

## Quel est l'impact du discours féministe sur le sexisme et sur les stéréotypes de genre envers les hommes ?

**Auteur :** Langhendries, Emma

**Promoteur(s) :** Huart, Johanne; Dardenne, Benoît

**Faculté :** Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'Éducation

**Diplôme :** Master en sciences psychologiques, à finalité spécialisée

**Année académique :** 2024-2025

**URI/URL :** <http://hdl.handle.net/2268.2/24691>

---

### Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

---

# **Quel est l'impact du discours féministe sur le sexisme et sur les stéréotypes de genre envers les hommes ?**

*Mémoire présenté par **Emma LANGHENDRIES** en vue de l'obtention du diplôme de Master en Sciences Psychologiques, à finalité Psychologie sociale, du travail, des organisations*

Promoteur : **Johanne HUART**

Co-promoteur : **Benoît DARDENNE**

Lectrices : **Hedwige DEHON** et **Magali THONON**

## Remerciements

Avant toute chose, il me tient à cœur de remercier celles et ceux qui m'ont accompagnée tout au long de cette aventure.

Je remercie Madame Johanne Huart, ma promotrice, pour sa bienveillance, sa disponibilité et ses conseils toujours justes. Sa manière de poser les bonnes questions au bon moment et la confiance qu'elle m'a accordée ont réellement guidé ce travail.

Je remercie également Monsieur Benoît Dardenne, mon co-promoteur, pour ses remarques précises qui ont renforcé la rigueur de ce mémoire.

Je souhaite adresser un remerciement sincère à Claudèle Demeules et Pauline Eben, avec qui j'ai partagé ce cheminement. Votre disponibilité, votre soutien et nos échanges, dans les moments de doute comme dans ceux de motivation, m'ont beaucoup portée.

Je remercie les membres du jury, Mesdames Hedwige Dehon et Magali Thonon pour le temps consacré à l'évaluation de ce travail et pour leur présence lors de la défense.

Enfin, merci du fond du cœur à mon compagnon, à ma maman et à ma sœur pour votre patience, votre soutien constant et vos encouragements tout au long de ces mois exigeants. Votre présence a rendu cette aventure possible.

À chacune et chacun : merci !

## Table des matières

Résumé .....	1
1. Introduction .....	2
2. Comprendre les préjugés, les stéréotypes et la discrimination.....	4
2.1. Stéréotypes de genre et sexisme ambivalent .....	4
2.1.1. Notions fondamentales .....	4
2.1.2. Entre hostilité et bienveillance : comprendre le sexisme ambivalent .....	6
2.1.3. Inégalités persistantes : racines et mécanismes sociaux.....	9
2.2. Cartographier les préjugés : le Stereotype Content Model.....	10
2.3. Les stéréotypes masculins .....	15
2.4. Agir sur les stéréotypes : quelles pistes ? .....	16
2.4.1. Méthodes d'intervention contre les stéréotypes .....	16
2.4.2. Communiquer sur les différences : levier ou piège ? .....	17
2.4.3. Réduire le sexisme bienveillant.....	18
3. Les dynamiques identitaires et appartenance sociale .....	21
3.1. Théorie de l'identité sociale .....	21
3.2. S'identifier à un genre .....	23
4. Question de recherche et hypothèses .....	24
5. Méthode.....	26
5.1. Considérations éthiques.....	26
5.2. Échantillon .....	26
5.3. Procédure.....	27
5.3.1. Conditions .....	27
5.3.2. Évaluation du sexisme ambivalent .....	28
5.3.3. Évaluation des stéréotypes de genre.....	29
5.4. Stratégie d'analyse .....	31
6. Résultats .....	34

6.1. Analyses préliminaires/descriptives .....	34
6.2. Statistiques inférentielles.....	35
6.2.1. L'impact du discours féministe sur le sexisme.....	35
6.2.2. L'impact du discours féministe sur les stéréotypes de genre envers les hommes ..	39
7. Discussion .....	47
7.1. Impact du discours féministe sur le sexisme .....	47
7.1.1. Impact sur le sexisme hostile .....	47
7.1.2. Impact sur le sexisme bienveillant .....	48
7.1.3. Quel lien entre sexisme hostile et sexisme bienveillant ? .....	50
7.2. Impact du discours féministe sur les stéréotypes envers les hommes.....	51
7.2.1. Impact sur la chaleur attribuée aux hommes .....	51
7.2.2. Impact sur la compétence attribuée aux hommes.....	51
7.2.3. Différence Compétence – Chaleur .....	53
7.3. Implications pratiques pour la communication pro-égalité.....	54
8. Limites et perspectives .....	56
9. Conclusion.....	59
10. Références .....	60
11. Annexes .....	70
A. Affiche présentation de l'étude.....	70
B. Document condition neutre .....	71
C. Document condition expérimentale.....	72
D. Texte noisetier.....	73
E. Questions sur les textes.....	74
E.1. Condition neutre .....	74
E.2. Condition expérimentale.....	75
F. Echelle de sexisme ambivalent.....	76
G. Echelle SCM.....	80

H. Descriptions stéréotypiques et contre-stéréotypiques .....	82
H.1. Homme stéréotypique.....	82
H.2. Homme contre-stéréotypique .....	82
H.3. Femme stéréotypique .....	82
H.4. Femme contre-stéréotypique .....	82
I. Analyses de fiabilité .....	83
J. Statistiques descriptives par cellule de l'ANOVA $2 \times 2$ (Condition $\times$ Genre) .....	84
K. Considérations éthiques.....	85

## Résumé

Cette recherche expérimentale étudie la manière dont un discours féministe influence l'adhésion au sexisme ambivalent et les stéréotypes de genre appliqués aux hommes. Un échantillon de 393 adultes (250 femmes et 143 hommes) a été assigné aléatoirement à la lecture soit d'un texte neutre, soit d'un texte féministe mettant en avant la progression de l'égalité femmes-hommes. Les participants ont ensuite complété l'Ambivalent Sexism Inventory (ASI) et évalué notamment le groupe des hommes sur les dimensions de chaleur et de compétence du Stereotype Content Model (SCM).

Des analyses de variance et des médiations modérées ont mis en évidence, pour le sexisme hostile, une interaction significative : la différence de sexisme hostile entre hommes et femmes observée en condition contrôle, s'accroît en condition féministe. En revanche, le sexisme bienveillant reste stable, seul un effet principal de genre (sexisme bienveillant plus élevé chez les hommes que chez les femmes) est observé, sans influence de la condition.

Concernant les stéréotypes, la chaleur attribuée aux hommes n'est pas modifiée par la lecture d'un texte féministe. Leur compétence, en revanche, varie selon un patron croisé : elle tend à augmenter lorsqu'elle est évaluée par les hommes eux-mêmes et à diminuer légèrement lorsqu'elle est évaluée par les femmes après exposition au message féministe. Les résultats tendent à montrer qu'une baisse du sexisme hostile pourrait être associée, chez les femmes, à un écart compétence-chaleur plus prononcé, suggérant une augmentation de l'adhésion au profil stéréotypique masculin « compétent, mais relativement moins chaleureux ».

**Mots-clés :** discours féministe ; sexisme ambivalent ; stéréotypes ; Ambivalent Sexism Inventory ; Stereotype Content Model

## **1. Introduction**

Au cours de la dernière décennie, l'égalité de genre a été élevée au rang de priorité politique à plusieurs niveaux de gouvernance. Au plan international, l'Objectif de développement durable n° 5 (ODD 5) « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles » a été adopté en 2015 par l'Assemblée générale des Nations unies, fixant des cibles mesurables sur la participation au pouvoir, l'accès aux ressources, la lutte contre les violences et la discrimination (Nations Unies, 2015). Au plan européen, la Commission européenne a adopté en 2020 la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2020–2025 (Commission européenne, 2020), qui décline des objectifs opérationnels (réduction des écarts de rémunération et de pouvoir, prévention des violences fondées sur le genre, intégration de la perspective de genre dans l'ensemble des politiques).

Malgré ce cadre ambitieux, les résultats demeurent contrastés. Les indicateurs européens d'égalité de genre montrent un progrès réel, mais lent, avec des disparités persistantes selon les domaines (emploi, prise de décision, revenus) et les pays (EIGE, 2023). Ce décalage entre objectifs politiques et réalités vécues souligne que la transformation ne peut pas se réduire à l'adoption de textes : elle requiert aussi des changements psychosociaux touchant aux représentations, aux normes et aux interactions.

Dans ce contexte, les discours féministes peuvent être vus comme des interventions symboliques visant à réaligner normes et représentations avec les objectifs politiques susmentionnés (ONU, UE). Toutefois, comme toute communication prescriptive, ils peuvent aussi déclencher des réponses défensives quand l'identité du groupe dominant est perçue comme mise en cause (Domen et al., 2022).

C'est précisément ce nœud que ce mémoire se propose d'examiner. Nous nous concentrerons sur deux questions de recherche : (a) quel est l'impact du discours féministe sur le sexisme ? et (b) quel est l'impact du discours féministe sur les stéréotypes de genre envers les hommes ?

Dans un premier temps, nous présenterons un cadre théorique et conceptuel. Nous y clarifierons les notions de préjugés, stéréotypes et discrimination, avant d'aborder le concept de sexisme ambivalent (hostile et bienveillant) et les mécanismes par lesquels il participe au maintien des inégalités. Nous mobiliserons également le Stereotype Content Model afin de cartographier les contenus stéréotypiques associés au genre, en mettant un accent particulier sur



ceux qui visent les hommes. Nous nous concentrerons ensuite sur les stratégies d'intervention visant à modifier ces perceptions. Enfin, nous aborderons les dynamiques d'appartenance, qui permettent de comprendre comment les normes de groupe influencent la réception des messages féministes.

Dans un second temps, nous examinerons ces questions au moyen d'une étude expérimentale comparant l'exposition à un discours féministe à une condition neutre, nous évaluerons les effets de cette exposition sur le sexisme ambivalent (hostile et bienveillant) et sur les stéréotypes de genre envers les hommes (chaleur et compétence du Stereotype Content Model). Nous décrirons la méthode utilisée, présenterons les résultats, puis discuterons de leurs implications théoriques et pratiques, ainsi que les limites et les pistes de recherche, avant de conclure.

## **2. Comprendre les préjugés, les stéréotypes et la discrimination**

Dans cette section, nous commencerons par clarifier les notions de préjugé, de stéréotype et de discrimination, puis nous présenterons le sexisme ambivalent afin de saisir la subtilité des deux formes qui la compose : l'hostilité et la bienveillance. Nous tenterons de comprendre comment ces deux registres, loin d'être opposés, contribuent ensemble au maintien des inégalités.

Nous proposerons ensuite une cartographie du contenu stéréotypique à l'aide du Stereotype Content Model en distinguant les deux dimensions centrales (chaleur et compétence), leurs antécédents sociostructurels et les profils prototypiques qui en découlent.

Puis, nous porterons l'attention sur les stéréotypes visant les hommes, pour mettre en lumière des profils souvent oubliés dans l'analyse des discriminations de genre.

Enfin, nous aborderons des pistes d'action : de l'exposition à des modèles contre-stéréotypiques et des présentations nuancées des groupes aux stratégies de contrôle, en passant par le cadrage des messages pour limiter la réactance. Nous conclurons par des leviers spécifiquement orientés vers la réduction du sexisme bienveillant, forme particulièrement insidieuse qui mérite une attention.

### **2.1. Stéréotypes de genre et sexisme ambivalent**

#### **2.1.1. Notions fondamentales**

Dans ce sous-point, nous nous concentrerons sur la compréhension des termes tels que préjugé, stéréotype et discrimination dans la littérature psychosociale puisque, selon Yzerbyt et Demoulin (2019), les relations intergroupes en psychologie sociale comprennent trois composantes principales : les préjugés (composante affective), les stéréotypes (composante cognitive) et la discrimination (composante comportementale). Il est important d'explorer les nuances conceptuelles entre ces notions pour mieux appréhender les dynamiques psychosociales sous-jacentes.

Le préjugé, d'après Whitley, B. et Kite, M. (2013), se réfère à la dimension affective et émotionnelle dans les relations intergroupes, représentant les attitudes ou évaluations envers les personnes en raison de leur appartenance à un groupe social spécifique.

Selon Leyens et al. (1994), les stéréotypes sont des croyances partagées concernant les caractéristiques personnelles des groupes. Historiquement, Lippmann (1922) les décrit comme des « images dans nos têtes » qui filtrent la réalité et assurent une économie cognitive, de sorte que la stéréotypisation constitue un mode de fonctionnement ordinaire et souvent adaptatif face à l'abondance d'informations. Plus récemment, Leyens (2020) souligne leur caractère inévitable : il est illusoire de penser sans stéréotypes. Sur le plan empirique, ces croyances structurent la mémoire et les inférences catégorielles, en favorisant la mémorisation des informations congruentes et l'attribution préférentielle de traits d'un individu à son groupe d'appartenance (Yzerbyt et Schadron, 1999). À la suite de cette définition, il est utile de distinguer les stéréotypes « descriptifs » et les stéréotypes « prescriptifs/proscriptifs ». Les premiers renvoient à ce que les membres d'un groupe sont perçus comme étant, tandis que les seconds énoncent ce qu'ils devraient être (prescriptifs) ou ne pas être (proscriptifs) et sanctionnent les écarts à ces attentes (Prentice & Carranza, 2002). Dans le domaine du genre, ces normes prescriptives/proscriptives organisent les attentes sociales et peuvent alimenter des formes subtiles de discrimination (Delacollette, Dardenne, & Dumont, 2010).

Enfin, la discrimination renvoie au niveau comportemental des relations intergroupes : il s'agit d'actions (ou d'omissions) qui traitent différemment des personnes en raison de leur appartenance (réelle ou perçue) à un groupe social (Allport, 1954 ; Whitley et al., 2013). Plusieurs auteurs soulignent en outre que la discrimination implique typiquement un traitement inégal jugé injustifiable sur la base d'un critère groupal, allant de formes ouvertes (exclusion, hostilité) à des formes plus subtiles (évitement, différenciation « banale ») (Al Ramiah et al., 2010). Cependant, Whitley et al. (2013) proposent une acception plus large du terme, incluant également des formes dites « positives » (p. ex., quotas dans l'éducation, recrutement préférentiel, représentation politique).

Sarlet et Dardenne (2012) soulignent l'importance d'interroger les fonctions des stéréotypes et des préjugés dans le maintien du système social existant. En effet, ces concepts jouent un rôle majeur dans la justification des inégalités entre les différents groupes sociaux, contribuant ainsi au maintien des structures de pouvoir et de domination.

Selon Halim et Ruble (2010), dans la perspective de l'auto-socialisation du genre, dès que l'enfant maîtrise les catégories de genre et qu'elles deviennent saillantes, il est motivé à rechercher, internaliser et afficher les attributs, comportements et activités perçus comme typiques de son groupe de genre. De surcroît, les stéréotypes de genre sont observables au sein

des environnements familiaux et scolaires, des jeux et même dans les contenus médiatiques destinés aux jeunes (Faniko, K., & Dardenne, B., 2021).

### 2.1.2. Entre hostilité et bienveillance : comprendre le sexisme ambivalent

Après avoir clarifié les notions de stéréotype, de préjugé et de discrimination, nous abordons le sexisme ambivalent comme une idéologie qui se décline en hostilité et bienveillance (Glick & Fiske, 1996).

Le sexisme ambivalent, tel qu'il est défini par Glick et Fiske (1996), exprime une évaluation négative des individus basée sur leur sexe, ou qui contribuent à légitimer et maintenir l'inégalité entre les sexes. Il se décline en deux composantes : le sexisme hostile et le sexisme bienveillant.

Glick et Fiske (1996) expliquent que le sexisme hostile envers les femmes consolide des représentations négatives des femmes et légitime des normes qui les placent en position subordonnée, les considérant comme inférieures aux hommes et les décrivant souvent comme manipulatrices ou tentant d'usurper le pouvoir masculin. Il peut se manifester par des remarques sexistes, du harcèlement ou même des violences conjugales.

Le sexisme bienveillant envers les femmes, en revanche, est plus subtil et peut même sembler positif à première vue. Il consiste à valoriser les femmes pour leurs qualités morales, esthétiques ou sociales, les décrivant comme chaleureuses, sociables, pures ou fragiles. Cependant, sous couvert de bienveillance, les femmes sont souvent renvoyées à des stéréotypes de genre et les maintiennent dans des rôles traditionnels, suggérant qu'elles sont inférieures aux hommes et ont besoin de leur aide ou protection (Glick & Fiske, 1996). Les travaux de Sarlet et Dardenne (2012) ont démontré que les femmes sont plus enclines à accepter le sexisme bienveillant, particulièrement dans les sociétés où le sexisme est plus répandu. De plus, les femmes ont tendance à chercher activement des attitudes paternalistes protectrices chez les hommes, notamment dans des contextes romantiques (Sarlet & Dardenne, 2012).

Selon Glick et Fiske (1999) dans l'ouvrage de Chapleau et al. (2007), le sexisme hostile et le sexisme bienveillant se manifestent chacun à travers trois domaines de contenu : la disparité de pouvoir liée au paternalisme, la différenciation de genre et les relations hétérosexuelles. Le paternalisme protecteur, selon laquelle les hommes détiennent le pouvoir social n'est pas accessible aux femmes, et donc les hommes devraient subvenir aux besoins des femmes. La

différenciation de genre complémentaire est la croyance que les femmes possèdent des traits de personnalité « féminins » qui sont peu communs chez les hommes. L'intimité hétérosexuelle est la vision selon laquelle les femmes sont nécessaires en tant que partenaires romantiques pour les hommes.

En se référant à la dualité du sexisme ambivalent, Glick et Fiske (1997) le décrivent comme le « bâton et la carotte » maintenant les femmes dans l'ordre social patriarcal. Le sexisme hostile, représenté par le « bâton », se caractérise par la dévalorisation des femmes qui défient les rôles de genre traditionnels, légitimant ainsi la domination masculine et les rôles de genre traditionnels en affirmant que les femmes ne devraient pas dominer les hommes et devraient plutôt se contenter de leur rôle prescrit dans la société. D'autre part, le sexisme bienveillant, représenté par la « carotte », justifie également la domination masculine, mais le fait en récompensant les femmes qui « connaissent leur place » et ne cherchent pas à usurper le pouvoir masculin.

Par ailleurs, nous pouvons noter que, d'après Glick et al (2004), les hommes et les femmes peuvent adopter une idéologie sexiste.

Le sexisme ambivalent, en fin de compte, repose sur l'idée que les femmes et les hommes possèdent des caractéristiques différentes et complémentaires, mais cette vision contribue à maintenir la subordination des femmes dans une société qui valorise davantage les traits traditionnellement associés à la masculinité.

Les stéréotypes et préjugés jouent un rôle dans la justification et le maintien des inégalités sociales entre les groupes (Jost & Banaji, 1994 ; Sarlet & Dardenne, 2012). Le sexisme bienveillant contribue à cette dynamique en s'associant au sexisme hostile, comme en témoigne leur corrélation positive (Dardenne et al., 2006 ; Glick & Fiske, 1996, 1997). Cette alliance se manifeste par plusieurs mécanismes : d'abord, le sexisme bienveillant récompense la conformité aux rôles de genre traditionnels, tandis que le sexisme hostile punit toute déviation de ces rôles (Fowers & Fowers, 2010 ; Glick et al., 1997 ; Glick & Fiske, 2001). En récompensant les femmes qui correspondent à ces attentes, le sexisme bienveillant légitime donc implicitement ces attentes et les inégalités de genre qui en découlent.

De plus, le sexisme bienveillant permet aux hommes sexistes de justifier leur animosité en la ciblant uniquement sur certaines femmes, tout en se présentant comme des protecteurs plutôt que des dominants (Glick et al., 2000). En valorisant les femmes conformes et en dépréciant

celles qui s'en écartent, le sexisme bienveillant renforce les stéréotypes de genre et légitime l'hostilité envers celles qui dérogent à ces normes.

En outre, Sibley et al. (2007) mettent en évidence, longitudinalement, que l'adhésion au sexisme bienveillant peut prédire une hausse ultérieure de l'adhésion au sexisme hostile (effet surtout observé chez les femmes). Le fait que l'adhésion au sexisme bienveillant prédise une augmentation ultérieure de l'adhésion au sexisme hostile souligne le rôle du sexisme bienveillant dans le renforcement et la perpétuation de l'idéologie sexiste.

Enfin, la théorie de justification du système social de Jost et Banaji (1994) suggère que les discriminations subtiles et bienveillantes sont plus efficaces que l'hostilité pour maintenir les inégalités sociales entre les groupes. Cette forme de sexisme bienveillant inciterait les groupes dominés à tolérer leur position subalterne, contribuant ainsi à perpétuer et légitimer les inégalités sociales entre les sexes (Eagly & Mladinic, 1989, 1993 ; Rudman & Heppen, 2003).

Le sexisme ambivalent, en plus de maintenir les inégalités de genre, engendre diverses conséquences qui affectent non seulement les individus, mais aussi les dynamiques sociales plus larges (Sarlet & Dardenne, 2012). L'une de ces conséquences est une baisse de performances cognitives, particulièrement en lien avec le sexisme bienveillant. Ce dernier peut entraîner des baisses de performances à la suite d'une confrontation avec des stéréotypes de genre préexistants, créant ainsi un environnement où les individus sont limités dans leur plein potentiel (Sarlet & Dardenne, 2012). En favorisant l'intériorisation d'une identité centrée sur la chaleur tout en dévalorisant la dimension de compétence agentique, c'est-à-dire l'assertivité, l'autonomie, l'ambition, la capacité à diriger et à influencer, le sexisme bienveillant conduit les femmes à s'accommoder d'un statut inférieur et freine leur accomplissement professionnel et l'acquisition de compétences (Sarlet & Dardenne, 2012), ce qui entretient les inégalités et limite leur autonomie perçue (Sarlet & Dardenne, 2012).

De plus, le sexisme ambivalent peut entraîner des répercussions significatives sur la satisfaction conjugale (Waddell et al., 2019). Les recherches de Casad et al. (2015) ont montré une corrélation négative entre le sexisme bienveillant et la satisfaction post-mariage, suggérant que l'adhésion à l'idéologie sexiste peut influencer la qualité des relations amoureuses et conjugales.

Les attentes et les comportements des individus sont influencés par le sexisme ambivalent. Une étude de Hammond et Overall (2016) a révélé que les femmes adhérant à des idéologies

sexistes bienveillantes ont tendance à adopter des comportements hostiles lorsque leur partenaire adhère à des idéologies sexistes hostiles. Cela met en évidence la manière dont ces idéologies perpétuent des schémas de comportement nocifs au sein des relations interpersonnelles.

Enfin, d'après Dardenne B. et al. (2006), le sexisme ambivalent peut également entraîner des conséquences palpables sur l'accès au marché du travail. En France, par exemple, l'INSEE documente un écart de rémunération persistant entre femmes et hommes dont une part subsiste à emploi comparable (Meurs & Ponthieux, 2006 ; INSEE, 2020). Cependant, l'institut précise qu'elle ne constitue pas une mesure directe de la discrimination, car elle peut refléter des caractéristiques non observées (INSEE, 2020).

### 2.1.3. Inégalités persistantes : racines et mécanismes sociaux

Comme mentionné précédemment, le sexisme ambivalent est une des principales causes du maintien des inégalités sexistes. Mais d'autres théories peuvent également expliquer cette persistance.

La théorie de la justification du système (Jost & Banaji, 1994) apporte un éclairage complémentaire sur la persistance des inégalités. Elle postule que les individus, y compris les membres des groupes dominés, tendent à légitimer l'ordre social existant, même lorsqu'il est défavorable à leurs propres intérêts (Jost, Banaji & Nosek, 2004). Cette tendance est renforcée par des croyances méritocratiques et par la valorisation des différences naturelles entre les sexes.

L'étude de Jost et al. (2004) montre que les femmes peuvent elles-mêmes adopter une idéologie sexiste, notamment en valorisant leur rôle traditionnel et en rejetant les revendications féministes. Cette adhésion aux stéréotypes s'explique par un besoin de cohérence cognitive et de sécurité sociale. Ainsi, les politiques d'égalité sont souvent perçues comme inutiles ou injustifiées, ce qui ralentit leur mise en œuvre.

Dans leur analyse du discours sur la féminisation des entreprises, Jonas et Séhili (2007) mettent en évidence un processus de naturalisation des différences entre les sexes. Ils montrent que la valorisation des compétences féminines dans le monde du travail, bien qu'apparemment positive, repose sur un essentialisme qui perpétue en réalité les rapports de domination

masculine. En effet, l'argument selon lequel les femmes possèdent des compétences spécifiques, comme une meilleure gestion des relations humaines ou une approche plus intuitive du management, sert à les assigner à des rôles particuliers plutôt qu'à favoriser une véritable égalité des opportunités.

L'article de Jonas et Séhili (2007) critique la manière dont les compétences féminines sont perçues comme « naturellement » adaptées à certains types de fonctions. Cette différenciation conduit à une hiérarchisation subtile, mais persistante des rôles professionnels entre hommes et femmes, où les premières sont davantage cantonnées aux métiers du « care » et des ressources humaines, tandis que les seconds dominent les postes décisionnels et stratégiques.

Enfin, Salmon et Dental (2006) analysent le sexisme comme une discrimination ordinaire, profondément enracinée dans les institutions et les pratiques sociales. Elles montrent que, malgré les lois en faveur de l'égalité, les inégalités persistent à travers des pratiques informelles et des résistances culturelles. Les femmes continuent d'être sous-représentées dans les postes de pouvoir et à subir une précarisation de leur emploi, notamment via le temps partiel imposé et la segmentation du marché du travail (Salmon & Dental, 2006).

## **2.2. Cartographier les préjugés : le Stereotype Content Model**

La section précédente a montré comment le sexisme ambivalent contribue au maintien des inégalités (Glick & Fiske, 1996), et comment la justification du système conduit à légitimer l'ordre social existant (Jost & Banaji, 1994). Pour cartographier plus finement le contenu de ces croyances et mieux les comprendre, nous nous tournons maintenant vers le Stereotype Content Model (SCM) et ses prolongements.

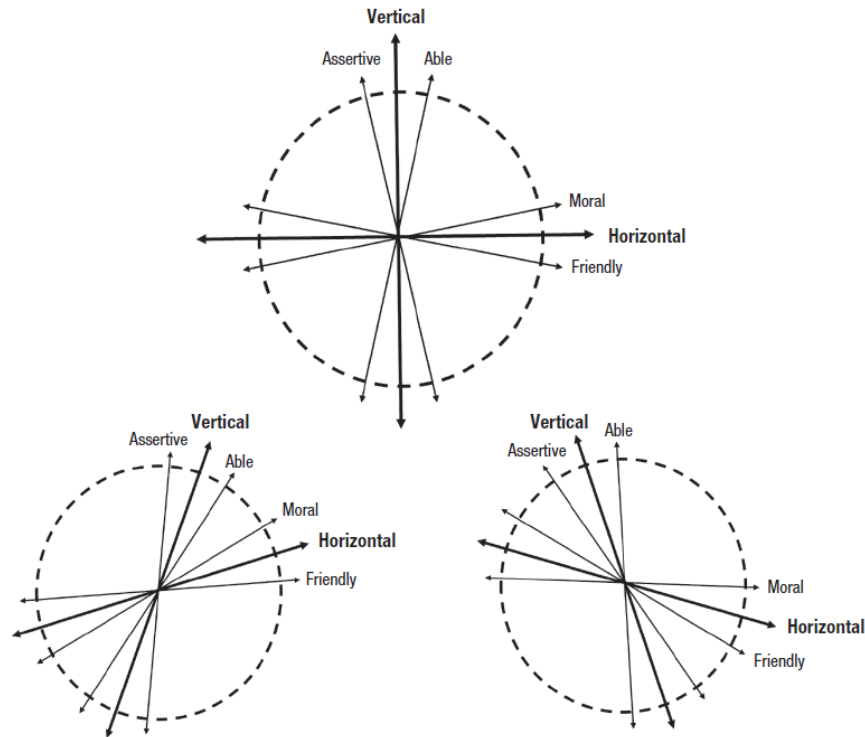
Le Stereotype Content Model (SCM), proposé par Fiske et al. (2002), postule que les stéréotypes sociaux s'organisent autour de deux dimensions fondamentales et universelles : la chaleur et la compétence. Ces dimensions influencent la perception des individus et des groupes en fonction de leur statut et de leur position perçue dans la société. Selon Fiske (2018), la chaleur fait référence aux intentions perçues d'un individu ou d'un groupe, englobant des traits tels que la bienveillance, l'honnêteté et la sociabilité. Elle permet aux individus d'évaluer rapidement si une personne ou un groupe est une menace ou un allié



potentiel. La compétence, quant à elle, concerne la capacité perçue à poursuivre ces intentions et inclut des caractéristiques telles que l'intelligence, l'efficacité et l'ambition (Fiske, 2018). L'évaluation de ces dimensions repose sur des facteurs sociaux structurels : la chaleur est influencée par la perception de compétition avec le groupe cible, tandis que la compétence est prédite par le statut social (Fiske et al., 2002). Ainsi, les groupes perçus comme compétitifs tendent à être jugés comme moins chaleureux, tandis que les groupes de statut élevé sont souvent vus comme plus compétents (Cuddy et al., 2007).

Plus récemment, nous pouvons voir qu'Yzerbyt et al. (2025) distinguent au sein de la chaleur, la moralité et l'amabilité, et, au sein de la compétence, la capacité et l'assertivité. Selon Yzerbyt et al. (2025), la moralité est illustrée par des traits tels que « honest » (honnêteté) et « sincere » (sincérité), et indique dans quelle mesure les intentions du groupe sont perçues comme éthiquement irréprochables. L'amabilité reflète la chaleur relationnelle, c'est-à-dire la capacité d'un groupe à paraître « friendly » (amical) et « warm » (chaleureux). La capacité renvoie à l'expertise objective qu'on prête au groupe. Des termes comme « capable » (capabilité) ou « skilled » (compétence) mettent en avant son niveau perçu d'habileté et d'efficacité. L'assertivité est définie par les termes « confident » (confiance) et « determined » (détermination) qui signalent la propension du groupe à poursuivre activement ses objectifs. Ensemble, ces quatre facettes du « Big Two » (chaleur et compétence) prédisent des comportements différenciés allant du choix d'un partenaire de coopération à la décision d'investir dans ses compétences.

Empiriquement, comme illustré en figure 1, les quatre facettes sont généralement corrélées positivement : un groupe jugé chaleureux sur l'axe moralité-amabilité tend aussi à être crédité de capacité et d'assertivité. Mais, lorsque le contexte accentue les inégalités de statut ou la compétition intergroupe, ces corrélations se modulent : on observe alors un schéma de compensation où les groupes dominants sont perçus comme très compétents, mais peu chaleureux, tandis que les groupes dominés bénéficient d'un crédit moral et amical qui compense une compétence supposée plus faible (Yzerbyt et al., 2025).



**Fig. 1.** Les deux grandes dimensions (« Big Two ») et leurs facettes. Théoriquement, le « Big Two » représente des dimensions indépendantes des stéréotypes concernant les groupes (partie supérieure). Empiriquement, le « Big Two » et leurs facettes tendent à être positivement corrélés (partie inférieure gauche). Dans certaines conditions, les « Big Two » sont corrélés négativement, ce phénomène est appelé le « schéma de compensation » (partie inférieure droite) (Yzerbyt et al., 2025)

En complément, nous rappelons le lien entre contenus des stéréotypes et conduites intergroupes via le BIAS Map. Le BIAS Map (Behavior from Intergroup Affect and Stereotypes), développé par Cuddy, Fiske et Glick (2007). Le BIAS Map prolonge le SCM en expliquant comment ces stéréotypes influencent les comportements intergroupes. Selon ce modèle, chaque type de stéréotype est associé à des tendances comportementales spécifiques.

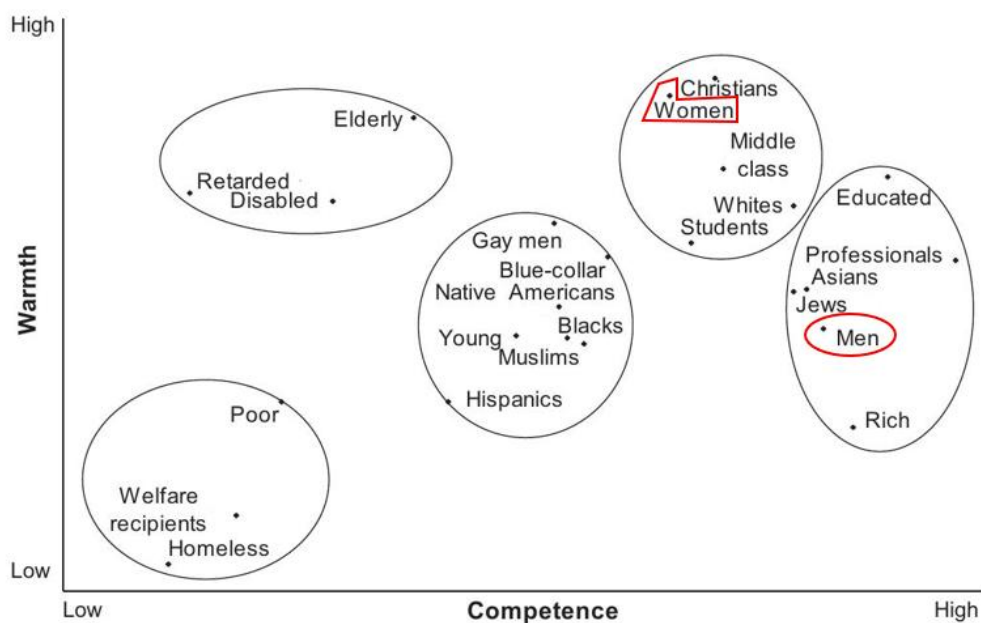
Concrètement, selon le SCM, l'interaction entre chaleur et compétence se décline en quatre profils prototypiques et, pour chacun, nous indiquerons les émotions caractéristiques ainsi que les tendances comportementales associées selon le BIAS Map :

1. *Haut en chaleur et haut en compétence* : Ce profil combine une forte moralité et amabilité avec une forte capacité et assertivité. Il s'applique souvent à des membres de l'endogroupe ou à des catégories non perçues comme concurrentes. Il suscite principalement l'admiration, le respect et la confiance, et se traduit par du soutien actif

(aide, défense, coopération) et passif (inclusion sociale, allocation de ressources) (Fiske et al., 2002 ; Cuddy et al., 2007 ; Yzerbyt et al., 2025).

2. *Haut en chaleur, mais bas en compétence* : Ce profil paternaliste se caractérise par une moralité et une amabilité élevées, mais une capacité et une assertivité jugées faibles. Il éveille surtout la pitié, la sympathie et la condescendance, et conduit à une aide active teintée d'infantilisation ainsi qu'à une négligence ou une marginalisation passive, notamment dans les espaces de décision (Cuddy et al., 2007 ; Cuddy et al., 2008 ; Yzerbyt et al., 2025).
3. *Bas en chaleur, mais haut en compétence* : Ici, moralité et amabilité sont perçues comme faibles tandis que capacité et assertivité sont élevées. Fréquemment attribué à des groupes vus comme économiquement dominants (p. ex., personnes très aisées, experts techniques, acteurs du monde des affaires), ce profil engendre l'envie, le ressentiment et parfois une admiration distante, et débouche sur une valorisation plutôt passive et instrumentale, mais aussi sur des attaques actives en contexte de menace (p. ex., entrave, boycott) (Fiske et al., 2018 ; Cuddy et al., 2007 ; Yzerbyt et al., 2025).
4. *Bas en chaleur et bas en compétence* : Dans ce cas, moralité, amabilité, capacité et assertivité sont toutes évaluées défavorablement. Souvent associé à des groupes fortement stigmatisés (p. ex., personnes sans abri, réfugiés, migrants sans papiers, toxicomanes), il suscite le mépris, le dégoût et la crainte, et se traduit à la fois par de l'exclusion ou de la négligence passive et par du rejet explicite et de la discrimination active (Fiske et al., 2018 ; Cuddy et al., 2007 ; Yzerbyt et al., 2025).

Comme illustré en figure 2, le Stereotype Content Model a permis de mettre en évidence que les femmes sont souvent perçues comme chaleureuses, mais moins compétentes, tandis que les hommes sont vus comme compétents, mais moins chaleureux, ce qui impacte notamment leur positionnement professionnel (Cuddy et al., 2008). Prolongeant ce cadre, Ramos et al. (2018) montrent que le sexisme ambivalent agit comme un message normatif qui rend saillante et prescrit cette répartition des contenus : il attend des femmes la chaleur au détriment de la compétence et des hommes la compétence au détriment de la chaleur, articulant des attentes à la fois descriptives (ce que « sont » les groupes) et prescriptives (ce qu'ils « doivent être »), ce qui contribue à stabiliser ces positions.



**Fig. 2. Stereotype Content Model (SCM) :** positionnement stéréotypique (Chaleur × Compétence) comparé des femmes et des hommes au sein d’autres groupes sociaux d’après des données américaines. Adapté Fiske et al. (2009).

Des données récentes invitent à descendre au niveau des sous-groupes. Dans une étude norvégienne (Bye et al., 2022), la comparaison de sous-groupes parallèles (p. ex., leaders, politiques, universitaires, étudiants, parents, personnes immigrées, profils sportifs) montre que les femmes sont en général perçues comme aussi chaleureuses ou plus chaleureuses que les hommes (1 exception sur 12), alors que les jugements de compétence s’alignent principalement sur le rôle. Bye et al. (2022) montrent donc que la divergence femmes–hommes persiste surtout sur la chaleur, tandis que la compétence varie avec le rôle occupé.

Enfin, au-delà des profils et des variations par sous-groupes, il est utile d’intégrer l’ancrage sociostructurel. En ajoutant les deux repères sociostructurels, statut (niveau de prestige ou de pouvoir) et convictions idéologiques (compatibilité des croyances), aux quatre facettes du Big Two, Yzerbyt et al. (2025) proposent un cadre à six dimensions qui capture à la fois les intentions, la puissance d’action et l’ancrage social des groupes, tout en expliquant comment les objectifs du percevant et les conditions sociostructurelles modulent l’alignement ou la compensation entre chaleur et compétence.

### 2.3. Les stéréotypes masculins

Dans le prolongement du cadre théorique posé précédemment, nous abordons ici les stéréotypes de genre appliqués aux hommes.

Les stéréotypes de genre sont des ensembles de croyances normatives définissant ce que les individus devraient être et comment ils devraient se comporter en fonction de leur sexe (Delacollette, Dardenne, & Dumont, 2010). Concernant les hommes, ces stéréotypes prescriptifs imposent des attentes précises en termes de compétence, de dominance et de maîtrise émotionnelle (Prentice & Carranza, 2002).

Les stéréotypes masculins valorisent des traits tels que l'autonomie, l'assertivité et la prise de leadership, poussant les hommes à prioriser leur statut social et professionnel, souvent au détriment de leur bien-être personnel et relationnel (Prentice & Carranza, 2002 ; Bareket & Fiske, 2025). Bareket et Fiske (2025) soulignent les coûts des normes masculines pouvant conduire à des comportements risqués pour la santé, comme l'évitement des consultations médicales et une plus grande propension aux comportements dangereux, tels que la consommation excessive d'alcool ou les comportements agressifs.

En revanche, des comportements perçus comme émotionnellement vulnérables ou excessivement relationnels sont fortement déconseillés aux hommes, limitant ainsi leur capacité à établir des liens authentiques et à participer pleinement aux rôles relationnels et communautaires (Bareket & Fiske, 2025). Cette contrainte réduit non seulement leur qualité de vie, mais également leur satisfaction dans leurs relations amoureuses et familiales (Bareket & Fiske, 2025).

La recherche de Delacollette et al. (2010) montre que les stéréotypes prescriptifs servent à maintenir les groupes dominants en position avantageuse. Les hommes, en tant que groupe dominant, sont ainsi incités à afficher continuellement des traits de compétence et de maîtrise, ce qui renforce leur présence et leur légitimité dans les sphères du pouvoir, mais les enferme aussi dans des rôles sociaux restrictifs et parfois nuisibles (Bareket & Fiske, 2025).

Les stéréotypes de genre influencent également profondément la manière dont les émotions sont perçues et exprimées chez les hommes. Timmers et al. (2003) précisent qu'il est attendu des hommes d'exprimer certaines émotions, telles que la colère, tout en réprimant systématiquement les émotions perçues comme des signes de vulnérabilité, telles que la

tristesse ou la peur. Bareket et Fiske (2025) précisent que cette répression émotionnelle génère non seulement des coûts personnels importants pour les hommes, tels qu'une santé mentale altérée, mais entrave aussi leurs compétences sociales et relationnelles.

Enfin, les hommes ne se conformant pas aux normes prescriptives de leur genre font face à des jugements sévères. Prentice et Carranza (2002) indiquent que les hommes qui manifestent des traits traditionnellement féminins, comme la sensibilité ou la dépendance, subissent souvent des réactions plus négatives et des évaluations plus critiques que les femmes adoptant des traits masculins. De manière similaire, Bareket et Fiske (2025) montrent que ces hommes encourent également des pénalités sociales et professionnelles, telles que le manque de reconnaissance, une progression professionnelle freinée, voire des critiques explicites concernant leur masculinité.

## **2.4. Agir sur les stéréotypes : quelles pistes ?**

Après avoir abordé la dimension prescriptive des stéréotypes de genre chez les hommes, reste la question pragmatique : comment agir sur ces croyances ? Cette sous-section se déploie en trois temps : nous présentons d'abord des méthodes d'intervention contre les stéréotypes, puis nous examinons si communiquer sur les différences constitue un levier ou un piège, avant de traiter des stratégies ciblant spécifiquement le sexisme bienveillant.

### **2.4.1. Méthodes d'intervention contre les stéréotypes**

Une première méthode expérimentée pour réduire les stéréotypes consiste à exposer les individus à des images ou des récits mettant en avant des personnes qui contredisent les croyances stéréotypées. Par exemple, Dasgupta et Greenwald (2001), dans le texte de Brauer et al. (2012) ont montré que l'exposition à des personnalités admirées issues de groupes stigmatisés réduit les évaluations implicites négatives envers ces groupes.

Deuxièmement, Brauer et al. (2012) ont démontré que présenter un groupe social de manière nuancée, en incluant des traits positifs et négatifs, réduit les préjugés plus efficacement qu'une description uniquement positive. Dans leurs expériences, les participants exposés à une représentation hétérogène d'un groupe exprimaient moins de préjugés explicites et implicites.

Cette stratégie évite la perception d'une tentative de manipulation et augmente l'acceptabilité du message.

Troisièmement, la suppression consciente des stéréotypes entraîne un effet rebond, rendant les stéréotypes encore plus saillants après suppression (Macrae, Bodenhausen, Milne & Jetten [1994], dans le texte de Dumont et Yzerbyt [2001]). Une approche plus efficace consiste à inhiber activement les stéréotypes en activant une pensée concurrente. Moskowitz et al. (2000), dans le texte de Dumont et Yzerbyt (2001) ont observé que les individus ayant des objectifs égalitaristes chroniques activent spontanément des pensées égalitaires lorsqu'ils rencontrent un membre d'un groupe stigmatisé, réduisant ainsi l'activation du stéréotype. De plus, la prise de perspective (se mettre mentalement à la place d'un individu issu d'un groupe cible) permet de limiter l'application des stéréotypes et d'éviter l'effet rebond (Galinsky & Moskowitz [2000] dans le texte de Dumont et Yzerbyt [2001]).

Lorsque les individus perçoivent une tentative de persuasion comme une menace à leur liberté, ils développent une résistance et renforcent parfois involontairement leurs stéréotypes (Brehm [1966], dans le texte de White et al. (2008)). Miron et Brehm (2006), dans l'article de Brauer et al. (2012) ont montré que les messages prescriptifs peuvent provoquer une réactance accrue. Pour minimiser cet effet, il est préférable d'adopter une approche plus subtile, utilisant des récits engageants plutôt que des injonctions directes (Pavey & Sparks (2009, dans l'article de Brauer et al. (2012)).

#### 2.4.2. Communiquer sur les différences : levier ou piège ?

L'approche du color-blindness consiste à éviter de parler des différences raciales en prônant une égalité formelle entre les individus. Une étude menée par Apfelbaum et al. (2012) met en évidence que les personnes qui évitent de parler des différences raciales sont paradoxalement perçues comme plus biaisées que celles qui les reconnaissent ouvertement. En d'autres termes, la volonté de « ne pas voir les couleurs » peut être interprétée comme un refus d'admettre l'existence d'inégalités structurelles.

Dans le domaine éducatif, Kim et Marshall (2024) ont étudié les attitudes des enseignants en formation vis-à-vis du multiculturalisme et ont montré que ceux qui adoptent une approche color-blind présentent une efficacité réduite dans l'enseignement à des élèves

issus de milieux divers. Leur manque de reconnaissance des spécificités culturelles et des réalités sociales de leurs élèves limite leur capacité à proposer un enseignement réellement inclusif.

À l'inverse, une approche color-conscious, qui reconnaît et discute explicitement les différences raciales, semble avoir des effets plus bénéfiques. Vittrup (2018) a montré que les enfants élevés dans des familles où les parents parlent ouvertement des questions raciales développent une meilleure compréhension des inégalités et adoptent des attitudes plus inclusives envers la diversité. Ces discussions permettent d'interrompre la transmission implicite des stéréotypes et d'éviter que les enfants n'interprètent seuls les inégalités observées.

Les débats autour de l'écriture inclusive en France illustrent comment les tentatives de réduire les inégalités à travers le langage peuvent susciter des réactions de rejet. Michaud (2021) analyse la controverse et met en lumière les arguments réactionnaires et antiféministes mobilisés contre ces initiatives. Ses travaux montrent que ces résistances s'inscrivent dans une logique de défense du statu quo linguistique et culturel, où les changements proposés sont perçus comme une menace pour l'identité nationale et la clarté du langage.

L'opposition à l'écriture inclusive repose souvent sur la thèse de l'effet pervers, un concept issu des théories de Hirschman (1991), décrit dans l'ouvrage de Michaud (2021), selon lequel les initiatives progressistes finiraient par nuire aux groupes qu'elles entendent défendre. Ainsi, les adversaires de l'écriture inclusive affirment que ces modifications alourdissent la langue et créent de la confusion, ce qui nuirait paradoxalement à la communication et à l'intégration des femmes dans la sphère publique.

#### 2.4.3. Réduire le sexisme bienveillant

Dans le prolongement des interventions générales sur les stéréotypes, nous nous concentrons ici sur la réduction du sexisme bienveillant. Nous ne traitons pas ici du sexisme hostile, plus facilement identifiable et déjà largement ciblé par des dispositifs normatifs<sup>1</sup> afin

---

<sup>1</sup> Par « dispositifs normatifs », nous entendons les cadres qui répriment les manifestations hostiles. En Europe : Directive 2006/54/CE (harcèlement = discrimination), Accord-cadre européen 2007 (prévention/gestion au travail). Au plan international : OIT, Convention n° 190 (2019).



de focaliser l'analyse sur un registre subjectivement positif, mais insidieux, qui légitime l'inégalité et fonctionne de façon complémentaire au sexisme hostile (Glick & Fiske, 2001). Le sexisme bienveillant est en effet plus socialement acceptable et moins facilement reconnu que le sexisme hostile, tout en contribuant au maintien des inégalités (Barreto & Ellemers, 2005 ; Glick & Fiske, 2001 ; Barreto & Doyle, 2022).

Une des stratégies explorées dans la littérature pour réduire le sexisme repose sur le contact avec des femmes occupant des rôles non traditionnels. Taschler et West (2016) ont examiné l'effet du contact intergroupe avec des femmes en position de pouvoir. Leurs résultats indiquent que ce type d'interaction est associé à une baisse du sexisme hostile et bienveillant ainsi qu'à une moindre adhésion aux mythes du viol (croyances fausses qui minimisent le viol, excusent l'agresseur et blâment la victime). Cependant, ces effets sont modérés par la qualité et la fréquence du contact. De plus, les auteurs notent que certains hommes peuvent percevoir ces figures féminines comme une menace pour leur propre statut social, ce qui peut limiter l'impact de cette stratégie.

Une autre approche repose sur la sensibilisation aux effets délétères du sexisme bienveillant. Becker et Swim (2012) ont mené des expériences pour examiner si la sensibilisation aux effets délétères du sexisme bienveillant peut en réduire l'adhésion, notamment lorsqu'on insiste à la fois sur sa nocivité et sa prévalence. Leurs résultats montrent que cette sensibilisation diminue significativement le soutien au sexisme bienveillant, mais uniquement lorsque l'intervention met simultanément l'accent sur sa nocivité et sa prévalence. Lorsque seule l'une de ces dimensions est abordée, l'effet est plus limité.

Les interventions éducatives représentent une autre stratégie testée empiriquement pour diminuer l'adhérence au sexisme. Swim et Becker (2011) ont évalué l'efficacité des discussions et des ateliers éducatifs sur la réduction de l'adhésion à une idéologie sexiste. Ils ont constaté que les interventions impliquant un apprentissage expérientiel, tel que des jeux de rôle ou des mises en situation, peuvent être particulièrement efficaces. Cependant, ils soulignent que l'impact de ces interventions varie en fonction du profil des participants. Ceux qui ont déjà une sensibilité aux questions d'égalité de genre sont plus réceptifs aux messages, tandis que ceux adhérant fortement à l'idéologie sexiste peuvent résister à l'intervention, voire renforcer leurs croyances en réaction au message perçu comme menaçant.

Une approche récente examine si la vulgarisation de résultats en neurosciences peut infléchir les croyances essentialistes de genre (croyances selon lesquelles femmes et hommes posséderaient des essences biologiques stables expliquant et légitimant leurs caractéristiques psychologiques et sociales). Dans leurs études expérimentales, Şahin et Yalcinkaya (2020) manipulent le cadrage de l'information en exposant les participants à des contenus mettant l'accent soit sur les similarités cérébrales, soit sur les différences, soit à une condition contrôle. Insister sur les similarités cérébrales réduit l'essentialisme de genre et, indirectement, le sexisme. À l'inverse, insister sur les différences n'accroît pas l'essentialisme par rapport à la condition contrôle.

### **3. Les dynamiques identitaires et appartenance sociale**

À présent, nous changeons d'échelle d'analyse pour interroger ce qui rend saillants et durables les stéréotypes : les dynamiques identitaires et d'appartenance sociale. Nous mobiliserons d'abord la théorie de l'identité sociale, puis nous considérerons le genre comme forme d'appartenance sociale.

#### **3.1. Théorie de l'identité sociale**

Nous commençons par le cadre général qui relie appartenance de groupe, catégorisation et recherche d'une identité sociale positive (Tajfel & Turner, 1979, dans le texte de Autin, 2010).

La théorie de l'identité sociale, développée par Henri Tajfel et John Turner, vise à expliquer comment l'appartenance à des groupes influence les comportements et attitudes des individus (Tajfel & Turner, 1979 dans le texte de Autin, 2010). Cette théorie repose sur l'idée que les individus ne se définissent pas uniquement en fonction de leurs caractéristiques personnelles, mais aussi en fonction de leur appartenance à des groupes sociaux, ce qui contribue à la construction de leur identité sociale (Tajfel & Turner, 1979).

Tajfel et Turner (1979) dans le texte de Autin (2010) ont montré que les individus classent spontanément les personnes en catégories sociales, ce qui accentue les distinctions entre groupes. Cette catégorisation entraîne une homogénéisation intragroupe et une accentuation des différences intergroupes. La discrimination découlerait du désir d'obtenir une « identité sociale positive ». Une fois les individus regroupés en catégories, ils auraient tendance à se comparer aux membres de l'exogroupe, en favorisant systématiquement leur propre groupe (Klein et al., 2018).

Ce processus psychologique a été mis en évidence de manière particulièrement claire dans le paradigme des groupes minimaux. Le paradigme des groupes minimaux désigne une méthode expérimentale dans laquelle des participants sont répartis de manière arbitraire dans des groupes sur la base de critères triviaux, sans interaction entre eux, sans contact physique, et sans enjeu réel. Le but est de créer une situation sociale avec un minimum d'éléments favorisant l'identification, afin de tester si la seule catégorisation suffit à générer des dynamiques intergroupes. Le paradigme des groupes minimaux, illustré par Billig et Tajfel (1973), a ainsi

démontré que l'appartenance catégorielle suffisait à induire un favoritisme intragroupe, même en l'absence d'interactions réelles ou d'intérêts matériels communs. Ce biais repose principalement sur la volonté des individus à maintenir une identité sociale positive.

Les effets de la menace identitaire sont également observables dans les rapports sociaux concrets. Par exemple, les travaux de Domen et al. (2022) montrent que la remise en question des rapports hiérarchiques entre les sexes peut être vécue comme une menace de statut par les membres du groupe avantagé. Dès lors, lorsque des femmes défendent un message qui conteste la hiérarchie de genre, des hommes fortement identifiés à leur groupe manifestent un profil psychophysiologique de menace (indiqué par des marqueurs cardiovasculaires). Alors que des messages légitimant la hiérarchie de genre suscitent un profil de défi où les ressources perçues (contrôle, statut, soutien) sont jugées suffisantes face aux exigences, orientant la mobilisation vers l'approche (Domen et al., 2022). Ce pattern précise comment la dynamique identitaire se traduit dans les réponses motivationnelles et émotionnelles (Domen et al., 2022).

Lorsque l'identité sociale est menacée, différentes stratégies peuvent être mobilisées, comme la mobilité individuelle, la compétition sociale, ou encore la créativité sociale (Tajfel & Turner, 1986). Leur choix dépend classiquement de trois paramètres sociostructurels : la perméabilité des frontières entre groupes, la stabilité du système de statut et la légitimité perçue des différences intergroupes (Ellemers et al., 1993).

Dans une perspective complémentaire, Van Veelen et al. (2015) approfondissent cette dynamique en identifiant deux processus cognitifs distincts : l'auto-stéréotypisation, où l'individu adopte les caractéristiques perçues de son groupe, et l'auto-ancrage, où il projette ses propres caractéristiques sur le groupe. Ces deux processus permettent aux individus de se situer par rapport à leur groupe d'appartenance lorsque celui-ci est perçu comme ambigu, en réduisant l'incertitude identitaire (Van Veelen et al., 2015).

La reconnaissance sociale joue un rôle clé dans ces dynamiques : Lazzeri (2009) souligne que la perception d'une appartenance sociale valorisée favorise la solidarité et l'engagement collectif. Selon Lazzeri (2009), l'absence ou le déficit de reconnaissance constitue un déni de dignité susceptible de menacer la structure identitaire de l'individu, provoquant une expérience marquée par des émotions négatives profondes et pouvant conduire à des formes de retrait ou de conflit identitaire (Honneth, 2000).

L'expérience de Billig et Tajfel (1973) a mis en évidence que même une catégorisation arbitraire pouvait influencer les décisions économiques et sociales. Ce phénomène est d'autant plus marqué lorsque la compétition est explicitement introduite.

### **3.2. S'identifier à un genre**

Nous abordons maintenant le genre comme forme particulière d'appartenance, où l'identification et les normes relationnelles reconfigurent les trajectoires individuelles (Théry, 2010 ; Zoldan & Rambeaud-Collin, 2024).

Selon Théry (2010), le genre ne peut être réduit à une simple identité individuelle, mais doit être compris comme une modalité des relations sociales. Elle critique l'approche dominante qui considère le genre comme un attribut des personnes, soulignant que cette perspective tend à figer les individus dans des catégories binaires. Dans cette optique, le genre ne relève pas d'un positionnement intérieur ou subjectif, mais s'inscrit dans un cadre relationnel, socialement construit, qui organise les rôles, les places et les attentes assignées aux individus selon leur sexe (Théry, 2010). Ainsi, le genre est compris comme une modalité des relations sociales (Théry, 2010).

Dans cette lignée, Zoldan et Rambeaud-Collin (2024) mettent en évidence la complexité des processus d'identification au genre et leur lien avec les constructions inconscientes et culturelles. Ils montrent que l'identité de genre est en perpétuelle négociation, influencée par l'environnement familial, social et thérapeutique.

De leur côté, Becker et Wagner (2009) explorent comment l'intensité de l'identification au genre et le contenu de cette identité influencent l'adhésion à des croyances sexistes. Ils montrent que plus l'identité de genre est centrale pour un individu, plus elle oriente ses représentations sociales et ses justifications des rapports hiérarchiques entre les sexes. Cette recherche souligne l'importance du genre comme vecteur de régulation sociale, à travers l'intériorisation de normes qui naturalisent les inégalités.

#### 4. Question de recherche et hypothèses

De nature exploratoire, cette étude s'organise autour de deux questions de recherche. Le positionnement exploratoire se justifie par la coexistence, dans la littérature, d'arguments théoriques et empiriques susceptibles de conduire à des effets convergents ou divergents selon le public exposé et le cadrage du message. Par ailleurs, les travaux de Ramos et al. (2018) montrent que les versants hostile et bienveillant du sexisme ambivalent communiquent des contenus stéréotypiques sur la chaleur et la compétence, ce qui nous amènera à considérer des effets indirects du discours féministe via l'adhésion à cette idéologie.

Notre première question de recherche est la suivante : *le discours féministe impacte-t-il le sexisme ambivalent (sexisme hostile et bienveillant) ?*

En se basant sur les travaux de Becker et Swim (2011 ; 2012), un message féministe pourrait réduire l'adhésion au sexisme ambivalent parce que les interventions qui rendent sa nocivité saillante ou qui travaillent la prise de conscience sont associées à une baisse de l'adhésion au sexisme et, dans certains cas, aux croyances sexistes. De fait, des stratégies d'exposition à des modèles contre-stéréotypiques et de descriptions plus nuancées des groupes améliorent aussi les attitudes intergroupes, ce qui va dans le sens d'une baisse attendue des formes de sexisme après un message pro-égalité (Brauer et al., 2012). Également, réduire l'essentialisme de genre par un cadrage insistant sur les similarités cérébrales diminue le sexisme et la justification des inégalités, ce qui soutient l'idée qu'un message féministe puisse aller dans ce sens (Şahin & Yalcinkaya, 2020).

Cependant, selon la théorie de l'identité sociale, les menaces perçues sur le statut ou l'image de l'endogroupe peuvent activer le favoritisme intragroupe et des réponses défensives, ce qui justifierait d'anticiper des effets différenciés selon le genre (Autin, 2010). Empiriquement, des travaux montrent que des messages sur l'inégalité de genre peuvent être vécus comme menaçants par des hommes, avec des indices physiologiques typiques d'un état de menace, ce qui rend plausible un backlash masculin face à un discours féministe (Domen et al., 2022). De plus, la littérature sur la réactance indique en outre qu'un message perçu comme prescriptif peut susciter une résistance (Brehm, 1966, cité par White et al., 2008 ; Miron & Brehm, 2006, cité par Brauer et al., 2012), ce qui pourrait amener un écart hommes-femmes après exposition au message féministe.

Notre deuxième question de recherche est la suivante : *Le discours féministe modifie-t-il les stéréotypes de genre associés aux hommes, notamment sur les dimensions de chaleur et de compétence du Stereotype Content Model ?*

Dans le Stereotype Content Model, les hommes sont classiquement perçus comme très compétents et relativement peu chaleureux (Fiske, 2018 ; Fiske et al., 2002). Dès lors, si un discours féministe parvient à ébranler ces stéréotypes dominants, on peut anticiper une révision des stéréotypes attribués aux hommes : diminution de la compétence perçue et/ou augmentation de la chaleur perçue (Fiske, 2018 ; Fiske et al., 2002 ; Cuddy et al., 2008). De plus, l'affinement récent du « Big Two » et le schéma de compensation suggèrent que les jugements chaleur/compétence peuvent se reconfigurer selon que le contexte rend saillants statut et compétition (Yzerbyt et al., 2025).

Cependant, l'impact de ce discours sur les stéréotypes pourrait également différer selon le genre du répondant. Les données physiologiques de menace observées chez des hommes exposés à des messages sur l'inégalité de genre renforcent la plausibilité d'un maintien, voire d'un renforcement, de la vision traditionnelle de leur endogroupe en réponse défensive (Domen et al., 2022). À l'inverse, les femmes lectrices d'un message féministe, sensibilisées aux inégalités, pourraient accentuer le profil « compétent, mais froid » attribué aux hommes, en particulier dans des contextes où s'active une logique de compensation entre chaleur et compétence (Yzerbyt et al., 2025 ; Cuddy et al., 2008).

## **5. Méthode**

### **5.1. Considérations éthiques**

Notre étude a reçu l'approbation du Comité d'éthique de la Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'Éducation de l'Université de Liège (avis favorable du 10 février 2025, Annexe K). Conformément à l'article 29 de la loi belge du 7 mai 2004 relative aux expérimentations sur la personne humaine, une assurance sans-faute a été souscrite auprès d'Ethias afin de couvrir tout dommage directement ou indirectement lié à la participation.

La participation est entièrement volontaire : les personnes invitées reçoivent une page d'information exhaustive précisant les objectifs, ainsi que les conditions d'éligibilité : être âgé de 18 ans ou plus (seul critère d'inclusion). Elles peuvent interrompre le questionnaire et fermer la fenêtre du navigateur à tout moment et sans justification, sans qu'aucune conséquence n'en découle. Le consentement libre, éclairé et explicite est enregistré après que les participants aient cliqué sur « Je participe » et confirmé : (1) avoir lu et compris les informations, (2) accepter le traitement des données tel que décrit, (3) être majeur.

La collecte de données a été réalisée au moyen du système d'enquêtes en ligne de la Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'Éducation (<https://surveys.fplse.uliege.be>), dont le management de la sécurité de l'information est certifié ISO 27001.

Aucune rémunération ni avantage matériel n'est accordé et aucun conflit d'intérêts n'est déclaré. Sur demande, les participants peuvent recevoir un résumé des résultats agrégés une fois l'analyse terminée.

### **5.2. Échantillon**

Au total, 467 personnes ont cliqué sur le lien du questionnaire diffusé via une affiche numérique partagée sur Facebook et Instagram (Annexe A) et également relayée par e-mails, ainsi qu'un bouche-à-oreille de type « boule-de-neige » (chaque répondant était encouragé à transmettre le lien à au moins une autre personne).

Trois filtres ont ensuite été appliqués à cet échantillon. Premièrement, Nous avons exclu deux participants qui avaient répondu « autre » pour le genre. De fait, comme nous nous intéressons à l'effet du genre et que nous n'avions que deux participants ayant répondu



« autre », nous n'aurions pas pu les comparer. Deuxièmement, nous avons conservé les participants qui ont répondu correctement à au moins une des questions sur le texte expérimental (texte féministe). Enfin, nous avons supprimé les questionnaires interrompus avant la fin des questions de l'ASI, car ceux-ci ne nous permettaient aucune analyse.

Ces étapes ont conduit à 74 retraits, si bien que l'échantillon final compte 393 participants, dont 166 personnes en condition contrôle et 227 personnes en condition expérimentale.

L'âge moyen des participants est de 41,95 ans, assorti d'un écart-type de 17,8 ans. Ce qui signifie que près des deux tiers des répondants se situent dans l'intervalle [24,17 ; 59,73] ans (moyenne  $\pm$  1 ET), offrant une diversité générationnelle appréciable.

Concernant le genre, l'échantillon était composé de 250 femmes et 143 hommes, ce qui représente respectivement 63,4% et 36,4% de l'échantillon.

### **5.3. Procédure**

L'enquête était présentée comme portant sur « la mémoire, la formation d'impression et la perception de la société ». Toutes les consignes étaient fournies par écrit. Afin de réduire le biais de désirabilité sociale, nous avons délibérément choisi de ne pas dévoiler le véritable objet de l'étude aux participants pendant la passation. L'ensemble des informations leur a cependant été communiqué à la fin du questionnaire lors d'un débriefing écrit. Nous avons d'abord recueilli trois informations personnelles : l'âge, le genre et l'emploi. Si la personne était étudiante, nous lui demandions également de préciser sa filière.

#### **5.3.1. Conditions**

Les participants étaient informés qu'ils liraient « deux textes choisis au hasard parmi un ensemble de vingt », en précisant qu'ils devraient répondre à des questions concernant ces textes immédiatement après leur lecture, sans possibilité d'y revenir. En réalité, la répartition était déterminée selon les conditions que nous souhaitions étudier.

Le premier texte variait selon la condition expérimentale à laquelle les participants étaient assignés :

- *Condition neutre (contrôle)* : Un texte descriptif portant sur le poisson-lapin, accompagné d'explications diverses et d'un graphique illustrant l'augmentation de sa population en Méditerranée. (Annexe B)
- *Condition féministe (« Le changement arrive »)* : Un texte affirmant que l'égalité entre hommes et femmes progresse significativement dans les postes de management et dans les domaines STEM (Sciences, Technologie, Ingénierie/Engineering et Mathématiques), indiquant même que l'égalité complète pourrait être atteinte d'ici 2035. Un graphique venait également illustrer ces affirmations. (Annexe C)

Le deuxième texte (Annexe D) était identique pour l'ensemble des participants et traitait du noisetier. Ce texte servait de « manipulation check » et de distracteur, visant à masquer le véritable objectif de l'étude afin de limiter les biais liés à la prise de conscience du but réel de la recherche, tout en permettant de vérifier que les participants avaient lu le texte avec attention.

Après la lecture des deux textes, les participants devaient compléter une série de six affirmations à trous (Annexe E), trois portant sur chacun des textes présentés. Nous avons choisi ce format d'affirmations à compléter afin de mobiliser le rappel en mémoire plutôt que la simple reconnaissance. Ces questions visaient à vérifier que les participants avaient effectivement lu attentivement les textes proposés.

### 5.3.2. Évaluation du sexisme ambivalent

Nous avons indiqué aux participants que l'étude abordait différentes questions de société, et qu'un programme informatique allait sélectionner une thématique de manière aléatoire parmi un pool de 20 thématiques. En réalité, tous les participants étaient orientés vers le même questionnaire : l'Échelle du Sexisme Ambivalent (Annexe F).

Cet instrument, élaboré initialement par Glick et Fiske (1996) sous le nom d'Ambivalent Sexism Inventory (ASI), a été traduit et validé en français par Dardenne et al. (2006). Il constitue un outil psychométrique rigoureux permettant de mesurer deux composantes complémentaires du sexisme : le sexisme hostile et le sexisme bienveillant.

L'échelle comporte 22 affirmations, réparties équitablement entre les deux dimensions (11 items pour le sexisme hostile et 11 pour le sexisme bienveillant). Les participants sont invités à indiquer leur degré d'accord pour chaque proposition à l'aide d'une échelle de Likert en six points, allant de 0 (« Pas du tout d'accord ») à 5 (« Tout à fait d'accord »). Cette méthode permet d'obtenir une évaluation nuancée des attitudes sexistes.

L'ASI a été validée sur de larges échantillons diversifiés, totalisant plus d'un millier de participants, et présente des qualités psychométriques solides : validité structurelle et prédictive satisfaisante, ainsi qu'une validité convergente et discriminante robuste vis-à-vis d'autres instruments mesurant des concepts connexes (Dardenne et al., 2006). Elle permet ainsi d'estimer de manière fiable l'idéologie sexiste des répondants et de situer leur positionnement sur le continuum du sexisme ambivalent.

### 5.3.3. Évaluation des stéréotypes de genre

Pour cette partie, nous avons expliqué aux participants que nous passions désormais à la partie « formation d'impression », précisant que les deux groupes sociaux qui leur sont présentés seraient choisis aléatoirement par un programme informatique parmi dix groupes possibles. En réalité, tous les participants répondaient systématiquement à deux questionnaires, portant respectivement sur le groupe social des femmes et un second sur le groupe social des hommes.

Afin d'évaluer ces impressions, nous avons utilisé une échelle (Annexe G) élaborée à partir du modèle du contenu des stéréotypes (SCM), tel que défini par Fiske (2018). Ce modèle distingue deux dimensions fondamentales dans la perception des groupes sociaux : la chaleur et la compétence. Nous avons sélectionné, conformément à l'article de Fiske (2018), 12 adjectifs au total, répartis équitablement sur ces deux dimensions, soit 6 pour la chaleur (chaleureux, digne de confiance, amical, honnête, aimable, sincère) et 6 pour la compétence (compétent, intelligent, doué, efficace, assertif, confiant en lui-même). Les 12 adjectifs, initialement en anglais, ont été traduits en français selon une procédure de consensus : trois étudiantes ont proposé indépendamment une traduction de chaque item, puis une mise en commun a été réalisée avec la promotrice afin d'aboutir à une version convergente et sémantiquement cohérente.

Nous avons choisi de nous appuyer sur le modèle à deux dimensions proposé par Fiske (2018), sans intégrer les dimensions supplémentaires suggérées par Yzerbyt et al., (2025), dans la mesure où l'article proposant cette extension n'était pas encore publié au moment de l'élaboration de notre protocole expérimental. Par conséquent, notre mesure se limite aux deux dimensions fondamentales du Stereotype Content Model (chaleur et compétence), qui restent largement utilisées et théoriquement robustes dans la littérature.

Pour chaque adjectif proposé, les participants devaient indiquer leur niveau d'accord sur une échelle de Likert en sept points, allant de 1 (« Pas du tout d'accord ») à 7 (« Tout à fait d'accord »). Cette échelle a été administrée à deux reprises : une fois concernant le groupe des femmes et une fois concernant le groupe des hommes. Dans le cadre précis de ce mémoire, nous nous sommes uniquement intéressés aux résultats relatifs aux stéréotypes associés aux hommes, tandis que les données portant sur les femmes étaient utilisées par d'autres étudiantes dans leurs travaux respectifs.

Après avoir recueilli les évaluations relatives aux groupes Hommes et Femmes, nous avons également administré l'échelle du Stereotype Content Model (SCM) pour quatre portraits individuels : une femme stéréotypique, une femme contre-stéréotypique, un homme stéréotypique, un homme contre-stéréotypique (Annexe H). Ces descriptions ont été construites à partir des textes de Prentice et al. (2002) et He et al. (2019) et comportaient le même nombre de mots afin d'assurer la comparabilité et la fiabilité de notre étude. Bien que cette démarche dépasse le cadre strict de ce mémoire (et ne sera donc pas utilisé ici), elle offre des indicateurs directement exploitables pour le Service de psychologie sociale.

Afin de neutraliser au maximum les biais liés à l'ordre de présentation (effets de primauté, de récence ou de fatigue), nous avons contrebalancé aléatoirement à la fois la séquence des groupes (hommes → femmes / femmes → hommes) et l'ordre d'apparition des quatre portraits individuels à l'intérieur de chaque séquence. Ce dispositif visait à faire en sorte que d'éventuelles variations dans les jugements reflètent les caractéristiques des profils évalués plutôt que leur position dans la série. Toutefois, un tel contrebalancement, bien qu'utile, ne suffit pas toujours à éliminer complètement les effets d'ordre.

## 5.4. Stratégie d'analyse

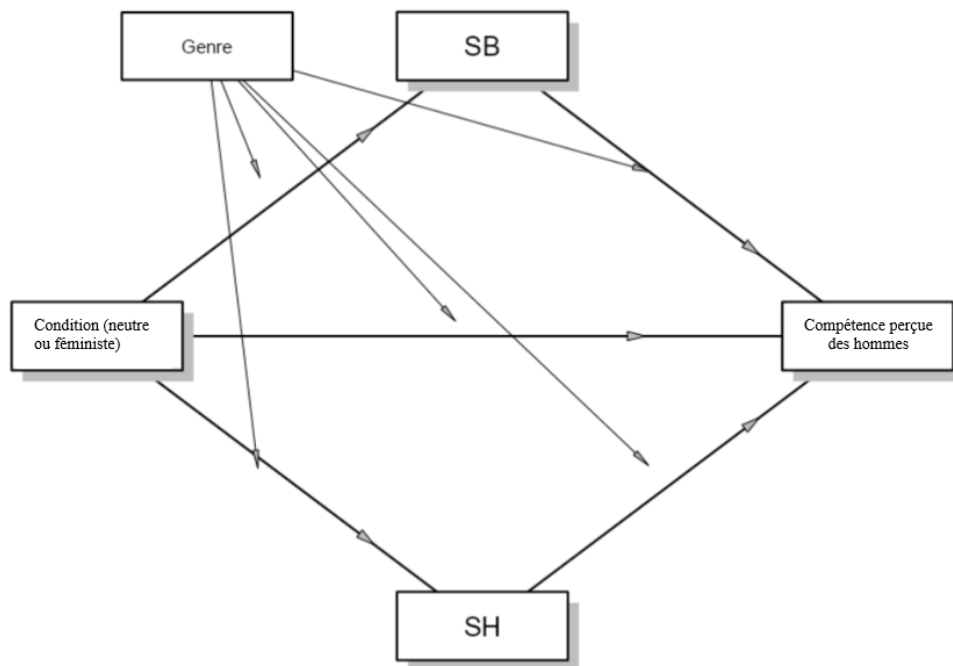
Avant toute analyse, nous avons décidé d'évaluer la fiabilité de nos échelles à partir des données obtenues (Annexe I). Les deux sous-échelles du sexisme ambivalent (sexisme hostile, sexisme bienveillant) présentent toutes une cohérence interne satisfaisante à excellente : le sexisme hostile (SH) affiche un  $\alpha = .915$  et un  $\omega = .916$ , témoignant d'une fiabilité très haute et le sexisme bienveillant (SB) atteint un niveau solide avec  $\alpha = .883$  et  $\omega = .885$ , suffisant pour la recherche. Pour le groupe des hommes, les deux sous-échelles du SCM montrent une très bonne fidélité : la dimension Compétence ( $\alpha = .855$ ;  $\omega = .871$ ) présente une cohérence interne élevée indiquant que les items évaluent de manière homogène la compétence perçue, tandis que la dimension Chaleur ( $\alpha = .884$ ;  $\omega = .885$ ) atteint également un bon niveau de cohérence interne, sans items problématiques. Sur cette base, nous avons construit les variables en agrégeant les items de chaque sous-échelle par leur moyenne.

Toutes les analyses ont été réalisées avec Jamovi 2.3.28. à l'aide de GAMLj pour les ANOVA et de jAMM/medmod pour les médiations.

Pour répondre à notre première question de recherche qui concerne l'impact du discours féministe sur le sexisme ambivalent, nous avons conduit des analyses de variance factorielles 2 (condition : neutre vs féministe)  $\times$  2 (genre : hommes vs femmes). Deux ANOVA distinctes ont été réalisées : l'une sur le sexisme hostile (SH), l'autre sur le sexisme bienveillant (SB), afin d'estimer les effets principaux de la condition et du genre ainsi que leur interaction sur chacun des deux scores.

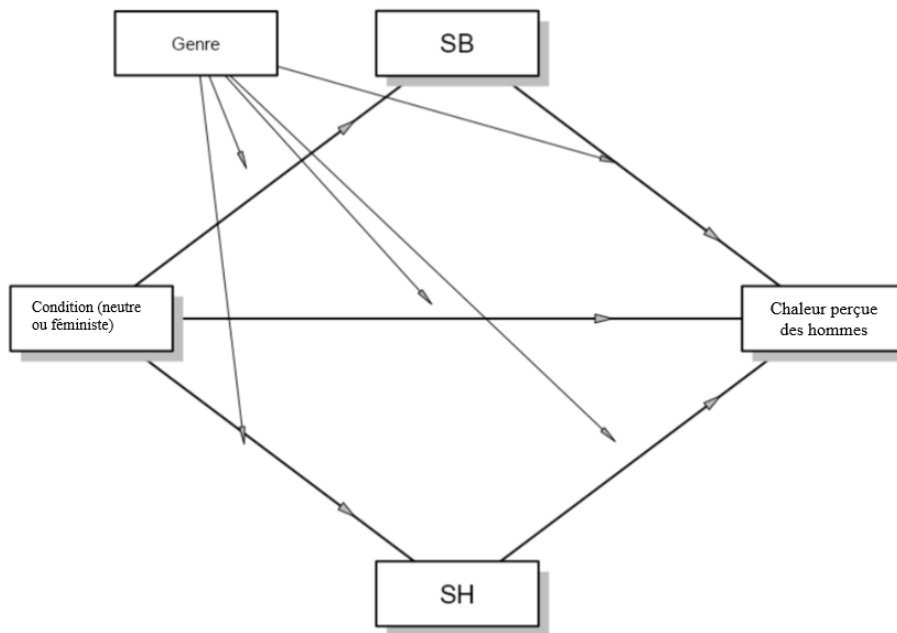
Pour la seconde question, concernant l'impact du discours féministe sur les stéréotypes envers les hommes, nous avons estimé trois modèles de médiation modérée évaluant dans quelle mesure la condition (neutre / féministe) influence : (1) la compétence attribuée aux hommes, (2) la chaleur attribuée aux hommes et (3) la différence Compétence-Chaleur attribuée aux hommes, à la fois directement et indirectement via l'adhésion au sexisme hostile (SH) et au sexisme bienveillant (SB), en fonction du genre du participant. En d'autres termes, dans chaque modèle, la variable indépendante était la condition (texte neutre = 0, texte féministe = 1), les médiateurs étaient le SH et le SB, le modérateur était le genre du participant (*homme* = 1, *femme* = 2), et seule la variable dépendante changeait d'un modèle à l'autre.

Cette structure, illustrée dans les diagrammes en figure 3.1, 3.2. et 3.3., présente deux avantages majeurs : elle restaure l'interprétabilité ; et elle place au centre de l'analyse l'influence de l'adhésion à l'idéologie sexiste sur les stéréotypes à l'égard des hommes.



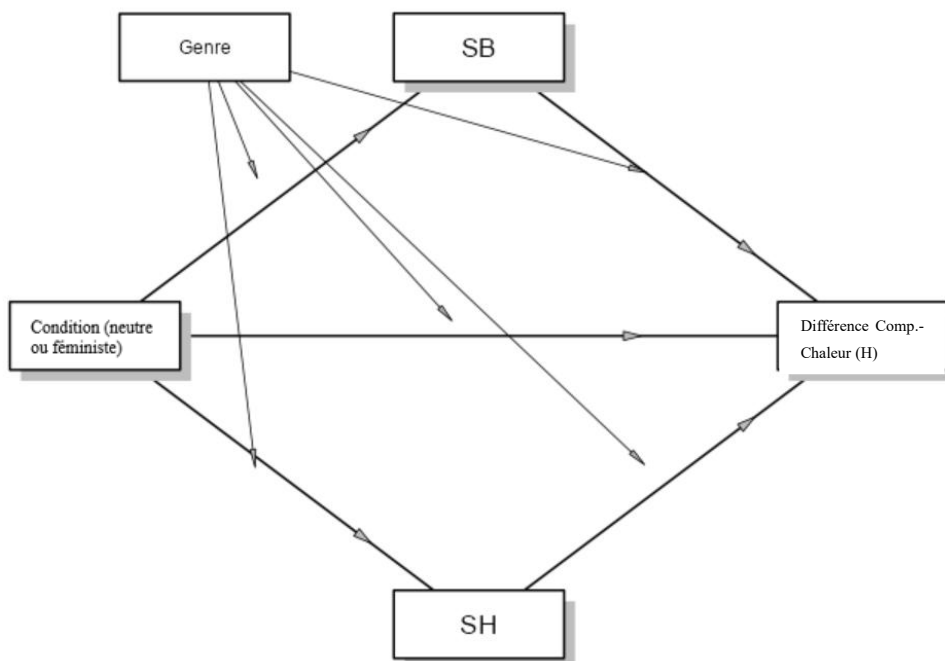
**Fig. 3.1 Modèle de médiation modérée - Compétence**

Diagramme illustrant l'influence de la condition expérimentale (lecture d'un texte neutre, texte féministe) sur la perception de compétence du groupe des hommes, médiée par le sexisme bienveillant (SB) et hostile (SH) et modérée par le genre du participant.



**Fig. 3.2 Modèle de médiation modérée - Chaleur**

Diagramme illustrant l'influence de la condition expérimentale (lecture d'un texte neutre, texte féministe) sur la perception de chaleur du groupe des hommes, médiée par le sexisme bienveillant (SB) et hostile (SH) et modérée par le genre du participant.



**Fig. 3.3 Modèle de médiation modérée – Différence Compétence/Chaleur**

Diagramme illustrant l'influence de la condition expérimentale (lecture d'un texte neutre, texte féministe) sur la différence Compétence-Chaleur du groupe des hommes, médiée par le sexisme bienveillant (SB) et hostile (SH) et modérée par le genre du participant.

## **6. Résultats**

Avant l'examen détaillé des résultats, il convient de rappeler que l'analyse présentée est de nature exploratoire. Elle a pour objectif principal d'observer et de décrire les phénomènes étudiés, ainsi que de faire émerger des pistes de compréhension, plutôt que de tester formellement des hypothèses. Les constats doivent donc être interprétés avec prudence et considérés comme des indications pour de futures investigations.

### **6.1. Analyses préliminaires/descriptives**

Dans l'échantillon, l'adhésion à l'idéologie sexiste se caractérise par une moyenne de 2.54 (ET = 1.09) pour le sexisme hostile (SH) et de 2.42 (ET = 1.04) pour le sexisme bienveillant (SB), sur l'ASI allant de 0 à 5.

Concernant la perception du groupe des hommes, les participants leur attribuent une chaleur moyenne de 4.27 (ET= 0.91) et une compétence moyenne de 4.68 (ET= 0.88), sur le SCM allant de 1 à 7. L'ensemble des statistiques descriptives figure au Tableau 1.

	N	Moyenne	Ecart-type
Age	391	41.95	17.78
SH	392	2.54	1.09
SB	392	2.42	1.04
Chaleur (H)	391	4.27	0.91
Compétence (H)	391	4.68	0.88
Diff Compétence-chaleur (H)	391	0.41	0.72

**Tableau 1. Statistiques descriptives (N, Moyenne, Écart-type)** des variables sociodémographiques, des indices de sexisme hostile et bienveillant (global et sous-dimensions), et des jugements de chaleur et compétence attribués au groupe des hommes

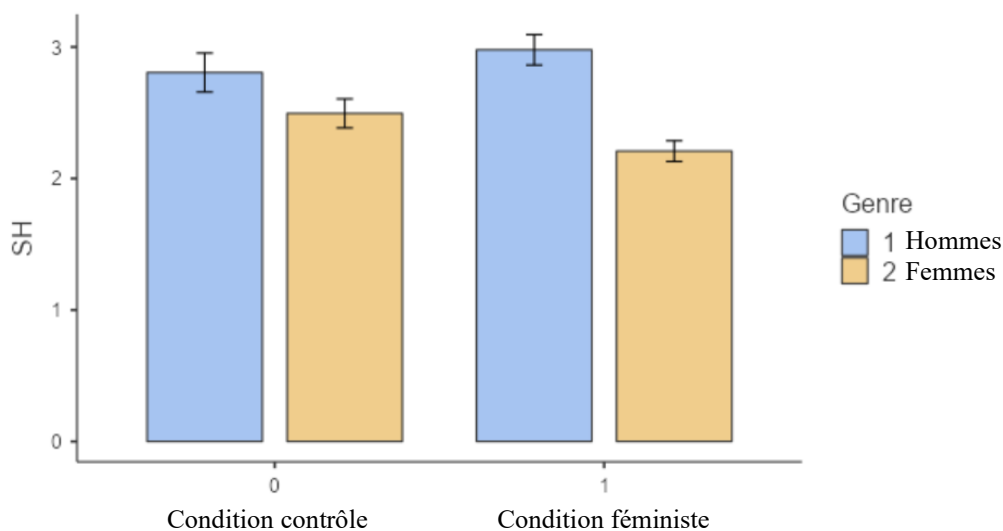


## 6.2. Statistiques inférentielles

### 6.2.1. L'impact du discours féministe sur le sexisme

#### 6.2.1.1. L'impact du discours féministe sur le sexisme hostile

Les résultats de l'analyse de variance (Tableau 2) expliquant le sexisme hostile par la condition, le genre et l'interaction entre ces deux facteurs montrent que le modèle prédit significativement le sexisme hostile ( $F[3,388] = 10.86, p < .001$ ). L'effet principal du genre est significatif ( $F[1,388] = 23.20, p < .001$ ) : les hommes montrent un score de sexisme hostile significativement supérieur à celui des femmes. L'interaction entre la condition et le genre est également significative ( $F[1,388] = 4.19, p = .041$ ). Plus précisément, ainsi que l'illustre le graphique 1, on peut observer que la différence de sexisme hostile entre hommes ( $M = 2.81, ET = 1.13$ ) et femmes ( $M = 2.49, ET = 1.15$ ) observée en condition contrôle, s'accroît en condition féministe ( $M = 2.98, ET = 1.07$  chez les hommes et  $M = 2.21, ET = 0.93$  chez les femmes) (Voir Annexe J pour l'ensemble des valeurs par cellule). Comme l'indique le Tableau 3, la différence de sexisme hostile entre les hommes et les femmes en condition contrôle n'est pas significative, tandis qu'elle l'est en condition expérimentale ( $t[388] = 5.32, p_{\text{Tuckey}} < .001$ ).



**Graphique 1.** Sexisme hostile (SH) moyen sur l'ASI (0 à 5) en fonction de la condition (contrôle / féministe) et du genre (hommes / femmes)

## ANOVA - SH

	Somme des carrés	ddl	Carrés moyens	F	p
Modèle général	30.709	3	10.236	10.856	< .001*
Condition contrôle/féministe	0.285	1	0.285	0.257	0.613
Genre	25.766	1	25.766	23.195	< .001*
Condition * Genre	4.658	1	4.658	4.194	0.041*
Résidus	431.008	388	1.111		

**Tableau 2 : Résultats de l'ANOVA factorielle 2 (condition : neutre / féministe) × 2 (genre : hommes / femmes) sur le sexisme hostile**

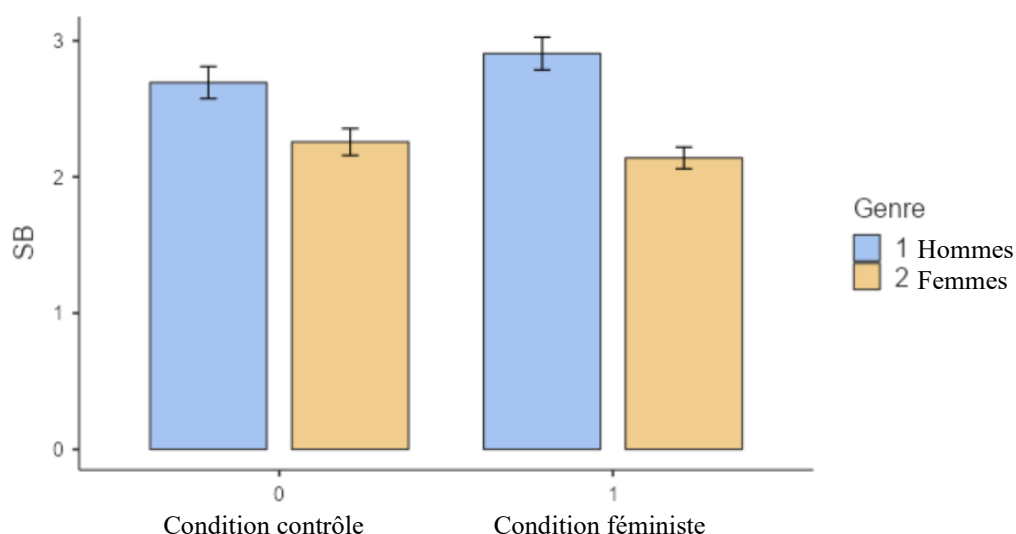
Comparaisons post hoc - Condition neutre / féministe \* Genre

Comparaison												Intervalle de confiance à 95%	
Condition	Genre	Condition	Genre	Différence moyenne	Erreur standard	ddl	t	p <sub>tukey</sub>	p <sub>bonferroni</sub>	d <sub>Cohen</sub>	de	Borne inf	Supérieur
0	1	-	0	2	0.311	0.172	388	1.811	0.270	0.426	0.295	-0.0260	0.616
		-	1	1	-0.173	0.180	388	-0.964	0.770	1.000	-0.164	-0.4992	0.171
		-	1	2	0.597	0.164	388	3.634	0.002	0.002	0.567	0.2575	0.876
	2	-	1	1	-0.484	0.153	388	-3.165	0.009	0.010	0.459	0.1720	0.746
		-	1	2	0.287	0.135	388	2.127	0.146	0.204	0.272	0.0199	0.524
1	1	-	1	2	0.770	0.145	388	5.323	< .001*	< .001	0.731	0.4560	1.006

**Tableau 3 : comparaisons post hoc de l'interaction Condition (neutre / féministe) × Genre (H/F) pour le sexisme hostile**

### 6.2.1.2. L'impact du discours féministe sur le sexisme bienveillant

Les résultats de l'analyse de variance (Tableau 4) expliquant le sexisme bienveillant par la condition, le genre et l'interaction entre ces deux facteurs montrent que le modèle prédit significativement le sexisme bienveillant ( $F[3,388] = 12.89, p < .001$ ). Ce modèle met en évidence un effet principal du Genre ( $F[1,388] = 32.15, p < .001$ ) : les hommes montrent un score de sexisme bienveillant significativement supérieur à celui des femmes (Voir Annexe J pour l'ensemble des valeurs par cellule). Les comparaisons post hoc, présentées en tableau 5, confirment un écart Hommes–Femmes significatif en condition neutre ( $t[388] = 2.69 ; p_{\text{Tukey}} = .037$ ) et en condition féministe ( $t[388] = 5.61 ; p_{\text{Tukey}} < .001$ ). Plus précisément, comme l'illustre le graphique 2, on peut observer que la différence de sexisme hostile entre homme ( $M = 2.69, ET = 0.90$ ) et femmes ( $M = 2.26, ET = 1.03$ ) observée en condition contrôle, est également présente en condition féministe ( $M = 2.91, ET = 1.11$  chez les hommes et  $M = 2.14, ET = 0.94$  chez les femmes) (Voir Annexe J).



**Graphique 2.** Sexisme bienveillant (SB) moyen sur l'ASI (0 à 5) en fonction de la condition (contrôle / féministe) et du genre (hommes / femmes)

## ANOVA - SB

	Somme des carrés	ddl	Carrés moyens	F	p
Modèle général	34.500	3	11.500	12.894	< .001*
Condition contrôle/féministe	0.202	1	0.202	0.203	0.652
Genre	31.889	1	31.889	32.145	< .001*
Condition * Genre	2.409	1	2.409	2.428	0.120
Résidus	384.920	388	0.992		

**Tableau 4 : Résultats de l'ANOVA factorielle 2 (condition : neutre / féministe) × 2 (genre : hommes / femmes) sur le sexisme bienveillant**

## Comparaisons post hoc - Condition neutre / féministe \* Genre

Comparaison												Intervalle de confiance à 95%	
Condition	Genre	Condition	Genre	Différence moyenne	Erreur standard	ddl	t	ptukey	pbonferroni	d Cohen	de	Borne inf	Supérieur
0	1	-	0	2	0.436	0.162	388	2.689	0.037*	0.045	0.438	0.116	0.759
		-	1	1	-0.213	0.170	388	-1.256	0.591	1.000	-0.214	-0.549	0.121
		-	1	2	0.554	0.155	388	3.563	0.002	0.002	0.556	0.247	0.865
	2	-	1	1	-0.649	0.144	388	-4.495	< .001	< .001	0.652	0.363	0.941
		-	1	2	0.117	0.127	388	0.922	0.793	1.000	0.118	-0.134	0.369
1	1	-	1	2	0.767	0.137	388	5.605	< .001*	< .001	0.770	0.494	1.045

**Tableau 5 : comparaisons post hoc de l'interaction Condition (neutre / féministe) × Genre (H/F) pour le sexisme bienveillant**

### 6.2.1.3. Relation entre sexisme hostile et sexisme bienveillant

Le sexisme hostile (SH) et le sexisme bienveillant (SB) présentent une corrélation modérée,  $r(390) = .593$ ,  $p < .001$ . Autrement dit, des scores élevés sur l'une des dimensions tendent à s'accompagner de scores élevés sur l'autre (et réciproquement).

## 6.2.2. L'impact du discours féministe sur les stéréotypes de genre envers les hommes

### 6.2.2.1. L'impact du discours féministe sur la chaleur attribuée aux hommes

Le Tableau 6 indique une modulation significative de l'impact de condition expérimentale sur le sexisme hostile ( $b = -0.46$ ,  $SE = 0.22$ ,  $[0.90 ; 0.02]$ ,  $z = 2.06$ ,  $p = .040$ ).

Moderation effects (interactions)

Moderator	Interaction	Estimate	SE	Lower	Upper	$\beta$	z	p
	'Condition' : Genre $\Rightarrow$ SB	-0.34351	0.211	-0.758	0.0706	-0.0826	-1.6256	0.104
	'Condition' : Genre $\Rightarrow$ SH	-0.46049	0.224	-0.899	0.0216	-0.1053	-2.0563	0.040*
	'Condition' : Genre $\Rightarrow$ GroupH_warmth	-0.27233	0.191	-0.646	0.1017	-0.0751	-1.4270	0.154
	Genre:SB $\Rightarrow$ GroupH_warmth	-0.04226	0.109	-0.257	0.1721	-0.0608	-0.3864	0.699
	Genre:SH $\Rightarrow$ GroupH_warmth	-0.00959	0.103	-0.212	0.1926	-0.0145	-0.0929	0.926

**Tableau 6 : Effets d'interaction (Condition  $\times$  Genre) et modérations du Genre sur les relations Condition  $\rightarrow$  sexisme (SB, SH) et sur la chaleur attribuée au groupe des hommes : coefficients d'estimation, erreurs standards, intervalles de confiance 95 %,  $\beta$ , z et p**

Le Tableau 7 montre par ailleurs que l'impact de la condition sur le sexisme hostile n'est significatif que chez les femmes ( $b = -0.29$ ,  $SE = 0.13$ ,  $[-0.55 ; -0.02]$ ,  $z = -2.14$ ,  $p = .033$ ) : leur score passe de  $M = 2.49$  ( $ET = 1.15$ ) en condition contrôle à  $M = 2.21$  ( $ET = 0.93$ ) en condition féministe (Annexe J). Aucun effet significatif correspondant n'est observé chez les hommes. Ainsi, l'exposition au texte féministe réduit le sexisme hostile des femmes. Aucun effet n'apparaît sur l'évaluation de la chaleur des hommes, quel que soit le sexe du participant.

## Conditional Mediation

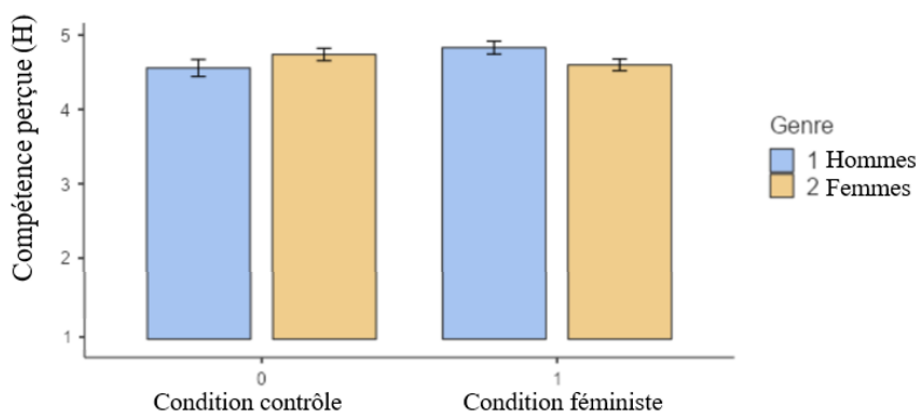
Moderator levels		95% C.I. (a)							
Genre	Type	Effect	Estimate	SE	Lower	Upper	$\beta$	z	p
Average	Indirect	Condition $\Rightarrow$ SB $\Rightarrow$ GroupH_warmth	-0.00267	0.00599	-0.0144	0.00906	-0.00146	-0.446	0.655
Average		Condition $\Rightarrow$ SH $\Rightarrow$ GroupH_warmth	-0.00412	0.00868	-0.0211	0.01289	-0.00225	-0.475	0.635
Average	Component	Condition $\Rightarrow$ SB	0.05429	0.10565	-0.1528	0.26136	0.02580	0.514	0.607
Average		SB $\Rightarrow$ GroupH_warmth	-0.04921	0.05468	-0.1564	0.05795	-0.05649	-0.900	0.368
Average		Condition $\Rightarrow$ SH	-0.05645	0.11197	-0.2759	0.16301	-0.02553	-0.504	0.614
Average		SH $\Rightarrow$ GroupH_warmth	0.07299	0.05159	-0.0281	0.17411	0.08805	1.415	0.157
Average	Direct	Condition $\Rightarrow$ GroupH_warmth	-0.03106	0.09542	-0.2181	0.15596	-0.01694	-0.326	0.745
Average	Total	Condition $\Rightarrow$ GroupH_warmth	-0.03312	0.09512	-0.2196	0.15331	-0.01807	-0.348	0.728
1	Indirect	Condition $\Rightarrow$ SB $\Rightarrow$ GroupH_warmth	-0.00635	0.01324	-0.0323	0.01960	-0.00346	-0.479	0.632
1		Condition $\Rightarrow$ SH $\Rightarrow$ GroupH_warmth	0.01352	0.01658	-0.0190	0.04601	0.00737	0.816	0.415
1	Component	Condition $\Rightarrow$ SB	0.22604	0.16913	-0.1054	0.55752	0.10743	1.337	0.181
1		SB $\Rightarrow$ GroupH_warmth	-0.02808	0.05468	-0.1353	0.07908	-0.03220	-0.514	0.608
1		Condition $\Rightarrow$ SH	0.17380	0.17924	-0.1775	0.52511	0.07860	0.970	0.332
1		SH $\Rightarrow$ GroupH_warmth	0.07779	0.05159	-0.0233	0.17891	0.09373	1.508	0.132
1	Direct	Condition $\Rightarrow$ GroupH_warmth	0.10510	0.15200	-0.1928	0.40302	0.05728	0.691	0.489
1	Total	Condition $\Rightarrow$ GroupH_warmth	0.11227	0.15226	-0.1862	0.41071	0.06125	0.737	0.461
2	Indirect	Condition $\Rightarrow$ SB $\Rightarrow$ GroupH_warmth	0.00826	0.01098	-0.0133	0.02979	0.00450	0.752	0.452
2		Condition $\Rightarrow$ SH $\Rightarrow$ GroupH_warmth	-0.01955	0.01740	-0.0536	0.01454	-0.01066	-1.124	0.261
2	Component	Condition $\Rightarrow$ SB	-0.11747	0.12668	-0.3657	0.13082	-0.05583	-0.927	0.354
2		SB $\Rightarrow$ GroupH_warmth	-0.07033	0.05468	-0.1775	0.03684	-0.08070	-1.286	0.198
2		Condition $\Rightarrow$ SH	-0.28670	0.13425	-0.5498	-0.02357	-0.12966	-2.136	0.033*
2		SH $\Rightarrow$ GroupH_warmth	0.06819	0.05159	-0.0329	0.16931	0.08222	1.322	0.186
2	Direct	Condition $\Rightarrow$ GroupH_warmth	-0.16723	0.11425	-0.3912	0.05671	-0.09119	-1.464	0.143
2	Total	Condition $\Rightarrow$ GroupH_warmth	-0.17852	0.11405	-0.4020	0.04501	-0.09739	-1.565	0.118

**Tableau 7 : Analyse de médiation modérée de l'effet de la condition expérimentale (texte neutre / texte féministe) sur la chaleur attribuée au groupe des hommes :** décomposition des effets directs, indirects (via sexisme bienveillant – SB et sexisme hostile – SH), composés et totaux, séparément pour les répondants hommes (Genre = 1) et femmes (Genre = 2), avec estimations, erreurs standards, intervalles de confiance 95 %, coefficients  $\beta$ , z et p

### 6.2.2.2. L'impact du discours féministe sur la compétence attribuée aux hommes

Le tableau 8 indique de nouveau une modulation significative de l'impact de condition sur le sexisme hostile ( $b = -0.46$ ,  $SE = 0.22$ ,  $[-0.90 ; -0.02]$ ,  $z = -2.06$ ,  $p = .040$ ).

L'impact de la condition sur l'évaluation de la compétence des hommes est lui aussi modéré par le genre ( $b = -0.39$ ,  $SE = 0.19$ ,  $[-0.75 ; -0.02]$ ,  $z = -2.07$ ,  $p = .038$ ). Plus précisément, comme l'illustre le graphique 3, la compétence attribuée aux hommes augmente en condition féministe chez les hommes (neutre :  $M = 4.56$ ,  $ET = 0.87$  ; féministe :  $M = 4.83$ ,  $ET = 0.80$ ), tandis qu'elle diminue en condition féministe chez les femmes (neutre :  $M = 4.74$ ,  $ET = 0.87$  ; féministe :  $M = 4.60$ ,  $ET = 0.94$ ) (Annexe J).



**Graphique 3.** Compétence perçue des hommes sur le SCM (1 à 7) selon la condition (contrôle / féministe) et le genre (hommes / femmes)

Moderation effects (interactions)

Moderator	Interaction	Estimate	SE	Lower	Upper	$\beta$	z	p
	`Condition `:Genre $\Rightarrow$ SB	-0.3435	0.211	-0.758	0.0706	-0.0826	-1.626	0.104
	`Condition `:Genre $\Rightarrow$ SH	-0.4605	0.224	-0.899	0.0216	-0.1053	-2.056	0.040*
	`Condition `:Genre $\Rightarrow$ GroupH_competence	-0.3871	0.187	-0.753	0.0210	-0.1097	-2.073	0.038*
	Genre:SB $\Rightarrow$ GroupH_competence	-0.0344	0.107	-0.244	0.1753	-0.0509	-0.322	0.748
	Genre:SH $\Rightarrow$ GroupH_competence	-0.0554	0.101	-0.253	0.1425	-0.0858	-0.548	0.583

**Tableau 8. :** Effets d'interaction (Condition  $\times$  Genre) et modérations du Genre sur les relations Condition  $\rightarrow$  sexisme (SB, SH) et sur la compétence attribuée au groupe des hommes : coefficients d'estimation, erreurs standards, intervalles de confiance 95 %,  $\beta$ , z et p

Le tableau 9 indique que, tous genres confondus, le sexisme bienveillant impacte positivement l'évaluation de la compétence des hommes ( $b = 0.12$ ,  $SE = 0.05$ ,  $[0.01 ; 0.22]$ ,  $z = 2.18$ ,  $p = .029$ ) : plus on est haut en sexisme bienveillant, plus on juge les hommes compétents. Cet effet est significatif chez les hommes ( $b = 0.13$ ,  $SE = 0.05$ ,  $[0.03 ; 0.24]$ ,  $z = 2.51$ ,  $p = .012$ ) et approche de la significativité chez les femmes ( $b = 0.10$ ,  $SE = 0.05$ ,  $[-0.01 ; 0.20]$ ,  $z = 1.90$ ,  $p = .062$ ).

De surcroît, chez les hommes, on observe que l'effet total de la condition sur la perception de compétence approche de la significativité ( $b = 0.27$ ,  $SE = 0.15$ ,  $[-0.02 ; 0.57]$ ,  $z = 1.83$ ,  $p = .067$ ) : les hommes ont tendance à juger leur groupe plus compétent en condition expérimentale. De fait, la compétence attribuée aux hommes passe chez les hommes de  $M = 4.56$  ( $ET = 0.87$ ) en condition neutre à  $M = 4.83$  ( $ET = 0.80$ ) en condition féministe (Annexe J).

Enfin, chez les femmes, on retrouve l'effet négatif de la condition expérimentale sur le sexisme hostile ( $b = -0.29$ ,  $SE = 0.13$ ,  $[-0.55 ; -0.02]$ ,  $z = -2.14$ ,  $p = .033$ ) : chez les femmes, le sexisme hostile passe de  $M = 2.49$  ( $ET = 1.15$ ) en condition neutre à  $M = 2.21$  ( $ET = 0.93$ ) en condition féministe.



## Conditional Mediation

Moderator levels		Effect	Estimate	SE	95% C.I. (a)		$\beta$	z	p
Genre	Type				Lower	Upper			
Average	Indirect	Condition $\Rightarrow$ SB $\Rightarrow$ GroupH_competence	0.00635	0.01269	-0.01852	0.03121	0.00356	0.5001	0.617
Average		Condition $\Rightarrow$ SH $\Rightarrow$ GroupH_competence	0.00150	0.00411	-0.00657	0.00956	8.38e-4	0.3635	0.716
Average	Component	Condition $\Rightarrow$ SB	0.05428	0.10565	-0.15279	0.26136	0.02580	0.5138	0.607
Average		SB $\Rightarrow$ GroupH_competence	0.11689	0.05351	0.01201	0.22177	0.13780	2.1845	0.029*
Average		Condition $\Rightarrow$ SH	-0.05645	0.11197	-0.27592	0.16301	-0.02553	-0.5042	0.614
Average		SH $\Rightarrow$ GroupH_competence	-0.02649	0.05049	-0.12545	0.07247	-0.03281	-0.5246	0.600
Average	Direct	Condition $\Rightarrow$ GroupH_competence	0.04981	0.09338	-0.13321	0.23284	0.02791	0.5334	0.594
Average	Total	Condition $\Rightarrow$ GroupH_competence	0.06699	0.09348	-0.11623	0.25020	0.03757	0.7166	0.474
1	Indirect	Condition $\Rightarrow$ SB $\Rightarrow$ GroupH_competence	0.03031	0.02570	-0.02007	0.08069	0.01688	1.1793	0.238
1		Condition $\Rightarrow$ SH $\Rightarrow$ GroupH_competence	2.09e-4	0.00878	-0.01700	0.01741	1.16e-4	0.0238	0.981
1	Component	Condition $\Rightarrow$ SB	0.22604	0.16913	-0.10544	0.55752	0.10742	1.3365	0.181
1		SB $\Rightarrow$ GroupH_competence	0.13410	0.05351	0.02922	0.23898	0.15710	2.5061	0.012*
1		Condition $\Rightarrow$ SH	0.17380	0.17924	-0.17751	0.52511	0.07860	0.9696	0.332
1		SH $\Rightarrow$ GroupH_competence	0.00120	0.05049	-0.09776	0.10016	0.00148	0.0238	0.981
1	Direct	Condition $\Rightarrow$ GroupH_competence	0.24335	0.14875	-0.04820	0.53490	0.13549	1.6360	0.102
1	Total	Condition $\Rightarrow$ GroupH_competence	0.27388	0.14964	-0.01941	0.56717	0.15360	1.8302	0.067 <sup>†</sup>
2	Indirect	Condition $\Rightarrow$ SB $\Rightarrow$ GroupH_competence	-0.01171	0.01411	-0.03935	0.01594	-0.00657	-0.8301	0.406
2		Condition $\Rightarrow$ SH $\Rightarrow$ GroupH_competence	0.01553	0.01620	-0.01622	0.04728	0.00872	0.9586	0.338
2	Component	Condition $\Rightarrow$ SB	-0.11747	0.12668	-0.36575	0.13082	-0.05583	-0.9273	0.354
2		SB $\Rightarrow$ GroupH_competence	0.09968	0.05351	-0.00520	0.20456	0.11774	1.8628	0.062 <sup>†</sup>
2		Condition $\Rightarrow$ SH	-0.28670	0.13425	-0.54983	-0.02356	-0.12966	-2.1355	0.033*
2		SH $\Rightarrow$ GroupH_competence	-0.05417	0.05049	-0.15313	0.04479	-0.06723	-1.0728	0.283
2	Direct	Condition $\Rightarrow$ GroupH_competence	-0.14373	0.11181	-0.36288	0.07542	-0.08068	-1.2854	0.199
2	Total	Condition $\Rightarrow$ GroupH_competence	-0.13991	0.11208	-0.35958	0.07977	-0.07846	-1.2483	0.212

**Tableau 9 : Analyse de médiation modérée de l'effet de la condition expérimentale (texte neutre / texte féministe) sur la compétence attribuée au groupe des hommes :** décomposition des effets directs, indirects (via sexisme bienveillant – SB et sexisme hostile – SH), composés et totaux, séparément pour les répondants hommes (Genre = 1) et femmes (Genre = 2), avec estimations, erreurs standards, intervalles de confiance 95 %, coefficients  $\beta$ , z et p

### 6.2.2.3. L'impact du discours féministe sur la différence Compétence-Chaleur attribuée aux hommes

Le tableau 10 indique de nouveau une modération significative de l'impact de condition sur le sexisme hostile ( $b = -0.46$ ,  $SE = 0.22$ ,  $[-0.90 ; -0.02]$ ,  $z = -2.06$ ,  $p = .040$ ).

Moderation effects (interactions)								
Moderator	Interaction	Estimate	SE	Lower	Upper	$\beta$	$z$	$p$
	`Condition` : Genre ⇒ SB	-0.34350	0.2113	-0.758	0.0707	-0.0826	-1.6256	0.104
	`Condition` : Genre ⇒ SH	-0.46050	0.2239	-0.899	0.0216	-0.1053	-2.0563	0.040*
	`Condition` : Genre ⇒ Dif_C-W_groupeH	-0.11475	0.1490	-0.407	0.1773	-0.0399	-0.7702	0.441
	Genre:SB ⇒ Dif_C-W_groupeH	0.00784	0.0854	-0.159	0.1752	0.0142	0.0918	0.927
	Genre:SH ⇒ Dif_C-W_groupeH	-0.04578	0.0806	-0.204	0.1121	-0.0871	-0.5683	0.570

**Tableau 10 : Effets d'interaction dans le modèle de médiation modérée portant sur l'écart compétence-chaleur attribué aux hommes :** coefficients d'estimation, erreurs standards, intervalles de confiance 95 %,  $\beta$ ,  $z$  et  $p$

Le tableau 11 indique que, tous genres confondus, le sexisme bienveillant et le sexisme hostile ont un effet opposé sur le score de différence de chaleur-compétence attribuées aux hommes. Le signe du bêta indique que le sexisme bienveillant a un effet positif sur ce score, indiquant que plus il est élevé, plus les hommes sont jugés plus compétents que chaleureux ( $b = 0.17$ ,  $SE = 0.04$ ,  $[0.08 ; 0.25]$ ,  $z = 3.89$ ,  $p < .001$ ). A contrario, le sexisme hostile a un effet négatif sur ce score ( $b = -0.10$ ,  $SE = 0.04$ ,  $[-0.18 ; -0.02]$ ,  $z = -2.47$ ,  $p = .014$ ), c'est-à-dire que plus le sexisme hostile est haut, moins les hommes sont jugés plus compétents que chaleureux. Ce pattern se retrouve tendanciel chez les participants hommes ( $SB : b = 0.16$ ,  $SE = 0.04$ ,  $[0.08 ; 0.25]$ ,  $z = 3.80$ ,  $p < .001$  ;  $SH : b = -0.08$ ,  $SE = 0.04$ ,  $[-0.16 ; 0]$ ,  $z = -1.90$ ,  $p = .057$ ) et significatif chez les participants femmes ( $SB : b = 0.17$ ,  $SE = 0.04$ ,  $[0.09 ; 0.25]$ ,  $z = 3.98$ ,  $p < .001$  ;  $SH : b = -0.12$ ,  $SE = 0.04$ ,  $[-0.20 ; -0.04]$ ,  $z = -3.04$ ,  $p = .002$ ).

De surcroît, chez les participants femmes, on retrouve l'effet de la condition sur le sexisme hostile ( $b = -0.29$ ,  $SE = 0.13$ ,  $[-0.55 ; -0.02]$ ,  $z = -2.14$ ,  $p = .033$ ) : le score de sexisme hostile passe de  $M = 2.49$  ( $ET = 1.15$ ) en condition neutre à  $M = 2.21$  ( $ET = 0.93$ ) en condition féministe (Annexe J).

Enfin, chez les participantes, l'effet indirect de la condition sur le score de différence de chaleur/compétence attribuée aux hommes via le sexisme hostile, approche de la significativité ( $b = 0.03$ ,  $SE = 0.02$ ,  $[0 ; 0.07]$ ,  $z = 1.75$ ,  $p = .081$ ). Ce pattern est cohérent avec l'idée suivante : en condition féministe, pour les femmes, le sexisme hostile diminue (voir tableaux 6, 8 et 10), or le sexisme hostile prédit négativement l'indice Compétence–Chaleur (tableau 11) ; la baisse du niveau de sexisme hostile tendrait donc à augmenter cet indice, c'est-à-dire à renforcer le profil stéréotypique masculin « plus compétent que chaleureux ».

## Conditional Mediation

Moderator levels		95% C.I. (a)							
Genre	Type	Effect	Estimate	SE	Lower	Upper	$\beta$	z	p
Average	Indirect	Condition $\Rightarrow$ SB $\Rightarrow$ Dif_C-W_groupeH	0.00902	0.0177	-0.02568	0.04371	0.00620	0.509	0.610
Average		Condition $\Rightarrow$ SH $\Rightarrow$ Dif_C-W_groupeH	0.00562	0.0114	-0.01667	0.02790	0.00386	0.494	0.621
Average	Component	Condition $\Rightarrow$ SB	0.05429	0.1057	-0.15279	0.26137	0.02580	0.514	0.607
Average		SB $\Rightarrow$ Dif_C-W_groupeH	0.16611	0.0427	0.08244	0.24977	0.24040	3.891	< .001*
Average		Condition $\Rightarrow$ SH	-0.05645	0.1120	-0.27591	0.16302	-0.02553	-0.504	0.614
Average		SH $\Rightarrow$ Dif_C-W_groupeH	-0.09948	0.0403	-0.17843	-0.02054	-0.15130	-2.470	0.014*
Average	Direct	Condition $\Rightarrow$ Dif_C-W_groupeH	0.08088	0.0745	-0.06513	0.22689	0.05563	1.086	0.278
Average	Total	Condition $\Rightarrow$ Dif_C-W_groupeH	0.10011	0.0755	-0.04789	0.24811	0.06886	1.326	0.185
1	Indirect	Condition $\Rightarrow$ SB $\Rightarrow$ Dif_C-W_groupeH	0.03666	0.0291	-0.02033	0.09365	0.02522	1.261	0.207
1		Condition $\Rightarrow$ SH $\Rightarrow$ Dif_C-W_groupeH	-0.01331	0.0154	-0.04351	0.01689	-0.00916	-0.864	0.388
1	Component	Condition $\Rightarrow$ SB	0.22603	0.1691	-0.10545	0.55751	0.10742	1.336	0.181
1		SB $\Rightarrow$ Dif_C-W_groupeH	0.16218	0.0427	0.07851	0.24585	0.23477	3.799	< .001*
1		Condition $\Rightarrow$ SH	0.17380	0.1792	-0.17751	0.52511	0.07860	0.970	0.332
1		SH $\Rightarrow$ Dif_C-W_groupeH	-0.07658	0.0403	-0.15553	0.00236	-0.11650	-1.901	0.057†
1	Direct	Condition $\Rightarrow$ Dif_C-W_groupeH	0.13825	0.1187	-0.09433	0.37084	0.09511	1.165	0.244
1	Total	Condition $\Rightarrow$ Dif_C-W_groupeH	0.16160	0.1209	-0.07531	0.39852	0.11116	1.337	0.181
2	Indirect	Condition $\Rightarrow$ SB $\Rightarrow$ Dif_C-W_groupeH	-0.01997	0.0221	-0.06331	0.02337	-0.01371	-0.903	0.366
2		Condition $\Rightarrow$ SH $\Rightarrow$ Dif_C-W_groupeH	0.03508	0.0201	-0.00427	0.07444	0.02408	1.747	0.081†
2	Component	Condition $\Rightarrow$ SB	-0.11746	0.1267	-0.36574	0.13082	-0.05582	-0.927	0.354
2		SB $\Rightarrow$ Dif_C-W_groupeH	0.17002	0.0427	0.08636	0.25369	0.24554	3.983	< .001*
2		Condition $\Rightarrow$ SH	-0.28670	0.1343	-0.54984	-0.02357	-0.12966	-2.136	0.033*
2		SH $\Rightarrow$ Dif_C-W_groupeH	-0.12237	0.0403	-0.20132	-0.04343	-0.18571	-3.038	0.002*
2	Direct	Condition $\Rightarrow$ Dif_C-W_groupeH	0.02351	0.0892	-0.15132	0.19834	0.01613	0.264	0.792
2	Total	Condition $\Rightarrow$ Dif_C-W_groupeH	0.03861	0.0905	-0.13884	0.21606	0.02656	0.426	0.670

**Tableau 11 : Médiation modérée de l'effet de la condition expérimentale (texte neutre / texte féministe) sur l'écart compétence-chaleur attribué aux hommes, via le sexisme bienveillant (SB) et hostile (SH), analysé séparément chez les hommes (Genre = 1) et les femmes (Genre = 2) : estimations, erreurs standards, IC 95 %,  $\beta$ , z et p**

## **7. Discussion**

### **7.1. Impact du discours féministe sur le sexisme**

#### **7.1.1. Impact sur le sexisme hostile**

Les résultats de l'ANOVA indiquent un effet principal du genre : les hommes adhèrent davantage au sexisme hostile que les femmes. Ils indiquent également une interaction Condition  $\times$  Genre : l'écart hommes-femmes en sexisme hostile s'accroît après la lecture du texte féministe (différence non significative en contrôle, mais significative en condition féministe). Des analyses d'effets simples montrent en outre que chez les femmes, le sexisme hostile est plus faible après la lecture du texte féministe que du texte neutre, tandis que chez les hommes aucune baisse correspondante n'est observée.

Au regard de notre première question de recherche, deux issues plausibles étaient envisagées : (a) une baisse du sexisme (hostile et bienveillant) sous l'effet d'un message pro-égalité (Becker & Swim, 2011, 2012 ; Brauer et al., 2012 ; Şahin & Yalcinkaya, 2020) et (b) des effets différenciés selon le genre (Tajfel & Turner, 1979, cité dans Autin, 2010 ; Domen et al., 2022). Les résultats confirment partiellement ces attentes : on observe bien une baisse du sexisme hostile chez les femmes, et l'écart hommes-femmes s'accroît du fait de l'absence de baisse chez les hommes.

Ce profil, qui conjugue baisse ciblée chez les femmes et stabilité chez les hommes, peut s'interpréter à la lumière des dynamiques identitaires. Chez les hommes, l'exposition à un message féministe peut activer une réaction défensive qui, à court terme, empêche la remise en question de l'adhésion à l'idéologie sexiste hostile, sans nécessairement se traduire par une hausse manifeste (Tajfel & Turner, 1979, cité dans Autin, 2010 ; Domen et al., 2022). Chez les femmes, le même message peut favoriser une prise de conscience des inégalités et s'accompagner d'une diminution de l'adhésion à l'idéologie sexiste hostile (Becker & Swim, 2011, 2012).

Sur le plan théorique, la question reste ouverte : la stabilité observée chez les hommes constitue-t-elle une forme de réaction au sexisme qui empêche la baisse plutôt que d'augmenter le sexisme hostile, ou bien une hausse apparaîtrait-elle avec d'autres cadrages ou à plus long terme ? Nos données immédiates ne permettent pas de trancher, mais elles montrent clairement que la trajectoire diffère de celle observée chez les femmes.

### 7.1.2. Impact sur le sexisme bienveillant

Les résultats de l'ANOVA montrent que le modèle global prédit significativement le sexisme bienveillant. Ils indiquent un effet principal du genre : les hommes adhèrent davantage au sexisme bienveillant que les femmes. Ils n'indiquent ni effet de condition, ni interaction Condition  $\times$  Genre ; l'écart hommes-femmes est significatif tant en contrôle qu'en condition féministe.

Les données de l'étude indiquent que la trajectoire du sexisme bienveillant diffère de celle observée pour le sexisme hostile chez les femmes. Au regard de notre première question de recherche, qui envisageait (a) une baisse du sexisme (hostile et bienveillant) après un message pro-égalité (Swim & Becker, 2011, 2012 ; Brauer et al., 2012 ; Şahin & Yalcinkaya, 2020) et (b) des effets différenciés selon le genre, les résultats révèlent une dissociation entre les deux composantes du sexisme ambivalent (Glick & Fiske, 2001). D'une part, le sexisme hostile varie bien selon la condition et le genre : il baisse chez les femmes exposées au texte féministe tout en restant stable chez les hommes. D'autre part, le sexisme bienveillant demeure inchangé, sans effet de condition ni interaction, et l'écart Hommes-Femmes persiste dans les deux conditions.

L'absence de changement significatif du sexisme bienveillant, malgré l'exposition au message féministe, pourrait témoigner de sa robustesse idéologique. Il convient cependant de ne pas surinterpréter cette stabilité : il se peut qu'une seule exposition, dans un cadre expérimental, soit insuffisante pour activer les mécanismes de remise en question nécessaires à sa diminution. Toutefois, nous proposons des hypothèses pouvant l'expliquer.

Cette stabilité du sexisme bienveillant face à une exposition isolée pourrait mettre en avant son rôle complémentaire dans le maintien des inégalités, surtout chez les femmes : quand le bâton (= sexisme hostile) perd de sa force, la carotte (= sexisme bienveillant) reste en place pour soutenir l'idéologie sexiste. Alors que chez les hommes, quand le bâton (=sexisme hostile) se maintient, la carotte (=sexisme bienveillant) continue d'agir de concert pour perpétuer la subordination malgré la façade de bienveillance.

L'absence d'effet sur le sexisme bienveillant malgré l'exposition au message, pourrait également s'expliquer à la lumière de la nature idéologique du sexisme bienveillant : présenté comme « positif » et socialement acceptable, il se révèle plus robuste et moins sensible à une exposition unique (Glick & Fiske, 1996 ; Dardenne et al., 2006 ; Barreto & Doyle, 2022). Dans

ce cadre, une diminution du sexisme bienveillant supposerait plutôt des interventions ciblées qui rendraient conjointement sa nocivité et sa prévalence saillantes (Becker & Swim, 2012), ou des contacts intergroupes de qualité avec des modèles féminins non traditionnels (Taschler & West, 2016)

Selon notre hypothèse (b) qui anticipait des effets différenciés selon le genre, nous observons en effet que le sexisme bienveillant est plus élevé chez les hommes, peu importe la condition. Plusieurs mécanismes théoriques pourraient éclairer cette différenciation du sexisme bienveillant entre hommes et femmes.

D’abord, le paternalisme protecteur, l’un des domaines du sexisme ambivalent, valorise les hommes dans un rôle de « gardien » et de soutien, en phase avec des normes traditionnelles de masculinité qui exaltent notamment la force et la protection (Glick & Fiske, 1996). En offrant aux hommes une « carotte » idéologique, cette forme de sexisme leur permet de réaffirmer leur puissance tout en conservant une façade positive, ce qui renforce leur adhésion.

Ensuite, le besoin de préserver une image sociale valorisante s’ancre dans les normes culturelles qui prescrivent aux hommes d’incarner avant tout le rôle de protecteur et de pourvoyeur (Prentice & Carranza, 2002 ; Halim & Ruble, 2010). Dès l’enfance, on apprend aux garçons que la virilité passe par la force et la responsabilité de protecteur, ce qui confère un prestige particulier à celui qui agit comme tel. Le paternalisme protecteur exploite cette attente en offrant aux hommes un mécanisme incitatif : il perpétue les rôles traditionnels sans recourir à l’agression ouverte, en leur permettant de consolider leur statut de leaders bienveillants, garantissant ainsi une image de groupe à la fois puissante et solidaire (Autin, 2010).

Cette dynamique s’appuie également sur la théorie de la justification du système, selon laquelle les membres du groupe dominant ont tout intérêt à recourir à des formes « positives » de sexisme pour légitimer leur position sans susciter d’opposition frontale (Jost & Banaji, 1994).

Du côté des femmes, indépendamment des mécanismes qui éclairent le niveau plus haut d’adhésion au sexisme bienveillant observé chez les hommes, un facteur propre pourrait rendre compte de leur niveau inférieur. De fait, en tant que cibles fréquentes du paternalisme « protecteur », les femmes en percevraient davantage la dimension condescendante et ses coûts, ce qui pourrait réduire leur endossement relatif (Glick & Fiske, 1996, 2001; Becker & Swim, 2012).

### 7.1.3. Quel lien entre sexisme hostile et sexisme bienveillant ?

Les résultats indiquent que le sexisme hostile et le sexisme bienveillant sont positivement corrélés dans l'échantillon ( $r = .593$ ,  $p < .001$ ) : plus les participants adhèrent au sexisme bienveillant, plus ils tendent à adhérer au sexisme hostile ; et inversement.

Cette corrélation entre le sexisme hostile et le sexisme bienveillant confirme la théorie du sexisme ambivalent de Glick & Fiske (1996) : « bâton » et « carotte » reposent sur un même socle idéologique, et tendent à coexister chez un même individu.

Selon nos hypothèses à notre première question, nous pensions qu'un message pro-égalité affaiblirait simultanément les deux registres, au moins chez les femmes.

Cependant, il convient de souligner que cette corrélation structurelle ne se traduit pas nécessairement en trajectoires parallèles d'évolution. En effet, sous l'effet du texte féministe, les trajectoires des deux registres se dissocient selon le genre : chez les femmes, le sexisme hostile baisse significativement, tandis que le sexisme bienveillant ne change pas significativement. Alors que chez les hommes, le sexisme hostile tend vers une augmentation, alors que le sexisme bienveillant demeure lui aussi sans changement significatif.

Ce découplage, même s'il ne correspond pas à ce que nous avons proposé en hypothèse, est cohérent si l'on considère les fonctions distinctes des deux versants du sexisme ambivalent : le sexisme hostile est punitif (sanctionne les écarts aux rôles), donc potentiellement sensible à un rappel normatif explicite ; le sexisme bienveillant est gratifiant/socialement désirable, récompensant la conformité aux rôles, ce qui le rend plus inertiel à court terme et moins réactif à une exposition unique. Il peut donc persister malgré un cadrage pro-égalité ponctuel, en particulier s'il n'est pas accompagné d'une mise en saillance de ses coûts (atteinte à la compétence, interférence cognitive, frein à la mobilisation collective) et de sa prévalence (Becker & Swim, 2012).

Ces divergences peuvent montrer que, même si sexisme hostile et sexisme bienveillant partagent un ancrage idéologique commun (Glick & Fiske, 1996), ils peuvent réagir différemment à une même manipulation contextuelle.



## 7.2. Impact du discours féministe sur les stéréotypes envers les hommes

### 7.2.1. Impact sur la chaleur attribuée aux hommes

Les analyses n'indiquent aucun effet de la condition ni direct, ni indirect via le sexisme hostile ou le sexisme bienveillant, ni interaction entre la condition et le genre sur la chaleur attribuée au groupe des hommes. Autrement dit, nos résultats ne permettent pas de dire qu'il y a un changement d'évaluation de chaleur après lecture du texte féministe. En parallèle, on observe bien une modération Condition  $\times$  Genre sur le sexisme hostile, sans retombée détectable sur la chaleur.

Au regard de notre seconde question de recherche, nous avons postulé, sur la base du SCM (Fiske et al., 2002 ; Fiske, 2018), qu'un message féministe, dont l'objectif est de promouvoir l'égalité en réduisant les stéréotypes de genre, devrait se traduire par une augmentation de la chaleur perçue à l'égard des hommes. Or, cette attente n'est pas confirmée : aucune variation de la chaleur n'apparaît après exposition.

Ce résultat pourrait s'expliquer théoriquement de deux façons complémentaires. D'une part, la chaleur reflète l'intention perçue de l'exogroupe à coopérer plutôt qu'à entrer en compétition avec le nôtre (Fiske et al., 2002 ; Fiske, 2018). Une exposition unique est possiblement insuffisante pour modifier la lecture de la (dé)coopération entre groupes. De plus, notre message mettait en avant le statut et un horizon chiffré. Ces éléments peuvent activer une lecture où les gains d'un groupe impliquent des pertes pour l'autre, et, ce faisant, contrebalancer l'effet pro-coopération attendu sur la chaleur (Fiske et al., 2002 ; Domen et al., 2022). D'autre part, la chaleur est réputée plus inertielle que la compétence : elle réagit surtout à des signaux explicites de coopération/moralité (fiabilité, buts communs, absence de menace) et à des expositions répétées, plutôt qu'à une amorce isolée (Fiske et al., 2002 ; Fiske, 2018 ; Yzerbyt et al., 2025).

### 7.2.2. Impact sur la compétence attribuée aux hommes

Les résultats révèlent une interaction significative entre Condition et Genre pour la compétence attribuée au groupe des hommes : chez les hommes, la compétence perçue augmente après la lecture du texte féministe, tandis que chez les femmes, elle diminue légèrement. Par ailleurs, le sexisme bienveillant prédit positivement la compétence attribuée

aux hommes : au plus un individu adhère au sexisme bienveillant, au plus il attribuera une haute compétence au groupe des hommes. De surcroît, chez les hommes, l'effet total de la condition sur la perception de compétence approche la significativité : dans l'ensemble, les hommes ayant lu le texte féministe se jugent plus compétents que ceux exposés au texte neutre, que cet impact soit direct ou médié par d'autres variables.

Au départ, nous avons émis l'hypothèse, sur la base du Stereotype Content Model (Fiske et al., 2002 ; Fiske, 2018), que l'exposition à un discours féministe pourrait ébranler les stéréotypes de genre associés aux hommes, et donc diminuerait leur compétence perçue. Cependant, comme nous l'avons imaginé également, les résultats montrent un effet différencié selon le genre du participant.

Deux cadres théoriques pourraient expliquer cette augmentation de la compétence perçue chez les hommes. D'une part, la réactance et la menace identitaire : lorsqu'un message féministe est perçu comme menaçant la liberté ou remettant en cause le statut social des hommes, ceux-ci pourraient spontanément renforcer leur auto-valorisation sur l'axe de compétence, dimension centrale de leur identité de groupe (Autin, 2010 ; Domen et al., 2022). Cette réaction s'appuie sur la théorie de la réactance décrite par Brehm (1966, cité dans White et al., 2008), selon laquelle toute tentative jugée prescriptive suscite une défense.

D'autre part, le Stereotype Content Model offre une autre explication plausible : la compétence est intimement liée au statut du groupe cible, de sorte que dès lors que le statut est rendu particulièrement saillant, la compétence perçue du groupe dominant a tendance à augmenter (Fiske et al., 2002 ; Fiske, 2018 ; Yzerbyt et al., 2025).

Chez les femmes, à l'inverse, la baisse légère de compétence perçue pourrait s'interpréter comme une forme de contraste identitaire. Il est plausible que l'exposition à un discours féministe ait activé leur identité de genre et leur solidarité intragroupe, ce qui a pu conduire à une légère dévaluation de la compétence du groupe masculin. Selon la théorie de l'identité sociale (Tajfel & Turner, 1979, cité dans Autin, 2010), la mise en avant d'un message valorisant l'égalité renforce la cohésion et la valorisation de l'endogroupe (ici, les femmes), et peut se traduire par un biais de contraste vis-à-vis de l'exogroupe (les hommes), notamment sur la dimension de compétence. Une autre piste pourrait être la théorie de la justification du système (Jost & Banaji, 1994). Celle-ci suggère que, quand une idéologie égalitaire est rendue saillante, les membres du groupe subordonné (les femmes) peuvent temporairement diminuer

leur attribution de compétence au groupe dominant pour mettre en évidence l'iniquité du statu quo.

Par ailleurs, le fait que le sexisme bienveillant prédise la compétence attribuée aux hommes, pourrait mettre en évidence le rôle du paternalisme protecteur dans la construction de leur stéréotype. De fait, le sexisme bienveillant se manifeste à travers le domaine « paternalisme protecteur » : il postule que les hommes doivent protéger et prendre soin des femmes (Glick & Fiske, 1996, 2001). Or, pour qu'un groupe soit crédible dans un rôle de gardien ou de protecteur, on lui attribue naturellement des compétences. Ainsi, une personne qui adhère fortement au paternalisme protecteur du sexisme bienveillant est d'autant plus encline à voir les hommes comme hautement compétents, car elle considère leur capacité à protéger comme un gage de compétence.

### 7.2.3. Différence Compétence – Chaleur

Les résultats montrent que l'interaction Condition  $\times$  Genre n'est pas significative pour l'indice Compétence–Chaleur, indiquant que la différence entre ces deux dimensions ne varie pas directement selon la lecture du texte féministe. En revanche, deux effets principaux se dégagent clairement : le sexisme bienveillant prédit positivement cet indice, c'est-à-dire que plus un participant adhère au sexisme bienveillant, plus il perçoit les hommes comme plus compétents que chaleureux, alors que le sexisme hostile prédit négativement l'indice, suggérant qu'un niveau élevé de sexisme hostile s'accompagne d'un écart moindre entre compétence et chaleur. Ces relations sont observées tant globalement, que chez les femmes prises isolément, tandis que, chez les hommes, l'effet négatif du sexisme hostile sur l'indice tend vers la significativité. De plus, chez les femmes, on note une tendance à un effet indirect positif de la condition sur la différence compétence-chaleur via la baisse du sexisme hostile. Concrètement, chez les femmes, le texte féministe n'augmente pas directement la différence Compétence–Chaleur, mais il le fait indirectement en réduisant le sexisme hostile. Or, comme le sexisme hostile prédit négativement cet indice, sa baisse se traduit par un écart Compétence–Chaleur plus marqué.

Dans nos hypothèses à la seconde question de recherche, nous avons envisagé une possible reconfiguration du profil stéréotypique. Par exemple, une réduction de l'écart Compétence–Chaleur via une hausse de chaleur ou une baisse de compétence. Toutefois, les

données révèlent que la différence Compétence-Chaleur se maintient et s'organise selon les idéologies sexistes : le sexisme bienveillant la renforce, tandis que le sexisme hostile la réduit. Aucun effet direct de la condition n'apparaît sur l'indice, mais chez les femmes, une chaîne conditionnelle tend à émerger via la baisse du sexisme hostile, confirmant que c'est surtout l'ajustement du sexisme hostile qui modifie indirectement la relation entre compétence et chaleur.

Sur le plan théorique, le lien positif obtenu entre le sexisme bienveillant et l'écart Compétence-Chaleur s'inscrit assez naturellement dans la logique du paternalisme protecteur : en valorisant le rôle des hommes comme « gardiens », le sexisme bienveillant tend à rehausser leur compétence perçue tout en laissant la chaleur relativement stable (Glick & Fiske, 1996, 2001 ; Fiske et al., 2002).

En revanche, il est surprenant de constater que le sexisme hostile prédit négativement l'écart Compétence-Chaleur : plus le sexisme hostile est élevé, moins les hommes sont jugés « plus compétents que chaleureux ». Cette compression de l'écart invite à se demander ce qui varie dans le stéréotype masculin : une hausse de la chaleur, une baisse de la compétence, ou un peu des deux ? Nos résultats sur l'impact du sexisme hostile sur les dimensions de chaleur et de compétence ne permettent pas de trancher. Ce caractère contre-intuitif (le sexisme hostile plus élevé atténue le stéréotype masculin) mérite d'être interprété prudemment.

### **7.3. Implications pratiques pour la communication pro-égalité**

Dans un contexte d'exposition unique à un texte féministe cadré « progrès » et de mesure immédiate, nos résultats indiquent une baisse du sexisme hostile chez les femmes, une stabilité du sexisme bienveillant dans les deux groupes et, concernant les stéréotypes envers les hommes, une hausse de la compétence attribuée par les évaluateurs hommes (endogroupe) assortie d'une légère baisse chez les évaluatrices femmes (exogroupe). En pratique, nous pensons qu'il est raisonnable de viser prioritairement une prise de conscience du sexisme hostile chez les femmes, sans attendre une baisse du sexisme bienveillant en l'absence d'un composant dédié, ce dernier nécessitant que sa nocivité et sa prévalence soient rendues saillantes (Becker & Swim, 2012).

S'agissant du cadrage des messages, il paraît souhaitable d'éviter d'insinuer un déficit de compétence du groupe masculin, mais à l'inverse, mobiliser la compétence comme ressource au service d'objectifs d'équité et mettre en avant des bénéfices partagés et des buts communs. Cela devrait réduire les lectures compétitives et favoriser la chaleur perçue (Fiske et al., 2002 ; Fiske, 2018).

L'émetteur du message féministe et le ton du message pourrait compter également. Pour limiter des réactions défensives chez certains hommes, nous suggérons de co-porter les contenus par des hommes prônant l'égalité (ancrage endogroupe) et d'adopter un style non prescriptif. Cette recommandation s'appuie sur les dynamiques d'identité sociale susceptibles d'être activées par des messages d'égalité (Tajfel & Turner, 1979, cité dans Autin, 2010) et sur des indices de menace/réactance observés chez des hommes exposés à ces thématiques (Domen et al., 2022).

Ensuite, sur le rythme d'exposition, nos résultats invitent à privilégier plusieurs expositions espacées plutôt qu'une intervention ponctuelle, en particulier lorsque l'objectif touche des cibles plus inertielles comme la chaleur et le sexisme bienveillant. Cette orientation rejoint l'idée que le sexisme bienveillant est robuste à court terme et demande des dispositifs plus ciblés pour changer (Glick & Fiske, 1996 ; Dardenne et al., 2006 ; Becker & Swim, 2012).

Enfin, lorsque l'objectif porte sur la compétence perçue, il nous semble utile de travailler au niveau des sous-groupes/rôles (Bye et al., 2022).

## **8. Limites et perspectives**

Nos résultats doivent être lus à la lumière de plusieurs limites méthodologiques générales. En premier lieu, au niveau du recrutement. L'approche quantitative via questionnaire auto-administré, bien qu'efficace pour recueillir un grand nombre de données, présente des risques de biais : biais d'auto-présentation, interprétations variables des items, et fatigue du répondant. Ensuite, l'échantillon, constitué par « boule de neige » dans nos réseaux personnels, sur-représente les femmes (64 %) et se compose, très probablement, des personnes partageant des caractéristiques proches des recruteurs (niveau d'études, milieu socio-économique, etc.). Nous n'avons toutefois pas mesuré directement ni la culture ni le statut socio-économique, par exemple, de sorte qu'il est impossible de tester leur rôle modérateur. En plus de cela, la procédure impliquait de lire deux textes puis de répondre à des questions de rappel. Bien que peu de questionnaires aient été éliminés pour erreur, la simple annonce de textes à lire et d'un test de mémorisation peut décourager les participants à faible littératie ou rencontrant des difficultés cognitives, introduisant ainsi un biais de sélection avant même la collecte effective des réponses. Ces deux biais (homogénéité probable du réseau de recrutement et rejet involontaire d'une certaine catégorie de personnes) restreignent la transférabilité de nos résultats à des publics moins érudits, de classes populaires ou issus de minorités culturelles. Les recherches futures pourraient donc recueillir systématiquement des indicateurs de culture, de statut socio-économique ou tout autre indice pouvant modérer les résultats, utiliser des panels stratifiés pour garantir une plus grande hétérogénéité, et proposer des supports d'exposition variés (vidéo, audio, bande dessinée) afin d'abaisser la barrière de la littératie.

La seconde limite tient à la brièveté du dispositif : nous avons évalué l'impact immédiat d'une seule exposition à un unique message. Cela ne nous permet pas de distinguer un simple effet d'amorçage ponctuel d'une modification plus durable de l'adhésion aux idéologies sexistes et aux stéréotypes de genre. En outre, la manipulation expérimentale se résumait à la lecture d'un court texte dans un contexte contrôlé. Une telle situation standardisée ne reflète pas la diversité des interactions féministes telles qu'elles se produisent dans la réalité (formats multimodaux, échanges prolongés, etc.). De ce fait, les effets observés pourraient n'être que transitoires ou artificiellement limités au contexte de l'étude et difficilement généralisables à des environnements sociaux différents.

Par ailleurs, la littérature suggère que la réduction du sexisme bienveillant nécessite des conditions particulières qui dépassent la simple exposition à un message isolé. Plusieurs travaux

montrent que les interventions les plus efficaces combinent à la fois une mise en évidence de la nocivité du sexisme et une prise de conscience de sa prévalence (Becker & Swim, 2012). D'autres soulignent l'intérêt de contacts répétés et positifs avec des figures féminines contre-stéréotypiques pour produire des effets durables (Taschler & West, 2016). Ces constats invitent à repenser le format de l'intervention expérimentale dans de futurs travaux, en privilégiant non seulement des plans longitudinaux ou à expositions multiples, mais aussi en modifiant le contenu des messages proposés aux participants. Il serait en effet pertinent de s'appuyer sur les techniques identifiées comme efficaces dans la littérature, telles que la présentation explicite de la nocivité et de la prévalence du sexisme bienveillant, ou encore l'intégration de figures féminines contre-stéréotypiques dans les supports expérimentaux.

Dans le prolongement de ce point sur le contenu du message féministe, la troisième limite concerne le type même de message féministe choisi. En valorisant la progression rapide des femmes dans les STEM et en fixant un horizon d'égalité à 2035, le texte mettait involontairement l'accent sur la compétition de statut. Or, le Stereotype Content Model montre que la saillance du statut et de la compétition refroidit l'exogroupe et alimente la menace identitaire masculine, ce qui peut expliquer la remontée du sexisme hostile sans infléchir le sexisme bienveillant (Fiske et al., 2002 ; Fiske, 2018 ; Domen et al., 2022). Ce cadrage pourrait avoir intensifié l'auto-affirmation des hommes sur l'axe de compétence plutôt que de diminuer leur sexisme. Des messages féministes narratifs, color-conscients, moins directement compétitifs, pourraient susciter des dynamiques différentes. Dans de futures études, il pourrait être intéressant de comparer ces deux cadrages et voir s'ils ont un impact différent sur le sexisme et les stéréotypes de genre.

Enfin, la grille théorique mobilisée dans cette étude peut également limiter la portée de nos conclusions. Nous nous sommes centrés sur les deux dimensions fondamentales du Stereotype Content Model (chaleur et compétence) pour évaluer les stéréotypes, or cette approche bi-dimensionnelle risque de sous-représenter d'autres facettes importantes du contenu stéréotypique. Des travaux récents suggèrent d'étendre le « Big Two » en un cadre à six dimensions en distinguant, au sein de la chaleur, la moralité et l'amabilité, et au sein de la compétence, la capacité et l'assertivité, et ajoutent deux repères sociostructurels : statut socioéconomique et croyances idéologiques (Yzerbyt et al., 2025). En nous restreignant à ce binôme chaleur/compétence, nous pourrions donc être passés à côté de changements plus subtils portant sur ces dimensions. Par ailleurs, nous n'avons pas adopté de perspective intersectionnelle : l'ensemble des participants a été considéré de façon relativement homogène,

sans distinction d'appartenances sociales ou culturelles (classe socio-économique, origine ethnique, orientation sexuelle, etc.). Cette absence d'intersectionnalité limite la portée de nos conclusions, dans la mesure où elle occulte la diversité des vécus et des réactions potentielles. Certaines sous-populations pourraient réagir différemment au discours féministe, mais notre étude n'était pas conçue pour déceler de telles variations. Il serait donc intéressant que de futures recherches intègrent des échantillons plus hétérogènes et des analyses dédiées aux facteurs intersectionnels (par exemple, examiner si l'effet du message diffère selon l'origine ethnique ou le milieu socio-économique des participants interrogés). Ceci permettrait d'explorer plus finement les nuances des relations entre hommes et femmes.

Cette limite concernait la composition des évaluateurs, mais en miroir, une limite connexe tient à la définition des cibles évaluées. De fait, nous avons demandé de juger le groupe super-ordonné « hommes », sans distinguer de sous-groupes/rôles. Des travaux suggèrent pourtant que la compétence perçue s'aligne surtout sur le rôle occupé, plutôt que sur le seul sexe de la cible. Dès lors, travailler ou mesurer au niveau des sous-groupes pourrait révéler des effets non détectés ici (Bye et al., 2022).

Pour conclure cette section, ces limites bornent la portée de nos résultats et dessinent les priorités méthodologiques pour de futurs travaux.



## **9. Conclusion**

Ce travail examinait si l'exposition à un message féministe influence (a) l'adhésion au sexisme ambivalent dans ses versants hostile et bienveillant, et (b) les contenus stéréotypiques à l'égard des hommes (chaleur, compétence). Dans l'étude, 393 participants ont lu soit un texte neutre soit un texte féministe, puis ont complété l'ASI et évalué le groupe « hommes » sur les dimensions du SCM.

Quatre résultats émergent de manière cohérente. Premièrement, le sexisme hostile montre une sensibilité sélective : l'interaction Condition  $\times$  Genre indique que l'exposition au texte féministe réduit le sexisme hostile chez les femmes, alors qu'aucune diminution correspondante n'apparaît chez les hommes. Deuxièmement, le sexisme bienveillant demeure remarquablement stable à court terme : on observe des niveaux plus élevés chez les hommes que chez les femmes, mais ni effet direct du message ni interaction convaincante. Troisièmement, du côté des stéréotypes, la chaleur attribuée aux hommes est inchangée, alors que la compétence suit un patron croisé : elle tend à augmenter chez les hommes exposés au message féministe et à légèrement diminuer chez les femmes. Enfin, les résultats suggèrent que, chez les femmes, la baisse de sexisme hostile est associée à un écart plus marqué « compétence/chaleur », mais cet enchaînement demeure une tendance et n'est pas significatif.

Pris ensemble, ces résultats invitent à dissocier les composantes du sexisme ambivalent : le sexisme hostile apparaît plus mouvant que le sexisme bienveillant face à une lecture féministe, ce qui recoupe l'idée que les dimensions hostiles se prêtent davantage à des fluctuations contextuelles que le versant bienveillant du sexisme. Sur le plan stéréotypique, l'inertie de la chaleur et le déplacement de la compétence pourraient être compatibles avec des mécanismes d'affirmation identitaire, de réactance ou de menace statutaire chez certains hommes, en miroir d'un ajustement des participantes sur l'axe agentique. Nous restons cependant prudents : l'étude ne mesurait pas directement ces mécanismes, et toute attribution causale à la réactance ou à la menace doit être testée explicitement.

## 10. Références

Addis, M. E., & Mahalik, J. R. (2003). Men, masculinity, and the contexts of help seeking. *American Psychologist*, 58(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.58.1.5>

Al Ramiah, A., Hewstone, M., Dovidio, J. F., & Penner, L. A. (2010). The social psychology of discrimination: Theory, measurement and consequences. In H. Russell, L. Bond, & F. McGinnity (Eds.), *Making equality count: Irish and international approaches to measuring discrimination* (pp. 84–112). Dublin: Liffey Press.

Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Addison-Wesley.

Apfelbaum, E. P., Norton, M. I., & Sommers, S. R. (2012). Racial color blindness: Emergence, practice, and implications. *Current Directions in Psychological Science*, 21(3), 205–209. <https://doi.org/10.1177/0963721411434980>

Autin, F. (2010). *La théorie de l'identité sociale de Tajfel et Turner*. Dans *Préjugés & Stéréotypes*. Université de Poitiers, Laboratoire Savoirs, Cognition et Pratiques Sociales.

Bareket, O., & Fiske, S. T. (2023). *A Systematic Review of the Ambivalent Sexism Literature: Hostile Sexism Protects Men's Power; Benevolent Sexism Guards Traditional Gender Roles*. *Psychological Bulletin*.

Bareket, O., & Fiske, S. T. (2025). Lost opportunities: How gendered arrangements harm men. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 122(5). <https://doi.org/10.1073/pnas.2320788122>

Barreto, M., & Doyle, D. M. (2022). *Benevolent and hostile sexism in a shifting global context*. *Nature Reviews Psychology*, 2(2), 98–111. <https://doi.org/10.1038/s44159-022-00136-x>

Barreto, M., Ellemers, N., Piebinga, L., & Moya, M. (2010). *The burden of benevolent sexism: How it contributes to women's well-being and performance*. Cambridge University Press.

Barreto, M., & Ellemers, N. (2005). *The burden of benevolent sexism: How it contributes to the maintenance of gender inequalities*. *European Journal of Social Psychology*, 35(5), 633–642. <https://doi.org/10.1002/ejsp.270>

Becker, J. C., & Swim, J. K. (2012). *Reducing endorsement of benevolent and modern sexist beliefs: Differential effects of addressing harm versus pervasiveness of benevolent sexism. Social Psychology.*

Becker, J. C., & Wagner, U. (2009). *Doing gender differently: The interplay of strength of gender identification and content of gender identity in predicting women's endorsement of sexist beliefs.* European Journal of Social Psychology, 39, 487-508.

Berjot, S., & Bourguignon, D. (2023). *Le Soi et l'identité en psychologie sociale : Fondements, concepts et applications.* Dunod.

Berjot, S., & Gillet, N. (2011). Stress and coping with discrimination and stigmatization. *Frontiers in Psychology*, 2, Article 33. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2011.00033>

Billig, M., & Tajfel, H. (1973). Social categorization and similarity in intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 3(1), 27–52.

Brauer, M., Er-rafiy, A., Kawakami, K., & Phills, C. E. (2012). Describing a group in positive terms reduces prejudice less effectively than describing it in positive and negative terms. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(3), 757-761. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2012.02.001>

Bulletin de psychologie. (1973). L'évaluation d'autrui à partir d'un matériel verbal : effets de la complexité cognitive sur l'intégration d'informations contradictoires. *Bulletin de psychologie*, 26(307), 372–377.

Bye, H. H., Solianik, V. V., Five, M., & Agai, M. S. (2022). *Stereotypes of Women and Men Across Gender Subgroups.* Frontiers in Psychology, 13, 881418. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.881418>

Casad, B. J., Neary, A. L., & Kittleman, M. M. (2015). The effects of benevolent and hostile sexism on women's performance in STEM domains. *Psychology of Women Quarterly*, 39(4), 568–579. <https://doi.org/10.1177/0361684315579388>

Chapleau, K. M., Oswald, D. L., & Russell, B. L. (2007). How ambivalent sexism toward women and men support rape myth acceptance. *Sex Roles*, 57(1–2), 131–136. <https://doi.org/10.1007/s11199-007-9196-2>

Chazal, S., & Guimond, S. (2003). *La théorie de la dominance sociale et les choix d'orientation scolaire et de rôles sociaux des filles et des garçons*. L'Orientation scolaire et professionnelle, 32(4), 595-616. <https://doi.org/10.4000/osp.2600>

Commission européenne. (2020). *Une Union de l'égalité : stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020–2025*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., & Glick, P. (2007). The BIAS map: Behaviors from intergroup affect and stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(4), 631–648. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.4.631>

Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., & Glick, P. (2008). Warmth and competence as universal dimensions of social perception: The stereotype content model and the BIAS Map. *Advances in Experimental Social Psychology*, 40, 61–150. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(07\)00002-0](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(07)00002-0)

Dardenne, B., Delacollette, N., Grégoire, C., & Lecocq, D. (2006). Structure latente et validation de la version française de l'Ambivalent Sexism Inventory : l'échelle de sexisme ambivalent. *L'Année Psychologique*, 106(2), 235–264. <https://doi.org/10.4074/S0003503306002041>.

Dardenne, B., Dumont, M., & Bollier, T. (2006). Insidious dangers of benevolent sexism: Consequences for women's performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(5), 764–779. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.93.5.764>

Delacollette, N., Dardenne, B., & Dumont, M. (2010). Stéréotypes prescriptifs et avantages des groupes dominants. *L'Année Psychologique*, 110(1), 127–156. <https://doi.org/10.4074/S0003503310001053>

Domen, I., Scheepers, D., Derks, B., & van Veelen, R. (2022). *It's a man's world; right? How women's opinions about gender inequality affect physiological responses in men*. *Group Processes & Intergroup Relations*, 25(3), 703–726. <https://doi.org/10.1177/13684302211042669>

Dumont, M., & Yzerbyt, V. (2001). Le contrôle mental des stéréotypes : Enjeux et perspectives. *L'Année Psychologique*, 101(4), 617–653. <https://doi.org/10.3406/psy.2001.29572>

Dupuis-Déri, F. (2019). *La crise de la masculinité : Autopsie d'un mythe tenace*. Éditions du Remue-Ménage.

Eagly, A. H., & Mladinic, A. (1989). Gender stereotypes and attitudes toward women and men. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 15(4), 543–558. <https://doi.org/10.1177/0146167289154008>

Eagly, A. H., & Mladinic, A. (1993). Are people prejudiced against women? Some answers from research on attitudes, gender stereotypes, and judgments of competence. *European Review of Social Psychology*, 5(1), 1–35. <https://doi.org/10.1080/14792779343000002>

EIGE. (2023). *Gender Equality Index 2023: Key Findings for the EU*. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2023-key-findings-eu>

Ellemers, N., Wilke, H., & Van Knippenberg, A. (1993). Effects of the legitimacy of low group status and the possibility of status change on identity enhancement strategies. *European Review of Social Psychology*, 4(1), 27–57.

Faniko, K., & Dardenne, B. (2021). *Psychologie du sexisme : Des stéréotypes de genre au harcèlement sexuel* (1re éd.).

Fiske, S. T. (1993). *Controlling other people: The impact of power on stereotyping*. *American Psychologist*, 48(6), 621–628.

Fiske, S. T., Bergsieker, H. B., Russell, A. M., & Williams, L. (2009). *Images of Black Americans: Then, “Them,” and Now, “Obama!”* Du Bois Review: Social Science Research on Race, 6(1), 83–101. <https://doi.org/10.1017/S1742058X0909002X>

Fiske, S. T. (2018). Stereotype content: Warmth and competence endure. *Current Directions in Psychological Science*, 27(2), 67–73. <https://doi.org/10.1177/0963721417738825>

Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878–902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>

Fowers, A. F., & Fowers, B. J. (2010). Social dominance and sexual self-control in intimate relationships. *Sex Roles*, 62(11–12), 731–742. <https://doi.org/10.1007/s11199-010-9786-x>

Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491–512. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.3.491>

Glick, P., & Fiske, S. T. (1997). Hostile and benevolent sexism: Measuring ambivalent sexist attitudes toward women. *Psychology of Women Quarterly*, 21(1), 119–135. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1997.tb00104.x>

Glick, P., & Fiske, S. T. (1999). The ambivalence toward men inventory: Differentiating hostile and benevolent beliefs about men. *Psychology of Women Quarterly*, 23(3), 519–536. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1999.tb00379.x>

Glick, P., Diebold, J., Bailey-Werner, B., & Zhu, L. (1997). The two faces of Adam: Ambivalent sexism and polarized attitudes toward women. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23(12), 1323–1334. <https://doi.org/10.1177/01461672972312006>

Glick, P., Sakalli-Ugurlu, N., Ferreira, M. C., & de Souza, M. A. (2002). Ambivalent sexism and attitudes toward wife abuse in Turkey and Brazil. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(3), 248–260. <https://doi.org/10.1177/0022022102033003005>

Halim, M. L., & Ruble, D. (2010). Gender identity and stereotyping in early and middle childhood. In J. C. Chrisler & D. R. McCreary (Eds.), *Handbook of Gender Research in Psychology* (pp. 495–525). New York, NY: Springer.

Hammond, M. D., & Overall, N. C. (2016). Benevolent sexism and hostile sexism are mutually reinforcing: Evidence from longitudinal couples' data. *Social Psychological and Personality Science*, 7(3), 277–284. <https://doi.org/10.1177/1948550616635608>

He, J. C., Kang, S. K., Tse, K., & Toh, S. M. (2019). Stereotypes at work: Occupational stereotypes predict race and gender segregation in the workforce. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103318. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103318>.

Honneth, A. (2000). *La lutte pour la reconnaissance : Pour une grammaire morale des conflits sociaux* (P. Rusch, Trad.). Paris, France : Éditions du Cerf. (*Œuvre originale publiée en 1992*)

INSEE. (2020). *Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du poste occupé*. (rappel : la « part non expliquée » n'est pas une mesure de la discrimination).

Jonas, I., & Séhili, D. (2007). De l'inégalité à la différence : l'argumentation naturaliste dans la féminisation des entreprises. *Sociologies Pratiques*, 14(1), 119–131.

Jost, J. T., & Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33(1), 1–27. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1994.tb01008.x>

Jost, J. T., Banaji, M. R., & Nosek, B. A. (2004). *A Decade of System Justification Theory: Accumulated Evidence of Conscious and Unconscious Bolstering of the Status Quo*. *Political Psychology*, 25(6), 881-919.

Kim, H., & Marshall, D. (2024). Color-Blind Racial Attitudes and Multicultural Teaching Efficacy among Early Childhood Preservice Teachers: Implications for Teacher Education. *Feinstein College of Education, University of Rhode Island*.

Kite, M. E., Whitley, B. E., Jr., & Wagner, L. S. (2022). *Psychology of prejudice and discrimination* (4th ed.). Taylor & Francis. DOI : 10.4324/9780367809218.

Klein, O., Wollast, R., & Eberlen, J. (2018). Chapitre 2. Cognitions, attitudes et comportements intergroupes. In *De Boeck Supérieur eBooks* (pp. 37–54).

Laurens, S., Ballot, M., & Saenco, A. (2018). *Solomon Asch, critique de la doctrine de la suggestion et des influences arbitraires aliénantes*. *CIPS*, (117-118), 25–45.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.

Lazzeri, C. (2009). *Identité et appartenance sociale*. *Traces*, 73-102. <https://doi.org/10.4000/traces.5705>

Leyens, J.-P., Yzerbyt, V., & Schadron, G. (1994). *Stereotypes and social cognition*. Sage Publications, Inc.

Leyens, J. (2020). *Sommes-nous tous racistes : Psychologie des racismes ordinaires*. Wavre : Mardaga.

Lieberman, Z., Woodward, A. L., & Kinzler, K. D. (2017). *The origins of social categorization*. *Trends in Cognitive Sciences*, 21(7), 556–568.

Licata, L. (2007). *La théorie de l'identité sociale et la théorie de l'auto-catégorisation : le soi, le groupe et le changement social*. *Revue électronique de Psychologie Sociale*, 1, 19–33.



- Lippmann, W. (1922). *Public Opinion*. Harcourt, Brace & Co.
- Macrae, C. N., & Bodenhausen, G. V. (2000). Social cognition: Thinking categorically about others. *Annual Review of Psychology*, 51, 93–120. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.51.1.93>
- Martínez, C. A. (2022). *Hate: Distinctive features across individuals and groups* [Thèse de doctorat, Vrije Universiteit Amsterdam]. Kurt Lewin Institute Dissertation Series No. 2022-13.
- Meurs, D., & Ponthieux, S. (2006). L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ? *Économie et Statistique*, 398–399, 99–129. <https://doi.org/10.3406/estat.2006.7119>
- Michaud, H. (2021). Rhétoriques réactionnaires et antiféminisme en France : La controverse de l'écriture inclusive. *Politique et Sociétés*, 40(1), 87-107. <https://doi.org/10.7202/1075742ar>
- Nations Unies. (2015). *Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030*. Résolution A/RES/70/1. <https://undocs.org/fr/A/RES/70/1>
- Organisation internationale du Travail (OIT). (2019a). *Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019* (adoptée le 21 juin 2019 ; entrée en vigueur le 25 juin 2021). Genève : OIT.
- Organisation internationale du Travail (OIT). (2019b). *Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019*. Genève : OIT.
- Parlement européen & Conseil de l'Union européenne. (2006). *Directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)*. *Journal officiel de l'Union européenne*, L 204, 23–36 (26.07.2006).
- Partenaires sociaux européens (BUSINESSEUROPE, UEAPME/SMEunited, CEEP/SGI Europe, CES/ETUC). (2007). *Accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail* (signé le 26 avril 2007). Bruxelles : Partenaires sociaux européens.
- Prentice, D. A., & Carranza, E. (2002). What women and men should be, shouldn't be, are allowed to be, and don't have to be: The contents of prescriptive gender stereotypes.



*Psychology of Women Quarterly*, 26(4), 269–281. <https://doi.org/10.1111/1471-6402.t01-1-00066>

Ramos, M., Barreto, M., Ellemers, N., Moya, M., & Ferreira, L. (2018). What hostile and benevolent sexism communicate about men's and women's warmth and competence. *Group Processes & Intergroup Relations*, 21(1), 159–177. <https://doi.org/10.1177/1368430216656921>

Rhodes, M., & Baron, A. (2019). *The development of social categorization. Annual Review of Developmental Psychology*, 1, 359–386.

Rivoal, H. (2017). Virilité ou masculinité ? L'usage des concepts et leur portée théorique dans les analyses scientifiques des mondes masculins. *Travailler*, 38(2), 141–159.

Roebroeck, É., & Guimond, S. (2017). Idéologies politiques, menaces collectives et préjugés. In *Menaces sociales et environnementales : repenser la société des risques* (pp. 99–112). Rennes : Presses Universitaires de Rennes.

Rudman, L. A., & Heppen, J. B. (2003). Implicit romantic fantasies and women's interest in personal power: A glass slipper effect? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(11), 1357–1370. <https://doi.org/10.1177/0146167203256906>

Sabatier, C., Schadron, G., Milhabet, I., & Priolo, D. (2010). La déterminabilité de « celui qui juge » : Impact sur l'orientation d'un jugement et sur la formation d'impression. *L'Année Psychologique*, 110(4), 573–593. <https://doi.org/10.4074/S000350331000403X>

Şahin, Ö., & Soyly Yalcinkaya, N. (2021). The Gendered Brain: Implications of Exposure to Neuroscience Research for Gender Essentialist Beliefs. *Sex Roles*, 84, 522–535. <https://doi.org/10.1007/s11199-020-01181-7>

Salès-Wuillemin, E. (2006). *La catégorisation et les stéréotypes en psychologie sociale*. Dunod.

Salès-Wuillemin, E. (2007). *Catégorisation et représentations sociales*. In M. Bromberg & A. Trognon (Eds.), *Cours de psychologie sociale 2* (pp. 7–32). Presses Universitaires de France.

Sarlet, M., & Dardenne, B. (2012). Benevolent sexism and the legitimization of gender inequality: The role of women's self-perception. *European Review of Social Psychology*, 23(1), 106–133. <https://doi.org/10.1080/10463283.2012.745472>

Salmon, M. J., & Dental, M. (2006). *Le sexisme, une discrimination « ordinaire » ?* Vie Sociale, (3), 101-106.

Sibley, C. G., Overall, N. C., & Duckitt, J. (2007). When women become more hostilely sexist toward their gender: The longitudinal role of benevolent sexism. *Social Psychology*, 38(3), 227–234. <https://doi.org/10.1027/1864-9335.38.3.227>

Swim, J. K., & Becker, J. C. (2011). *Seeing the unseen: Attention to daily encounters with sexism as a way to reduce sexist beliefs*. *Psychology of Women Quarterly*, 35(2), 227-242.

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (2nd ed., pp. 7–24). Nelson-Hall.

Taschler, M., & West, K. (2016). *Contact with Counter-Stereotypical Women Predicts Less Sexism, Less Rape Myth Acceptance, Less Intention to Rape in Men, and Less Projected Enjoyment of Rape in Women*. *Sex Roles*, 76(7–8), 473–484. <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0679-x>.

Théry, I. (2010). *Le genre : identité des personnes ou modalité des relations sociales ?* Revue française de pédagogie, 171, 103-117.

Timmers, M., Fischer, A. H., & Manstead, A. S. R. (2003). Ability versus vulnerability: Beliefs about men's and women's emotional behavior. *Cognition and Emotion*, 17, 41-63.

Todorov, A., Mandisodza, A. N., Goren, A., & Hall, C. C. (2005). Inferences of competence from faces predict election outcomes. *Science*, 308(5728), 1623–1626. <https://doi.org/10.1126/science.1110589>

Tomaka, J., Blascovich, J., Kelsey, R. M., & Leitten, C. L. (1993). Subjective, physiological, and behavioral effects of threat and challenge appraisal. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(2), 248–260. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.65.2.248>

Turner, J. C., Oakes, P. J., Haslam, S. A., & McGarty, C. (1992). Personal and social identity: Self and social context. Paper presented at the Conference on *The Self and the Collective*, Princeton University, 7–10 May 1992.

Van Veelen, R., Otten, S., Cadinu, M., & Hansen, N. (2015). *An integrative model of social identification: Self-stereotyping and self-anchoring as two cognitive pathways*. *Personality and Social Psychology Review*, 19(1), 3-23.

Vittrup, B. (2018). Color blind or color conscious? White American mothers' approaches to racial socialization. *Journal of Family Issues*, 39(3), 668–692. <https://doi.org/10.1177/0192513X16676858>

Waddell, E. H., Thomas, J. P., & Murdock, T. B. (2019). Benevolent sexism and relationship satisfaction: Exploring women's perceptions of paternalistic romantic partners. *Sex Roles*, 81(5–6), 296–309. <https://doi.org/10.1007/s11199-018-0997-2>

White, T. B., Zahay, D. L., Thorbjørnsen, H., & Shavitt, S. (2008). Getting too personal: Reactance to highly personalized email solicitations. *Marketing Letters*, 19(1), 39–50. <https://doi.org/10.1007/s11002-007-9027-9>

Whitley, B. & Kite, M. (2013). Psychologie des préjugés et de la discrimination. De Boeck Supérieur.

Yzerbyt V. et Demoulin S. (2019). *Les relations intergroupes*. Grenoble : PUG. DOI : [10.3917/pug.yzerb.2019.01](https://doi.org/10.3917/pug.yzerb.2019.01)

Yzerbyt, V., Koch, A., Brambilla, M., Ellemers, N., Fiske, S. T., & Nicolas, G. (2025). Dimensions of stereotypes about groups. *Current Directions in Psychological Science*, Advance online publication, 1–8. <https://doi.org/10.1177/09637214251345489>

Yzerbyt, V., & Schadrin, G. (1999). Social judgeability and the secondhand effects of stereotype use. *Current Psychology*, 18(2), 115-129. <https://doi.org/10.1007/s12144-999-1023-x>

Zoldan, Y., & Rambeaud-Collin, D. (2024). *Identités de genre et incertitudes analytiques*. *Topique*, 160, 171-184

## 11. Annexes

### A. Affiche présentation de l'étude

LIÈGE université  
Psychologie, Logopédie  
& Sciences de l'Éducation

SOUS LA DIRECTION DE DARDENNE B. ET  
HUART J.

SCANNE MOI

# ON A BESOIN DE TOI !

ETUDE SUR LA MÉMOIRE, LA FORMATION D'IMPRESSION  
ET LA PERCEPTION DE LA SOCIÉTÉ

### DÉROULEMENT DE L'ÉTUDE

- ENQUÊTE EN LIGNE
- MAXIMUM 20 MIN
- ENDROIT CALME
- PARTICIPATION VOLONTAIRE ET ANONYME
- LIRE 2 COURTS TEXTES ET RÉPONDRE À DIVERSES QUESTIONS

### CRITÈRE DE PARTICIPATION

AVOIR AU  
MOINS 18 ANS

POUR NOUS CONTACTER :

CLAUDELE.DEMEULES@STUDENT.ULIEGE.BE  
EMMA.LANGHENDRIES@STUDENT.ULIEGE.BE  
PAULINE.EBEN@STUDENT.ULIEGE.BE

OU SUR MESSENGER/INSTAGRAM !

## B. Document condition neutre

Parmi un pool de 20 sujets, le programme vous a attribué le texte suivant.

Lisez ce texte attentivement.

Vous devrez plus tard répondre à des questions le concernant.

!!! Attention, une fois que vous l'aurez lu et que vous passerez à la page suivante, vous ne pourrez plus y revenir!

### Sacré poisson-lapin!

Son surnom de poisson-lapin lui vient du nom anglais du Siganus : Rabbitfish. Ce nom imagé fait référence à deux spécificités du Siganus.

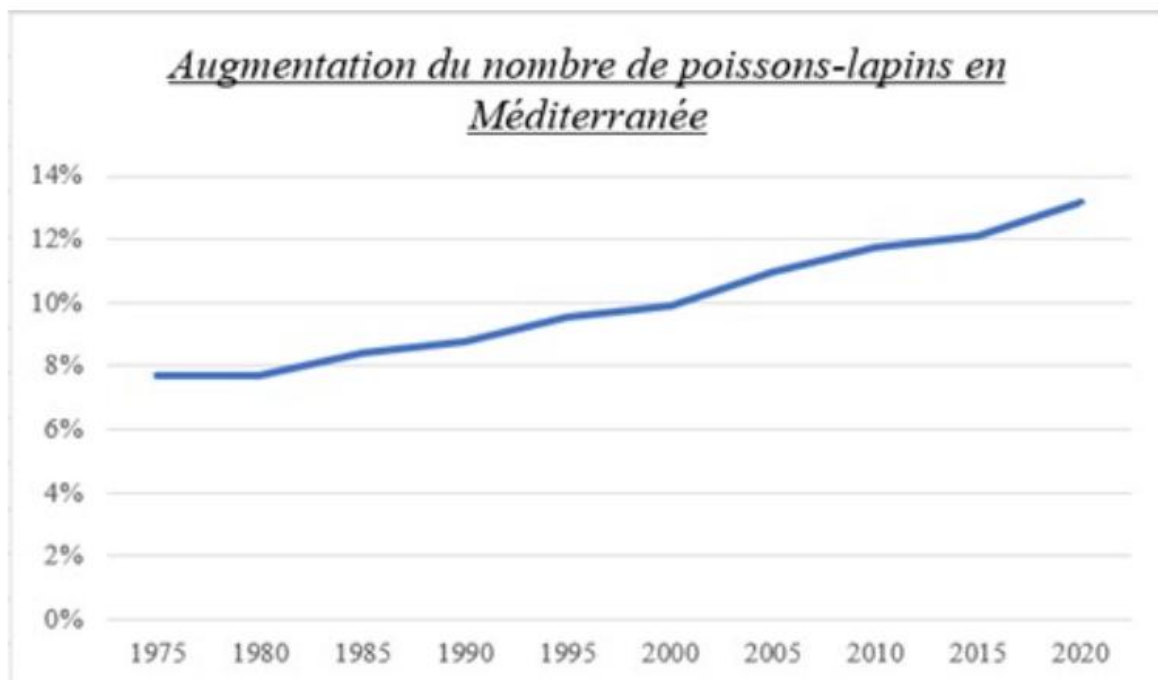
Il s'agit tout d'abord d'un poisson herbivore, à l'instar du mammifère aux longues oreilles. Il ne mange que des algues, qu'il gratte sur les coraux à l'aide de dents plates, à l'image du lapin qui broute l'herbe. En outre, son profil peut aussi faire penser à celui d'un lapin. Il a en effet une toute petite bouche très mobile installée au bout d'un long museau et deux gros yeux proches d'un front bombé.

Dans la grande majorité des cas, le poisson-lapin ne se mange pas, car il peut être chargé en toxines. Si le profil du Siganus peut faire penser à un lapin, ce poisson tropical peut aussi se reconnaître à d'autres particularités physiques.

Les poissons-lapins mesurent entre 20 et 45 centimètres de long. Ils ont un corps comprimé latéralement et ovale, qui est en forme de fuseau. Les extrémités de leurs nageoires sont ornées d'épines. Ces dernières sont reliées à des glandes à venin qui leur permettent de se défendre contre leurs prédateurs. Ces épines peuvent également blesser un nageur. Si la blessure peut être très douloureuse, elle n'est généralement pas grave. Les couleurs de sa robe varient selon l'espèce de poisson-lapin. Elle peut être jaune, brun pâle, argentée ou couleur bronze. Des rayures peuvent aussi apparaître.

Les poissons-lapins vivent en bancs, qui réunissent entre une cinquantaine et plusieurs centaines de poissons. Le Siganus est un genre de poisson marin qui réunit 29 espèces différentes de poissons.

On retrouve ces espèces dans l'océan Pacifique, l'océan Indien ou encore dans la mer Rouge. À l'origine, les poissons-lapins vivent sur les côtes de l'Australie, des îles de la Polynésie française, de l'île Maurice, du Mozambique ou encore de la Turquie. Aujourd'hui, on le trouve près de chez nous. Une récente étude menée en 2022 par les chercheurs de l'Université de Bordeaux a montré que le nombre de poissons-lapin est en constante augmentation en Méditerranée (cf graphique ci-dessous).



## C. Document condition expérimentale

Parmi un pool de 20 sujets, le programme vous a attribué le texte suivant.

Lisez ce texte attentivement.

Vous devrez plus tard répondre à des questions le concernant.

!!! Attention, une fois que vous l'aurez lu et que vous passerez à la page suivante, vous ne pourrez plus y revenir!

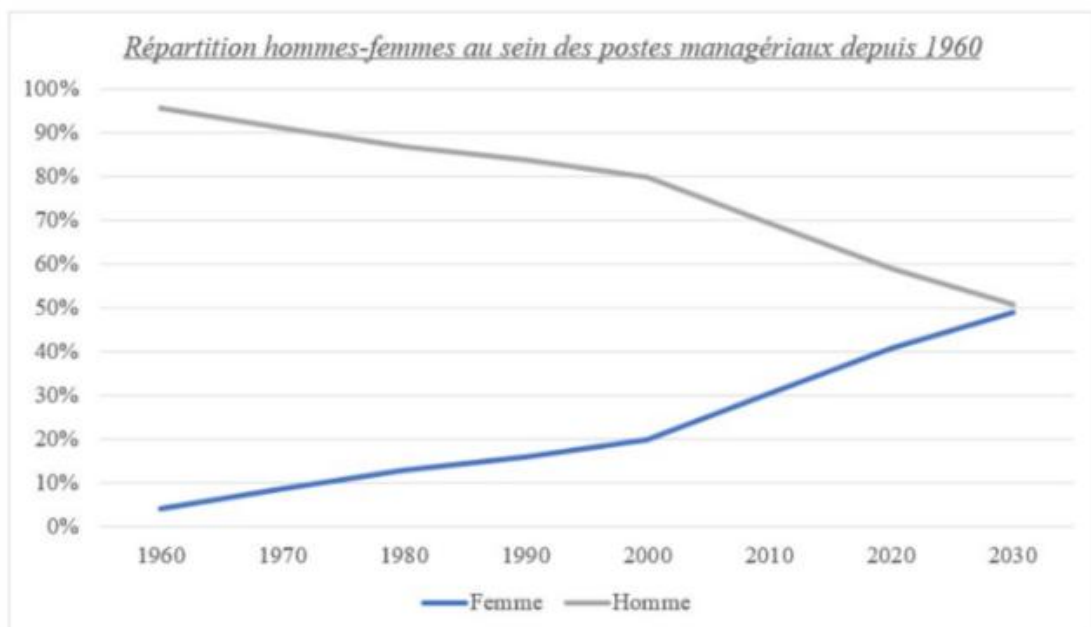
### Le monde devient plus égalitaire!

Les privilèges accordés aux hommes par le patriarcat, les femmes n'en peuvent plus, elles n'en veulent plus, elles le disent, elles se mobilisent et ... ça marche ! Le marché de l'emploi est un domaine de prédilection pour étudier l'évolution des rôles de genre, tant certaines professions ont été traditionnellement cantonnées à l'un ou l'autre sexe, au détriment des femmes généralement. En particulier, les postes managériaux et les métiers relevant du domaine des « STEM », acronyme anglais mentionnant les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques, qui étaient jusqu'ici occupés majoritairement par les hommes, les femmes faisant figure d'exception.

Aujourd'hui, on observe que la tendance est en train de s'inverser. Une récente étude menée en 2022 par les chercheurs de sociologie de l'Université de Bordeaux a montré qu'en Belgique comme dans d'autres pays européens, l'écart entre les genres dans les postes de pouvoir et ceux relevant des STEM non seulement n'a cessé de se réduire, mais devrait même s'égaliser à partir de 2035 (cf, graphique ci-dessous). En d'autres termes, les femmes seront, dans une dizaine d'années, aussi nombreuses que les hommes à occuper ces postes, et à gagner les salaires qui vont de pair.

En effet, on observe chez les femmes une tendance à abandonner les rôles stéréotypés qui leur étaient traditionnellement assignés au profit d'autres carrières. Les femmes, déjà majoritaires dans les études universitaires depuis plusieurs années, sont de plus en plus nombreuses à choisir des études relevant des STEM et du management, lesquelles conduisent aux postes à responsabilité. Dès le secondaire, les jeunes filles ont maintenant tendance à s'orienter vers ces branches, destinées auparavant principalement aux garçons. A contrario, le nombre d'étudiants masculins à choisir des options stéréotypiquement cataloguées de « féminines » comme la psychologie ou l'éducation est en pleine croissance et devrait atteindre la parité avec leurs homologues féminins.

Ainsi, il semble que ce pour quoi tant de femmes ont milité jusqu'ici et militent encore aujourd'hui porte ses fruits : après des siècles de domination masculine, les choses changent et nous nous dirigeons à relativement court terme vers un monde égalitaire.





## D. Texte noisetier

**Comme indiqué précédemment, vous passez maintenant à la première partie portant sur la mémoire. Le programme informatique choisi aléatoirement les textes qui vous seront assignés.**

SUIVANT

**Parmi un pool de 20 sujets, le programme vous a attribué le texte suivant.**

**Lisez ce texte attentivement.**

**Vous devrez plus tard répondre à des questions le concernant.!!! Attention, une fois que vous l'aurez lu et que vous passerez à la page suivante, vous ne pourrez plus y revenir!**

### **Noisetier : pour de belles noisettes**

Le noisetier est un arbuste fruitier apprécié pour ses délicieuses noisettes, vertes ou blondes. Il peut atteindre 4 à 6 mètres et préfère avoir une exposition ensoleillée.

Il faut le planter de préférence à l'automne afin de favoriser l'enracinement avant l'hiver mais vous pourrez également le planter le reste de l'année en évitant les fortes chaleurs l'été et les gelées hivernales.

Il est indispensable de planter 2 variétés différentes pour avoir des fruits. Vérifiez lors de l'achat de vos noisetiers qu'il s'agit bien de variétés différentes...

Le préalable nécessaire à la conservation des noisettes est de les laisser murir jusqu'à leur terme. Elles sont mures lorsqu'elles ont une belle teinte brun/marron. Il faut alors les faire sécher à l'air libre mais sans soleil direct.

La récolte de noisettes a lieu à l'automne et, même si la vertu de ce grand arbuste est surtout la récolte de ses fruits, il n'en est pas moins décoratif grâce à son feuillage joliment découpé et coloré.

SUIVANT

## E. Questions sur les textes

### E.1. Condition neutre

Nous allons maintenant évaluer votre mémoire à partir des deux textes que vous venez de lire. Complétez les phrases suivantes en insérant le mot manquant. Si vous ne vous souvenez pas du mot exact, vous pouvez proposer un synonyme ou un mot ayant un sens proche.



Le noisetier peut atteindre 4 à ... mètres et préfère avoir une exposition ensoleillée. [Indiquez un chiffre. Ex: 2]



Dans la grande majorité des cas, le poisson-lapin ne se ... pas, car il peut être chargé en toxines.



La récolte de noisettes a lieu à ... [Indiquer une saison]



Les poissons-lapins vivent en ... , qui réunissent entre une cinquantaine et plusieurs centaines de poissons.



En outre, le profil du poisson-lapin peut aussi faire penser à celui d'un ...



Le préalable nécessaire à la conservation des noisettes est de les laisser ... jusqu'à leur terme.



## E.2. Condition expérimentale

Nous allons maintenant évaluer votre mémoire à partir des deux textes que vous venez de lire. Complétez les phrases suivantes en insérant le mot manquant. Si vous ne vous souvenez pas du mot exact, vous pouvez proposer un synonyme ou un mot ayant un sens proche.



Le noisetier peut atteindre 4 à ...  
mètres et préfère avoir une exposition  
ensoleillée. [Indiquez un chiffre. Ex:  
2]



L'écart entre les genres dans les  
postes de pouvoir et ceux relevant  
des STEM non seulement n'a cessé de  
se réduire, mais devrait même  
s'égaliser à partir de ...



La récolte de noisettes a lieu à ...  
[Indiquer une saison]



Le nombre d'étudiants masculins à  
choisir des options stéréotypiquement  
cataloguées de "féminines" comme la  
psychologie ou l'éducation est en  
pleine croissance et devrait atteindre  
... avec leurs homologues féminins.



Les femmes ont tendance à  
abandonner les rôles stéréotypés qui  
leur étaient traditionnellement  
assignés au profit d'autres ...



Le préalable nécessaire à la  
conservation des noisettes est de les  
laisser ... jusqu'à leur terme.

## F. Echelle de sexisme ambivalent<sup>2</sup>

Nous en avons fini avec la tâche de mémoire. Comme indiqué précédemment, nous récoltons également vos avis sur des thèmes de société, à savoir la politique internationale, l'écologie, et le genre. Le programme informatique choisi aléatoirement le thème qui vous sera assigné.

SUIVANT

Parmi un pool de 3 sujets (politique, économique et genre), le programme vous a attribué le thème de société qui s'intéresse au genre.

Il vous est demandé de répondre sur une échelle de type Likert de 6 points. Cette échelle va de 0, signifiant pas du tout d'accord, à 5, signifiant tout à fait d'accord.

Les points intermédiaires vous permettent de nuancer votre réponse.

	Quel que soit son niveau d'accomplissement, un homme n'est pas vraiment « complet » en tant que personne s'il n'est pas aimé d'une femme.						
		0 Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5 Tout à fait d'accord
	Sous l'apparence d'une politique d'égalité, beaucoup de femmes recherchent en fait des faveurs spéciales, comme un recrutement en entreprise qui les favorise.						
		0 Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5 Tout à fait d'accord
	Lors d'une catastrophe, les femmes doivent être sauvées avant les hommes.						
		0 Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5 Tout à fait d'accord

<sup>2</sup> ASI traduit et validé en français par Dardenne et al. (2006)

<input checked="" type="radio"/>	La plupart des femmes interprètent des remarques ou des actes anodins comme étant sexistes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		0 Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5 Tout à fait d'accord
<input checked="" type="radio"/>	Les femmes sont trop rapidement offensées.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		0 Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5 Tout à fait d'accord
<input checked="" type="radio"/>	Les gens ne sont pas vraiment heureux dans leur vie s'ils ne sont pas engagés dans une relation avec une personne de l'autre sexe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		0 Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5 Tout à fait d'accord
<input checked="" type="radio"/>	Les féministes veulent que les femmes aient plus de pouvoir que les hommes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		0 Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5 Tout à fait d'accord
<input checked="" type="radio"/>	Beaucoup de femmes ont une espèce de pureté que la plupart des hommes n'ont pas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		0 Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5 Tout à fait d'accord
<input checked="" type="radio"/>	Les femmes devraient être protégées et être aimées par les hommes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		0 Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5 Tout à fait d'accord
<input checked="" type="radio"/>	En général, une femme n'apprécie pas à sa juste valeur ce qu'un homme fait pour elle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		0 Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5 Tout à fait d'accord
<input checked="" type="radio"/>	Les femmes recherchent le pouvoir en ayant le contrôle sur les hommes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		0 Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5 Tout à fait d'accord

<input checked="" type="radio"/>	Tout homme devrait avoir une femme qu'il adore.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		0 Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5 Tout à fait d'accord
<input checked="" type="radio"/>	Les hommes sont « incomplets » sans les femmes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		0 Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5 Tout à fait d'accord
<input checked="" type="radio"/>	Les femmes exagèrent les problèmes qu'elles rencontrent au travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		0 Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5 Tout à fait d'accord
<input checked="" type="radio"/>	Quand une femme a réussi à faire en sorte qu'un homme s'engage envers elle, elle essaie souvent de le tenir en laisse.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		0 Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5 Tout à fait d'accord
<input checked="" type="radio"/>	Quand les femmes perdent une compétition honnête contre un homme, elles se plaignent pourtant d'être l'objet de discrimination.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		0 Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5 Tout à fait d'accord
<input checked="" type="radio"/>	Une femme parfaite doit être mise sur un piédestal par son compagnon.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		0 Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5 Tout à fait d'accord
<input checked="" type="radio"/>	Il y a beaucoup de femmes à qui cela plaît d'exciter les hommes en semblant sexuellement intéressées pour ensuite refuser leurs avances.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		0 Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5 Tout à fait d'accord
<input checked="" type="radio"/>	Les femmes, comparées aux hommes, ont tendance à faire preuve d'un plus grand sens moral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		0 Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5 Tout à fait d'accord

*	Les hommes devraient subvenir financièrement aux besoins des femmes, quitte à sacrifier leur propre bien-être.	<input type="radio"/> 0 Pas du tout d'accord	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5 Tout à fait d'accord
<hr/>							
*	Les féministes ont des demandes tout à fait exagérées concernant les hommes.	<input type="radio"/> 0 Pas du tout d'accord	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5 Tout à fait d'accord
<hr/>							
*	Les femmes, comparées aux hommes, ont tendance à être plus cultivées et à avoir plus de bon-goût.	<input type="radio"/> 0 Pas du tout d'accord	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5 Tout à fait d'accord

## G. Echelle SCM

L'échelle a été adaptée en genre et en nombre selon le profil à mesurer.

Nous allons désormais aborder la "*formation d'impression*", très étudiée en psychologie sociale. Ainsi, nous allons vous demander d'évaluer des groupes sociaux et des personnes décrites brièvement. Cette évaluation se base sur 12 items, toujours les mêmes. Parmi un pool de 10 groupes sociaux et 80 individus différents, le système vous attribuera aléatoirement deux groupes sociaux et 4 descriptions. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse, c'est votre première impression qui nous intéresse.

SUIVANT

Le système vous a attribué le groupe social suivant : hommes.

Quelle est votre impression concernant les hommes en général ?

Indiquez votre degré d'accord avec les affirmations suivantes sur les échelles de type Likert de 7 points, allant de 1, signifiant pas du tout d'accord à 7 signifiant tout à fait d'accord. Les points intermédiaires vous permettant de nuancer votre réponse.

Dans quelle mesure avez-vous l'impression que les hommes en général sont

...

	1 Pas du tout d'accord	2	3	4	5	6	7 Tout à fait d'accord
* Chaleureux ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Compétents ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Dignes de confiance ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Intelligents ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Amicaux ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<input type="radio"/>	Doués ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	Honnêtes ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	Efficaces ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	Aimables ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	Assertifs ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	Confiants en eux-mêmes ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	Sincères ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## H. Descriptions stéréotypiques et contre-stéréotypiques

### H.1. Homme stéréotypique

Mr X est ingénieur. C'est quelqu'un d'athlétique, qui possède une grande confiance en lui. C'est aussi une personne rationnelle et décidée. Mr X est très satisfait de la vie qu'il mène actuellement, en accord avec ses aspirations.

### H.2. Homme contre-stéréotypique

Mr X est ambulancier. C'est quelqu'un d'enthousiaste, faisant preuve d'optimisme au quotidien. Sensible, il exprime très bien ses émotions. Il porte également un grand intérêt à la littérature, qui occupe une place importante dans sa vie.

### H.3. Femme stéréotypique

Mme X est infirmière. C'est quelqu'un de disponible, toujours prête à aider. Elle manifeste un intérêt sincère envers les enfants. Créative, elle s'intéresse à beaucoup de choses et accorde une grande importance à son apparence personnelle.

### H.4. Femme contre-stéréotypique

Mme X est architecte. C'est quelqu'un d'extraverti, doté d'une personnalité forte. Ambitieuse, elle possède un réel sens des affaires et n'hésite jamais à prendre des risques. Elle sait précisément ce qu'elle veut dans la vie.



## I. Analyses de fiabilité

### Analyse de fiabilité - SH

Statistiques de fidélité de l'objet

	$\alpha$ de Cronbach	$\omega$ de McDonald
échelle	0.915	0.916

### Analyse de fiabilité - SB

Statistiques de fidélité de l'objet

	$\alpha$ de Cronbach	$\omega$ de McDonald
échelle	0.883	0.885

### Analyse de fiabilité - SCM Chaleur (H)

Statistiques de fidélité de l'objet

	$\alpha$ de Cronbach	$\omega$ de McDonald
échelle	0.884	0.885

### Analyse de fiabilité - SCM Compétence (H)

Statistiques de fidélité de l'objet

	$\alpha$ de Cronbach	$\omega$ de McDonald
échelle	0.855	0.871

## J. Statistiques descriptives par cellule de l'ANOVA 2 × 2 (Condition × Genre)

	Condition(neutre/féministe)	Genre	N	Moyenne	Ecart-type
Chaleur (H)	0	1	58	4.39368	0.873
		2	108	4.25772	0.897
	1	1	84	4.50595	0.841
		2	141	4.07920	0.934
Compétence (H)	0	1	58	4.55747	0.872
		2	108	4.73920	0.867
	1	1	84	4.83135	0.798
		2	141	4.59929	0.938
SH	0	1	58	2.80564	1.128
		2	108	2.49495	1.147
	1	1	85	2.97861	1.068
		2	141	2.20825	0.933
SB	0	1	58	2.69279	0.896
		2	108	2.25673	1.026
	1	1	85	2.90588	1.106
		2	141	2.13926	0.940
Diff compétence-chaleur (H)	0	1	58	0.16379	0.648
		2	108	0.48148	0.638
	1	1	84	0.32540	0.764
		2	141	0.52009	0.754

## K. Considérations éthiques

### ETHIAS ASSURANCE

Rue des Croisiers, 24  
4000 Liège  
[www.ethias.be](http://www.ethias.be)  
Tel : 04/220.31.11  
Fax : 04/249.64.80



2023 – B. Dardenne

#### ATTESTATION D'ASSURANCE

**Ethias SA**, rue des Croisiers n° 24 à Liège, certifie que par la police n° **45.425.367** souscrite par l'**Université de Liège**, place du XX Août 7 à 4000 Liège, elle garantit, dans les limites des conditions générales et spéciales du contrat, conformément aux dispositions de la loi du 7 mai 2004 relative aux expérimentations sur la personne humaine telle que modifiée par la loi du 27 décembre 2005 et tous arrêtés royaux d'exécution qui seraient adoptés en application des dispositions précitées, la responsabilité civile qui pourrait incomber à **B. Dardenne** en sa qualité de promoteur, du chef de dommages causés aux participants et/ou à leurs ayants droit dans le cadre de l'étude clinique suivante :

#### « Perception des visages et formation d'impression »

Département : Psychologie  
Nombre de participants : 1.500  
Etude monocentrique  
Durée de l'expérimentation : du 10 octobre 2023 au 31 octobre 2026  
Classe : IA

#### Montants de Garantie :

La garantie est acquise à raison de **2.500.000 €** par sinistre, tous dommages corporels, matériels et immatériels consécutifs confondus. Ce montant constitue également la limite de la garantie pour toute la durée de l'essai.

Par ailleurs, la garantie est limitée à **500.000 €** par victime.

Fait en double à Liège  
Le 30 octobre 2023

Pour le Comité de direction,

Florian Pirard  
Head of Liability Underwriting  
Public & Corporate

N°	Projet	Date de soumission	Promoteur	Etat	Titre	Edition	Supp
11752	Mémoire 6253	10/02/2025 12h05	Huart Johanne	Votre projet de mémoire a reçu un avis favorable par le comité d'éthique de la FPLSE.  Pour le comité d'éthique	Quel est l'impact du discours féministe sur les stéréotypes de genre envers les hommes ?	***	***