

BRISEZ LE CYCLE

Éliminer les biais liés au genre dans les systèmes de gestion des talents

Notre recherche démontre que les préjugés sexistes peuvent s'infiltrer dans les systèmes de gestion des talents et créer un cycle perpétuel qui se répercute sur tous les employés, à tous les niveaux d'une organisation. ¹

LES CADRES SUPÉRIEURS donnent le ton et établissent des normes culturelles concernant les comportements qui sont récompensés et ceux qui ne le sont pas, et ils déterminent quels seront les types de leaders qui recevront une promotion, souvent parce que « qui se ressemble s'assemble ».

RÉSULTAT : Étant donné que les cadres supérieurs sont surtout des hommes, ils peuvent aussi avoir tendance à valoriser les comportements et les compétences stéréotypés des hommes.

LES SPÉCIALISTES EN RESSOURCES HUMAINES traduisent les attentes des cadres supérieurs en programmes, en processus et en outils de gestion des talents.

RÉSULTAT : Tout le monde est jugé selon des normes masculines, ce qui désavantage les femmes.

LES GESTIONNAIRES utilisent des outils et des processus de RH pour évaluer les subordonnés directs, identifier les talents au fort potentiel, attribuer les « emplois les plus prometteurs » et accorder des promotions aux individus.

RÉSULTAT : Les gestionnaires considèrent que les leaders masculins émergents répondent mieux aux attentes parce que les comportements masculins stéréotypés sont intégrés dans le système.

TOUS LES EMPLOYÉS sont régulièrement évalués en fonction de leur rendement.

RÉSULTAT : Certaines personnes sont récompensées en fonction d'évaluations potentiellement biaisées, d'autres non, et le cycle recommence.



PRENEZ DES MESURES POUR BRISER LE CYCLE



LES CADRES SUPÉRIEURS

Votre comportement compte. Devenez un modèle d'inclusion en faisant la promotion de personnes qui sont différentes de vous et en formant des équipes inclusives aux voix diversifiées.



LES SPÉCIALISTES EN RESSOURCES HUMAINES

Votre processus est important. Assurez-vous que votre façon d'opérer et que vos systèmes de recrutement ne présentent pas de fissures permettant que des préjugés s'infiltrent.



LES GESTIONNAIRES

Votre responsabilité est essentielle. Assurez-vous d'offrir des possibilités de perfectionnement et des « emplois prometteurs » à tous les membres de votre équipe, pas seulement aux « suspects habituels ».

POSEZ-VOUS LA QUESTION :

Qui obtient de la visibilité dans votre organisation ?
Qui est récompensé ?

Quelles compétences votre organisation valorise-t-elle ? Ces compétences valorisent-elles un genre en particulier ?

Qui a accès aux « emplois prometteurs » ? Qui avez-vous identifié comme étant un leader émergent ?

Source :

1. Les conclusions de cette étude sont fondées sur l'évaluation de 110 systèmes de gestion des talents représentant 19 secteurs industriels. Anika K. Warren, *Cascading Gender Biases, Compounding Effects: An Assessment of Talent Management Systems* (Catalyst, 2009).

Créé le 9 octobre 2018

Partenaires de recherche : Altria Group, Bank of America, Bloomberg, BMO Financial Group, The Boston Consulting Group (BCG), Cargill, Incorporated, Chevron Corporation, Debevoise & Plimpton LLP, Dell Inc., Deutsche Bank, EY, IBM Corporation, Kimberly-Clark Corporation, McDonald's Corporation, Merck & Co., Inc., Sodexo, UPS, Verizon Communications Inc.



Ce document est soumis à une licence internationale Creative Commons Attribution – pas d'utilisation commerciale – pas de modification 4.0

CATALYST
WORKPLACES THAT WORK FOR WOMEN