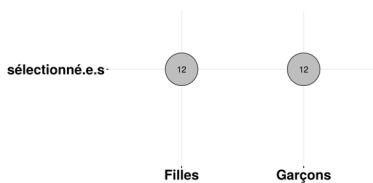


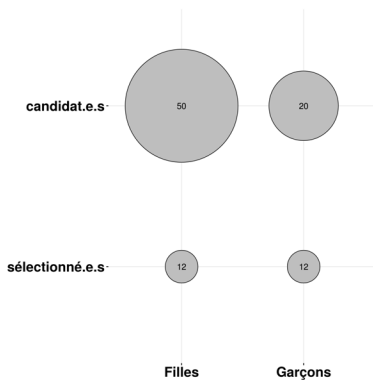
Comprendre l'(in)égalité professionnelle liée aux stéréotypes de genre

Louise van Oudenhove

Quel est le problème ?



Quel est le problème ?



Hypothèses

- Les garçons sont **réellement** meilleurs que les filles.
- Dans ce contexte, les **performances** des garçons sont meilleures que celles des filles.
- Dans ce contexte, nous **percevons** les performances des garçons meilleures à celles des filles.

Stéréotypes

Croyances partagées, à des degrés divers, à propos de certaines catégories ou de certains groupes sociaux

Stéréotypes de genre ?



Laura
a trouvé le poste de ses rêves.

C'est l'avenir qu'elle a toujours envisagé. Et l'avenir, pour elle, c'est de faire vivre et partager sa passion, transmettre des savoirs et des valeurs, se consacrer à la réussite de chacun de ses élèves. C'est pour cela qu'elle a décidé de devenir enseignante.

L'ÉDUCATION NATIONALE RECRUTE 17 000 PERSONNES

Pourquoi pas vous ? 17 000 postes d'enseignants, d'infirmières et de médecins scolaires sont à pourvoir en 2011.
RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS DU 31 MAI AU 12 JUILLET 2011
SUR WWW.LEDUCATIONRECRUTE.FR



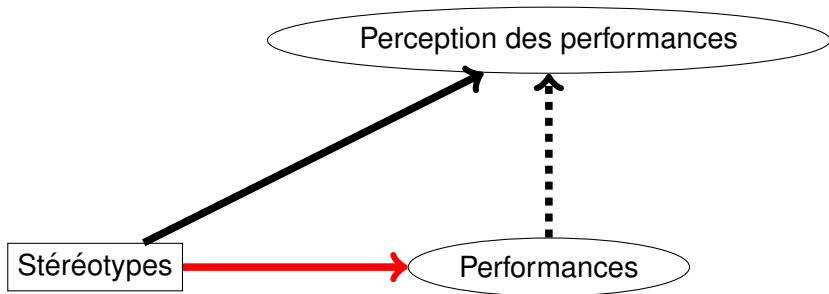
Julien
a trouvé un poste
à la hauteur de ses ambitions.

C'est la contribution de son projet professionnel. Et ce projet, pour lui, c'est de faire vivre et partager sa passion, transmettre des savoirs et des valeurs, se consacrer à la réussite de chacun de ses élèves. C'est pour cela qu'il a décidé de devenir enseignant.

L'ÉDUCATION NATIONALE RECRUTE 17 000 PERSONNES

Pourquoi pas vous ? 17 000 postes d'enseignants, d'infirmières et de médecins scolaires sont à pourvoir en 2011.
RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS DU 31 MAI AU 12 JUILLET 2011
SUR WWW.LEDUCATIONRECRUTE.FR



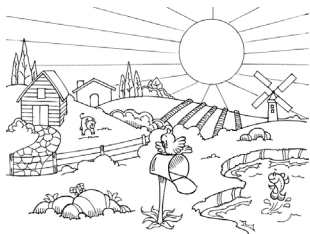


1. Activation du stéréotype

E. Neuville & J. C. Croizet (2007), EJPE.

- 79 élèves de CE2 (34 garçons, 45 filles)
- Test d'arithmétique *difficile*
- Activité précédente : coloriage

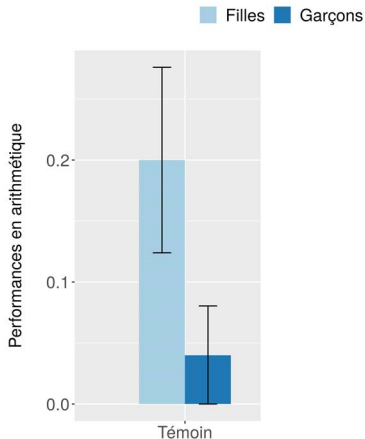
Témoin



Activation du stéréotype

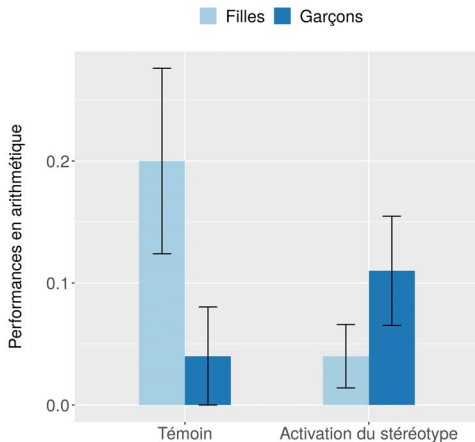


1. Activation du stéréotype & performances



D'après Neuville & Croizet (2007)

1. Activation du stéréotype & performances



D'après Neuville & Croizet (2007)

Menace du stéréotype

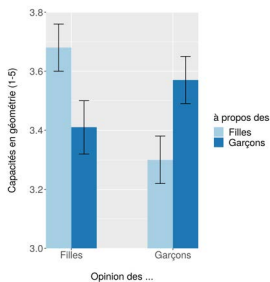
Baisse de performance des individus lorsqu'ils peuvent craindre de confirmer un stéréotype négatif ciblant leur groupe d'appartenance

2. Menace du stéréotype ?

P. Huguet & I. Regnet (2009), J. Exp. Soc. Psychol.

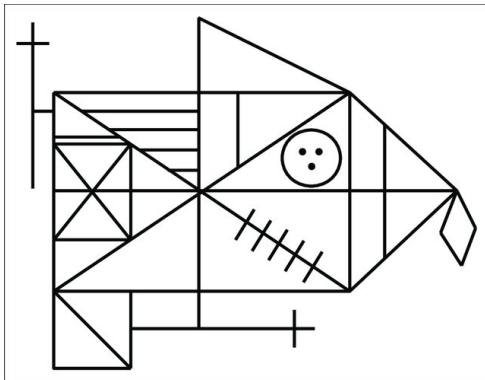
- 199 élèves de 6ème-5ème (107 garçons, 92 filles)

Croyances contre-stéréotypiques des filles, stéréotypiques des garçons

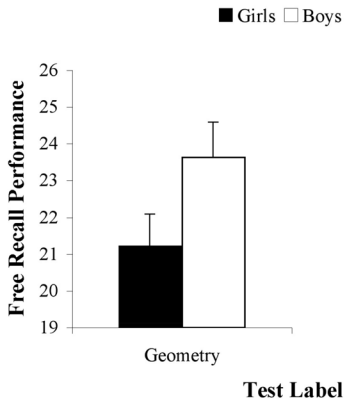


2. “Test de géométrie” ou “dessin”

Figure complexe de Rey-Osterrieth

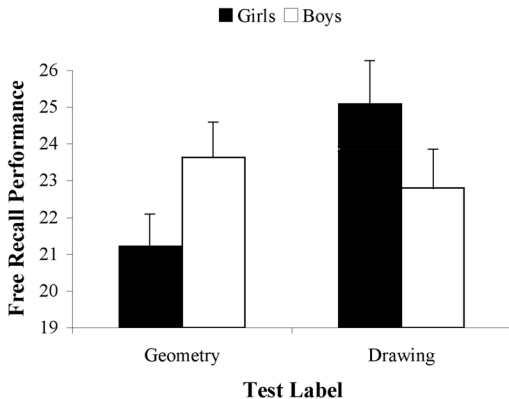


2. Menace du stéréotype & performances



D'après Huguet & Regnet (2009)

2. Menace du stéréotype & performances



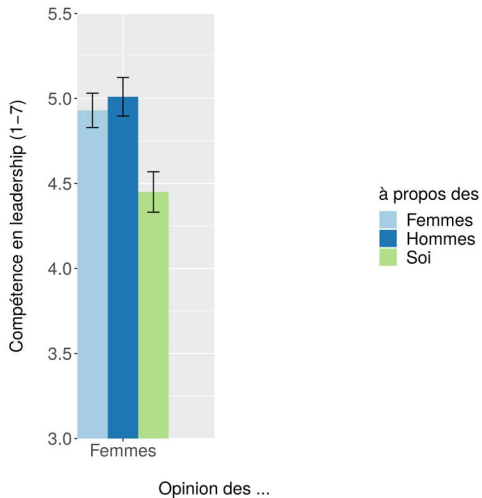
D'après Huguet & Regnet (2009)

3. Intégration des stéréotypes

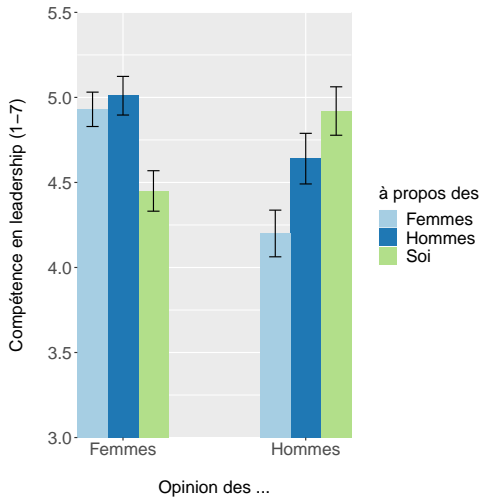
Étude de Hentschel, Heilman & Peus (2019), *Frontiers in psychology*

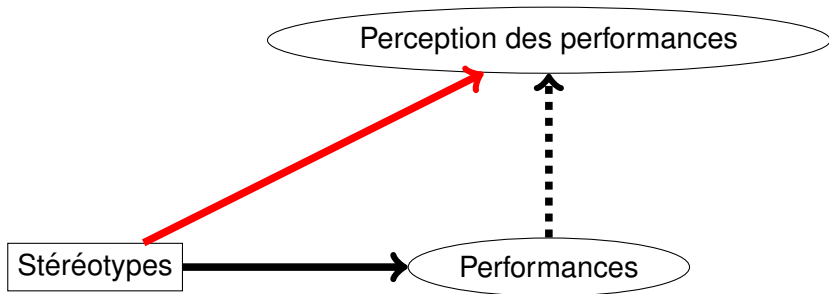
- 251 participants & 377 participantes
- échantillon représentatif de la population des USA
- évaluer les capacités :
 - des femmes en général (n=215)
 - des hommes en général (n=208)
 - d'eux-mêmes (n=205)

3. Intégration des stéréotypes & confiance en soi

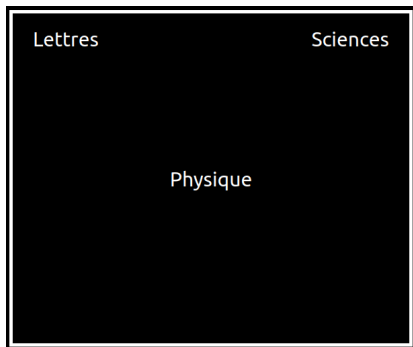


3. Intégration des stéréotypes & confiance en soi





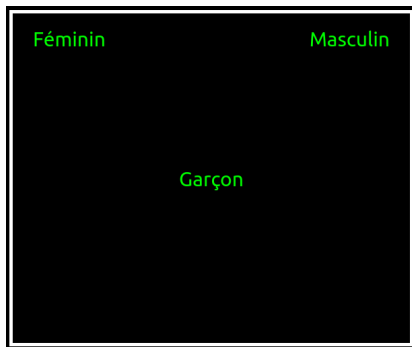
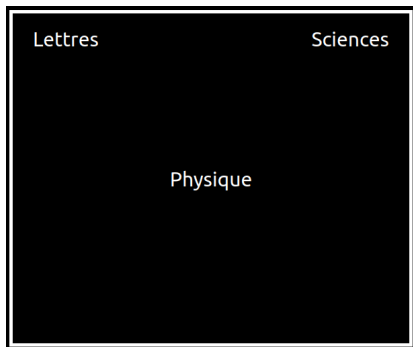
Test d'Associations Implicites



<https://implicit.harvard.edu/implicit/>

(https://iat.univ-amu.fr/iat_vp/)

Test d'Associations Implicites



<https://implicit.harvard.edu/implicit/>

(https://iat.univ-amu.fr/iat_vp/)

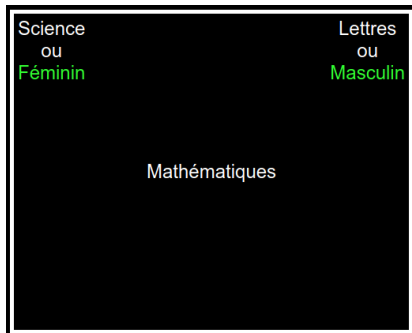
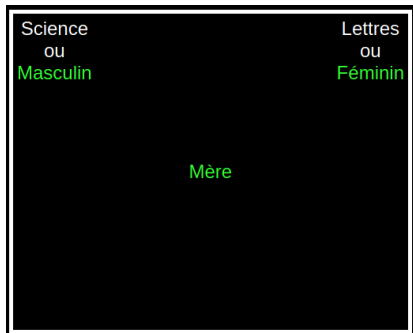
Test d'Associations Implicites



<https://implicit.harvard.edu/implicit/>

(<https://iat.univ-amu.fr/iat.vp/>)

Test d'Associations Implicites



<https://implicit.harvard.edu/implicit/>

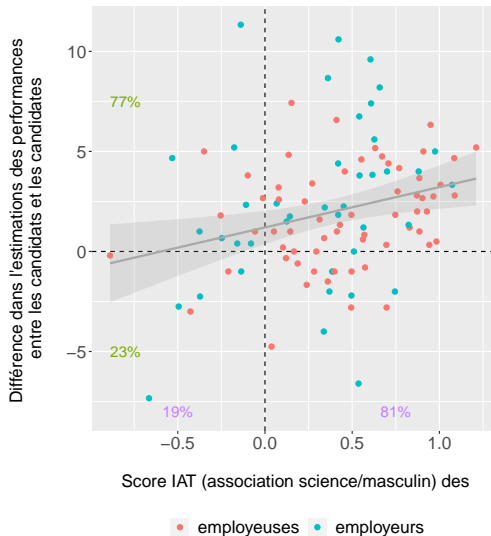
(<https://iat.univ-amu.fr/iat.vp/>)

1. Associations inconscientes ?

E. Reuben et al. (2014), PNAS.

- 41 “employeurs” & 63 “employeuses”
- Test d'Associations Implicites
(*IAT scores* $> 0 \iff$ association inconsciente science/masculin)
- Évaluation de 4 à 9 paires de candidat.e.s ($\approx 70\%$ mixtes)
- Estimer les performances en calcul mental des candidat.e.s

1. Associations inconscientes & discriminations

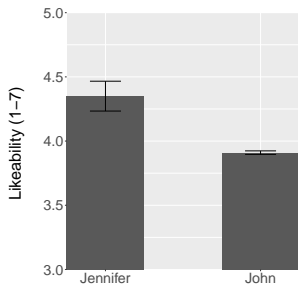


2. Discriminations académiques ?

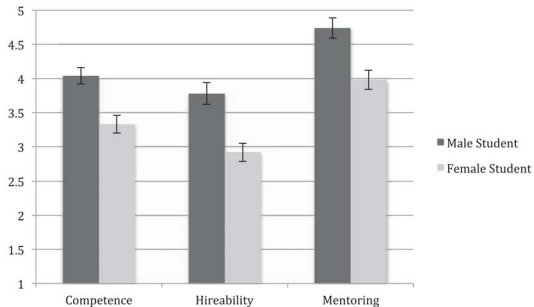
C. A. Moss-Racusin et al. (2012), PNAS.

- 127 chercheur·e·s en biologie/physique/chimie (de 6 Universités, USA)
- Évaluer une candidature (responsable de laboratoire) : *John* ou *Jennifer*

Appréciation sociale



2. Discrimination genrée dans le monde académique



D'après Moss-Racusin et al. (2012)

3. Excellence et leadership ?

H. O. Witteman et al. (2019), Lancet.

AAP du *Canadian Institutes of Health Research* : de 2014-2016

- **Project grant programme** : 2469 ♂, 1119 ♀

Critères d'évaluation :

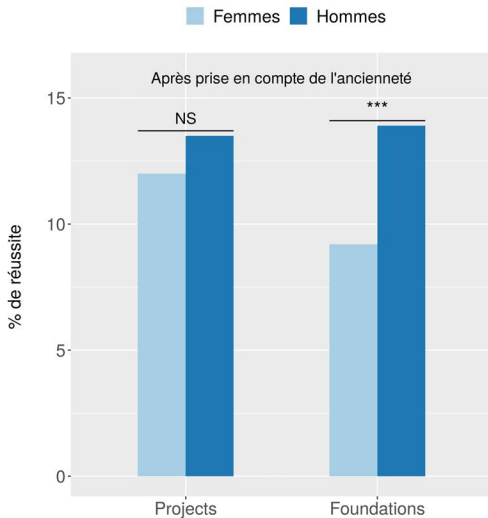
- Qualité et importance de l'idée
- Approche méthodologique
- Expertise, Expérience et Ressources du consortium

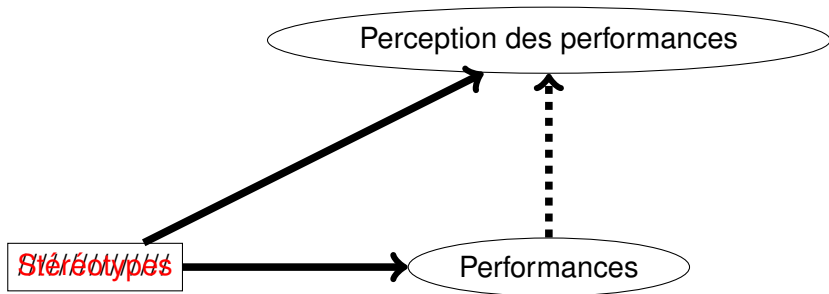
- **Foundation grant programme** : 1427 ♂, 698 ♀

Critères d'évaluation (phase 1) :

- Leadership du porteur
- Importance des contributions du porteur
- Productivité et vision du porteur

3. Discrimination genrée en terme de leadership



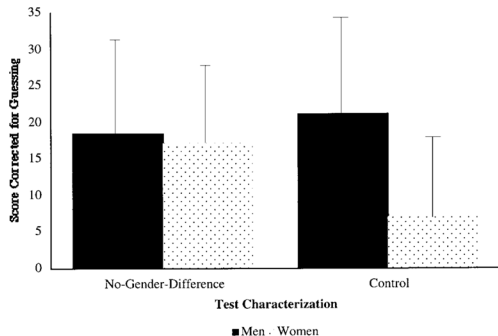


Réfuter le stéréotype

S. J. Spencer, C. M. Steele & D. M. Quinn (1999), J. Exp. Soc. Psychol.

- 67 étudiant.e.s (36 femmes, 31 hommes)
- Test de mathématiques (difficiles)
- Deux conditions :
 - “On n’observe pas de différence entre les garçons et les filles”
 - Témoin

Stéréotype réfuté & performances équilibrées



D'après Spencer, Steele & Quinn (1999)

Présence de figures féminines

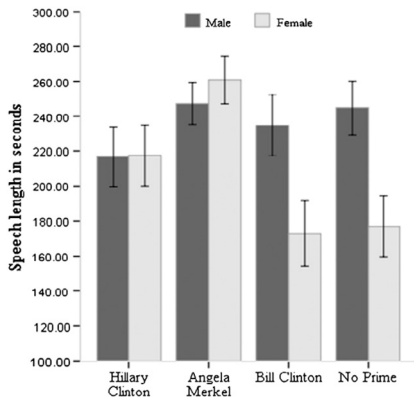
I. M. Latu et al. (2013), J. Exp. Soc. Psychol.

- 149 étudiant-e-s (81 femmes, 70 hommes)
- Discours politique contre l'augmentation des frais d'inscription

Réalité virtuelle



Modèles féminins & performances équilibrées



D'après Latu et al. (2013)

Énigme

Visibilité du féminin

M. Brauer (2008), *Annee Psychol.*

Un ministre peut-il tomber enceinte ?

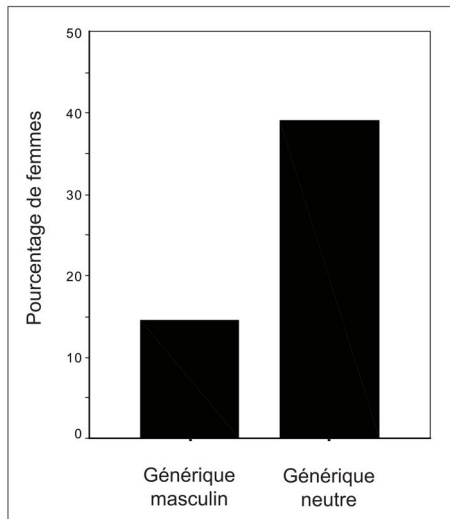
L'impact du générique masculin sur les représentations mentales

- 101 personnes interrogées (48 ♂, 53 ♀)
- Deux formulations :

Générique masculin : “Sans tenir compte de vos opinions politiques, citez **tous les candidats** *de gauche* (resp. *de droite*) que vous verriez au poste de Premier ministre”

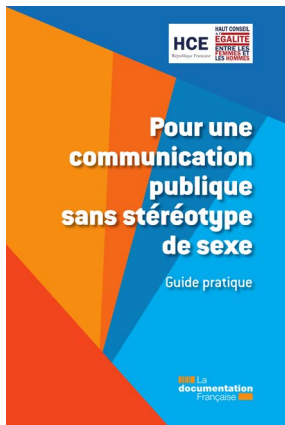
Générique neutre : “Sans tenir compte de vos opinions politiques, citez **tous les candidats ou candidates** *de gauche* (resp. *de droite*) que vous verriez au poste de Premier ministre”

Visibilité du féminin & inclusion



D'après Brauer (2008)

Écriture inclusive : les principes de base



- **Accorder les noms de métiers**, titres, grades et fonctions
- **User du féminin** et du masculin dans les messages adressés à tous et à toutes
 - Double désignation
e.g. les techniciennes et les techniciens
 - Usage du point médian
e.g. un·e chargé·e de recherche
 - Termes épiciènes
e.g. les fonctionnaires
- **Utiliser l'ordre alphabétique** lors d'une énumération
e.g. femmes et hommes

Sensibilisation aux stéréotypes

Lewis et al. (2019), Social Psychology of Education.

- 36 groupes (2 étudiants et 2 étudiantes en ingénierie)
- Vidéo de présentation (10 min) :
Présentation d'un projet scientifique par une équipe, puis interview des membres.

Condition "contrôle"

- Rôles "stéréotypés"
 - Introduction & conclusion → ♀
 - Parties techniques → ♂
 - Réponses aux questions → ♂
- Interviews neutres

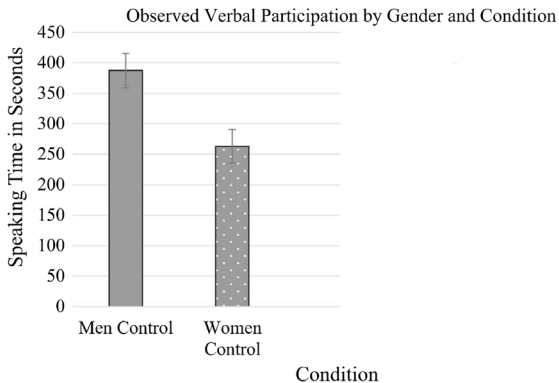
Condition "intervention"

- Rôles "contre-stéréotypés"
 - Introduction & conclusion → ♂
 - Parties techniques → ♀
 - Réponses aux questions → ♀
- Références aux stéréotypes

- Travail de groupe (90 min)

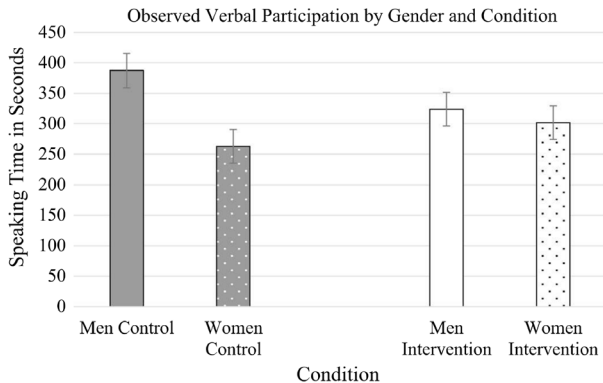


Sensibilisation & participations équilibrées



D'après Lewis et al. (2019)

Sensibilisation & participations équilibrées



D'après Lewis et al. (2019)

En résumé

- Les garçons sont réellement meilleurs que les filles.

- Dans ce contexte**, les performances des garçons sont meilleures que celles des filles.

- Dans ce contexte**, nous percevons les performances des garçons meilleures à celles des filles.

Comment changer le *contexte* ?

À l'échelle individuelle

- Prise de conscience



Comment changer le *contexte* ?

À l'échelle individuelle

- Prise de conscience



À l'échelle collective

- Réduire la saillance des stéréotypes



Comment changer le *contexte* ?

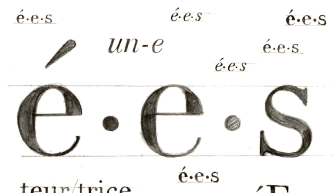
À l'échelle individuelle

- Prise de conscience



À l'échelle collective

- Réduire la saillance des stéréotypes
- Visibiliser le féminin



Comment changer le *contexte* ?

À l'échelle individuelle

- Prise de conscience



À l'échelle collective

- Réduire la saillance des stéréotypes
- Visibiliser le féminin
- Sensibilisation — formation



Comment changer le *contexte* ?

À l'échelle individuelle

- Prise de conscience



À l'échelle collective

- Réduire la saillance des stéréotypes
- Visibiliser le féminin
- Sensibilisation — formation
- ...

