

Les stéréotypes explicites et implicites

Les **stéréotypes** (ou attitudes) **explicites** sont des opinions auxquelles les personnes adhèrent. Ces types de stéréotypes peuvent être partagés de manière verbale.

Les **stéréotypes implicites**¹ réfèrent, quant à eux, aux associations automatiques et involontaires établies entre un **groupe social** (comme les « hommes ») et un **domaine ou un attribut** (comme les « sciences » ou les « maths »).

Une personne peut entretenir des stéréotypes implicites et explicites contradictoires. Par exemple, on peut avoir la conviction consciente que les hommes et les femmes ont les mêmes compétences en génie, mais associer de manière inconsciente davantage les hommes à l'ingénierie. L'association implicite entre « hommes » et « mathématiques » ou « sciences » est différente du sexisme ou des autres stéréotypes explicites par rapport aux aptitudes des femmes, en raison du caractère inconscient et automatique.

En résumé

Les ingénieures se sentent moins engagées dans leur travail et moins valorisées par leur organisation que leurs homologues masculins. Les résultats suggèrent que ces différences entre les sexes pourraient être liées à des stéréotypes implicites prédominants – associant l'ingénierie plus souvent aux hommes qu'aux femmes – que les ingénieures et les ingénieurs ont tendance à entretenir, peu importe leur sexe. Il pourrait également exister un schéma similaire entre le sentiment d'être valorisée par son organisation et les stéréotypes implicites. Comme il s'agit de corrélations, il est prudent de rappeler que ce ne sont pas des liens de causalité. Les futures recherches pourront explorer de manière plus précise quels sont les impacts directs des stéréotypes implicites sur le travail des femmes en génie.

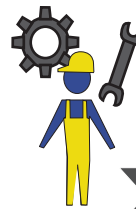
L'étude sur les expériences de travail

Les femmes sont sous-représentées dans les différents domaines du génie². Cette recherche a exploré comment l'expérience de travail en génie diffère pour les femmes et les hommes. L'étude a été menée auprès d'ingénieures et d'ingénieurs en milieu professionnel (N = 263; 145 femmes et 118 hommes) en Amérique du Nord.

Les stéréotypes implicites en génie

Les résultats :

En moyenne, les personnes (tous genres confondus) ont plus tendance à associer l'« ingénierie » avec les « hommes » qu'avec les « femmes ».



Lorsque les stéréotypes implicites sont **forts**, les femmes se sentent moins engagées dans leur travail que les hommes.

Lorsque les stéréotypes implicites sont **faibles**, les hommes et les femmes se sentent également engagés dans leur travail.

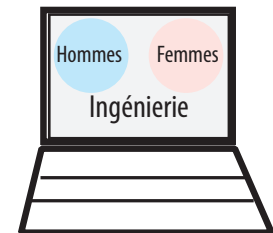


Cette étude s'est penchée sur les idées répandues sur les **femmes en ingénierie** par rapport au fait qu'elles sont plus susceptibles que les hommes de quitter cette profession^{5,6,7}.

Comment les stéréotypes implicites sont-ils mesurés?

Les stéréotypes implicites et les biais ont été mesurés grâce à un test, le *Brief Implicit Attitude Test*⁴ (biAT).

Pendant le test, des mots clignotent sur un écran d'ordinateur. Le participant ou la participante doit décider rapidement si le mot correspond (ou non) à l'une des deux catégories apparaissant à l'écran.



Lorsque les personnes entretiennent un biais inconscient fort, elles ont un temps de réaction plus rapide à catégoriser les mots associés aux « sciences » et aux « mathématiques » avec ceux reliés aux « hommes » (et moins aux « femmes »).

Lorsque les personnes n'entretiennent pas de biais inconscients, il est aussi facile pour elles de catégoriser les mots associés aux « sciences » et aux « mathématiques » avec ceux reliés aux « hommes » et aux « femmes ».

Références et ressources

1. Greenwald, A. G. et Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review*, 102, 4–27.
2. Hunt, J. (2010). *Why do women leave science and engineering?* (NBER Working paper 15853). Cambridge, MA : National Bureau of Economic Research.
3. Nosek, B. A., Banaji, M. R. et Greenwald, A. G. (2002). Math = Male, Me = Female, therefore Math \neq Me. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(1), 44-59.
4. Sriram, N. et Greenwald, A.G. (2009). The brief implicit association test. *Experimental Psychology*, 56(4), 283-294.
5. Hill, C., Corbett, C. et St. Rose, A. (2013). *Why so few?: Women in science, technology, engineering and mathematics*. Washington, DC : AAUW.
6. Brainard, S.G. et Carlin, L. (1998). A six-year longitudinal study of undergraduate women in engineering and science. *Journal of Engineering Education*, 87(4), 369-375.
7. Beasley, M.A. et Fisher, M.J. (2012). Why they leave: The impact of stereotype threat on the attrition of women and minorities from science, math and engineering majors. *Social Psychology of Education*, 15(4), 427-448.

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