

**La menace de l'identité sociale**

est une forme d'anxiété que vivent les personnes dans des situations où leur groupe social est sous-représenté, dévalorisé ou stéréotypé comme étant inférieur<sup>1,2</sup>.

Elle peut être subitement déclenchée par des conversations ou par des interactions avec les pairs ou les collègues.

La menace de l'identité sociale peut se manifester, par exemple, lors de la passation d'un examen difficile, ce qui peut entraîner une diminution de la performance à cet examen (phénomène aussi connu sous le nom de «menace du stéréotype<sup>3,4</sup>»).

**En quoi cela est-il important pour les professions et métiers en STIM?**

Les domaines des STIM ont un taux d'attrition de femmes élevé<sup>6</sup>. Par exemple, 11,7 % des ingénieurs au Canada sont des femmes<sup>7</sup>, et les femmes quittent davantage la profession que les hommes<sup>8</sup>.

Dans tous les domaines des STIM (dont le génie), la collaboration entre les employées et employés est primordiale. Des études ont montré que les conversations au travail entre les hommes et les femmes peuvent être des sources de menace de l'identité sociale et peuvent contribuer à l'épuisement psychologique<sup>1</sup>.

Il est important de s'attarder aux comportements subtils qui peuvent déclencher la menace de l'identité sociale afin de créer des milieux de travail inclusifs pour assurer la rétention des femmes en STIM. Cela peut être réalisé par la sensibilisation à la menace de l'identité sociale et en créant des espaces accueillants pour toutes les identités.

**Les conversations au travail peuvent-elles déclencher la menace de l'identité sociale?**



Lorsque nous discutons au travail, nous pouvons être vulnérables à certaines réponses.



Les réponses négatives (critiques, rejets d'idées) peuvent déclencher des sentiments d'**incompétence** et diminuer le **sentiment d'appartenance**.

Lorsqu'une personne appartient à un groupe sous-représenté, ces sentiments peuvent causer le phénomène de la **menace de l'identité sociale**.

**L'épuisement psychologique**

affecte les personnes et les organisations.

Cela implique souvent :<sup>5</sup>

- La fatigue
- Le désengagement
- L'inefficacité

A un impact négatif sur la santé mentale<sup>5</sup>



Réduit la productivité des organisations<sup>5</sup>

Engendre un roulement de personnel plus élevé<sup>5</sup>

**Une étude en milieu de travail<sup>1</sup>**



Des chercheuses et chercheurs ont documenté les conversations quotidiennes qu'ont des ingénieures et des ingénieurs (en paires) en milieu de travail.

**Les résultats**



Les journées où des conversations avec des collègues masculins déclenchaient des sentiments d'incompétence et un manque de reconnaissance :

**Pour les hommes :**  
Pas de changement de niveau de menace d'identité sociale



**Pour les femmes :**  
Plus haut niveau de menace d'identité sociale

Les femmes ont rapporté avoir vécu davantage de situations qui déclenchent la menace de l'identité sociale que leurs collègues masculins. Cela a pour conséquence :

Une fatigue mentale accrue

et

Un épuisement psychologique

Tous les employées et employés devraient se sentir acceptés et compétents lors des conversations quotidiennes au travail.



## Références

1. Hall, W., Schmader, T. et Croft, E. (2015). Engineering exchanges: Daily social identity threat predicts burnout among female engineers. *Social Psychology and Personality Science*, 6(5), 528-534.
2. Steele, C., Spencer, S. et Aronson, J. (2002). Contending with group image: The psychology of stereotype and social identity threat. *Advances in Experimental Social Psychology*, 34, 379-440.
3. Schmader, T., Johns, M. et Forbes, C. (2008). An integrated process model of stereotype threat effects on performance. *Psychological Review*, 115, 336-356.
4. Steele, C. M. (1999, Août). Thin ice: Stereotype threat and black college students. *The Atlantic Monthly*, 28, 44-47, 50-54.
5. Maslach, C., Schaufeli, W. B. et Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
6. Hill, C., Corbett, C. et St. Rose, A. (2013). *Why so few?: Women in science, technology, engineering and mathematics*. Washington, DC : AAUW.
7. Engineers Canada. (2014). *2013 Membership survey*. Récupéré de <http://www.engineerscanada.ca/national-membership-report/>
8. Hunt, J. (2010). *Why do women leave science and engineering?* (NBER Working paper 15853). Cambridge, MA : National Bureau of Economic Research.

## Lecture suggérée

1. <http://www.reducingstereotypethreat.org/>

## À propos de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec

La Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec s'adresse aux filles et aux femmes de tous les niveaux scolaires, soit du primaire à l'université, ainsi qu'aux femmes sur le marché de l'emploi. Elle a pour objectif global d'accroître la participation féminine en sciences et en génie (SG). Par ses activités de recherche, de promotion et de recrutement, la Chaire vise à 1) démystifier les SG; 2) faire connaître la portée sociale des carrières en SG; 3) présenter des modèles féminins qui oeuvrent en SG pour contrer les stéréotypes; 4) outiller les femmes qui ont choisi de faire carrière en SG et sensibiliser leur milieu; 5) soutenir les enseignantes et les enseignants du primaire et du secondaire en science et technologie; 6) comprendre et faire état de la situation des femmes en SG au Québec; 7) développer des stratégies de recrutement et de rétention d'étudiantes et de femmes professeures en SG.

## Merci à nos partenaires

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG)  
Université de Sherbrooke  
Gouvernement du Québec