

La menace du stéréotype

fait référence à l'effet psychologique représentant la sensation d'être considéré, évalué ou jugé à partir d'un stéréotype¹.

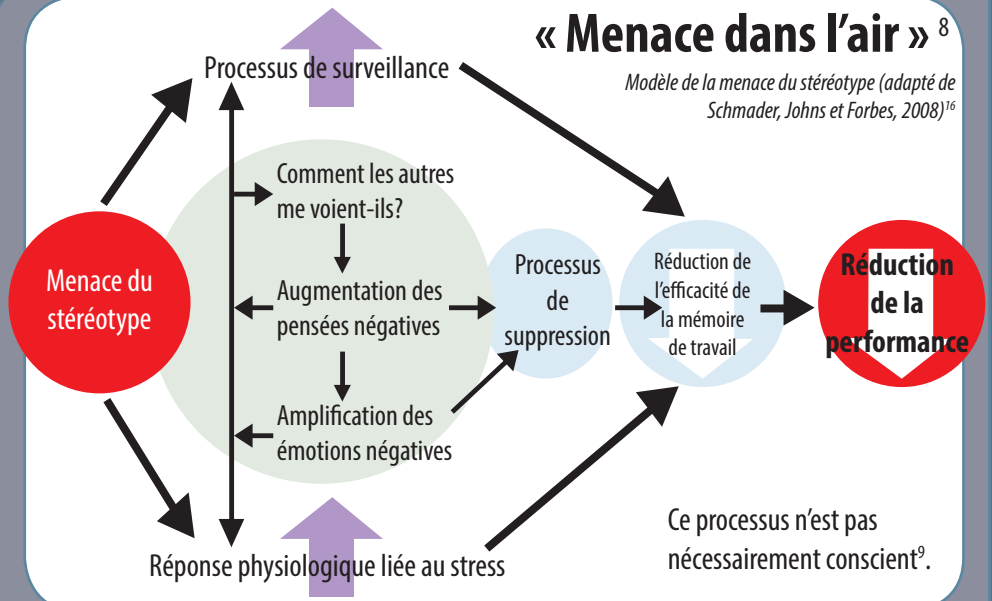
Cette menace est provoquée par des éléments d'une situation qui rappellent aux individus des stéréotypes négatifs^{13,18}.

La crainte de confirmer ces stéréotypes **peut diminuer la capacité** d'une personne à performer à son plein potentiel².

Des recherches ont montré que le phénomène de menace du stéréotype a des impacts négatifs sur la performance des femmes en mathématiques³ (comparativement à celle des hommes), celle des hommes blancs en mathématiques⁴ (comparativement à celle des hommes asiatiques), la sensibilité sociale⁵ et les habiletés spatiales des hommes⁶ (comparativement à celles des femmes), la performance sportive des Blancs⁷ (comparativement à celle des Noirs) ainsi que sur les habiletés verbales liées à la résolution de problèmes des étudiants noirs¹ (comparativement à celles des étudiants blancs).

La menace du stéréotype peut être considérée comme un facteur significatif qui freine le succès et la persévérance des femmes dans les domaines du génie¹³ et cela a d'importantes conséquences pour les STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques). Un simple rappel de l'ethnie ou du sexe d'une personne peut être suffisant pour provoquer ce phénomène¹⁸.

Les professionnels des STIM devraient réfléchir à des moyens qui permettent de créer des environnements qui prônent le respect de l'identité afin d'aider les individus à surmonter la menace du stéréotype. C'est en **sensibilisant** activement les milieux au phénomène de menace du stéréotype, en présentant des **modèles de rôle** et en encourageant **l'affirmation de soi** qu'il est possible d'inciter les individus à performer à leur plein potentiel.



Déclencheurs

... Caractériser les personnes selon leur sexe



... ou leur groupe



... et stéréotyper selon des attentes de performance.

Effets sur les STIM

Diminution :
de la performance¹⁸
des étudiantes et étudiants issus des groupes minoritaires au *Scholastic Aptitude Test* (SAT) par 50 points¹⁸



de l'engagement au travail

dans le milieu universitaire¹¹ et en entreprise dans des domaines du génie¹²

Stratégies d'adaptation et d'atténuation de la menace de stéréotype



Les modèles (*role models*) peuvent montrer qu'il est possible de franchir les obstacles et d'atteindre nos buts^{9,17,20}.

L'affirmation de soi

Écrire quelques mots sur vos valeurs fondamentales²¹



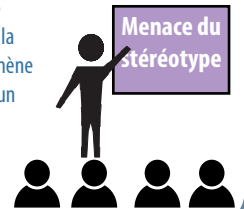
Resituer le contexte

Créer des contextes qui prônent le respect de l'identité (p. ex. : des tests équitables pour les femmes et les hommes³).

Se sensibiliser au phénomène

Des études ont montré une amélioration significative de la performance lorsque le phénomène est explicité avant de passer un test^{14,15,19}.

Il est préférable d'attribuer l'anxiété au stéréotype et non à soi-même¹⁴.



Références

1. Steele, C.M. et Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African-Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 797-811.
2. Walton, G. et Spencer, S. (2009). Latent ability: Grades and test scores systematically underestimate the intellectual ability of negatively stereotyped students. *Psychological Science*, 20(9), 1132-1139.
3. Spencer, S.J., Steele, C.M., Quinn, D.M. (1999). Stereotype threat and women's math performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(1), 4-28.
4. Aronson, J., Lustina, M.J., Good, C. et Keough, K. (1999). When white men can't do math: Necessary and sufficient factors in stereotype threat. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35, 29-46.
5. Leyens, J., Désert, M., Croizet, J. et Darcis, C. (2000). Stereotype threat: Are lower status and history of stigmatization preconditions of stereotype threat? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 1189-1199.
6. Wraga, M., Duncan, L., Jacobs, E., Helt, M. et Church, J. (2006). Stereotype susceptibility narrows the gender gap in imagined self-rotation performance. *Psychonomic Bulletin & Review*, 13, 813-819.
7. Stone, J., Lynch, C. I., Sjomeling, M. et Darley, J.M. (1999). Stereotype threat effects on black and white athletic performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 1213-1227.
8. Steele, C.M. (1997). A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance. *American Psychologist*, 52(6), 613-629.
9. Schmader, T. et Johns, M. (2003). Converging evidence that stereotype threat reduces working memory capacity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 440-452.
10. von Hippel, C., Wiryakusuma, C., Bowden, J. et Schocet, M. (2011). Stereotype threat and female communication styles. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(10), 1312-1324.
11. Holleran, S., Whitehead, J., Schmader, T. et Mehl, M. (2011). Talking shop and shooting the breeze: Predicting women's job disengagement from workplace conversations. *Social Psychological and Personality Science*, 2, 65-71.
12. Hall, W., Schmader, T. et Croft, E. (2013). *Engineering equality: How negative interactions undermine the health and well-being of male and female engineers*. Papier présenté à la Society for Personality and Social Psychology Annual Meeting, New Orleans, LA, USA.
13. Bell, A. E., Spencer, S. J., Iserman, E. et Logel, C. R. (2003). Stereotype threat and women's performance in engineering. *Journal of Engineering Education*, 92(4), 307-312.
14. Johns, M., Schmader, T. et Martens, A. (2005). Knowing is half the battle: Teaching stereotype threat as a means of improving women's math performance. *Psychological Science*, 16, 175-179.
15. Aronson, J. et Williams, J. (2004). *Stereotype threat: Forewarned is forearmed*. Unpublished manuscript, New York University, New York.
16. Schmader, T., Johns, M. et Forbes, C. (2008). An integrated process model of stereotype threat effects on performance. *Psychological Review*, 115(2), 336-356.
17. Johns, M.J., Inzlicht, M. et Schmader, T. (2008). Stereotype threat and executive resource depletion: Examining the influence of emotion regulation. *Journal of Experimental Psychology: General*, 137, 691-705.
18. Nguyen, H.-H. D. et Ryan, A. M. (2008). Does stereotype threat affect test performance of minorities and women? A meta-analysis of experimental evidence. *Journal of Applied Psychology*, 93, 1314-1334.
19. Schmader, T. (2010). Stereotype threat deconstructed. *Current Directions in Psychological Science*, 19, 14-18.
20. Dasgupta, N. et Aargari, S. (2004). Seeing is believing: Exposure to counterstereotypic women leaders and its effect on automatic gender stereotyping. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40, 642-658.
21. Cohen, G. L., Garcia, J., Apfel, N. et Master, A. (2006). Reducing the racial achievement gap: A social-psychological intervention. *Science*, 313, 1307-1310.

Lectures suggérées

1. <http://www.reducingstereotypethreat.org/>
2. La page web de la professeure Toni Schmader <http://psych.ubc.ca/persons/toni-schmader/>

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