

Effets du discours féministe sur le sexisme et les préjugés envers les hommes et les femmes

Auteur : Brely-Demeules, Claudèle

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/2268.2/24745>

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.

Effets du discours féministe sur les préjugés envers les hommes et les femmes

Mémoire présenté par **DEMEULES Claudèle**
en vue de l'obtention du grade de Master en sciences psychologiques.

Sous la direction de Mme **HUART Johanne** et la co-direction de

M. DARDENNE Benoit.

Lecteurs : **SOUGNÉ Jacques**

ELLEBOUT Florence

REMERCIEMENTS

Avant d'entrer dans le vif du sujet, je tiens tout d'abord à exprimer ma gratitude envers les personnes qui m'ont soutenue au cours de ces deux années de master et plus particulièrement durant la rédaction de ce mémoire.

Je souhaite adresser un premier grand merci à ma promotrice, Madame Johanne Huart, pour son accompagnement constant tout au long de ce projet. Ses conseils avisés, sa disponibilité, ainsi que sa capacité à insuffler légèreté et humour dans des moments parfois exigeants, m'ont permis d'avancer sereinement et de garder le cap. Elle m'a toujours rappelé qu'aussi pénible soit-elle, la rigueur est un allié précieux.

Je remercie également Monsieur Benoit Dardenne, mon co-promoteur, pour ses remarques pertinentes et ses conseils ainsi que pour avoir accepté que je prenne part à ce projet, malgré un nombre de places initialement complet.

Je suis également reconnaissante à Monsieur Jacques Sougné et Mme Florence Ellebout pour le temps et l'intérêt qu'ils accorderont à la relecture de ce travail.

Un immense merci également à Pauline et Emma, avec qui j'ai pu échanger tout au long de cette aventure. Leur présence, leur écoute et l'entraide partagée ont été des éléments essentiels dans le développement de ce travail.

Enfin, je remercie de tout cœur mes parents, mes trois frères et mon compagnon pour leur patience, leur bienveillance et leurs encouragements constants au fil de ces deux dernières années.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	4
INTRODUCTION	5
LE FÉMINISME	6
L'histoire du féminisme	6
Contexte actuel	8
IDENTITÉ SOCIALE, CATÉGORISATION SOCIALE ET RELATIONS INTERGROUPES	10
La théorie du conflit réel	10
La théorie de l'identité sociale	11
La catégorisation	13
STÉRÉOTYPES, PRÉJUGÉS ET DISCRIMINATIONS	15
Les stéréotypes, préjugés et discrimination	15
Le « Stereotype Content Model » : un modèle intégrant stéréotypes, préjugés et discrimination ..	16
Comportements et émotions sous-jacents	18
LE SEXISME ET LES STÉRÉOTYPES ENVERS LES HOMMES ET LES FEMMES	21
Le sexisme ambivalent	21
L'impact du sexisme ambivalent sur les femmes	24
Manifestations sexistes des femmes envers les femmes	25
Conséquences du sexisme pour les hommes	26
Les stéréotypes de genre	27
QUESTION DE RECHERCHE	29
MÉTHODOLOGIE	31
Échantillon	31
Procédure et outils	32
Accord éthique	35
Analyses statistiques / Méthodes d'analyse	35

Fidélité des différentes échelles	35
Effet de la condition et du genre sur le sexisme ambivalent	36
Corrélation des deux composantes du Sexisme Ambivalent	36
Impact sur la différence de chaleur et de compétence attribuées aux hommes et aux femmes	36
RÉSULTATS	38
Analyses préliminaires / descriptives	38
Analyses liées à nos questions de recherche	39
Impact du discours féministe sur le sexisme ambivalent	39
Impact du discours féministe sur les stéréotypes envers les hommes et les femmes	43
DISCUSSION	50
Rappel de l'objectif principal de l'étude	50
Effets du discours féministe sur le sexisme ambivalent	50
Effet du discours féministe sur la différence d'attribution de chaleur et de compétence envers les hommes et les femmes	53
Dimension chaleur	54
Dimension compétence	55
LIMITES ET PERSPECTIVES	57
CONCLUSION	59
BIBLIOGRAPHIE	60
ANNEXES	66
Annexe A : Affiche utilisée pour le recrutement des participants	66
Annexe B : Premier texte faisant partie de notre cover story	67
Annexe C : Texte du groupe contrôle	67
Annexe D : Texte du groupe expérimental	68
Annexe E : Questions relatives aux texte – condition contrôle	69
Annexe F : Questions relatives aux textes – condition expérimentale	70
Annexe G : Échelle du sexisme ambivalent	71
Annexe H : Questions relatives aux stéréotypes envers les femmes	72
Annexe I : Questions relatives aux stéréotypes envers les hommes	73
Annexe J. Descriptions stéréotypiques et contre-stéréotypiques	74
Annexe K : tests de fiabilité pour le sexisme hostile et le sexisme bienveillant.	75

RÉSUMÉ

Ce mémoire investigate les effets d'un discours féministe sur le sexisme ambivalent et sur les stéréotypes envers les hommes et les femmes. Pour ceci, nous avons réalisé une enquête en ligne auprès de 393 individus en nous servant de l'*Ambivalent Sexism Inventory* et du *Stereotype Content Model*.

Les analyses de variance mettent en évidence un impact du discours féministe différent en fonction du genre sur une dimension du sexisme ambivalent, le sexisme hostile. Plus précisément, ce type de discours polarise les genres sur cette dimension plutôt que de réduire cette forme de sexisme. Par ailleurs, le discours féministe influence l'attribution des stéréotypes de chaleur des hommes par rapport aux femmes mais surtout chez les femmes elles-mêmes. Pour ces dernières, le discours féministe réduit le sexisme hostile, ce qui, paradoxalement renforce les stéréotypes de chaleur associés aux femmes, creusant davantage la différence entre les hommes et les femmes. Concernant la dimension de compétence, l'exposition au discours féministe augmente le stéréotype de compétence chez les hommes ces derniers étant donc perçus comme plus compétents que les femmes. Cet effet est observable peu importe le genre du participant mais il se manifeste surtout chez les hommes.

Mots-clefs : discours féministe, sexisme ambivalent, sexisme hostile, sexisme bienveillant, stéréotypes, chaleur, compétence

INTRODUCTION

Depuis mai 2014, le sexisme en Belgique est puni par la loi. Ainsi, le gouvernement tente de lutter contre le sexisme dans l'espace public belge en réprimant « *tout geste ou comportement qui [...] a manifestement pour objet d'exprimer un mépris à l'égard d'une personne, en raison de son appartenance sexuelle, ou de la considérer, pour la même raison, comme inférieure ou comme réduite essentiellement à sa dimension sexuelle et qui entraîne une atteinte grave à sa dignité* », comme mis en avant par le Service Public Fédéral Justice (2014).

Malgré les avancées significatives obtenues par les mouvements féministes au fil des décennies, nous verrons dans ce mémoire que la lutte pour l'égalité de genre reste toujours d'actualité. Les revendications pour les droits civiques, l'autonomie corporelle et l'égalité des opportunités ont permis de franchir des étapes cruciales dans la quête d'une société plus équitable. Cependant, ces progrès n'ont pas éradiqué les inégalités et les discriminations fondées sur le genre.

En effet, le sexisme persiste sous des formes parfois plus subtiles. Ce travail propose d'explorer ces manifestations contemporaines de l'inégalité de genre, en s'intéressant à la persistance des attitudes ambivalentes à l'égard des femmes tout en observant les effets nuisibles qu'elles peuvent avoir sur les hommes.

Pour approfondir, nous nous pencherons sur le discours féministe en examinant les réactions qu'il suscite. En effet, ce dernier tente de faire avancer la cause des femmes tout en restaurant un équilibre dans les inégalités de genre. Ainsi, nous essaierons d'investiguer cette question en nous demandant si le discours féministe permet effectivement d'améliorer la cause de la femme ou s'il risque, au contraire, de freiner cette avancée en ravivant certains préjugés envers les hommes et les femmes.

Ainsi, ce mémoire commencera par une description des différentes vagues du féminisme. Nous reviendrons ensuite sur les concepts fondamentaux de la psychologie sociale en nous concentrant sur les relations intergroupes et les dynamiques qui peuvent en découler. Nous aborderons les concepts de stéréotype, préjugé et discrimination pour ensuite enchaîner sur le sexisme, ses diverses manifestations et les conséquences qu'il peut engendrer pour les femmes mais aussi pour les hommes.

LE FÉMINISME

L'histoire du féminisme

Le féminisme peut être considéré comme « *un ensemble de mouvements et d'idées philosophiques qui partagent un but commun : définir, promouvoir et atteindre l'égalité politique, économique, culturelle, sociale et juridique entre les femmes et les hommes* », comme indiqué dans Oxfam France.

L'histoire du féminisme peut être envisagée de différentes manières mais la façon la plus courante est à travers la métaphore de la vague. Comme le mentionne Pavard (2018), cette métaphore permet de souligner l'idée selon laquelle le féminisme a des moments de force et des moments de calme et que chacun des mouvements est en continuité avec le précédent.

La première vague du féminisme s'est étendue du XIXe siècle jusqu'aux années 1930 (Pavard, 2018). Elle se concentrait majoritairement sur l'obtention des droits civils et civiques pour les femmes avec un accent particulier mis sur le droit du vote (Pavard, 2018; Blandin, 2017; Dorais, 2021). Le mouvement des suffragettes, militant pour l'instauration du suffrage universel, en est probablement l'exemple le plus emblématique.

En Belgique, cette période voit émerger un féminisme pédagogique (Jacques, 2009), où l'effort sera mis sur l'éducation des femmes plutôt que sur les changements législatifs, avec des initiatives comme celles d'Isabelle Gatti. Celle-ci mettra en place les premiers cours d'éducation pour les jeunes filles. Vers la fin du XIXe siècle et jusqu'en 1914, le féminisme belge évolue vers un féminisme de l'égalité des droits, marqué par la création de la revue de *la Ligue belge du droit des femmes*, qui jouera un rôle crucial en tenant le public informé des progrès féministes en Belgique (Gubin, 1999).

Dans les années 1960, une deuxième vague apparaît, visant à prolonger les luttes de la précédente tout en initiant de nouveaux combats, d'autant plus que l'apparition de législations en faveur du droit de vote des femmes se multipliait progressivement (Pavard, 2018).

Cette vague se distingue par une lutte acharnée contre le patriarcat, centrée sur la libération des femmes et leur sexualité, notamment par la revendication du droit de disposer de leur corps (Dorais, 2021; Blandin, 2017; Pavard, 2018).

Selon Wéry et Vielle (2018), ce serait également durant cette période que le féminisme radical aurait commencé à se développer, à travers notamment la mobilisation des militantes contre la pénalisation de l'interruption volontaire de la grossesse.

Certains contestent l'idée selon laquelle il existerait une troisième vague féministe. En effet, si nous suivons la métaphore de la vague, les différents mouvements devraient avoir une certaine continuité. Or, cette troisième vague a une manière différente de se dessiner.

En effet, elle porte un regard plus critique sur les précédentes (Pavard, 2018) et aborde principalement des sujets liés aux sexualités et aux identités de genre (Dorais, 2017). Ce mouvement trouve une résonance particulière au Québec, où la nouvelle génération se réapproprie le terme féminisme pour l'adapter à ses propres luttes et contextes (Blandin, 2017). Selon Ion (2018), cette troisième vague s'exprimerait plutôt à travers un clivage, avec le passage d'un front « unifié » de féministe à la distinction entre plusieurs formes différentes du féminisme.

Selon Cochrane (2013), la mobilisation féministe sur les réseaux sociaux marque l'émergence d'une nouvelle vague notamment à travers des *hashtags* comme #MeToo¹ ou #HeForShe² (Cochrane, 2013 dans Malinowska, 2020).

Cette nouvelle forme de militantisme, caractérisée par un activisme en ligne, se distingue nettement des méthodes traditionnelles du passé avec une attention accrue à l'intersectionnalité et à la réalité néolibérale apportant une nuance supplémentaire aux préoccupations féministes antérieures (Dorais, 2021).

¹ Mouvement social pour dénoncer les violences sexuelles et le harcèlement, en donnant la parole aux victimes (Hillstrom, 2018).

² Campagne de solidarité lancée par l'ONU pour engager des hommes et des personnes de tout genre dans la promotion de l'égalité entre les sexes (heforshe.org)

Contexte actuel

Malgré les progrès considérables de notre société en matière d'égalité entre les sexes dans des domaines comme le travail, l'éducation ou la participation à la politique, il semblerait que le progrès aurait atteint un plateau ou aurait même régressé (Bareket & Fiske, 2025; Faniko & Dardenne, 2021; Ebert et al., 2014). En effet, les inégalités entre les hommes et les femmes semblent persister à plusieurs niveaux (économique, social, domestique) avec notamment la sous-représentation des femmes à des postes de responsabilités (Faniko & Dardenne, 2021).

Par ailleurs, les travaux de Bareket et Fiske (2025) soulignent que le sexisme n'affecte pas uniquement les femmes. Les normes de genre rigides imposent également des contraintes importantes aux hommes (Prentice & Carranza, 2002; Bareket & Fiske, 2025).

Aujourd'hui, le féminisme se caractérise par sa diversité et sa complexité. Il ne se limite plus à une « simple » revendication d'égalité hommes-femmes mais adopte une approche intersectionnelle (Dorais, 2021). Parallèlement, l'activisme féministe se déploie de plus en plus en ligne, notamment à travers des mouvements comme #MeToo, transformant ainsi les formes de mobilisation et de sensibilisation.

Cependant, le féminisme fait également face à des résistances (Anderson, 2015; Hopkins-Doyle et al., 2024). En effet, le combat pour l'égalité des genres ne devrait pas chercher à inverser les rapports de domination mais plutôt à les abolir (Bareket & Fiske, 2025). Ainsi, certaines croyances erronées comme l'idée selon laquelle les féministes détesteraient les hommes, connue sous le nom du *mythe de la misandrie* entravent l'adhésion au mouvement. Selon Hopkins-Doyle et al. (2024), cette perception est largement répandue alors que les recherches montrent que les féministes n'ont pas d'attitudes plus négatives envers les hommes que les non-féministes. Ce malentendu alimente les discours antiféministes et fragilise l'image du féminisme.

Cette idée avait déjà été relevée par Susan Faludi en 1991³, sous le concept du « *backlash* ». Cette dernière emploie ce terme pour décrire la contre-réaction envers le féminisme dans lequel

³ Faludi, S. (1991). *Backlash: The Undeclared War Against American Women* dans Weiner, M. (1992).

les efforts de ce mouvement sont remis en question dû au fait que les féministes seraient vues comme « *anti-male, anti-enfant, anti-famille et anti-féminine* » (Weiner, 1992).

Ainsi, si le féminisme continue de défendre l'égalité entre les sexes, il reste néanmoins confronté à de nombreux malentendus, dont certains freinent son acceptation.

Pour approfondir cet aspect, il nous semble désormais essentiel de revenir sur quelques concepts fondamentaux issus de la psychologie sociale. En effet, pour traiter la question des inégalités de genre, il nous paraît pertinent de commencer par examiner les relations entre groupes sociaux ainsi que la catégorisation sociale afin de comprendre les mécanismes qui influencent ces relations.

IDENTITÉ SOCIALE, CATÉGORISATION SOCIALE ET RELATIONS INTERGROUPE

En psychologie sociale, nous pouvons faire une première distinction en termes d'appartenance groupale : nous avons d'une part les personnes faisant partie d'un même groupe, où l'individu parlera de son endogroupe. D'autre part, ce même individu peut être confronté à des personnes ne faisant pas partie de son groupe où nous pourrions parler de l'exogroupe. Les interactions entre individu d'un même groupe peuvent être qualifiées de relations intragroupes alors que nous pouvons parler de relations intergroupes pour les interactions entre personnes de groupes différents.

La théorie du conflit réel

Les expériences de Sherif et ses collègues (1961) nous introduisent au constat que nous adopterions des comportements différents selon que nous sommes face à notre endogroupe ou à un exogroupe. En effet, en confrontant des enfants à différentes situations (de compétition ou de coopération) dans un camp de vacances aux États-Unis, Sherif et ses collaborateurs nous initient à la théorie du conflit réel.

Selon cette dernière, lorsque deux groupes se retrouvent dans une situation où l'accès aux ressources disponibles est limité, des comportements hostiles peuvent émerger par rapport à l'exogroupe (Yzerbyt & Klein, 2019; Tajfel et al., 2001; Licata, 2007). Ainsi, les tensions et l'hostilité qui peuvent apparaître entre différents groupes seraient liées à la concurrence et la compétition perçues (Licata, 2007). À l'inverse, lorsque l'accès aux ressources exige une coopération, des comportements collaboratifs peuvent apparaître entre ces deux mêmes groupes (Yzerbyt & Klein, 2019; Tajfel et al., 2001; Licata, 2007).

Dans cette optique, Sherif définit les relations intergroupes comme étant des « *rapports d'amitié ou d'hostilité, de coopération ou de compétition, de dominance ou de soumission, d'alliance ou d'inimitié, de paix ou de guerre entre deux ou plusieurs groupes et leurs membres respectifs* » (Sherif & Sherif, 1979).

Par ailleurs, lorsque les individus d'un même groupe cherchent à obtenir des ressources limitées, une cohésion se crée au sein de l'endogroupe, au détriment de l'exogroupe (Yzerbyt

& Klein, 2019; Tajfel et al., 2001). Cette cohésion renforce également l'identification des membres à leur endogroupe ; (voir ci-après) et ce, de manière positive (Tajfel et al., 2001).

L'adoption d'une dynamique de compétition ou de coopération dépend fortement du contexte, influençant ainsi le type de relation intergroupe qui s'installe (Tajfel et al., 2001; Licata, 2007). Ainsi, selon Sherif, les conflits intergroupes résulteraient donc de circonstances objectives comme une compétition effective (Licata, 2007).

La théorie de l'identité sociale

Pour approfondir la compréhension des relations intergroupes, Tajfel s'est intéressé au développement et au maintien de l'identité groupale et du sentiment d'appartenance à un groupe (Tajfel et al., 2001; Licata, 2007).

Dans une étude menée en 1971 avec ses collègues, il découvre que les individus ont tendance à favoriser leur endogroupe même lorsque le sentiment d'appartenance est faible c'est-à-dire quand les membres ne se connaissent pas entre eux, qu'il n'existe ni hostilité préalable envers l'exogroupe, ni de conflit d'intérêt (Tajfel et al., 2001).

Ces résultats suggèrent que la simple catégorisation suffit à déclencher des comportements de favoritisme envers son endogroupe, sans qu'un contexte de compétition soit nécessaire. Pour creuser cette idée, la théorie de l'identité sociale tente alors d'expliquer pourquoi les individus favorisent leur propre groupe, même sans conflit réel (Licata, 2007).

Pour commencer, Tajfel et ses collègues (1979) distinguent deux types comportements sociaux que l'on peut situer sur un continuum (Licata, 2007) :

- Sur l'une des deux extrémités, les **comportements interpersonnels** comprennent des interactions entre deux ou plusieurs individus qui sont uniquement dictées par leur relation interpersonnelle et leur caractéristiques individuelles. Les catégories sociales ou groupales auxquelles appartiennent les individus n'ont ici aucune influence sur ces échanges.

- Sur l'autre extrémité, les **comportements intergroupes** désignent des interactions entre deux ou plusieurs individus qui sont exclusivement comprises sous l'angle de leur appartenance à plusieurs groupes ou catégories sociales et où les relations interindividuelles personnelles entre les individus ne sont pas prises en compte.

Les auteurs se questionnent donc sur les facteurs qui déterminent l'adoption d'un comportement se penchant dans la direction de l'un ou l'autre extrême du continuum (Tajfel, 2001; Licata, 2007). Pour ceci, ils se réfèrent au système de croyance de l'individu afin de comprendre comment les individus appréhendent la structure de la société.

À nouveau, Tajfel et ses collègues, nous introduisent à un nouveau continuum avec deux types de système de croyance influençant nos comportements (Licata, 2007) :

- **Mobilité sociale** : Dans la société, nous pouvons circuler d'un groupe social insatisfaisant vers un groupe plus avantageux par une mobilité individuelle. Ce système de croyance comprend des individus adoptant des comportements interpersonnels.
- **Changement social** : Dans la société, les relations intergroupes rendent le passage d'un groupe à l'autre difficile voire impossible. Ici, pour passer d'un groupe désavantagé vers un groupe prestigieux, il faudrait passer par des actions collectives modifiant la structure hiérarchique (changement social). Ce système de croyances comprend des individus adoptant des comportements de type intergroupes.

En suivant ce raisonnement, plus un individu s'approche du système de croyance *changement social*, plus il adoptera des comportements intergroupes. Par conséquent, cet individu aura tendance à se comporter de manière uniforme envers les membres de l'exogroupe et en les percevant davantage comme des « *exemplaires indifférenciés d'une catégorie sociale unifiée* » (Licata, 2007).

L'expression de stéréotypes dans des situations de conflit intergroupes serait ainsi un exemple de cette première affirmation (Licata, 2007).

Inversement, plus une personne adopte un système de croyance *mobilité sociale*, plus elle entamera des comportements interpersonnels. De ce fait, cette personne se comportera de

manière hétérogène envers les membres de l'exogroupe en les percevant à travers leurs caractéristiques individuelles (Licata, 2007).

La catégorisation

La catégorisation nous permet de mieux saisir le monde qui nous entoure en nous aidant à interpréter notre environnement et à prédire les comportements des autres ainsi que les nôtres (Faniko & Dardenne, 2021). Elle nous permet également de traiter une grande quantité d'informations de manière simplifiée et efficace (Yzerbyt & Klein, 2019).

À nouveau, le contexte joue un rôle important en influençant la manière dont une personne est considérée comme appartenant à un groupe plutôt qu'à un autre. Par exemple, un Français et un Belge pourront être perçus comme faisant partie du groupe des Européens lorsqu'ils sont aux États-Unis, illustrant la manière dont les appartenances peuvent devenir saillantes selon les circonstances (Yzerbyt & Klein, 2019).

Ainsi la catégorisation sociale « *désigne le processus à travers lequel des individus sont placés dans des groupes sociaux* » (Klein et al., 2018).

Si la catégorisation des autres selon leur appartenance groupale est essentielle, il nous semble tout aussi important de comprendre comment nous procédons pour nous catégoriser nous-mêmes. Il s'agit ici justement de ce que développent Turner et ses collaborateurs dans leur théorie de l'auto-catégorisation (Licata, 2007).

Selon ces derniers, le soi est malléable et peut varier selon les contextes. Il existerait trois niveaux d'auto-catégorisation allant du plus concret au plus abstrait : l'individuel, le groupal, le soi en tant qu'être humain.

Ainsi, parmi « *différentes 'images de soi' possibles, certaines seront rendues saillantes en fonction de la situation spécifique dans laquelle l'individu se trouve* » (Licata, 2007). Le choix de l'image de soi correspondante se ferait alors par adéquation entre les caractéristiques de l'individu et celles de la situation. De ce fait, un même individu pourra se catégoriser en tant qu'homme quand il doit se comparer au groupe des femmes (Licata, 2007) ou en tant que cycliste dans un club sportif.

Pour finir, la théorie de l'auto-catégorisation met en lumière un autre mécanisme sous-jacent: plus une identité sociale devient saillante, plus les différences intra-groupes tendent à être minimisées et plus les différences intergroupes seront accentuées (Licata, 2007).

Les théories abordées dans cette section nous ont permis de comprendre que les relations intergroupes ne reposent pas uniquement sur des conflits d'intérêts réels. En effet, la catégorisation, l'identité sociale et l'auto-catégorisation renforcent l'identification à l'endogroupe, la perception de l'exogène comme étant homogène ainsi que l'accentuation des différences entre différents groupes. Ceci nous permettra de mieux appréhender le développement des stéréotypes, des préjugés et des discriminations que nous aborderons plus en détail dans la partie suivante.

STÉRÉOTYPES, PRÉJUGÉS ET DISCRIMINATIONS

À ce stade, il nous semble important d'aborder trois concepts complémentaires dans l'étude des relations intergroupes qui décrivent chacun des réalités différentes tout en étant étroitement liés : les stéréotypes, concernant nos croyances, les préjugés, correspondant à nos évaluations émotionnelles et les discriminations qui se traduisent par nos comportements (Kite & Whitley, 2013). Ces trois notions complètent notre compréhension des relations intergroupes et nous permettent également d'offrir une base pour analyser le sexisme et les stéréotypes envers les hommes et les femmes de manière plus éclairée.

Les stéréotypes, préjugés et discrimination

En 1922, Lippman est le premier à introduire le terme « stéréotype » en le présentant comme une image mentale servant à nous représenter notre réalité sociale (Yzerbyt & Klein, 2019).

En effet, les stéréotypes désignent des croyances globales que nous pouvons avoir à propos d'un groupe (Yzerbyt, 2016). Plus précisément, il s'agit « *des croyances et des opinions concernant les caractéristiques, les attributs et les comportements des membres de divers groupes* » (Hilton & Von Hippel, 1996 dans Kite & Whitley, 2013).

Bien qu'on ait tendance à penser que les stéréotypes soient principalement négatifs, ils peuvent également être positifs (Kite & Whitley, 2013; Fraser et al., 2021). Cependant, même si positifs, ils peuvent tout de même avoir des effets nuisibles (Kay et al., 2013 dans Fraser et al., 2021).

Par ailleurs, lorsqu'un individu fait référence à son endogroupe, il lui attribuera généralement des stéréotypes positifs alors que des stéréotypes négatifs seront associés à son exogroupe, surtout si ce dernier est un groupe minoritaire (Yzerbyt & Klein, 2019).

Les préjugés vont au-delà des stéréotypes en ajoutant une dimension affective et évaluative à nos croyances (Kite & Whitley, 2013). Selon Kite & Whitley (2013), le préjugé peut être défini comme « *l'affect ou l'émotion que ressent une personne lorsqu'elle pense à un membre d'un autre groupe ou qu'elle interagit avec ce dernier* ».

Certains auteurs (Kite & Whitley, 2013; Fiske et al., 2007; Bareket & Fiske, 2023) considèrent, cependant, que l'attitude peut également contenir une valence positive et ne serait donc pas

exclusivement à connotation négative (antipathique). De ce fait, nous pouvons ressentir des émotions ambivalentes envers certains individus ou groupes (Fiske et al., 2007).

Il est aussi reconnu que les émotions à l'égard d'un autre groupe peuvent être multiples et ne se résument pas à une simple dichotomie (Mackie & Smith, 2015). Selon Mackie & Smith (2015), il existerait encore des débats dans la littérature sur la manière de classer ces réactions émotionnelles. En tout état de cause, les préjugés concernent nos attitudes et ressentis envers les caractéristiques d'un groupe ou l'appartenance d'une personne à ce groupe.

La troisième notion, celle de la discrimination, se rapporte au niveau comportemental. Elle désigne « *le fait de traiter les gens différemment des autres principalement en raison de leur appartenance à un groupe social* » (Kite & Whitley, 2013). Ces auteurs estiment que la discrimination peut être positive⁴ (par exemple, les quotas dans l'éducation, le recrutement préférentiel, la représentation politique) ou négative (par exemple, le racisme, le sexisme, l'âgisme, l'homo- ou la transphobie, l'antisémitisme, l'islamophobie, etc). En revanche, selon Al Ramiah et al. (2010), la discrimination se définit par le traitement inégal et injustifiable d'une personne en raison de son appartenance à un groupe.

Le « Stereotype Content Model » : un modèle intégrant stéréotypes, préjugés et discrimination

Pour apporter une explication supplémentaire à ces mécanismes, nous allons maintenant présenter le *Stereotype Content Model* (SCM) développé par Fiske et ses collègues en 2002. Ce modèle s'avère particulièrement pertinent à nos yeux car il permet de détourner l'idée selon laquelle les stéréotypes envers un individu ou un groupe seraient uniquement positifs ou négatifs (Yzerbyt & Klein, 2019). En effet, il offre une approche davantage nuancée en montrant que les stéréotypes peuvent combiner des dimensions ambivalentes.

Selon Fiske et ses collaborateurs, quand nous interagissons avec autrui, deux éléments essentiels nous intéressent : l'intention que l'autre a à notre égard et la capacité d'agir sur cette intention (Fiske et al., 2007; Yzerbyt & Klein, 2019; Faniko & Dardenne, 2021).

⁴ La discrimination positive peut être défini comme le fait « *d'instituer des inégalités pour promouvoir l'égalité, en accordant à un certain traitement préférentiel* ». Ainsi, il y aurait une volonté de « *rétablir une égalité des chances* » (Villenave, 2006).

Pour chacune de ces préoccupations, les individus formeront leur évaluation selon deux dimensions : la chaleur (ou la sociabilité) pour la première et la compétence pour la seconde. Ensemble, ces deux dimensions regrouperaient l'entièreté des impressions qu'un individu pourrait former à l'égard d'autrui, que ce soit au niveau individuel ou groupal (Fiske et al., 2007; Klein et al., 2022).

Le jugement de la chaleur d'un individu dépendrait de la perception de la cible comme étant compétitive ou coopérative. En d'autres mots, il s'agit de l'approche socio-émotionnelle de l'individu ou du groupe envers son entourage (Eckes, 2002). Pour la dimension de compétence, l'évaluation dépendra du statut social de la cible. Ainsi, cette dimension souligne donc la probabilité de parvenir à réaliser l'intention, à savoir la capacité d'aider ou, au contraire, la capacité de nuire (Eckes, 2002).

En suivant ce raisonnement, nous sommes donc face à quatre possibilités (Klein et al., 2022), avec un individu ou un groupe pouvant être :

- Coopératif et de statut élevé : Ces individus/groupes seront perçus comme chaleureux et compétents (ex : endogroupe ; homme d'affaire).
- Coopératif et de bas statut : Ces individus/groupes seront perçus comme chaleureux mais peu compétents (ex : femmes).
- Compétitif et de statut élevé : Ces individus/groupes seront perçus comme peu chaleureux mais compétents (ex : femmes au pouvoir).
- Compétitif et bas statut : Ces individus/groupes seront perçus comme peu chaleureux et peu compétents (ex : les toxicomanes).

Dès lors, nous pouvons situer chaque individu ou chaque groupe sur chacune de ces dimensions (Figure 1). Selon Fisk et ses collègues, les individus et groupes peuvent donc se retrouver dans quatre catégories différentes naissant du croisement entre chaleur et compétence (Fiske et al., 2007; Dardenne et al., 2022).

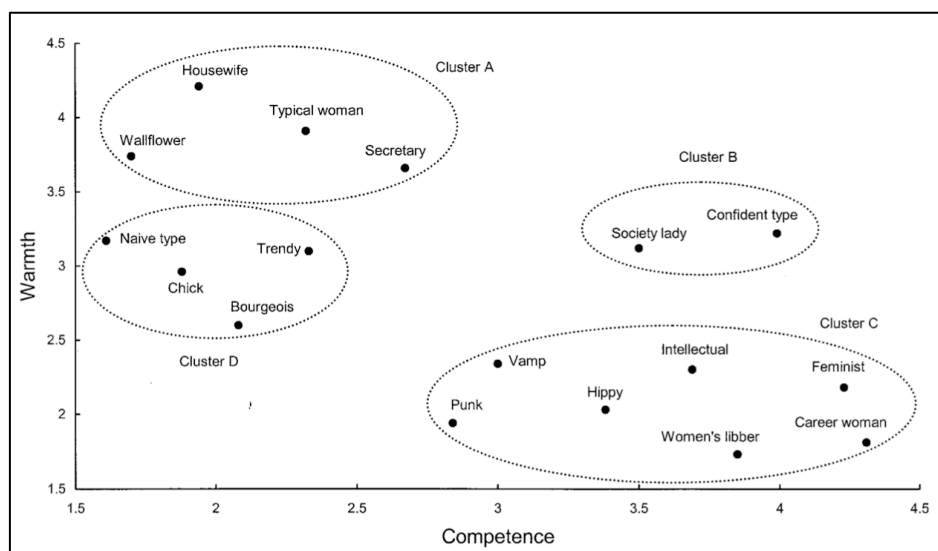


Fig. 1 : Exemple d'emplacement de différents groupes sur les deux dimensions⁵

Comme nous l'observons, certains individus ou groupes auront une position haute/basse sur chacune des deux échelles pendant que d'autres seront haut sur l'une et bas sur l'autre, construisant ainsi une ambivalence (Fiske et al., 2007; Klein et al., 2022)

Comportements et émotions sous-jacents

Une fois les stéréotypes envers la personne ou le groupe cible formés par leur emplacement sur les axes de chaleur et compétence, différents comportements peuvent être provoqués chez le percevant. Aussi, au-delà du contenu des stéréotypes, le modèle de Fiske expliquerait également la nature des émotions ressenties face à un exogroupe (Klein et al., 2022).

Nous pouvons ici nous référer au BIAS Map reprenant les différents comportements et affects intergroupes possibles, en fonction de leur évaluation sur les dimensions de chaleur et de compétence (Fiske et al., 2007).

⁵ Figure tirée de l'étude menée par Thomas Eckes (2002): Paternalistic and Envious Gender Stereotypes: Testing Predictions From the Stereotype Content Model.

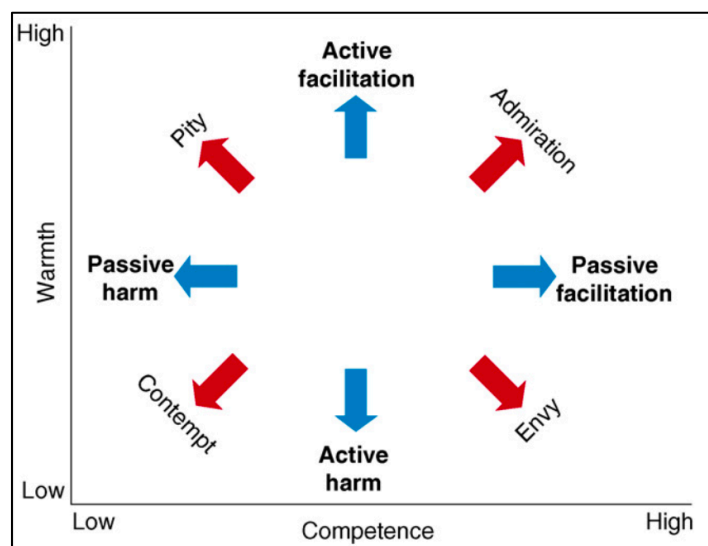


Fig. 2 : Réactions et émotions intergroupes selon la BIAS Map⁶

Comme mentionné dans le point précédent, le croisement des évaluations sur la dimension de chaleur et sur la dimension nous confronte à quatre cas de figure. Ces derniers provoquent tous une réaction émotionnelle ainsi que des comportements intergroupes qui leur sont propres (Fiske et al., 2007) :

- **Haut en chaleur et en compétence** : Le score élevé en chaleur suscitera une *facilitation active* (aider) alors que le score élevé en compétence traduira une *facilitation passive* (s'associer) chez le percevant. L'émotion provoqué dans ce cas de figure sera alors *l'admiration*.
- **Bas en chaleur et en compétence** : Le score faible en chaleur mènera le percevant à *nuire activement* (attaquer) et le score faible en compétence le motivera à porter un *nuire passivement* (négliger). Ici, l'émotion principale sera le *dégoût*.
- **Haut en chaleur et bas en compétence** : : Le score élevé en chaleur suscitera une *facilitation active* (aider) alors que le score faible en compétence motivera le percevant à *nuire passivement* (négliger). Nous obtiendrons ici l'émotion de la *pitié*.
- **Bas en chaleur et haut en compétence** : : Le score faible en chaleur provoquera une volonté de *nuire activement* (attaquer) tandis que le score élevé en compétence traduira

⁶ Modélisation tirée de l'article de Fiske et ses collègues : Universal dimensions of social cognition : warmth and competence

une facilitation passive (s'associer) chez le percevant. L'émotion résultante sera alors la *jalousie* chez le percevant.

Selon Fiske et Taylor, quand nous évaluons un individu isolé, nous observons une corrélation positive entre l'évaluation de la chaleur et celle de la compétence (Fiske et al., 2007). En revanche, quand nous évaluons un groupe social, nous observons une corrélation négative entre les deux composantes avec un score élevé sur l'une des deux dimensions et un score faible sur l'autre.

Après avoir examiné les mécanismes à l'origine des stéréotypes, des préjugés et des comportements discriminatoires, il nous semble maintenant pertinent de les appliquer à une forme spécifique de discrimination fondée sur le genre, le sexisme.

LE SEXISME ET LES STÉRÉOTYPES ENVERS LES HOMMES ET LES FEMMES

En général, « *le sexisme désigne l'ensemble des attitudes, croyances et comportements des individus, institutions, organisations et cultures qui reflètent une évaluation négative des individus basée sur le sexe ou qui supportent un statut inégal entre les femmes et les hommes* » (Swim & Hyers 2009 dans Ehalt et al., 2021).

Traditionnellement, le sexisme était considéré comme l'expression de préjugés basé sur des attitudes antipathique et hostile (Bareket & Fiske, 2003). Contrairement à la conception classique amenée par Allport en 1954, l'idée selon laquelle le sexisme s'exprimerait par des préjugés uniquement négatifs envers les femmes ne serait plus d'actualité ou du moins serait une conception incomplète de la réalité. En effet, comme mentionné précédemment, les croyances/attitudes/comportements envers un groupe peuvent être à la fois positifs et négatifs.

Dans cette optique, Glick et Fiske développent la théorie du sexisme ambivalent en 1996 qui décrit les relations entre les hommes et les femmes comme étant marquées par une ambivalence profonde fondée sur une hiérarchie accompagnée d'un pouvoir masculin historique et une interdépendance hétérosexuelle.

Le sexisme ambivalent

Selon Glick et Fiske (2001), le sexisme serait composé de deux versants contradictoires mais complémentaires. D'une part, le sexisme hostile est vu comme la manière la plus manifeste d'exprimer des attitudes négatives envers les femmes. D'autre part, se trouve une forme de sexisme plus discrète, implicite et en apparence positive qui serait exprimée par des attitudes positives envers les femmes (Glick & Fiske, 2001; Sarlet & Dardenne, 2012; Bareket & Fiske, 2003). Ces deux aspects combinés constituent le sexisme ambivalent. Celui-ci met en avant la façon dont les rôles entre hommes et femmes doivent être répartis, tout en suggérant une supériorité des hommes par rapport aux femmes (Dardenne, 2007).

Le sexisme hostile se manifeste par une « *attitude explicitement négative envers les femmes, considérées comme inférieures aux hommes et comme des manipulatrices tentant d'usurper le pouvoir* » (Ehalt et al., 2021). Ainsi, les attitudes sont ici explicitement négatives envers les

femmes et se contribuent à légitimer une domination et supériorité masculine (Dardenne et al., 2006; Anderson, 2015). Il convient également de noter que ces attitudes ouvertement hostiles s'expriment typiquement envers les femmes qui ne se conforment pas aux rôles traditionnels (Anderson, 2015).

Pour illustrer ce type de sexisme, nous pouvons prendre l'exemple d'Éric Zemmour qui décrit les femmes comme des « *machines à castrer* » dans son ouvrage " Le premier sexe " (Denoël, 2006), en avançant que « *les femmes ont une forme d'intelligence différente de celle des hommes. Et les grands génies sont hommes* ».

Le sexisme bienveillant, quant à lui, se manifeste de manière plus discrète et implicite. Pour l'introduire, nous pouvons prendre l'exemple d'un autre politicien français, Nicolas Sarkozy qui, en 2007, déclare que « *les femmes sont mieux adaptées que les hommes à gérer des tâches domestiques, car elles sont naturellement douces et attentionnées* ». Ici les attitudes seront « positives » et moins directes.

En effet, Dardenne et ses collègues (2006) le définissent comme « *une attitude subjectivement positive, teintée de chevalerie, d'idéalisation et de condescendance envers les femmes, mais objectivement négative car maintenant celles-ci dans un rôle et un statut inférieurs* ». La femme sera alors idéalisée, perçue comme un être chaleureux mais fragile et peu compétent nécessitant la protection d'un homme. (Dardenne et al., 2006 ; Ehalt et al., 2021).

Cette composante comprend trois dimensions : le protection paternaliste, l'intimité hétérosexuelle et la complémentarité des genres (voir Figure 3).

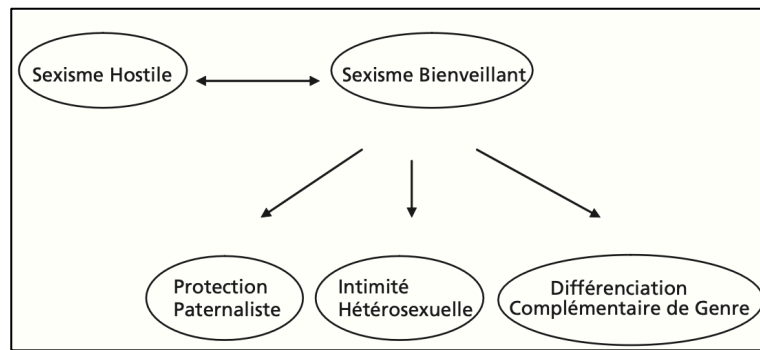


Fig. 3 – Schématisation du sexisme ambivalent⁷.

Le sexisme ambivalent trouve donc son nom dans les manifestations paradoxales de ses deux composantes. Il est intéressant de noter aussi que l’ambivalence peut également s’exprimer à travers l’adoption d’attitudes hostiles ou bienveillantes selon les femmes : celles adoptant le rôle traditionnel (par exemple une femme au foyer) seront « récompensées » par des attitudes bienveillantes tandis que celles qui le remettent en cause (les féministes, les femmes sexuellement actives ou les soldats féminins) seront punies par des attitudes hostiles (Glick & Fiske, 2001; Dardenne et al., 2006; Anderson, 2015 ; Ramos et al., 2016).

Pour appuyer ce propos, nous pouvons nous référer au *Stereotype Content Model* de Fiske et ses collègues (2007).

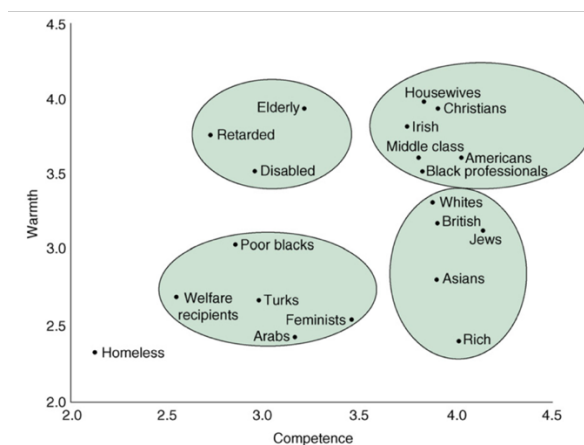


Fig. 4 : Application du modèle SCM par Fiske et ses collègues (2007)⁸

La figure 4 nous montre que les femmes qui se conformeraient au stéréotype traditionnel de la femme au foyer (« *Housewives* ») seraient vues comme hautement compétentes et chaleureuses

⁷ Modélisation tirée de l’étude de Dardenne et ses collègues : Structure latente et validation de la version française de l’Ambivalent Sexism Inventory : l’échelle du sexisme bienveillant

⁸ Figure tirée de l’étude de Fiske et ses collègues : Universal dimensions of social cognition : warmth and competence

et susciteraient par conséquent de l'admiration. En revanche, une femme qui ne suivrait pas ce modèle ou qui remettrait en question le rôle traditionnel de la femme, comme notamment une féministe, serait évaluée plus basse sur les deux échelles et susciterait du dégoût tout en étant méprisée.

Bien que le sexisme bienveillant soit moins ouvert et confrontant que son homologue hostile, il provoque tout de mêmes de conséquences importantes pour les femmes y faisant face (Dardenne, 2007; Ehalt et al., 2021) que nous aborderons dans la section suivante.

L'impact du sexisme ambivalent sur les femmes

Pour commencer, plusieurs études ont montré qu'il existe une corrélation positive entre les deux composantes du sexisme ambivalent (Glick & Fiske, 1996, 1997 dans Glick & Fiske, 2011). Ainsi, une personne exprimant des attitudes positives envers les femmes, en les considérant comme sympathiques, sensibles ou ayant besoin d'être protégées, sera également encline à avoir des attitudes hostiles envers ces dernières surtout si elles ne se conforment pas aux caractéristiques stéréotypiques et traditionnelles du genre féminin.

L'alliance de ces deux composantes contribue à maintenir le *statu quo* en favorisant la domination masculine dans notre société, et ce, à travers plusieurs mécanismes (Sarlet & Dardenne, 2012). Même si ceci peut paraître contre-intuitif, le sexisme bienveillant joue un rôle important dans cette continuité.

Les expériences de Dardenne et ses collègues (2007) ont montré que le sexisme bienveillant avait un impact plus négatif sur les performances cognitives des femmes qui y sont exposées, comparativement à celles qui rencontrent du sexisme hostile. Bien que plus subtile, le sexisme bienveillant provoque chez les femmes plus de pensées intrusives concernant leur incompétence pendant des tâches cognitives par rapport à des femmes qui auraient été confrontées au sexisme hostile. De plus, le sexisme bienveillant générerait plus de souvenirs concernant leur incompétence au travail que le sexisme hostile. Ainsi, selon les auteurs, le sexisme bienveillant provoquerait l'internalisation de l'incompétence chez les femmes et par conséquent l'acceptation et la légitimation de leur statut subordonné (Dardenne et al., 2007).

Leurs recherches ont également révélé que le sexisme hostile est perçu comme plus négatif que le sexisme bienveillant, ce qui montre à nouveau le caractère plus discret de ce dernier et sa capacité de se propager de manière plus subtile. En effet, sa nature discrète lui permet de s'exprimer plus facilement et plus librement car il est moins visible (Sarlet & Dardenne, 2012). Toujours d'après ces auteurs, il s'agit également d'un type de sexisme qui résiste bien aux évolutions législatives portant sur les égalités hommes et femmes.

À ce stade, il nous semble important de mentionner le fait que ce ne sont pas uniquement les hommes qui adhèrent à ce sexisme bienveillant. En effet, les femmes elles-mêmes le soutiennent car elles le préfèrent par rapport à son homologue hostile (Glick & Fiske, 2001). Certaines le recherchent même activement à cause de la nature protectrice qui en découle.

Manifestations sexistes des femmes envers les femmes

Certaines femmes peuvent elles-mêmes contribuer à maintenir voire renforcer les inégalités de genre. Pour illustrer ce propos, le syndrome de la reine des abeilles (*Queen Bee Syndrom*) nous semble particulièrement pertinent. Ce phénomène a été introduit pour la première fois par Graham Staines, Carol Tarvis et Toby Epstein Jayaratne en 1974 (Faniko et al., 2018). Il désigne le fait que les femmes ayant accédé à des milieux professionnels majoritairement masculins adoptent des attitudes et des comportements qui peuvent entraver l'ascension professionnelle des autres femmes, en particulier des jeunes femmes.

Selon Faniko et ses collègues (2018), ces femmes s'assimileraient aux hommes en se distanciant psychologiquement par rapport aux autres femmes, en se percevant comme « différentes » d'elles. De plus, les reines des abeilles adopteraient des représentations stéréotypées des femmes, les considérant comme moins ambitieuses ou investies que les hommes. Ainsi, elles contribueraient à la légitimation de la hiérarchie de genre existante (Faniko et al., 2018).

Dans une étude ultérieure, Faniko et ses collègues (2021) ont montré que ce phénomène persiste, notamment dans les milieux académiques, avec des femmes avancées dans leur carrière académique qui sous-estiment l'investissement des femmes en début de carrière.

Conséquences du sexisme pour les hommes

Tout d'abord, un des premiers point qui attire notre attention est le fait qu'il y ait un déséquilibre quant à l'attention scientifique accordée aux effets du sexisme sur les hommes par rapport aux femmes. Comme le soulignent Bareket & Fiske (2025), les travaux actuels sur l'équité entre les genres ont tendance à négliger voire ignorer le point de vue des hommes. Ce déséquilibre contribue à invisibiliser les contraintes spécifiques que ces derniers peuvent subir dans une société fondée sur les inégalités des genres.

Bien que les conséquences du sexisme les plus manifestes soient souvent associées aux femmes, les hommes rencontrent également des difficultés qui peuvent être liées à cette structure genrée hiérarchique, malgré les avantages apparents qu'ils tirent de leur position dominante par rapport aux femmes (Bareket & Fiske, 2025). De fait, celle-ci a un impact sur les trajectoires de vie des hommes affectant leurs relations interpersonnelles, leur carrière ou leur santé notamment en les plaçant dans des rôles priorisant la dominance.

Les normes masculines traditionnelles prônent le succès de carrière, insistent sur l'auto-suffisance et limitent les demandes d'aide. Ceci mène à l'adoption de comportements risqués mettant leur santé en péril, déclenche de l'anxiété ou de l'agression notamment lorsque la masculinité est remise en question (Bareket & Fiske, 2025).

Contrairement à ce que nous pourrions penser, les arrangements genrés de notre société imposent des contraintes plus strictes aux hommes qu'aux femmes (Prentice & Carranza, 2002; Bareket & Fiske, 2025). De fait, Prentice & Carranza (2002) abordent les préjugés en distinguant ce que les individus devraient faire (prescriptions) et ce qu'ils ne devraient pas faire (proscriptions). Pour les hommes, les proscriptions négatives sont plus nombreuses et plus restrictives que pour les femmes. Ainsi, ils ne doivent pas être faibles ou manquer d'agentivité. De plus, les interdits les découragent à adopter des traits perçus comme typiquement féminins à savoir être émotionnels, vulnérables ou encore faire preuve de douceur.

En suivant cette logique, l'adoption du rôle traditionnel masculin expose les hommes à plusieurs inconvénients notables. Bareket & Fiske (2025) identifient cinq principales conséquences liées à cette adhésion aux normes masculines. Premièrement, ces normes tendent à réduire les choix de vie des hommes et sont souvent associées à des trajectoires de santé

défavorables. Par ailleurs, certains hommes se désengagent des rôles communautaires typiquement assumés par les femmes. Ceci les prive d'accéder aux effets positifs associés au fait de prendre soin des autres. Troisièmement, le sexisme hostile encourage l'antipathie, ce qui peut augmenter le risque de tensions dans leurs interactions avec les femmes. En outre, le sexisme bienveillant impose des interactions « scriptées » empêchant des connexions authentiques tout en incitant les hommes à remplir la fonction du protecteur ou de principal soutien financier du foyer (*breadwinner*). Enfin, les changements sociaux dans les hiérarchies du genre peuvent susciter des réactions de menace chez les hommes, ce qui peut engendrer des comportements inadaptés.

En somme, bien que les hommes occupent une position dominante dans la hiérarchie des genres, ils ne sont pas épargnés par les effets néfastes du sexisme ou des préjugés (Prentice & Carranza, 2002; Bareket & Fiske, 2025). Ces derniers affectent leurs relations, leur carrière et leur santé. Il conviendrait donc d'avoir une approche plus nuancée et inclusive de l'équité des genres (Bareket & Fiske, 2025).

Pour conclure, le sexisme ne limite pas à une hostilité explicite envers les femmes. Il prend des formes plus subtiles, comme le sexisme bienveillant, qui semblent valoriser les femmes mais qui contribuent à maintenir les inégalités de genre. Ce phénomène ne touche pas uniquement les femmes car il impose aux hommes des normes rigides liées à leur genre. De plus, certaines femmes peuvent également perpétuer des comportements sexistes, volontairement ou non. Ceci souligne la complexité des dynamiques sous-tendant les inégalités de genre et nous fait comprendre l'importance d'aborder les préjugés envers les hommes et les femmes avec une approche plus nuancée.

Les stéréotypes de genre

Nous avons vu précédemment, que les stéréotypes sont des croyances à propos d'un groupe et de ses membres (Yzerbyt, 2016) et que lorsque nous interagissons avec autrui, nous tendons à le situer sur deux axes : la chaleur et la compétence (Fiske et al., 2007; Eckes, 2002; Yzerbyt & Klein, 2019; Dardenne et al., 2022; Klein et al., 2022). Cela nous amène à aborder la question de comment nous allons procéder à placer le groupe des hommes et des femmes sur ces deux dimensions et de voir comment ces positions vont alimenter les comparaisons entre les genres.

Dans la littérature, il est couramment admis que les femmes sont perçues comme plus chaleureuses que les hommes tandis que ces derniers sont considérés plus compétents que les femmes (Ebert et al., 2014; Ellermers, 2018; Prentice & Carranza, 2002). Plus précisément, les femmes sont associées à des qualités telles que la douceur, la sensibilité, la sympathie ce qui s'accompagne d'une prescription selon laquelle elles doivent se comporter de cette manière (Prentice & Carranza, 2002). Les hommes, en revanche, sont davantage attendus sur des traits liés à la compétence ou à l'agentivité, comme l'ambition, la compétitivité ou l'assurance (Prentice & Carranza, 2002; Haines et al., 2016)

En s'appuyant sur le *Stereotype Content Model* de Fiske et ses collègues, Ebert et al., (2014) soulignent que lorsqu'un groupe est perçu comme haut sur l'une des deux dimensions du modèle, il sera généralement jugé plus faible sur l'autre. Ainsi, si les femmes sont perçues comme hautement chaleureuses, elles seront jugées comme faiblement compétentes. À l'inverse, les hommes, considérés comme élevés en compétence, seront vus comme plus faibles en chaleur. De plus, les femmes seront perçues comme plus chaleureuses que les hommes tandis que ces derniers seront vus comme plus compétents que leurs homologues féminins.

Par ailleurs, le sexisme ambivalent influence lui-même la manière dont nous percevons les hommes et les femmes. Ramos et al., (2018) ont réalisé différentes études qui abordaient cette question avec un focus sur les messages véhiculés par les différentes formes de sexisme à propos des stéréotypes de genre. Ces études montrent que le sexisme bienveillant conduit à percevoir les femmes comme plus chaleureuses que les hommes et que compétentes. De plus, le sexisme hostile mènerait à une perception des femmes comme moins compétentes que les hommes et parfois même moins chaleureuses. Ces patterns se retrouveraient aussi bien chez les hommes que chez les femmes elles-mêmes.

QUESTION DE RECHERCHE

À travers ce travail, nous avons exploré les grands courants féministes et leur évolution, en soulignant les tensions et résistances sociales qu'ils suscitent, notamment à travers le prisme du mythe de la misandrie (Hopkins-Doyle et al., 2024). Nous avons ensuite analysé les mécanismes fondamentaux des stéréotypes, des préjugés et des discriminations. Le Stereotype Content Model (Fiske et al., 2002) nous a permis de mettre en lumière l'ambivalence des perceptions à l'égard des groupes sociaux avec notamment le constat que les hommes sont plus compétents que les femmes et que les femmes plus chaleureuses que les hommes (Ebert et al., 2014; Ellermers, 2018; Prentice & Carranza, 2002).

Ainsi, dans notre étude nous allons nous pencher sur deux questions de recherche : Est-ce que le discours féministe impacte l'adhésion à une idéologie sexiste ? Et, comment va-t-il influencer les stéréotypes de genre ? En d'autres termes, est-ce que le discours féministe a l'effet recherché de réduire les inégalités de genre ou va-t-il accentuer les différences entre les hommes et les femmes en renforçant les stéréotypes et les préjugés à leur égard ?

Pour tenter de répondre à ces questions, nous allons entamer des analyses dans le cadre d'une étude de nature exploratoire. Cette dernière nous permettra d'observer les différents effets et faire émerger des pistes d'exploration plutôt que de tester/confirmer des hypothèses à proprement parler.

Pour notre première question de recherche, nous allons nous demander si les personnes verront leurs attitudes sexistes augmentées lorsque exposées à un discours féministe. En effet, nous avons vu que le féminisme peut faire face à des résistances notamment parce qu'il est parfois associé à la croyance selon laquelle les féministes seraient « anti-homme » (Hopkins-Doyle et al., 2024; Anderson 2015; Weiner, 1992).

- Hypothèse 1 : L'exposition à un discours féministe entraînera une hausse des scores chez les hommes en sexisme hostile et en sexisme bienveillant. En effet, nous avons vu que la remise en question du statu quo augmenterait les réactions de sexisme hostile (Anderson, 2015; Ramos et al., 2018) et les deux étant corrélés positivement cela augmenterait le sexisme bienveillant (Glick & Fiske, 1996, 1997 dans Glick & Fiske, 2011; Glick & Fiske, 2001; Dardenne, 2006).

Pour notre seconde question de recherche, nous allons plus spécifiquement nous intéresser à la différence d'attribution de chaleur et de compétence entre les hommes et les femmes. Jusqu'à là, les femmes sont plus chaleureuses que les hommes et les hommes sont plus compétents que les femmes (Ebert et al., 2014; Ellermers, 2018; Prentice & Carranza, 2002). Est-ce que, comme le souhaiterait le féminisme, ces différences vont être atténuées ou accentuées ? Si le discours féministe est efficace, alors la différence de chaleur attribuée aux deux genres devrait diminuer, de même pour la compétence : les genres seraient chacun vu aussi chaleureux que l'un et l'autre et aussi compétents l'un que l'autre.

- Hypothèse 2 : Nous allons tout d'abord postuler qu'en générale, il y a une différence d'attribution de chaleur et de compétence envers les hommes et les femmes :
 - Hypothèse 2A : les femmes sont plus chaleureuses que les hommes.
 - Hypothèse 2B : les hommes sont plus compétents que les femmes.
- Hypothèse 3 : L'exposition à un discours féministe entraînera une accentuation de la différence d'attribution de chaleur aux hommes et aux femmes via le sexisme. De fait, conformément aux travaux de Ramos et al. (2016), le sexisme bienveillant mènerait à une perception des femmes comme étant plus chaleureuses que les hommes alors que le sexisme hostile les présenterait comme moins chaleureuses. Ainsi, deux hypothèses seraient que :
 - Hypothèse 3A : l'exposition à un discours féministe entraînera une accentuation de la différence d'attribution de chaleur aux hommes et aux femmes via l'augmentation du sexisme bienveillant.
 - Hypothèse 3B : l'exposition à un discours féministe entraînera une atténuation de la différence d'attribution de chaleur aux hommes et aux femmes via l'augmentation du sexisme hostile.
- Hypothèse 4 : L'exposition à un discours féministe entraînera une accentuation de la différence d'attribution de compétence aux hommes et aux femmes via le sexisme hostile. À nouveau, selon Ramos et al. (2016), le sexisme hostile mènerait à une perception des femmes comme étant moins compétentes que les hommes.

MÉTHODOLOGIE

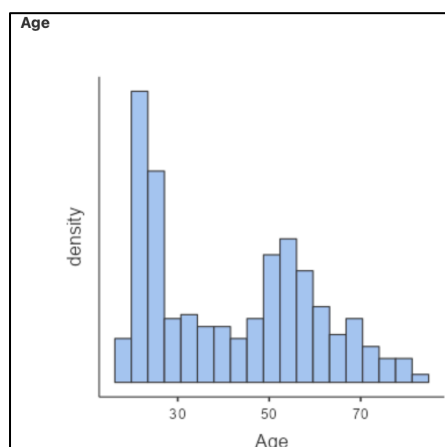
Échantillon

Participants. Un total de 467 personnes se sont inscrites à notre enquête. En termes de critères d'inclusion, la seule condition qui devait être respectée était que le répondant devait avoir atteint la majorité (18 ans). Nous avons également exclu quelques répondants à travers la mise en place de trois filtres sur le logiciel statistique. Tout d'abord, deux personnes ne s'identifiant ni comme homme, ni comme femme, nous avons décidé de les retirer de l'étude car nous n'aurions pas pu les comparer. Nous avons aussi exclu les participants ayant fournis des réponses absurdes à notre « manipulation check ». Ainsi, nous avons conservé ceux ayant répondu correctement à au moins une des questions sur le texte expérimental. Enfin, nous avons également retiré les participants ayant cessé de répondre avant que suffisamment d'items de la première des variables dépendantes à être mesurée ne soient complétés, étant donné que nous n'avions pas suffisamment de matière à analyser. Ainsi, des 467 personnes ayant débuté notre enquête, nous avons retenu 393 individus.

Groupes. La répartition des participants s'est faite en deux groupes distincts : le groupe expérimental ($N = 226$) qui confrontait les individus à un discours féministe par la lecture d'un texte à connotation féministe. L'autre partie des participants se retrouvait dans le groupe contrôle ($N = 167$) qui comprenait des individus ayant lu un texte neutre. L'attribution à l'un des deux groupes s'est faite de manière aléatoire en passant par le système d'enquête en ligne de la Faculté de Psychologie, Logopédie et des Sciences de l'Éducation (FPLSE).

Caractéristiques des participants. L'âge moyen des participants ($N = 393$) est à 42 ans ($M = 41.95$, $SD = 17.78$). La figure 1 nous montrent cette répartition. En ce qui concerne le genre des participants, nous avons 143 hommes et 250 femmes, ce qui représente respectivement 36,4% et 63,6% de notre échantillon. Comme mentionné précédemment, deux participants ont répondu à « autre » à la question du genre et ont été retiré de l'échantillon.

Figure 5.
Répartition de l'âge des participants.



Recrutement. Pour le recrutement de notre échantillon, nous avons procédé par différentes méthodes : bouche-à-oreille, réseaux sociaux, affiches (Annexe A) dans des bâtiments, diffusion par e-mails. Nous avons essayé de diversifier l'échantillon le plus possible et avons donc également procédé au recrutement auprès de personnes hors université et de générations différentes (collègues des parents, voisins, anciens maîtres de stage, grands-parents etc...).

Procédure et outils

Cover story. Lors du recrutement, nous avons présenté notre recherche sous une autre lumière que celle qui nous intéressait réellement afin de ne pas influencer les participants quant à leur manière de répondre et ainsi contourner la désirabilité sociale. En effet, selon Crandall et Eshleemann (2003), dans l'étude des préjugés, il est parfois délicat de demander aux participants de rapporter leurs préjugés envers un groupe car ceux-ci peuvent avoir un sentiment d'être « mal vu ». De ce fait, nous avons présenté l'étude comme portant sur la « mémoire, la perception de la société et la formation d'impression ».

Nous avons tout d'abord commencé par recueillir des informations concernant les données démographiques des répondants (l'âge, le sexe, la profession et le type d'études pour les étudiants).

Conditions. Concrètement, nous avons demandé aux répondants de lire deux courts textes et de répondre à quelques questions les concernant. Nous leur avons indiqué que ces textes leur

seraient attribués aléatoirement par le logiciel parmi un pool de vingt thématiques. En réalité, pour la lecture du premier texte, le système d'enquête en ligne leur a attribué un texte parmi deux possibilités : un texte neutre (Annexe C) ou un texte à connotation féministe (Annexe D). En fonction du texte reçu, nous avons départagé nos participants en deux conditions :

- Condition contrôle (*neutre*) : Ce texte contient une description du poisson-lapin avec une série d'informations le concernant. À la fin du texte, nous avons ajouté un graphique représentant l'augmentation du nombre de ce poisson en Méditerranée.
- Condition expérimentale (*féministe*) : L'objectif de ce texte était d'activer un effet d'un discours féministe chez le participant. Pour ceci, nous leur avons présenté l'égalité hommes-femmes en leur fournissant des informations concernant les postes managériaux et les STEM. Nous avons également inclus un graphique à la fin de ce texte représentant l'évolution de la répartition hommes-femmes au sein des postes managériaux depuis 1960.

Ensuite, les participants ont tous été confronté à un second texte, identique pour chacun (Annexe B). Ce texte fait partie de notre *cover story* et vise à distraire les participants la véritable visée de notre enquête. Il faisait également partie de notre « manipulation check » qui nous permettait de vérifier que les participants avaient lu le texte attentivement.

Manipulation check. Après la lecture de deux textes, les participants ont été interrogés sur leur contenu via trois questions par texte (Annexe E et Annexe F). Nous leur avons présenté cette partie en disant que nous évaluerons leur mémoire alors qu'il s'agissait ici de notre manière de vérifier que les répondants étaient réellement attentifs à ce qu'ils lisaient et répondaient. Si les participants n'ont pas obtenu une bonne réponse sur trois à la condition expérimentale, nous les avons retirés de notre échantillon.

Sexisme ambivalent. Pour la prochaine étape, nous avons dit aux participants que nous allions récolter leur avis sur des thèmes de société (politique internationale, l'écologie et le genre). À nouveau, nous leur avons indiqué qu'un sujet parmi les trois leur serait attribué alors qu'en réalité tous les participants ont dû répondre à l'échelle du sexisme ambivalent. Pour ceci, nous avons utilisé l'*Ambivalent Sexism Inventory* de Glick et Fiske (1996) traduite et validée en français par Dardenne et ses collègues en 2006 (Annexe G). Cette échelle a pour but de mesurer

le sexisme hostile et le sexisme bienveillant formant ensemble le sexisme ambivalent. Cet outil est composé de 22 items au total, avec 11 items consacrés à la mesure du sexisme hostile et 11 items au sexisme bienveillant. La réponse des participants se faisait sur une échelle de type Likert pouvant aller de 0, signifiant « *pas du tout d'accord* », à 5, signifiant « *tout à fait d'accord* ».

Stéréotypes envers les hommes et les femmes. Pour cette partie, nous avons annoncé aux participants que nous allions les évaluer sur leur formation d'impression en évaluant des groupes sociaux ainsi que des personnes décrites brièvement. Nous leur avons indiqué que le système informatique leur attribuerait deux groupes sociaux et 4 descriptions parmi des pools de 10 groupes et 80 individus respectivement. En réalité, tous les participants devaient indiquer leur perception de chaleur et de compétence de deux groupes : les femmes (Annexe H) et les hommes (Annexe I). Pour ceci, nous nous sommes basées sur la version *Stereotype Content Model (SCM)* présenté par Fiske dans son article de 2018 (Annexe H). Pour mesurer ce qu'il représente, les auteurs ont rapporté une série d'items pour mesurer les stéréotypes d'une personne ou d'un groupe selon deux dimensions : la chaleur et la compétence. Étant donné qu'il n'existe pas de version française validée de ce modèle, nous avons nous-mêmes procédé à la traduction des différents items. Pour ce faire, nous nous sommes référées à l'article de Fiske (2018), en reprenant les 6 items destinés à la mesure de chaque dimension du modèle. Les participants pouvaient fournir leur niveau d'accord aux différentes questions selon une échelle de type Likert allant de 0, signifiant « *pas du tout d'accord* » à 7, signifiant « *tout à fait d'accord* ». Pour éviter les divers biais liés à l'ordre des questions (fatigue, récence, primauté, etc), le système informatique a présenté le groupe des hommes et celui des femmes de manière aléatoire dans un ordre différent.

Descriptions stéréotypiques et contre-stéréotypiques. Pour cette partie, nous avons également utilisé l'échelle du SCM décrite ci-dessus. Comme mentionné, nous avons ici annoncé aux participants que le système informatique allait leur attribuerait quatre descriptions d'individu parmi un pool de 80 individus. En réalité, les répondants ont tous été confronté aux quatre mêmes individus : une femme stéréotypique, une femme contre-stéréotypique, un homme stéréotypique et un homme contre-stéréotypique (Annexe J). Pour créer ces descriptions, nous nous sommes référées au texte de Prentice et Carranza (2002). Nous avons ainsi décrit des personnages avec des caractéristiques stéréotypiques et contre-stéréotypiques des hommes et des femmes. Nous avons veillé à ce que chaque description comprenne le même nombre de

mots afin de nous assurer de la fiabilité de chaque description. Cette partie du questionnaire sort du cadre de ce mémoire et contribuera à des analyses futures au Service de Psychologie sociale de Benoit Dardenne. Ainsi, les résultats ne seront pas rapportés dans ce mémoire.

Une fois l'intégralité du questionnaire complétée, nous avons informé les participants de la véritable visée de l'étude, à savoir l'impact du discours féministe sur les préjugés envers les hommes et les femmes. De plus, nous avons aussi précisé que pour procéder, nous leur avons proposé un discours spécifique (féministe ou neutre) afin de mesurer cet impact.

Accord éthique

L'étude a reçu l'accord du comité éthique de la Faculté de psychologie, logopédie et sciences de l'éducation (FPLSE) le 12 mars 2025.

Analyses statistiques / Méthodes d'analyse

Fidélité des différentes échelles

Pour commencer, nous avons procédé à tester la fiabilité des différentes échelles utilisées dans notre étude. Nous avons d'abord testé la fiabilité de l'ASI (Annexe K) qui a révélé une cohérence interne satisfaisante à excellente pour les deux composantes : nous avons obtenu un $\alpha = 0.91$ et un $\omega = 0.92$ pour le sexisme hostile, témoignant d'une fiabilité très haute. Pour le sexisme bienveillant nous avons un $\alpha = 0.88$ et un $\omega = 0.88$, représentant une fiabilité solide. Ces indices de fiabilité sont très bons, comme nous nous y attendions car il s'agit d'une échelle déjà validée précédemment.

De même, pour le SCM, nous avons obtenu des indices de fiabilité solides : Pour le groupe femme nous obtenons une fiabilité élevée pour la chaleur ($\alpha = 0.87$ et un $\omega = 0.87$) ainsi que pour la compétence ($\alpha = 0.85$ et un $\omega = 0.87$). Pour le groupe homme, nous observons également une fiabilité solide pour la chaleur ($\alpha = 0.88$ et un $\omega = 0.88$) et pour la compétence ($\alpha = 0.85$ et un $\omega = 0.87$).

Ces résultats suggèrent que les échelles utilisées présentent une bonne cohérence et consistance interne et l'absence d'items problématiques⁹.

De ce fait, nous avons également créé les variables correspondantes en faisant la moyenne des items concernés en créant pour les hommes et les femmes pour ensuite construire notre variable différence des préjugés envers les femmes et les hommes: une variable (DifF-H_warmth) soustrayant les scores des hommes à celui des femmes sur la dimension chaleur et une autre variable (DifF-H_competence) soustrayant les scores des hommes à celui des femmes sur la dimension compétence.

Effet de la condition et du genre sur le sexisme ambivalent

Pour mesurer l'impact du discours féministe sur l'adhésion à l'idéologie sexiste, nous avons vérifié si le genre et la condition (seuls et en interaction) avaient un effet sur le sexisme ambivalent. Pour explorer cet effet, nous avons effectué deux analyses de variances où seule la variable dépendante changeait:

- Les variables indépendantes étaient le genre (1 = homme et 2 = femmes) et la condition (0 = contrôle et 1 = expérimentale),
- La variable dépendante était le sexisme hostile, d'une part, ou le sexisme bienveillant d'autre part.

Corrélation des deux composantes du Sexisme Ambivalent

Afin de vérifier l'hypothèse selon laquelle sexisme hostile et sexisme bienveillant seraient corrélés positivement, nous avons ensuite procédé à une analyse de la corrélation de ces deux composantes en nous appuyant sur une corrélation de Pearson.

Impact sur la différence de chaleur et de compétence attribuées aux hommes et aux femmes

Pour répondre à la seconde question de recherche, nous avons eu recours à deux analyses de médiation modérées pour tester l'hypothèse selon laquelle la condition influence le sexisme

⁹ Il est intéressant à noter que la traduction des items du SCM en français ne semble pas avoir impacté la fiabilité de l'échelle.

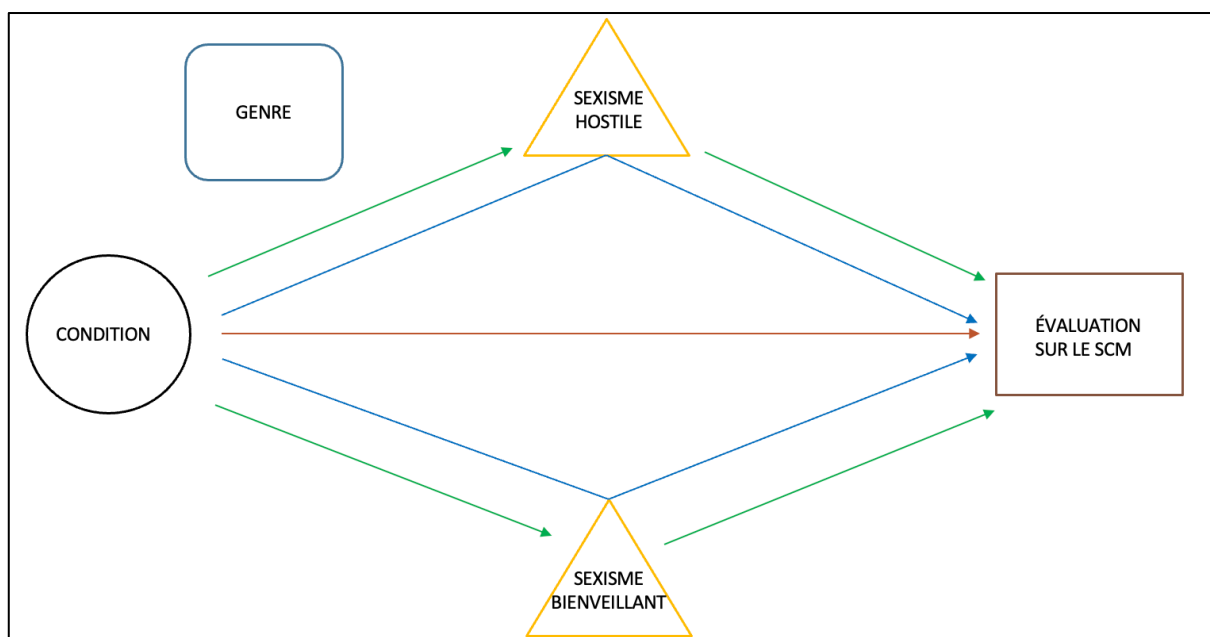
hostile et le sexisme bienveillant de manière différente selon le genre ce qui va ensuite influencer l'évaluation des cibles sur le SCM. La première concernait la différence entre la chaleur attribuée aux hommes par rapport aux femmes et la deuxième s'appuyait sur la différence entre la compétence attribuée aux hommes par rapport aux femmes.

Dans cette optique, nous avons testé le modèle suivant :

- La variable indépendante était la condition à laquelle les participants étaient confrontés (0 = contrôle et 1 = expérimentale),
- La variable dépendante était la différence entre l'évaluation des hommes et des femmes sur la dimension de la chaleur, d'une part, et sur celle de la compétence, d'autre part,
- Les médiateurs étaient le sexisme hostile et le sexisme bienveillant,
- Le modérateur était le genre du participant (1 = homme et 2= femme).

Figure 6.

Modèle conceptuel prédisant la différence d'attribution de chaleur ou de compétence aux hommes et aux femmes.



RÉSULTATS

Analyses préliminaires / descriptives

Dans cette section, nous allons aborder la partie descriptive de nos statistiques en présentant les scores des participants sur nos variables principales.

Tableau 1.

Tableau récapitulatif reprenant les données démographiques et le score des participants sur nos différentes variables.

Descriptives			
	N	Mean	SD
Genre	393	1.6361	0.482
Age	391	41.9514	17.780
Sexisme hostile	392	2.5427	1.093
Sexisme bienveillant	392	2.4198	1.040
DifF-H_warmth	390	0.3368	0.879
DifF-H_competence	391	-0.0243	0.628

Le tableau 1 indique que les scores du sexisme hostile et bienveillant ont respectivement une moyenne de 2.54 ($SD = 1.09$) et de 2.42 ($SD = 1.04$). La figure 7 montre une distribution asymétrique de ces deux scores avec plus de personnes ayant des scores faibles.

Figure 7.

Histogrammes reprenant la répartition des participants en sexisme hostile (A) et en sexisme bienveillant (B).

Fig. A

Sexisme Hostile

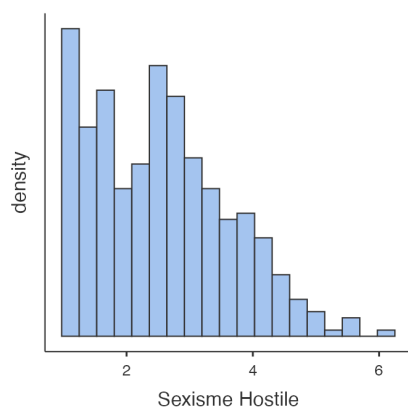
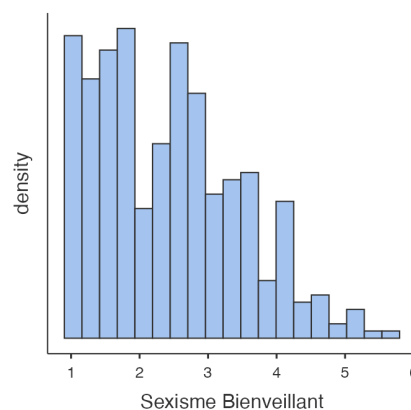


Fig B.

Sexisme Bienveillant

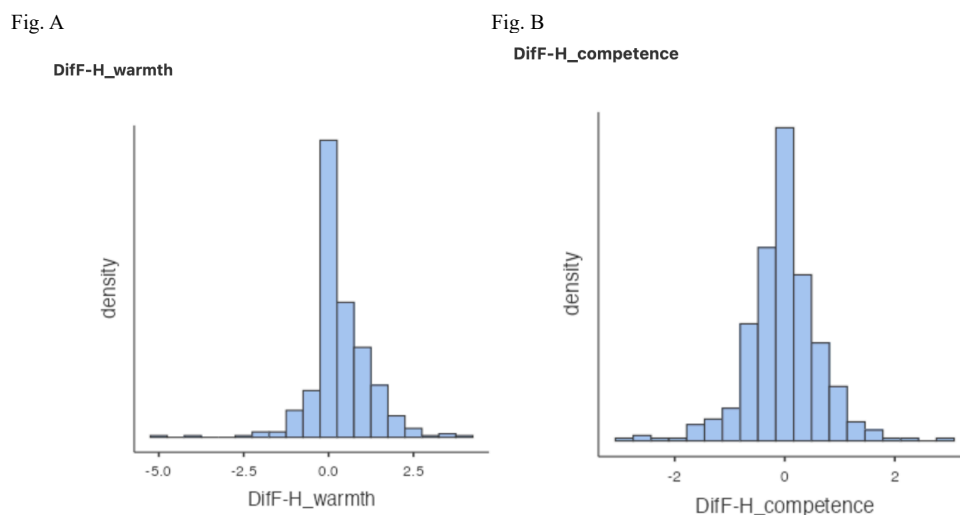


La variable différence entre la chaleur des hommes par rapport à celles des femmes a une moyenne de 0.34 ($SD = 0.88$). La distribution des participants sur cette variable est légèrement asymétrique avec plus de scores positifs (Figure 8).

La variable différence entre la compétence attribuée aux hommes par rapport aux femmes a une moyenne de -0.02 ($SD = 0.63$). Concernant, la distribution des participants sur cette variable, nous voyons qu'elle est symétrique (Figure 8).

Figure 8.

Histogrammes reprenant la répartition des participants dans leur évaluation du groupe homme et du groupe femme en chaleur (A) et en compétence (B).



Analyses liées à nos questions de recherche

Impact du discours féministe sur le sexisme ambivalent

Une corrélation de Pearson a été réalisée afin de vérifier que les deux composantes du sexisme ambivalent soient bien corrélées. Ce test nous montre que le sexisme hostile et le sexisme bienveillant sont modérément corrélés ($r(390) = 0.593, p < .001$).

Pour le sexisme hostile, les résultats de l'analyse de variance 2 (genre) x 2 (condition) repris dans le Tableau 2 montrent que le modèle général a un effet significatif ($F(1, 388) = 10.86, p < .001$), ce qui signifie que la variance du sexisme hostile est en partie expliquée par les variables qui se trouvent dans le modèle. Plus précisément, nous observons que l'effet principal du genre est significatif ($F(1, 388) = 23.19, p < .001$) ce qui montre que les hommes ont un

score moyen de sexisme hostile significativement différent à celui des femmes. De plus, l'interaction entre le genre et la condition ($F(1, 388) = 4.19, p < .041$) est significative, ce qui indique que l'effet de la condition est différent selon le genre.

Tableau 2.

Résultats de l'ANOVA avec le sexisme hostile en variable dépendante.

ANOVA - Sexisme hostile					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Modèle général	30.709	3	10.236	10.856	<.001
Condition	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		

En effet, dans le tableau 3 et la figure 9, nous remarquons que la différence en sexisme hostile entre les hommes ($M = 2.81, SD = 1.13$) et les femmes ($M = 2.49, SD = 1.15$) en condition contrôle est faible mais qu'elle s'accroît en condition expérimentale avec des scores légèrement plus élevés chez les hommes ($M = 2.98, SD = 1.07$) et des scores plus faibles chez les femmes ($M = 2.21, SD = 0.93$).

Tableau 3.

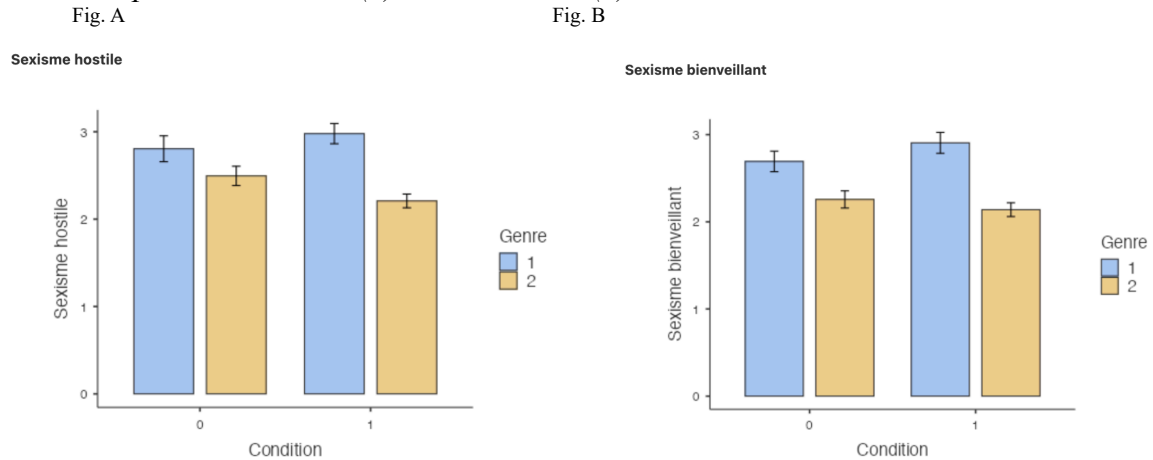
Résultats des hommes (1) et des femmes (2), en fonction de la condition contrôle (0) ou condition expérimentale (1) en sexisme hostile et bienveillant.

Descriptives										
	Condition	Genre	N	Mean	Median	Mode	SD	Percentiles		
								25th	50th	75th
Sexisme Bienveillant	0	1	58	2.69	2.73	1.91 ^a	0.896	1.93	2.73	3.34
		2	108	2.26	2.14	1.00	1.026	1.36	2.14	3.02
	1	1	85	2.91	2.82	2.45 ^a	1.106	2.18	2.82	3.73
		2	141	2.14	1.91	1.00	0.940	1.45	1.91	2.64
Sexisme Hostile	0	1	58	2.81	2.91	1.00	1.128	1.86	2.91	3.61
		2	108	2.49	2.36	1.00	1.147	1.45	2.36	3.50
	1	1	85	2.98	2.91	2.27 ^a	1.068	2.27	2.91	3.64
		2	141	2.21	2.09	1.00	0.933	1.36	2.09	2.82

^a More than one mode exists, only the first is reported

Figure 9.

Graphique reprenant les scores des participants en sexisme hostile (A) et en sexisme bienveillant pour les hommes (1) et les femmes (2).



Pour préciser les différences, nous avons effectué un test post hoc (Tableau 4). Les résultats montrent qu'il n'y a pas de différence significative en condition contrôle selon le genre mais que des différences apparaissent en condition expérimentale. En effet, nous observons une première différence significative entre les hommes en condition contrôle et les femmes en condition expérimentale ($t(388) = 3.63$, $p_{\text{tuckey}} = 0.002$). Nous observons aussi qu'il y a une différence significative entre les femmes en condition contrôle et les hommes en condition expérimentale ($t(388) = -3.16$, $p_{\text{tuckey}} = 0.009$). Enfin, en condition expérimentale, une différence significative apparaît entre les hommes et les femmes ($t(388) = 5.32$, $p_{\text{tuckey}} < 0.001$). Ainsi, alors que la différence selon le genre est non significative en condition contrôle, elle le devient en condition expérimentale.

Tableau 4.

Comparaisons en fonction du genre et de la condition pour le sexisme hostile.

Post Hoc Tests												
Post Hoc Comparisons - Condition * Genre												
Comparison				Mean Difference	SE	df	t	P _{tuckey}	P _{bonferroni}	Cohen's d	95% Confidence Interval	
Condition	Genre	Condition	Genre								Lower	Upper
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
	2	- 1	2	0.597	0.164	388	3.634	0.002	0.002	0.567	0.2575	0.876
		- 1	1	-0.484	0.153	388	-3.165	0.009	0.010	0.459	0.1720	0.746
1	1	- 1	2	0.287	0.135	388	2.127	0.146	0.204	0.272	0.0199	0.524
		- 1	2	0.770	0.145	388	5.323	<.001	<.001	0.731	0.4560	1.006

Note. Comparisons are based on estimated marginal means

Ensuite, la même analyse de variance a été conduite avec le sexisme bienveillant en variable dépendante (Tableau 5). Ici, les résultats montrent que le modèle général est significatif ($F(1, 388) = 12,89, p < .001$) de même que l'effet principal du genre ($F(1, 388) = 32,145, p < .001$) ce qui signifie que les hommes ont un score moyen de sexisme bienveillant différent de celui des femmes. L'interaction entre le genre et la condition montre un effet différent de la condition selon le genre, bien que n'atteignant pas la significativité ($F(1, 388) = 2,43, p = 0,12$).

Tableau 5.

Résultats de l'ANOVA avec le sexisme bienveillant en variable dépendante.

ANOVA - Sexisme bienveillant					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Modèle général	34.500	3	11.500	12.894	<.001
Condition	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		

Dans le tableau 3 et la figure 9, nous remarquons que la différence en sexisme bienveillant entre les hommes ($M = 2.69, SD = 0.90$) et les femmes ($M = 2.26, SD = 1.03$) en condition contrôle est faible mais qu'elle s'accroît en condition expérimentale avec des scores légèrement plus élevés chez les hommes ($M = 2.91, SD = 1.11$) et des scores plus faibles chez les femmes ($M = 2.14, SD = 0.94$).

Afin d'examiner davantage ces résultats, diverses comparaisons ont été effectuées à l'aide d'un test post hoc (Tableau 6). Nous constatons une première différence entre les hommes et les femmes en condition contrôle ($t(388) = 2.69, p_{\text{tuckey}} = 0.037$). De plus, nous voyons une différence significative des hommes en condition contrôle et des femmes en condition expérimentale ($t(388) = 3.56, p_{\text{tuckey}} = 0.002$). Nous observons également une différence significative entre les femmes en condition contrôle et les hommes en condition expérimentale ($t(388) = -4.49, p_{\text{tuckey}} < 0.001$). Pour finir, nous observons une différence significative entre les hommes et les femmes en condition expérimentale ($t(388) = 5.60, p_{\text{tuckey}} < 0.001$).

Tableau 6.
Comparaisons en fonction du genre et de la condition pour le sexisme bienveillant.

Post Hoc Tests												
Post Hoc Comparisons - Condition * Genre												
Comparison				Mean Difference	SE	df	t	Ptukey	Pbonferroni	Cohen's d	95% Confidence Interval	
Condition	Genre	Condition	Genre								Lower	Upper
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
Note. Comparisons are based on estimated marginal means												

Impact du discours féministe sur les stéréotypes envers les hommes et les femmes

Pour observer si la différence entre l'attribution de la chaleur ou de la compétence des hommes par rapport aux femmes est significative, nous avons réalisé un test t de Student pour échantillon unique (Tableau 7). Pour la dimension de la chaleur, la différence positive ($M = 0.34$, $SD = 0.88$) est significativement différente de 0 ($t(389) = 7.57$, $p < 0.001$, $d = 1.38$) ce qui confirme le stéréotype selon lequel les femmes seraient plus chaleureuses que les hommes. En ce qui concerne la dimension de la compétence, la différence d'attribution aux hommes par rapport aux femmes n'est pas significative.

Tableau 7.
Test t de Student comparant les différences d'attribution de chaleur et de compétences ou hommes par rapport aux femmes.

Test t pour un échantillon

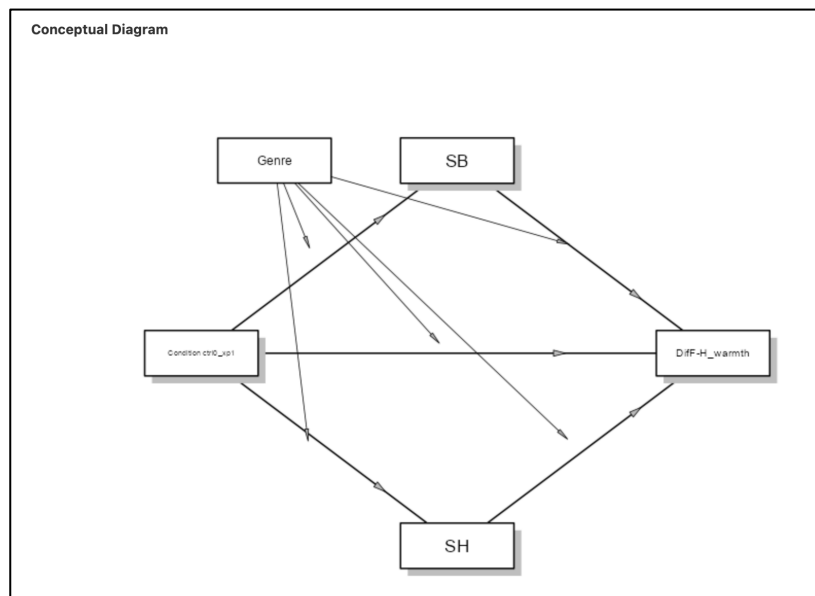
Test t pour un échantillon

		Statistique	ddl	p	Taille de l'effet	Intervalle de confiance à 95%		
						Borne inf	Supérieur	
Diff-H_warmth	t de Student	7.569	389	< .001	d de Cohen	0.3833	0.280	0.4859
Diff-H_competence	t de Student	-0.765	390	0.444	d de Cohen	-0.0387	-0.138	0.0605

Impact du discours féministe sur la différence d'attribution de chaleur aux hommes et aux femmes

Figure 10.

Modèle de médiation modérée reprenant la condition comme variable indépendante (condition ctrl0_xp1), le genre comme modérateur, le sexisme hostile (SH) et le sexisme bienveillant (SB) comme médiateurs et la différence femme-homme sur la dimension de chaleur (Diff-H_warmth) comme variable dépendante.



Ainsi que l'indique le Tableau 8, le genre modère significativement l'impact de la condition sur le sexisme hostile ($b = -0.46$, $SE = 0.22$, $[-0.90 ; -0.03]$, $z = -2.08$, $p = .038$). L'effet modérateur du genre sur l'impact du sexisme hostile sur l'évaluation de chaleur ($b = 0.18$, $SE = 0.09$, $[-0.002 ; -0.36]$, $z = 1.939$, $p = .053$) approche la significativité.

Tableau 8.

Effets du modérateur genre.

Mediation								
Moderation effects (interactions)								
Moderator	Interaction	Estimate	SE	Lower	Upper	β	z	p
	`Condition ctrl0_xp1':Genre1 \Rightarrow SB	-0.3497	0.2115	-0.76417	0.0649	-0.08397	-1.653	0.098
	`Condition ctrl0_xp1':Genre1 \Rightarrow SH	-0.4655	0.2242	-0.90498	-0.0260	-0.10635	-2.076	0.038
	`Condition ctrl0_xp1':Genre1 \Rightarrow Diff-H_warmth	-0.0287	0.1693	-0.36059	0.3032	-0.00815	-0.170	0.865
	Genre1:SB \Rightarrow Diff-H_warmth	0.0812	0.0970	-0.10889	0.2714	0.12033	0.838	0.402
	Genre1:SH \Rightarrow Diff-H_warmth	0.1774	0.0915	-0.00193	0.3567	0.27528	1.939	0.053

Les résultats rapportés dans le Tableau 9 montrent que, tous genres confondus, il existe un effet significatif du sexisme hostile ($b = -0.35$, $SE = 0.05$, $[-0.44 ; -0.26]$, $z = -7.63$, $p < 0.001$) et du

sexisme bienveillant ($b = 0.28$, $SE = 0.05$, $[0.19 ; 0.38]$, $z = 5.80$, $p < 0.001$) sur la différence de chaleur attribuée aux hommes et aux femmes. Plus un individu a un score élevé en sexisme hostile, moins il accordera de différence en chaleur entre les hommes et les femmes. Au contraire, plus un individu a un score élevé en sexisme bienveillant, plus cette différence sera marquée.

Ces effets sont significatifs aussi bien chez les hommes ($b = 0.24$, $SE = 0.05$, $[0.15 ; 0.34]$, $p < 0.001$ pour le sexisme bienveillant ; $b = -0.44$, $SE = 0.05$, $[-0.53 ; -0.35]$, $z = -9.57$, $p < 0.001$ pour le sexisme hostile) et chez les femmes ($b = 0.32$, $SE = 0.05$, $[0.23 ; 0.42]$, $z = 6.64$, $p < 0.001$ pour le sexisme bienveillant ; $b = -0.26$, $SE = 0.05$, $[-0.35 ; -0.17]$, $z = -5.69$, $p < 0.001$ pour le sexisme hostile).

De surcroît, on observe un effet indirect de la condition sur la différence de chaleur attribuée aux hommes et aux femmes impliquant le sexisme hostile ($b = 0.08$, $SE = 0.04$, $[0.002 ; 0.15]$, $z = 2.03$, $p = 0.043$) et un effet négatif de la condition (donc du discours féministe) sur le sexisme hostile. Autrement dit, chez les femmes, en réduisant le sexisme hostile, le discours féministe renforce la perception des femmes comme étant plus chaleureuses.

Tableau 9.

Effets de la médiation avec les conditions contrôle (ctrl0) et expérimentale (xp1), le sexisme hostile (SH), le sexisme bienveillant (SB), le genre homme (1) et femme (2) et notre variable différence (DifF-H_warmth).

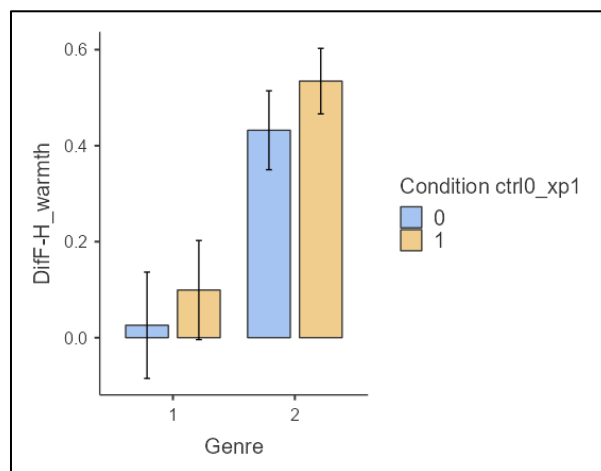
Conditional Mediation									
Moderator levels		Effect	Estimate	SE	95% C.I. (a)		β	z	p
Genre	Type				Lower	Upper			
Average	Indirect	Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow SB \Rightarrow DifF-H_warmth	0.0144	0.0299	-0.04413	0.0730	0.00809	0.483	0.629
Average		Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow SH \Rightarrow DifF-H_warmth	0.0206	0.0392	-0.05632	0.0975	0.01155	0.525	0.600
Average	Component	Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow SB	0.0512	0.1057	-0.15604	0.2585	0.02433	0.484	0.628
Average		SB \Rightarrow DifF-H_warmth	0.2815	0.0485	0.18643	0.3766	0.33264	5.803	<.001
Average		Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow SH	-0.0590	0.1121	-0.27870	0.1608	-0.02664	-0.526	0.599
Average		SH \Rightarrow DifF-H_warmth	-0.3491	0.0457	-0.43879	-0.2595	-0.43365	-7.631	<.001
Average	Direct	Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow DifF-H_warmth	0.0806	0.0847	-0.08531	0.2466	0.04526	0.952	0.341
Average	Total	Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow DifF-H_warmth	0.0879	0.0911	-0.09067	0.2664	0.04952	0.965	0.335
1	Indirect	Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow SB \Rightarrow DifF-H_warmth	0.0544	0.0422	-0.02826	0.1372	0.02928	1.290	0.197
1		Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow SH \Rightarrow DifF-H_warmth	-0.0761	0.0789	-0.23080	0.0786	-0.04092	-0.964	0.335
1	Component	Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow SB	0.2260	0.1692	-0.10554	0.5576	0.10737	1.336	0.182
1		SB \Rightarrow DifF-H_warmth	0.2409	0.0485	0.14580	0.3359	0.27270	4.966	<.001
1		Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow SH	0.1738	0.1794	-0.17776	0.5254	0.07853	0.969	0.333
1		SH \Rightarrow DifF-H_warmth	-0.4378	0.0457	-0.52749	-0.3482	-0.52101	-9.570	<.001
1	Direct	Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow DifF-H_warmth	0.0950	0.1348	-0.16916	0.3591	0.05108	0.705	0.481
1	Total	Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow DifF-H_warmth	0.0733	0.1458	-0.21232	0.3590	0.04133	0.503	0.615
2	Indirect	Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow SB \Rightarrow DifF-H_warmth	-0.0398	0.0413	-0.12080	0.0412	-0.02252	-0.964	0.335
2		Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow SH \Rightarrow DifF-H_warmth	0.0760	0.0375	0.00247	0.1495	0.04296	2.026	0.043
2	Component	Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow SB	-0.1236	0.1269	-0.37236	0.1251	-0.05872	-0.974	0.330
2		SB \Rightarrow DifF-H_warmth	0.3221	0.0485	0.22705	0.4172	0.38350	6.641	<.001
2		Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow SH	-0.2917	0.1346	-0.55543	-0.0280	-0.13182	-2.168	0.030
2		SH \Rightarrow DifF-H_warmth	-0.2604	0.0457	-0.35009	-0.1708	-0.32590	-5.692	<.001
2	Direct	Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow DifF-H_warmth	0.0663	0.1015	-0.13262	0.2652	0.03748	0.653	0.514
2	Total	Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow DifF-H_warmth	0.1024	0.1093	-0.11187	0.3167	0.05771	0.937	0.349

Note. Confidence intervals computed with method: Standard (Delta method)
Note. Betas are completely standardized effect sizes

La figure 11 montre que la différence d'attribution de chaleur aux hommes et aux femmes est plus marquée chez les femmes que chez les hommes, particulièrement en condition expérimentale. Comme nous venons de le voir, chez les femmes, le discours féministe diminue le sexisme hostile, ce qui a un effet sur la différence de chaleur attribuée aux hommes et aux femmes. En le réduisant, cela renforce les stéréotypes sur la chaleur chez les femmes.

Figure 11

Différence d'attribution de chaleur aux hommes et aux femmes en fonction du genre et de la condition.

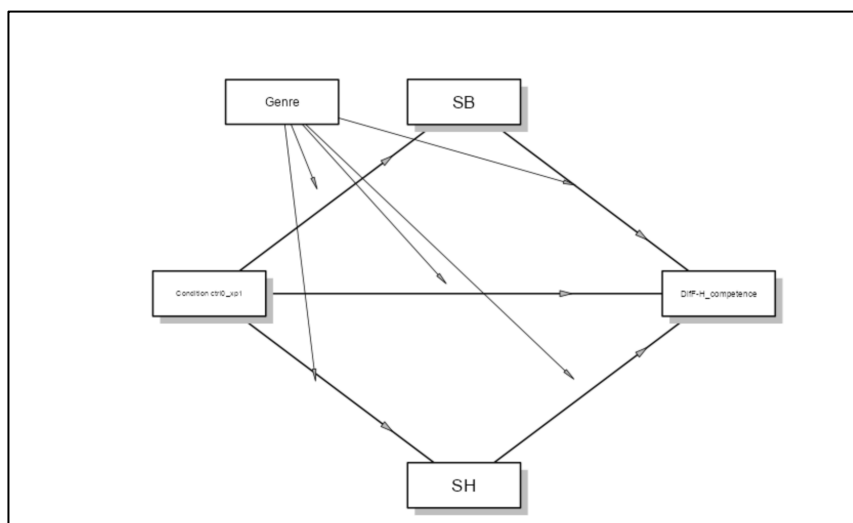


Impact du discours féministe sur la différence d'attribution de compétence aux hommes et aux femmes

Dans la prochaine section, nous allons aborder l'analyse de médiation de nos variables sur notre autre variable dépendante, à savoir la différence entre l'évaluation de la dimension de compétence des hommes par rapport à celle des femmes (Figure 7).

Figure 12.

Modèle de médiation modérée – différence homme-femme sur la dimension de compétence.



Comme nous l'indique le Tableau 10, le genre modère significativement l'impact de la condition sur le sexisme hostile ($b = -0.46$, $SE = 0.22$, $[-0.90 ; -0.02]$, $z = -2.06$, $p = .040$). L'effet modérateur du genre sur l'impact de la condition sur le sexisme bienveillant est également significatif ($b = 0.17$, $SE = 0.07$, $[0.03 ; 0.31]$, $z = 2.32$, $p = 0.020$) et sur l'impact du sexisme hostile sur l'évaluation de chaleur approche la significativité.

Tableau 10.

Effet du modérateur genre.

Mediation								
Moderation effects (interactions)								
Moderator	Interaction	Estimate	SE	Lower	Upper	β	z	p
`Condition ctrl0_xp11`	:Genre1 \Rightarrow SB	-0.344	0.2113	-0.7577	0.0706	-0.0826	-1.63	0.104
	:Genre1 \Rightarrow SH	-0.460	0.2239	-0.8994	-0.0216	-0.1053	-2.06	0.040
	:Genre1 \Rightarrow Diff-H_competence	0.158	0.1259	-0.0891	0.4043	0.0623	1.25	0.211
Genre1:SB	\Rightarrow Diff-H_competence	0.168	0.0721	0.0262	0.3089	0.3455	2.32	0.020
Genre1:SH	\Rightarrow Diff-H_competence	0.113	0.0681	-0.0202	0.2466	0.2445	1.66	0.096

Comme le montre le tableau 11, tous genres confondus, on observe un effet significatif du sexisme hostile sur la différence d'attribution de compétence aux hommes et aux femmes ($b = -0.19$, $SE = 0.03$, $[-0.25 ; -0.12]$, $z = -5.48$, $p < 0.001$), ce qui signifie que plus sexisme hostile est élevé, plus les hommes seront perçus comme compétents par rapport aux femmes. Nous observons aussi un effet direct ($b = -0.13$, $SE = 0.06$, $[-0.25 ; -0.004]$, $z = -2.03$, $p = 0.042$) signifiant que le discours féministe augmente la perception des hommes comme plus

compétents que les femmes et un effet total ($b = -0.14$, $SE = 0.07$, $[-0.27 ; -0.01]$, $z = -2.15$, $p = 0.031$) de la condition sur cette différence.

Chez les participants hommes, le pattern est identique : on retrouve l'effet du sexisme hostile sur la différence d'attribution de compétence ($b = -0.24$, $SE = 0.03$, $[-0.31 ; -0.18]$, $z = -7.15$, $p < 0.001$), l'effet direct ($b = -0.24$, $SE = 0.10$, $[-0.40 ; -0.01]$, $z = -2.06$, $p = 0.039$) et l'effet total ($b = -0.25$, $SE = 0.10$, $[-0.46 ; -0.05]$, $z = -2.42$, $p = 0.016$) de la condition sur cette différence. L'effet total de la condition vient d'un effet direct et renforce le stéréotype : la différence étant négative, les hommes sont jugés plus compétents que les femmes (Figure 13).

Chez les femmes le pattern est légèrement différent : si l'on retrouve l'effet du sexisme hostile sur la différence d'attribution de compétence aux hommes et aux femmes ($b = -0.13$, $SE = 0.03$, $[-0.20 ; -0.06]$, $z = -3.82$, $p < 0.001$), on observe également un effet du sexisme bienveillant sur cette différence, dont le sens est opposé ($b = 0.14$, $SE = 0.04$, $[0.07 ; 0.21]$, $z = 3.90$, $p < 0.001$). Par ailleurs, on n'observe ni effet direct, ni effet total dans la condition, mais l'effet indirect impliquant le sexisme hostile approche de la significativité ($b = 0.04$, $SE = 0.02$, $[-0.002 ; 0.08]$, $z = 1.86$, $p = 0.062$), ce dernier étant lui-même impacté par la condition ($b = -0.20$, $SE = 0.13$, $[-0.55 ; -0.02]$, $z = -2.13$, $p = 0.033$).

Tableau 11.

Effets de la médiation avec les conditions contrôle (ctrl0) et expérimentale (xp1), le sexisme hostile (SH), le sexisme bienveillant (SB), le genre homme (1) et femme (2) et notre variable différence (Diff-H_competence).

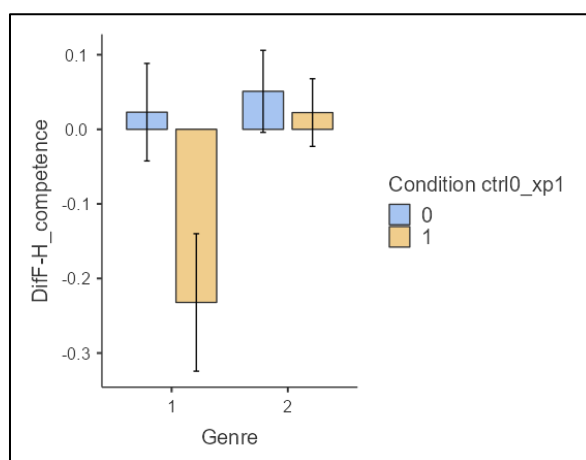
Conditional Mediation									
Moderator levels			Estimate	SE	95% C.I. (a)		β	z	p
Genre	Type	Effect			Lower	Upper			
Average	Indirect	Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow SB \Rightarrow Diff-H_competence	0.00309	0.00633	-0.00931	0.01549	0.00241	0.489	0.625
Average		Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow SH \Rightarrow Diff-H_competence	0.01053	0.02098	-0.03059	0.05165	0.00823	0.502	0.616
Average	Component	Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow SB	0.05429	0.10565	-0.15279	0.26136	0.02580	0.514	0.607
Average		SB \Rightarrow Diff-H_competence	0.05693	0.03606	-0.01375	0.12761	0.09359	1.579	0.114
Average		Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow SH	-0.05645	0.11197	-0.27592	0.16301	-0.02553	-0.504	0.614
Average		SH \Rightarrow Diff-H_competence	-0.18658	0.03403	-0.25327	-0.11988	-0.32231	-5.483	<.001
Average	Direct	Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow Diff-H_competence	-0.12801	0.06293	-0.25135	-0.00466	-0.10000	-2.034	0.042
Average	Total	Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow Diff-H_competence	-0.14180	0.06591	-0.27098	-0.01262	-0.11181	-2.151	0.031
1	Indirect	Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow SB \Rightarrow Diff-H_competence	-0.00606	0.00933	-0.02435	0.01222	-0.00438	-0.650	0.516
1		Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow SH \Rightarrow Diff-H_competence	-0.04226	0.04399	-0.12847	0.04395	-0.03052	-0.961	0.337
1	Component	Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow SB	0.22604	0.16913	-0.10544	0.55752	0.10743	1.337	0.181
1		SB \Rightarrow Diff-H_competence	-0.02683	0.03606	-0.09751	0.04385	-0.04076	-0.744	0.457
1		Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow SH	0.17379	0.17924	-0.17752	0.52510	0.07860	0.970	0.332
1		SH \Rightarrow Diff-H_competence	-0.24317	0.03403	-0.30986	-0.17648	-0.38825	-7.146	<.001
1	Direct	Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow Diff-H_competence	-0.20681	0.10025	-0.40329	-0.01032	-0.14932	-2.063	0.039
1	Total	Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow Diff-H_competence	-0.25513	0.10551	-0.46192	-0.04834	-0.20118	-2.418	0.016
2	Indirect	Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow SB \Rightarrow Diff-H_competence	-0.01653	0.01832	-0.05243	0.01938	-0.01299	-0.902	0.367
2		Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow SH \Rightarrow Diff-H_competence	0.03727	0.01999	-0.00192	0.07645	0.02928	1.864	0.062
2	Component	Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow SB	-0.11747	0.12668	-0.36575	0.13081	-0.05583	-0.927	0.354
2		SB \Rightarrow Diff-H_competence	0.14069	0.03606	0.07001	0.21137	0.23263	3.901	<.001
2		Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow SH	-0.28670	0.13425	-0.54983	-0.02356	-0.12966	-2.135	0.033
2		SH \Rightarrow Diff-H_competence	-0.12998	0.03403	-0.19667	-0.06329	-0.22585	-3.820	<.001
2	Direct	Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow Diff-H_competence	-0.04921	0.07536	-0.19690	0.09849	-0.03866	-0.653	0.514
2	Total	Condition ctrl0_xp11 \Rightarrow Diff-H_competence	-0.02847	0.07903	-0.18336	0.12642	-0.02245	-0.360	0.719

Note. Confidence intervals computed with method: Standard (Delta method)

Note. Betas are completely standardized effect sizes

Figure 13.

Différence d'attribution de compétence aux hommes et aux femmes en fonction du genre et de la condition.



DISCUSSION

Rappel de l'objectif principal de l'étude

L'objectif principal de cette recherche était d'explorer les effets d'un discours féministe sur l'adhésion au sexisme ambivalent ainsi que l'impact sur les stéréotypes de genre en nous intéressant plus précisément à la différence d'attribution de chaleur ou de compétence aux hommes et aux femmes.

Nous avons vu que ce type de discours pouvait engendrer des tensions et des résistances, parfois alimentées par la croyance qu'il serait « anti-homme » ce qui peut provoquer des réactions défensives plutôt que d'améliorer la cause des femmes (Anderson, 2015; Hopkins-Doyle et al., 2024). Par conséquent, nous avons formulé plusieurs hypothèses visant à déterminer si un tel discours tend à réduire les inégalités et les stéréotypes, ou s'il peut, au contraire, renforcer certaines attitudes sexistes ainsi que consolider les stéréotypes existants (à savoir que les femmes sont plus chaleureuses que les hommes alors que ces derniers sont plus compétents qu'elles).

Nous avons donc d'abord cherché à analyser l'impact de ce discours sur le sexisme hostile et bienveillant. Ensuite, nous avons examiné son influence sur la différence d'attribution de chaleur et de compétence aux hommes et aux femmes via l'impact sur le sexisme ambivalent.

Cette discussion commencera par l'analyse de l'impact du discours féministe sur les différentes composantes du sexisme ambivalent, afin de mettre en lumière les effets spécifiques à chacune de ces dimensions pour ensuite aborder les effets sur les stéréotypes de genre.

Effets du discours féministe sur le sexisme ambivalent

Pour rappel, nous avons postulé que l'exposition à un discours féministe entraînerait une augmentation des scores en sexisme hostile et en sexisme bienveillant chez les hommes (Hypothèse 1).

Nous observons d'abord que toutes conditions confondues, les scores des hommes sont plus élevés que ceux des femmes en sexisme hostile et en sexisme bienveillant. Cette observation n'est pas surprenante car elle reflète les tendances décrites dans la littérature (Dardenne et al.,

2006; Glick et Fiske, 2001) à savoir que les scores des hommes sont plus élevés que ceux des femmes sur l'échelle du sexisme ambivalent.

Par ailleurs, nous pouvons également lier cette observation au fait que les deux composantes du sexisme ambivalent sont corrélées positivement entre-elles. Ainsi, si les scores en sexisme hostile chez les hommes sont plus élevés que ceux des femmes, leurs scores en sexisme bienveillant le seront aussi. À nouveau, nous nous attendions à ce résultat car il rejoint ce que mettent en évidence les travaux de Dardenne et al., (2006) et Glick & Fiske (2001).

En outre, les résultats avancent que l'exposition à un discours féministe n'a pas le même effet sur le sexisme ambivalent selon le genre des participants. Pour le sexisme hostile, nous observons une interaction significative c'est-à-dire qu'après la lecture d'un texte féministe, ce type de sexisme augmente chez les hommes alors qu'il tend à diminuer chez les femmes. Ce résultat paraît d'autant plus marquant si l'on considère que, dans la condition contrôle, aucune différence significative n'était observée entre les hommes et les femmes.

Cette polarisation des genres après la lecture d'un texte féministe s'aligne avec les travaux d'Anderson (2015), de Hokins-Doyle et al. (2024) dans le sens où les messages féministes peuvent être perçus par certains individus comme une menace du statu quo pouvant ainsi déclencher des réactions défensives, particulièrement pour ceux qui appartiennent au groupe dominant (ici, les hommes). Bareket & Fiske (2025) en parlent également lorsqu'elles avancent que les changements sociaux dans les hiérarchies du genre peuvent générer des réactions de menace chez les hommes pouvant provoquer des comportements inadaptés.

Pour appuyer ce propos, nous pouvons également nous référer à la théorie du conflit réel de Sherif et ses collègues qui avance que quand deux groupes sont dans une situation où l'accès aux ressources disponibles est limité, des comportements hostiles peuvent émerger par rapport à l'exogroupe (Yzerbyt & Klein, 2019; Tajfel et al., 2001; Limata, 2007). En complément, les travaux de Tajfel et Turner (1979) soulignent que les individus ont tendance à favoriser leur endogroupe même lorsque le sentiment d'appartenance est faible. Ainsi, le discours féministe pourrait être vue comme une remise en cause du statut privilégié des hommes provoquant ainsi une augmentation du sexisme hostile chez ces derniers afin de favoriser leur endogroupe et désavantager l'exogroupe.

En ce qui concerne le sexisme bienveillant, nous retrouvons un pattern similaire mais moins marqué, ce qui est cohérent avec les travaux de Dardenne et al. (2007). En effet, cette forme de sexisme est perçue comme plus acceptable et moins directe ce qui pourrait expliquer le fait qu'elle soit moins sensible à une confrontation explicite avec le discours féministe. Par ailleurs, ce constat rejoint également le fait que les femmes peuvent adhérer au sexisme bienveillant en raison de sa nature protectrice tout en étant davantage critiques envers le sexisme hostile, perçu comme ouvertement dénigrant (Glick & Fiske, 2001; Dardenne et al., 2007).

Cependant, sa corrélation positive avec le sexisme hostile expliquerait aussi qu'ils évoluent dans une direction similaire. Ainsi, bien que cet effet ne soit pas significatif, nous remarquons tout de même que l'impact du discours féministe sur le sexisme bienveillant est différent selon le genre. Nous notons également que la différence entre le score des hommes et des femmes en sexisme bienveillant s'accroît lorsque les participants sont exposés à un discours féministe : le score des hommes augmente alors que celui des femmes diminue.

Dans le cadre de la théorie de l'auto-catégorisation de Turner et ses collègues, on pourrait interpréter la diminution du sexisme hostile et bienveillant chez les femmes comme un signe d'identification des femmes à leur endogroupe. En effet, selon cette théorie, les individus sélectionnent parmi leurs identités sociales celle qui devient la plus saillante en fonction du contexte (Licata, 2007). Ainsi, en étant exposées à un discours féministe, les femmes pourraient être « rappelées » de leur appartenance au groupe des femmes (augmentation de la saillance) ce qui les inciterait à s'unifier et rejeter les attitudes hostiles et bienveillantes envers leur endogroupe.

En prenant en compte tous ces éléments, nous pouvons donc confirmer notre première hypothèse en disant que les scores des hommes en sexisme hostile et en sexisme bienveillant augmentent après l'exposition à un discours féministe. De plus, en comparant ces résultats à ceux des femmes, nous observons que le discours féministe a un effet différent en fonction du genre des participants : pendant que le discours féministe diminue l'adhésion à une idéologie sexiste chez les femmes, il l'augmente chez les hommes. Ainsi, plutôt que d'unifier les genres il semblerait que le discours féministe augmenterait les différences entre les genres en les polarisant quant à leurs attitudes sexistes.

Maintenant que nous avons abordé les effets du discours féministe sur les différentes composantes du sexisme ambivalent, nous allons dès lors explorer comment il impacte les stéréotypes envers les hommes et les femmes.

Effet du discours féministe sur la différence d'attribution de chaleur et de compétence envers les hommes et les femmes

Pour rappel, nous avons d'abord examiné s'il y avait une différence d'attribution de chaleur et de compétence envers les hommes et les femmes (Hypothèse 2).

En ce qui concerne la dimension de la chaleur, la différence d'attribution est positive et significative ce qui veut dire que les femmes sont perçues comme significativement plus chaleureuses que les hommes. Ce résultat confirme notre hypothèse (Hypothèse 2A) et s'aligne aux travaux de Ebert et al. (2014), de Fiske (2018) et de Ellemers (2018) qui soulignent que malgré les avancées en termes d'égalité de genre, les stéréotypes traditionnels de genre persistent. De plus, comme avancé par Prentice & Carranza (2002), ces stéréotypes sont associés à des prescriptions selon lesquelles les femmes doivent se présenter de manière chaleureuse tandis que les hommes ne devraient pas manifester ces traits, ce qui pourrait contribuer au maintien de cette perception différenciée.

Pour la dimension de la compétence, la différence est négative mais n'atteint pas la significativité. De ce fait, les hommes tendent à être perçus comme plus compétents que les femmes mais cette tendance n'est pas significative. Ce résultat est cohérent avec les conclusions d'Ebert et al. (2014). En effet, selon leurs travaux, la dimension de compétence ne serait plus explicitement associée aux hommes car il y aurait un lien entre l'attribution de compétence et son appartenance groupale. En d'autres termes, les hommes tendent à s'attribuer plus de compétence et les femmes font de même pour leur propre groupe. Ainsi, nous ne disposons pas de suffisamment de preuves pour confirmer l'Hypothèse 2B.

Dans les sections suivantes, nous aborderons désormais l'effet du discours féministe et du sexisme ambivalent sur ces différences d'attribution de chaleur et de compétence envers les hommes et les femmes.

Dimension chaleur

Pour cette partie, nous nous attendions à ce que le discours féministe conduise à attribuer un degré de chaleur plus élevé aux femmes qu'aux hommes en raison de l'augmentation du sexisme (Hypothèse 3).

Comme mentionné précédemment, les résultats indiquent que l'exposition à un discours féministe influence le niveau de sexisme (surtout hostile) différemment selon le genre : chez les femmes il diminue le sexisme alors que l'effet inverse est observé chez les hommes.

Les résultats montrent que le sexisme bienveillant renforce l'attribution de chaleur aux femmes par rapport aux hommes (Hypothèse 3A). Cette observation est conforme aux conclusions de Ramos et al. (2016). De fait, selon ces auteurs, le sexisme bienveillant renforce les stéréotypes de chaleur pour les femmes en les décrivant avec des attributs liés à la douceur, la sensibilité ou encore le fait d'être attentionnée. De plus, ce type de sexisme récompense les femmes qui se conforment au stéréotype traditionnel de la femme (Glick & Fiske, 2001; Dardenne et al., 2006; Anderson, 2015 ; Ramos et al., 2016), il n'est donc pas surprenant de voir qu'il contribue à maintenir et renforcer ce stéréotype.

Par ailleurs, et conformément aux conclusions de Ramos et al. (2016), nous observons aussi que le sexisme hostile mène à la réduction de l'attribution de chaleur aux femmes (Hypothèse 3B). Selon ces auteurs, cette composante reflète une image plus négative et moins empathique du groupe féminin ce qui mène à le voir comme plus « froid ». Ainsi, si le sexisme hostile augmente, le stéréotype de chaleur de la femme diminue et par conséquent la différence de chaleur attribuée aux hommes et aux femmes diminue.

Enfin, chez les femmes nous observons un effet indirect du discours féministe c'est-à-dire qu'une diminution du sexisme hostile après la lecture d'un texte féministe entraîne indirectement une augmentation de la chaleur perçue des femmes, ce qui illustre un effet paradoxal : une baisse du sexisme hostile ne conduit pas nécessairement à une réduction des stéréotypes mais peut, au contraire, renforcer la différence d'attribution de chaleur entre les hommes et les femmes. Ainsi, en réduisant le sexisme hostile chez les femmes, le discours féministe augmente la différence d'attribution de chaleur entre les hommes et les femmes, ces dernières étant perçue comme plus chaleureuses.

Dimension compétence

Dans cette section, nous aborderons notre dernière hypothèse postulant que le discours féministe entraînerait une accentuation de la différence d'attribution de compétence aux hommes et aux femmes via le sexisme (Hypothèse 4).

Les résultats révèlent un effet direct et total de la condition sur la différence d'attribution de compétence aux hommes et aux femmes. En effet, en condition contrôle, les hommes et les femmes n'attribuent pas plus de compétences aux hommes par rapport aux femmes. Ce résultat rejoint les observations d'Ebert et al., (2014) soulignant que la dimension de la compétence ne serait plus exclusivement associée aux hommes.

En revanche, à la lecture d'un texte féministe, les hommes attribuent plus de compétence à leur endogroupe qu'aux femmes. Parallèlement, ces dernières attribuent moins de compétence à leur endogroupe qu'en condition contrôle. L'exposition à un discours féministe pourrait donc être perçue comme une remise en cause de statu quo et susciter des réactions défensives chez les hommes face aux revendications féministes, ce qui rejoint les travaux d'Anderson, 2015 et de Hopkins-Doyle et al., 2024.

Par ailleurs, nous pouvons à nouveau mentionner la théorie du conflit réel (Sherif & Sherif, 1979) qui souligne que la remise en question des privilèges de l'endogroupe provoque une hostilité vers l'endogroupe. En remettant en cause le statut privilégié des hommes, le discours féministe pourrait pousser les hommes à favoriser leur groupe en s'attribuant plus de compétence et à désavantager l'exogroupe, donc les femmes, en leur attribuant moins de compétence.

En ce qui concerne le sexisme bienveillant, il n'intervient de manière significative que chez les femmes : plus elles sont hautes en sexisme bienveillant, plus elles auront tendance à diminuer l'attribution de compétence aux hommes. Ce résultat peut être surprenant si nous pensons aux travaux de Ramos et al., 2016 qui suggèrent que le sexisme bienveillant dépeint les hommes comme plus compétents.

En revanche, cette tendance s'aligne aux travaux de Ebert et al., (2014), qui eux avancent que la dimension de compétence est influencée par un biais de favoritisme de son endogroupe. En suivant cette logique, une femme attribuera plus de compétence à son endogroupe comme une forme de protection, même en ayant un score élevé en sexisme bienveillant.

Concernant le sexisme hostile, il est positivement associé à l'attribution de compétence aux hommes, tous genres confondus. Ceci rejoint les conclusions de Ramos et al., 2016 selon lesquelles, le sexisme hostile dépeint les hommes comme étant plus compétent les femmes. Chez les femmes, on observe un effet indirect qui approche la significativité c'est-à-dire que le discours féministe tend à réduire le sexisme hostile qui lui augmente l'attribution de compétence aux hommes. Ainsi, cet effet indirect pourrait contribuer à réduire le stéréotype selon lequel les hommes seraient systématiquement plus compétents que les femmes.

Enfin, tous genres confondus mais surtout chez les hommes, le discours féministe semble renforcer le stéréotype selon lequel les hommes seraient plus compétents que les femmes ce qui rejoint la littérature sur les réactions défensives face à la remise en question des hiérarchies de genre (Anderson, 2015; Hopkins-Doyle et al., 2024). Ceci pourrait aussi refléter un effet de *backlash* comme décrit par Susan Faludi en 1991, où la perception d'une menace aux privilèges masculins conduirait à réaffirmer et renforcer les croyances stéréotypées existantes.

LIMITES ET PERSPECTIVES

Pour commencer, notre étude présente certaines limites liées au matériel utilisé. En effet, comme nous l'avons mentionné en introduction, le féminisme se caractérise par sa complexité et sa diversité incluant des courants comme le féminisme radical, l'intersectionnalité, ou encore l'activisme en ligne (Dorais, 2021; Blandin, 2017; Pavard, 2018; Ion, 2018). Cependant, nous avons choisi de nous concentrer sur un seul type de discours féministe, à savoir un texte égalitaire. Ce choix restreint probablement la portée de nos résultats qui pourraient donc être spécifiques à la forme de discours que nous avons utilisée dans cette étude. Dans de futures recherches, il pourrait être pertinent d'envisager d'autres formes de discours féministes ainsi que de varier les modalités de transmission afin d'investiguer les différentes réactions qui en découlent.

Toujours en ce qui concerne le discours féministe, nous nous questionnons sur ce qu'avancent Hopkins-Doyle et al., (2024) et plus précisément sur le rôle du mythe de la misandrie. Pour rappel, ce mythe décrit la croyance selon laquelle les féministes entretiendraient une haine envers les hommes. Cette croyance étant largement répandue (Hopkins-Doyle et al., 2024; Anderson 2015), elle peut avoir influencé les participants quant à leur perception du discours féministe présenté dans notre étude. Certains d'entre eux ont peut-être interprété ce discours comme une attaque contre les hommes plutôt que comme une revendication de l'égalité.

Un autre élément qui nous semble important à mentionner est l'ordre d'administration des questionnaires utilisé dans notre étude. En effet, comme le soulignent Ramos et al. (2016) et comme nous avons pu l'observer dans nos résultats, le sexisme impacte les stéréotypes envers les hommes et les femmes. Cet ordre ayant en quelque sorte conditionné les réponses des participants, il serait intéressant de vérifier si le discours féministe a toujours les mêmes effets si l'ordre de passation est inversé.

En ce qui concerne l'échantillon, nous avons cherché à maximiser la diversité des participants, notamment en ce qui concerne l'âge, le sexe, les professions/études. Toutefois, notre échantillon comprenait davantage de femmes que d'hommes, ce qui limite la représentativité globale des résultats. Aussi, notre échantillon se caractérise globalement par de faibles niveaux de sexisme. Or, le féminisme a pour objectif de lutter contre les inégalités de genre et ces dernières sont souvent entretenues et renforcées par des individus présentant des attitudes

sexistes (Sarlet & Dardenne, 2012). Il serait donc intéressant d'examiner la manière dont un discours féministe impacte spécifiquement ce groupe de personne. Ainsi, l'élargissement de la population répondantes ainsi que sa diversification nous permettrait d'avoir des résultats davantage représentatifs.

Aussi, il est important de mentionner la désirabilité sociale, surtout lorsqu'il s'agit de sujets aussi sensibles que les stéréotypes de genre, les préjugés et le sexisme (Crandall & Eshleman, 2003). Malgré nos efforts pour masquer la réelle visée de notre étude, notre échantillon reste relativement faible en sexisme. Il est bien évidemment possible que cette tendance reflète la réalité mais il est tout aussi plausible que la désirabilité sociale ait pu intervenir dans les réponses des participants ayant ainsi atténué les réponses de ces derniers.

Enfin, certaines mesures complémentaires auraient pu enrichir notre étude. Pour rappel, ce mémoire s'intéresse aux stéréotypes envers les femmes mais aussi envers les hommes. En effet, la croyance répandue selon laquelle les féministes détesteraient les hommes (Hopkins-Doyle et al., 2024) pourrait vraisemblablement influencer les attitudes envers ces derniers. Dans cette perspective, une piste serait d'ajouter *l'Ambivalent Towards Men Inventory* (Glick & Fiske, 1999) afin d'observer l'impact du discours féministe envers les hommes. Comme pour chez les femmes, cette échelle mesure les attitudes bienveillantes et hostiles envers les hommes, ce qui nous permettrait d'en savoir davantage sur ce que les croyances des participants à propos des hommes. Ceci pourrait contribuer à une meilleure compréhension de l'impact du discours féministe sur les représentations des deux genres.

Les résultats de cette étude doivent donc être interprétés avec prudence. Chacun des éléments mentionnés ci-dessus a pu influencer nos observations. Certains résultats sont donc à être considéré comme exploratoires mais ils ouvrant la voie à de futures recherches qui, en diversifiant les discours féministes, les populations étudiées ou encore les mesures, pourront mieux comprendre l'impact du féminisme.

CONCLUSION

L'objectif de ce mémoire était d'examiner l'impact du discours féministe sur le sexisme ambivalent ainsi que sur la différence d'attribution de chaleur et de compétence envers les hommes et les femmes. Plus précisément, nous avons tenté de répondre à deux questions : est-ce que le discours féministe permet de réduire l'adhésion à une idéologie sexiste ? Va-t-il réduire les différences d'attribution de chaleur et de compétence aux hommes et aux femmes ?

Les résultats de notre étude apportent quelques éléments de réponse. Nous observons d'abord un effet significatif d'un discours féministe sur le sexisme hostile mais différent selon le genre : chez les femmes le féminisme réduit les scores en sexisme alors que l'effet inverse est observé chez les hommes. Pour le sexisme bienveillant, le pattern est similaire mais cette tendance n'atteint pas la significativité.

En ce qui concerne la différence d'attribution de chaleur envers les hommes et les femmes, nous observons que, plus le sexisme hostile est élevé, moins la différence entre les genres est marquée alors qu'à l'inverse, plus le sexisme bienveillant est élevé, plus elle sera renforcée. Chez les femmes, le discours féministe a un effet indirect, c'est-à-dire qu'il réduit le sexisme hostile, ce qui paradoxalement renforce les stéréotypes de chaleur associés aux femmes.

Pour la différence d'attribution de compétence, plus le sexisme hostile est élevé, plus la différence entre les genres sera marquée (les hommes étant perçus comme plus compétents que les femmes). Nous observons également un effet direct significatif du discours féministe chez tous les participants mais surtout chez les hommes. Ainsi, le discours féministe augmente la perception des hommes comme plus compétents que les femmes. En revanche, le sexisme bienveillant a un effet opposé chez les femmes : il augmente la compétence attribuée aux femmes.

Pour conclure, si notre étude nous a permis de mettre en lumière la capacité du discours féministe à influencer le sexisme et les stéréotypes de chaleur et de compétence, elle révèle aussi l'ambivalence de ces effets, soulignant la nécessité d'investiguer plus finement la transmission ainsi que la réception de tels discours.

BIBLIOGRAPHIE

- Al Ramiah, A., Hewstone, M., Dovidio, J. F., & Penner, L. A. (2010). The social psychology of discrimination: Theory, measurement and consequences. Dans L. Bond, F. McGinnity & H. Russell (Éds.), *Making Equality Count: Irish and International Research Measuring Equality and Discrimination*. The Liffey Press
- Anderson, K. J. (2014). *Modern misogyny: Anti-feminism in a post-feminist era*. Oxford University Press.
- Bareket, O. & Fiske, S. (2023). A Systematic Review of the Ambivalent Sexism Literature: Hostile Sexism Protects Men's Power; Benevolent Sexism Guards Traditional Gender Roles. *Psychological Bulletin*, 149(11-12), 637-698.
<https://doi.org/10.1037/bul0000400>
- Blandin, C. (2017). Présentation. Le web: de nouvelles pratiques militantes dans l’histoire du féminisme ? . *Réseaux*, 201(1), 9-17. <https://doi.org/10.3917/res.201.0009>
- Crandall, C. S., & Eshleman, A. (2003). A justification-suppression model of the expression and experience of prejudice. *Psychological bulletin*, 129(3), 414-446.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.3.414>
- 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, 235–264.
- Dardenne, B., Dumont, M., & Bollier, T. (2007). 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>
- Dorais, V. (2021). Essai d'anticipation féministe : à quoi ressemblerait la quatrième vague ? . *Revue Possibles*, 45(2), 132-142.

- Ebert, I. D., Steffens, M. C., & Kroth, A. (2014). Warm, but maybe not so competent? Contemporary implicit stereotypes of women and men in Germany. *Sex roles*, 70(9-10), 359-375. <https://doi.org/10.1007/s11199-014-0369-5>
- Eckes, T. (2002). Paternalistic and Envious Gender Stereotypes: Testing Predictions from the Stereotype Content Model. *Sex Roles*, 47, 99–114. <https://doi.org/10.1023/A:1021020920715>
- Ehalt, E., Faniko K. & Grandjean, D. (2021). Sexisme et émotions : mécanismes, implications et perspectives. Dans K. Faniko & B. Dardenne (Éds.), *Psychologie du sexisme*. De Boeck Supérieur,
- Ellemers, N. (2018). Gender stereotypes. *Annual review of psychology*, 69(1), 275-298. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122216-011719>
- Faniko, K., & Dardenne, B. (2021). *Psychologie du sexisme. Des stéréotypes du genre au harcèlement sexuel*. De Boeck Supérieur.
- Faniko, K., Chipeaux, M. et Lorenzi-Cioldi, F. (2018). Le phénomène de la reine des abeilles : Comment et pourquoi les femmes renforcent les inégalités de genre. Dans K. Faniko, D. Bourguignon, O. Sarrasin & S. Guimond (Éds.), *Psychologie de la discrimination et des préjugés : De la théorie à la pratique* (p. 129-143). De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.fanik.2018.01.0129>
- Fiske, S., Cuddy, A., & Glick, P. (2007). Universal dimensions of social cognition: Warmth and competence. *Trends in cognitive sciences*, 11(2), 77-83. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2006.11.005>
- 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>
- Fraser, K. C., Nejadgholi, I., & Kiritchenko, S. (2021). Understanding and countering stereotypes: A computational approach to the stereotype content model. *Cornell University*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2106.02596>

- Glick, P. & Fiske, S. (2001). An Ambivalent Alliance: Hostile and Benevolent Sexism as Complementary Justifications for Gender Inequality. *American Psychologist*, 56(2), 109-118. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.2.109>
- Glick, P., & Fiske, S. (2011). Ambivalent Sexism Revisited. *Psychology of Women Quarterly*, 35(3), 530-535. <https://doi.org/10.1177/0361684311414832>
- 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>
- Gubin, E. (1999). Du politique au politique. Parcours du féminisme belge (1830-1914). *Revue belge de philologie et d'histoire*, 77(2), 370-382. <https://doi.org/10.3406/rbph.1999.4363>
- Haines, E., Deaux, K., & Lofaro, N. (2016). The Times They Are a-Changing ... or Are They Not? A Comparison of Gender Stereotypes, 1983–2014. *Psychology of Women Quarterly*, 40(3), 353-363. <https://doi.org/10.1177/0361684316634081>
- Hilton, J., & Von Hippel, W. (1996). Stereotypes. *Annual review of psychology*, 47(1), 237-271. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.47.1.237>
- Hillstrom, L. C. (2018). *The#MeToo movement*. Bloomsbury Publishing USA.
- Hopkins-Doyle, A., Petterson, A. L., Leach, S., Zibell, H., Chobthamkit, P., Binti Abdul Rahim, S., Blake, J., Bosco, C., Cherrie-Rees, K., Beadle, A., Cock, V., Greer, H., Jankowska, A., Macdonald, K., Scott English, A., Yeung, V., Asano, R., Beattie, P., ... Sutton, R. M. (2024). The misandry myth: An inaccurate stereotype about feminists' attitudes toward men. *Psychology of Women Quarterly*, 48(1), 8-37. <https://doi.org/10.1177/03616843231202708>
- Ion, C. (2018). Du féminisme aux féminismes. *Cités*, 73(1), 11-18. <https://doi.org/10.3917/cite.073.0011>

- Jacques, C. (2009). Le féminisme en Belgique de la fin du 19ème siècle aux années 1970. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2012-2013, 5-54.
<https://doi.org/10.3917/cris.2012.0005>
- Kite, M. E., & Whitley, B. E. (2013). *Psychologie des préjugés et de la discrimination*. De Boeck Supérieur.
- Klein, O., Wollast, R., & Eberlen, J. (2018). Cognitions, attitudes et comportements intergroupes. Dans K. Faniko, D. Bourguignon, O. Sarrasin, & S. Guimond (Éds.), *Psychologie de la discrimination et des préjugés* (p. 37-54). De Boeck Supérieur.
- Larousse. *Misandre*. Dictionnaire en ligne. Consulté le 19 août 2024 sur <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/misandre/51743>
- 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(1), 19-33. <https://doi.org/10.3917/rebs.001.0019>
- Mackie, D. M., Devos, T. & Smith, E. R. (2000). Intergroup emotions: Explaining offensive action tendencies in an intergroup context. *Journal of Personality & Social Psychology*, 79(4), 602-616. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.4.602>
- Malinowska, A. (2020). Waves of feminism. Dans K. Ross, I. Bachmann, V. Cardo, S. Moorti, & M. Scarcelli (Éds.), *The international Encyclopedia of Gender, Media, and Communication* (p. 1-7). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119429128.iegmc096>
- Oprea, D. A. (2008). Du féminisme (de la troisième vague) et du postmoderne. *Recherches féministes*, 21(2), 5-28. <https://doi.org/10.7202/029439ar>
- Oxfam France. (2021, September 3). *Le féminisme à travers ses mouvements et combats dans l'histoire*. <https://www.oxfamfrance.org/inegalites-femmes-hommes/le-feminisme-a-travers-ses-mouvements-et-combats-dans-lhistoire/>

- Pavard, B. (2018, March 10). Faire naître et mourir les vagues : comment s'écrit l'histoire des féminismes. *Itinéraires. Littérature, textes, cultures*.
<http://journals.openedition.org/itineraires/3787>
- 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. (2016). 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>
- Sarlet, M. & Dardenne, B. (2012). Le sexisme bienveillant comme processus de maintien des inégalités sociales entre les genres. *L'année psychologique*, 112(3), 435-463.
<https://doi.org/10.3917/anpsy.123.0435>
- Service Public Fédéral Justice. (2014, Juillet 24). 22 MAI 2014. - Loi tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public et modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes afin de pénaliser l'acte de discrimination.
https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/article.pl?language=fr&lg_txt=f&type=&sort=&numac_search=&cn_search=2014052240&caller=SUM&&view_numac=2014052240f
- Sherif, M., & Sherif, C. W. (1979). Les relations intra-et intergroupes, analyse expérimentale. Dans *Expériences entre groupes* (p. 15-58). Berlin, Boston : De Gruyter Mouton.
<https://doi.org/10.1515/9783110807394-003>
- Tajfel, H., Turner, J., Austin, W. G., & Worchel, S. (2001). An integrative theory of intergroup conflict. Dans W. G. Austin & S. Worchel (Éds.), *Intergroup relations: Essential readings*, (p.94-109). Psychology Press.

- Villenave, B. (2006). La discrimination positive : une présentation. *Vie sociale*, 3, 39-48.
<https://doi.org/10.3917/vsoc.063.0039>
- Weiner, M. H. (1992). Faludi Fights Back: A Review of Backlash: *The Undeclared War Against American Women*. *Denver Law Review*, 69(2), 243.
- Wéry, A., & Vielle, P. (2018). La réglementation de l'interruption volontaire de grossesse et le droit à libre disposition du corps, des notions incompatibles ? Un examen de la législation belge au regard du féminisme radical. [Mémoire de maîtrise, Université catholique de Louvain]. <http://hdl.handle.net/2078.1/thesis:18026>
- Yzerbyt, V. (2016). Intergroup stereotyping. *Current Opinion in Psychology*, 11, 90-95.
<https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2016.06.009>
- Yzerbyt, V., & Klein, O. (2019). *Psychologie sociale*. De Boeck Supérieur.

ANNEXES

Annexe A : Affiche utilisée pour le recrutement des participants

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 !

Annexe B : Premier texte faisant partie de notre cover story

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

Annexe C : Texte du groupe contrôle

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.

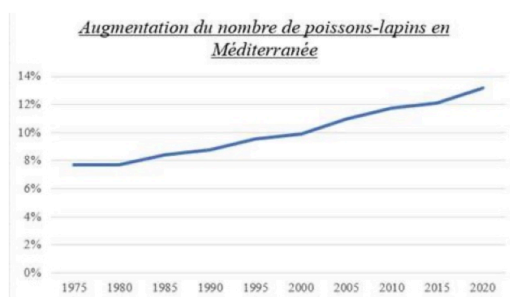
Il s'agit tout d'abord d'un poisson herbivore, à l'instar du mammifère aux longues oreilles. Il ne mange que des algues, qu'il gratte sur les coraux à l'aide de dents plates, à l'image du lapin qui broute l'herbe. En outre, son profil peut aussi faire penser à celui d'un lapin. Il a en effet une toute 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).



Annexe D : Texte du groupe expérimental

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!

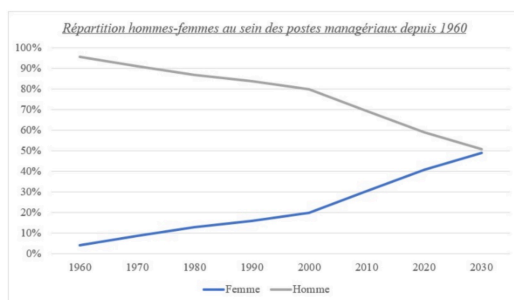
Le monde devient plus égalitaire!

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.



Annexe E : Questions relatives aux texte – condition contrôle

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.

Annexe F : Questions relatives aux textes – 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.

Annexe G : Échelle du sexisme ambivalent

0	pas du tout d'accord	3	légèrement d'accord
1	plutôt pas d'accord	4	plutôt d'accord
2	légèrement pas d'accord	5	tout à fait d'accord
BS (IH)	1. 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.		
SH	2. 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.		
SB (PP)	3. Lors d'une catastrophe, les femmes doivent être sauvées avant les hommes.		
SH	4. La plupart des femmes interprètent des remarques ou des actes anodins comme étant sexistes.		
SH	5. Les femmes sont trop rapidement offensées.		
SB (IH)	6. 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.		
SH	7. Les féministes veulent que les femmes aient plus de pouvoir que les hommes.		
SB (DCG)	8. Beaucoup de femmes ont une espèce de pureté que la plupart des hommes n'ont pas.		
SB (PP)	9. Les femmes devraient être protégées et être aimées par les hommes.		
SH	10. En général, une femme n'apprécie pas à sa juste valeur ce qu'un homme fait pour elle.		
SH	11. Les femmes recherchent le pouvoir en ayant le contrôle sur les hommes.		
SB (IH)	12. Tout homme devrait avoir une femme qu'il adore.		
SB (IH)	13. Les hommes sont « incomplets » sans les femmes.		
SH	14. Les femmes exagèrent les problèmes qu'elles rencontrent au travail.		
SH	15. Quand une femme a réussi à faire en sorte qu'un homme s'engage envers elle, elle essaie souvent de le tenir en laisse.		
SH	16. Quand les femmes perdent une compétition honnête contre un homme, elles se plaignent pourtant d'être l'objet de discrimination.		
SB (PP)	17. Une femme parfaite doit être mise sur un piédestal par son compagnon.		
SH	18. Il y a beaucoup de femmes à qui cela plaît d'exciter les hommes en semblant sexuellement intéressées pour ensuite refuser leurs avances.		
SB (DCG)	19. Les femmes, comparées aux hommes, ont tendance à faire preuve d'un plus grand sens moral.		
SB (PP)	20. Les hommes devraient subvenir financièrement aux besoins des femmes, quitte à sacrifier leur propre bien-être.		
SH	21. Les féministes ont des demandes tout à fait exagérées concernant les hommes.		
SB (DCG)	22. Les femmes, comparées aux hommes, ont tendance à être plus cultivées et à avoir plus de bon-goût.		

Note : SH = Sexisme Hostile, SB = Sexisme Bienveillant, PP = Protection Paternaliste, IH = Intimité Hétéro-sexuelle, DCG = Différenciation Complémentaire de Genre.

Annexe H : Questions relatives aux stéréotypes envers les femmes

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

Quelle est votre impression concernant les femmes 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 femmes en général sont

...

	1 Pas du tout d'accord	2	3	4	5	6	7 Tout à fait d'accord
* Chaleureuses ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Compétentes ?	<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"/>
* Intelligentes ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Amicales ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Douées ?	<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"/>
* Assertives ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Confiantes en elles-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"/>	<input type="radio"/>

Annexe I : Questions relatives aux stéréotypes envers les hommes

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"/>
* 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"/>	<input type="radio"/>

Annexe J. Descriptions stéréotypiques et contre-stéréotypiques

J1. 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.

J.2 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.

J.3 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.

J.4 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.

Annexe K : tests de fiabilité pour le sexisme hostile et le sexisme bienveillant.

Test de fiabilité - sexisme hostile

Scale Reliability Statistics		
	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.915	0.916

[8]

test de fiabilité - sexisme bienveillant

Scale Reliability Statistics		
	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.883	0.885

[8]

Annexe L : tests de fiabilité SCM

Test de fiabilité - chaleur femme

Scale Reliability Statistics		
	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.866	0.869

[8]

Test de fiabilité - compétence femme

Scale Reliability Statistics		
	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.851	0.872

[8]

Test de fiabilité - chaleur homme

Scale Reliability Statistics		
	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.884	0.885

[8]

Test de fiabilité - compétence homme

Scale Reliability Statistics		
	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.855	0.871

[8]