



Comment les stéréotypes de genre corrompent nos perceptions, nos jugements et nos comportements : quelques apports de psychologie sociale

• V. BONNOT

Ce n'est pas une nouvelle, le parcours des filles et des femmes dans les domaines scientifiques et techniques est semé d'embûches, et le temps qui passe ne change pas grand-chose à l'affaire. Malgré leur meilleure réussite au baccalauréat, elles restent sous-représentées dans les filières, puis dans les métiers scientifiques, technologiques ou d'ingénierie. Lorsqu'elles y entrent, leur nombre s'amenuise souvent au fur à mesure du cursus (un phénomène baptisé « leaky pipeline » ou tuyau percé) et leur progression de carrière est loin de suivre celle des hommes. Par exemple, alors qu'elles représentent 30% des étudiant-e-s en Sciences Fondamentales et Application à l'université, elles ne représentent plus, pour ce qui concerne les mathématiques, que 18% des MCF et 6% des PR en mathématiques pures (39% MCF et 18% PR en maths appliquées), et seulement 14.6% des Chargé-e-s de Recherche, et 21.3% des Directeurs/Directrices de Recherche au CNRS (section 41).

Il ne s'agira pas dans cet article de traiter la question des préjugés et de la discrimination spécifiquement dirigés contre les femmes mais plutôt des biais auxquels nous sommes toutes et tous soumis du fait des stéréotypes de genre. Quelques illustrations empiriques issues de la psychologie sociale expérimentale permettront d'appuyer mon propos en mettant en évidence la relation causale liant stéréotypes et carrières féminines, et la diversité des effets délétères des stéréotypes depuis l'école et l'orientation scolaire jusqu'au recrutement et au parcours professionnel des femmes, dans les sciences et au-delà.

Les stéréotypes de genre sont les croyances que les gens partagent concernant les traits de personnalité, compétences, émotions, comportements que les personnes appartenant à un même groupe social (e.g., les femmes et les hommes, les blancs et les noirs, les Français et les Italiens...) sont censés posséder du seul fait de cette appartenance. On distingue ces croyances (dimension cognitive) des attitudes (dimension affective) à l'égard de ces groupes qu'on appelle préjugés – sexisme dans le cadre des préjugés à l'égard des femmes. Alors qu'à l'origine des recherches en psychologie sociale des relations intergroupes les préjugés correspondaient à des attitudes négatives, les recherches plus récentes se sont intéressées davantage aux attitudes « positives », dont les conséquences sont aussi voire plus dommageables que leur pendant négatif du fait de la difficulté à en appréhender directement l'aspect pernicieux. On parle alors de sexisme « bienveillant » (par contraste au sexisme « hostile »), dont l'une des dimensions correspond au paternalisme (par exemple à l'idée que les femmes auraient particulièrement besoin d'être aidées et protégées; cf. [9]).

Les stéréotypes de genre ont pour fonction de légitimer les inégalités sociales entre femmes et hommes, en d'autres termes, le système de genre (e.g., [13]; [19]). Pour ce faire, la complémentarité des stéréotypes est très importante : les hommes et les femmes sont censées posséder des qualités et défauts complémentaires les uns des autres. Ainsi, les femmes sont stéréotypées comme plus sociables et bienveillantes (tournées vers autrui, empathiques, amicales...) que les hommes qui sont à

leur tour considérés comme plus compétents et assertifs (tournés vers l'action, indépendants, possédant les qualités de leadership et d'autorité...). Les domaines de compétence sont également perçus comme sexués : les femmes seraient plus douées dans les domaines verbaux, les hommes dans les domaines logico-mathématiques (notez par ailleurs le différentiel de valeur sociale des qualités supposées et domaines dits « féminins » et « masculins »). Des recherches récentes montrent en outre que les élèves ont connaissance d'un stéréotype selon lequel les filles doivent faire plus d'efforts que les garçons pour réussir, que leur intelligence est moins perfectible, moins susceptible de s'améliorer, et qu'elles ont donc moins de potentiel que les garçons qui, à l'inverse, et à condition qu'ils le décident, se révéleront brillants [18]. Ces stéréotypes sont généralement acquis très jeune ; par exemple dès le CM2 pour celui concernant les disciplines scolaires (maths/français ; [15]). Avant de continuer la lecture de cet article, n'hésitez pas à évaluer vous-même vos propres stéréotypes (et vos préjugés) grâce par exemple au Test d'Association Implicite (ici : <https://implicit.harvard.edu/implicit/france/>). Confrontés à des questions directes nous sommes généralement motivés à contrôler nos réponses de façon à paraître exempts de toute pensée stéréotypée ou sexiste. Cet outil permet de mesurer les stéréotypes implicites en contournant les stratégies de présentation de soi.

Voyons maintenant quelles sont les conséquences de ces stéréotypes : d'une part sur la façon dont nous considérons les femmes, d'autre part sur la façon dont les femmes elles-mêmes peuvent être amenées à se considérer.

Les stéréotypes de genre biaisent notre traitement de l'information, nos attitudes et nos comportements à l'égard des femmes. Les recherches montrent effectivement que les stéréotypes colorent la façon dont nous traitons et mémorisons les informations. Par exemple, lorsque nous lisons une série de phrases décrivant des comportements produits soit par des femmes soit par des hommes, le sexe des protagonistes influence la façon dont nous nous rappellerons l'événement décrit [7]. Dans cette étude on présente plusieurs phrases, par exemple : « Elisabeth ne fut pas très surprise de sa note au test de mathématiques » (notez qu'aucune information sur la note obtenue n'est délivrée dans cette phrase). Plus tard, lors d'une tâche de

reconnaissance des phrases lues, mais modifiées pour inclure une information qui va dans le sens du stéréotype ou dans le sens contraire, il s'avère que la phrase « Elisabeth ne fut pas très surprise de sa mauvaise note au test de mathématiques » est plus fréquemment reconnue que la phrase « Elisabeth ne fut pas très surprise de sa bonne note au test de mathématiques ». Autrement dit les stéréotypes nous guident (de façon erronée) dans l'interprétation des événements dont nous sommes témoins. J'utilise le « nous » à dessein : en effet, les recherches montrent le plus souvent que les femmes, comme les hommes, sont soumises aux mêmes biais dans la perception et l'évaluation des femmes.

Les stéréotypes influencent également la façon dont nous allons juger et nous comporter à l'égard de leurs cibles. Prenons l'exemple de cette expérience particulièrement illustrative dans laquelle des hommes doivent dans un premier temps visionner des publicités au contenu stéréotypé ou neutre [16]. Leur tâche est, dans un deuxième temps, de faire passer un entretien d'embauche à une femme. On mesure ensuite à l'aide de questionnaires les informations retenues par les participants au sujet de la candidate, et leur évaluation. En comparaison de ceux ayant visionné les publicités neutres, les hommes ayant visionné les publicités stéréotypées préalablement à l'entretien se rappellent ensuite de moins d'informations permettant une évaluation des compétences de la candidate par rapport au poste proposé, mais de plus d'informations concernant son apparence physique. Ils la jugent également moins compétente, mais plus aimable (cf. complémentarité des stéréotypes), sont moins favorables à son recrutement et, lorsqu'ils le sont, lui proposent un salaire plus faible. Enfin, des observateurs indépendants (i.e., n'ayant connaissance ni des conditions expérimentales, ni des hypothèses) jugent que les hommes de la condition « publicités stéréotypées » se sont comportés pendant l'entretien de façon plus sexiste que les hommes de la condition « publicités neutres », interrompant plus souvent la candidate (cf. phénomène qualifié de « man interrupting ») ou regardant plus souvent son corps...

Enfin, notons que les femmes qui se comportent d'une façon qui va à l'encontre des stéréotypes de genre (e.g., des femmes affirmant leurs idées, négociant leur salaire, une promotion, prenant l'initiative d'un nouveau projet...) sont généralement jugées plus sévèrement : elles gagnent parfois en com-

pétence perçue mais perdent souvent en sociabilité (e.g., elles sont perçues comme égoïstes, agressives, sournoises, dures...), et on préfère alors ne pas travailler avec elles (e.g., [10]). Suffirait-il donc de se conformer au stéréotype pour espérer être bien traitée, ou en tout cas pas moins bien qu'un collègue masculin? Non bien sûr, cela n'est pas non plus très efficace pour sa carrière. Par exemple, dans une expérience [11] on demandait à des managers (femmes et hommes) d'évaluer un employé (dont on faisait varier le sexe) sur la base d'un dossier contenant des informations le concernant assorties d'un exemple de comportement censé être représentatif des comportements de cet/cette employé-e en général. En l'occurrence, le dossier rapportait le témoignage d'un collègue ayant sollicité l'aide de l'employé-e pour refaire en urgence une présentation perdue à cause d'un problème informatique. Ici aider constitue un comportement de « citoyenneté organisationnelle altruiste » (apporter son aide aux autres, accueillir les nouveaux venus, expliquer le fonctionnement de la structure, contribuer aux tâches collectives...) qui permet un bon fonctionnement de l'organisation. Dans une première condition expérimentale, l'employé-e en question acceptait d'aider le collègue. Dans la deuxième condition expérimentale, l'employé-e refusait d'aider le collègue. Dans une condition contrôle enfin, aucune information sur le comportement de l'employé-e n'était fournie. Les résultats sont très clairs. Lorsque l'employée est une femme elle est sanctionnée si elle n'aide pas son collègue : en comparaison de la condition contrôle, sa performance est évaluée plus négativement et son travail moins gratifié (i.e., augmentation de salaire, promotion, prime, ou nouvelles responsabilités sont moins recommandées). En revanche, elle ne gagne rien à accepter d'aider son collègue, le fait d'aider étant un comportement « naturel » et attendu pour une femme. Lorsque l'employé est un homme, c'est l'exact opposé qui se produit : il est récompensé s'il accepte d'aider, mais n'est pas sanctionné s'il choisit de ne pas le faire... Le sexe du manager-évaluateur ne changeant rien à l'affaire.

Les stéréotypes de genre conditionnent les perceptions, attitudes et comportements des femmes. Ces stéréotypes peuvent finir par être intériorisés par leurs cibles. En effet, nombre de recherches montrent que la socialisation des femmes dans une société imprégnée de ces stéréotypes (par le biais des médias – cf. supra publicités stéréotypées, parents, enseignants, collègues...), peut

les amener à penser que, parce qu'elles sont des femmes, elles sont effectivement moins compétentes dans les domaines scientifiques. Ces perceptions de compétence biaisées par les stéréotypes perturbent ensuite la motivation (e.g., « les maths ce n'est pas fait pour moi, ça ne m'intéresse pas, ça m'ennuie, donc je laisse tomber ») et la capacité à se concentrer uniquement sur la tâche à réaliser (i.e., l'attention est divisée entre la résolution de la tâche mathématique et des pensées distractives du type : « je suis nulle en maths, je ne vais pas y arriver, comme d'habitude »), et donc, in fine, la performance (e.g., [1]), et les choix d'orientation (e.g., [8]). Néanmoins, ces effets délétères peuvent ne se manifester que dans certaines situations ou contextes qui réactualisent les stéréotypes (e.g., être confrontée à des jeux stéréotypés, à des publicités stéréotypées, à une personne sexiste, à de l'« humour » sexiste, être seule femme dans un environnement très masculin...), et indépendamment de l'intériorisation du stéréotype (donc même si l'on n'y croit pas). Par exemple lorsqu'on demande à des élèves de 14 ans de s'évaluer et de rappeler leurs notes passées en mathématiques après (vs. avant) s'être prononcé sur les compétences des femmes et des hommes dans ce domaine, les filles se perçoivent moins compétentes et se rappellent de notes en mathématiques moins bonnes qu'elles n'étaient réellement alors qu'on observe l'inverse pour les garçons [6]. Ces biais de perception vont ensuite influencer leurs choix d'orientation : en effet, contrairement à un garçon qui surestime ses notes en mathématiques, une fille qui sous-estime les siennes choisira moins volontiers une orientation dans une filière scientifique. La performance elle-même peut être altérée si la situation évaluative convoque implicitement le stéréotype ou le risque d'être jugé sur cette base (cf. effet de menace du stéréotype, [17]). Ainsi, une tâche présentée à des élèves de 12 ans comme évaluant des capacités en géométrie sera moins bien réussie par les filles que par les garçons, alors que cette même tâche présentée comme un exercice de dessin fait disparaître la différence de performance [12]. De même lorsqu'on rend saillante une norme inégalitaire (i.e., « les étudiants dans cette université pensent que les filles ont un niveau plus faible que les garçons en maths ») les étudiantes approuvent le stéréotype, se perçoivent comme moins compétentes, et réussissent moins bien une évaluation en statistiques que lorsqu'une norme égalitaire est rendue saillante (i.e., « les étudiants dans cette université pensent que filles et garçons ont un niveau équivalant »).

valent en maths »; [2]). Enfin, des recherches plus récentes montrent comment le contexte inégalitaire promeut directement ces perceptions et comportements biaisés par les stéréotypes. En effet, il existe un besoin psychologique fondamental pour les individus à percevoir le système dont ils dépendent comme étant juste et légitime, les stéréotypes fournissant précisément une justification aux inégalités sociales, notamment de genre, en les essentialisant [13]. Ainsi, par exemple, exposées à un article mentionnant les inégalités de genre, les femmes se perçoivent, paradoxalement, de façon plus conformes aux stéréotypes, que lorsqu'elles sont exposées à un article neutre [14]; voir aussi [3, 5, 4]. Autrement dit, plutôt que de contester un système qui les désavantage, elles peuvent être amenées à ration-

naliser ces inégalités en s'alignant précisément sur ces stéréotypes qui légitiment leur position sociale.

Comme vous pouvez le constater, les effets délétères des stéréotypes sont précisément de nature à renforcer ces stéréotypes, à donner l'impression que les stéréotypes ont un « noyau de vérité » et reflètent la « vraie nature » des hommes et des femmes (« mais si, c'est vrai, les filles réussissent moins bien en maths que les garçons!! »). Les stéréotypes servent à légitimer les inégalités sociales, et en biaisant nos perceptions et nos comportements ils créent leur propre réalité (comme une prophétie qui se réalise). Il est donc plus que jamais nécessaire de combattre les inégalités et les stéréotypes – et pour cela aussi la psychologie sociale a quelques idées...

Quelques ouvrages pour en savoir plus

- Bohnet, I. (2016). *What works. Gender equality by design*. Harvard : Belknap.
- Croizet, J.C. & Leyens, J.Ph. (2003). Mauvaises réputation – Réalités et enjeux de la stigmatisation sociale. Ed. A. Colin
- Faniko, K., Lorenzi-Cioldi, F., Sarrasin, O., & Mayor, E. (Eds). (2015). *Gender and Social Hierarchies : Perspectives from Social Psychology*. London : Routledge.
- Mathevon, N. & Viennot, E. (2017). *La différence des sexes : questions scientifiques, pièges idéologiques*. Ed. Belin
- Rudman, L. & Glick, P. (2008). *The social psychology of gender – How power and intimacy shape gender relations*. NY : Guilford.
- Toczek, M.C. & Martinot, D. (2004). *Le défi éducatif – Des situations pour réussir*. Ed. A. Colin.

Références

- [1] V. BONNOT et J.-C. CROIZET. « Stereotype internalization and women's math performance: The role of interference in working memory ». *Journal of Experimental Social Psychology* **43**, n° 6 (2007), p. 857–866. doi : 10.1016/j.jesp.2006.10.006.
- [2] V. BONNOT et J.-C. CROIZET. « Stereotype threat and stereotype endorsement: their joint influence on women's math performance ». *Revue internationale de psychologie sociale* **24**, n° 2 (2011). Retrieved from <http://www.cairn.info/revue-internationale-de-psychologie-sociale-2011-2-page-105.htm>, p. 105–120.
- [3] V. BONNOT et J. T. JOST. « Divergent effects of system justification salience on the academic self-assessments of men and women ». *Group Processes & Intergroup Relations* **17**, n° 4 (2014), p. 453–464. doi : 10.1177/1368430213512008.
- [4] V. BONNOT et S. KRAUTH-GRUBER. « Gender Stereotype-Consistent Memories: How System Justification Motivation Distorts the Recollection of Information Related to the Self ». *The Journal of Social Psychology* (2017). doi : 10.1080/00224545.2017.1317232.
- [5] V. BONNOT et S. KRAUTH-GRUBER. « System-justifying behaviors: When feeling dependent on a system triggers gender stereotype-consistent academic performance ». *European Journal of Social Psychology* **46**, n° 6 (2016), p. 776–782. doi : 10.1002/ejsp.2201.
- [6] A. CHATARD, S. GUIMOND et L. SELIMBEGOVIC. « “How good are you in math?” The effect of gender stereotypes on students' recollection of their school marks ». *Journal of Experimental Social Psychology* **43**, n° 6 (2007), p. 1017–1024. doi : 10.1016/j.jesp.2006.10.024.
- [7] D. DUNNING et D. A. SHERMAN. « Stereotypes and tacit inference. » *Journal of personality and social psychology* **73**, n° 3 (1997), p. 459.
- [8] J. S. ECCLES. « Understanding women's educational and occupational choices ». *Psychology of women quarterly* **18**, n° 4 (1994), p. 585–609. doi : 10.1111/j.1471-6402.1994.tb01049.x.

- [9] P. GLICK et S. T. FISKE. « An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. » *American Psychologist* **56**, n° 2 (2001), p. 109. doi : 10.1037/0003-066X.56.2.109.
- [10] M. E. HEILMAN, C. J. BLOCK et R. F. MARTELL. « Sex stereotypes: Do they influence perceptions of managers? » *Journal of Social Behavior and Personality* **10**, n° 6 (1995), p. 237–252.
- [11] M. E. HEILMAN et J. J. CHEN. « Same behavior, different consequences: reactions to men's and women's altruistic citizenship behavior. » *Journal of Applied Psychology* **90**, n° 3 (2005), p. 431. doi : 10.1037/0021-9010.90.3.431.
- [12] P. HUGUET et I. REGNER. « Stereotype threat among schoolgirls in quasi-ordinary classroom circumstances. » *Journal of Educational Psychology* **99**, n° 3 (2007), p. 545. doi : 10.1037/0022-0663.99.3.545.
- [13] J. T. JOST et M. R. BANAJI. « The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness ». *British journal of social psychology* **33**, n° 1 (1994), p. 1–27. doi : 10.1111/j.2044-8309.1994.tb01008.x.
- [14] K. LAURIN, A. C. KAY et S. SHEPHERD. « Self-stereotyping as a route to system justification ». *Social Cognition* **29**, n° 3 (2011), p. 360–375. doi : 10.1521/soco.2011.29.3.360.
- [15] D. MARTINOT, C. BAGÈS et M. DÉSSERT. « French children's awareness of gender stereotypes about mathematics and reading: When girls improve their reputation in math ». *Sex Roles* **66**, n° 3-4 (2012), p. 210–219. doi : 10.1007/s11199-011-0032-3.
- [16] L. A. RUDMAN et E. BORGIDA. « The afterglow of construct accessibility: The behavioral consequences of priming men to view women as sexual objects ». *Journal of Experimental Social Psychology* **31**, n° 6 (1995), p. 493–517. doi : 10.1006/jesp.1995.1022.
- [17] C. M. STEELE. « A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance. » *American psychologist* **52**, n° 6 (1997), p. 613. doi : 10.1037/0003-066X.52.6.613.
- [18] C. VERNIERS et D. MARTINOT. « Perception of students' intelligence malleability and potential for future success: Unfavourable beliefs towards girls ». *British Journal of Educational Psychology* **85**, n° 3 (2015), p. 289–299. doi : 10.1111/bjep.12073.
- [19] C. VERNIERS et al. « How gender stereotypes of academic abilities contribute to the maintenance of gender hierarchy in higher education ». *Men and Women in Social Hierarchies*, eds K. Faniko, F. Lorenzi-Cioldi, O. Sarrasin, and E. Mayor (London: Routledge) (2015).



Virginie BONNOT

Virginie Bonnot est enseignante-chercheuse en Psychologie sociale au laboratoire de psychologie sociale : Menaces et Société à l'université Paris Descartes, Sorbonne Paris Cité.