de carrière.

12. À cet effet, l'AFMD propose un module d'enseignement de l'inclusion dans l'ouvrage suivant :

Patrick SCHARNITZKY, Pete STONE, *L'inclusion dans les organisations : de la posture à la pratique*, Éditions AFMD, Collection Piloter, mai 2018.

13. Voir à ce sujet : Aude SEURRAT, *Communiquer sur la diversité ?*, Éditions AFMD, Collection Décrypter, avril 2018.

Présentation des auteur-e-s

Docteure en sciences de gestion, **Pascale Borel** est enseignante-chercheuse au Groupe ESC Clermont et membre du CleRMA. Ses travaux de recherche portent notamment sur les inégalités professionnelles de genre et l'autocensure. Elle est référente Égalité femmes-hommes pour le Groupe ESC Clermont et, depuis décembre 2017, elle co-anime le groupe de travail Égalité femmes-hommes de la CGE. À ce titre, elle est engagée dans la réalisation du Baromètre Égalité femmes-hommes, publié chaque année par l'association.

Pascal Legrand est enseignant-chercheur au Groupe ESC Clermont et membre du CleRMA. Ingénieur de formation et titulaire d'un doctorat en Sciences pour l'Ingénieur, il a principalement travaillé dans le domaine du calcul intensif, et a rejoint l'ESC début 2003. Ses problématiques de recherche sont centrées sur la méthodologie statistique et la fouille de données (*datamining*).

Dorothee Prud'homme est la responsable des études de l'AFMD. À ce titre, elle conduit et coordonne des recherches sur les acteurs, les politiques et les organisations défendant la promotion de l'égalité dans le monde professionnel. Elle est la co-auteure de l'étude *La fonction diversité. Enjeux, compétences et trajectoires*, publiée en 2017 par l'AFMD, ainsi que de l'ouvrage *Le racisme et la discrimination raciale au travail*, publié en 2018 dans la collection « Analyser » de l'association. Docteure en science politique, ses travaux empruntent à la sociologie du travail pour analyser les rapports de domination, les représentations sociales et les discriminations dans les organisations.

Pour aller plus loin

CONFÉRENCE DES GRANDES ÉCOLES, *L'insertion des diplômés des Grandes Écoles*, CGE, juin 2018, <https://www.cge.asso.fr/publications/enquete-insertion-cge-2018-2> (consulté le 03/10/2019).

Sébastien CHAZAL et Serge GUIMOND, « La théorie de la dominance sociale et les choix d'orientation scolaire et de rôles sociaux des filles et des garçons », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 2003, (32/4), pp. 595-616.

IMS-ENTREPRENDRE POUR LA CITÉ, *Les stéréotypes sur le genre : comprendre et agir dans l'entreprise*, IMS, mai 2012, p. 9.

Alison M. KONRAD, Elizabeth CORRIGALL, Pamela LIEB et J. Edgar RITCHIE Jr., « Sex differences in job attribute preferences among managers and business students », *Group & Organization Management*, 2000, 25 (2), pp. 108-131.

Nicole MOSCONI, « Effets et limites de la mixité scolaire », *Travail, genre et sociétés*, 2004, n° 1, pp. 165-174.

Maria ROS, Shalom H. SCHWARTZ et Shoshana SURKISS, « Basic individual values, work values, and the meaning of work », *Applied psychology*, 1999, 48 (1), pp. 49-71.

Patrick SCHARNITZKY, *Les stéréotypes en entreprise. Les comprendre pour mieux les apprivoiser*, Eyrolles, 2015, pp. 26-30.

Shalom H. SCHWARTZ et Tammy RUBEL, « Sex differences in value priorities: cross-cultural and multimethod studies », *Journal of personality and social psychology*, 2005, 89 (6), p. 1010.

Françoise VOUILLOT, *Les métiers ont-ils un sexe ?*, Belin, 2014.

Ouvrage édité par
L'Association Française des Managers de la Diversité (AFMD)
Association loi de 1901 reconnue d'intérêt général
24 bis rue Greuze – 75016 Paris, France
www.afmd.fr

Dépôt Légal : Novembre 2019

ISBN : 979-10-92358-47-6

ISSN en cours d'attribution

Relecture et correction : Vérifaute

Conception graphique : Studio Agnès Cappadoro

Imprimé en France : ESAT Jean Pinaud

Stéréotypes de **genre** : où en sont les étudiant·e·s des grandes écoles?

Pascale Borel | Pascal Legrand | Dorothée Prud'homme

Les jeunes femmes et les jeunes hommes ne choisissent pas les mêmes filières de formation et ne se destinent pas aux mêmes métiers. Le défaut de mixité des promotions des écoles d'ingénieur·e·s en est une illustration indéniable. De la même façon, alors que la plupart des écoles de management atteignent quasiment la parité de leurs promotions, les étudiantes et les étudiants n'y font pas les mêmes choix d'orientation.

Comment expliquer que les hommes soient toujours plus nombreux dans les filières scientifiques et techniques, tandis que les femmes demeurent majoritaires dans les formations en ressources humaines ou en communication, par exemple? Quelle est la place des stéréotypes de genre dans leurs décisions relatives aux formations et aux métiers? Ces questions mènent indirectement à celle de la diversité des collectifs de travail de demain, puisque ces étudiant·e·s sont au seuil de leur vie professionnelle.

Afin d'établir un état des lieux des perceptions genrées (ou non) que les étudiant·e·s des grandes écoles nourrissent au sujet des formations et des métiers auxquels elles et ils se destinent, nous avons conçu et diffusé, à la rentrée 2018, avec le soutien de la Conférence des Grandes Écoles, un questionnaire.

Cette publication présente les principaux résultats obtenus : elle propose une évaluation quantitative des stéréotypes de genre des répondant·e·s, s'intéresse aux valeurs et aux attentes qu'elles et ils formulent pour leur future vie professionnelle, et offre une analyse de la forme que prennent ces stéréotypes au regard du sexe et du type de formation des étudiant·e·s interrogé·e·s.



Éditions AFMD

ISBN 979-10-92358-47-6



9 791092 358476