

# Le sexisme implicite

Entretien avec Toni Schmader

*par Sélima Kebaili*

---

**Que ce soit au travail, à l'école ou dans les relations personnelles, les préjugés implicites de genre sont toujours bien présents. Malgré les nombreux efforts de prévention des stéréotypes et de leurs effets, ils continuent d'affecter les performances académiques et professionnelles.**

---

**Toni Schmader** est psychologue sociale, spécialisée dans la psychologie culturelle, et s'intéresse particulièrement aux questions liées au genre et à l'identité. Elle est professeure au département de psychologie de l'université de Colombie-Britannique et dirige le consortium *Engendering Success in STEM*. Ses travaux explorent la manière dont les stéréotypes, en particulier ceux liés au genre, peuvent avoir un effet sur divers aspects de la vie des individus, y compris leurs performances académiques et professionnelles.

*La Vie des idées* : Malgré des efforts déployés au niveau organisationnel, les préjugés de genre persistent. Quelle est la prévalence de ces préjugés et pourquoi sont-ils si difficiles à enrayer ? Quelles sont les principales raisons qui expliquent cet écart entre les efforts actifs déployés pour accroître l'égalité entre les hommes et les femmes et la persistance des disparités ?

**Toni Schmader** : Je consacre une grande partie de mes recherches à étudier l'expérience des femmes qui travaillent dans des domaines fortement dominés par les

hommes, tels que l'informatique, certaines sciences physiques et l'ingénierie. Dans ces domaines, en particulier, nous pensons souvent que les disparités ou les préjugés proviennent de formes explicites de discrimination ou de harcèlement sexuel.

Mais ce que l'on oublie souvent, c'est qu'il existe des préjugés plus subtils, des préjugés implicites qui persistent également et qui, à certains égards, sont beaucoup plus pernicious. En effet, ce que j'entends par préjugés ou stéréotypes implicites, c'est une tendance automatique à associer des domaines comme l'ingénierie, par exemple, davantage aux hommes qu'aux femmes, et le simple fait d'avoir cette association cognitive peut signifier que les gens trouvent plus surprenant de voir des femmes travailler dans ces domaines.

Il est plus difficile d'imaginer qu'elles peuvent atteindre les mêmes niveaux de réussite professionnelle, et ces types de stéréotypes implicites peuvent compromettre la capacité des femmes à réussir autant qu'elles le pourraient. Et il est beaucoup plus difficile de changer ce type de stéréotypes. D'une certaine manière, ces associations implicites se forment parce que nous vivons dans un monde où les hommes et les femmes exercent des professions différentes et assument des rôles différents.

Il est facile pour notre cerveau, presque à la manière d'un apprentissage automatique, d'adopter ces associations et de supposer que les choses sont comme elles doivent être. Il faut donc s'efforcer activement de lutter contre le poids de ces associations implicites dans la manière dont on évalue ses collègues et même dont on perçoit son propre rôle en tant que femme travaillant dans ces domaines.

Ainsi, lorsque je parle de ces associations implicites dans l'une des études récentes que nous avons publiées il y a quelques années, nous avons pu mesurer le degré de cette tendance automatique chez les hommes et chez les femmes. Lorsque nous pensons à la science ou à l'ingénierie, ce qui nous vient automatiquement à l'esprit, c'est le concept d'homme.

Nous avons réalisé cette étude sur un échantillon de plus de 1 250 personnes travaillant dans les domaines des STIM. L'une des conclusions intéressantes de cette étude est que plus les hommes, en particulier dans ces organisations, avaient ces stéréotypes automatiques et implicites, moins ils étaient susceptibles d'inclure leurs collègues féminines dans leurs réseaux sociaux. Cela signifie que les femmes sont exclues de ces conversations plus informelles qu'elles pourraient avoir avec leurs collègues masculins.

Et lorsque les femmes déclarent se sentir exclues de ces réseaux sociaux, elles déclarent également se sentir moins engagées au travail, avoir des niveaux plus élevés de fatigue professionnelle et être plus conscientes de leur sexe au travail. Nous pouvons donc constater que ces types de stéréotypes implicites peuvent être associés à des résultats professionnels significatifs pour les femmes dans ces domaines.

L'une des autres questions est donc la suivante : dans quelle mesure, ou pourquoi est-il si difficile de modifier ce type de préjugés implicites et de réduire les disparités entre les hommes et les femmes ? L'une des raisons est que les personnes qui croient que les disparités existantes sont dues à ce que sont tout simplement les hommes et les femmes, ou aux choix qu'ils font, sont celles qui sont les plus susceptibles de discriminer les hommes et les femmes et de prendre des décisions biaisées par leurs préjugés lors de leurs sélections.

Ainsi, dans le cadre d'une étude qui a été la seule du genre, j'ai eu l'occasion de collaborer avec des collègues en France pour examiner le processus d'évaluation du programme du CNRS pour les postes d'élite dans le domaine des sciences. Dans le cadre de cette étude, nous avons pu interroger les examinateurs qui sélectionnent les hommes et les femmes à des postes de recherche d'élite et examiner dans quelle mesure leurs associations implicites, c'est-à-dire la tendance à penser plus facilement aux hommes qu'aux femmes lorsqu'on pense à la science, et leurs croyances explicites, permettaient de prédire le type de décisions prises par ces comités de sélection.

Cette recherche pose réellement la question : dans quelle mesure ces stéréotypes préfigurent-ils des sélections plus partiales à l'encontre des femmes ? La réponse est compliquée, car cela dépend de la mesure dans laquelle les membres de ces comités pensent que les disparités entre les hommes et les femmes dans leur discipline universitaire sont justes ou fondées sur des désavantages systémiques auxquels les femmes sont confrontées.

Ceux qui pensaient que les disparités existantes étaient équitables étaient plus susceptibles de montrer que leurs stéréotypes cognitifs prédisaient la prise de décisions de sélection défavorables aux résultats des femmes. Ceux qui pensaient qu'il existait encore des obstacles auxquels les femmes étaient confrontées étaient plus enclins à critiquer leurs préjugés et, semble-t-il, à rompre le lien entre le simple fait d'avoir ces stéréotypes à l'esprit et le fait qu'ils soient associés à leurs décisions finales en matière de sélection.

***La Vie des idées : Quels sont les facteurs socioculturels qui peuvent expliquer que les femmes s'orientent moins vers des disciplines scientifiques, technologiques, d'ingénierie et de mathématiques ?***

**Toni Schmader :** J'ai déjà parlé de ces associations implicites, de la tendance à associer la science et la technologie davantage aux hommes qu'aux femmes. La recherche montre que les enfants assimilent ces associations dès leur plus jeune âge. Par exemple, une étude très convaincante a analysé ou méta-analysé toutes les études réalisées en demandant à des enfants de dessiner un scientifique.

Les enfants ont toujours tendance à dessiner un homme plutôt qu'une femme. Cette tendance semble évoluer quelque peu avec le temps, mais elle s'accroît également à mesure que les enfants grandissent, de sorte que les adolescents sont plus enclins à associer la science ou les scientifiques à des hommes plutôt qu'à des femmes. Le degré auquel les enfants développent ce type d'associations a également la capacité de façonner leur propre concept de soi et leur propre vision de ce qui est un domaine approprié pour eux. D'autre part, ces associations peuvent également influencer le type d'opportunités que les parents, les enseignants et d'autres types de mentors offrent aux gens pour se former.

Ainsi, dans des travaux très récents qui n'ont pas encore été publiés par notre laboratoire, nous avons découvert que ce n'est pas seulement le fait de croire que les intérêts des hommes et des femmes diffèrent, mais aussi le fait de croire aux causes de cette différence, qui prédit effectivement les types de moyens ou d'opportunités que les gens peuvent offrir.

Imaginez, par exemple, que vous soyez directeur d'une entreprise et que vous proposiez un stage à des étudiants potentiels de premier cycle, des étudiants dont les aptitudes réelles peuvent être très différentes. Ce que nous constatons, c'est que lorsque les gens pensent que les différences d'intérêts entre les sexes sont dues à des facteurs biologiques, ils sont plus enclins à proposer aux femmes de travailler avec des personnes, et aux hommes de travailler avec des objets ou des systèmes. Il est intéressant de noter que les personnes qui occupent le même poste, mais qui pensent que les différences entre les sexes sont fondées sur des facteurs socioculturels, n'affichent aucune disparité entre les sexes dans les opportunités qu'elles offrent.

Ainsi, ces stéréotypes qui peuvent être enracinés, qui peuvent être implicites dans la mesure où nous justifions les différences entre les hommes et les femmes, peuvent offrir des possibilités d'apprentissage et de formation radicalement

différentes. Bien entendu, au cours de la vie d'une personne, ces différences s'accumulent au fil du temps.

Il y a cette question de savoir ce que nous entendons par inclusion, en rapport avec l'idée des variables socioculturelles qui peuvent éroder le sentiment d'inclusion des femmes dans des espaces dominés par les hommes. Nous avons établi ces distinctions conceptuelles entre les différentes façons dont les environnements peuvent signaler un sentiment d'adéquation au soi. Car je pense que nous pouvons tous admettre que nous nous épanouissons dans les lieux qui nous permettent de convenir avec ce que nous sommes. Cela me permet de faire les choses que je veux faire, et les gens ici respectent et valident la façon dont j'aime me voir. Nous parlons donc de trois types distincts d'adéquation, un sentiment d'image de soi, l'adéquation, l'accusation de l'environnement, en quelque sorte.

Je me sens donc chez moi. Vous savez, je suis à la bibliothèque en ce moment et si vous aimez les livres, le simple fait d'être dans cet espace et d'avoir ces repères active en quelque sorte la façon dont vous aimez vous voir. L'adéquation aux objectifs est le sens dans lequel vous travaillez, disons, au sein d'une structure institutionnelle ou dans une salle de classe où les règles de fonctionnement correspondent à la façon dont j'aime apprendre ou travailler, et enfin l'adéquation sociale.

Les gens ici me voient comme je me vois. Et lorsque les environnements sont conçus pour et par un groupe de personnes, nous pouvons en quelque sorte les considérer comme adaptés par défaut à des environnements masculins. Je ne suis pas sûr que l'on parle de ces défauts masculins, mais pour ceux qui ne correspondent pas à ce défaut, ils peuvent avoir l'impression de devoir se contorsionner dans quelque chose qui ne leur correspond pas.

Ainsi, par exemple, une étude que nous n'avons pas réalisée, mais que d'autres ont menée, a montré que les femmes sont moins susceptibles de s'habiller de manière féminine lorsqu'elles suivent des cours de sciences et d'ingénierie, essayant ainsi de se conformer à une image plus masculine par défaut. Il est donc facile de tenir pour acquis, en tant que membre d'un groupe privilégié, que les lieux où l'on travaille ou où l'on apprend vont signaler ces trois types d'adéquation. Parce que ces institutions sont probablement créées pour et par des gens comme vous. Mais lorsque vous êtes membre d'un groupe marginalisé, lorsque vous êtes une femme travaillant ou apprenant dans un domaine dominé par les hommes, vous êtes plus susceptible de rencontrer des indices indiquant que vous n'êtes pas tout à fait à votre place, que vous n'êtes pas à votre place. Nous préférons le terme « adéquation » à celui

d'appartenance, car nous pensons pouvoir faire la distinction entre ces trois différents types d'adéquation.

Vous savez, entrer dans un département universitaire pour donner une conférence et voir la rangée de photos d'anciens présidents de département, par exemple : qui sont tous des hommes ? C'est une sorte de signal subtil qui indique qui a sa place ici, qui est un leader ici. Bien. Et ces signaux d'adéquation sont l'un des indices subtils non seulement des stéréotypes implicites dans l'esprit des gens, mais aussi de la manière dont ils sont encodés dans les structures physiques, les structures institutionnelles et l'environnement social dans son ensemble.

En fonction de la nature du problème, la solution peut être différente. Supposons que les femmes soient plus susceptibles d'abandonner ou d'obtenir de mauvais résultats dans un programme d'informatique. Si vous découvrez que c'est parce que ces femmes ont l'impression qu'on leur manque activement de respect ou même qu'on les ignore, comme j'ai parlé du fait d'être exclues des réseaux sociaux, si les femmes ont l'impression que c'est le cas de la part de leurs collègues masculins, par exemple, il s'agit d'un manque d'adaptation sociale. Si les travaux pratiques sont conçus de manière à mettre l'accent sur la programmation, sur des choses qui sont davantage axées sur les hommes, valorisées par les hommes, peut-être des jeux compétitifs par opposition à des jeux coopératifs, quelque chose comme ça, les femmes sont moins susceptibles d'être socialisées pour s'en préoccuper. C'est un manque d'adéquation aux objectifs, pas un manque d'adéquation sociale. Il faut donc trouver un remède différent. C'est pourquoi je pense qu'il est utile de faire la distinction entre ces différents types d'adéquation afin de mieux comprendre la nature exacte du problème.

***La Vie des idées : Votre recherche met en évidence que l'idée selon laquelle la prise de conscience des préjugés et biais implicites les éliminera constitue un écueil majeur des interventions de lutte contre les stéréotypes. Pourquoi la sensibilisation ne suffit-elle pas ? Des interventions précoces dans les écoles ou les lycées peuvent-elles contribuer à prévenir l'expression de ces préjugés ?***

**Toni Schmader :** Il y a eu récemment beaucoup de débats publics et d'attention sur la formation à la diversité, sa valeur, son efficacité, les réactions négatives qu'elle suscite. Une grande partie de la formation dispensée ces jours-ci est axée sur l'éducation aux préjugés implicites. Certaines des choses dont j'ai parlé partent du principe qu'il suffit de sensibiliser les gens aux préjugés implicites, voire de leur faire

prendre conscience de leurs propres préjugés, pour changer ces croyances ou perceptions biaisées.

Or la recherche montre que ce n'est pas suffisant. Et ce, en partie parce qu'il faut vraiment comprendre que les préjugés résultent d'un processus de cognitions et de réactions, et que la prise de conscience n'est qu'une partie de ce processus. Par conséquent, si l'on veut vraiment changer le processus, il faut comprendre ou être conscient de toutes les composantes.

Il faut donc savoir quelles sont les motivations des gens, au-delà du fait que les stéréotypes dont j'ai parlé plus tôt ont tendance à associer la science à l'homme. Si vous pensez à cette tendance automatique à faire cette association dans vos prises de décision, comme lorsque vous évaluez des candidats pour un emploi, vous devez être motivé pour le faire, n'est-ce pas ? Il faut donc avoir une motivation égalitaire pour être juste.

Ce n'est pas le cas de tout le monde, ni même de tout le monde à un moment donné. Par exemple, vous pouvez vous sentir justifié par vos croyances, quelles qu'elles soient. La motivation est donc essentielle lorsqu'elle vient à l'esprit. Vous devez être conscient que cela se produit, mais être conscient que vous avez des préjugés en général ne signifie pas nécessairement que vous en êtes conscient au moment où ils vous viennent à l'esprit. Il faut donc être conscient et vraiment formé aux types de situations dans lesquelles cela risque de poser problème.

Et il faut mettre en place de bonnes stratégies pour savoir ce qu'il faut faire. Je pense donc que pour être efficace, la formation doit tenir compte de tous ces éléments. Dans l'idéal, la formation qu'une organisation tente de mettre en place doit être adaptée au type de problème qu'elle rencontre.

Il se peut donc que vous soyez confronté au problème suivant : nombre de vos employés ne voient tout simplement pas l'intérêt de l'égalité des sexes ou de l'inclusion des femmes et des hommes. Il s'agit d'un manque de motivation qui nécessite un autre type d'intervention que lorsque tout le monde est d'accord, sans savoir pour autant comment mettre leurs convictions en pratique. Nous avons donc plaidé en faveur d'interventions sur mesure qui tentent d'isoler le type de problème et qui sont ensuite axées sur ce type de problème.

Nous avons mené une grande partie de nos recherches sur l'expérience des hommes et des femmes dans les organisations. Mais bien sûr, les interventions ciblées

sur les enfants à un stade précoce offrent une réelle opportunité pour changer les habitudes que les gens développent.

Tricia Devine, de l'université du Wisconsin, parle des préjugés implicites comme d'une habitude dont il faut se défaire. Ainsi, comme pour tout changement de comportement, il est bon de commencer dès le plus jeune âge. Je pense donc qu'il existe une réelle opportunité de réfléchir au type de formation que l'on peut offrir aux jeunes enfants pour, encore une fois, leur inculquer le type de motivation, pour qu'ils soient inclusifs et égalitaires, pour qu'ils soient conscients de la manière dont les stéréotypes peuvent biaiser leur jugement dans la prise de décision, mais aussi pour qu'ils acquièrent le type de compétences dont ils ont besoin pour rechercher des personnes différentes afin d'élargir leur mentalité et d'embrasser la différence et la diversité qui existent dans le monde.

Une autre erreur parfois commise dans les interventions ou les programmes de formation à la diversité est de se concentrer sur la manière de réagir aux préjugés que nous avons, ou aux préjugés que nous voyons chez les autres. Et cela a certainement sa place. Ce n'est pas que nous ne voulons pas essayer d'apporter des changements lorsque nous constatons des problèmes, mais ce n'est qu'une partie de ce que nous pouvons faire. C'est pourquoi nous avons également beaucoup travaillé et écrit dans notre laboratoire sur les avantages d'efforts plus proactifs pour créer l'inclusion. Et nous pouvons le faire à trois niveaux différents.

Nous pouvons le faire pour nous-mêmes lorsque nous choisissons de lire des livres variés, de regarder des films variés ou d'avoir des amis variés, ce qui est une façon d'essayer d'élargir nos propres points de vue pour inclure ceux des autres.

Mais nous pouvons aussi être proactifs dans nos relations sociales, dans les types de connexions comme je l'ai mentionné plus tôt : dans les environnements de travail, les femmes se sentent parfois socialement exclues des réseaux sociaux que leurs collègues masculins ont mis en place. C'est pourquoi la recherche de ces relations diverses pour favoriser l'inclusion interpersonnelle est une autre chose que nous pouvons faire.

La troisième chose que nous pouvons faire est d'essayer de créer des politiques et des structures organisationnelles inclusives. Par exemple, dans l'une de nos études récentes, nous avons constaté que lorsque les femmes nous disent qu'elles travaillent dans une organisation qui a mis en place des politiques et des pratiques organisationnelles plus inclusives en matière de genre, elles sont plus susceptibles

d'avoir ce type de conversations interpersonnelles respectueuses et inclusives avec leurs collègues masculins et peut-être, en conséquence, de connaître des résultats plus positifs sur leur lieu de travail.

Traduit de l'anglais par A. Suhamy

Publié dans [laviedesidees.fr](http://laviedesidees.fr), le 3 novembre 2023