



# THÈSE

En vue de l'obtention du

## DOCTORAT DE L'UNIVERSITÉ DE TOULOUSE

Délivré par :

Université Toulouse - Jean Jaurès

---

**Présentée et soutenue par :**

**Charlène SOUBRIER**

**le 13 septembre 2017**

**Titre :**

Attitude à l'égard de la (non)conformité :  
Impact des stéréotypes  
sur l'évaluation de candidats à l'embauche

---

**École doctorale et discipline ou spécialité :**

ED CLESCO : Psychologie

**Unité de recherche :**

CLLE - LTC

**Directeur/trice(s) de Thèse :**

Valérie LE FLOCH, Pr. de Psychologie - Université Toulouse Jean Jaurès

Jacques PY, Pr. de Psychologie - Université Toulouse Jean Jaurès

**Jury :**

Rapporteurs :

André NDOBO, Pr. de Psychologie - Université de Nantes

Alain SOMAT, Pr. de Psychologie - Université de Rennes II

Examinatrices :

Annalisa CASINI, Pr. de Psychologie - Université catholique de Louvain-la-Neuve

Ewa DROZDA-SENKOWSKA, Pr. de Psychologie - Université Paris Descartes



# REMERCIEMENTS

---

Rien n'est jamais possible à celui qui est seul. Pour tous ceux qui m'ont permis de commencer, de continuer et de terminer ce travail de thèse, un grand merci. Surtout à toi, A.

Un grand merci à mes directeurs de thèse, sans qui je n'aurais jamais pu débiter et finir ce travail. Merci à vous pour vos conseils, votre confiance et pour m'avoir poussée à écrire et à communiquer. Valérie, vous avez le don particulier de savoir motiver (ou de motiver tout naturellement) vos troupes et c'est toujours remontée à bloc et des idées plein la tête que je sortais de nos rendez-vous.

Un grand merci à celle sans qui je n'aurais jamais pu continuer et terminer cette thèse. Merci pour nos discussions et ta franchise – tu sais à quel point j'estime cette qualité. Merci pour tes relectures, pour tes idées et pour ta patience envers mes maladresses et fréquents oublis. Merci de m'avoir rappelé deux années de suite la deadline pour me réinscrire en thèse ! Merci pour Zotero et merci pour nos conversations sur le  $p$  et les tests statistiques. Merci pour avoir fait de l'expérience de thèse une bonne expérience, une expérience inoubliable faite d'échanges et de rencontres. Merci pour ta bonne humeur et ta mauvaise humeur (parce que c'est quelque chose à expérimenter aussi !) pour ton écoute et ta compréhension (ainsi que quelques coups de pieds aux fesses bien mérités). Merci pour ton énergie et surtout, merci pour ton amitié.

J'hésite... Yovan, est-ce que je dois vraiment te remercier alors que tu m'as à dessein empêchée de travailler les jours où j'avais la folie de venir au bureau ?? En fait, oui, tout à fait. Sans toi, tout ça aurait manqué de piquant. Merci pour ta bonne humeur, tes blagues, nos discussions sur Maurice et nos croyances, sur le partage des expériences communes ;- ) et pour les muffins. Merci pour les relectures en anglais et pour le temps que ça t'a pris. Avec Aurélie, on aimait bien notre petit bureau à deux, mais il est un milliard de fois mieux avec toi.

Un grand merci à Pierre, le meilleur ingénieur de l'UT2J, sans qui je n'aurais pas réussi à monter certaines études sur Qualtrics car nécessitant des lignes de code spécifiques. Sans toi, mon étude 9 n'existerait tout simplement pas. Merci pour ta sympathie de tous les jours et pour la façon dont tu nous aides du mieux possible. Merci à Anna pour son aide statistique et linguistique qui m'a considérablement aidé lors des soumissions de mon deuxième article et de l'analyse des résultats de mes études. Merci pour m'avoir appris comment analyser les effets simples, tu m'as tout simplement épargné des heures de travail inutiles. Merci à

Mathilde pour ses conseils, si précieux en dernière année de thèse. Merci à Sébastien, qui m'a aidé durant ma première année de thèse, ainsi que Rajae qui m'a permis de diffuser mes questionnaires auprès de ses étudiants. Merci à Céline Launay, Romain Bouvet et Nadine Cascino pour avoir accepté de me donner 15 minutes de leur TD pour mes pré-tests. Merci à toi, Nadine, pour ta gentillesse et ton écoute. Si tout le monde était comme toi, je crois que nous vivrions dans un monde parfait.

Je remercie également les membres du laboratoire CLLE-LTC et plus spécifiquement les membres de l'axe 2 avec qui travailler ou échanger a été un vrai plaisir et une vraie aide pour moi. Merci à Brigitte et à Stéphane pour avoir répondu à mes questions de statistiques, merci à Maya pour m'avoir consacré du temps quand j'avais besoin de parler interculturel. J'ai beaucoup appris grâce à vous.

Merci à Laury, Thana, Rachid et Emilie avec qui j'ai pris beaucoup de plaisir à organiser les JsDocs. Vous êtes géniaux, il n'y a pas d'autres mots.

Je remercie mes participants, sans qui je n'aurai absolument rien pu faire. Je les remercie non seulement pour leur participation, mais aussi pour leurs encouragements qui vont droit au cœur: « *PS : cette petite étude était vraiment bien foutue ! Bonne continuation* ».

Je remercie ma maman, qui a eu la lourde tâche de relire ma thèse pour en traquer les coquilles et repérer les phrases qui ne faisaient pas sens. Elle prenait des notes pour ne pas oublier des éléments. Tu es la meilleure maman du monde. Merci à ma famille pour son intérêt et sa patience, ainsi que pour avoir servi de premiers cobayes à mes expériences. Je sais que tu déteste les questionnaires, sœurlette.

Enfin, merci à toi pour ta patience envers « ce cauchemar de thèse ». Merci pour ta volonté de m'aider lorsque j'étais toute déprimée par les difficultés à recruter des participants, pour avoir distribué mes questionnaires via ton réseau, d'avoir supporté sans broncher les repas brûlés et les soirées sur mon ordi. Tu es fantastique, plus fantastique que fantastique, tu es le plus fantastique de tous. Au-dessus de toi, c'est le soleil.

# RESUME

---

Depuis quelques années, les stéréotypes sexués font l'objet de débats controversés dans la société française. Ces débats opposent ceux qui sont attachés à leurs différences à ceux qui désirent les gommer afin de permettre une plus grande égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Plusieurs modèles théoriques (américains) expliquent que les effets négatifs des stéréotypes sur le jugement s'expriment aussi bien quand un individu se comporte de façon conforme à ses stéréotypes sexués (comportement stéréotypique) que quand il se comporte de façon non-conforme (comportement contre-stéréotypique). Or, à ce jour, très peu d'études ont été menées pour tester ces modèles sur le sol français.

Le but de cette thèse était donc double. Il s'agissait, dans un premier temps, d'examiner les stéréotypes de sexe et de statut pouvant amener à de l'inégalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le milieu du travail. Dans un second temps, il s'agissait de mesurer l'impact de la conformité et de la non-conformité à ces stéréotypes sur l'évaluation d'un candidat à l'embauche.

Pour ce faire, nous avons réalisé 11 études, menées essentiellement auprès d'étudiants issus de diverses disciplines, mais également de salariés en poste. Quatre études ont permis de définir le contenu et la force des stéréotypes français de sexe et de statut, une étude a permis de statuer sur la présence d'une pression à la conformité stéréotypique, et 6 études ont permis de tester l'effet de l'information stéréotypique et contre-stéréotypique sur l'évaluation de candidats et de travailleurs en poste. Le nombre de nos participants s'élève à 3528 (2136 femmes) âgés de 25 ans en moyenne.

Les résultats montrent l'impact majeur des stéréotypes descriptifs sexués sur l'évaluation des individus. Lorsqu'ils postulent à un poste, endosser un comportement stéréotypique serait bénéfique aux candidats dont le sexe concorde avec le genre et le statut du poste visé, mais préjudiciable si leur sexe ne concorde pas avec celui-ci. Cet effet délétère disparaît cependant lorsque des informations contre-stéréotypiques au sexe des candidats sont rendues disponibles ; la bonne ou mauvaise évaluation de ce candidat se ferait, dès lors, à partir de l'adéquation entre sa personnalité et le poste visé. Sous l'effet de certaines motivations personnelles, l'évaluateur peut cependant choisir de pénaliser ce candidat contre-stéréotypique, ou de le favoriser davantage. Au final, il semble que ce soient surtout les stéréotypes liés aux professions qui impactent le plus le jugement des évaluateurs. Notre discussion portera sur l'importance accordée aux stéréotypes sexués par les politiques

françaises alors même qu'un changement de représentations des métiers serait certainement plus à même de diminuer les inégalités de traitement entre les hommes et les femmes.

**Mots-clés :** stéréotypes descriptifs, stéréotypes injonctifs, sexe, backlash effect, comportement contre-stéréotypique, recrutement.

# SUMMARY

---

In recent years, gender stereotypes have been the subject of controversial discussions in French society. The debates have polarized into two camps: one driven by the importance they attach to gender differences; the other by the need to erase them and promote gender equality at work. Several (american) models explain the effects of stereotypes on judgment. These effects can either be stereotypical (i.e., when the person behaves in concordance with his stereotypes) or counter-stereotypical (i.e., when he behaves differently to his stereotypes). To this day, very few studies have been carried out in France to test these models.

Hence, the purpose of this doctoral dissertation was twofold. First, we examined gender and status stereotypes which could lead to sex inequality at work. Second, we tested the impact stereotypic conformity and stereotypic non-conformity had on the recruitment of applicants.

We carried out 11 studies among students from different backgrounds and workers. Four studies were focused on characterizing the French gender and hierarchical stereotypes, one study allowed us to determine if French people feel pressure to comply with gender stereotypes and 6 studies were aimed to test the impact of stereotypic and counter stereotypic information on the evaluation of applicants and workers. We recruited 3528 (2136 women) with a mean age of 25 years.

Results showed the major impact descriptive gender stereotypes have on the evaluation of people. When applying for a job, behaving stereotypically would benefit the applicants if their gender and status fit with the job. In the other case, it would disadvantage them. However, this impact fades when information about the applicants is available, in particular when the applicants are gender counter stereotypic. The judgment will then be based on the conformity between the applicants' personality and the job. Depending of the personal motivations of the evaluator, he can decide to either penalize or aid the counter stereotypical candidate. Finally, it is likely that stereotypes associated to jobs are those that have the more impact on the recruiters' judgment. Our discussion will focus on the importance French political authorities devote to gender stereotypes whereas changing representations of occupations would be a more promising solution to reduce gender inequality.

**Keywords** : descriptive stereotypes, injunctive stereotypes, gender, backlash effect, counterstereotypic behavior, recruitment.

# SOMMAIRE

---

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>1</b>
<b>CHAPITRE 1 : LES STEREOTYPES DE SEXE ET DE PROFESSIONS.....</b>	<b>8</b>
<b>1. DEFINITION, FONCTIONNEMENT ET TYPES DE STEREOTYPES .....</b>	<b>8</b>
<b>2. STEREOTYPES DE SEXE .....</b>	<b>9</b>
2.1. <i>Deux dimensions aux stéréotypes de sexe.....</i>	<i>10</i>
2.2. <i>Deux composantes des stéréotypes de sexe.....</i>	<i>11</i>
2.3. <i>Origine des stéréotypes de sexe .....</i>	<i>12</i>
2.3.1. Stéréotypes descriptifs.....	13
2.3.1.1. Modèle de la construction Biosociale.....	13
2.3.1.2. Approches sociale.....	16
2.3.1.3. Approche évolutionniste.....	17
2.3.1.4. Approche biopsychosociale.....	18
2.3.1.5. Bilan.....	23
2.3.2. Origine des stéréotypes prescriptifs : les attentes différentielles de statut envers les sexes .....	25
2.4. <i>Différence culturelle.....</i>	<i>28</i>
2.5. <i>Différence de sexe.....</i>	<i>33</i>
2.6. <i>Opérationnalisation des stéréotypes.....</i>	<i>34</i>
2.6.1. Stéréotypes descriptifs.....	35
2.6.2. Stéréotypes prescriptifs.....	43
2.7. <i>Force des stéréotypes.....</i>	<i>48</i>
2.7.1. Stéréotypes descriptifs.....	49
2.7.2. Stéréotypes prescriptifs.....	51
2.8. <i>Conclusion sur les Stéréotypes de Sexe.....</i>	<i>53</i>
<b>3. STEREOTYPES DU POSTE.....</b>	<b>54</b>
3.1. <i>Stéréotypes des Professions.....</i>	<i>54</i>
3.2. <i>Stéréotypes hiérarchiques.....</i>	<i>57</i>
3.3. <i>Bilan des stéréotypes de Professions et de Statut.....</i>	<i>63</i>
<b>4. PROBLEMATIQUE .....</b>	<b>63</b>
<b>CHAPITRE 2 : STEREOTYPES FRANÇAIS DE SEXE ET DE STATUT- VALIDATION DE TRAITS.....</b>	<b>66</b>
<b>1. ETUDES 1 ET 2 SUR LES STEREOTYPES RELATIFS AU SEXE .....</b>	<b>69</b>
1.1. <i>Etude 1. Stéréotypes descriptifs de Sexe : « Ce que les femmes et les hommes sont et ne sont pas ».....</i>	<i>69</i>
1.1.1. Objectifs et hypothèses.....	69
1.1.2. Méthode.....	70
1.1.2.1. Population.....	70
1.1.2.2. Matériel.....	71
1.1.2.3. Passations.....	73

1.1.3.	Résultats .....	73
1.1.3.1.	Stéréotypes descriptifs de sexe .....	73
1.1.3.2.	Effet du sexe du participant sur les stéréotypes .....	76
1.1.4.	Discussion .....	78
1.2.	<i>Etude 2. Stéréotypes injonctifs de Sexe : « Ce que les femmes et les hommes doivent être et ne doivent pas être »</i> .....	80
1.2.1.	Objectifs et hypothèses .....	80
1.2.2.	Méthode .....	81
1.2.2.1.	Population .....	81
1.2.2.2.	Matériel .....	81
1.2.2.3.	Passations .....	82
1.2.3.	Résultats .....	82
1.2.3.1.	Stéréotypes injonctifs de sexe .....	82
1.2.3.2.	Effet du sexe du participant sur les stéréotypes injonctifs .....	84
1.2.3.3.	Stéréotypes reportés par les hommes et les femmes Séparément .....	87
1.2.4.	Discussion .....	89
1.3.	<i>Discussion générale des études sur les stéréotypes de sexe</i> .....	91
<b>2.</b>	<b>ETUDES 3 ET 4 SUR LES STEREOTYPES RELATIFS AU STATUT</b> .....	<b>94</b>
2.1.	<i>Etude 3. Stéréotypes descriptifs de statut : « Ce que les haut et bas statuts sont et ne sont pas »</i> .....	94
2.1.1.	Objectifs et hypothèses .....	94
2.1.2.	Méthode .....	94
2.1.2.1.	Population .....	94
2.1.2.2.	Matériel .....	95
2.1.2.3.	Passations .....	95
2.1.3.	Résultats .....	96
2.1.3.1.	Stéréotypes descriptifs de Haut et de Bas Statuts .....	96
2.1.3.2.	Effet du sexe du participant sur les stéréotypes descriptifs. ....	99
2.1.4.	Discussion .....	101
2.2.	<i>Etude 4. Stéréotypes injonctifs de statut : « Ce que les haut et bas statuts doivent et ne doivent pas être »</i> .....	103
2.2.1.	Objectifs et hypothèses .....	103
2.2.2.	Méthode .....	104
2.2.2.1.	Population .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b> 104
2.2.2.2.	Matériel .....	105
2.2.2.3.	Passations .....	105
2.2.3.	Résultats .....	105
2.2.3.1.	Stéréotypes injonctifs de statut .....	105
2.2.3.2.	Effet du sexe des participants sur les stéréotypes injonctifs .....	108
2.2.4.	Discussion .....	108
<b>3.</b>	<b>CONCLUSION DES ETUDES 1, 2, 3 ET 4 SUR LES STEREOTYPES</b> .....	<b>110</b>

**CHAPITRE 3 : IMPACT DES STEREOTYPES - MODELES EXPLICATIFS DE L'IMPACT DES STEREOTYPES DESCRIPTIFS ET INJONCTIFS SUR L'EVALUATION DE CANDIDATS ..... 117**

<b>1. INTRODUCTION.....</b>	<b>117</b>
<b>2. INCONGRUENCE DES STEREOTYPES DESCRIPTIFS .....</b>	<b>117</b>
2.1. <i>Modèle de l'Appariement en fonction du sexe. ....</i>	<i>118</i>
2.2. <i>Spécificité du Modèle du Manque de Correspondance (Heilman, 1983).....</i>	<i>120</i>
2.3. <i>Modèle de la Cognition Sociale sur les Jugements de Convenance Occupationnelle (Kalin &amp; Hodgins, 1984) : Apport de l'information individualisante.....</i>	<i>121</i>
2.4. <i>Modèle de l'Appariement en fonction du Genre (Glick, 1991).....</i>	<i>126</i>
2.5. <i>En France.....</i>	<i>128</i>
2.6. <i>Bilan.....</i>	<i>129</i>
<b>3. INCONGRUENCE DES STEREOTYPES INJONCTIFS .....</b>	<b>131</b>
3.1. <i>Le backlash effect.....</i>	<i>131</i>
3.2. <i>Modèle et Explications au Backlash effect.....</i>	<i>135</i>
3.2.1. <i>Backlash Stereotype Maintenance Model.....</i>	<i>135</i>
3.2.2. <i>Déficit en communautarité .....</i>	<i>137</i>
3.2.3. <i>Préjudice de Dominance.....</i>	<i>139</i>
3.2.4. <i>Status Incongruity Hypothesis .....</i>	<i>140</i>
3.3. <i>Facteurs d'influence du Backlash effect.....</i>	<i>144</i>
3.3.1. <i>Echecs à démontrer le Backlash effect .....</i>	<i>144</i>
3.3.2. <i>Variables pouvant influencer l'apparition du Backlash effect.....</i>	<i>144</i>
3.3.2.1. <i>Variables relatives au poste.....</i>	<i>145</i>
3.3.2.2. <i>Compétence du candidat.....</i>	<i>148</i>
3.3.2.3. <i>L'Opérationnalisation des profils .....</i>	<i>149</i>
3.3.2.4. <i>Caractéristiques du participant.....</i>	<i>150</i>
3.3.2.5. <i>Bilan .....</i>	<i>163</i>
<b>4. PROBLEMATIQUE .....</b>	<b>164</b>

**CHAPITRE 4 : IMPACT DES STEREOTYPES - MISE A L'EPREUVE DES MODELES EXPLICATIFS EN FRANCE..... 169**

<b>1. ETUDES 5A, 5B, 5C. IMPACT DES STEREOTYPES INJONCTIFS : LE COMPORTEMENT CONTRE-STEREOTYPIQUE EST-IL DELETERE EN FRANCE ?.....</b>	<b>170</b>
1.1. <i>Etude 5a : Premier essai de répliation du Backlash effect.....</i>	<i>170</i>
1.1.1. <i>Objectifs.....</i>	<i>170</i>
1.1.2. <i>Cadre de l'opérationnalisation.....</i>	<i>171</i>
1.1.3. <i>Hypothèses .....</i>	<i>173</i>
1.1.4. <i>Méthode.....</i>	<i>174</i>
1.1.4.1. <i>Population.....</i>	<i>174</i>
1.1.4.2. <i>Matériel .....</i>	<i>175</i>
1.1.4.3. <i>Recueil de données .....</i>	<i>179</i>
1.1.5. <i>Résultats.....</i>	<i>180</i>
1.1.5.1. <i>Vérification de la manipulation .....</i>	<i>180</i>

1.1.5.2.	Test de l'existence du Backlash effect.....	181
1.1.5.1.	Préjudice de Dominance et de Faiblesse .....	186
1.1.5.2.	Adéquation du candidat avec le poste (« Person-job Fit »).....	187
1.1.5.3.	Modification d'attitude.....	190
1.1.6.	Discussion.....	192
1.2.	<i>Etude 5b : Backlash effect et Compétence des candidats.....</i>	<i>195</i>
1.2.1.	Objectifs et hypothèses.....	195
1.2.2.	Méthode.....	196
1.2.2.1.	Population.....	196
1.2.3.	Matériel et Passation.....	197
1.2.4.	Résultats.....	197
1.2.4.1.	Vérification de la manipulation .....	197
1.2.4.2.	Test de l'existence du Backlash effect.....	199
1.2.4.3.	Appréciation.....	199
1.2.4.1.	Préjudice de Dominance et de Faiblesse .....	202
1.2.4.2.	Adéquation du candidat avec le poste (Person-Job Fit).....	203
1.2.4.3.	Modification de l'attitude.....	205
1.2.5.	Discussion.....	206
1.3.	<i>Etude 5c : Backlash effect via l'Entretien. ....</i>	<i>210</i>
1.3.1.	Objectifs et hypothèses.....	210
1.3.2.	Méthode.....	211
1.3.2.1.	Population.....	211
1.3.2.2.	Matériel et Recueil de données.....	212
1.3.3.	Résultats.....	213
1.3.3.1.	Vérification de la manipulation .....	213
1.3.3.2.	Personnalité .....	213
1.3.3.3.	Test de l'existence du Backlash effect.....	214
1.3.3.1.	Préjudice de Dominance et de Faiblesse .....	217
1.3.3.2.	Adéquation au poste (Person-Job Fit).....	221
1.3.3.3.	Modification d'attitude.....	221
1.3.4.	Discussion.....	222
1.4.	<i>Bilan des trois Etudes 5a, 5b et 5c.....</i>	<i>224</i>
<b>2.</b>	<b>ETUDE 6. IMPACT DES STEREOTYPES DESCRIPTIFS : LE SEXE D'UN CANDIDAT EST-IL UN FACTEUR DE</b>	
	<b>DISCRIMINATION ? .....</b>	<b>226</b>
2.1.	<i>Objectifs et hypothèses.....</i>	<i>226</i>
2.2.	<i>Méthode.....</i>	<i>229</i>
2.2.1.	Population.....	229
2.2.2.	Matériel.....	230
2.2.2.1.	Tâche d'Anderson.....	230
2.2.2.2.	Questionnaire d'Orientation à la Dominance Sociale.....	232
2.2.3.	Recueil de données .....	233
2.3.	<i>Résultats.....</i>	<i>235</i>
2.4.	<i>Discussion.....</i>	<i>245</i>

<b>3. ETUDE 7. IMPACT DES STEREOTYPES DESCRIPTIFS ET INJONCTIFS: QUEL EFFET DE L'APPORT MASSIF DE L'INFORMATION CONTRE-STEREOTYPIQUE SUR L'EVALUATION ? .....</b>	<b>250</b>
3.1. Objectifs et hypothèses.....	250
3.2. Méthode.....	253
3.2.1. Population.....	253
3.2.2. Matériel.....	254
3.2.2.1. Interviews .....	254
3.2.2.2. Questionnaire.....	257
3.2.3. Recueil de données .....	260
3.3. Résultats.....	261
3.3.1. Vérification de la manipulation .....	261
3.3.1.1. Personnalité .....	261
3.3.1.2. Crédibilité générale, Cohérence de la Personnalité du candidat avec le Genre du poste et du Sexe du candidat avec le Genre du poste.....	263
3.3.2. Analyse des erreurs.....	265
3.3.3. Effet de la non-conformité stéréotypique sur les variables de compétence, appréciation, employabilité et salaire .....	265
3.3.3.1. Compétence.....	266
3.3.3.2. Appréciation.....	268
3.3.3.3. Employabilité.....	268
3.3.3.4. Salaire.....	270
3.3.3.5. Bilan .....	273
3.3.4. Adéquation au poste (Person-Job-Fit).....	275
3.3.4.1. Convenance générale.....	276
3.3.4.1. Adéquation des habiletés sociales.....	277
3.3.4.2. Bilan .....	282
3.4. Discussion.....	283
<b>4. ETUDE 8. IMPACT DU COMPORTEMENT CONTRE-STEREOTYPIQUE : ÉTUDE COMPARATIVE ENTRE LA FRANCE ET LES ÉTATS-UNIS.....</b>	<b>287</b>
4.1. Objectifs et Hypothèses.....	287
4.2. Méthode.....	289
4.2.1. Population.....	289
4.2.2. Matériel.....	291
4.2.2.1. Vignettes .....	291
4.2.2.2. Questionnaire français.....	293
4.2.2.3. Vignettes et questionnaire Américains .....	299
4.2.3. Recueil de données .....	300
4.3. Résultats.....	302
4.3.1. Vérification de la manipulation .....	302
4.3.2. Backlash effect.....	304
4.3.2.1. Compétence.....	304
4.3.2.2. Appréciation.....	306
4.3.2.3. Employabilité.....	307

4.3.2.4.	Vérification de l'effet Backlash.....	309
4.3.2.1.	Vérification de l'absence d'un biais dû au Matériel.....	311
4.3.1.	Choix final du Candidat.....	313
4.3.2.	Variables impactant le Backlash effect.....	315
4.3.2.1.	Score de discrimination.....	315
4.3.2.1.	Tests de corrélations de Variables sur le Score de Discrimination.....	318
4.3.2.2.	Bilan.....	339
4.3.2.3.	Différences entre les Participants Français et Américains.....	340
4.3.2.4.	Comparaison entre les Français Rémunérés et les Français volontaires.....	342
4.4.	<i>Discussion</i> .....	344
<b>5.</b>	<b>ETUDE 9. LES INDIVIDUS RESENTENT-ILS UNE PRESSION A SE CONFORMER AUX STEREOTYPES DE SEXE ?... 350</b>	
5.1.	<i>Objectifs et hypothèses</i> .....	350
5.2.	<i>Méthode</i> .....	351
5.2.1.	Population.....	351
5.2.2.	Matériel.....	351
5.2.2.1.	Test de Personnalité.....	352
5.2.2.2.	Divulgation du Test de Personnalité.....	352
5.2.3.	Recueil de données.....	354
5.3.	<i>Résultats</i> .....	355
5.3.1.	Lorsque les répondantes sont des Femmes : Individus fortement et faiblement conformes.....	356
5.3.2.	Lorsque les répondants sont des Hommes : Individus fortement et faiblement conformes.....	357
5.3.3.	Vérification de la manipulation : Crédibilité du test de personnalité.....	359
5.3.4.	VD1 : Communication des résultats du test de personnalité.....	359
5.3.5.	VD2 : Raisons à la (non)communication des résultats du test de personnalité.....	361
5.3.6.	VD3 : Attitude à l'égard des résultats au test de personnalité.....	363
5.4.	<i>Discussion</i> .....	364
	<b>DISCUSSION.....</b>	<b>366</b>
	<b>CONCLUSION.....</b>	<b>376</b>
	<b>REFERENCES.....</b>	<b>377</b>
	<b>ANNEXES.....</b>	<b>418</b>
	<i>Annexe 1 : Traduction anglais-français des traits utilisés pour les études 1, 2, 3 et 4.....</i>	<i>420</i>
	<i>Annexe 2 : Tableaux 14b reportant les stéréotypes descriptifs de sexe, et les traits à tendance stéréotypiques.....</i>	<i>423</i>
	<i>Annexe 3 : Tableaux 14c et 14d reportant les stéréotypes descriptifs de sexe, selon les hommes puis les femmes.....</i>	<i>425</i>
	<i>Annexe 4 : Tableau 21b reportant les stéréotypes descriptifs typiques de statut, et les traits à tendance stéréotypique.....</i>	<i>429</i>
	<i>Annexe 5 : Emails de référence utilisés pour l'étude 5a.....</i>	<i>431</i>
	<i>Annexe 6 : Emails de référence – condition moyenne compétence - utilisés pour l'étude 5b.....</i>	<i>436</i>
	<i>Annexe 7 : Résultats supplémentaires de l'étude 5b.....</i>	<i>438</i>
	<i>Annexe 8 : Entretiens utilisés pour l'étude 5c.....</i>	<i>440</i>

<i>Annexe 9 : Résultats supplémentaires de l'étude 5c.....</i>	<i>446</i>
<i>Annexe 10 : Résultats supplémentaires de l'étude 6.....</i>	<i>449</i>
<i>Annexe 11 : Interviews utilisées pour l'étude 7.....</i>	<i>456</i>
<i>Annexe 12 : Résultats supplémentaires de l'étude 7.....</i>	<i>465</i>
<i>Annexe 13 : Vignettes français utilisées pour l'étude 8.....</i>	<i>472</i>
<i>Annexe 14 : Vignettes anglaises utilisées pour l'étude 8.....</i>	<i>474</i>
<i>Annexe 15 : Contexte du Recrutement de l'étude 8.....</i>	<i>476</i>
<i>Annexe 16 : Questionnaires utilisés pour l'étude 8.....</i>	<i>478</i>
<i>Annexe 17 : Résultats supplémentaires de l'étude 8.....</i>	<i>481</i>
<i>Annexe 18 : Calcul des échelles injonctives de l'étude 8.....</i>	<i>483</i>

## INDEX DES TABLEAUX

---

<p>TABLEAU 1 <i>Caractéristiques des différences entre les cultures masculines et féminines.</i></p>	31
<p>TABLEAU 2 <i>Score de Masculinité de pays européens, nord-Américains et asiatiques.</i></p>	32
<p>TABLEAU 3 <i>Stéréotypes descriptifs américains reportés par Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012).</i></p>	36
<p>TABLEAU 4 <i>Liste des échelles d'adjectifs associés à l'Instrumentalité, l'Expressivité et au Neutre du P.A.Q.</i></p>	38
<p>TABLEAU 5 <i>Caractéristiques de la féminité et de la masculinité, et leur fréquence d'apparition.</i></p>	39
<p>TABLEAU 6 <i>Items masculins et féminins du Questionnaire d'Identification aux Stéréotypes de Genre.</i></p>	41
<p>TABLEAU 7 <i>Prescriptions américaines féminines et masculines et leur traduction française.</i></p>	44
<p>TABLEAU 8 <i>Prescriptions et proscriptions des hommes et des femmes américains, selon les résultats de Prentice et Carranza (2002).</i></p>	47
<p>TABLEAU 9 <i>Taille d'effet des stéréotypes descriptifs de sexe reportée par Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012, étude 1).</i></p>	50
<p>TABLEAU 10 <i>Taille d'effet des stéréotypes injonctifs de sexe reportée par Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012, étude 1).</i></p>	52
<p>TABLEAU 11 <i>Traits typiques des haut-statuts et des bas-statuts, traduction de ces traits et taille d'effet.</i></p>	59
<p>TABLEAU 12 <i>Traits jugés indispensables et rédhibitoires par des recruteurs français pour des travailleurs occupant un emploi de haut-statut, de bas-statut et pour des travailleurs</i></p>	62

*des deux statuts indifférenciés.*

TABLEAU 13	
<i>Liste des traits traduits en français et utilisés pour les études 1, 2, 3 et 4.</i>	72
TABLEAU 14	
<i>Stéréotypes descriptifs de sexe.</i>	75
TABLEAU 15	
<i>Stéréotypes descriptifs de sexe en termes d'Echelles.</i>	77
TABLEAU 16	
<i>Typicalité perçue de la spiritualité féminine et masculine et de la domination féminine et masculine, selon le sexe des participants.</i>	78
TABLEAU 17	
<i>Stéréotypes injonctifs de sexe.</i>	83
TABLEAU 18	
<i>Stéréotypes descriptifs de sexe en termes d'Echelles.</i>	85
TABLEAU 19	
<i>Force des stéréotypes injonctifs selon le sexe des participants.</i>	86
TABLEAU 20	
<i>Contenu et taille d'effet des stéréotypes injonctifs de sexe selon le sexe des participants.</i>	88
TABLEAU 21	
<i>Stéréotypes descriptifs typiques des haut-statut et des bas-Statuts.</i>	97
TABLEAU 22	
<i>Stéréotypes descriptifs atypiques des haut-statut et des bas-Statuts.</i>	98
TABLEAU 23	
<i>Stéréotypes descriptifs des haut-statuts et des bas-statuts en termes d'échelles</i>	100
TABLEAU 24	
<i>Stéréotypes prescriptifs des haut-statuts et des bas-statuts</i>	106
TABLEAU 25	
<i>Stéréotypes proscriptifs des hauts-statuts et des bas-statuts</i>	107

TABLEAU 26	
<i>Score d'Individualisme de différents pays européens, africains</i>	159
TABLEAU 27	
<i>Score de tolérance à la norme des divers pays et langue du questionnaire utilisé.</i>	163
TABLEAU 28	
<i>Répartition des participants dans les 8 conditions expérimentales de l'étude 5a.</i>	174
TABLEAU 29	
<i>Moyennes (écarts-type) des évaluations des 4 items de vérification de la manipulation, selon la personnalité effective du candidat</i>	180
TABLEAU 30	
<i>Moyennes (écarts-types) de compétence perçue des candidats selon leur personnalité.</i>	181
TABLEAU 31	
<i>Moyennes (écarts-types) d'appréciation perçue des candidats selon leur personnalité.</i>	183
TABLEAU 32	
<i>Moyennes (écarts-type) d'employabilité perçue des candidats selon leur personnalité.</i>	184
TABLEAU 33	
<i>Moyennes (écarts-type) des évaluations aux échelles selon la personnalité des candidats.</i>	186
TABLEAU 34	
<i>Moyennes (écarts-type) des évaluations d'habiletés sociales, de réponse aux exigences du poste et de convenance au poste des candidats selon leur personnalité.</i>	189
TABLEAU 35	
<i>Moyenne (écart-type) de la modification souhaitée du comportement des candidats selon leur personnalité.</i>	192
TABLEAU 36	
<i>Répartition des participants dans les 16 conditions expérimentales de l'étude 5b</i>	197
TABLEAU 37	
<i>Moyennes (écarts-types) des évaluations des 4 items de vérification de la manipulation, selon la personnalité effective du candidat</i>	198

TABLEAU 38	
<i>Moyennes (écarts-type) des évaluations aux échelles selon la personnalité des candidats.</i>	203
TABLEAU 39	
<i>Répartition des participants dans les 16 conditions expérimentales de l'étude 5c</i>	212
TABLEAU 40	
<i>Moyennes (écarts-types) des évaluations des 4 items de vérification de la manipulation de la personnalité des candidats, selon la personnalité effective des candidats.</i>	214
TABLEAU 41	
<i>Moyenne (écart-type) d'appréciation perçue des candidats selon leur personnalité.</i>	216
TABLEAU 42	
<i>Moyennes (écarts-type) de recrutabilité des candidats selon leur sexe et le genre de leur poste.</i>	235
TABLEAU 43	
<i>Moyennes (écarts-type) de recrutabilité des candidats selon leur sexe et le statut de leur poste.</i>	236
TABLEAU 44	
<i>Moyennes (écarts-type) de recrutabilité des candidats selon leur personnalité et le genre de leur poste.</i>	237
TABLEAU 45	
<i>Moyennes (écarts-type) de recrutabilité des candidats selon leur personnalité et le statut de leur poste.</i>	237
TABLEAU 46	
<i>Moyennes (écarts-type) de recrutabilité des candidats selon leur personnalité, le statut de leur poste et le niveau d'ODS des évaluateurs.</i>	238
TABLEAU 47	
<i>Moyennes (écarts-type) de recrutabilité des candidats selon leur sexe, le genre de leur poste et le niveau d'ODS des évaluateurs.</i>	239
TABLEAU 48	
<i>Moyennes (écarts-type) de recrutabilité des candidats selon leur personnalité, leur origine ethnique et le genre du poste.</i>	240

TABLEAU 49	
<i>Moyennes (écarts-type) de recrutabilité des candidats selon leur personnalité, le statut du poste et l'esprit de l'entreprise.</i>	242
TABLEAU 50	
<i>Moyennes (écarts-type) de recrutabilité des candidats selon leur personnalité, leur sexe, le statut et le genre de leur poste.</i>	243
TABLEAU 51	
<i>Classement des facteurs par ordre d'impact sur l'évaluation de recrutement.</i>	245
TABLEAU 52	
<i>Répartition de la population dans les 32 conditions expérimentales de l'étude 7</i>	254
TABLEAU 53	
<i>Moyennes (écarts-type) des évaluations d'attitude et de comportement, selon l'orientation effective de la personnalité du travailleur.</i>	262
TABLEAU 54	
<i>Moyennes (écarts-type) de stéréotypie des métiers féminins et masculins.</i>	263
TABLEAU 55	
<i>Moyennes (écarts-type) de stéréotypie des métiers selon le sexe.</i>	264
TABLEAU 56	
<i>Tableau de répartition des erreurs de statut, selon la personnalité et le statut réel.</i>	265
TABLEAU 57	
<i>Moyennes (écarts-type) de compétence des travailleurs selon leur personnalité et le genre du poste.</i>	267
TABLEAU 58	
<i>Moyennes (écarts-type) d'employabilité des candidats selon leur personnalité et le genre du poste.</i>	269
TABLEAU 59	
<i>Moyennes (écarts-type) d'employabilité des candidats selon leur personnalité et le statut du poste.</i>	270

TABLEAU 60	
<i>Moyennes (écarts-type) de salaire perçu des candidats selon leur personnalité et le statut du poste.</i>	272
TABLEAU 61	
<i>Moyennes (écarts-type) de salaire attribué par l'évaluateur des candidats selon leur personnalité et le statut du poste.</i>	273
TABLEAU 62	
<i>Caractéristiques des participants français et américains de l'étude 8.</i>	290
TABLEAU 63	
<i>Moyennes (écarts-type) des scores obtenus aux 8 traits de personnalité, selon le candidat.</i>	303
TABLEAU 64	
<i>Nombre de fois que les participants français et américains ont vu l'ordre 1 et 2 de chaque type de personnalité.</i>	312
TABLEAU 65	
<i>Effectifs des candidats retenus selon le pays des évaluateurs et moyennes (écarts-type) des évaluations de confiance dans le choix effectué et le degré d'accord estimé d'un recruteur professionnel avec son propre choix.</i>	313
TABLEAU 66	
<i>Corrélation des 3 Sous-Scores</i>	212
TABLEAU 67	
<i>Moyennes (écarts-type) de l'évaluation de traits en termes de désirabilité lorsqu'associés aux hommes français et aux femmes françaises.</i>	212
TABLEAU 68	
<i>Corrélation entre les stéréotypes prescriptifs et proscriptifs féminins et masculins français, et les sous-scores de compétence, d'appréciation et d'employabilité.</i>	320
TABLEAU 69	
<i>Moyennes (écarts-type) à l'évaluation de traits en termes de désirabilité lorsqu'associés aux hommes américains et aux femmes américaines.</i>	322
TABLEAU 70	
<i>Corrélation entre les stéréotypes injonctifs américains, et les sous-scores de</i>	323

*compétence, d'appréciation et d'employabilité.*

TABLEAU 71

*Corrélation entre le score de masculinité et les sous-scores de compétence, d'appréciation et d'employabilité, selon que les participants appartenaient au groupe Individualiste ou Collectiviste.* 325

TABLEAU 72

*Corrélation entre le score de croyance en un monde juste et les sous-scores de compétence, d'appréciation et d'employabilité.* 326

TABLEAU 73

*Corrélation entre le score de Dominance sociale, la personnalité masculine et les traits de personnalité féminine.* 327

TABLEAU 74

*Corrélations entre le score de dominance et les 3 sous-scores à l'intérieur de chaque type d'environnement normatif.* 329

TABLEAU 75

*Corrélation entre le score de Tightness et les sous-scores de compétence, d'appréciation et d'employabilité, à l'intérieur de chaque pays.* 330

TABLEAU 76

*Moyennes (écarts-type) et résultats statistiques des différences d'évaluation des trois sous-scores selon le groupe Tightness des participants* 332

TABLEAU 77

*Corrélation entre les 3 sous-scores et les variables Scores, selon l'environnement normatif des participants.* 334

TABLEAU 78

*Corrélation entre les 3 sous-scores et les variables scores, selon la Justification du système des participants* 335

TABLEAU 79

*Corrélation entre les 3 sous-scores et les variables scores chez les participants individualistes et collectivistes.* 336

TABLEAU 80

*Corrélation entre les 3 sous-scores et les variables chez les participants fortement dominants et faiblement dominants* 337

## TABLEAU 81

*Corrélation entre les 3 sous-scores et les variables scores, selon la dureté perçue de son pays en termes de respect des normes sociales.* 338

## TABLEAU 82

*Moyennes (écarts-type) et résultats statistiques des différences entre les participants français et américains.* 341

## TABLEAU 83

*Distribution des participantes selon leur classe d'appartenance et moyennes (écarts-type) des scores obtenus à l'échelle et au trait stéréotypiques selon la classe d'appartenance.* 357

## TABLEAU 84

*Distribution des participants dans leur classe d'appartenance et moyennes (écarts-type) des scores obtenus aux échelles stéréotypiques selon la classe d'appartenance.* 358

## TABLEAU 85

*Propension des hommes et des femmes à communiquer leurs résultats, selon leur niveau de conformité aux stéréotypes* 360

## TABLEAU 86

*Résultats des  $\chi^2$  d'indépendance entre les raisons à la communication des résultats et le groupe de conformité aux stéréotypes* 362

## TABLEAU 87

*Résultats statistiques, moyennes (écarts-type) des évaluations de fierté, satisfaction, mécontentement et volonté de cacher les résultats des hommes et des femmes faiblement et fortement conformes* 363

## INDEX DES FIGURES ET DES GRAPHIQUES

---

<p>FIGURE 1 <i>Le modèle Biopsychosocial (Halpern, 2012).</i></p>	20
<p>FIGURE 2 <i>Le Backlash and Stereotype Maintenance Model (BSMM, Rudman &amp; Fairchild, 2004).</i></p>	135
<p>GRAPHIQUE 1 <i>Appréciation perçue des candidats selon leur personnalité et leur sexe, par les hommes évaluateurs uniquement.</i></p>	182
<p>GRAPHIQUE 2 <i>Salaires jugés mérités et personnellement attribués par les hommes évaluateurs aux candidats agentiques, communautaires, dominants et faibles selon leur sexe.</i></p>	185
<p>GRAPHIQUE 3 <i>Réponse aux exigences du poste des candidats agentiques, communautaires, dominants et faibles selon leur sexe ainsi que selon le sexe des évaluateurs.</i></p>	188
<p>GRAPHIQUE 4 <i>Modification souhaitée du comportement des candidats agentique, communautaires, faibles et dominants selon leur sexe ainsi que selon le sexe des évaluateurs.</i></p>	191
<p>GRAPHIQUE 5 <i>Salaires jugés mérités des candidats agentiques et communautaires moyennement compétents, selon leur sexe et le sexe des évaluateurs.</i></p>	201
<p>GRAPHIQUE 6 <i>Convenance au poste de la femme agentique et communautaire selon leur compétence, par les femmes évaluatrices uniquement</i></p>	204
<p>GRAPHIQUE 7 <i>Adéquation de la formation des candidats agentiques et communautaire selon leur sexe, par les femmes évaluatrices uniquement</i></p>	205
<p>GRAPHIQUE 8 <i>Appréciation des candidats selon leur sexe et leur personnalité, par les hommes évaluateurs.</i></p>	216

## GRAPHIQUE 9

*Communautarité perçue des candidats agentiques et communautaires selon leur sexe et le sexe des évaluateurs.* 219

## GRAPHIQUE 10

*Communautarité perçue des candidats hommes et femmes selon leur compétence et le sexe des évaluateurs.* 220

## GRAPHIQUE 11

*Compétence, appréciation et employabilité des travailleurs agentiques et communautaires, selon le genre de leur poste.* 273

## GRAPHIQUE 12

*Evaluation de salaire des travailleurs selon leur personnalité et le statut de leur poste* 216

## GRAPHIQUE 13

*Convenance des candidats agentiques et communautaires aux postes masculins et féminins* 276

## GRAPHIQUE 14

*Convenance des candidats agentiques et communautaires aux postes de haut et de bas statut.* 277

## GRAPHIQUE 15

*Adéquation des habiletés sociales des candidats agentiques et communautaires aux postes masculins et féminins.* 278

## GRAPHIQUE 16

*Adéquation des habiletés sociales des candidats agentiques et communautaires aux postes de haut et de bas statut.* 279

## GRAPHIQUE 17

*Adéquation des habiletés sociales des hommes et des femmes aux postes féminins et masculins selon le sexe des évaluateurs.* 280

## GRAPHIQUE 18

*Adéquation des habiletés sociales des hommes et des femmes aux postes de haut et de bas statut.* 281

## GRAPHIQUE 19

*Compétence des candidats selon leur sexe, leur personnalité et le pays d'appartenance de leurs évaluateurs.* 305

GRAPHIQUE 20

*Compétence perçue des candidats agentiques et communautaires selon le pays d'appartenance des évaluateurs.* 306

GRAPHIQUE 21

*Appréciabilité des candidats selon leur sexe, leur personnalité et le pays d'appartenance de leurs évaluateurs.* 307

GRAPHIQUE 22

*Employabilité des candidats selon leur sexe, leur personnalité et le pays d'appartenance de leurs évaluateurs.* 308

GRAPHIQUE 23

*Employabilité perçue des candidats agentiques et communautaires selon le pays d'appartenance des évaluateurs.* 309

GRAPHIQUE 24

*Sous-scores de compétence, d'appréciation et d'employabilité, selon le pays des évaluateurs.* 317

GRAPHIQUE 25

*Evaluation des hommes et des femmes agentiques, selon le type de passation effectué par les participants français.* 343

## INTRODUCTION

---

*« La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme »*

*(Article 3 du préambule de la constitution de 1946, IV<sup>e</sup> République)*

*« L'invisibilité des stéréotypes, la méconnaissance de leurs origines et des mécanismes liés  
sont des freins à l'égalité femmes-hommes »*

*(Rapport relatif à la Lutte contre les Stéréotypes,*

*Bousquet & Germain, 2014, p. 12)*

*« Les stéréotypes de sexe ont certainement fait l'objet d'une lutte insuffisamment adaptée »*

*(Rapport relatif à la Lutte contre les Stéréotypes,*

*Bousquet & Germain, 2014, p. 27)*

Depuis l'instauration de l'égalité professionnelle des sexes en 2001, nombre de lois relatives à la lutte contre les discriminations ont commencé à voir le jour afin de s'assurer que les hommes et les femmes étaient traités de manière identique dans le travail (Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, s. d.). Quinze ans plus tard, la France occupe la sixième place européenne en termes d'égalité professionnelle (Glassdor & Llewellyn Consulting, 2016) et la deuxième place en termes de partage des postes dans les plus grandes compagnies du monde (Glassdor & Llewellyn Consulting, 2016). Les chiffres français montrent que les hommes et les femmes se partagent équitablement les emplois (INSEE, 2012), les contrats à durée déterminée et indéterminée (INSEE, 2014d) et qu'ils ont le même taux de chômage (INSEE, 2014a).

L'égalité professionnelle des sexes semble donc avoir été gagnée, mais elle pourrait encore être améliorée. En effet, la France n'occupe que la 56<sup>e</sup> place mondiale en termes d'égalité professionnelle, avec un score d'égalité à 0.7 sur 1. Bien que la France ait le meilleur taux européen d'égalité salariale (entre une femme et un homme sans enfant, Glassdor & Llewellyn Consulting, 2016), les femmes auraient encore un salaire inférieur à celui des hommes, toute catégorie socioprofessionnelle différenciée (INSEE, 2013). L'écart entre le salaire net moyen des hommes et des femmes en équivalent temps plein diminue depuis 2003 (INSEE, 2014b) mais représente encore aujourd'hui une différence de 9,9% du salaire des hommes. En outre, les femmes sont plus nombreuses à être dans une situation de sous-emploi

par rapport aux hommes<sup>1</sup> (INSEE, 2014c), c'est-à-dire à vouloir travailler davantage ou à avoir subi du chômage partiel (cf. chômage technique ou à cause du mauvais temps, définition INSEE). Enfin, et même si les femmes investissent de plus en plus les postes à responsabilité (Meron, Omalek, & Ulrich, 2009), elles ne représentent qu'entre 30 à 40% des postes de cadres (Glassdor & Llewellyn Consulting, 2016). Elles restent moins nombreuses que les hommes dans les catégories socio-professionnelles les plus prestigieuses, telles que celle des Artisans, commerçants et chefs d'entreprise<sup>2</sup> et celle des Cadres et professions libérales<sup>3</sup> (INSEE, 2016). La métaphore utilisée pour décrire cette difficulté qu'ont les femmes à accéder aux postes les plus prestigieux et rémunérateurs a longtemps été celle du « plafond de verre » (*the « glass ceiling »*, Eagly & Carli, 2007) parce que les femmes ne parvenaient à s'élever dans la hiérarchie que jusqu'à un certain point. Cette métaphore est devenue obsolète depuis quelques années parce qu'elles parviennent maintenant à atteindre, à force de stratégies, de patience et d'obstacles surmontés, les postes supérieurs (Eagly & Carli, 2007). Cependant, l'atteinte de ces postes prestigieux restant tout de même toujours plus difficile pour les femmes que pour les hommes, leur parcours professionnel est désormais comparé à un « labyrinthe » (*the « labyrinth »*, Eagly & Carli, 2007) dans lequel les inégalités seraient toujours présentes, bien qu'amointries.

L'« inégalité de traitement » ou la « discrimination » se reporte au fait « de distinguer différemment (le plus souvent en mal) quelqu'un ou un groupe par rapport au reste de la collectivité ou par rapport à une autre personne » (Larousse, 2016) et ce, sur la base de critères non pertinents tels que le sexe. Les instances publiques, et notamment le Haut Conseil à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes (HCEfh<sup>4</sup>) expliquent cette inégalité de traitement par l'influence des stéréotypes sur la représentation que l'on se fait de la compétence des femmes, ainsi que sur celle du rôle qu'elles ont à endosser au sein de la société (Bousquet & Germain, 2014).

Depuis près de 100 ans, de nombreuses études en psychologie se sont penchées sur le rôle que jouent les stéréotypes sur le jugement à l'égard d'un individu et leurs effets délétères ont effectivement été démontrés dans la littérature américaine (Allport, 1954; Banaji & Greenwald, 2013; Lippmann, 1922). Il a ainsi été montré que les hommes étaient considérés comme naturellement plus aptes que les femmes (Broverman, Vogel, Broverman, Clarkson, &

---

<sup>1</sup> 9,5% des femmes sont en situation de sous-emploi contre 3,5% des hommes en 2014

<sup>2</sup> 3,9% des femmes sont Artisans, commerçants et chef d'entreprise contre 8,8% des hommes en 2015

<sup>3</sup> 14,5%, des femmes sont Cadres et professions intellectuelles supérieures contre 20,3% des hommes en 2015

<sup>4</sup> Le HCEfh est une instance consultative indépendante placée auprès du Premier ministre.

Rosenkrantz, 1972) et comme possédant plus de qualités que les femmes pour réussir sur un poste d'encadrement (Heilman, Block, Martell, & Simon, 1989). Les stéréotypes associés aux hommes seraient assimilés aux postes prestigieux, aux postes dont le salaire est avantageux, qui requiert la prise de responsabilité et qui confère un certain pouvoir (Eagly, Makhijani, & Klonsky, 1992; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, & Nauts, 2012), alors que ce n'est pas le cas des stéréotypes féminins. Les femmes pourraient trouver une parade dans le fait d'endosser des traits masculins et ainsi, se dissocier des stéréotypes féminins pour avoir l'air plus compétentes, mais des injonctions sociétales feraient obstacle à cette stratégie (Rudman, 1998). Ces stéréotypes injonctifs (à savoir le comportement qui est socialement attendu d'elles) leur dicteraient de se conduire de manière exclusivement féminine sous peine de sanctions, ce qui les empêcherait d'augmenter leur chance d'avoir accès à des postes à responsabilité (Rudman & Glick, 1999). Qu'une femme endosse un comportement stéréotypique ou contre-stéréotypique, elle reste donc désavantagée par rapport à un homme. De cette façon, « les stéréotypes de genre constituent [...] un obstacle à l'égalité » (Bousquet & Germain, 2014, p. 7).

Les stéréotypes de sexe seraient malheureusement encore présents dans les médias, les manuels scolaires et la communication institutionnelle, se manifestant non seulement par un déséquilibre quantitatif entre le nombre de femmes et d'hommes représenté-e-s (les femmes ne représentent que 10% des personnages représentés), mais également par un enfermement des femmes dans certains rôles (épouses, amantes, muses) et par la représentation essentiellement masculine des compétences (Bousquet & Germain, 2014). Une lutte active est donc recommandée par le gouvernement afin de supprimer l'influence des stéréotypes dans la vie professionnelle (Bousquet & Germain, 2014 ; Circulaire du 8 Juillet 2013) et depuis Juin 2015, un « Réseau des entreprises pour l'égalité » lancé par le Ministère de la Famille, de l'Enfance et des Droits des femmes est dédié au partage des informations et des pratiques permettant une mise en place concrète de l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes (Boistard, 2015). Ce Réseau est composé d'entreprises et d'organismes souhaitant favoriser l'égalité salariale, la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes en termes de promotions, « car si l'objectif d'égalité est maintenant souvent partagé, les solutions ne sont pas encore évidentes » (Boistard, 2015). Ces solutions sont d'autant plus difficiles à imaginer et à mettre en place que les stéréotypes sont devenus un sujet très controversé depuis 2011. En effet, si certains considèrent les stéréotypes comme totalement infondés, sources de discrimination et nécessitant une lutte active, d'autres voient cette lutte comme un prétexte

pour distiller des idées véhiculant le mélange des genres (cf. théorie du genre, Observatoire de la théorie du genre, 2014; RT en Français, 2016). Ces contentieux ont par exemple amené l'abandon du programme socialiste « ABCD de l'égalité » suite à des pressions de manifestants en 2014 (Bousquet & Germain, 2014; Cousteau, 2014; L'express, 2016).

Cette thèse se propose de participer à l'édifice visant à lutter contre les inégalités entre les sexes, notamment par l'apport de données scientifiques sur l'impact des stéréotypes dans le recrutement et l'évaluation de candidats. Les chercheurs dans le domaine de la psychologie ne se sont que récemment intéressés à la question des stéréotypes de sexe (cf. Delacollette, Dardenne, & Dumont, 2010) et les travaux français constituent une minorité parmi ceux réalisés à l'échelle internationale. Certainement pour ces raisons, le rapport de Lutte contre les Stéréotypes (Bousquet & Germain, 2014) a basé la plupart de ses conclusions concernant les réformes à entreprendre sur des publications dont très peu sont issues de la psychologie, et notamment sur très peu d'études *françaises* de psychologie (trois seulement, dont une ne servant qu'à la définition des stéréotypes). Face au manque de données scientifiques sur le sujet, les stéréotypes finissent par y être définis comme des croyances infondées qui « se font faussement passer pour descriptifs, et ce indépendamment des preuves matérielles, scientifiques et empiriques qui attesteraient de leur crédibilité » (Bousquet & Germain, 2014, p. 33). Pourtant, en termes de crédibilité et de fondement empirique, la littérature montre que les différences psychologiques existantes entre les hommes et les femmes iraient effectivement dans le sens des stéréotypes de sexe (Case & Oetama-Paul, 2015; Eagly, 1995). En outre, en termes d'influence, il convient de noter que les stéréotypes ne mènent pas toujours à une formation d'impression erronée ou à une attitude discriminante (Kunda & Spencer, 2003; Nieva & Gutek, 1980; Sinclair & Kunda, 2000). Par exemple, Gosling, Ko, Mannarelli, et Morris (2002) ont demandé à des participants de se faire une impression d'employés de bureau à partir de leur espace de travail. De leur côté, ces cibles se notaient sur les dimensions psychologiques examinées par les participants. Les résultats montrent premièrement que les observateurs s'aidaient d'indices pour se faire une impression et que ces indices étaient notamment des stéréotypes de sexe. Deuxièmement, les stéréotypes de sexe n'avaient ici aucun effet délétère sur le jugement puisqu'ils permettaient, au contraire, de se former une impression plus correcte de la cible. L'influence des stéréotypes de sexe n'étant donc pas toujours négative et inexacte, il se trouve aussi qu'elle peut être très faible (Kunda & Thagard, 1996; Swim, Borgida, Maruyama, & Myers, 1989) ou nulle (Carlsson, Agerström, Björklund, Carlsson, & Rooth, 2014; Steffens, Schult, & Ebert, 2009). Lee, McCauley, &

Jussim (2013) soulignent ainsi les quatre éléments qui permettent un impact effectif des stéréotypes sur le jugement :

- le niveau élevé de charge cognitive durant l'évaluation d'une cible (Gilbert & Hixon, 1991; Kunda & Thagard, 1996)
- la prédiction du comportement futur de la cible (Kunda & Thagard, 1996)
- l'application de stéréotypes injonctifs au lieu des stéréotypes descriptifs (Gill, 2004; Rudman, Moss-Racusin, Glick, & Phelan, 2012)
- le manque d'informations individualisantes (Crawford, Jussim, Madon, Cain, & Stevens, 2011; Krueger & Rothbart, 1988; Locksley, Borgida, Brekke, & Hepburn, 1980), c'est-à-dire le manque d'informations faisant du candidat un être unique et détaché de sa catégorie sociale (sexuée) d'appartenance

Les stéréotypes seraient donc impactants lorsque ces quatre conditions sont rassemblées. C'est particulièrement le cas lors du recrutement puisque cette situation consiste précisément à devoir prédire un comportement futur (Owens, 1976), c'est-à-dire à prédire l'adéquation ou l'inadéquation d'un candidat à un poste. Si l'impact des stéréotypes peut se produire en amont lors de la construction du profil du « candidat idéal » (Laberon & Bernaud, 2011; Laberon, Pascual, & Lagabriele, 2011), il se fait plus généralement en aval, à savoir lors du tri initial des candidatures et de la sélection finale (Luzadis, Wesolowski, & Snively, 2008). En effet, c'est lors de ces deux dernières étapes que le recruteur passe en revue les informations recueillies sur le candidat et notamment celles relatives à sa personnalité, qu'il les ait effectivement récoltées durant la procédure de sélection (informations individualisantes) ou inférées (*via* les stéréotypes descriptifs de sexe). C'est également lors de ces étapes que peuvent impacter les stéréotypes injonctifs, c'est-à-dire la volonté de l'évaluateur à voir les hommes et les femmes se conformer à leur rôle de genre.

Ainsi, la situation du recrutement se prête particulièrement bien à la mesure des effets des stéréotypes sur le jugement. En outre, elle présente l'avantage de pouvoir tester le bien-fondé des assertions gouvernementales françaises concernant la responsabilité des stéréotypes de sexe dans l'existence d'inégalités au travail et dans l'accès à l'emploi. En effet, les institutions gouvernementales s'attachent actuellement à réduire l'application des stéréotypes et plus globalement l'appartenance à un genre (Bousquet & Germain, 2014) et des travaux français sur le sujet permettraient à la fois de justifier leur motivation à mettre en place de telles réformes, et à la fois de répondre aux angoisses des contestataires par la démonstration du bien-fondé de ces réformes mises en œuvre. Cette thèse pourrait, ainsi, contribuer à

démontrer le bien-fondé de ces actions jusqu'ici menées sur la base de données à la fois peu nombreuses et essentiellement américaines.

Ce travail s'articulera en deux volets, chacun soumis à une question de recherche. Notre première question de recherche s'attachera à examiner les stéréotypes français, que ce soit en termes de contenu ou de force. La connaissance que nous avons des stéréotypes est majoritairement issue de la littérature américaine ; or, il a été montré que la culture occidentale n'était pas unique et que les représentations pouvaient varier selon les pays (Hofstede, 2001; Vignoles et al., 2016). Valider le contenu et la force des stéréotypes constitue donc un prérequis incontournable pour pouvoir ensuite tester leur impact sur le jugement.

Notre seconde question de recherche s'attachera, quant à elle, à tester les effets de ces stéréotypes sur l'évaluation de candidats à l'embauche, que ce soit à travers un comportement stéréotypique ou contre-stéréotypique. Selon le rapport de Lutte contre les Stéréotypes, « contrairement à ce qui est souvent énoncé, les stéréotypes de sexe<sup>5</sup> ne sont pas la source des inégalités entre les femmes et les hommes » mais plutôt « les stéréotypes injonctifs [qui] légitiment les injonctions faites aux femmes et aux hommes à se comporter selon les normes établies de la féminité pour les uns, et selon les normes de la masculinité pour les autres. C'est ainsi que les stéréotypes de sexe légitiment des assignations 'les femmes doivent', 'les hommes doivent' [c.à.d. les stéréotypes injonctifs en tant que tels], ainsi que des incompétences a priori : 'les femmes ne peuvent pas', 'les hommes ne peuvent pas' [c.à.d. les stéréotypes descriptifs]» (Bousquet & Germain, 2014, p. 9). L'impact de ces deux types de stéréotypes a été modalisé aux Etats-Unis via deux types d'effets :

- le « *Backlash Effect* » (Rudman, 1998). Cet effet consiste en une punition sociale ou économique pour s'être comporté de manière contraire aux stéréotypes injonctifs de son sexe (c.à.d. de façon contre-stéréotypique, p.ex. une femme masculine)
- la préférence pour la cohérence (Glick, 1991; Heilman, 1983). Cet effet consiste à défavoriser un candidat de par l'incongruence perçue entre ces stéréotypes de sexe et les exigences du poste en termes de personnalité (p.ex. une femme candidatant à un poste masculin). Cette préférence s'annulerait sous l'apport d'informations individualisantes (Kalin & Hodgins, 1984), c'est-

---

<sup>5</sup> sous-entendu les différences perçues entre les femmes et les hommes

à-dire sous l'apport d'informations qui feraient d'un candidat non plus la représentation de sa catégorie sexuelle (c.à.d. stéréotypique) mais un individu contre-stéréotypique (p.ex. une femme masculine pour un poste masculin).

A ce jour, le modèle du backlash effect n'a jamais été directement testé en France, bien qu'il soit cité par les auteurs français comme effectif (Delacollette et al., 2010; Lorenzi-Cioldi, 2011; Ndobu, 2010) et les modèles de la préférence pour la congruence ne l'ont été que très modestement (Cambon, 2011; Desrumaux & Pohl, 2014). En outre, il s'avère que ces deux effets s'opposent. En effet, le backlash effect prédit un effet délétère du comportement contre-stéréotypique (Rudman & Glick, 1999, 2001; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012) tandis que la préférence pour la cohérence prédit, au contraire, un effet bénéfique du comportement contre-stéréotypique (Hodgins & Kalin, 1985; Kalin & Hodgins, 1984). Notre deuxième question de recherche s'attèlera donc à mesurer l'impact du comportement stéréotypique et contre-stéréotypique sur l'évaluation d'un candidat et à comprendre l'articulation de ces deux modèles explicatifs sur le sol français.

Cette thèse sera structurée en 4 chapitres. Les chapitres 1 et 2 porteront sur les stéréotypes en eux-mêmes, tandis que les chapitres 3 et 4 porteront sur l'effet de ces stéréotypes. Plus spécifiquement, le chapitre 1 consistera en une revue de la littérature sur les stéréotypes sexués et professionnels, tandis que le chapitre 2 regroupera les études expérimentales que nous avons menées afin de reporter le contenu et de mesurer la force des stéréotypes actuels français. Le chapitre 3 présentera les travaux français et américains démontrant l'impact des stéréotypes dans l'évaluation professionnelle de candidats à l'embauche. Le chapitre 4 regroupera les études expérimentales que nous avons menées afin de tester l'impact des stéréotypes sur le jugement.

Il est à noter que tout au long de ce travail, nous parlerons de « stéréotypes de sexe » et non de « stéréotypes de genre ». En effet, comme avancé par le HCEfh, le terme de « stéréotypes de genre » serait un abus de langage. Scientifiquement parlant, le terme « sexe » se réfère à la catégorie biologique à laquelle appartiennent les hommes et les femmes, tandis que le terme « genre » se réfère à la personnalité féminine et masculine des individus. Cette distinction est reprise par certains auteurs américains (Rudman & Glick, 2010) et c'est cette terminologie que nous utiliserons dans cette thèse. Le terme « stéréotypes de sexe » se référera donc aux traits associés aux hommes et aux femmes sur la base de leur sexe.

# CHAPITRE 1

## LES STEREOTYPES DE SEXE ET DE PROFESSIONS

---

### **1. DEFINITION, FONCTIONNEMENT ET TYPES DE STEREOTYPES**

Les stéréotypes sont « un ensemble de croyances partagées à propos des caractéristiques personnelles, généralement des traits de personnalité, mais aussi des comportements, propres à un groupe de personnes » (Leyens, Yzerbyt, & Schadron, 1996). Ce sont des structures de connaissances qui associent les membres d'un groupe social à des attributs spécifiques (Rudman & Glick, 2010), ces connaissances étant largement partagées par les membres d'une société, que ces derniers les utilisent ou non, qu'ils soient ou non d'accord avec leur contenu (Devine, 1989).

L'application des stéréotypes est largement automatique et peu contrôlable. Elle débute dès le premier contact par la catégorisation d'une personne sur la base d'attributs indiquant un groupe social particulier (première phase). Les stéréotypes associés au groupe social sont ensuite activés (seconde phase) et guident la perception (troisième phase), à moins que l'évaluateur n'ait les ressources cognitives (Gilbert & Hixon, 1991) et ne soit motivé pour les outrepasser (Brewer, 1988; Fiske & Neuberg, 1990). Plus spécifiquement, l'évaluateur choisira de rejeter le stéréotype lorsque les normes sociales l'exigent (Yzerbyt, Schadron, Leyens, & Rocher, 1994), tandis qu'il choisira de les utiliser si la situation le lui permet, ou s'il se sent en droit de les utiliser (Yzerbyt, Leyens, & Schadron, 1997).

Les stéréotypes sont nécessaires à notre fonctionnement cognitif ; utiliser des stéréotypes rend notre perception plus facile (processus de *simplification cognitive*, Allport, 1979) et nous permet de traiter avec n'importe quelle personne inconnue en l'assimilant à un groupe social donné, puis en appliquant les conventions qui s'y rattachent. En tant que structures de connaissances, ils nous permettent d'interagir avec le monde extérieur. Les stéréotypes diminuent considérablement la charge d'effort mental dont nous avons besoin pour décider de notre façon d'agir. Il est à noter que les stéréotypes ne sont pas des préjugés ; les stéréotypes sont un construit purement cognitif (c.à.d. une connaissance) tandis que les préjugés renvoient à des attitudes en faveur ou en défaveur de certains groupes sociaux (Laberon et al., 2011; Morchain, 2012; Saenger, 1953). Les stéréotypes sont considérés comme un taux de base (McCauley, Stitt, & Segal, 1980), c'est-à-dire une probabilité de

comportement sur lequel nous nous basons pour juger les gens ou les situations. En tant qu'ensemble de croyances simplifiées, les stéréotypes sont également un réservoir possible à la justification de comportements (négatifs ou positifs) envers un groupe social (processus de *rationalisation*, Allport, 1979). Le stéréotype n'est ainsi pas la cause directe du comportement négatif perpétré à l'encontre d'un individu, mais la justification, l'autorisation morale, nécessaire à une personne pour agir de façon discriminatoire.

L'étude des stéréotypes existe depuis les années 1920 (Lippmann, 1922), mais le monde scientifique n'a commencé à s'intéresser aux stéréotypes de sexe qu'autour des années 1970 (Delacollette et al., 2010). Ce n'est encore que plus récemment que le contenu des stéréotypes de sexe, à savoir leurs dimensions (Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002), leurs composantes (Burgess & Borgida, 1999) et leurs origines (Eagly & Wood, 1999; Wood & Eagly, 2002) ont commencé à être étudiés. D'une façon générale, deux types de stéréotypes existent, à savoir les stéréotypes culturels, qui se réfèrent aux stéréotypes partagés par les membres d'une même culture et les stéréotypes personnels, qui se réfèrent aux croyances détenues par un individu à l'égard d'un groupe de personnes (Lee et al., 2013). Nous nous intéressons ici aux premiers, à savoir les stéréotypes partagés par l'ensemble de la culture française.

Les stéréotypes de sexe regroupent toutes les attentes que nous entretenons envers les comportements des autres afférents à leur appartenance à l'un ou l'autre sexe (Eagly, 1987). Ce sont les stéréotypes les plus puissants et les plus automatiques de nos systèmes catégoriels destinés à classer les personnes (Bosscher & Durand-Delvigne, 2002; Stangor, Lynch, Duan, & Glas, 1992). D'autres systèmes de catégorie existent, tels que les stéréotypes relatifs au genre des métiers ou à leur statut. Ces stéréotypes sont aussi vecteurs de représentations influençant la perception et les attentes à l'égard des hommes et des femmes (Eagly, 1987) et c'est pourquoi nous parlerons, dans ce chapitre, non seulement des stéréotypes de sexe mais également des stéréotypes entretenus à l'égard des professions et des positions hiérarchiques.

## **2. STEREOTYPES DE SEXE**

Nous aborderons dans cette partie les travaux théoriques s'étant intéressés aux stéréotypes de sexe, à la fois aux Etats-Unis où la plupart des travaux sont menés, et en France. Nous décrirons les deux dimensions des stéréotypes de sexe (agentique, communautaire), leur deux composantes (descriptive, injonctive) et aborderons leur origine

supposée. Nous traiterons ensuite de la différence de culturelle existante entre les stéréotypes de plusieurs pays, puis de la différence de sexe qu'il est parfois possible d'observer dans les stéréotypes sexués. Nous finirons par aborder l'opérationnalisation dont ils ont fait l'objet aux Etats-Unis et en France, ainsi que leur force, c'est-à-dire de l'ampleur perçue ou désirée des différences de sexe.

## 2.1. DEUX DIMENSIONS AUX STEREOTYPES DE SEXE.

La littérature américaine et française montre que, d'une manière générale, l'évaluation d'une personne se fait sur deux dimensions (Asch, 1946; Cuddy, Fiske, & Glick, 2008; Dubois & Beauvois, 2001). Aux États-Unis, ces deux dimensions sont appelées *Chaleur* et *Compétence* (« Warmth » et « Competence », Cuddy et al., 2008) et se réfèrent aux deux types d'évaluation réalisé à l'égard d'autrui pour survivre et prospérer dans le monde social. L'évaluation d'autrui sur la dimension de chaleur permet d'anticiper ses intentions à notre égard (bonnes ou mauvaises) et se fait en termes de moralité, sincérité, gentillesse, patience, etc. L'évaluation d'autrui sur la dimension de compétence permet de statuer sur sa capacité à agir selon ses intentions, et se fait en termes d'efficacité, d'intelligence, de confiance en soi, etc. En France, les deux dimensions du jugement utilisées sont appelées *Désirabilité sociale* et *Utilité sociale* (Dubois & Beauvois, 2001). La Désirabilité sociale est associée à l'affectivité humaine, à la tendance que nous avons à nous rapprocher de ce qui est source de plaisir et à nous éloigner de ce qui est source de déplaisir (Dubois & Beauvois, 2001). L'Utilité sociale est associée à une dimension utilitaire de la personne, à ce qui est utile pour nous ou ce qui ne l'est pas. L'évaluation d'une personne sur ces deux dimensions lui donne ainsi sa *valeur* sociale. Les deux composantes américains et françaises rejoignent ce que Bakan (1956) avait noté comme étant les deux modalités fondamentales de tout être vivant, à savoir ce qu'il appelle « l'agentivité » pour ce qui était de l'existence de l'organisme en tant qu'individu (à rapprocher de la compétence et de l'utilité) et « la communautarité » pour ce qui était de l'existence de l'organisme au sein d'un organisme plus large (à rapprocher de la chaleur et de la désirabilité). Comme expliqué par Diehl, Owen, et Youngblade (2004), l'agentivité se réfère aux efforts que déploie un individu pour maîtriser son environnement, s'affirmer, faire l'expérience de la compétence, du rendement et de la puissance. En revanche, la communautarité se réfère à la volonté d'une personne de se lier, de coopérer et de fusionner avec les autres. Les individus axés sur

l'agentivité s'accomplissent par leurs réalisations et leur sens de l'indépendance, tandis que les individus axés sur la communautarité s'épanouissent à travers la relation qu'ils entretiennent avec les autres et leur sentiment d'appartenance au groupe (Guisinger & Blatt, 1994; McAdams, 1993).

Parce que l'agentivité est reliée à la masculinité et la communautarité à la féminité (Abele, 2003; Carlson, 1971), ces deux dimensions sont celles habituellement utilisées dans la littérature pour traiter des différences entre les sexes (Buss, 1981) et pour décrire les stéréotypes de sexes (Bem, 1974; Prentice & Carranza, 2002; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012). Les traits féminins sont effectivement associés à une « orientation expressive » (Spence & Helmreich, 1978; Spence, Helmreich, & Holahan, 1979; Spence, Helmreich, & Stapp, 1974), une inquiétude affective pour le bien-être des autres (Bem, 1974), au relationnel, à la sociabilité, à l'interdépendance, au collectivisme (Judd, James-Hawkins, Yzerbyt, & Kashima, 2005), donc à la communautarité. Les femmes sont donc caractérisées par des traits tels qu'amicale, sincère, diplomate, aimable, serviable, consciencieuse (Bem, 1974; Heilman, 2001). Les traits masculins, au contraire, seraient associés à une « orientation instrumentale » (Spence & Helmreich, 1978; Spence et al., 1979, 1974), un but cognitif visant à exécuter le travail (« *getting the job done* », Bem, 1974, p. 156), à la compétence, à l'indépendance, à l'individualisme (Judd et al., 2005), donc à l'agentivité. Les hommes sont donc caractérisés par des traits tels qu'ambitieux, assertif, individualiste, compétitif, agressif (Bem, 1974; Heilman, 2001).

Bien que les hommes et les femmes se différencient sur d'autres dimensions que leur personnalité, tels que leurs caractéristiques physiques, leurs capacités cognitives, leurs habiletés et leur disposition émotionnelle (Deaux & Lewis, 1984; Eckes, 1994), ce sont leurs attributs agentiques ou communautaires qui composent majoritairement le contenu de leurs stéréotypes sexués et qui sont utilisées pour expliquer les traitements différentiels observés dans le milieu professionnel (Eagly & Karau, 2002; Glick, 1991; Heilman, 1983; Kalin & Hodgins, 1984). Nous nous concentrerons donc essentiellement sur ces dimensions pour mesurer les stéréotypes de sexe.

### 2.2. DEUX COMPOSANTES DES STEREOTYPES DE SEXE.

Il existe deux composantes aux stéréotypes de sexe : la composante descriptive (cf. stéréotypes descriptifs) et la composante injonctive (cf. les stéréotypes injonctifs, Broverman

et al., 1972; Cialdini & Trost, 1998). Les stéréotypes descriptifs sont issus d'une simplification cognitive tandis que les stéréotypes injonctifs justifieraient et légitimeraient le système social (Ridgeway & Bourg, 2004; Rudman & Glick, 2010)<sup>6</sup>. En effet, les stéréotypes descriptifs sont les croyances existantes à propos des caractéristiques *typiques* des membres d'un groupe, ces croyances reflétant la façon dont les individus sont perçus (Burgess & Borgida, 1999). Les stéréotypes injonctifs, en revanche, sont les croyances existantes à propos des caractéristiques *désirables* des membres d'un groupe, ces croyances reflétant la façon dont les individus doivent et ne doivent pas se comporter (Burgess & Borgida, 1999). Les stéréotypes prescriptifs (ou « prescriptions ») concernent plus spécifiquement les comportements jugés comme désirables et les stéréotypes proscriptifs (ou « proscriptions ») concernent les comportements jugés indésirables.

Si la fonction des stéréotypes descriptifs est simplement de *décrire*, celle des stéréotypes prescriptifs serait de maintenir l'ordre social établi et ainsi de « permettre aux dominants de maintenir les subordonnés dans une position qui leur est avantageuse » (Delacollette et al., 2010), p. 129). En conséquence, il est prescrit aux hommes d'être agentique, donc de posséder les capacités nécessaires à l'atteinte de leurs objectifs, tandis qu'il est prescrit aux femmes d'être communautaires, donc de posséder les traits nécessaires au bien-être des autres, notamment de celui des hommes (Prentice & Carranza, 2002; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012). Les individus sont encouragés à se comporter selon leurs prescriptions, ce qu'ils accomplissent en supprimant les comportements qui pourraient être considérés comme inappropriés ou indésirables pour leur sexe (Kagan, 1964; Kohlberg, 1966). Ces prescriptions sont vues comme des obligations à agir d'une certaine manière, accompagnée de sanctions en cas de manquement (Polk & Stein, 1972). Les individus qui se comportent de façon contraire aux prescriptions de leur groupe sexué d'appartenance encourent effectivement le risque d'être socialement censurés (Deaux & Major, 1987; Eagly & Karau, 2002; Huston & Ashmore, 1986; Rudman, 1998). Les comportements indésirables sont donc évités et les hommes s'empêcheraient de faire montre de faiblesse et les femmes de dominance (Prentice & Carranza, 2002). Il est à noter que les deux composantes des stéréotypes sont liées aux Etats-Unis; les comportements habituellement réalisés par un sexe sont également jugés comme devant être réalisés par ce même sexe (Prentice & Carranza, 2002).

---

<sup>6</sup> Ces deux types de stéréotypes sont bien souvent regroupés sous l'appellation de « Rôles sociaux sexués » aux Etats-Unis (Eagly & Karau, 2002 ; Stoppard & Kalin, 1978), tandis qu'en France, ce terme réfère uniquement à la composante injonctive des stéréotypes (Bousquet & Germain, 2014).

### 2.3. ORIGINE DES STEREOTYPES DE SEXE

*“The myth is not necessarily false. It might happen to be wholly true. It may happen to be partly true. If it has affected human conduct a long time, it is almost certain to contain much that is profoundly and importantly true”*

(Lippmann, 1922, p. 80).

Le mythe n'est pas nécessairement faux. Il peut arriver qu'il soit totalement vrai. Il peut arriver qu'il soit partiellement vrai. S'il a affecté la conduite humaine pendant si longtemps, alors il est presque certain qu'il contient énormément de vrai.

(Proposition de traduction des paroles de Lippmann, 1922, p. 80).

Les composantes descriptives et injonctives des stéréotypes n'ayant pas la même fonction, elles n'auraient pas non plus la même origine. Nous aborderons en premier l'origine supposée des stéréotypes descriptifs, avant de passer à l'origine supposée des stéréotypes injonctifs.

#### 2.3.1. STEREOTYPES DESCRIPTIFS

Lorsque l'on parle d'origine aux stéréotypes de sexe, le modèle principal et incontournable est celui proposé par Wood et Eagly (2002, 2012), à savoir le modèle de la Construction Biosociale. Les auteurs partent du principe que les stéréotypes ne sont pas issus de différences innées entre les sexes, mais d'une perception d'éléments anatomiques, sociaux et culturels ayant façonné des différences aujourd'hui perçues comme naturelles. Nous présentons ce modèle ci-dessous. Nous présenterons à la suite les approches sociales, évolutionnistes et biopsychosociales afin d'éclairer les forces et les limites du modèle de la construction Biosociale.

##### 2.3.1.1. MODELE DE LA CONSTRUCTION BIOSOCIALE.

Pour construire leur modèle, Wood et Eagly (2002) partent du constat que l'anatomie de l'homme et de la femme diffèrent physiologiquement : l'homme est généralement plus grand et plus fort, tandis que la femme possède des organes propres au développement du bébé. Cela étant, certaines activités se trouvent être plus facilement exécutées par un sexe plutôt que par l'autre : l'homme est naturellement plus adapté à la course et à la chasse, tandis que la femme est naturellement plus adaptée à l'allaitement et aux soins des enfants (Eagly,

Wood, & Johannesen-Schmidt, 2004; Wood & Eagly, 2012). Sous la pression socio-économique et écologique de leur environnement, leur anatomie différentielle les contraint à se partager les tâches. Cette division sexuée du travail pousse les individus à assumer des rôles spécifiques ; l'homme celui de « fournisseur de ressources » et la femme de « gardienne du foyer ». Cette division du travail entraîne par la suite une socialisation différentielle des garçons et des filles puisque les garçons vont se tourner plus naturellement vers des activités traditionnellement occupées par les hommes (et qui seront de type « fournisseurs de ressources ») tandis que les filles se tournent vers les activités traditionnellement occupées par les femmes (de type « gardienne du foyer »). C'est cette division du travail qui va permettre la naissance des stéréotypes de sexe.

En effet, les évaluateurs établissent une correspondance entre les activités traditionnellement réalisées par les individus et leurs dispositions internes (Eagly, 1987; Eagly, Wood, & Diekmann, 2000). Ils infèrent que les hommes et les femmes possèdent intrinsèquement les qualités nécessaires à la bonne réalisation de leurs activités, à savoir agentiques pour les activités masculines de recherche et d'obtention de ressources et communautaires pour les activités féminines relatives à l'éducation des enfants et à la tenue du foyer. Les stéréotypes descriptifs proviendraient de cette inférence réalisée à partir des comportements observés des individus (Eagly & Steffen, 1984; Wood & Eagly, 2012). Dans cette même ligne d'explication, Schudson (2006) avançait l'idée que lorsque des sujets doivent juger un ensemble d'individus, ils commencent par considérer ces individus comme constituant un groupe, soit « un ensemble de membres qui se ressemblent » (p. 9) puis attribuent des caractéristiques à ce groupe (et donc à ces individus) selon la situation à justifier. Ici, les femmes possédant les mêmes caractéristiques anatomiques sont vues comme constituant un groupe et se voient attribuer des caractéristiques (communautaires) pour justifier leur situation (activités relatives à l'éducation des enfants et à la tenue du foyer). Il est en de même avec les hommes et leurs activités de pourvoyeurs de ressources.

Cette association entre un sexe et un type de personnalité agentique ou communautaire ne pourrait pas se faire sans la division sexuée du travail dont nous avons parlé plus haut. Dans chaque société, qu'elle soit industrielle ou non, la majorité des activités productives est effectivement réalisée par un seul sexe, mais pas par les deux conjointement (Murdock & Provost, 1973; Shelton & John, 1996). La spécialisation des hommes et des femmes est donc flexible à l'intérieur des sociétés et certaines activités réservées aux femmes dans une société le seraient aux hommes dans une autre. Il existe plusieurs exceptions toutefois, comme la

chasse, le travail des métaux, le travail dans les bois par les hommes et la préparation de la nourriture à partir de plantes par les femmes, qui restent spécialisées chez le même sexe dans toutes les cultures. Dans les sociétés industrielles plus spécifiquement, les femmes ont tendance à assurer les rôles domestiques tandis que les hommes se concentrent sur leur rôle de fournisseur de ressources (Shelton & John, 1996). Si cette division des rôles n'a pas empêché les femmes d'investir massivement le monde du travail (en France, la population active des 15-64 ans est composée de 20 658 286 hommes et de 21 716 094 femmes, INSEE, 2012), il reste que les femmes restent concentrées dans certains milieux professionnels dits féminins (métiers de la communication, du service) tandis que les hommes se concentrent dans d'autres milieux plus masculins (industrie, agriculture, construction, (Observatoire des inégalités, 2014). Ce « partage » des métiers permettrait ainsi de continuer à voir les femmes comme associées aux rôles de gardiennage et les hommes aux rôles de fournisseur de ressources. La régulation hormonale différentielle des individus (testostérone, œstrogène) vient ensuite confirmer ce partage et l'inférence de traits réalisée à l'égard de la personnalité masculine et féminine (p.ex. agressivité supérieure des hommes due à l'augmentation de la testostérone).

Nous nous sommes rapprochés de différents travaux pour tester ce modèle. Quelques études laisseraient penser qu'il comporte des éléments scientifiquement fondés, tout en comportant des limites non négligeables. La plus grande d'entre elles réside dans les travaux de Rudman et Kilianski (2000) qui montrent que les stéréotypes de sexe sont explicitement et implicitement indépendants de l'adoption des rôles sexués ; les personnes associant fortement les femmes au domaine domestique et les hommes au milieu professionnel n'ont pas plus ou moins de stéréotypes descriptifs que ceux qui n'ont pas cette association. En d'autres termes, ce n'est pas parce qu'un homme a une activité dite masculine de type fournisseur de ressources qu'il est vu comme étant plus agentique qu'une femme, et ce n'est pas parce qu'une femme a une activité dite féminine de type gestion du foyer qu'elle est vue comme étant plus communautaire qu'un homme. Les stéréotypes descriptifs ne proviendraient donc pas de la division sexuée du travail, ou dans une moindre mesure, ne peuvent plus être expliqués par cette division aujourd'hui.

D'autres travaux limitent également ce modèle, comme ceux de Lueptow, Garovich, et Lueptow (1995) qui reportent la stabilité (et même la légère augmentation) des stéréotypes de sexe entre 1974 et 1991 et ce malgré l'augmentation de l'égalité des sexes et d'une division plus égalitaire des rôles professionnels et domestiques. A l'échelle mondiale, il a été montré que les différences perçues entre les sexes étaient plus marquées dans les pays dit égalitaires

(Costa, Terracciano, & McCrae, 2001; Fischer & Manstead, 2000; Schwartz & Rubel, 2005; Watkins et al., 1998), c'est-à-dire où l'homme et la femme peuvent occuper les mêmes activités professionnelles. Or, si les stéréotypes de sexe étaient issus de la division du travail, alors une société plus égalitaire devrait peindre des hommes et des femmes plus semblables que les sociétés moins égalitaires, où les hommes et les femmes ont des rôles et des activités bien différenciées.

Ces limites indiqueraient donc que les différences de sexe ne seraient pas liées aux activités différenciées des hommes et des femmes. Pour autant, d'autres aspects du modèle de la Construction Biosociale de Wood et Eagly (2012) ont été corroborés par les approches sociales, notamment la socialisation différentielle des hommes et des femmes.

### 2.3.1.2. APPROCHES SOCIALE

De nombreuses théories expliquent l'impact de la socialisation sur la différence de sexe et sur la transmission des stéréotypes, notamment la socialisation genrée, qui est le processus par lequel les garçons et les filles repèrent leur identité sexuelle (Martin & Ruble, 2004). En effet, l'observation permettrait à un enfant d'imiter le comportement des membres de son sexe (Mischel, 1966), la biologie n'étant qu'un marqueur de reconnaissance indiquant quel comportement assimiler (masculin ou féminin). Il imiterait ainsi le comportement de ses parents ou de ses proches (ceux ayant le même sexe que lui) et prendrait également exemple sur les images culturelles qui lui sont constamment bombardés à travers les médias (Garst & Bodenhausen, 1997; Rivadeneyra & Ward, 2005; Ward, Hansbrough, & Walker, 2005). Son comportement genré n'est donc pas inné, mais reproduit.

Tout comme l'avancent Wood et Eagly (2012), les psychologues sociaux considèrent donc que les stéréotypes de sexe seraient un construit purement social (Bandura, 1986; Epstein, 1997). Les stéréotypes ne représenteraient qu'une façon de considérer les hommes et les femmes, construite au fil des siècles et sans fondement biologique. Dans ce cadre, les stéréotypes sont habituellement considérés, soit comme causés par les rôles de sexe (c.à.d. une femme est vue comme communautaire parce qu'elle est femme au foyer, comme le postulent Wood & Eagly, 2012), soit comme responsables des rôles de sexe (c.à.d. une femme est femme au foyer parce qu'elle est vue comme communautaire, Spence & Buckner, 2000). Dans ce cadre, les différences de sexe observées actuellement ne seraient dues qu'à l'intériorisation des stéréotypes (Costa et al., 2001) et un changement sociétal impliquerait donc un changement dans les conduites sexuées. Il a effectivement été montré qu'avec

l'évolution professionnelle des femmes, ces dernières ne s'associaient plus aux mêmes qualités ; Twenge (1997) observe suite à une méta-analyse qu'entre 1970 et 1995 le score de masculinité des femmes augmente sur les échelles de personnalité du B.S.R.I (« Bem Sex Role Inventory », Bem, 1974) et du P.A.Q (« Personal Attributes Questionnaire », P.A.Q, Spence & Helmreich, 1978), ces deux échelles mesurant le niveau autoévalué de masculinité et de féminité des individus. Notons cependant que le score de féminité des femmes augmente aussi, mais plus légèrement. Ainsi, si les femmes reportent des scores différents au fil du temps, c'est que leur personnalité peut évoluer sur le plan de la féminité/masculinité et qu'elles intérioriseraient de moins en moins les stéréotypes de communautarité qui leur sont associés, de par notamment une socialisation moins genrée ou des images médiatisées moins sexuées. Cet élément irait dans le sens du modèle de la construction Biosociale des stéréotypes de Wood et Eagly (2002), pour qui les différences perçues entre les sexes découlent de l'association de traits à un seul sexe et à l'intériorisation de cette association. Pour autant, si la transmission et la perpétuation des stéréotypes s'explique effectivement par la socialisation et par l'association d'un trait à un seul sexe, cette approche reste limitée par le fait que les stéréotypes de sexe semblent légèrement augmenter alors même que nous vivons dans des sociétés de plus en plus égalitaires (Lueptow, et al., 1995). En outre, l'origine des stéréotypes reste peu expliquée par les théories sociales et il est possible de se demander comment se sont faites les premières différenciations de comportement entre les hommes et les femmes. Les travaux ci-dessous esquissent une possible origine évolutionniste aux stéréotypes.

### 2.3.1.3. APPROCHE EVOLUTIONNISTE

Les théoriciens évolutionnistes partent du principe que le design sociétal de n'importe quel groupe d'animaux ou d'humains est lié à ce que ses ancêtres ont dû faire pour survivre et se reproduire (Darwin, 1871). Du point de vue évolutionniste, les différences et similarités entre les sexes en termes de normes et de comportements reflètent donc le moyen qu'ont trouvé nos ancêtres pour régler certains problèmes adaptatifs (Alcock, 2001; Geary, 1998; Pinker, 2002). Ces différences concernent la physiologie des humains (p.ex. taille, poids, force), mais également leur psychologie et leurs comportements (Buss, 2008). Ces différences ont été notamment modelées par la recherche de partenaires, étant donné que la reproduction est nécessaire à la survie de l'espèce. Ainsi, à cause de leurs différences biologiques, les hommes et les femmes n'auraient pas recherchés les mêmes traits chez leur partenaire ; les femmes, de

par leur capacité à porter et à allaiter les enfants, se verraient un avantage adaptatif à rechercher un compagnon pouvant lui fournir facilement des ressources, donc à se montrer capable de les obtenir, donc à être agentique. Au contraire, les hommes, de par leur physique libre de toute gestation, se verraient un avantage adaptatif à rechercher une compagne capable de s'occuper de son foyer et de ses enfants, donc à se montrer communautaire. Les deux types de personnalité (agentique et communautaire) auraient été différemment sélectionnés au fil des générations chez les hommes et les femmes en raison du critère d'utilité. Plus une femme se montrerait communautaire, plus elle aurait de chance de s'accoupler avec un homme agentique et inversement. Il est à noter que les hommes et les femmes seraient psychologiquement différents uniquement dans les domaines où ils auraient fait face à des problèmes adaptatifs différents (Buss, 1995), c'est-à-dire dans la recherche de partenaire(s) sexuel(s) de qualité qui répondent à leurs besoins (Buss et al., 1990).

Etant donné que les qualités sexuellement désirables pour les deux sexes vont être favorisés et donc sélectionnés au fil des générations, il est logique de constater que les hommes sont effectivement plus violents que les femmes (Wilson & Daly, 1985), tandis que les femmes sont particulièrement attachées au domaine émotionnel (Buss, Larsen, Westen, & Semmelroth, 1992; Buunk, Angleitner, Oubaid, & Buss, 1996). En outre, le fait que les rôles sont de plus en plus tenus similairement par les hommes et les femmes dans les pays occidentaux signifierait, selon cette théorie, que les femmes ne devraient plus être en recherche d'un partenaire agentique pour se reproduire. Effectivement, Graziano, Jensen-Campbell, Todd, et Finch (1997) montrent que si la dominance des hommes exerce toujours une certaine attraction chez les femmes, l'agréabilité est un prédicteur bien plus puissant de l'attraction que les femmes peuvent ressentir à l'égard des hommes.

Si pour le modèle de la Construction Biosociale et l'approche évolutionniste, l'anatomie sert de point de départ à la différenciation psychologique des sexes et à l'explication du contenu des stéréotypes, elles diffèrent sur la véracité de ce contenu. Pour Wood et Eagly (2002), les stéréotypes viennent de l'inférence de traits de personnalité basée sur une division sexuée du travail, tandis que pour la théorie évolutionniste, les stéréotypes retranscrivent des différences, non pas innées mais tout de même naturelles, sélectionnées au fil des générations, et donc difficilement modifiables. L'approche évolutionniste a le mérite d'expliquer les stéréotypes agentiques et communautaires des hommes et des femmes d'un point de vue de leur utilité passée pour l'espèce, ce qui pourrait expliquer leur stabilité malgré les changements récemment opérés dans la société. Cependant, cette approche est limitée. Les

travaux de Cuddy et al., (2015) ont par exemple montré que les stéréotypes étaient associés aux valeurs d'un pays, à savoir que les stéréotypes masculins étaient davantage alignés sur les valeurs culturelles d'un pays (individualiste ou collectiviste) que les stéréotypes féminins. Ainsi, lorsque les valeurs culturelles d'un pays favorisent le collectif (p.ex. Corée), les stéréotypes masculins sont davantage associés à la communautarité et ceux des femmes à l'individualisme; lorsque les valeurs culturelles favorisent l'individu (p.ex. Etats-Unis), les stéréotypes masculins sont davantage associés à l'individualisme et ceux des femmes à la communautarité. L'association entre les stéréotypes masculins et les traits culturellement valorisés d'une société signifierait que les valeurs d'une culture modèleraient les stéréotypes de sexe en assignant tout particulièrement aux hommes les valeurs dominantes et ainsi un statut plus prestigieux. Cet argument démontre clairement une influence culturelle du contenu des stéréotypes de sexe. L'approche évolutionniste n'explique pas ces différences culturelles, à moins que l'on envisage une évolution différentielle entre les pays collectivistes et individualistes, basée sur un environnement différentiel. Il n'en reste cependant pas moins que la théorie évolutionniste n'aborde pas ce sujet dans son analyse.

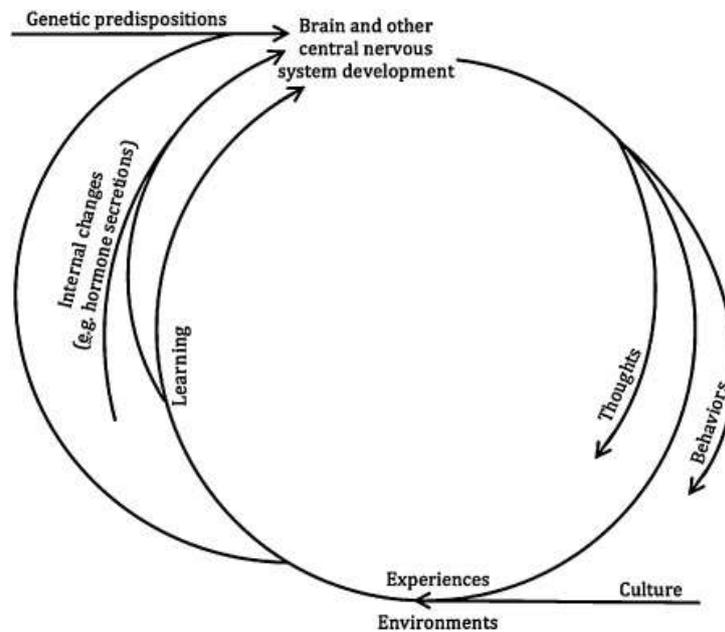
L'approche Biosychosociale que nous allons aborder ci-dessous propose une explication à l'origine des stéréotypes ainsi qu'une explication complémentaire à la perpétuation du contenu des stéréotypes de sexe, notamment grâce aux travaux réalisés dans le domaine de la neurobiologie.

### 2.3.1.4. APPROCHE BIOPSYCHOSOCIALE

L'approche Biosychosociale (Halpern, 2012) s'est intéressée plus spécifiquement aux différences de sexe et non aux stéréotypes de sexe, mais nous allons voir en quoi elle nous fournit une explication à l'existence de ces derniers. Cette approche postule que les différences de sexe proviennent de l'interaction entre la génétique et la culture, ainsi que de l'influence de variables sociales (expériences, environnement), psychologiques (pensées, comportements) et biologiques (hormones) sur cette interaction. Comme le montre la figure 1, les mêmes variables sont à la fois causes et effets. Les propensions génétiques affectent le comportement, mais ces comportements, soumis à un environnement et à une culture donnée, impactent le fonctionnement biologique de l'individu. Les apprentissages et les expériences affectent les circuits neuronaux du cerveau, ces derniers influençant les comportements, les comportements influençant à leur tour les apprentissages.

Figure 1.

*Le modèle Biopsychosocial (Halpern, 2012).*



Ce modèle présente l'intérêt de lier les influences biologiques et sociales pour expliquer les différences de sexe, ce qui nous permet d'induire que les stéréotypes sexués pourraient être issus d'une prédisposition génétique différentielle des hommes et des femmes à penser différemment, tout en ayant été influencés socialement et culturellement ensuite.

L'auteur se base sur les travaux réalisés en neuroscience, où la différence de sexe au niveau du cerveau est un sujet bien documenté (Bremner et al., 2001; Case & Oetama-Paul, 2015; Gauvrit & Ramus, 2014; Hofer et al., 2007; Ingahalikar et al., 2013; Koolschijn & Crone, 2013; Ruigrok et al., 2014). De nombreux travaux montrent l'impact qu'ont les hormones (Hampson & Moffat, 2004) ou le fonctionnement du cerveau en termes de chimie, de fonctions, de structures et d'organisation des différentes zones (Baron-Cohen, 2007; Case & Oetama-Paul, 2015; Cosgrove, Mazure, & Staley, 2007; Eliot, 2009) sur le comportement genré, que ce soit en termes de perception, d'attitudes, d'émotions et de communication (Cosgrove et al., 2007). La biologie expliquerait en partie la propension des hommes et des femmes à se comporter différemment, par exemple en ce qui concerne leur style managérial (Case, 1988, 1993, 1994; Holmes, 2006; Ladegaard, 2011; Schnurr, 2009; Tannen, 1994; Wood, 2013). Le cerveau des femmes serait mieux structuré pour fonctionner de façon interactive, c'est-à-dire à utiliser la parole pour maintenir les alliances et les relations de

travail, à privilégier l'esprit de collaboration plutôt que de compétition, tandis que le cerveau des hommes serait structuré de façon à fonctionner de manière plus transactionnelle, c'est-à-dire à donner des ordres et à attendre l'obtention de résultats (Case & Oetama-Paul, 2015; Eagly & Carli, 2003; Rosener, 1990).

En psychologie sociale, le chercheur français Baron-Cohen (2004) postulait également l'existence de deux « types » de cerveaux, rejoignant ainsi les données neurobiologiques. Ces deux cerveaux appelés « féminin » et « masculin », peuvent être différenciés selon deux dimensions ; « empathie » et « systémisation ». Pour l'auteur, le néologisme « empathiser » serait un « moyen d'identifier les pensées et les aspects d'une autre personne et d'y réagir de manière appropriée », tandis que le néologisme « systémiser » serait un « moyen d'analyser les variables d'un système, d'en déduire les règles sous-jacentes, [...] de construire des systèmes » (Baron-Cohen, 2004, p. 2). Si « empathiser » nous permettrait de prévoir la conduite d'autrui et de se soucier de leurs sentiments, « systémiser » nous permettrait de prédire et de contrôler ce qui se passe dans un système. Notons que ces deux dimensions ressemblent énormément aux deux dimensions du jugement de chaleur/communauté et de compétence/agentivité. Baron-Cohen (2004) postulait que les hommes « systémisent » généralement plus que les femmes et que les femmes « empathisent » généralement plus que les hommes (Baron-Cohen, 2007 ; Eliot, 2009), d'où les termes de « cerveau féminin » pour décrire les individus qui empathisent davantage qu'ils ne systémisent, et « cerveau masculin » pour décrire les individus qui systémisent davantage qu'ils n'empathisent. L'auteur précise cependant qu'une femme peut tout à fait avoir un cerveau « masculin » et un homme un cerveau « féminin ». Cette configuration est cependant moins fréquente, d'où l'appellation choisie. Cette théorie se voit confirmée par la biologie, puisque la majorité des cerveaux masculins seraient structurés de façon à faciliter la connexion entre la perception et les actions de coordination, tandis que la majorité des cerveaux féminins seraient structurés de façon à faciliter la communication entre deux modes de traitement : intuitif et analytique (Ingallhalikar et al., 2013). Cette théorie se voit également confirmée par de nombreux travaux en psychologie développementale et sociale (Ahlgren & Johnson, 1979; Blair, 1995; Charlesworth & Dzur, 1987; Collins & Kimura, 1997; Crick & Grotpeter, 1995; Daly & Wilson, 1988; Dodge, 1980; Eliot, 2009; Galea & Kimura, 1993; Hall, 1978; Hoffman, 1977; Jennings, 1977; Kimura, 1999; Knight & Chao, 1989; Levine, Huttenlocher, Taylor, & Langrock, 1999; Maccoby, 1998; Moore & Johnson, 2008; Quinn & Liben, 2008; Smith, 1985; Strayer, 1980; Tannen, 2007; Witkin et al., 1954), que ce soit chez les adultes où les

femmes ont par exemple de meilleures performances pour décoder les communications verbales (Hall, 1978) ou ont de plus haut scores d'empathie (Blair, 1995; Dodge, 1980), ou chez les enfants, où les petites filles partagent davantage (Charlesworth & Dzur, 1987) ou sont plus concernés par la détresse d'autrui (Hoffman, 1977).

Ces différences pouvant cependant être expliquées en termes de socialisation différentielle par les psychologues sociaux, les neurobiologistes se sont attachés à montrer qu'elles apparaissent très tôt chez les individus. Une des études les plus parlantes est celle de Connellan, Baron-Cohen, Wheelwright, Batki, et Ahluwalia (2000), qui ont testé 102 nouveau-nés encore en maternité et non influencés par des facteurs sociaux ou culturels, d'un âge moyen de 37 heures (3 jours). Les auteurs montrent que ces bébés se conduisent déjà différemment selon leur sexe : les visages étaient préférés par les filles tandis que les objets inanimés étaient préférés par les garçons. Plus précisément, si la majorité de garçons regardaient plus longtemps les objets inanimés (43%) que les visages (25%), les filles n'avaient en majorité pas de préférence pour les deux (47%), la préférence pour les visages venant cependant en deuxième position (36%) devant la préférence pour les objets inanimés (17%). Une autre étude a montré que les tâches de rotation mentale, mieux réalisée chez les hommes, a été démontrée chez des bébés de 3 à 5 mois (Moore & Johnson, 2008; Quinn & Liben, 2008). Les neurobiologistes s'appliquent également à faire le lien entre fonctionnement différentiel et comportement différentiel, et il a notamment été montré que la testostérone influence le cerveau en lui donnant un avantage sur des tâches spatiales (Case & Oetama-Paul, 2015, p. 340), ce qui expliquerait pourquoi les hommes sont généralement meilleurs dans les tâche systémique (p.ex. se représenter un objet en 3D).

Ainsi, il semblerait que des prédispositions génétiques existent, bien qu'elles puissent s'en trouver diminuer avec l'âge. Par exemple, Tarampi, Heydari, et Hegarty (2016) montrent que les femmes parviennent à augmenter leur performance à une tâche consistant à indiquer une direction lorsque celle-ci est associée à un être humain plutôt qu'à un objet. Si les auteurs utilisent la menace du stéréotype pour expliquer leur résultat, à savoir qu'effectuer une tâche stéréotypiquement masculine (désigner la direction d'un objet en étant placé à la place d'un autre objet) les désavantagerait, il est également possible d'expliquer cette amélioration par le fait de considérer le problème sous un autre angle et donc de faire fonctionner son cerveau en accord avec ses prédispositions. Que cela soit l'une ou l'autre des explications, il reste que pour Halpern (2012), l'inné et l'acquis seraient inséparables. Les pensées et les comportements de l'individu émanent de l'activité biologique du cerveau, certes, mais les

variables culturelles créent, réduisent ou amplifient les différences présentes dans le cerveau (Halpern, 2012, repris par Case & Oetama-Paul, 2015). Une petite différence initiale peut devenir une grande différence ou bien rester constante ou même diminuer grâce à des stratagèmes (Tarampi et al., 2016). Les neurosciences culturelles avancent effectivement que le cerveau humain a la capacité de s'ajuster à l'environnement socioculturel (Han et al., 2013). L'apprentissage et l'expérience modifient les connexions neuronales, renforçant ou affaiblissant les différences de sexe. Par exemple, s'il est montré que la plupart des hommes produisent un discours basé sur la compétition dans le domaine professionnel, tandis que les femmes produisent un discours basé sur l'affiliation, il a également été montré que les hommes peuvent aussi adopter un style féminin plus indirect et plus doux (Ladegaard, 2011). Les femmes et les hommes sont eux-mêmes très différents entre eux et présentent beaucoup de variation de langage à l'intérieur de leur groupe sexué (Holmes, 2006; Ladegaard, 2011; Mullany, 2007).

En résumé et en nous basant sur l'approche Biopsychosociale (Halpern, 2012), l'origine et la stabilité des stéréotypes pourraient être expliqués par 1) des prédispositions génétiques préexistantes et infimes entre les hommes et les femmes, et 2) des influences environnementales, psychologiques et sociales diverses.

### 2.3.1.5. BILAN

Nous avançons ainsi l'idée que les différences de sexe proviendraient de prédispositions génétiques, mais que ces dernières seraient accentuées de façon à créer les stéréotypes de sexe tels que nous les connaissons. En effet, l'origine des stéréotypes proviendrait du fait que les individus ont perçu des différences anatomiques et physiques entre les hommes et les femmes (Eagly & Wood, 2012), ce qui créerait un sentiment de ressemblance réciproque (Schadron, 2006) permettant la création de deux groupes distincts. En outre, il se trouve que les prédispositions génétiques différentielles des hommes et des femmes, bien qu'infimes, accentuent ce sentiment de ressemblance et donc le bien-fondé de la création de ces deux groupes distincts. Pour autant, ces prédispositions génétiques n'amènent qu'à un fonctionnement global différent ; elles sont trop infimes pour emmener, en état, à des stéréotypes précis. Par exemple, le fait que le cerveau masculin soit plus axé sur des tâches systémiques et que le cerveau féminin soit plus axé sur l'empathie n'amène pas à une spécification de traits de personnalité ; un individu axé sur l'empathie pourra faire tout autant preuve de patience qu'un individu axé sur la compréhension d'un système. Pour qu'une

association se fasse entre un trait spécifique et un sexe, ces différences se doivent d'être accentuées et orientées. Nous postulons donc que les prédispositions génétiques des individus sont accentuées et interprétées en fonction de la culture dans lesquels les individus vivent (Cuddy et al., 2015; Hofstede, 2001). Ainsi, « être axé sur les objectifs » pourra signifier soit être « combatif » dans une société individualiste (et donc être agentique), soit « patient » dans une société collectiviste (et donc être communautaire).

L'accentuation des prédispositions génétiques peut répondre à divers logiques ; elle peut répondre au besoin de l'individu de connaître son environnement et d'anticiper les menaces (Cuddy et al., 2008) ou elle peut répondre à son besoin de catégorisation du monde (Allport, 1979). Etant donné qu'« un stéréotype n'est pas seulement un contenu évaluatif attribué à un groupe de personnes, mais comprend aussi et surtout l'explication du fait que ces personnes constituent un groupe et l'explication de leurs ressemblances » (Schadron, 2006, p. 8), elle peut également répondre au besoin de démontrer que les hommes et les femmes forment deux groupes sociaux distincts, non pas uniquement biologiquement mais également psychologiquement.

L'orientation de cette accentuation, à savoir quels traits seront associés à quel sexe, nous semble, quant à elle, pouvoir être liée à la fois à des facteurs biologiques et sociaux. En effet, Cuddy et al. (2015) rapportaient tout de même que les stéréotypes des nations collectivistes étaient moins prononcés que ceux des nations individualistes, signe que l'adhésion des hommes aux valeurs individualistes est plus forte que celle des hommes aux normes collectivistes. Nous voyons là le signe d'une plus grande facilité des hommes à adhérer à des normes qui correspondent à leur type de fonctionnement (cf. cerveau masculin, Baron-Cohen, 2007). Cependant, tout comme Cuddy et al. (2015) qui avaient suggéré un lien entre le contenu des stéréotypes et les différences de pouvoir entre les hommes et les femmes, nous pensons que cette orientation peut également être liée à la hiérarchie sociale existante entre les sexes, comme nous l'expliquerons dans la partie suivante sur l'origine des stéréotypes injonctifs.

Une fois les différences accentuées, orientées et les stéréotypes créés, ceux-ci sont véhiculés par la société et transmises par socialisation, comme avancé par les approches sociales. Au final, Kenrick, Trost, & Sundie (2004) avançaient l'idée que la culture ne faisait qu'exagérer les prédispositions naturelles des individus ou s'opposer à elles ; elle pouvait exagérer les différences en les transformant en fossé infranchissable ou aller à l'encontre des prédispositions naturelles des individus en les minimisant. Hofstede (2001) était d'accord avec l'idée que très peu de différences entre hommes et femmes étaient dues à la biologie et

que la stabilité des rôles était due à la socialisation. Les femmes seraient par exemple davantage centrées sur les autres que les hommes (Bakan, 1956; Eagly, 1987), mais il reste qu'elles se montrent plus modestes en public qu'en privé (Daubman, Heatherington, & Ahn, 1992; Gould & Slone, 1982; Heatherington et al., 1993). Ce phénomène illustre parfaitement l'influence que peuvent prendre les normes injonctives sur leur comportement. Ci-dessous, nous aborderons justement l'origine des stéréotypes injonctifs de sexe.

### **2.3.2. ORIGINE DES STEREOTYPES PRESCRIPTIFS : LES ATTENTES DIFFERENTIELLES DE STATUT ENVERS LES SEXES**

Selon la théorie des attentes hiérarchiques (*Expectation states theory*, Ridgeway & Bourg, 2004), les stéréotypes injonctifs seraient créés par la société et constitueraient un des principes majeurs organisant les relations sociales entre les individus. Ils constitueraient le code génétique (« *genetic code* », Ridgeway & Bourg, 2004, p. 217) du système social humain et de toutes les activités humaines possible, c'est-à-dire les règles culturelles qui définissent ce qui est attendu des individus. Or, ces croyances formeraient des attentes différenciées à l'égard des membres des différentes catégories sociales, que ce soit en termes de compétence, d'importance sociale, ou de capacités spécifiques (Berger, Fisek, Norman, & Zelditch, 1977). Notons que ces attentes varient selon le statut des membres de ces groupes, selon qu'ils occupent une position de haut-statut ou de bas-statut.

En effet, les membres de chaque catégorie sociale seraient séparés selon qu'ils sont de haut ou de bas-statut. Un Haut-statut est défini comme « un faisceau de caractéristiques [...] qui possède une valeur reconnue par la plupart » (Lorenzi-Cioldi, 2009, p. 8), c'est une position de prestige (Lorenzi-Cioldi, 2009) et de pouvoir (Ellyson & Dovidio, 1985). Or, Pratto & Walker (2004) soulignent l'existence de 4 sources de pouvoir : la force physique, le contrôle des ressources (accès et capacité à limiter l'accès des autres aux ressources permettant la survie et le confort), l'asymétrie des obligations sociales (qui naît lorsqu'un groupe a davantage besoin d'un autre groupe que cet autre groupe n'a besoin de lui) et les idéologies (possibilité d'orientation du comportement et des choix des autres en dictant ce qui a de la valeur de ce qui n'en a pas, Marx & Engels, 1846). Ces quatre sources de pouvoir permettent à ceux qui les détiennent (ou qui en détiennent la majorité) d'avoir le pouvoir sur ceux qui ne les détiennent pas (ou peu) et donc d'avoir un statut supérieur. Or, les hommes

détiennent en majorité, sinon en totalité, ces 4 sources de pouvoir (Pratto & Walker, 2004)<sup>7</sup>, ce qui les place dans une position de statut supérieur à celui des femmes. Ridgeway et Bourg (2004) rejoignent Pratto et Walker (2004) en soulignant que les hommes ont plus de pouvoir que les femmes car ils possèdent effectivement plus de ressources (matérielles, technologiques, physiques) qu'elles. Pour Wood et Eagly (2002), cette différence de ressources provient de la différence physique existante entre les hommes et les femmes ; parce que les femmes portent les enfants, les allaitent et sont indispensables aux premiers mois de la vie, les activités nécessitant de longues absences, une vitesse de course élevée, une haute réactivité, ou de longs voyages, deviennent très difficiles à réaliser et sont confiées aux hommes, ces activités étant considérées comme plus prestigieuses. Dans la société française, Guimond (2010) note également le fait que les hommes se voient attribuer des rôles de pouvoir tandis que les femmes se voient attribuer des rôles éducatifs, ce qui allègue à chaque sexe un statut différent.

Ainsi, les femmes seraient de plus bas-statut que les hommes. Or, il a été avancé que les personnes les plus influentes, à savoir les actifs, ceux qui lancent les idées dans un groupe, seront vus comme agentiques (Ridgeway, 2001). A l'opposé, ceux qui réagissent et dont l'attention est dirigée vers les autres, qui répondent aux suggestions des autres, seront perçus comme étant plus expressifs et communautaires, ceci indépendamment de leur sexe (Conway, Pizzamiglio, & Mount, 1996; Gerber, 1996). Il n'est donc pas surprenant que la prescription d'agentivité masculine soit perpétuée chez les hommes puisque cette agentivité est associée à ceux qui sont les plus influents dans un groupe, donc au pouvoir.

De façon complémentaire, Jackman (1994) postulait que les systèmes inégalitaires étaient maintenus via un paternalisme qui stéréotype le groupe de bas-statut comme étant particulièrement communautaire. Comme les hommes dépendent des femmes pour ce qui est

---

<sup>7</sup> En effet, les hommes ont davantage que les femmes tendance à requérir à la violence (Archer, 2000; Enquête ENVEFF, 2000<sup>7</sup>; INSEE, 2014e<sup>7</sup>) et à donner la mort (Archer, 2000) ; les hommes des nations industrielles sont davantage concentrés dans les postes de pouvoir et de prise de décision que les femmes (United Nations Statistics Division, 2015), où ils gagnent généralement plus qu'elles en termes de salaire (INSEE, 2013; United Nations Statistics Division, 2015) même si cette tendance diminue en raison de l'augmentation des femmes sur des postes de cadres<sup>7</sup>; les hommes ont traditionnellement des obligations de fournir des ressources aux femmes, tandis qu'elles leur fournissent des soins (Brown, 1991). Or, il est plus difficile de vivre sans ressources que sans soins. Cette source de pouvoir diminue cependant depuis l'acquisition du droit des femmes à travailler sans l'autorisation de leur mari (1965). En ce qui concerne les idéologies, Pratto et Walker (2004) mettent en avant la sexualité affichée des femmes et de leur corps sexualisé (Davis, 1990) ; les médias encouragent la femme à être jugée sur son apparence, ce qui la conduit à être vue comme un objet (Bernard, Gervais, Allen, Delmée, & Klein, 2015; Civile & Obhi, 2015) alors que l'homme est représenté comme un être intelligent, expérimenté et occupant un poste à responsabilité (Davis, 1990). Ainsi, les quatre sources de pouvoir sont majoritairement détenues par les hommes, même si deux d'entre elles (ressources et obligations sociales) se répartissent de plus en plus équitablement.

des relations sexuelles et de la reproduction, il leur serait nécessaire de créer des normes leur permettant de s'assurer de leur déférence et de leur coopération ; « *a sweet persuasion is more effective than hostility* »<sup>8</sup> Rudman & Glick, 2001, p. 744, repris de Jackman, 1994). Les stéréotypes prescriptifs viendraient donc du fait que les groupes de haut-statut ont besoin d'un groupe subordonné pour remplir certains rôles (Ridgeway & Erickson, 2000; Rudman & Glick, 2010). En outre, les prescriptions de communautarité féminine serviraient à éviter tout changement social pouvant menacer la dominance masculine, car bien que les femmes se voient de façon de plus en plus agentiques (Diekman & Eagly, 2000; Spence & Buckner, 2000; Twenge, 1997), elles continuent de se voir comme moins agentiques que les hommes (Spence & Buckner, 2000) et plus gentilles, maintenant et dans le futur (Diekman & Eagly, 2000). Les femmes sont encouragées à devenir plus assertives afin de pouvoir faire face aux situations de la vie, d'être moins dépendantes et plus capables, mais restent découragées à agir de manière à menacer le bien-être des autres et notamment celui des hommes (Spence et Buckner, 2000). Elles ne sont donc toujours pas autorisées à exhiber de la dominance sociale, réservée aux hommes et associée à un statut élevé. En retour, les hommes sont interdits de faiblesse car ce comportement est associé à un statut inférieur (Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012, étude 1). Cette divergence de statut, loin d'être remise en cause, constitue le statut quo entre les hommes et les femmes. Comme expliqué par Rudman, Moss-Racusin, Glick, et al. (2012), les stéréotypes prescriptifs et proscriptifs permettraient de le légitimer et de le faire perdurer.

Ces différences de statut (et de comportements afférents) seraient apprises durant le processus de socialisation impliquant les pairs, les parents et les médias. Ces croyances forment une idéologie consensuelle (Tajfel & Turner, 1986) dans le sens où ceux qui sont avantagés et ceux qui sont désavantagés par leur statut acceptent que la plupart des gens croient que le groupe avantagé est réellement plus respecté et plus compétent que le groupe désavantagé (Jackman, 1994; Jost & Burgess, 2000; Ridgeway, Boyle, Kuipers, & Robinson, 1998). Cette idéologie est d'autant plus consensuelle que les différents groupes sociaux se doivent de coopérer pour obtenir ce qu'ils souhaitent (Glick & Fiske, 1999; Jackman, 1994; Ridgeway et al., 1998). Il serait donc « accepté » par les hommes et les femmes que l'homme ait un statut supérieur à celui de la femme, et qu'en conséquence, ils se doivent de suivre des prescriptions comportementales différentes. Il s'avère cependant que les membres du groupe

---

<sup>8</sup> « Une douce persuasion est plus efficace que l'hostilité » (proposition de traduction).

dominant (p.ex. hommes) adhèrent plus facilement à la croyance selon laquelle les différents groupes sociaux sont hiérarchisés (comparativement aux membres du groupe dominé, p.ex. femmes, Duarte, Dambrun, & Guimond, 2004; Ridgeway et al., 1998). Les auteurs avancent l'explication selon laquelle cette croyance permettrait aux membres de haut-statut de justifier leur position injustement avantageuse au sein de la société.

En Europe, les femmes sont effectivement considérées comme ayant un statut inférieur à celui des hommes (Lorenzi-Cioldi, 2009). Il est donc probable que les stéréotypes injonctifs reportés par la littérature américaine se retrouvent également en Europe et en France. Il convient de noter que ce que nous venons d'avancer comme explication au contenu des stéréotypes injonctifs ne peut s'appliquer qu'aux injonctions issues de pays individualistes, étant donné que les pays collectivistes associent la communautarité aux haut-statuts et non pas aux bas-statuts (Cuddy et al., 2015). Afin d'en savoir un peu plus sur les différences auxquelles nous attendre entre les stéréotypes américains et français (s'il y en a), nous allons voir ci-dessous les différences culturelles qu'il est possible de trouver dans le contenu des stéréotypes de sexe.

## 2.4. DIFFERENCE CULTURELLE

*“Psychological theories about gender (and sex) are often based on U.S. models, simply because most internationally read books and journals in psychology appear in the United States, where psychology – focusing on the individual – is immensely popular. Psychologists in other parts of the world often naively apply such theories to their countries’ situations where they do not apply” (Hofstede, 2001, p. 310).*

“Les théories psychologiques à propos du genre (et du sexe) sont souvent basées sur des modèles américains, simplement parce que la plupart des journaux et des livres de psychologie internationalement lus paraissent aux Etats-Unis, où la psychologie – axée sur l’individu – est immensément populaire. Les psychologues du reste du monde appliquent souvent naïvement ces théories, alors qu’elles ne s’appliquent pourtant pas à leur pays » (Proposition de traduction).

La culture a été définie comme étant « un contenu et des modèles de valeurs, idées et autres systèmes de symboles signifiants, créés et transmis comme des facteurs de formation du comportement humain et des artifices produits via ce comportement » (proposition de traduction de Kroeber & Parsons, 1958, p. 583). Il a été montré que cet ensemble de valeurs impacte grandement les stéréotypes (Cuddy et al., 2015) étant donné que les stéréotypes

masculins sont davantage associés aux valeurs dominantes d'un pays que les stéréotypes féminins. Ainsi, lorsque les valeurs culturelles d'un pays favorisent le collectif (p.ex. Corée), les stéréotypes masculins sont davantage associés à la communautarité et ceux des femmes à l'individualisme que lorsque les valeurs culturelles favorisent l'individu (p.ex. Etats-Unis), où les stéréotypes masculins sont associés à l'individualisme et ceux des femmes à la communautarité. Les valeurs de la culture de référence modèleraient le contenu des stéréotypes de sexe, assignant tout particulièrement aux hommes les valeurs dominantes de la société et ainsi un statut plus prestigieux.

Les études interculturelles comparent bien souvent les différences entre les cultures individualistes et collectivistes, mais d'autres dimensions existent. Hofstede (2001) a ainsi mis à jour 5 dimensions sur lesquels les pays peuvent varier en termes de valeurs culturelles : l'Individualisme vs. Collectivisme, la Distance hiérarchique, le Contrôle de l'incertitude, la Masculinité vs. Féminité (traduction proposée par Guimond, 2010) et l'Orientation à long terme<sup>9</sup>. Une de ces dimensions nous intéresse particulièrement, à savoir celle de la Masculinité vs. Féminité.

Selon Hofstede (2001), « la Masculinité dépeint une société dans laquelle les rôles sexués sont clairement distincts : les hommes sont censés être assertifs, forts and concentrés sur le succès matériel ; les femmes sont censées être modestes, tendres et concentrées sur la qualité de vie. La Féminité dépeint une société dans laquelle les rôles sexués se chevauchent : à la fois les hommes et les femmes sont censés être modestes, tendres et concentrés sur la qualité de vie » (p. 297, proposition de traduction). La masculinité d'un pays peut être mesurée grâce à un questionnaire où un score élevé indique une forte masculinité, à savoir que le pays de référence véhicule des rôles sexués clairement distincts. Un score faible indique, au contraire, que le pays de référence véhicule des rôles sexués similaires. Si les pays du Nord (Suède, Pays-Bas, Norvège, Danemark) ont des scores très faibles (en-dessous de 16, indiquant une forte similarité des rôles sexués), d'autres (Japon, Autriche, Venezuela, Italie, Suisse) ont des scores très élevés (au-dessus de 70, indiquant une forte différenciation des rôles sexués). Les Etats-Unis (score de 62) auraient par exemple des rôles sexués plus différenciés que la France (score de 43, cf. tableau 2, p. 33).

---

<sup>9</sup> La distance hiérarchique consiste en l'acceptation et même l'attente de ce que le pouvoir soit distribué de manière inégale. Le contrôle de l'incertitude consiste en la tolérance pour une société envers l'incertitude et l'inconnu. L'individualisme décrit la relation entre l'individu et la société : l'individualisme est associé à un lien desserré entre société et individu; les individus se doivent de prendre soin d'eux et de leur famille seulement, et le collectivisme à un lien serré; les individus sont intégré dans un groupe fort et cohésif qui les protège durant toute leur vie en échange d'une loyauté sans faille. L'orientation à long terme décrit la représentation du temps par les sociétés : temps circulaire où l'on peut prendre son temps pour créer des relations et où ce qui ne peut être fait aujourd'hui le sera demain, et temps linéaire, où le futur a plus d'importance que le présent ou le passé.

Le tableau 1 décrit quelques différences existantes entre les pays masculins et les pays féminins en termes de normes sociales (tableau 1, partie haute) et de rôles de sexe (tableau 1, partie basse, Hofstede, 2001). Nous y avons mis en gras les éléments les plus importants compte tenu de nos propos. Ainsi, il semble que les pays très masculins ont des normes sociales dictant l'agentivité pour les hommes et la communautarité pour les femmes, tandis que les pays très féminins dictent l'agentivité et la communautarité aux deux sexes. Le contenu des stéréotypes peut donc varier selon le degré de masculinité du pays. Effectivement, si on regarde la partie basse du tableau 1, il est reporté que les rôles sexués seront plus différenciées entre les hommes et les femmes dans les pays masculins que dans les pays féminins, alors même qu'on souhaite attribuer des traits de personnalité moins différenciés aux deux sexes dans les pays masculins. En outre, notons que les femmes des pays féminins se décrivent dans des termes différents de ceux des hommes et ne cherchent pas à paraître agentiques, contrairement aux pays masculins où les femmes se décrivent dans le même modèle que les hommes, rejoignant ici les données de Twenge (1997) selon lesquelles les femmes se décrivent en des termes de plus en plus agentiques. Pour Hofstede (2001), la raison en est à imputer aux valeurs des sociétés masculines qui privilégient le soi et le travail ; les qualités agentiques s'en trouvent plus valorisées que les qualités communautaires, poussant ainsi toute la population à s'y identifier pour être reconnue.

Nous avons reporté dans le tableau 2 le score de Masculinité de divers pays européens, nord-américains et asiatiques, dont la France et les Etats-Unis. De par son score moyen, la France possède un score de masculinité moyen, soit des caractéristiques à la fois féminines et masculines.

Tableau 1.

*Caractéristiques des différences entre les cultures masculines et féminines.*

Masculinité (Score 100)	Féminité (Score 0)
<i>Normes sociales</i>	
Orientation vers le soi	Orientation vers les relations
L'argent et les choses sont importants	La qualité de vie et les gens sont importants
Le stress est relatif à ce que tu fais	Le stress est relatif à qui tu es
On vit pour travailler	On travaille pour vivre
Différentiation maximum des émotions et des normes sociales entre les sexes	Différentiation minimale des émotions et des normes sociales entre les sexes
<b>Les hommes doivent être forts et être axés sur la réalisation de performances ; les femmes doivent être tendres et être axées sur les relations</b>	<b>Les hommes et les femmes doivent tous deux être tendres et être axés sur la réalisation de performance et sur les relations</b>
<b>Les hommes doivent être assertifs et ambitieux ; les femmes peuvent l'être</b>	<b>Les hommes et les femmes doivent être modestes</b>
Sympathie envers le fort	Sympathie envers le faible
<i>Rôles de sexe</i>	
<b>Large fossé culturel entre les genres</b>	<b>Faible fossé culturel entre les genres</b>
Moins d'égalité en termes d'éducation et d'opportunités professionnelles entre les hommes et les femmes dans les pays aisés	Education et opportunités professionnelles égalitaires entre les hommes et les femmes, mais seulement dans les pays aisés
Moindre partage des métiers entre les femmes et les hommes	Large partage des métiers entre les femmes et les hommes
Socialisation des rôles genrés traditionnels	Socialisation des rôles genrés non traditionnels
Les hommes se décrivent comme plus compétitifs que ne le font les femmes	Les femmes se décrivent comme plus compétitives que ne le font les hommes
Stéréotypes de genre spécifiques au pays	Les stéréotypes de genre sont enracinés dans les différences biologiques
<b>L'attribution des caractéristiques personnelles est moins facilement différenciée</b>	<b>Les caractéristiques personnelles sont attribuées librement à l'un ou à l'autre genre</b>
<b>Les femmes se décrivent dans le même modèle que les hommes</b>	<b>Les femmes se décrivent avec leurs propres termes</b>
<b>Les femmes doivent être gentilles et féminines, personne ne doit être faible</b>	<b>Les hommes sont autorisés à être gentils, féminins et faibles</b>
Machisme chez les hommes, marianisme chez les femmes	Le comportement macho est ridiculisé
Les hommes disent montrer de la joie et de la tristesse	Les hommes disent supprimer la joie et la tristesse
La libération des femmes signifie que les femmes doivent être admises à des positions occupées par les hommes	La libération des femmes signifie que les hommes et les femmes devraient faire un partage équitable de la maison et du travail

*Note.* Les éléments en caractères gras sont les plus importants compte tenu de nos propos.

Tableau 2.

*Score de Masculinité de pays européens, nord-Américains et asiatiques.*

Pays	Score général	Score des hommes seulement <sup>a</sup>	Score des femmes seulement <sup>a</sup>
Japon	95	99	77
Autriche	79	69	34
Italie	70		
Suisse	70		
Grande-Bretagne	66	80	28
Allemagne	66	47	16
<b>Etats-Unis</b>	<b>62</b>		
Grèce	57		
Belgique	54	61	33
Canada	52		
<b>France</b>	<b>43</b>	<b>35</b>	<b>18</b>
Espagne	42	43	38
Portugal	31		

*Note.* Données sont issues de Hofstede (2001).

<sup>a</sup>Population de greffiers « Head Office Clercks ».

En caractères gras sont les éléments les plus importants compte tenu de nos propos.

De façon générale, le tableau 2 montre que les pays européens ne sont pas homogènes quant à leur Masculinité, les scores allant de 31 pour le Portugal à 79 pour l'Autriche. Il est intéressant de noter que les Etats-Unis, pays masculin, véhiculent des normes différenciés telles que « les hommes doivent être assertifs et ambitieux ; les femmes peuvent l'être », « les hommes doivent être forts et être axés sur la réalisation de performances ; les femmes doivent être tendres et être axées sur les relations », ce qui a été corroboré par les travaux de Prentice et Carranza (2002) et de Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012). La France n'ayant un score que de 43, elle serait plus féminine que les Etats-Unis et pourrait véhiculer des stéréotypes moins différenciés. D'un autre côté, Williams et Best (1986) avaient montré la similitude des stéréotypes descriptifs dans une trentaine de pays, dont la France et les pays anglo-saxons (Angleterre, Etats-Unis, Irlande), ce qui nous amène à mitiger nos attentes.

Le tableau 2 montre également que les hommes ont généralement de plus fortes valeurs masculines que les femmes, sauf dans des pays fortement féminins comme la Suède ou la Norvège où le score des femmes est plus masculin que celui des hommes. Ce résultat est cependant à traiter avec précaution, vu que même dans des pays plutôt féminin tels que

l'Espagne ou la France, les hommes ont un score bien plus élevé (p.ex. France : 35) que les femmes (p.ex. France : 18). Cette inversion ne se ferait vraisemblablement qu'avec un score de Masculinité très faible. Hofstede (2001) souligne, en outre, que la différence de score de Masculinité entre les hommes et les femmes est corrélée positivement avec le score global de Masculinité du pays ; plus le pays est axé sur l'atteinte d'objectifs professionnels, plus l'écart entre les scores de masculinité des hommes et des femmes augmente, signe que les hommes et les femmes n'adhèrent pas similairement aux valeurs de leur pays. En d'autres termes, plus le pays est féminin, plus les deux sexes adhèrent similairement aux valeurs faiblement masculines du pays, et plus le pays est masculin, plus les deux sexes adhèrent différemment aux valeurs fortement masculines du pays, avec une plus haute adhésion de la part des hommes. Ainsi donc, non seulement la Masculinité d'un pays serait impactante en termes d'adhésion aux stéréotypes de sexe (et la France verrait ses stéréotypes moins différenciés que les Etats-Unis), mais également le sexe des individus.

### 2.5. DIFFERENCE DE SEXE

De façon générale, aux Etats-Unis, les stéréotypes apparaissent partagés par les deux sexes de façon similaire (Broverman et al., 1972; Hall & Carter, 1999; Rudman & Kilianski, 2000; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012, étude 1; Spence & Buckner, 2000; Williams & Best, 1986), c'est-à-dire qu'autant les femmes que les hommes reportent les stéréotypes de la femme communautaire et de l'homme agentique. Pourtant, certains travaux reportent tout de même des différences de sexe, comme Bem (1974) qui, lors de la construction du B.S.R.I, indique avoir mis de côté les adjectifs évalués différemment par les hommes et les femmes (sans indiquer les traits concernés ou la force de ces différences, malheureusement). L'effet du sexe des participants a cependant pu être montré dans d'autres études, à savoir comme étant petit, presque marginal (Mazilescu & Gangloff, 2012; Prentice & Carranza, 2002) ou plus important (Auster & Ohm, 2000; Gill, 2004). En outre, cet effet est reporté à la fois pour les stéréotypes descriptifs (Mazilescu & Gangloff, 2012; Spence & Buckner, 2000) et injonctifs (Auster & Ohm, 2000; Gill, 2004), signe que les hommes et les femmes ne partageraient peut-être ni tout à fait les mêmes représentations ni tout à fait les mêmes désirs concernant le comportement différentiel des sexes.

Pour exemple, les chercheurs français Mazilescu et Gangloff (2013) reportaient en termes de stéréotypes descriptifs, que la beauté était vue comme étant davantage une

caractéristique descriptive féminine par les filles que par les garçons. A l’opposé, le courage et la dignité sont vus comme plus caractéristiques de la masculinité par les garçons que par les filles, tandis que la confiance et l’optimisme sont vus comme étant des caractéristiques de la masculinité par les filles mais pas par les garçons.

Concernant les stéréotypes injonctifs, les chercheurs américains Auster et Ohm (2000) avaient montré en voulant répliquer le B.S.R.I (Bem, 1974, 1981) que les hommes ne reportaient que 8 traits agentiques comme étant effectivement plus désirables pour les hommes que pour les femmes (au lieu de 20), tandis que les femmes en reportaient 18 (au lieu de 20). Les traits restants étaient perçus par les hommes comme tout aussi désirables pour un homme que pour une femme. Pour les auteurs, ces résultats auraient pu signifier que les femmes étaient plus propices que les hommes à croire que les attentes stéréotypiques persistaient. Cette explication ne peut être correcte cependant, puisque Gill (2004, étude 2) montrera plus tard que les femmes détiennent de plus faibles prescriptions que les hommes. Williams et Best (1990) avaient également montré que les femmes manifestaient une idéologie des rôles sexués plus égalitaire que les hommes, ceci en demandant à des étudiants universitaires de compléter l’échelle d’Idéologie des Rôles de Sexe (*Sex Role Ideology Scale, SRIS*, Kalin & Tilby, 1978), une échelle de 30 items mesurant les croyances prescriptives à l’égard des comportements et des rôles associés aux femmes et aux hommes (p.ex. « A woman should have exactly the same freedom of action as a man » ; « une femme devrait avoir exactement la même liberté d’action qu’un homme »).

En conséquence, nous nous proposons dans cette thèse de tester l’impact du sexe des participants sur les stéréotypes de sexe. Bien que la littérature américaine ait déjà montré que les rôles traditionnels étaient davantage approuvés par les hommes (Glick & Fiske, 1996), ce résultat reste contesté par plusieurs études ne révélant aucune différence de sexe dans les stéréotypes (Broverman et al., 1972; Hall & Carter, 1999; Rudman & Kilianski, 2000; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012; Spence & Buckner, 2000; Williams & Best, 1986). En France, aucune étude n’a encore été menée sur le sujet.

### 2.6. OPERATIONNALISATION DES STEREOTYPES

Les études destinés à mesurer et à retranscrire les stéréotypes de sexe consistent généralement à demander à des participants d’évaluer des adjectifs lorsqu’associés à l’un des deux sexes, que cette association soit typique (stéréotype descriptif) ou désiré (stéréotype

prescriptif). Pour chaque composante des stéréotypes (descriptive, injonctive), nous présenterons les études américaines majeures qui ont permis de mettre à jour le contenu des stéréotypes de sexe en termes de traits, ainsi que celles réalisées en France. Nous nous inspirerons de ces études pour tester les stéréotypes de sexe en France (cf. chapitre 2).

### **2.6.1. STEREOTYPES DESCRIPTIFS.**

Une des premières études à avoir mis en lumière le contenu des stéréotypes de sexe est l'étude multiculturelle de Williams et Best (1986). Voulant tester l'universalité des stéréotypes, les auteurs demandèrent à des étudiants d'une trentaine de pays différents d'indiquer à partir d'une liste de 300 adjectifs lesquels étaient associées plus fréquemment à l'homme, à la femme ou à « ni l'un, ni l'autre ». Les résultats montrèrent que les français et les anglo-saxons (Angleterre, Etats-Unis, Irlande) s'entendaient pour dire que l'homme était plus ambitieux, vantard, grossier, dominateur, égoïste, indépendant, logique, paresseux, impoli et ingénieux que la femme, tandis que la femme était plus affectueuse, anxieuse, tendre, sensible, bavarde, dépendante, capricieuse, émotive, faible et douce que l'homme (traits tirés de Guimond, 2010). Plus de 20 ans plus tard, ces résultats sont toujours corroborés aux Etats-Unis (Prentice & Carranza, 2002 ; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012, étude 1).

Très récemment, Rudman, Moss-Racusin, Phelan et al. (2012) ont demandé à 832 étudiants américains en première année de psychologie d'évaluer sur une échelle allant de 1 (« Pas du tout typique ») à 9 (« Tout à fait typique ») 64 traits soit associés à une femme dans la société américaine soit associé un homme dans la société américaine. Les traits ayant été davantage attribués à un seul sexe étaient considérés comme des stéréotypes. En plus d'être conformes avec ceux de Williams et Best (1986), les résultats montraient que les stéréotypes pouvaient être classés en 4 dimensions: agentivité, communautarité, dominance et faiblesse. Ainsi, les traits typiquement féminins étaient associés à la communautarité (p.ex. intéressé(e) par les enfants, amical(e), enthousiaste) et à la faiblesse (p.ex. indécise, hésitant, lunatique), tandis que les traits typiquement masculins étaient associés à l'agentivité (p.ex. compétitif(ve), compétent(e), analytique) et à la dominance (p.ex. agressif(ve), arrogant(e), egocentrique, cf. tableau 3). Ces résultats avaient également été reportés par Prentice et Carranza (2002), qui elles aussi avaient demandé à des étudiants de l'université de Princeton ( $N = 208$ ) d'évaluer sur une échelle allant de 1 (« Très atypique ») à 9 (« Très typique ») une liste d'adjectifs ( $N = 100$ ) associés soit à un homme américain, soit à une femme américaine,

soit à une personne lambda. Leurs résultats avaient également montré que les adjectifs communautaires et faibles étaient davantage associés à la femme qu'à l'homme, et qu'inversement, les adjectifs agentiques et dominants étaient plus associés à l'homme qu'à la femme.

Tableau 3.

*Stéréotypes descriptifs américains reportés par Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012).*

Typique Hommes	Proposition de traduction	Typique Femmes	Proposition de traduction
Career oriented	Carriériste	Emotional	Sensible
Leadership ability	Cap. diriger <sup>a</sup>	Warm	Chaleureux
Aggressive	Agressif	Interested in children	Intéressé p/les enfants <sup>d</sup>
Assertive	Affirmé	Sensitive to others	Se soucier des autres
Independent	Indépendant	Good listener	Sait écouter <sup>e</sup>
Business sense	Sens affaire <sup>b</sup>	Cheerful	Joyeux
Works well under pressure	Travaille bien sous pression	Enthusiastic	Enthousiaste
Self-starter	Prendre des initiatives	Excitable	Nerveux
High self-esteem	Forte estime de soi <sup>c</sup>	Cooperative	Coopératif
Competitive	Compétitif	Friendly	Amical
Intimidating	Intimidant	Supportive	D'un grand soutien
Dominating	Dominant	Polite	Poli
Arrogant	Arrogant	Humble	Humble
Rebellious	Rebelle	Attends to appearance	Soigne les apparences
Ruthless	Impitoyable	Helpful	Serviable
Angry	Colérique	Likeable	Sympathique
Controlling	Contrôlant	Naïve	Naïf
Stubborn	Têtu	Weak	Faible
		Insecure	Manque confiance <sup>f</sup>
		Gullible	Crédule
		Melodramatic	Mélodramatique
		Uncertain	Hésitant
		Moody	Lunatique
		Indecisive	Indécis
		Superstitious	Superstitieux

*Note.* Ont été reportés comme stéréotypes descriptifs les traits dont la différence d'évaluation entre les hommes et les femmes était supérieure à  $d > .40$  (taille d'effet faible à  $d = .20$ , effet moyen à  $d = .50$ , Cohen, 1988).

Les traits en bleu sont considérés agentiques, en jaune communautaires, en gris relatifs à la dominance et en vert relatifs à la faiblesse.

La traduction est proposée et au masculin uniquement dans un but de gain de place. Certains mots ont été raccourcis : <sup>a</sup>Posséder les capacités pour diriger, <sup>b</sup>Avoir le sens des affaires, <sup>c</sup>Posséder une forte estime de soi, <sup>d</sup>Intéressé par les enfants, <sup>e</sup>Sait écouter les autres, <sup>f</sup>Manquer de confiance en soi.

Comme retranscrits dans le tableau 3, les résultats de Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012) montrent bien les hommes sont vus comme étant typiquement agentiques (en bleu) et dominants (en gris), tandis que les femmes sont vues comme étant typiquement communautaires (en jaune) et faibles (en vert).

En France, K'elant & Gana (2009) validèrent le *Personal Attributes Questionnaire* (P.A.Q, Spence & Helmreich, 1978; Spence et al., 1974; Spence, Helmreich, & Stapp, 1975), une échelle composée de « caractéristiques qui ne sont pas seulement communément perçus comme différenciant les sexes, mais aussi sur lesquelles les hommes et les femmes tendent à indiquer eux-mêmes qu'ils sont différents » (Spence & Helmreich, 1978, p. 32). Ces caractéristiques seraient socialement désirables pour les deux sexes, mais une partie des items ( $n = 8$ ) serait davantage typique des hommes (regroupée sous le nom d'« échelle d'instrumentalité ») et une autre ( $n = 8$ ) plus typique des femmes (regroupée sous le nom d'« échelle d'expressivité »). Les auteurs ont jumelé deux versions du P.A.Q, une préalablement traduite en France (Gana, 1997) et l'autre au Canada (Rinfret & Lévesque, 2000) pour demander à un échantillon d'étudiantes ( $n = 211$ ) de s'auto-évaluer sur les traits sélectionnés. Ils ont également demandé à leur mère ( $n = 211$ ) de répondre à la place de leur fille. Les résultats montrent bien l'existence de deux dimensions non corrélées entre elles : l'Instrumentalité et l'Expressivité. Les traits associés à ces deux dimensions sont reportés tableau 4, sous forme d'échelles dichotomiques.

Pour autant, les auteurs soulignent la date de construction du P.A.Q (1970) et le fait que les caractéristiques évaluées sont sujettes aux évolutions socioculturelles. Twenge (1997) notait ainsi que les scores d'instrumentalité des femmes augmentaient entre 1974 et 1993. Les femmes se verraient ainsi de façon de plus en plus agentique (Cejka & Eagly, 1999), ce qui pourrait remettre en question l'association instrumentalité-masculinité.

Comme retranscrit dans le tableau 4, les traits masculins sont majoritairement agentiques. Les traits féminins sont majoritairement communautaires. Cependant, contrairement aux résultats de Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012), les traits dominants et faibles sont classés de façon neutre.

Tableau 4.

Liste des échelles d'adjectifs associés à l'Instrumentalité, l'Expressivité et au Neutre du P.A.Q.

Instrumentalité	Expressivité	Neutre
Pas du tout/Très indépendant(e)	Pas du tout/Très	Pas du tout/Très agressif(ve)
Très passif(ve)/ <b>actif(ve)</b>	<b>Emotif(ve)</b>	<b>Très soumis(e)</b>
Pas du tout/Très <b>compétitif(ve)</b>	Incapable/ <b>Capable de se</b>	<b>/dominateur(trice)</b>
Prend facilement/A beaucoup de difficulté à <b>prendre des décisions</b>	<b>consacrer complètement aux autres</b>	<b>Garde/Perd facilement son sang-froid dans une situation de crise grave</b>
Baisse facilement/ <b>Ne baisse jamais facilement les bras</b>	Très brutal(e)/Très <b>doux(ce)</b>	Aime plutôt rester chez soi/les sorties
N'est pas du tout/ <b>très sûr(e) de soi</b>	Pas du tout/ <b>Très serviable</b>	Indifférent(e)/ <b>Très soucieux(se) des critiques des autres</b>
Se sent très inférieur(e) / <b>supérieur(e) aux autres</b>	Pas du tout/ <b>Très sensible aux sentiments des autres</b>	<b>Pas du tout/Très susceptible</b>
Perd/ <b>Garde toute maîtrise de soi sous la pression</b>	Pas du tout/ <b>Très compréhensif(ve)</b>	<b>Ne pleure jamais/Pleure très facilement</b>
	Très <b>froid(e)/chaleureux(se) dans ses relations avec les autres</b>	<b>A un faible/grand besoin d'être rassuré(e)</b>

Note. Traduction réalisée par K'delant & Gana (2009), d'après Spence & Helmreich (1978), inspirée des traductions de Gana, (1997) et de Rinfret & Lévesque (2000).

Les traits en bleu sont considérés agentiques, en jaune communautaires, en gris relatifs à la dominance et en vert relatifs à la faiblesse.

De leur côté, Mazilescu et Gangloff (2012) ont demandé à des étudiants français issus d'une université technique ( $N = 45$ ) d'établir une liste de 5 caractéristiques associées à la féminité et 5 caractéristiques associées à la masculinité. Cette méthode, bien que différente de celles classiquement utilisées dans les études américaines, montre une même dichotomie dans les traits reportés ; la féminité est associée au soutien émotionnel et aux interactions avec les autres, tandis que la masculinité est associée au pouvoir et à l'agression. Ces traits sont reportés dans le tableau 5 par fréquence d'apparition. Le même code couleur a été utilisé que pour les tableaux 2 et 3.

Les caractéristiques reportées par les participants étaient en majorité des qualités (90%) contre peu de défauts (10%). La valence des traits reportés lorsqu'associés à la féminité et lorsqu'associés à la masculinité (c'est-à-dire le nombre de traits positifs et négatifs) était identique, ce qui indiquerait une absence de dévalorisation de l'un ou de l'autre des

dimensions. Aux Etats-Unis, au contraire, les qualités féminines ont tendance à être dévalorisées dans le travail (Broverman et al., 1972; Cuddy et al., 2008) et être valorisées hors travail (Prentice & Carranza, 2002).

Tableau 5.

*Caractéristiques de la féminité et de la masculinité, et leur fréquence d'apparition.*

Féminité	Fréquence d'apparition	Masculinité	Fréquence d'apparition
Délicate, fine	16,09%	Puissant	14,63%
Fragile, faible, sensible	10,73%	Déterminé, ferme, non influençable, tenace	12,68%
Belle	9,75%	Dur, cruel, féroce, insensible, indifférent, froid, autoritaire	10,73%
Tendre, douce, chaude	6,83%	Intelligent, débrouillard, sage	10,24%
Affectueuse, aimante, attentionnée, maternelle, protectrice	6,83%	Protecteur, affectueux, tendre, attentionné	6,83%
Agréable, charmante, gentille, aimable, sociable	6,34%	Athlétique, bien fait, grand, imposant, robuste, solide	6,34%
Attractive, séductrice, sensuelle, voluptueuse	4,39%	Responsable, fiable	3,81%
Soignée, élégante, arrangée	3,90%	Fier, orgueilleux	2,93%
Intelligente	2,44%	Confiant, optimiste	2,93%
Elevée, polie, instruite	2,44%	Digne	2,44%
Souriante, heureuse	1,95%	Courageux	1,95%
Calme, équilibrée	1,95%	Heureux, blagueur	1,95%
Patiente, compréhensive	1,95%	Objectif, réaliste	1,46%
Emotive, timide, émotionnellement instable	1,95%	Beau	1,46%
Ménagère, travailleuse	1,46%	Diligent, travailleur	0,98%
Spontanée	1,46%		
Dépendante	0,98%		
Sûre d'elle	0,98%		
Incertaine	0,98%		
Bavarde	0,98%		
Ferme, inflexible	0,98%		
Forte	0,98%		
Instinctive, intuitive	0,98%		

*Note.* Ex. de lecture : 16,09% des traits associés à la féminité était « délicate » ou « fine ».

Les traits en bleu sont considérés agentiques, en jaune communautaires, en gris relatifs à la dominance et en vert relatifs à la faiblesse.

Le tableau 5 montre que les stéréotypes descriptifs français féminins seraient majoritairement communautaires (traits en jaune), tandis que les stéréotypes descriptifs

masculins seraient majoritairement agentiques (traits en bleu), ce qui rejoindrait les résultats de K'elant et Gana (2009). Cependant, contrairement aux résultats des auteurs, les stéréotypes descriptifs féminins comprendraient en plus des traits agentiques (p.ex. intelligent(e), sûr(e) d'elle, ferme) et les stéréotypes descriptifs masculins français comprendraient en plus des traits communautaires (p.ex. affectueux, tendre, confiant) et dominants (p.ex. cruel, insensible, fier).

Notons que Mazilescu & et Gangloff (2013) avaient classé ces traits en 2 sous-catégories : les caractéristiques autocentrées et les caractéristiques liées aux interactions. Ce classement leur permet de mettre en avant un autre de leurs résultats : pour la féminité, les auteurs observent un équilibre de répartition entre les traits autocentrée (p.ex. belle) et orientés vers les autres (p.ex. patiente), tandis que pour la masculinité, ce sont les traits autocentrés (p.ex. puissant) qui priment sur les traits orientés vers les autres (p.ex. cruel). Les auteurs en concluent que « l'image de la féminité orientée vers le besoin des autres existe mais qu'elle est issue de la comparaison avec la masculinité, pour qui dominant les traits autocentrés » (Mazilescu & Gangloff, 2013, p. 90). En outre, les caractéristiques associées à la féminité sont évaluées comme essentiellement désirables, tandis que les caractéristiques associées à la masculinité sont évaluées comme étant à la fois désirables et utiles. Cependant, il est à noter que l'utilité étant mesurée via une échelle de salaire et de réussite professionnelle, il est possible que l'opérationnalisation de l'utilité se rapproche davantage de celle du prestige et du statut que de l'utilité sociale véritablement.

Au final, ce que nous apprend l'étude de Mazilescu et Gangloff (2012) est que, contrairement aux études américaines, l'association agentivité-masculinité et communautarité-féminité ne serait pas aussi stricte en France qu'aux Etats-Unis. Le fait que peu de traits relatifs à la faiblesse semblent associés à l'image typique que l'on se fait d'une femme nous semble à prendre avec des pincettes étant donné qu'un biais de désirabilité sociale a pu influencer les participants, la faiblesse étant particulièrement mal vue dans les sociétés à tendance masculine (cf. Hofstede, 2001).

D'une façon générale, nous avons très peu de travaux en France dont le but a été de reporter le contenu des stéréotypes sexués. Face à ce manque de données, Magne (2016) avait mis en place une méthodologie pour les identifier en trois étapes. Une première étude exploratoire auprès de 498 étudiants de psychologie avait permis de dresser deux listes de caractéristiques négatives et positives associées aux femmes et aux hommes, une deuxième étude auprès de 574 personnes avait ensuite permis de sélectionner dans cette liste des

caractéristiques positives et négatives typiques des femmes et des hommes, et enfin, une dernière étude avait permis de tester et de confirmer les listes ainsi constituées auprès de 542 personnes, créant le *Questionnaire d' Identification aux Stéréotypes de Genre* (I.S.G). Le tableau 6 présente les traits sélectionnés pour l'I.S.G. Les femmes s'identifient davantage aux items féminins que les hommes ne le font, tandis que les hommes s'identifient davantage aux items masculins que les femmes ne le font.

Tableau 6.

*Items masculins et féminins du Questionnaire d'Identification aux Stéréotypes de Genre*

Items masculins	Items féminins
Egoïste	Commère
Immature	Bavarde
Puéril	Dépensière
Lâche	Susceptible
Orgueilleux	Emotive
Sécurisant	Complicquée
Bricoleur	Attentionnée
Viril	A l'écoute
Sportif	Attentive
Confiant	Soigneuse
Humour	Sensible
	Douce

*Note.* Les traits en bleu sont considérés agentiques, en jaune communautaires, en gris relatifs à la dominance et en vert relatifs à la faiblesse

Notons que si les traits féminins sont majoritairement issus du registre de la communautarité et de la faiblesse et que les traits masculins sont issus du registre de l'agentivité (« sécurisant », « bricoleur », « viril », « sportif »), de la dominance (« égoïste », « orgueilleux »), de la faiblesse (« immature », « puéril », « lâche ») et même de la communautarité (« confiant »). En outre, l'auteure note que d'une façon générale, les femmes et les hommes s'identifient davantage aux stéréotypes féminins que masculins, qu'ils soient positifs ou négatifs. Ce résultat pourrait s'expliquer par le fait que la France serait un pays plutôt féminin où « les hommes et les femmes doivent être modestes » et où « les hommes sont autorisés à être gentils, féminins et faibles » (Hofstede, 2001, cf. tableau 1, p. 32), ce qui permettraient non seulement aux femmes mais également aux hommes à endosser des traits faibles ou communautaires. Une fois encore, l'association agentivité-masculinité et communautarité-féminité ne semble pas aussi stricte en France qu'aux Etats-Unis. Le fait que

les hommes s'identifient plus aux traits féminins positifs *et* négatifs indiquerait que cette identification n'est pas simplement due à une volonté de se faire voir positivement (autrement ils se seraient identifiés aux seuls traits positifs) mais au fait de se voir effectivement plus caractérisables par des traits communautaires, peut-être plus valorisés en France qu'aux Etats-Unis, que par des traits essentiellement agentiques. Hofstede (2001) reportait ainsi le fait que les traits associés aux femmes n'étaient pas dévalorisés dans les pays féminins, contrairement aux pays plus masculins où les femmes et les hommes s'associeraient davantage aux traits masculins.

En se basant sur les stéréotypes reportés par Magne (2016), il convient ainsi de noter un manque de correspondance entre les stéréotypes américains et français dans le sens où l'homme typique comporte quelques traits relatifs à la faiblesse et à la communautarité. En outre, la typicalité des traits masculins se situerait au niveau physique (p.ex. « sportif », « sécurisant », « viril », « bricoleur ») tandis que celle des traits féminins se situerait au niveau émotionnel (p.ex. « susceptible », « émotive », « attentionnée », « à l'écoute », « sensible », « commère »). Si les traits féminins de Magne (2016) peuvent rejoindre le registre de l'expressivité (p.ex. « sensible », « compréhensive », « douce », Gana, 1997) et le registre communautaire (p.ex. « sait écouter les autres », « d'un grand soutien », « sensible », Prentice & Carranza, 2002; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012, étude 1), les traits masculins reportés par Magne (2016) s'adaptent moins au registre instrumental (p.ex. « compétitif », « prend des décisions », « se sent supérieur », Gana, 1997) ou au registre agentique (p.ex. « carriériste », « prend des initiatives », « leader », Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012, étude 1). L'explication à ce manque de correspondance pourrait être imputée à la méthodologie utilisée : les travaux américains utilisent des listes d'adjectifs que les participants évaluent, alors que les études françaises utilisent un protocole où il est demandé aux participants d'auto-rapporter des adjectifs. Le fait que la France pourrait être un pays davantage orienté sur la réussite des interactions sociales et moins orientés sur la réussite professionnelle que les Etats-Unis (cf. scores de Masculinité, Hofstede, 2001) pourrait expliquer pourquoi les français reportent spontanément des adjectifs masculins sans lien direct avec le monde professionnel.

Or, le recrutement nécessitant une évaluation professionnelle des candidats, il nous est nécessaire de savoir si les traits agentiques (valorisés dans le travail) sont bien plus associés aux hommes qu'aux femmes, comme Prentice et Carranza (2002) puis Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012) l'avaient montré aux Etats-Unis. Nous nous proposons donc de

recueillir les stéréotypes de sexe en forçant des participants à évaluer des adjectifs plus pertinents pour la sphère professionnelle, c'est-à-dire agentiques. L'utilisation de cette méthode nous permettra, en outre, de comparer plus aisément nos stéréotypes à ceux reportés par les études américaines. En effet, l'impact des stéréotypes sexués ayant été modélisé par des chercheurs américains, il nous semblait plus pertinent de choisir un registre pouvant permettre la comparaison.

### 2.6.2. STEREOTYPES PRESCRIPTIFS

En 1974, Bem crée une échelle mesurant la féminité et la masculinité qui se différencie des autres échelles par le fait que les adjectifs utilisés sont choisis sur la base de la désirabilité des items pour l'un ou l'autre sexe, et non sur la base d'un endossement comportemental typique de l'un ou l'autre sexe. Bem (1974) répertorie ainsi l'*Inventaire des Rôles de Genre (Bem Sex-Role Inventory, B.S.R.I)*, composé de 20 adjectifs désirables pour un homme américain (cf. tableau 7), 20 adjectifs désirables pour une femme américaine (cf. tableau 7) et 20 adjectifs androgynes qui sont des traits socialement désirables à la fois pour les hommes et les femmes (p.ex. « adaptable », « arrogant », « méticuleux », « conventionnel », « amical »). Pour ce faire, Bem (1974) avait demandé à 100 participants d'évaluer une liste de 400 adjectifs sur une échelle en 7 points allant de 1 (« Pas du tout désirable ») à 7 (« Extrêmement désirable ») soit pour un homme soit pour une femme dans la société américaine. Un adjectif était jugé masculin ou féminin lorsqu'il était jugé plus désirable pour un sexe que pour l'autre, et neutre si ce n'était pas le cas. Les participants hommes et femmes devaient être d'accord sur l'évaluation des adjectifs pour que ceux-ci soient validés. Les traits prescriptifs féminins étaient essentiellement de l'ordre de la communautarité (en jaune) tandis que les traits prescriptifs masculins étaient essentiellement de l'ordre de l'agentivité (en bleu).

Les traits du B.S.R.I ont été montrés pour persister dans le temps, puisqu'Harris (1994) réplique l'étude et retrouve 19 des 19 items masculins (en ayant exclu le trait « masculin ») et 16 des 19 items féminins (en ayant exclu le trait « féminine »). Holt & Ellis (1998) retrouvent également les 20 items masculins et 18 sur 20 des items féminins (même si la magnitude de la différence entre homme et femme avait diminué). En 2000, Auster et Ohm trouvent 18 sur 20 des items féminins mais seulement 8 sur 20 des items masculins (cette différence provenant essentiellement des participants masculins).

Tableau 7.

*Prescriptions américaines féminines et masculines et leur traduction française.*

Prescriptions féminines américaines	Traduction française	Prescriptions masculines américaines	Traduction française
1. Affectionate	1. Affectueux	21. Acts as a leader	21. Se comporte en meneur
2. Cheerful	2. Joyeux	22. Aggressive	22. Aggressif
3. Childlike	3. Innocent	23. Ambitious	23. Ambitieux
4. Compassionate	4. Compatissant	24. Analytical	24. À l'esprit d'analyse
5. Does not use harsh language	5. Qui parle poliment	25. Assertive	25. À de l'assurance
6. Eager to soothe hurt feelings	6. Toujours prêt à reconforter autrui	26. Athletic	26. Sportif
7. Feminine	7. Féminin	28. Defends own beliefs	27. À l'esprit de compétition
8. Flatterable	8. Qui aime les compliments	29. Dominant	28. Défend ses opinions
9. Gentle	9. Gentil	30. Forceful	29. Dominateur
10. Gullible	10. Naïf	31. Has leadership abilities	30. Énergique
11. Loves children	11. Bienveillant	32. Independent	31. Sait diriger
12. Loyal	12. Fidèle	33. Individualistic	32. Indépendant
13. Sensitive to the needs of others	13. Sensible aux besoins d'autrui	34. Makes decisions easily	33. Individualiste
14. Shy	14. Timide	35. Masculine	34. Se décide facilement
15. Soft spoken	15. Qui parle avec douceur	36. Self-reliant	35. Masculin
16. Sympathetic	16. Aimable	37. Self-sufficient	36. À confiance en soi
17. Tender	17. Tendre	38. Strong personality	37. Sait se débrouiller seul
18. Understanding	18. Compréhensif	39. Willing to take a stand	38. À de la personnalité
19. Warm	19. Chaleureux	40. Willing to take risks	39. Prêt à prendre position
20. Yielding	20. Conciliant		40. Prêt à prendre des risques

*Note.* Items originaux de Bem (1974) et traduction française de ces items par Marro (2002) sur la base de la traduction de Hurtig & Pichevin (1986).

Les traits en bleu sont considérés agentiques, en jaune communautaires, en gris relatifs à la dominance et en vert relatifs à la faiblesse

En 2002, Prentice et Carranza apportent une nuance aux travaux de Bem (1974) concernant la méthodologie réalisée. Pour Bem (1974), un adjectif était déclaré prescrit si ce trait était jugé plus désirable pour un sexe que pour l'autre chez les participants hommes et femmes. Prentice et Carranza (2002) sont d'accord avec cette démarche mais soulignent également l'intérêt de comparer la désirabilité d'un adjectif associé à un sexe à celle d'un adjectif associé à un individu lambda. Si un trait est jugé plus désirable pour un homme que

pour une personne en général, alors effectivement, ce trait est fortement prescrit pour les hommes. Si au contraire, un trait est jugé aussi désirable pour un homme que pour une personne en général, alors ce trait n'est que faiblement prescrit, donc « encouragé » et ne constitue pas une réelle prescription masculine. C'est le même principe pour les prescriptions féminines. Les auteures mettent ainsi en lumière, et pour la première fois, la notion de « force » des stéréotypes.

En se basant sur les travaux de Stoppard et Kalin (1978), Prentice et Carranza (2002) suggèrent également que les prescriptions sociétales demandent tout autant la présence de traits désirables et appropriés aux sexes que l'absence de traits indésirables et inappropriés. Stoppard et Kalin (1978) qui avaient demandé à 238 étudiants issus d'un cours exceptionnel de psychologie d'évaluer 19 adjectifs féminins et 19 adjectifs masculins (composés chacun de 10 traits positifs et 9 négatifs) en se référant au niveau de typicalité ou de prescription de ces adjectifs pour l'un et pour l'autre sexe, ou au niveau de sanction en cas d'endossement de l'adjectif pour l'un et l'autre sexe. Sur 38, 35 adjectifs furent évalués différemment selon qu'il se rapportait à un homme ou à une femme. Les adjectifs typiques positifs d'un sexe (stéréotypes descriptifs « positifs », p.ex. « gentille » pour les femmes) étaient jugés désirables au sexe auquel il se rapportait (stéréotypes injonctifs, p.ex. féminins), tandis que les adjectifs typiques négatifs d'un sexe (stéréotypes descriptifs « négatifs », p.ex. « influençable » pour les femmes) étaient jugés indésirables au sexe opposé (stéréotypes injonctifs, p.ex. masculins). Les auteurs avaient ainsi mis en évidence l'existence de proscriptions propres à chaque sexe, ces proscriptions dictant les comportements prohibés et occasionnant un désir de sanctionner les déviants. Stoppard et Kalin (1978) soulignaient cependant la relative faiblesse de ces sanctions, ainsi que l'influence que pourraient avoir le contexte (environnement social) sur ces prohibitions ; les prescriptions et proscriptions des individus pourraient varier en fonction du milieu social dans lequel ils évoluent (p.ex. hommes appartenant à un gang ou à une équipe de boys scout).

Prentice et Carranza (2002) ont, quant à elles, voulu rapporter le contenu des prescriptions (traits jugés particulièrement désirables pour un sexe) et des proscriptions (traits jugés particulièrement indésirables pour un sexe) d'hommes et de femmes américains en les classant selon qu'elles étaient exigées (« *intensified* ») ou encouragées (« *relaxed* »). Pour ce faire, les 400 adjectifs utilisés par Bem furent réutilisés. Suite à la suppression des synonymes, 75 adjectifs restèrent, auxquels furent ajoutés 25 adjectifs négatifs issus de recherches précédentes (Antill, Cunningham, Russell, & Thompson, 1981; Bryson & Corey, 1977). A partir de ces 100 adjectifs, les auteurs créèrent un questionnaire destiné à mesurer le

degré de désirabilité de ces adjectifs lorsqu'associé respectivement à un homme dans la société américaine, à une femme dans la société américaine et à une personne lambda dans la société américaine. Les participants répondaient à tous les questionnaires, via une échelle allant de 1 (« Très indésirable/atypique ») à 9 (« Très désirable/typique »). Sur 100, 79 adjectifs furent évalués différemment selon la cible du questionnaire (femme, homme, personne lambda) et sur ces 79, 72 furent différemment évalués selon que la cible était un homme ou une femme. Seuls ces 72 adjectifs furent analysés par la suite. Sur ces 72 traits, 59 traits étaient différemment évalués selon que ceux-ci étaient associés à une femme ou à une personne et 56 traits étaient différemment évalués selon que ceux-ci étaient associés à un homme et à une personne. Les auteurs ont ensuite catégorisé les adjectifs en prescription exigées ou encouragées selon que l'évaluation de désirabilité pour une femme ou un homme était plus forte que l'évaluation de désirabilité pour une personne lambda (prescriptions exigées) ou plus faible (prescriptions encouragées). Elles ont utilisé la même procédure pour catégoriser les proscriptions exigées et encouragées. Ces traits sont répertoriés dans le tableau 8 et constituent à ce jour le plus gros travail destiné à mettre à jour la totalité des injonctions américaines relatives au sexe. En jaune sont soulignés les adjectifs communautaires, en bleu les adjectifs agentiques, en vert les adjectifs relatifs à la faiblesse et en gris les adjectifs relatifs à la dominance.

Tout comme les précédents résultats issus de la littérature américaine (Auster & Ohm, 2000; Bem, 1974, 1981; Holt & Ellis, 1998), l'agentivité est associée aux prescriptions masculines et la communautarité aux prescriptions féminines. En outre, leurs résultats reportent le contenu des proscriptions, à savoir la dominance pour les femmes et la faiblesse pour les hommes. Egalement, leurs résultats montrent qu'il est autorisé que les hommes soient communautaires et que les femmes soient agentiques, du moment que chaque sexe se montre plus extrême sur la dimension qui lui est prescrite en priorité. C'est également le cas des proscriptions. Notons que les proscriptions encouragées et exigées d'un sexe sont en miroir des prescriptions encouragées et exigées de l'autre sexe, puisque les hommes se doivent d'endosser des comportements agentiques seulement encouragés chez les femmes et les femmes d'endosser des comportements communautaires seulement encouragés chez les hommes. En outre, les hommes sont interdits de faiblesse, qui n'est que déconseillée pour les femmes, et les femmes sont interdites de dominance, qui n'est que déconseillée pour les hommes.

Tableau 8.

*Prescriptions et proscriptions des hommes et des femmes américains, selon les résultats de Prentice et Carranza (2002).*

		Prescriptions		Proscriptions		
		féminines	masculines	féminines	masculines	
Exigées		Warm & kind	Business sense	Rebellious	Emotional	
		Interest in children	Athletic	Stubborn	Approval seeking	
		*Loyal	Leadership ability	Controlling	Impressionable	
		Sensitive	Self-reliant	Cynical	Yielding	
		Friendly	*Dependable	Promiscuous	Superstitious	
		Clean	Ambitious	Arrogant	*Child-like	
		Attends to appearances	High self-esteem		Shy	
		Patient	Assertive		Moody	
		Polite	Decisive		Melodramatic	
		Cheerful	Strong personality		Naïve	
		Cooperative	*Disciplined		Gullible	
		Wholesome	Rational		Weak	
		Expresses emotion	Competitive			
		Spiritual	Willing to take risks			
		*Flirtatious	*Consistent			
		Excitable	Aggressive			
	Encouragées			Intense		
				Forceful		
		Intelligent	Happy	Yielding	Rebellious	
		Mature	Friendly	Emotional	Solemn	
		High self esteem	Helpful	Impressionable	Controlling	
		Common sense	Clean	*child-like	Stubborn	
		Sense of humor	Warm & Kind	shy	Promiscuous	
		Concern for future	Enthusiastic	naïve	Self-righteous	
		Principled	Optimistic	superstitious	Jealous	
		Efficient	Cheerful	weak	Arrogant	
		Rational	Cooperative	Melodramatic		
		Strong personality	Interest in children	Gullible		
		Athletic	Creative			
		Disciplined	Sensitive			
		Clever	Attends to appearances			
		Self-reliant	Wholesome			
		Defends own beliefs	Spiritual			
		Decisive	Devoted to religion			
		Ambitious	Expresses emotion			
		Business sense	Excitable			
		Leadership ability				
		Wordly				
	Willing to take risks					
	Persuasive					
	Assertive					
	Intense					
	Competitive					
	Aggressive					
	Forceful					

*Notes.* Les prescriptions exigées sont les traits dont la désirabilité pour une personne lambda a été évaluée comme étant inférieure à celle pour les femmes ou les hommes. Les prescriptions encouragées

sont les traits dont la désirabilité pour une personne lambda a été évaluée comme étant supérieure à celle pour les femmes ou les hommes. Les proscriptions exigées sont les traits dont la désirabilité pour une personne lambda a été évaluée comme étant inférieure à celles pour les femmes ou les hommes. Les proscriptions encouragées sont les traits dont la désirabilité pour une personne lambda a été évaluée comme étant supérieure à celle pour les femmes ou les hommes.

En France et jusqu'à aujourd'hui, aucun auteur ne s'est intéressé à la réplication de ces résultats. Certes, le B.S.R.I (Bem, 1974) a été validé en France de nombreuses fois mais dans l'optique de mesurer la vision que se faisaient d'eux-mêmes les hommes et les femmes (Alain, 1987; Clément-Guillot & Fontayne, 2011; Delignières & Matkowski, 1997; Fontayne, Sarrazin, & Famose, 2000; Hurtig & Pichevin, 1986; Marro, 2002; Testé & Simon, 2005). Bien que ces traductions aient été validées et soient parfaitement utilisables, il reste que les versions françaises du questionnaire n'ont pas été créées via l'évaluation directe de la désirabilité de plusieurs adjectifs lorsqu'associés à une femme française ou un homme français, comme l'avait réalisé Bem (1974), mais par la traduction d'adjectifs évalués comme plus associés à une femme ou à un homme américain. En conséquence, son apport en termes d'injonctions françaises nous semble limité. En outre, le B.S.R.I ne contient que 40 items, alors même que les recherches américains montrent que les injonctions peuvent être plus nombreuses ( $n = 55$ , Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012, étude 1;  $n = 52$  injonctions exigées, Prentice & Carranza, 2002). Enfin, le B.S.R.I ne contient aucune proscription, ce qui limite profondément son utilisation dans le cadre de ce travail de thèse. En effet, nous avons pour objectif de mesurer l'effet des comportements contre-stéréotypiques dans le recrutement, à savoir des comportements atypiques et proscrits.

### 2.7. FORCE DES STEREOTYPES

Enfin, nous nous intéresserons ici aux études qui ont permis de mettre à jour la force des stéréotypes, c'est-à-dire l'ampleur de l'association perçue entre un trait et un sexe. Prentice et Carranza (2002) avaient commencé à aborder cette notion avec le concept de traits encouragés ou exigés, mais les tailles d'effet des tests statistiques constituent une mesure bien plus précise. Nous verrons ci-dessous les quelques études ayant reporté les tailles d'effet de leurs études, que nous considérerons comme un indice de l'ampleur de la force des stéréotypes. Nous aborderons d'abord celle des stéréotypes descriptifs puis celle des stéréotypes injonctifs.

### 2.7.1. STEREOTYPES DESCRIPTIFS

A ce jour, très peu d'étude se sont intéressées à la force des stéréotypes descriptifs, à savoir à quel point les hommes et les femmes sont décrits comme étant différents. Aucune n'a été réalisée sur le sujet en France. A notre connaissance, seule l'étude américaine de Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012, étude 1) rapporte la taille d'effet des différences mesurées entre les adjectifs lorsqu'associés aux femmes et lorsqu'associés aux hommes du point de vue de la typicalité. Sont reportés dans le tableau 9 les stéréotypes descriptifs ainsi que leur taille d'effet ( $d$  de Cohen). Plus la taille d'effet est élevée, plus l'association entre un trait spécifique et un sexe est fort. En gras sont les adjectifs fortement typiques ( $d \geq 0.80$ ), en souligné les adjectifs moyennement typiques ( $d \approx .50$ ) et en italique sont les adjectifs faiblement typiques ( $d \approx 0.30$ ).

Le tableau 9 permet de souligner la force des stéréotypes descriptifs ; celle-ci va jusqu'à  $d = 1.49$  pour certains adjectifs, ce qui est un effet extrêmement fort (effet fort à partir de  $d = 0.80$ , Cohen, 1988). La typicalité communautaire et faible des femmes américaines semble légèrement plus assise (avec plus de 15 adjectifs fortement typiques ( $ds > 0.80$ ), dont 11 au-dessus de  $d = 1.00$ ) que la typicalité agentique et dominante des hommes américains (avec environ 7 adjectifs fortement typiques ( $ds > 0.80$ ), dont 3 au-dessus de  $d = 1.00$ ). En moyenne, Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012) reportaient que les stéréotypes descriptifs masculins avaient une force de  $d = 0.53$  et que les stéréotypes descriptifs féminins avaient une force de  $d = 0.82$ .

Tableau 9.

Taille d'effet des stéréotypes descriptifs de sexe reportée par Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012, étude 1).

Typicalité femme	Traduction	<i>d</i>	Typicalité homme	Traduction	<i>d</i>
<b>Emotional</b>	<b>Sensible</b>	<b>-1.49</b>	<b>Aggressive</b>	<b>Agressif</b>	<b>1.36</b>
<b>Interested in children</b>	<b>Intéressé par les enfants</b>	<b>-1.29</b>	<b>Arrogant</b>	<b>Arrogant</b>	<b>1.11</b>
<b>Uncertain</b>	<b>Hésitant</b>	<b>-1.22</b>	<b>Competitive</b>	<b>Compétitif</b>	<b>1.08</b>
<b>Warm</b>	<b>Chaleureux</b>	<b>-1.22</b>	<b>Dominating</b>	<b>Dominateur</b>	<b>0.97</b>
<b>Good listener</b>	<b>Sait écouter<sup>a</sup></b>	<b>-1.18</b>	<b>Business sense</b>	<b>Sens affaires<sup>c</sup></b>	<b>0.86</b>
<b>Insecure</b>	<b>Manquer de conf.<sup>b</sup></b>	<b>-1.18</b>	<b>Leadership ability</b>	<b>Cap. Diriger<sup>d</sup></b>	<b>0.79</b>
<b>Melodramatic</b>	<b>Mélodramatique</b>	<b>-1.11</b>	<u>Assertive</u>	<u>Affirmé</u>	<u>0.78</u>
<b>Gullible</b>	<b>Crédule</b>	<b>-1.06</b>	<u>High self-esteem</u>	<u>Forte estime<sup>e</sup></u>	<u>0.74</u>
<b>Sensitive to others</b>	<b>Se soucier des autres</b>	<b>-1.02</b>	<u>Angry</u>	<u>Coléreux</u>	<u>0.71</u>
<b>Weak</b>	<b>Faible</b>	<b>-1.02</b>	<u>Rebellious</u>	<u>Rebelle</u>	<u>0.66</u>
<b>Moody</b>	<b>Lunatique</b>	<b>-1.02</b>	<u>Independent</u>	<u>Indépendant</u>	<u>0.65</u>
<b>Excitable</b>	<b>Nerveux</b>	<b>-0.91</b>	<u>Works well under pressure</u>	<u>Travaille bien sous pression<sup>f</sup></u>	<u>0.65</u>
<b>Naïve</b>	<b>Naïf</b>	<b>-0.88</b>	<u>Ruthless</u>	<u>Impitoyable</u>	<u>0.64</u>
<b>Enthusiastic</b>	<b>Enthousiaste</b>	<b>-0.87</b>	<u>Self-starter</u>	<u>Débrouillard</u>	<u>0.53</u>
<b>Cheerful</b>	<b>Joyeux</b>	<b>-0.83</b>	<u>Career oriented</u>	<u>Carriériste</u>	<u>0.49</u>
<u>Superstitious</u>	<u>Superstitieux</u>	<u>-0.74</u>	<u>Controlling</u>	<u>Contrôlant</u>	<u>0.42</u>
<u>Supportive</u>	<u>D'un grand soutien</u>	<u>-0.73</u>	<u>Stubborn</u>	<u>Têtu</u>	<u>0.42</u>
<u>Indecisive</u>	<u>Indécis</u>	<u>-0.71</u>	<i>Cold toward others</i>	<i>Froid av autres<sup>g</sup></i>	<i>0.38</i>
<u>Friendly</u>	<u>Amical</u>	<u>-0.70</u>	<i>Ambitious</i>	<i>Ambitieux</i>	<i>0.35</i>
<u>Helpful</u>	<u>Serviable</u>	<u>-0.67</u>	<i>Cynical</i>	<i>Cynique</i>	<i>0.28</i>
<u>Polite</u>	<u>Poli</u>	<u>-0.62</u>			
<u>Likeable</u>	<u>Sympathique</u>	<u>-0.47</u>			
<i>Cooperative</i>	<i>Coopératif</i>	<i>-0.45</i>			
<i>Humble</i>	<i>Humble</i>	<i>-0.43</i>			
<i>Attends to appearances</i>	<i>Soigner les apparences</i>	<i>-0.34</i>			

Note. Les tailles d'effet *d* positives reflètent une plus grande typicalité féminine des traits tandis que les tailles d'effets *d* négatives reflètent une plus grande typicalité masculine des traits. Les tailles d'effet sont considérées comme petites à .20, moyennes à .50 et fortes à .80 (Cohen, 1988). En gras sont les adjectifs fortement typiques, en souligné les adjectifs moyennement typiques et en italique sont les adjectifs faiblement typiques.

N'ont été reportés que les traits dont la différence d'évaluation entre les hommes et les femmes est supérieure à  $d = .20$

La traduction est proposée et au masculin uniquement dans un but de gain de place. <sup>a</sup>Sait écouter les autres, <sup>b</sup>Manquer de confiance en soi, <sup>c</sup>Avoir le sens des affaires, <sup>d</sup>Posséder les capacités pour diriger, <sup>e</sup>Posséder une forte estime de soi, <sup>f</sup>Travaille bien sous la pression, <sup>g</sup>Se comporte froidement avec les autres.

### 2.7.2. STEREOTYPES PRESCRIPTIFS

Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012, étude 1) reportent également la taille d'effet des différences mesurées entre les adjectifs lorsqu'associés aux femmes et aux hommes du point de vue de la désirabilité. Ces tailles d'effet devaient être un peu inférieures à la moyenne ( $d \geq 0.40$ , Cohen, 1988) pour que les auteures les reportent dans leur article. Sont listés dans le tableau 10 les stéréotypes prescriptifs et proscriptifs reportés par les auteures, ainsi que leur taille d'effet ( $d$  de Cohen). Plus la taille d'effet est élevée, plus la différence perçue entre ce que doit être (ou ne doit pas être) une femme et ce que doit être (ou ne doit pas être) un homme est grande. En gras sont les adjectifs fortement prescrits ou proscrits, en souligné les adjectifs moyennement prescrits ou proscrits et en italique sont les adjectifs faiblement prescrits ou proscrits.

Les tailles d'effet reportées par Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012) montrent que les injonctions peuvent atteindre  $d = 1.12$ , ce qui est extrêmement fort (taille d'effet forte à partir de  $d = 0.80$ , Cohen, 1988). Si les prescriptions féminines ( $n = 16$ ) et masculines ( $n = 16$ ) sont aussi nombreuses et aussi fortes les unes que les autres, les proscriptions masculines sont moins nombreuses mais plus fortes (7 adjectifs fortement proscriptifs, 3 moyennes) que les proscriptions féminines (3 adjectifs fortement proscriptifs, 7 moyennes et 3 faibles).

Notons que d'un point de vue général, Stoppard et Kalin (1978) avaient reportés de plus fortes proscriptions comparées aux prescriptions, ce qui n'est pas le cas ici où les prescriptions sont plus nombreuses mais aussi fortes ( $N = 32$ ,  $Md = 0.75$ ) que les proscriptions ( $N = 23$ ,  $Md = 0.76$ , cf. tableau 10). Prentice et Carranza (2002) reportaient elles aussi plus de prescriptions ( $N = 35$ ) que de proscriptions ( $N = 18$ ). Ce retournement pourrait être dû au durcissement des normes sociales (notamment le rejet affiché des stéréotypes de sexe véhiculés par la société) et à la nécessité d'afficher des normes positives (prescriptions) plutôt que négatives (proscrits) pour continuer à être bien vu. Il convient cependant de noter que malgré ce changement, les prescriptions et les proscriptions restent similaires au fil du temps (Auster & Ohm, 2000; Bem, 1974; Prentice & Carranza, 2002; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012; Spence & Buckner, 2000), à savoir que les femmes se doivent d'être communautaires et les hommes agentiques, et que les femmes sont interdites de dominance et les hommes de faiblesse.

Tableau 10.

Taille d'effet des stéréotypes injonctifs de sexe reportée par Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012, étude 1).

Prescriptions féminines	Traduction	<i>d</i>	Prescriptions masculines	Traduction	<i>d</i>
<b>Emotional</b>	<b>Sensible</b>	<b>-1.12</b>	<b>Aggressive</b>	<b>Agressif</b>	<b>1.12</b>
<b>Warm</b>	<b>Chaleureux</b>	<b>-1.03</b>	<b>Career oriented</b>	<b>Carriériste</b>	<b>1.09</b>
<b>Interested in children</b>	<b>Intéressé par les enfants</b>	<b>-1</b>	<b>Leadership ability</b>	<b>Cap. pour diriger<sup>a</sup></b>	<b>1.03</b>
<b>Sensitive to others</b>	<b>Se soucier des autres</b>	<b>-1</b>	<b>Assertive</b>	<b>Affirmé</b>	<b>1.01</b>
<b>Good listener</b>	<b>Sait écouter les autres</b>	<b>-0.89</b>	<b>Independent</b>	<b>Indépendant</b>	<b>0.98</b>
<b>Cheerful</b>	<b>Joyeux</b>	<b>-0.87</b>	<b>Business sense</b>	<b>Sens affaires</b>	<b>0.97</b>
<b>Enthusiastic</b>	<b>Joyeux</b>	<b>-0.87</b>	<b>Ambitious</b>	<b>Sens affaires</b>	<b>0.97</b>
<b>Excitable</b>	<b>Enthousiaste</b>	<b>-0.83</b>	<b>Hard working</b>	<b>Ambitieux</b>	<b>0.95</b>
<b>Cooperative</b>	<b>Nerveux</b>	<b>-0.76</b>	<b>Works well under pressure</b>	<b>Travailleur</b>	<b>0.80</b>
<b>Friendly</b>	<b>Coopératif</b>	<b>-0.75</b>	<b>Self-starter</b>	<b>Trav. bien ss. pression<sup>b</sup></b>	<b>0.74</b>
<b>Supportive</b>	<b>Amical</b>	<b>-0.71</b>	<b>Intelligent</b>	<b>Débrouillard</b>	<b>0.58</b>
<b>Polite</b>	<b>D'un grand soutien</b>	<b>-0.69</b>	<b>Analytical</b>	<b>Intelligent</b>	<b>0.55</b>
<b>Humble</b>	<b>Poli</b>	<b>-0.57</b>	<b>High self-esteem</b>	<b>Analytique</b>	<b>0.48</b>
<b>Attends to appearance</b>	<b>Humble</b>	<b>-0.56</b>	<b>Persuasive</b>	<b>Forte estime<sup>c</sup></b>	<b>0.48</b>
<b>Helpful</b>	<b>Soigner les apparences</b>	<b>-0.46</b>	<b>Competitive</b>	<b>Persuasif</b>	<b>0.41</b>
<b>Likeable</b>	<b>Serviable</b>	<b>-0.45</b>	<b>Competent</b>	<b>Compétitif</b>	<b>0.40</b>
	<b>Sympathique</b>	<b>-0.42</b>			

Proscriptions féminines	Traduction	<i>d</i>	Proscriptions masculines	Traduction	<i>d</i>
<b>Aggressive</b>	<b>Agressif</b>	<b>-1.03</b>	<b>Emotional</b>	<b>Sensible</b>	<b>1.12</b>
<b>Intimidating</b>	<b>Intimidant</b>	<b>-0.98</b>	<b>Naïve</b>	<b>Naïf</b>	<b>1.03</b>
<b>Dominating</b>	<b>Dominateur</b>	<b>-0.94</b>	<b>Weak</b>	<b>Faible</b>	<b>0.97</b>
<b>Arrogant</b>	<b>Arrogant</b>	<b>-0.76</b>	<b>Insecure</b>	<b>Mq de conf.<sup>d</sup></b>	<b>0.91</b>
<b>Rebellious</b>	<b>Rebelle</b>	<b>-0.69</b>	<b>Gullible</b>	<b>Crédule</b>	<b>0.89</b>
<b>Demanding</b>	<b>Exigeant</b>	<b>-0.65</b>	<b>Melodramatic</b>	<b>Mélo<sup>e</sup></b>	<b>0.88</b>
<b>Ruthless</b>	<b>Impitoyable</b>	<b>-0.65</b>	<b>Uncertain</b>	<b>Hésitant</b>	<b>0.80</b>
<b>Angry</b>	<b>Coléreux</b>	<b>-0.65</b>	<b>Moody</b>	<b>Lunatique</b>	<b>0.78</b>
<b>Controlling</b>	<b>Contrôlant</b>	<b>-0.61</b>	<b>Indecisive</b>	<b>Indécis</b>	<b>0.74</b>
<b>Stubborn</b>	<b>Têtu</b>	<b>-0.55</b>	<b>Superstitious</b>	<b>Superstitieux</b>	<b>0.56</b>
<b>Cold toward others</b>	<b>Froid avec les autres</b>	<b>-0.51</b>			
<b>Self-centered</b>	<b>Egocentrique</b>	<b>-0.41</b>			
<b>Cynical</b>	<b>Cynique</b>	<b>-0.41</b>			

Note. Les tailles d'effet *d* positives reflètent de plus fortes prescriptions pour les hommes. Les tailles d'effets *d* négatives reflètent de plus forte prescriptions pour les femmes. Les tailles d'effet sont considérées comme petites à  $d = .20$ , moyennes à  $d = .50$  et fortes à  $d = .80$  (Cohen, 1988).

La traduction est proposée et au masculin uniquement dans un but de gain de place. <sup>a</sup>Posséder les capacités pour diriger, <sup>b</sup>Bien travailler sous la pression, <sup>c</sup>Posséder une forte estime de soi, <sup>d</sup>Manque de confiance en soi, <sup>e</sup>Mélodramatique.

En ce qui concerne les travaux français, aucun n'a, à ce jour, été réalisé sur le sujet. A noter que Fioravanti, Gough, et Frere (1981) avaient donné 300 items à 18 français, 51 italiens et 28 américains, qu'ils devaient évaluer selon leur désirabilité lorsqu'associés à un homme ou une femme. Des différences culturelles apparaissent sur 3 adjectifs seulement<sup>10</sup>, signe que malgré nos différences en termes de Masculinité (Hofstede, 2001), la France et les Etats-Unis pourraient partager les mêmes stéréotypes injonctifs et que ceux-ci pourraient avoir la même force. Pour autant, notons que l'échantillon français était très petit ( $N = 18$ ), peut-être trop pour mettre en lumière plus de différences.

### 2.8. CONCLUSION SUR LES STEREOTYPES DE SEXE

Au bilan, les stéréotypes de sexe retranscriraient la disposition des femmes à être axées sur la relation à l'autre et celle de l'homme à privilégier l'atteinte des objectifs. Pour autant, cette disposition est soumise à l'influence de l'environnement et de la culture (Case & Oetama-Paul, 2015; Hofstede, 2001; Kenrick et al., 2004) et c'est pour cette raison que les stéréotypes descriptifs ne seraient qu'une généralisation approximative des différences entre les hommes et les femmes. Cependant, ces stéréotypes descriptifs permettent de décrire puis de prédire des probabilités de comportements, ce qui reste utile aux individus. Ce n'est pas le cas des stéréotypes injonctifs, cependant, puisque ceux-ci relèvent de la volonté à maintenir en place la hiérarchie des sexes (Ridgeway, 2001). Les hommes et les femmes verraient ainsi leur comportement soumis à prescriptions et à proscriptions afin que la hiérarchie entre les sexes soit respectée et légitimée par l'endossement de ces traits, maintenant ainsi la société en statu quo. La femme se doit ainsi de respecter des prescriptions de communautarité et des proscriptions de dominance qui la cantonnent à des activités et des comportements non menaçants pour l'homme, ce dernier se devant de respecter des prescriptions d'agentivité et des proscriptions de faiblesse légitimant l'occupation d'activités de prestige fortement rémunératrices.

La culture jouant un grand rôle dans le contenu et la force des stéréotypes (Cuddy et al., 2015; Halpern, 2012; Hofstede, 2001), il est possible que ces stéréotypes en majorité reportés par des études américaines ne soient pas les mêmes (ou qu'ils n'aient pas la même force) que ceux véhiculés en France, ce pourquoi nous nous proposons de les valider dans

---

<sup>10</sup> En France, « féminin » et « faible » étaient jugés plus indésirables et « gentil » plus désirable pour un homme que dans les trois autres pays.

cette thèse. En effet, cette validation apparaît primordiale puisque ce sont justement ces stéréotypes-ci qui seraient responsables des discriminations à l'encontre des individus (Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012). Pour ce faire, nous utiliserons la méthode américaine consistant à faire évaluer des adjectifs selon qu'ils sont perçus comme étant plus ou moins typiques et désirables des hommes et des femmes, et nous utiliserons les dimensions d'agentivité, de communautarité, de dominance et de faiblesse (cf. chapitre 2).

### 3. STEREOTYPES DU POSTE

Nous allons maintenant voir dans la partie ci-dessous les stéréotypes liés au poste. En effet, d'après les théories portant sur l'impact des stéréotypes de sexe dans le milieu professionnel, ceux-ci ne pourraient opérer que parce que les professions sont elles-mêmes également stéréotypées (Rudman et al., 2012 ; Kalin et Hodgins, Glick, 1991 ; Heilman, 1983). Non seulement les professions et les domaines d'activités sont stéréotypés, mais le niveau hiérarchique des emplois (c.à.d. leur statut) est également soumis à stéréotypes (Ndobo, 2010; Rudman, Moss-Racusin, Glick, et al., 2012). Nous aborderons en premier les stéréotypes liés aux professions, puis en second, les stéréotypes liés au niveau hiérarchique.

#### 3.1. STEREOTYPES DES PROFESSIONS

Nous ferons la différence entre la stéréotypie dite « sexuée » et la stéréotypie dite « genrée » des professions. En effet, certaines professions seraient sexuées, c'est-à-dire qu'elles seraient vues comme plus adaptées pour un sexe que pour l'autre, tandis que d'autres seraient genrées, c'est-à-dire qu'elles exigeraient de posséder des traits de personnalité plus ou moins féminins ou masculins pour les occuper.

Pour commencer, il est attesté que certains domaines d'activité seraient « sexuellement » stéréotypés (Aubert, 1986; Cambon, 2004; Krefting & Berger, 1979). En effet, les hommes occupent majoritairement des emplois dans les domaines de l'industrie, de la construction et de l'agriculture<sup>11</sup>, tandis les femmes se concentrent dans le tertiaire<sup>12</sup> (INSEE, 2014d). Peu

---

<sup>11</sup> Industrie : 19,1% des hommes travaillaient dans l'industrie contre 8,3% des femmes en 2014 ; Construction : 11,4% des hommes travaillaient dans le domaine de la construction contre 1,5% des femmes en 2014 ; Agriculture : 3,8% des hommes travaillaient dans l'Agriculture contre 1,6% des femmes en 2014.

<sup>12</sup> Tertiaire : 87,7% des femmes travaillaient dans le tertiaire contre 64,5% des hommes en 2014. Elles occupent une large majorité des emplois dans les activités de service (67,4% de femmes en 2012) et d'administration publique, d'enseignement, de santé, d'action sociale (70,5% de femmes en 2012, Observatoire des inégalités, 2014).

d'hommes s'orientent vers des métiers féminins (c.à.d. santé, service à la personne, éducation des jeunes enfants) et peu de femmes se dirigent vers les métiers masculins (c.à.d. ouvriers du bâtiment, techniciens de maintenance, militaires, policiers, pompiers, ingénieurs en informatique, conducteurs de véhicules, agriculteurs, éleveurs, Observatoire des inégalités, 2014, basé sur les données 2011 de la DARES<sup>13</sup>). La polarisation professionnelle entre hommes et femmes est donc forte (Meron, Okba, & Viney, 2006), notamment parmi les métiers peu qualifiés, et les métiers totalement mixtes sont rares (Meron et al., 2006). Pour autant, certains domaines deviennent de moins en moins associés à un seul sexe, et certaines activités anciennement masculines, notamment celles du journalisme, du juridique ou du médical, se féminisent de plus en plus (Aubert, 1986). Ce changement tient à l'augmentation des femmes dans ces sphères professionnelles et à la meilleure acceptation de leur présence. En outre, les nouveaux domaines d'activité tels que la publicité ou le service ont été créés d'office comme très favorables aux femmes (Aubert, 1986) et n'auraient ainsi connu aucune sexualisation particulière.

Malgré cette déssexualisation progressive, les parents et l'ensemble de la société continueraient d'encourager les enfants à aller vers des professions considérées comme caractéristiques de leur sexe (Fontayne et al., 2000). Les orientations vers des métiers atypiques (non traditionnels) sont ainsi très peu fréquentes (cf. Cameron, 2001; Charrier, 2004; Guichard-Claudic, Kergoat, & Vilbrod, 2008; Heilman, Wallen, Fuchs, & Tamkins, 2004; Ott, 1989; Williams, 1995), ce qui permettrait aux professions d'être vues comme étant toujours sexuées. Dans une étude où il était demandé à 100 lycéens d'estimer à quel point 129 occupations étaient plutôt masculines, féminines ou neutres, Shinar (1975) avait montré que les professions étaient clairement estimées comme sexuées et ce, à la fois par les garçons et les filles. Il a été montré que les individus étaient de bons évaluateurs des ratios existants (Garnham, Doehren, & Gygax, 2015) et qu'une fois une profession dominée par un sexe, il est attendu que les professionnels soient uniquement de ce sexe dans le futur.

Si le ratio d'hommes et de femmes à l'intérieur d'un métier permet de stéréotyper « sexuellement » les métiers, les traits de personnalité exigés pour occuper le poste (féminins ou masculins) peuvent de leur côté occasionner la stéréotypie « genrée » des professions (Glick, 1991). Comme soulignés par Mazilescu et Gangloff (2013), une liaison est établie

---

<sup>13</sup> Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques, est un service ministériel chargé de s'assurer de la production régulière et fiables de statistiques et d'analyses de données mises à disposition du public et utile au ministère en charge du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

entre les métiers et les qualités nécessaires pour y réussir : « réussir dans un métier dit masculin nécessiterait des qualités masculines, et réussir dans un métier dit féminin nécessiterait des qualités féminines » (p. 84). Après avoir demandé à des étudiants d'une université technique d'associer des caractéristiques féminines et masculines à 3-5 métiers, les auteurs montrent effectivement que les caractéristiques de la féminité (p.ex. fragile, faible, sensible, belle, affectueuse, aimante, tendre) sont associées à des métiers féminins, tandis que les caractéristiques de la masculinité (p.ex. athlétique, féroce, insensible, froid, autoritaire, courageux) sont associées aux métiers masculins. Notons cependant que si les auteurs ont utilisé le prisme de la féminité et de la masculinité, ils auraient également pu utiliser le prisme du statut, car tous les métiers féminins cités sont de bas-statut (p.ex. employée de maison, serveuse, coiffeuse), tandis que tous les métiers masculins cités sont de haut-statut (p.ex. chirurgien, juge, directeur d'entreprise).

Glick (1991), quant à lui, demanda à 159 professionnels de gestion de carrière ou de placement d'évaluer l'adéquation d'un candidat à 35 postes. Le candidat avait une personnalité soit féminine, soit masculine et était soit un homme, soit une femme. Les postes choisis variaient à la fois par leur niveau de stéréotypie sexuée (c.à.d. comprenaient soit plus de femmes que d'hommes, ou plus d'hommes que de femmes, soit étaient équivalents en termes de ratio) et à la fois par leur niveau de stéréotypie genrée (c.à.d. requéraient en priorité des traits féminins, masculins ou les deux). Ses résultats montrèrent que lorsque le ratio était équivalent, c'est-à-dire lorsque le métier comportait autant d'hommes que de femmes, les postes requérant des traits féminins étaient jugés plus adéquats pour des individus à la personnalité féminine (hommes et femmes) tandis que les postes requérant des traits masculins étaient jugés plus adéquats pour des individus à la personnalité masculine (hommes et femmes). Un effet du sexe des participants montre même que les femmes jugent l'adéquation entre la personnalité féminine et les postes féminins encore meilleure que les hommes. En outre, plus le ratio est féminin, plus les participants préfèrent les personnalités féminines et plus le ratio est masculin, plus les participants préfèrent les personnalités masculines. Glick (1991) montre ainsi que les traits exigés pour un poste donné stéréotypent les professions en termes de genre. Lorsque le ratio n'est plus équivalent, cependant, le sexe des candidats commence à entrer en ligne de compte : lorsque le ratio est à son maximum féminin (entre 80 et 100% de femmes), les femmes sont préférées aux hommes, et lorsque le ratio est à son maximum masculin (entre 0 et 20% de femmes), les hommes sont préférés aux femmes. Cette préférence n'existe pas lorsque les ratios sont plus équivalents. La stéréotypie féminine

ou masculine des métiers est donc associée en premier avec les traits de personnalité exigés, et en second avec le ratio d'hommes et de femmes les occupant.

La stéréotypie des professions serait, en outre, impactée par l'âge des évaluateurs puisque Shepard et Hess (1975) avaient montré grâce à des enfants de maternelle, des adolescents du secondaire, des jeunes adultes de l'université et des adultes, que la stéréotypie des professions augmentait avec l'âge, de la maternelle à l'université, pour se réduire chez les adultes. Cependant, d'une façon générale, Evelo, Jessell, et Beymer (1991) montrent qu'elle a tendance à diminuer. Les auteurs avaient interrogés des lycéens et seule une minorité faisait encore l'association entre le genre d'un métier et un sexe : les garçons faisaient cette association dans moins de la moitié des cas tandis que les filles le faisaient dans un tiers des cas seulement. En outre, l'association entre le genre des métiers et certains traits de personnalité différerait selon le niveau social de l'évaluateur. En effet, selon Lorenzi-Cioldi et Joyce (1988), les individus issus de milieux modestes séparaient nettement les professions masculines et supérieures d'un côté et les professions féminines et inférieures de l'autre. En revanche, les individus de milieux plus favorisés observent une graduation en fonction de l'autonomie et de l'indépendance autorisée par les professions, qu'elles soient masculines ou féminines.

En résumé, les professions auraient un sexe (relatif au ratio d'hommes et de femmes exerçant une profession) et/ou un genre (relatif aux traits exigés pour exercer une profession). Ces stéréotypies pourraient diminuer, notamment via l'entrée de professions au ratio « neutre » (c.à.d. composées d'autant de femmes que d'hommes, p.ex. journalisme), mais l'orientation préférentielle des enfants vers des métiers traditionnellement en accord avec leur sexe (Fontayne et al., 2000) et l'exigence de certains traits de personnalité pour certains postes contribueraient à leur perpétuation.

### 3.2. STEREOTYPES HIERARCHIQUES

Contrairement aux stéréotypes des professions, les stéréotypes de statut ont fait l'objet de mesures en 2012 par les chercheuses américaines Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (étude 1). Les auteures ont mesuré les stéréotypes descriptifs américains de statut (reportés dans le tableau 11).

Tableau 11.

*Traits typiques des haut-statuts et des bas-statuts, traduction de ces traits et taille d'effet.*

Typicalité haut-statut	Traduction	<i>d</i>	Typicalité bas-statut	Traduction	<i>d</i>
<b>Business sense</b>	Sens affaire <sup>a</sup>	1.60	<b>Weak</b>	Faible	-1.32
<b>High self-esteem</b>	Forte estime <sup>b</sup>	1.59	<b>Uncertain</b>	Hésitant	-1.22
<b>Career oriented</b>	Carriériste	1.57	<b>Gullible</b>	Crédule	-1.07
<b>Leadership ability</b>	Cap. diriger <sup>c</sup>	1.45	<b>Indecisive</b>	Indécis	-1.06
<b>Competitive</b>	Compétitif	1.43	<b>Insecure</b>	Mq conf <sup>f</sup>	-.96
<b>Dominating</b>	Dominateur	1.42	<b>Humble</b>	Humble	-.80
<b>Assertive</b>	Affirmé	1.39	<b>Naive</b>	Naïf	-.78
<b>Ambitious</b>	Ambitieux	1.37	<b>Superstitious</b>	Superstitieux	-.64
<b>Controlling</b>	Contrôlant	1.33	<b>Emotional</b>	Sensible	-.63
<b>Persuasive</b>	Persuasif	1.30	<b>Warm</b>	Chaleureux	-.47
<b>Analytical</b>	Analytique	1.29	<b>Angry</b>	Colérique	-.47
<b>Works well under pressure</b>	Travaille ss pression <sup>d</sup>	1.26	<b>Interested in children</b>	Intéressé par les enfants	-.46
<b>Demanding</b>	Exigeant	1.24	<b>Rebellious</b>	Rebelle	-.40
<b>Independent</b>	Indépendant	1.23	<b>Sensitive to others</b>	Se soucie <sup>g</sup>	-.23
<b>Intimidating</b>	Intimidant	1.21			
<b>Attends to appearance</b>	Soigne les apparences	1.20			
<b>Self-starter</b>	Débrouillard	1.18			
<b>Competent</b>	Compétent	1.12			
<b>Intelligent</b>	Intelligent	1.08			
<b>Arrogant</b>	Arrogant	1.08			
<b>Self-centered</b>	Egocentrique	1.05			
<b>Hard-working</b>	Travailleur	.91			
<b>Enthusiastic</b>	Enthousiaste	.91			
<b>Stubborn</b>	Têtu	.65			
<b>Cheerful</b>	Joyeux	.57			
<b>Ruthless</b>	Impitoyable	.51			
<b>Excitable</b>	Nerveux	.42			
<b>Cold toward others</b>	Froid av autre	.35			
<b>Helpful</b>	Serviable	.25			

*Note.* Les tailles d'effet proviennent de la différence entre les évaluations pour les haut-statuts et celles pour les bas-statuts. Une taille d'effet positive signifie que le trait est davantage associé au haut-statut, tandis qu'une taille d'effet négative signifie que le trait est davantage associé au bas-statut.

Sont rapportés uniquement les adjectifs dont la différence entre les hauts et les bas-statuts a une taille d'effet supérieur à  $d = .20$ .

En gras sont les adjectifs fortement typiques ( $d \geq 0.80$ ), en souligné les adjectifs moyennement typiques ( $d \approx .50$ ) et en italique sont les adjectifs faiblement typiques ( $d \approx 0.30$ ).

En bleu sont les traits relatifs à l'agentivité, en jaune à la communautarité, en gris à la dominance et en vert à la faiblesse.

« Aggressive » a été retiré de la liste de par la double taille d'effet qui lui est associé dans les résultats de Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012). Nous pensons que cela peut être dû à une erreur, car chaque adjectif doit sa taille d'effet à une seule mesure.

La traduction est proposée et au masculin uniquement dans un but de gain de place. <sup>a</sup>Posséder le sens des affaires, <sup>b</sup>Posséder une forte estime de soi, <sup>c</sup>Posséder les capacités pour diriger, <sup>d</sup>Travaille bien sous la pression, <sup>e</sup>D'un grand soutien, <sup>f</sup>Manque de confiance en soi, <sup>g</sup>Se soucier des autres.

Comme nous pouvons le voir, les stéréotypes associés aux bas-statut sont essentiellement relié à la faiblesse tandis que les stéréotypes associés aux haut-statut sont associés à l'agentivité et à la dominance. De leur côté, les stéréotypes de communautarité seraient aussi bien associés aux travailleurs de haut-statut que de bas-statut.

Nous voyons également que les stéréotypes descriptifs des haut-statuts sont plus nombreux et plus forts ( $n = 27$ ,  $Md = 1.18$ ) que les stéréotypes descriptifs des bas-statuts ( $n = 14$ ,  $Md = 0.75$ ). Etant donné que l'importance accordée à la personnalité augmente avec le niveau de responsabilité du poste (Laberon, 2003), cette asymétrie n'est pas étonnante.

D'après Fiske et Cuddy (2006), les catégories dominantes (de haut-statut) seraient vues comme agentiques, mais peu communautaires, et les personnes subordonnées (de bas-statut) comme communautaires, mais peu agentiques. Nous retrouvons une partie de ces résultats ici, étant donné que les haut-statuts sont associés principalement aux traits agentiques (cf. traits en bleu dans le tableau 11), puis à certains traits dominants (cf. traits en gris dans le tableau 11). Les bas-statuts, au contraire, sont principalement associés à la faiblesse (cf. traits en vert dans le tableau 11). Ces résultats rejoignent les travaux montrant que les postes à hautes responsabilités nécessiterait en majorité des traits instrumentaux ou agentiques (Schein, 1973; Schein, Mueller, & Jacobson, 1989). Contrairement aux travaux de Fiske et Cuddy (2006) cependant, les traits communautaires ne sont pas davantage associés aux bas-statut qu'aux haut-statut.

Certains travaux montrent également que les postes de haut-statut seraient, d'une façon générale, davantage associés aux hommes (Casini & Sanchez-Mazas, 2005; Gadrey, 1992; Morrison, White, & Van Velsor, 1987), même si les femmes y ont de plus en plus accès, notamment à des niveaux bas et moyens (Dalton & Kesner, 1993). Pour autant, ces femmes cadres seraient choisies en fonction de leur capacité à s'identifier au modèle masculin dans leurs comportements de gestion, de façon à ce que la place des valeurs masculines dans la vie organisationnelle ne soit pas menacée (Germain, 1996). En effet, les postes à responsabilité sont associés à l'agentivité et au comportement masculin (Conway et al., 1996; Eagly et al., 1992; Eagly & Steffen, 1984), préférentiellement produit par les hommes, mais possiblement produit par des femmes aux valeurs masculines. Au Québec, Germain (1996)

mettait en avant que les femmes qui aspiraient à occuper un poste de cadre supérieur dans la fonction publique avaient été socialisées indépendamment des normes traditionnelles féminines. Hennig et Jardim (1976) notent également que les femmes occupant un poste de direction avaient eu un père qui les avait éduquées indépendamment des normes traditionnelles associées à la féminité. Être l'aînée de la famille reviendrait à devenir le « garçon de substitution » et constituerait un atout pour accéder à un poste de direction (Baudoux, 1994). En conséquence, plus les femmes ont un emploi de haut-statut, plus elles sont masculines (Hofstede, 2001, p. 287). Finalement, elles n'auraient pas le choix : soit elles s'identifient au modèle managérial masculin, soit elles renoncent à une carrière de direction (Germain, 1996). Il est d'ailleurs à noter que le meilleur prédicteur du prestige d'un poste serait le degré d'association de traits masculins à ce poste (Glick, 1991). Pour Glick (1991), les traits féminins ont une certaine valeur dans le milieu professionnel, mais pas autant que les traits masculins. Les postes hautement féminins seraient bas en statut, non pas parce qu'ils sont associés à des traits féminins, mais parce qu'ils ne sont pas associés à des traits masculins. Shaffer, Gresham, Clary, et Thielman (1986) avaient montré que l'entrée des femmes dans les métiers prestigieux réduisait justement leur prestige, mais Glick (1991) reporte que cet effet n'opère que si l'entrée est massive, car ce n'est qu'à cette condition que les individus infèrent une réduction dans l'exigence de traits masculins pour le poste.

Il est cependant à noter qu'on assiste dernièrement à une montée en désirabilité des qualités communautaires, devenues plus reconnues et valorisées, au détriment des qualités masculines (Eagly & Mladinic, 1994; Tostain, 1993). Comme exprimé par Lorenzi-Cioldi (2011) à partir des travaux de Páez, Vergara, et Achúcarro (1995), la féminité serait associée au succès social. Plus précisément, « c'est la double composante instrumentalité/expressivité qui serait porteuse de valeur sociale » (Lorenzi-Cioldi, 2011, p. 113). L'androgynie, c'est-à-dire le fait d'être à la fois agentique et communautaire est d'ailleurs plus souvent affichée et valorisée par les membres de groupes de haut-statut social et professionnel (Lorenzi-Cioldi, 1994). Ainsi, les offres d'emploi se voient différer en termes de qualités exigées en fonction de la hiérarchie du poste : le prestige du poste fait apparaître des exigences en termes de traits de personnalité à la fois agentique (p.ex. sachant prendre des décisions rapidement) et communautaires (p.ex. esprit de collaboration), alors que les postes de bas-statuts font apparaître des traits plus spécifiques à un seul sexe, soit féminins, soit masculins (Lorenzi-Cioldi, 2011). La différenciation des métiers féminins et masculins serait donc fortement liée à la hiérarchie des professions ; les hauts statuts seraient vus comme nécessitant des qualités à

la fois masculines et féminines, tandis que les bas-statuts feraient un clivage entre les métiers féminins d'un côté et les métiers masculins de l'autre (Lorenzi-Cioldi, 2011).

En France, Laberon et Vonthron (2008) se sont intéressés aux attentes des recruteurs en termes de personnalité pour des postes de haut-statut et de bas-statut, et montrent que les personnalités « idéale » et « rédhibitoire » divergeraient effectivement en fonction de la hiérarchie du poste. Trois cent quatre-vingt-quatre recruteurs professionnels exerçant sur le territoire français ont participé à leur étude. Ils disposaient d'un profil de poste soit de cadre soit de subalterne, soit masculin (industrie automobile) soit féminin (industrie textile), et devaient reporter 5 caractéristiques rédhibitoires et 5 caractéristiques indispensables pour le poste dont ils avaient pris connaissance. Comme indiqué dans le tableau 12, les postes de haut-statut et de bas-statuts diffèrent sur 9 traits (capacité à communiquer, ascendance, rigueur, fiabilité, autonomie, assurance, instabilité émotionnelle, imagination, persuasion) et sont similaires sur 5 (capacité à travailler en équipe, adaptabilité, sens de l'organisation, manque de rigueur, non conformisme). En jaune sont surlignés les qualités communautaires, en bleu les qualités agentiques, en gris le manque de qualités communautaires et en vert le manque de qualités agentiques.

Nous voyons que le profil idéal de haut-statut comporte des traits communautaires indispensables (cf. capacité à communiquer, à avoir le sens du contact et de la diplomatie) et des traits agentiques indispensables (cf. ascendance, assurance). En outre, l'absence de certains traits agentiques (cf. manque d'assurance) ainsi que celle de certains traits communautaires (cf. incapacité à travailler en équipe, manque d'ouverture aux autres, faible sociabilité, difficulté à communiquer, manque d'aisance des relations, faible sens du contact, manque de diplomatie) est jugée rédhibitoire. Ce résultat rejoint les travaux de Cioldi-Lorenzi-Cioldi (1994) sur la meilleure valorisation du profil à la fois féminin et masculin chez les travailleurs occupant un emploi de haut-statut.

Pour ce qui est du profil idéal de bas-statut, celui-ci comporte des traits neutres et agentiques (cf. autonomie, rigueur), mais les traits rédhibitoires sont également de l'ordre de la présence de traits agentiques (cf. ascendance, autorité, ambition, persuasion, capacité à convaincre).

Tableau 12.

*Traits jugés indispensables et rédhitoires par des recruteurs français pour des travailleurs occupant un emploi de haut-statut, de bas-statut et pour des travailleurs des deux statuts indifférenciés.*

	Haut-statut	Bas-statut	Haut et Bas-statut
Traits jugés indispensables	Capacité à communiquer, aisance des relations, sens du contact, diplomatie	Rigueur Fiabilité, sérieux Autonomie	Capacité à travailler en équipe, ouverture aux autres, sociabilité Adaptabilité aux situations nouvelles, ouverture aux changements Sens de l'organisation, méthodique.
	Ascendance, autorité naturelle Assurance, charisme		
Traits jugés rédhitoires	Manque d'assurance, de charisme	Ascendance, autorité naturelle, ambition	Peu organisé, peu méthodique
	Incapacité à travailler en équipe, manque d'ouverture aux autres, faible sociabilité	Imagination, créativité Persuasion, capacité à convaincre	Manque de rigueur Non conformisme, originalité
	Difficulté à communiquer, manque d'aisance des relations, faible sens du contact, manque de diplomatie Instabilité émotionnelle, incapacité à encaisser les coups, résister au stress et aux frustrations		

*Note.* En jaune sont surlignés les qualités communautaires, en bleu les qualités agentiques, en gris le manque de qualités communautaires, et en vert le manque de qualités agentiques.

En nous concentrant sur les traits rédhitoires des haut-statuts, nous voyons que ceux-ci comprennent des traits relatifs à la faiblesse (cf. instabilité émotionnelle). Or, la faiblesse serait davantage proscrite pour les hommes (Prentice & Carranza, 2002 ; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012), ce qui pourrait amener à juger les hommes comme naturellement plus aptes aux métiers de haut-statut puisque n'ayant « naturellement » pas ce

type de traits. En outre, les traits rédhibitoires des bas-statuts sont de l'ordre de l'agentivité, qui est davantage prescrite chez les hommes, ce qui pourrait amener à dissocier les hommes des métiers de bas-statut. Dès lors, il semblerait que, de par les caractéristiques exigées et rédhibitoires des postes, les bas-statuts seraient davantage associés aux femmes tandis que les hauts-statuts seraient davantage associés aux hommes.

### 3.3. BILAN DES STEREOTYPES DE PROFESSIONS ET DE STATUT

Au final, nous avons d'abord montré que les professions étaient associées à un sexe (homme, femme) et à un genre (féminin, masculin). L'étude de Glick (1991) nous permet de dire qu'un poste est cependant plus largement associé à un genre qu'à un sexe. Egalement, nous avons montré que le statut d'un emploi est associé à un genre (féminin, masculin), à savoir qu'aux Etats-Unis, les haut-statuts sont davantage associés à l'agentivité et à la dominance. En France, les hauts-statuts sont associés à l'agentivité, à la communautarité et à l'absence de faiblesse, tandis que les bas-statuts sont associés d'un certain côté à quelques traits agentiques dont certains sont partagés avec les haut statuts (p.ex. adaptabilité) ainsi qu'à quelques traits communautaires (p.ex. capacité à travailler en équipe) mais de l'autre côté à une absence d'agentivité (p.ex. éviter l'ambition, la capacité à convaincre). Nous avons en outre montré que le statut pouvait être associé à un sexe en particulier ; les haut-statuts seraient associés à l'homme, tandis que les bas-statuts seraient associés à la femme. Ces résultats n'ayant pas été obtenus avec l'objectif de tester l'association de traits typiquement agentiques, communautaires, dominants et faibles, nous nous attacherons dans le chapitre 2 de cette thèse à préciser le contenu des stéréotypes de statut en lien avec ces 4 registres. En effet, ces stéréotypes hiérarchiques ont été montrés comme pouvant impacter l'évaluation des hommes et des femmes (Ridgeway & Bourg, 2004).

## 4. PROBLEMATIQUE

Comme montré dans les parties précédentes, très peu de recherches françaises (relativement à celles américaines) se sont intéressées au contenu même des stéréotypes de sexe, et même le Rapport relatif à la Lutte contre les Stéréotypes destiné au HCEfh s'appuie sur des données psychologiques essentiellement américaines pour en parler (Bousquet & Germain, 2014). Même si quelques études françaises se sont penchés récemment sur la mesure du contenu des stéréotypes (cf. Magne, 2016 ; Mazilescu & Gangloff, 2013), ces

recherches ne se sont pas axées sur le milieu professionnel, ce qui constitue une limite à leur utilisation pour tester l'impact des stéréotypes dans le recrutement. En outre, elles se sont concentrées uniquement sur les stéréotypes descriptifs et à l'heure actuelle, aucune recherche n'a encore été menée en France sur les stéréotypes injonctifs. Les quelques recherches effectuées sur le sol français utilisent des données américaines traduites (mais validées) et ne comprennent pas de proscriptions (Alain, 1987; Delignières & Matkowski, 1997; Clément-Guillotin & Fontayne, 2011; Fontayne, et al., 2000; Hurtig & Pichevin, 1986; Marro, 2002 ; Testé & Simon, 2005). Or, comme démontré par Cuddy et al. (2015), la culture influence le contenu des stéréotypes de sexe. En outre, certains travaux ont montré que la France et les Etats-Unis ne se situaient pas au même niveau sur l'échelle de distinction des rôles de sexe (Hofstede, 2001) ni au même niveau d'égalité des sexes (Human Development Reports, 2016). En effet, la France serait un pays plus égalitaire (indice d'inégalité des sexes de 0.088) que les Etats-Unis (indice de 0.28). Ainsi, des différences pourraient exister entre nos deux pays, induisant des différences à la fois dans le contenu et la force des stéréotypes de sexe. L'existence de ces possibles différences nous pousse à considérer comme peu prudent le fait d'avoir appliqué les théories américaines à la population française sans vérification préalable (Bousquet & Germain, 2014). La première partie expérimentale de cette thèse s'intéressera donc à reporter le contenu et la force des stéréotypes de sexe descriptifs (étude 1) et injonctifs (étude 2) de façon à valider les comportements considérés comme stéréotypes et contre-stéréotypiques aux hommes et aux femmes françaises.

Egalement, les stéréotypes véhiculent des informations hiérarchiques (Ridgeway & Bourg, 2004). Des études majoritairement américaines ont été conduites sur les stéréotypes de statut, et il a été montré que les personnes occupant un poste de haut-statut sont davantage associées aux traits agentiques et dominants, tandis que les personnes occupant un poste de bas-statut sont davantage associées aux traits relatifs à la faiblesse. Cette association n'a cependant été montrée que de façon descriptive aux Etats-Unis. En France, Laberon (2011) met en avant le fait que le « candidat idéal » est vu comme possédant certaines caractéristiques et que celles-ci, bien qu'ayant un noyau commun pour tous les postes, diffèrent effectivement selon son niveau de responsabilité (Laberon & Vonthron, 2008). Contrairement aux études américaines, les personnes occupant un poste à responsabilité sont vues comme devant être à la fois agentiques et communautaires, tandis que celles occupant un poste de bas-statut seraient stéréotypées soit agentiques, soit communautaires en fonction du genre de leur poste (Lorenzi-Cioldi, 2011). Laberon et Vonthron (2008) avaient cependant

obtenus des résultats un peu divergents car les personnes occupant un poste de bas-statut étaient perçues comme devant être globalement peu agentiques. En outre, les personnes occupant un poste de haut-statut se devait tout de même d'endosser des traits plus agentiques que communautaires, même si la présence de traits communautaires était effective. Considérant la divergence de ces éléments, des recherches s'imposent afin de tester l'association entre les hauts-statuts et l'agentivité/dominance ; ainsi qu'entre les bas-statuts et la communautarité/faiblesse, que ce soit en des termes descriptifs (étude 3) ou injonctifs (étude 4). En effet, cette association empêcherait les femmes américaines de se conduire de manière à accéder à des postes à responsabilité (Eagly & Carli, 2007), ce qui serait également le cas en France (Bousquet & Germain, 2014; Casini & Sanchez-Mazas, 2005).

Finalement, les études 1, 2, 3, 4 nous permettront de rendre compte de l'état actuel des stéréotypes de sexe et de statut en France. Les stéréotypes étant hautement critiqués, fréquemment utilisés et tenus pour responsables d'inégalités de traitement entre les hommes et les femmes, il semble que valider leur contenu et leur force est primordial avant de pouvoir tester leurs effets. Cette validation nous permettra de pouvoir se faire une représentation des individus jugés stéréotypiques et contre-stéréotypiques, mais également de pouvoir mettre en relief le type de justification dont les évaluateurs s'aident pour pouvoir s'autoriser à discriminer. En effet, si les stéréotypes descriptifs et injonctifs sont réputés pour *causer* de la discrimination (Heilman, 1983 ; Glick, 1991 ; Rudman, Moss-Racusin, Glick, et al., 2012), ils ont également été montrés comme permettant de *légitimer* cette discrimination, notamment les stéréotypes injonctifs (Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012). Nous nous concentrerons sur la validation de traits via les dimensions agentique, communautaire, dominante et faible, car l'utilisation de ces dimensions-ci nous permettront de, premièrement, faire un parallèle avec les études américaines, deuxièmement, d'obtenir des stéréotypes en lien avec le monde du travail, et troisièmement, de pouvoir tester les modèles utilisant ces dimensions (cf. chapitre 3) comme étant à l'origine des inégalités de traitement entre les sexes.

## CHAPITRE 2

# STEREOTYPES FRANÇAIS DE SEXE ET DE STATUT

## VALIDATION DE TRAITS

---

Ce chapitre 2 constitue la première partie expérimentale de cette thèse. Elle a pour but de reporter les stéréotypes relatifs au sexe d'un individu (femme et homme) et ceux relatifs à une personne occupant un emploi de haut et de bas statut. Ce travail préliminaire nous permettra par la suite de tester leur impact sur l'évaluation de candidats à l'embauche (cf. chapitre 4).

Pour rappel, nous entendons par « stéréotypes de sexe » les traits de personnalité davantage associés à une femme ou à un homme, et par « stéréotypes de statut » les traits de personnalité davantage associés aux personnes occupant un poste de bas ou de haut-statut. Ces associations peuvent relever du descriptif, c'est-à-dire retranscrire comment *sont et ne sont pas* les individus, ou relever de l'injonctif, c'est-à-dire retranscrire ce que les individus *doivent être et ne doivent pas être*. Au niveau opérationnel, les stéréotypes descriptifs rassemblent des traits jugés typiques et atypiques, tandis que les stéréotypes injonctifs rassemblent des traits jugés désirables et indésirables.

Quatre études seront présentées dans cette première partie expérimentale ; la première rapportera les traits typiquement et atypiquement associés aux femmes et aux hommes (étude 1), la seconde les traits prescrits et proscrits aux femmes et aux hommes (étude 2), la troisième les traits typiquement et atypiquement associés aux personnes occupant un emploi de bas et de haut statut (étude 3) et la quatrième les traits prescrits et proscrits aux personnes occupant un emploi de bas et de haut statut (étude 4).

Ces 4 études ont été réalisées en utilisant un matériel expérimental similaire et la même procédure. A l'instar des récentes études américaines sur le sujet (Prentice & Carranza, 2002 ; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012), nos participants devaient évaluer *via* un questionnaire informatisé, à quel point une liste de traits étaient typiques ou désirables d'un individu sur une échelle allant de 0 (« Très atypique/indésirable ») à 9 (« Très typique/désirable »). Cet individu était soit une femme, soit un homme, soit une personne occupant un emploi de bas-statut, soit une personne occupant un emploi de haut-statut. Les traits utilisés ont été choisis sur la base d'études précédentes (Bem, 1974; Prentice &

Carranza, 2002; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012) et parce qu'ils avaient été montrés comme étant fortement liés à la fois au sexe des individus et à leur statut professionnel. Un tri a été réalisé afin de n'en sélectionner que 69, permettant ainsi une passation assez courte (15 minutes). Ces traits appartiennent principalement aux dimensions agentique, communautaire, dominante et faible. Ils retranscrivent le contenu des stéréotypes de sexe et de statut responsables de discriminations professionnelles (Rudman, Moss-Racusin, Glick, et al., 2012), mais n'avaient jamais été testés en France. Nous nous proposons donc dans ce chapitre 2 de tester ces traits afin de nous assurer que des participants français les reconnaissent bien comme étant des stéréotypes.

Etant donné que la France et les Etats-Unis font partie du même bloc occidental, nous avons l'hypothèse que :

**Les stéréotypes américains de sexe et de statut seraient similaires à ceux français de sexe et de statut (Hypothèse 1 générale).**

En conséquence :

**L'agentivité et la dominance seront jugées plus typiques et désirables des hommes et des Hauts-statuts, tandis que la communautarité et la faiblesse seront jugés plus typiques et désirables des femmes et des Bas-statuts (Hypothèse 2 générale).**

A l'instar de Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012), nous voulions également nous assurer que les valeurs dominantes du travail (agentivité) étaient davantage associées aux hommes et aux personnes occupant un haut-statut. En effet, cette association avantagerait les hommes et permettrait aux stéréotypes de sexe d'impacter négativement l'évaluation des femmes sur le marché du travail (Heilman, 1983).

Etant donné que les hommes profiteraient davantage de cette association, une hypothèse complémentaire est avancée pour les études 2 et 4 concernant l'effet du sexe du participant sur la force des stéréotypes injonctifs :

**Les hommes reporteront de plus forts stéréotypes injonctifs de sexe et de statut que les femmes (Hypothèse 3 générale).**

Pour chaque étude, les résultats seront présentés en 2 parties. Nous reporterons d'abord les traits jugés par les participants comme étant davantage associés à un sexe/à un statut plutôt qu'à l'autre, que ce soit en termes descriptif ou injonctif. Nous reporterons ensuite l'effet du sexe du participant sur la force de ces associations.

Notons, en outre, que pour chaque étude et chaque test statistique, une analyse a été réalisée via G\*Power afin de s'assurer que nous avons assez de puissance statistique pour déceler un effet de taille légèrement inférieur à la moyenne ( $d = .40$ ). Une puissance satisfaisante est notée à minimum .80 (Cohen, 1988) et signifie que nous avons 80% de chance de trouver l'effet moyen recherché. Ces analyses n'ont pas été reportées par gain de place. Ne seront annotées que les analyses dont la puissance n'est pas assez satisfaisante (inférieure à .80) ; lorsque la puissance du test est satisfaisante (puissance entre .80 et 1, Cohen, 1988), aucune annotation n'accompagne la description du test statistique.

## 1. ETUDES 1 ET 2 SUR LES STEREOTYPES RELATIFS AU SEXE

« *Nous, les hommes, avons nos habitudes. [...] En fait, on n'achète pas ; on décide.* »  
(Publicité Zalando, 2017).

« *Une femme qui parle est bavarde, un homme qui parle est un Leader* »  
(Le Monde, le 8 Mars 2017)

« *Bien sûr que les femmes doivent être moins bien payées que les hommes (...) elles sont plus faibles, elles sont plus petites, et elles sont moins intelligentes.* »  
(Député européen polonais Janusz Korwin-Mikke, 1er Mars 2017 au Parlement Européen)

### 1.1. ETUDE 1. STEREOTYPES DESCRIPTIFS DE SEXE : « CE QUE LES FEMMES ET LES HOMMES SONT ET NE SONT PAS »

#### 1.1.1. OBJECTIFS ET HYPOTHESES

L'objectif de cette première étude est d'identifier les traits davantage associés à un sexe plutôt qu'à l'autre, c'est-à-dire les traits jugés plus typiques ou atypiques d'un homme et d'une femme. Pour ce faire, nous nous sommes inspirés du protocole de l'étude de Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012, étude 1) et avons demandé à des participants d'évaluer la typicalité de traits de personnalité lorsqu'associés à un homme ou à une femme.

La littérature antérieure ayant montré qu'en France, comme dans de nombreux autres pays occidentaux, les hommes sont stéréotypés de façon agentique et dominante (p.ex. ambitieux, dominateur, égoïste) et les femmes de façon communautaire et faible (p.ex. affectueuse, sensible, faible, Best, Williams, & Briggs, 1980; Williams & Best, 1990), nous nous attendions à ce que les traits jugés plus typiques des hommes soient effectivement issus des dimensions agentique (H1) et dominante (H2). Au contraire, nous nous attendions à ce que les traits jugés plus typiques des femmes soient issus des dimensions communautaire (H3) et faible (H4).

En outre, au vu des quelques effets du sexe du participant mis en lumière dans la littérature (Auster & Ohm, 2000; Gill, 2004; Mazilescu & Gangloff, 2013; Prentice &

Carranza, 2002; Spence & Buckner, 2000), nous avons également testé, de façon exploratoire, si l'association entre un trait et un sexe était aussi fortement reportée par les hommes que par les femmes participants. Etant donné que la littérature ne donne pas le sens des différences lorsque différences il y a, nous n'avons pas formulé d'hypothèse directionnelle.

### 1.1.2. METHODE

#### 1.1.2.1. POPULATION

L'échantillon se composait de 250 personnes (146 femmes, 104 hommes) âgés de 18 à 67 ans ( $M_{\text{âge}} = 26,31$ ,  $ET = 9,52$ ) et ayant entre 0 et 45 ans d'expérience professionnelle (environ 5 ans d'expérience professionnelle en moyenne,  $M_{\text{mois\_expérience}} = 59,35$ ,  $ET = 98,24$ ). Ils étaient soit étudiants ( $n = 166$ ) soit en activité professionnelle ( $n = 84$ ). Les professionnels étaient issus de différents secteurs tels que l'ingénierie, l'assistance sociale, la prévention des risques, la santé, la sécurité et qualité, l'enseignement, la finance, etc. Les participants étaient issus de psychologie ( $n = 85$ ), des sciences de l'éducation ( $n = 60$ ), des sciences humaines et sociales, telles que les langues, les lettres ou l'histoire ( $n = 29$ ), de l'informatique-mathématiques ( $n = 20$ ), du droit ( $n = 11$ ), du commerce-gestion-marketing ( $n = 10$ ), de la gestion des risques-Qualité-Sécurité-Environnement ( $n = 8$ ), de l'ingénierie ( $n = 6$ ), de la santé ( $n = 4$ ) ou d'autres disciplines tels que la science en général, la cuisine, etc. ( $n = 15$ , 2 n'ont pas répondu)<sup>14</sup>. Les participants étaient soit nés en France ( $n = 238$ ) soit nés dans un pays francophone ( $n = 4$ ) soit nés à l'étranger ( $n = 4$ , 4 manquants). Le questionnaire sur les stéréotypes masculins a été rempli par 128 participants (78 femmes,  $M_{\text{âge}} = 26,45$ ,  $ET = 9,89$ ) et le questionnaire sur les stéréotypes féminins a été rempli par 122 participants (68 femmes,  $M_{\text{âge}} = 26,17$ ,  $ET = 9,16$ ). Etant donné que nous testions également le sexe des participants, nous nous sommes assurés que les participants hommes et femmes avaient un âge et une expérience professionnelle similaire, qu'ils aient eu à répondre au questionnaire féminin ou masculin,  $ts < 1,850$ ,  $p > .07$ .

<sup>14</sup> Notons que les femmes sont plus nombreuses en droit ( $Effectif_{\text{Femmes}} = 10$ ,  $Effectif_{\text{Hommes}} = 1$ ,  $\chi^2(1) = 7,364$ ,  $p = .007$ ) et en sciences de l'éducation, ( $Effectif_{\text{Femmes}} = 51$ ,  $Effectif_{\text{Hommes}} = 9$ ,  $\chi^2(1) = 29,400$ ,  $p < .001$ ), tandis que les hommes sont plus nombreux en gestion des risques ( $Effectif_{\text{Femmes}} = 1$ ,  $Effectif_{\text{Hommes}} = 7$ ,  $\chi^2(1) = 4,500$ ,  $p = .034$ ). Les autres disciplines sont composés similairement d'hommes et de femmes,  $\chi^2(1) < 3,200$ ,  $ps > .074$ .

### 1.1.2.2. MATERIEL

Nous avons construit deux questionnaires grâce auxquels les participants évaluaient « à quel point est-ce typique pour une femme d'être ... » (Questionnaire 1) ou « à quel point est-ce typique pour un homme d'être... » (Questionnaire 2) différents traits présentés et ceci *via* une échelle allant de 1 (« très atypique ») à 9 (« très typique »). A l'exception du sexe des cibles (femme ou homme), les deux questionnaires étaient identiques et les participants n'en remplissaient qu'un seul.

Ces traits étaient au nombre de 69. Pour les choisir, nous avons tout d'abord sélectionné les traits ayant été montrés par Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012), Bem (1974) et Prentice et Carranza (2002) comme retranscrivant la typicalité féminine et masculine. Puis, nous avons supprimé les synonymes et avons choisi des traits permettant de couvrir le plus de sens possible tout en privilégiant les adjectifs utilisés par Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012) de par leur adéquation à la sphère professionnelle et au statut.

Au final, ont été retenus vingt traits ou expressions relatifs à l'agentivité, 20 traits ou expressions étaient relatifs à la communautarité, 11 traits ou expressions étaient relatifs à la dominance et 11 traits ou expressions étaient relatifs à la faiblesse. Ces traits sont reportés dans le tableau 13. Les 7 traits restants n'étaient ni agentique, ni communautaire, ni dominant ni faible, mais ont été reportés comme étant associés soit aux hommes (raisonnable, énergique, discipliné(e), fiable) soit aux femmes (spirituel(le), séducteur(trice), libertin(e)) par Prentice et Carranza (2002).

Les traits ont été traduits en utilisant plusieurs dictionnaires papiers et électronique. Une double traduction a également été utilisée, c'est-à-dire que la première traduction a été confirmée par une seconde, réalisée par d'autres membres de l'équipe de recherche habitués à s'exprimer en anglais. Cette traduction est en Annexe 1.

Tableau 13.

*Liste des traits traduits en français et utilisés pour les études 1, 2, 3 et 4.*

Traits				
Agentivité (n = 20)	Communautarité (n = 20)	Dominance (n = 11)	Faiblesse (n = 11)	Autre (n = 7)
Carriériste, Posséder les capacités pour diriger, Affirmé(e), Avoir le sens des affaires, Ambitieux(se), Travailleur(se), Bien travailler sous la pression, Intelligent(e), Analytique, Assertif(ve), Posséder une forte estime de soi, Compétitif(ve), Compétent(e), Athlétique, Prêt(e) à prendre des risques, Combatif(ve), Décidé(e), Dirigeant(e), Posséder une forte personnalité, Prendre des initiatives	Sensible, Chaleureux(se), Intéressé(e) par les enfants, Se soucier des autres/être sensible aux autres, Joyeux(se), Enthousiaste, Poli(e), Humble, Soigne les apparences, Serviable, Soigné(e), Loyal(e), Patient(e), Gentil(le), Exprime ses émotions, Sait écouter les autres, Être d'un grand soutien, Coopératif(ve), Accommodant(e), Sympathique	Intimidant(e), Dominant(e), Arrogant(e), Rebelle, Exigeant(e), Colérique, Têtu(e), Se comporter froidement avec les autres, Egocentrique, Cynique, Impitoyable	En recherche d'approbation, Lunatique, Timide, Mélodramatique, Crédule, Indécis, Hésitant, Superstitieux, Faible, Manquer de confiance en soi	Raisonné, Energique, Discipliné(e), Fiable, Spirituel(le), Séducteur(trice), Libertin(e)

### 1.1.2.3. PASSATIONS

Les questionnaires étaient disponibles en ligne. Un lien a été posté sur des groupes Facebook d'étudiants et sur des forums. La première page des questionnaires présentait l'étude et son objectif, ainsi que les modalités d'usage concernant la confidentialité et l'anonymat des réponses. Les participants choisissaient ensuite au hasard une lettre entre A et B. A menait au questionnaire sur la version masculine du questionnaire alors que B menait à la version féminine du questionnaire. En fonction de ce choix, il était expliqué aux participants que le questionnaire se concentrait sur les stéréotypes masculins ou féminins. Les explications suivantes leur étaient données : « *Vous allez voir apparaître 9 fois le même type de question. A chaque question, et pour chaque adjectif (trait de personnalité), indiquez à quel point il est **atypique** ou **typique** pour une femme [un homme] de posséder ce trait de personnalité.* ». La précision suivante leur était ensuite donnée : « *Dans cette étude, nous nous intéressons uniquement au comportement et nous vous demandons seulement d'évaluer si un comportement est typique (ou peu typique) chez les femmes [hommes].* ». Nous leur conseillions de suivre leur première impression. Afin de clarifier ou de préciser le sens que nous donnons aux adjectifs, des synonymes étaient parfois placés entre parenthèses (p.ex. « *crédule (naïf)* », « *spirituel (moral)* »). Les participants évaluaient les 69 traits séparés en 9 blocs de 7 ou 8 traits, complétaient ensuite les informations sociodémographiques et donnaient leur adresse mail pour recevoir les résultats de l'étude. Les résultats leur ont été envoyés quelques mois après la passation.

### 1.1.3. RESULTATS

#### 1.1.3.1. STEREOTYPES DESCRIPTIFS DE SEXE

Nous avons réalisé un t-test indépendant avec la version du questionnaire (féminine, masculine) en variable indépendante sur les 69 traits. Les résultats révèlent que 52 des 69 traits sont significativement différents quand ils sont évalués en terme de typicalité féminine ou masculine. En d'autres termes, 52 traits sont évalués comme étant plus typiques d'une femme ou d'un homme. Sur ces 52 traits, seuls 30 d'entre eux atteignent un niveau de typicalité assez élevée (6 sur l'échelle allant de 1 « très atypique » à 9 « très typique ») pour être qualifiés de stéréotypes descriptifs. En effet, Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al.

(2012, étude 1) n'avaient catégorisé en tant que stéréotypes descriptifs que les traits dont la typicalité atteignait ou dépassait 6 sur cette même échelle.

Nous avons reportés dans le tableau 14 ces 30 stéréotypes descriptifs de sexe, rangés par taille d'effet  $d$ . Cette taille d'effet retranscrit la force de la typicalité des traits : plus elle est élevée, plus les participants évaluent le trait correspondant comme plus typique d'un sexe. Les traits surlignés en bleu sont issus de la dimension agentique, en gris de la dimension de dominance, en jaune de la dimension communautaire et en vert de la dimension de faiblesse. Les traits neutres ne sont pas surlignés.

Bien que nous ne comptions pas les 22 traits restants en tant que stéréotypes descriptifs, nous considérons qu'ils reflètent tout de même une différence perçue entre femmes et hommes. Nous les considérons donc comme des traits à tendance stéréotypique. En Annexe 2 a été reporté le tableau 14b comprenant les stéréotypes descriptifs de sexe complétés de ces traits à tendance stéréotypiques.

Notons qu'aucun adjectif n'a été jugé comme atypique d'un sexe, ce pourquoi nous ne reportons que des traits jugés typiques.

Comme retranscrit dans le tableau 14, les stéréotypes descriptifs masculins sont principalement de l'ordre de l'agentivité ( $n = 8$ ), ce qui confirme notre hypothèse 1. Notons que les hommes n'ont qu'un seul trait dominant comme trait descriptif (« dominateur(trice) »), ce qui est trop peu pour confirmer notre hypothèse 2.

Les stéréotypes descriptifs féminins sont principalement de l'ordre de la communautarité ( $n = 11$ ) et de la faiblesse ( $n = 7$ ), ce qui confirme notre hypothèse 3 et 4. Notons que les femmes ont le trait agentique « intelligent(e) » comme trait descriptif, tout comme Prentice et Carranza (2002) l'avaient montré, ainsi que deux traits neutres, dont un avait été montré comme davantage associés aux femmes américaines (« spirituel(le) »), tandis que l'autre avait été montré comme davantage associé aux hommes américains (« raisonnable » , Prentice & Carranza, 2002).

Notons que les stéréotypes descriptifs masculins sont moins nombreux ( $n = 9$ ) que les stéréotypes descriptifs féminins ( $n = 21$ ).

Tableau 14.

*Stéréotypes descriptifs de sexe*

	Homme <i>M (ET)</i>	Femme <i>M (ET)</i>	<i>d</i>
<b>Typicalité masculine</b>			
Prêt à prendre des risques	6,24 (1,68)	4,65 (1,72)	0.93***
Carriériste	6,21 (1,62)	4,86 (1,65)	0.82***
Dominateur(trice)	6,31 (1,74)	4,91 (1,70)	0.81***
Prend des initiatives	6,60 (1,71)	5,39 (1,72)	0.70***
Travaille bien sous la pression	6,09 (1,72)	4,97 (1,91)	0.62***
Ambitieux(se)	6.47 (1.58)	5.68 (1.53)	0.50***
A l'esprit de compétition	6,44 (1,90)	5,29 (1,88)	0.61***
Combatif(ve)	6,29 (1,7)	5,72 (1,69)	0.34**
Dirigeant(e)	6,34 (1,48)	5,79 (1,84)	0.33*
<b>Typicalité féminine</b>			
Sensible	4,32 (1,67)	7,35 (1,41)	1.96***
Intéressé(e) par les enfants	4,73 (1,64)	7,22 (1,59)	1.54***
Exprime ses émotions	3,74 (1,97)	6,59 (1,88)	1.46***
Manque de confiance en soi	3,96 (1,63)	6,26 (1,77)	1.35***
Spirituel(le)/moral(e)	4,19 (1,48)	6,03 (1,55)	1.21***
Hésitant(e)	4,23 (1,89)	6,17 (1,61)	1.11***
Lunatique	4,35 (2,11)	6,24 (1,80)	0.96***
Soigné(e)	5,02 (2,02)	6,7 (1,7)	0.90***
Raisonné	4,93 (1,60)	6,25 (1,63)	0.81***
Chaleureux(se)	5,06 (1,65)	6,34 (1,58)	0.79***
Influencable	5,38 (1,95)	6,78 (1,74)	0.76***
Gentil(le)	5,37 (1,64)	6,55 (1,59)	0.74***
Timide	4,97 (1,86)	6,15 (1,6)	0.68***
Serviable	4,97 (1,65)	6,03 (1,66)	0.64***
Indécis(e)	4,88 (2)	6,02 (1,72)	0.61***
Sait écouter les autres	5,19 (2,15)	6,35 (1,69)	0.60***
Poli(e)	5,43 (1,77)	6,38 (1,44)	0.59***
Joyeux(se)	5,57 (1,35)	6,22 (1,58)	0.44***
En recherche d'approbation	5,38 (2,05)	6,12 (1,64)	0.40**
Intelligent(e)	5,88 (1,75)	6,49 (1,43)	0.38**
Sympathique	5,81 (1,48)	6,29 (1,42)	0.33**

*Note.* Plus la moyenne est élevée, plus le trait est jugé typique. Le trait est jugé le plus typique du sexe correspondant à la moyenne la plus élevée.

Les traits sont jugés plus typiques d'un homme ou d'une femme à  $*p < .05$ ,  $**p < .01$  et  $***p < .001$  en bilatéral. La taille d'effet est le  $d$  de Cohen. Les conventions pour un effet faible, moyen, fort sont respectivement  $d = .20$ ,  $d = .50$  et  $d = .80$  (Cohen, 1988).

Les traits en bleu sont agentiques, en jaune communautaires, en vert relatifs à la faiblesse et en gris relatifs à la dominance.

En ce qui concerne la force des stéréotypes, celle-ci va d'une taille plutôt faible ( $d = 0.33$ ) à très forte ( $d = 1.96$ ) pour les femmes, tandis qu'elle va d'une taille plutôt faible ( $d = 0.33$ ) à forte ( $d = 0.93$ ) pour les hommes. Notons que les stéréotypes féminins ( $n = 18$ ,  $Md_{communautarité} = 0.91$ ,  $Md_{faiblesse} = 0.84$ ,  $d_{intelligente} = 0.38$ ,  $d_{raisonnable} = 0.81$ ,  $d_{spirituelle} = 1.21$ ,  $Md_{total} = 0.64$ ) sont plus nombreux et plus puissants que les stéréotypes masculins ( $n = 9$ ,  $Md_{agentivité} = 0.61$ ,  $d_{dominateur} = 0.81$ ,  $Md_{total} = 0.63$ ).

### 1.1.3.2. EFFET DU SEXE DU PARTICIPANT SUR LES STEREOTYPES

Nous avons créé 3 échelles pouvant rassembler les stéréotypes descriptifs de sexe ci-dessus: **l'Echelle d'agentivité**, qui rassemblait les stéréotypes masculins relatifs à l'agentivité : « carriériste », « ambitieux(se) », « bien travailler sous la pression », « compétitif(ve) », « prêt(e) à prendre des risques », « combatif(ve) », « dirigeant(e) », « prendre des initiatives » ( $n = 8$ ,  $\alpha = .90$ ), **l'Echelle de communautarité**, qui rassemblait les stéréotypes féminins relatifs à la communautarité : « sensible », « chaleureux(se) », « intéressé(e) par les enfants », « joyeux(se) », « poli(e) », « serviable », « soigné(e) », « gentil(le) », « exprime ses émotions », « sait écouter les autres », « sympathique » ( $n = 11$ ,  $\alpha = .88$ ) et **l'Echelle de faiblesse**, qui rassemblait les stéréotypes féminins relatifs à la faiblesse : « en recherche d'approbation », « lunatique », « timide », « indécis(e) », « hésitant(e) », « manquer de confiance en soi », « influençable » ( $n = 7$ ,  $\alpha = .84$ ). Nous n'avons pas pu faire d'échelle de dominance des stéréotypes masculins, étant donné que ceux-ci ne comprenaient qu'un seul trait (« dominant »).

Nous avons ensuite réalisé une analyse de variance multivariée (MANOVA) selon un plan 2 (Version du questionnaire : féminine, masculine) x 2 (Sexe du participant : femme, homme) sur les 3 échelles ci-dessus, ainsi que sur le trait de dominance typique des hommes (« dominateur(trice) »), le trait d'agentivité typique des femmes (« intelligent(e) ») et les deux traits neutres typiques des femmes (« raisonnable », « spirituel(le) »).

Sans surprise, les résultats inter-sujets montrent un effet simple de la version du questionnaire (féminine, masculine) sur les 6 variables ; les femmes sont bien décrites comme plus communautaires que les hommes,  $F(1, 224) = 127,213$ ,  $MSE = 0,975$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .36$ , ainsi que plus faibles,  $F(1, 224) = 112,669$ ,  $MSE = 1,101$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .34$ , plus intelligentes,  $F(1, 224) = 11,502$ ,  $MSE = 2,439$ ,  $p = .001$ ,  $\eta_p^2 = .05$ , plus raisonnables,  $F(1, 224) = 30,990$ ,  $MSE = 2,515$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .12$ , et plus spirituelles,  $F(1, 224) = 77,057$ ,  $MSE$

= 2,238,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .26$ . Au contraire, les hommes sont décrits comme plus agentiques que les femmes,  $F(1, 224) = 38,538$ ,  $MSE = 01,357$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .15$ , ainsi que plus dominateurs,  $F(1, 224) = 29,427$ ,  $MSE = 2,925$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .12$ . Les moyennes et écarts-types sont reportés dans le tableau 15.

Tableau 15.

*Stéréotypes descriptifs de sexe en termes d'Échelles.*

	Cible		$\eta_p^2$
	Homme <i>M (ET)</i>	Femme <i>M (ET)</i>	
<b>Typicalité masculine</b>			
Agentivité	6,33 (1,16)	5,31 (1,22)	.15***
Dominateur(trice)	6,31 (1,74)	4,91 (1,70)	.12***
<b>Typicalité féminine</b>			
Communautarité	5,00 (1,06)	6,55 (0,97)	.36***
Faiblesse	4,72 (1,17)	6,26 (0,97)	.33***
Intelligent(e)	5,88 (1,75)	6,49 (1,43)	.05***
Raisonné(e)	4,93 (1,60)	6,24 (1,63)	.12***
Spirituel(le)	4,19 (1,48)	6,03 (1,55)	.26***

*Note.* La taille d'effet est l'éta carré partiel. Les conventions pour un effet faible, moyen, fort sont respectivement  $\eta_p^2 = .01$ ,  $\eta_p^2 = .06$  et  $\eta_p^2 = .14$  (Cohen, 1988).

La significativité est bilatérale à \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$  et \*\*\* $p < .001$ .

Afin de savoir si les hommes et les femmes reportent similairement ces stéréotypes, nous avons regardé l'effet d'interaction entre la version du questionnaire et le sexe des participants. Les résultats ne montrent aucun résultat significatif sur les variables,  $F_s(1, 224) < 3,583$ ,  $p_s > .060$ ,  $\eta_p^2 < .02$ , à l'exception du trait « spirituel(le) »,  $F(1, 224) = 6,131$ ,  $MSE = 2,238$ ,  $p = .014$ ,  $\eta_p^2 = .03$ , et du trait « dominateur(trice) »,  $F(1, 224) = 9,993$ ,  $MSE = 2,925$ ,  $p = .002$ ,  $\eta_p^2 = .04$ . En dehors de ces deux traits, les hommes et les femmes partagent la même vision des hommes et des femmes.

L'analyse des effets simples montrent que « spirituel(le) » est jugé plus typique des femmes, à la fois par les hommes,  $F(1, 224) = 17,490$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .07$ , et par les femmes,  $F(1, 224) = 73,247$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .25$  ; tandis que « dominateur(trice) » est jugé plus typique des hommes par les femmes uniquement,  $F(1, 224) = 42,630$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .16$ , et non par les hommes,  $F(1, 224) = 2,256$ ,  $p = .134$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . Les moyennes et écarts-types sont reportés dans le tableau 16. En regardant les tailles d'effet, nous pouvons voir que les femmes associent davantage ces deux traits à un seul sexe que les hommes.

Tableau 16.

*Typicalité perçue de la spiritualité féminine et masculine et de la domination féminine et masculine, selon le sexe des participants.*

	Participants Homme			Participants Femme		
	Hommes	Femmes	$\eta_p^2$	Hommes	Femmes	$\eta_p^2$
	<i>M (ET)</i>	<i>M (ET)</i>		<i>M (ET)</i>	<i>M (ET)</i>	
Spirituel(le)	4,45 (1,48)	5,68 (1,37)	.07***	4,03 (1,47)	6,31 (1,63)	.25***
Dominateur(trice)	5,71 (1,64)	5,15 (1,65)	.01	6,72 (1,70)	4,71 (1,73)	.16***

*Note.* « Hommes » correspond à la version masculine du questionnaire et « Femmes » à la version féminine du questionnaire.

Plus les moyennes sont élevées, plus les traits sont jugés typiques.

La significativité est bilatérale à  $*p < .05$ ,  $**p < .01$  et  $***p < .001$ . La taille d'effet est l'éta carré partiel. Les conventions pour un effet faible, moyen, fort sont respectivement  $\eta_p^2 = .01$ ,  $\eta_p^2 = .06$  et  $\eta_p^2 = .14$  (Cohen, 1988).

En sus, ont été ajoutés en Annexe 3 les stéréotypes descriptifs de sexe rapportés par les hommes uniquement (cf. tableau 14c) et les stéréotypes descriptifs de sexe rapportés par les femmes uniquement (cf. tableau 14d). Ces résultats confirment nos résultats préalables, notamment le fait que les hommes associeraient moins la dominance aux hommes ( $n = 2$ ) que les femmes ( $n = 6$ ). En outre, les femmes reporteraient plus de traits agentiques masculins ( $n = 10$ ) que les hommes ne le font ( $n = 5$ ). A noter que si les femmes associent essentiellement des traits communautaires et faibles aux femmes, les hommes leur associent en plus quelques traits agentiques ( $n = 6$ ) et dominants ( $n = 3$ ).

#### 1.1.4. DISCUSSION

L'étude 1 a permis d'identifier des stéréotypes descriptifs de sexe issus des dimensions d'agentivité, de dominance, de communautarité et de faiblesse, et de tester l'effet du sexe des participants sur la force et le contenu de ces stéréotypes.

Conformément aux hypothèses, les hommes sont bien stéréotypés comme étant généralement plus agentiques que les femmes (à l'exception du trait « intelligent(e) »). A l'inverse, les femmes sont bien perçues comme étant plus communautaires et faibles que les hommes. L'hypothèse selon laquelle les hommes seraient plus dominants que les femmes ne peut, cependant, être confirmée, étant donné que seul un trait de dominance (« dominateur(trice) ») est considéré comme un stéréotype descriptif masculin. Bien que d'autres traits de dominance soient associés à l'homme, notamment par les femmes

participantes (cf. tableau 14d, Annexe 3), ces traits n'atteignent pas le niveau exigé pour être qualifiés de stéréotypes. Ces résultats iraient dans le sens des travaux précédemment effectués par Williams et Best (1986) qui montraient qu'en France, comme aux Etats-Unis, les traits communautaires et faibles étaient davantage associés à la femme, tandis que les traits agentiques (et dominants) étaient davantage associés à l'homme.

Cependant, le fait que la dominance ne soit pas stéréotypique des hommes nuance la généralisation des travaux américains au système français. Egalement, la femme française serait perçue comme plus intelligente que les hommes, ce qui n'est pas non plus le cas dans les travaux américains (Bem, 1974 ; Prentice & Carranza, 2002 ; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012). En outre, les tableaux 14b, 14c et 14d attestent que d'autres traits agentiques (et même dominants) seraient associés aux femmes par les hommes (cf. tableau 14c, Annexe 3), même si cette association n'est pas stéréotypique. Notons que Mazilescu et Gangloff (2013) avaient eux aussi montré que des traits agentiques pouvaient être davantage associés à la femme, notamment au travers du trait « intelligente », mais aussi des traits « travailleuse » (ce que nous ne retrouvons pas ici), « sûre d'elle », « ferme » ou « forte ». Enfin, la puissance des stéréotypes masculins français ( $d = .63$ ) est légèrement supérieure à celle des stéréotypes masculins américains ( $d = .53$ ) tandis que celle des stéréotypes féminins français ( $d = 0.64$ ) est inférieure ( $d = .82$ , Rudman, Moss-Racusin, Phelan et al., 2012). Ainsi, les stéréotypes descriptifs féminins seraient plus forts aux Etats-Unis (effet fort) qu'en France (effet moyen) tandis que les stéréotypes masculins français et américains sont tous deux dans la moyenne.

Les résultats permettent également de montrer un effet du sexe des participants sur les stéréotypes descriptifs mais cet effet reste léger. En termes de puissance, les femmes associent davantage de spiritualité à la femme et de domination à l'homme. En termes de contenu, elles associent clairement et presque uniquement de la communautarité et de la faiblesse à la femme, tandis que les hommes leur associent en plus quelques traits agentiques et dominants (cf. tableaux 14c et 14d, Annexe 3). Egalement, elles reportent plus de traits agentiques et dominants typiquement masculins que ne le font les hommes. Ces résultats laisseraient à penser que les femmes ont tendance à avoir des stéréotypes descriptifs de sexe légèrement plus forts et plus traditionnels que les hommes.

## 1.2. ETUDE 2. STEREOTYPES INJONCTIFS DE SEXE : « CE QUE LES FEMMES ET LES HOMMES DOIVENT ETRE ET NE DOIVENT PAS ETRE »

### 1.2.1. OBJECTIFS ET HYPOTHESES

La littérature américaine a largement montré la propension des individus à avoir des attentes comportementales différentielles envers leurs pairs de sexe différent. S'il est attendu que les hommes doivent se comporter de façon plus agentique que les femmes, il est davantage désiré que les femmes se comportent de façon plus communautaire que les hommes. Ces prescriptions ont été mises en lumière de multiples fois aux Etats-Unis depuis les années 1970 (Bem, 1974 ; Prentice & Carranza, 2002 ; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012). En outre, depuis les années 2000, les chercheurs américains ont mis en évidence l'existence de proscriptions interdisant aux hommes et aux femmes l'endossement de certains comportements (Prentice & Carranza, 2002 ; Rudman, Moss-Racusin, Phelan et al., 2012), à savoir la faiblesse pour les hommes et la dominance pour les femmes. En France, les recherches se sont davantage concentrées sur la validation d'une partie de ces comportements (à savoir les prescriptions) plutôt que sur la réplique de ces études. L'objectif de cette deuxième étude était donc de reporter le contenu et la force des stéréotypes prescriptifs et proscriptifs français.

Conformément aux travaux antérieurs américains sur le sujet, nous nous attendons à ce que les hommes se doivent d'être plus agentiques que les femmes (H1) et à ce que les femmes se doivent d'être plus communautaires que les hommes (H2). En outre, nous nous attendons à ce que les femmes se doivent d'être moins dominantes que les hommes (H3) tandis que les hommes se doivent d'être moins faibles que les femmes (H4).

Nous posons cependant l'hypothèse qu'étant donné que la France favoriserait des rôles de sexe moins marqués qu'aux Etats-Unis (Hofstede, 2001), la puissance des stéréotypes français, à savoir les tailles d'effet, seront plus basses que celles reportées par les auteurs américains (H5).

Nous nous attendions également à un effet du sexe des participants sur le contenu et la force des stéréotypes injonctifs (H6). En effet, les hommes profitant davantage des injonctions que les femmes étant donné que celles-ci les favorisent en leur associant les valeurs dominantes de la société, nous nous attendions à ce que les hommes prescrivent davantage de traits agentiques aux hommes (H6a), de traits communautaires aux femmes (H6b), et à ce

qu'ils proscrivent davantage de traits relatifs à la faiblesse aux hommes (H6c) et de traits relatifs à la dominance aux femmes (H6d), et ce comparativement aux femmes.

## 1.2.2. METHODE

### 1.2.2.1. POPULATION

Trois cent-sept personnes ont participé à cette étude (169 femmes, 138 hommes,  $M_{\text{âge}} = 23,28$ ,  $ET = 5,67$ ). Ils étudiaient la psychologie ( $n = 158$ ), le commerce ou la gestion ( $n = 32$ ), la biologie ou la médecine ( $n = 30$ ), les sciences sociales telles que l'histoire, les lettres, les langues étrangères ou la sociologie ( $n = 30$ ), le droit ( $n = 23$ ), l'ingénierie ( $n = 12$ ), l'informatique ( $n = 10$ ) et d'autres disciplines tels que l'horticulture ou le sport ( $n = 9$ , 3 n'ont pas répondu)<sup>15</sup>. Ils avaient environ 2,5 ans d'expérience professionnelle ( $M_{\text{mois d'expérience professionnelle}} = 31,17$ ,  $ET = 56,86$ ) et étaient de nationalité française unique ( $n = 298$ ) ou double ( $n = 6$ , 3 n'ont pas répondu à cette question). Cent quarante-six étaient actuellement étudiants. Le questionnaire sur les stéréotypes masculins a été rempli par 160 participants (90 femmes,  $M_{\text{âge}} = 22,96$ ,  $ET = 5,82$ ) et le questionnaire sur les stéréotypes féminins a été rempli par 147 participants (79 femmes,  $M_{\text{âge}} = 23,62$ ,  $ET = 5,50$ ). Les participants hommes et femmes avaient un âge et une expérience professionnelle similaire, et ceci qu'ils répondaient au questionnaire féminin ou masculin,  $ts < ,602$ ,  $ps > .548$ .

### 1.2.2.2. MATERIEL

Nous avons repris les questionnaires de l'étude 1 et avons simplement modifié la consigne de façon à demander aux participants d'évaluer la désirabilité des 69 traits (cf. tableau 13, p. 73) et non plus leur typicalité lorsqu'associés à l'un ou à l'autre sexe. La consigne était la suivante : « à quel point est-ce désirable pour une femme [un homme] d'être ... » et les traits étaient évalués sur une échelle allant de 1 (« très indésirable ») à 9 (« très désirable »).

<sup>15</sup> A noter que la psychologie compte plus de femmes ( $n = 96$ ) que d'hommes ( $n = 58$ ),  $\chi^2(1) = 9,38$ ,  $p = .002$ , mais que les autres disciplines comprennent un nombre d'hommes et de femmes similaires,  $\chi^2(1) < 3,60$ ,  $ps > .06$ .

### 1.2.2.3. PASSATIONS

Les passations se déroulaient exactement de la même manière que pour l'étude 1, sauf que la précision suivante leur était donnée en plus : « *indésirable = une femme [un homme] NE doit PAS avoir ce trait de personnalité, ce n'est pas bien vu pour elle [lui] d'agir de la sorte ou d'être ainsi. / désirable = une femme [un homme] doit posséder ce trait de personnalité, c'est bien vu si elle [il] agit de la sorte ou est ainsi.* ».

## 1.2.3. RESULTATS

### 1.2.3.1. STEREOTYPES INJONCTIFS DE SEXE

Nous avons réalisé un t-test indépendant avec la version du questionnaire (féminine, masculine) en variable indépendante sur les 69 traits en variables dépendantes. Les résultats révèlent que seuls 29 sur 69 traits sont significativement différents quand ils sont évalués en termes de désirabilité féminine ou masculine.

A l'instar de Rudman, Moss-Racusin, Phelan et al. (2012), nous avons défini les prescriptions féminines comme les traits évalués au-dessus de 6 sur l'échelle de désirabilité allant de 1 (« très indésirable ») à 9 (« très désirable ») du questionnaire féminin et les prescriptions masculines comme les traits évalués au-dessus de 6 sur l'échelle de désirabilité allant de 1 (« très indésirable ») à 9 (« très désirable ») du questionnaire masculin. En outre, nous avons défini les proscriptions féminines comme les traits évalués en-dessous de 4 sur l'échelle de désirabilité du questionnaire féminin et les prescriptions masculines comme les traits évalués en-dessous de 4 sur l'échelle de désirabilité du questionnaire masculin. Sur 29 traits, 19 correspondent aux critères des prescriptions masculines ou féminins, et 10 correspondent aux critères des proscriptions masculines ou féminines. Un seul trait ne correspond pas à ces critères, à savoir « dirigeant » puisque ni la moyenne féminine ni la moyenne masculine n'atteint le seuil de 6/9. Il a cependant été ajouté au tableau en italique, sous forme de trait à tendance stéréotypique. Ces 29 traits ont été reportés dans le tableau 17 par type d'injonctions (prescriptions masculine, prescriptions féminines, proscriptions masculine, proscriptions féminine) et dans l'ordre de leur taille d'effet *d*. Les injonctions en bleu sont issues de la dimension agentique, en jaune de la dimension communautaire, en vert de la dimension de faiblesse et en gris de la dimension de dominance.

Tableau 17.

*Stéréotypes injonctifs de sexe.*

	Version masculine <i>M (ET)</i>	Version féminine <i>M (ET)</i>	<i>d</i>
<b>Prescriptions masculines</b>			
Posséder les capacités pour diriger	6,57 (1,86)	5,80 (1,82)	0.42***
Serviable	6,94 (1,67)	6,24 (1,96)	0.39***
Travailleur(se)	7,45 (1,21)	6,94 (1,45)	0.38***
Athlétique	6,81 (1,56)	6,21 (1,64)	0.37***
Posséder le sens des affaires	6,38 (1,86)	5,76 (1,85)	0.33**
Bien travailler sous la pression	6,59 (1,86)	6,05 (1,98)	0.28*
Posséder l'esprit de compétition	6,08 (1,97)	5,52 (2,06)	0.27*
Exigeant(e)	6,06 (1,69)	5,54 (1,89)	0.29*
Prendre des initiatives	7,79 (1,09)	7,40 (1,35)	0.32**
Prêt à prendre des risques	6,99 (1,34)	6,61 (1,71)	0.24*
Combatif	7,35 (1,41)	7,03 (1,61)	0.21†
Posséder une forte personnalité	6,62 (1,61)	6,28 (1,79)	0.20†
Ambitieux	7,04 (1,64)	6,70 (1,93)	0.19†
Dirigeant	5,87 (1,89)	5,07 (1,89)	0.42***
<b>Prescriptions féminines</b>			
Enthousiaste	7,16 (1,17)	7,62 (1,24)	0.38***
Joyeux(se)	7,51 (1,39)	7,92 (1,08)	0.32**
Sensible	6,14 (1,89)	6,66 (1,67)	0.29*
Se soucie des autres	6,98 (1,75)	7,35 (1,40)	0.24*
Gentil(le)	7,27 (1,49)	7,55 (1,38)	0.19†
<b>Proscriptions masculines</b>			
Timide	3,82 (1,73)	4,63 (1,76)	0.46**
Libertin(e)	2,94 (1,96)	3,81 (2,31)	0.41***
Mélodramatique	2,29 (1,40)	2,85 (1,79)	0.35**
Manque de confiance en soi	2,29 (1,40)	2,85 (1,79)	0.35**
Crédule	2,70 (1,64)	3,22 (1,88)	0.30**
Faible	2,04 (1,31)	2,47 (1,83)	0.27*
Indécis(e)	2,63 (1,44)	2,99 (1,63)	0.23*
Hésitant	2,89 (1,64)	3,26 (1,83)	0.21†
<b>Proscriptions féminines</b>			
Egocentrique	2,71 (1,79)	2,32 (1,33)	0.24*
Se comporter froidement	2,86 (1,91)	2,48 (1,47)	0.22†

*Note.* Les différences d'évaluation entre traits féminins et masculins sont significatives à †  $p < .10$ , \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$  et \*\*\* $p < .001$  en bilatéral.

La taille d'effet est le  $d$  de Cohen. Les conventions pour un effet faible, moyen, fort sont respectivement  $d = .20$ ,  $d = .50$  et  $d = .80$  (Cohen, 1988).

Les traits en bleu sont considérés comme étant agentiques, en jaune communautaires, en vert issu du registre de la faiblesse et en gris du registre de la dominance.

Comme nous pouvons le voir dans le tableau 17, les stéréotypes prescriptifs masculins reflètent l'agentivité en grande majorité ( $n = 12$ ). Seul un trait communautaire d'ordinaire attribué aux femmes est ici attribué aux hommes : « serviable ». Les stéréotypes prescriptifs féminins ( $n = 5$ ) reflètent la communautarité. Les stéréotypes proscriptifs masculins reflètent en majorité la faiblesse ( $n = 7$ ) ainsi qu'une proscription « neutre » d'ordinaire attribuée aux femmes (« libertin(e) », Prentice & Carranza, 2002). Les proscrits féminines « égocentrique » et « se comporte froidement avec les autres » reflètent la dominance. Les hypothèses postulant que l'agentivité est davantage prescrite aux hommes (H1) et la faiblesse davantage proscrite aux hommes (H3) sont donc confirmées. Nous acceptons également l'hypothèse selon laquelle la communautarité est davantage prescrite aux femmes (H2). Cependant, le trop petit nombre de traits dominants ( $n = 2$ ) associés à la désirabilité féminine nous empêche de confirmer l'hypothèse 4.

Egalement, nous voyons que le nombre de prescriptions américaines rapportés par Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012) sont bien plus nombreuses ( $n = 28$ ) en comparaison de ce que nous avons relevé ( $n = 19$ ). C'est également le cas du nombre de proscrits que nous rapportons ( $n = 10$ ), nettement inférieur au nombre de proscrits reportés par Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012,  $n = 23$ ). En outre, en termes de taille d'effet, la force des associations injonctives entre les traits et un sexe va de la taille faible ( $d = 0.19$ ) à moyenne ( $d = .46$ ) alors que les tailles d'effet des injonctions américaines allaient de la taille moyenne ( $d = 0.40$ ) à forte ( $d = 1.12$ ). En moyenne, nous relevons des tailles d'effet assez réduite ( $Md_{prescri\_hommes} = 0.30$ ,  $Md_{prescri\_femmes} = 0.28$ ,  $Md_{proscri\_hommes} = 0.38$ ,  $Md_{proscri\_femmes} = 0.23$ ). L'hypothèse 5 est donc confirmée.

#### 1.2.3.2. EFFET DU SEXE DU PARTICIPANT SUR LES STEREOTYPES INJONCTIFS

Afin de tester l'hypothèse selon laquelle les hommes ont plus de plus forts stéréotypes injonctifs que les femmes (H6), nous avons créé 3 échelles : **l'Echelle de Prescription masculine d'agentivité** (« athlétique », « possède la capacité pour diriger », « travailleur(se) », « possède le sens des affaires », « a l'esprit de compétition », « prend des initiatives », « exigeant(e) », « travaille bien sous la pression », « ambitieux », « posséder une forte personnalité », « combatif », « prêt à prendre des risques »,  $n = 12$ ,  $\alpha = .88$ . Nous avons laissé « serviable » de côté), **l'Echelle de Prescription féminine de communautarité** (« joyeux(se) », « enthousiaste », « sensible », « gentil(le) », « se soucier des autres »,  $n = 5$ ,  $\alpha = .80$ ), et **l'Echelle de Proscription masculine de faiblesse** (« timide », « mélodramatique »,

« manque de confiance en soi », « crédule », « indécis(e) », « faible », « hésitant »,  $n = 7$ ,  $\alpha = .78$ . Nous avons laissé « libertin(e) » de côté. Nous n'avons pas pu constituer d'Echelle de Proscription féminine étant donné que les proscriptions féminines ne sont constituées que de deux traits (« égocentrique » et « se comporte froidement avec les autres ») qui ne corrélaient que moyennement entre eux ( $r = .34$ ,  $p < .001$ ).

Nous avons mené une analyse de variance multivariée selon un plan 2 (Version du questionnaire : féminine, masculine) x 2 (Sexe du participant : homme, femme) sur les 3 échelles, les traits proscriptifs féminins (« égocentrique », « se comporte froidement »), le trait de prescription masculine non agentique (« serviable ») et le trait de proscription masculine non faible (« libertin(e) »). Comme attendu, les résultats montrent un effet simple de la version du questionnaire sur les 6 variables,  $F(7, 279) = 11,595$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .23$ . Les hommes se doivent bien d'être plus agentiques que les femmes,  $F(1, 285) = 14,236$ ,  $MSE = 1,24$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .05$ , ainsi que plus serviable,  $F(1, 285) = 13,694$ ,  $MSE = 3,14$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .05$ . En outre, ils se doivent d'être moins faibles,  $F(1, 285) = 13,847$ ,  $MSE = 1,13$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .05$ , et moins libertins qu'elles,  $F(1, 285) = 10,367$ ,  $MSE = 1,13$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .04$ . Au contraire, les femmes se doivent d'être plus communautaire que les hommes,  $F(1, 285) = 12,85$ ,  $MSE = 1,14$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .04$ , ainsi que moins égocentriques,  $F(1, 285) = 5,643$ ,  $MSE = 2,39$ ,  $p = .02$ ,  $\eta_p^2 = .02$ , et moins froides,  $F(1, 285) = 4,101$ ,  $MSE = 2,83$ ,  $p = .04$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . Les moyennes et écarts-types sont reportés dans le tableau 18.

Tableau 18.

*Stéréotypes descriptifs de sexe en termes d'Echelles.*

	Cible		$\eta_p^2$
	Homme <i>M (ET)</i>	Femme <i>M (ET)</i>	
Echelle de prescription masculine d'agentivité	6,79 (1,07)	6,32 (1,13)	.05***
Echelle de prescription féminine de communautarité	7,01 (1,18)	7,42 (0,97)	.04***
Echelle de proscription masculine de faiblesse	2,66 (1,00)	3,13 (1,30)	.05***
Trait de proscription féminine « égocentrique »	2,71 (1,78)	2,32 (1,33)	.02*
Trait de proscription féminine « se comporte froidement »	2,86 (1,91)	2,48 (1,47)	.01*
Trait de prescription masculine « serviable »	6,94 (1,67)	6,24 (1,96)	.05***
Trait de proscription masculine « libertin(e) »	2,94 (1,96)	3,81 (2,31)	.04***

*Note.* La taille d'effet est l'éta carré partiel. Les conventions pour un effet faible, moyen, fort sont respectivement  $\eta_p^2 = .01$ ,  $\eta_p^2 = .06$  et  $\eta_p^2 = .14$  (Cohen, 1988).

La significativité est bilatérale à \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$  et \*\*\* $p < .001$ .

Comme attendu, la version du questionnaire et le sexe des participants interagissent,  $F(7, 279) = 6,178, p < .001, \eta_p^2 = .10$ . Les résultats des analyses des effets simples, ainsi que les moyennes et écarts-types sont reportés dans le tableau 19.<sup>16</sup>

Tableau 19.

*Force des stéréotypes injonctifs selon le sexe des participants.*

	Participants Hommes			Participants femmes		
	H <i>M (ET)</i>	F <i>M (ET)</i>	$\eta_p^2$	H <i>M (ET)</i>	F <i>M (ET)</i>	$\eta_p^2$
Echelle de prescription masculine d'agentivité	7,05 (1,00) <sup>a</sup>	6,28 (0,88) <sup>a</sup>	.05***	6,59 (1,09) <sup>a</sup>	6,35 (1,32) <sup>a</sup>	.01
Echelle de prescription féminine de communautarité	6,65 (1,37) <sup>a</sup>	7,41 (0,95) <sup>b</sup>	.05***	7,30 (0,93) <sup>b</sup>	7,42 (0,99) <sup>b</sup>	.00
Echelle de proscription masculine de faiblesse	2,55 (1,00) <sup>b</sup>	3,27 (1,09) <sup>c</sup>	.05***	2,74 (1,00) <sup>c</sup>	3,02 (1,16) <sup>c</sup>	.01
Trait de proscription féminine « égocentrique »	3,19 (1,94) <sup>bc</sup>	2,35 (1,37) <sup>d</sup>	.03**	2,39 (1,57) <sup>c</sup>	2,29 (1,31) <sup>d</sup>	.00
Trait de proscription féminine « se comporte froidement »	3,20 (1,92) <sup>bc</sup>	2,58 (1,55) <sup>d</sup>	.01*	2,59 (1,87) <sup>c</sup>	2,39 (1,39) <sup>d</sup>	.00
Trait de prescription masculine « serviable »	6,96 <sup>a</sup> (1,57)	5,74 (2,06) <sup>a</sup>	.06***	6,93 (1,75) <sup>a</sup>	6,67 (1,78) <sup>a</sup>	.00
Trait de proscription masculine « libertin(e) »	3,81 (2,07) <sup>c</sup>	3,75 (2,40) <sup>c</sup>	.00	2,24 (1,57) <sup>b</sup>	3,87 (2,23) <sup>c</sup>	.08***

*Note.* « H » = version masculine du questionnaire, « F » = version féminine du questionnaire. Plus les moyennes sont élevées, plus les échelles ou les traits sont jugés désirables.

<sup>16</sup> Les résultats montrent de façon inattendue un effet simple du sexe des répondants sur les variables,  $F(7, 279) = 2,414, p = .02, \eta_p^2 = .06$ . Les résultats inter-sujets montrent que les femmes évaluent l'égoцентризм comme étant plus indésirable que ne le font les hommes, ( $M_{femmes} = 2,31, ET = 1,45; M_{hommes} = 2,77, ET = 1,73$ ),  $F(1, 285) = 6,610, MSE = 2,39, p = .01, \eta_p^2 = .02$ , ainsi que le libertinage, ( $M_{femmes} = 2,99, ET = 2,06; M_{hommes} = 3,78, ET = 2,23$ ),  $F(1, 285) = 7,607, MSE = 4,33, p = .006, \eta_p^2 = .03$ . Egalement, elles évaluent la serviabilité comme étant plus désirables que ne le font les hommes, ( $M_{femmes} = 6,81, ET = 1,76; M_{hommes} = 6,36, ET = 1,91$ ),  $F(1, 285) = 6,874, MSE = 3,14, p = .01, \eta_p^2 = .02$ , ainsi que la communautarité, ( $M_{femmes} = 7,36, ET = 0,96; M_{hommes} = 7,02, ET = 1,24$ ),  $F(1, 285) = 6,174, MSE = 1,14, p = .01, \eta_p^2 = .02$ . Les autres variables sont jugées aussi désirables par les hommes que par les femmes,  $F_s(1, 285) < 3,119, ps > .08, \eta_p^2 < .01$ .

La taille d'effet est l'éta carré partiel. Les conventions pour un effet faible, moyen, fort sont respectivement  $\eta_p^2 = .01$ ,  $\eta_p^2 = .06$  et  $\eta_p^2 = .14$  (Cohen, 1988).

La significativité est unilatérale à † $p < .10$ ,  $p < .05$ , \*\* $p < .01$  et \*\*\* $p < .01$ .

Les indices sont à lire verticalement et à l'intérieur de chaque sexe de participant et chaque version du questionnaire. Ils concernent les analyses réalisées via des anovas à mesures répétées réalisées en séparant le sexe des participants et la version du questionnaire (comparaison de moyennes deux à deux). Ex de lecture : les hommes prescrivent autant de prescriptions masculines aux hommes que de prescriptions féminines aux hommes. Des indices différents signifient que les moyennes diffèrent à  $p < .05$  (correction Bonferroni).

Comme retranscrit dans le tableau 19, les hommes prescrivent davantage d'agentivité aux hommes qu'aux femmes, ainsi que moins de faiblesse. En outre, ils prescrivent plus de communautarité aux femmes et moins d'égoïsme et de froideur. Néanmoins, ce n'est pas le cas des femmes, qui considèrent qu'autant les hommes que les femmes se doivent d'être communautaires et agentiques, et de n'être ni faible ni égoïstes ni froids. Concernant les deux stéréotypes supplémentaires, la prescription masculine « serviable » est reportée par les hommes mais pas par les femmes, tandis que la proscription masculine « libertin(e) » est reportée par les femmes, mais pas par les hommes. Les hommes adhèrent donc plus largement aux stéréotypes injonctifs de sexe dits traditionnels que les femmes, conformément à l'hypothèse 6.

### 1.2.3.3. STEREOTYPES REPORTES PAR LES HOMMES ET LES FEMMES SEPAREMENT

Etant donné les grandes différences entre la force des injonctions lorsque reportées par les femmes et les hommes, nous avons reporté ici le résultat de deux t-tests à mesures indépendantes réalisés en séparant le sexe des participants<sup>17</sup>. Comme pour les analyses précédentes, les prescriptions et proscriptions sont catégorisées comme telles dès lors que les traits sont jugés plus désirables ou indésirables pour un sexe que de l'autre, et que les traits atteignent 6/9 pour l'un des sexes. Aucun trait n'atteint pas ce seuil. Ces injonctions ont été reportées dans le tableau 20, en fonction de leur taille d'effet et selon le sexe du participant les ayant évalués. En bleu sont les traits issus de la dimension agentique, en jaune les traits issus de la dimension communautaire, en gris de la dimension de dominance et en vert de la dimension de faiblesse.

<sup>17</sup> Pour les hommes, la puissance du test pour trouver des tailles d'effet à  $d = .40$  est de 0.76 (ce qui est insuffisant, Cohen, 1988), et celle pour trouver des tailles d'effet moyennes à  $d = .50$  est de 0.90. Pour trouver des tailles d'effets à  $d = .40$ , G\*Power préconise d'accepter les différences à  $p < .08$ . Nous noterons ces différences marginales par le signe †.

Tableau 20.

*Contenu et taille d'effet des stéréotypes injonctifs de sexe selon le sexe des participants*

	Participants hommes		Participants femmes	
	Traits	<i>d</i>	Traits	<i>d</i>
Prescriptions masculines	Dirigeant	0.80***	Fiable	0.37*
	Posséder les capacités pour diriger	0.66***	Exprimer ses émotions	0.33*
	Serviable	0.66***		
	Trav. sous la pression	0.63***		
	Posséder l'esprit de compétition	0.62***		
	Athlétique	0.62***		
	Poss. le sens des affaires	0.62***		
	Exigeant	0.59***		
	Travailleur	0.54**		
	Séducteur	0.53**		
	Assertif	0.51**		
	Prend des initiatives	0.49**		
	Combatif	0.42*		
	Carriériste	0.37*		
	Forte estime de soi	0.36†		
	Discipliné	0.35*		
Prêt à prendre des risques	0.33†			
Affirmé	0.30†			
Posséder une forte personnalité	0.25†			
Ambitieux	0.19†			
Prescriptions féminines	Exprime ses émotions	0.76***	Séductrice	0.45**
	Sensible	0.61***	Soigne les apparences	0.38*
	Enthousiaste	0.57***	Analytique	0.37*
	Joyeuse	0.47**		
	Chaleureuse	0.44*		
	Gentille	0.42**		
Proscriptions masculines	Timide	0.87***	Libertine	0.84***
	Manque de confiance en soi	0.55**	Impitoyable	0.47**
	Mélodramatique	0.55**		
	Crédule	0.40*		
	Faible	0.43*		
	Hésitant	0.31†		
Proscriptions féminines	Dominatrice	0.53**		
	Egocentrique	0.50**		
	Impitoyable	0.45*		
	Intimidante	0.43**		
	Arrogant	0.43*		
	Se comporter froidement	0.35*		

Note. †  $p < .08$ , \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ . Traits agentiques en bleu, communautaires en jaune, faibles en vert et dominants en gris.

Tel que consigné dans le tableau 20, les hommes reportent bien plus de stéréotypes injonctifs ( $n = 38$ ) que les femmes ( $n = 7$ ). En outre, si les stéréotypes des hommes suivent plutôt le schéma « traditionnel » en assignant l'agentivité aux hommes et la communautarité aux femmes, puis en interdisant la faiblesse aux hommes et la dominance aux femmes, ce n'est pas le cas des femmes dont les stéréotypes ne suivent pas ce schéma.

#### 1.2.4. DISCUSSION

L'objectif de cette étude était de mettre à jour le contenu actuel des stéréotypes injonctifs de sexe en termes d'agentivité, de communautarité, de dominance et de faiblesse. En outre, étant donné que les hommes et les femmes n'auraient pas les mêmes avantages à voir prospérer le statu quo entre les sexes, nous désirions tester l'impact du sexe des participants sur ces stéréotypes injonctifs.

Les résultats montrent que quelques traits agentiques sont effectivement jugés plus désirables pour un homme que pour une femme, tandis que quelques traits communautaires sont évalués comme étant plus désirables pour une femme que pour un homme. En outre, quelques traits relatifs à la faiblesse sont jugés plus indésirables pour un homme que pour une femme. Ces résultats confirmeraient nos hypothèses 1, 2, et 3 selon lesquelles l'agentivité est prescrite pour les hommes, la communautarité pour les femmes, tandis que la faiblesse est proscrite pour les hommes. Les proscriptions féminines sont si peu nombreuses ( $n = 2$ ) que nous ne pouvons confirmer l'hypothèse 4 selon laquelle la proscription féminine est la dominance.

Conformément à l'hypothèse 5 cependant, les tailles d'effet des injonctions de sexe reportées par nos participants français sont bien plus faibles que celles reportées par les participants américains de Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012). Si les nôtres vont d'une taille faible à moyenne, celles des auteurs américains allaient d'une taille moyenne à très forte. En outre, si les auteurs rapportaient globalement une forte puissance des stéréotypes injonctifs ( $Mds = 0.68$  à  $0.87$ ), nos propres injonctions restent en moyenne autour d'une puissance faible ( $Mds = 0.23$  à  $0.38$ ). Également, les injonctions rapportées dans la présente étude ( $N = 28$ ) sont bien moins nombreuses que celles rapportées dans les études américaines (cf. Prentice & Carranza, 2002,  $n = 52$ , Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012,  $n = 55$ ). Ainsi, les injonctions françaises de sexe semblent être moins fortes que les injonctions américaines de sexe : comme nous l'avons suggéré, il ne serait pas aussi désiré en France qu'aux États-Unis que les hommes et les femmes soient différenciés (Hofstede, 2001).

Conformément à l'hypothèse 6, les résultats montrent un effet du sexe des participants sur le contenu et la force des stéréotypes injonctifs de sexe, ce qui explique en partie le peu d'injonctions féminines reportées. En effet, d'un côté, les hommes prescrivent plus d'agentivité à l'homme, de communautarité à la femme, moins de faiblesse à l'homme et moins de dominance à la femme, confirmant ainsi les stéréotypes injonctifs traditionnels de sexe américains (et nos hypothèses 1, 2, 3 et 4). De l'autre côté, les femmes ne retranscrivent d'elles-mêmes aucune de ces injonctions (infirmant nos hypothèses 1, 2, 3, 4). Il semblerait donc que les femmes soient plus égalitaires en termes d'attentes comportementales. Ce résultat corrobore la littérature selon laquelle les hommes auraient plus d'avantages à perpétuer des rôles sociaux (à savoir l'association agentivité/homme et communautarité/femme) que les femmes, puisque ceux-ci les avantagent (Jackman, 1994).

### 1.3. DISCUSSION GENERALE DES ETUDES SUR LES STEREOTYPES DE SEXE

Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012) avaient récemment mis à jour le contenu et la force des stéréotypes de sexe américains afin de faire le lien avec la discrimination que certaines femmes subissent au travail, notamment lors de l'embauche. Nous avons voulu faire de même en testant le contenu et la force des stéréotypes français, ceci dans l'objectif futur de mesurer leurs effets dans le recrutement (cf. chapitre 4), notamment lorsque les individus se comportent conformément ou contrairement à ceux-ci.

Les études 1 et 2 avaient donc pour objectifs d'identifier les stéréotypes de sexe, aussi bien descriptifs (étude 1) qu'injonctifs (étude 2), en termes d'agentivité, de communautarité, de dominance et de faiblesse. Ces dimensions avaient été choisies non seulement car ce sont celles usuellement utilisées lorsqu'il s'agit d'appréhender les stéréotypes (Bakan, 1956; Cuddy et al., 2008; Diehl et al., 2004), mais également car ce sont ces dimensions qui ont été montrées comme étant délétères dans l'évaluation des hommes et des femmes (Glick, 1991; Heilman, 1983; Hodgins & Kalin, 1985; Rudman, Moss-Racusin, Glick, et al., 2012, cf. chapitre 3 à suivre). Jusqu'ici, aucune étude française n'avait clairement testé le lien entre ces dimensions et le contenu des stéréotypes de sexe (cf. chapitre 1), alors même que ces dimensions sont utilisées dans la mesure de la féminité et de la masculinité de la population française (Clément-Guillot & Fontayne, 2011; Fontayne et al., 2000; Marro, 2002).

Nous avons donc demandé à des participants d'évaluer des traits de personnalité ( $N = 69$ ) selon qu'ils étaient plus ou moins associés à un homme ou à une femme (en termes de typicalité ou de désirabilité). Les hommes bénéficiant davantage des stéréotypes injonctifs que les femmes puisque ceux-ci leur assigne les valeurs dominantes du travail (c.à.d. agentivité, cf. Cuddy, Fiske, & Glick, 2004), nous avons également pour objectif de tester l'effet du sexe des participants sur le contenu et la force des stéréotypes reportés.

Les résultats obtenus nous laissent penser que les stéréotypes sont bien présents sur ces dimensions même s'ils comporteraient des différences comparativement aux stéréotypes américains, que ce soit en termes de contenu (p.ex. les hommes français ne sont pas vus comme aussi dominants que les hommes américains), de nombre (p.ex. les stéréotypes injonctifs français sont moins nombreux que ceux américains) ou de force (p.ex. les stéréotypes injonctifs français sont moins puissants que ceux américains). En outre, nous reportons un effet important du sexe des répondants sur les stéréotypes. En effet, bien que les

hommes et les femmes reportent des stéréotypes descriptifs plutôt similaires, les femmes ont tout de même tendance à en rapporter davantage que les hommes. Au contraire, les hommes rapporteraient davantage de stéréotypes injonctifs que les femmes, qui en reportent très peu. Notons que ce dernier résultat sous-entendrait que les femmes pourraient ne pas se sentir particulièrement poussées à être moins dominantes et agentiques qu'un homme ou plus communautaires, car si tel était le cas, elles auraient reporté pareilles injonctions. Au contraire, les hommes reportent comme hautement désirables le fait d'être particulièrement agentiques et peu faibles ; il est donc probable qu'ils se sentent poussés à se comporter de cette manière. Notons que ces hypothèses seront testées dans le chapitre 4 de cette thèse (cf. étude 9).

Nos résultats posent également la question du lien entre description et injonction. En effet, le Haut Conseil pour l'Egalité entre les femmes et les hommes rapporte que « les stéréotypes [à savoir les stéréotypes descriptifs] légitiment des injonctions faites aux femmes ou aux hommes à se comporter selon les normes établies de la féminité pour les unes et les normes de la masculinité pour les autres » (Bousquet & Germain, 2014, p. 9). Or, nos résultats n'iraient pas dans le sens de cette affirmation. Certes, il existe la même tendance pour les deux types de stéréotypes à associer davantage de qualités communautaires à la femme et davantage de qualités agentiques aux hommes, mais le fait que le sexe des participants impacte grandement cette association est un signe que cette légitimation n'est peut-être pas avérée en France. En effet, si les stéréotypes descriptifs légitimaient les stéréotypes injonctifs, alors les femmes – chez qui les stéréotypes descriptifs sont plus forts que chez les hommes – rapporteraient des stéréotypes injonctifs plus nombreux ou plus forts que les hommes. Or, au contraire, les femmes considèrent les hommes et les femmes comme devant se comporter de façon plutôt similaire. Les hommes, quant à eux, ont beaucoup plus de stéréotypes injonctifs que les femmes, mais associent moins la dominance aux hommes que les femmes ne le font. Stéréotypes descriptifs et injonctifs pourraient donc ne pas être aussi liés que l'avaient avancé Bousquet et Germain (2014) ou certains auteurs américains (Prentice et Carranza, 2002).

En plus de dicter les comportements typiques et attendus de chaque sexe, les stéréotypes comporteraient une dimension hiérarchique concernant le statut des hommes et des femmes (Bousquet & Germain, 2014, p. 33 ; Ridgeway & bourg, 2004). Le statut a été montré pour être lié à l'agentivité, à la dominance et à la faiblesse aux Etats-Unis (Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012) et il s'agira dans les deux études suivantes de vérifier si

c'est également le cas sur le sol français, que ce lien soit descriptif (étude 3) ou injonctif (étude 4). Notons que si tel était le cas, alors l'étude 1 montrerait que les hommes seraient vus comme de plus haut-statut que les femmes (cf. l'agentivité étant davantage associée à l'homme qu'à la femme) tandis que l'étude 2 montrerait que les hommes trouveraient plus désirables que les hommes soient de plus haut-statut que les femmes (cf. prescription masculine d'agentivité). Au contraire, les femmes trouveraient aussi désirable que les hommes et les femmes soient de même statut (cf. prescription similaire d'agentivité).

## 2. ETUDES 3 ET 4 SUR LES STEREOTYPES RELATIFS AU STATUT

### 2.1. ETUDE 3. STEREOTYPES DESCRIPTIFS DE STATUT : « CE QUE LES HAUT ET BAS STATUTS SONT ET NE SONT PAS »

#### 2.1.1. OBJECTIFS ET HYPOTHESES

L'objectif de la présente étude était d'identifier les stéréotypes descriptifs liés au statut. Pour cela, nous avons cherché à retranscrire l'image des travailleurs occupant soit un poste de haut-statut soit un poste de bas-statut. D'après Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012), les personnes occupant un haut-statut seraient agentiques et dominantes, et évitent les comportements faibles. Conformément à ces résultats, nous nous attendions donc à ce que le comportement des travailleurs occupant un poste de haut-statut soit décrit comme étant typiquement plus agentiques (H1), plus dominantes (H2) et moins faibles (H3) que celui des travailleurs occupant un poste de bas-statut. Nous avons également testé le sexe des participants sur le contenu des stéréotypes. En effet, le fait que les hommes et les femmes n'aient pas la même vision des haut-statuts et des bas-statuts pourrait avoir plusieurs implications, notamment celle de soulever une hétérogénéité dans la représentation des postes à responsabilité.

#### 2.1.2. METHODE

##### 2.1.2.1. POPULATION

L'échantillon se composait de 126 personnes (77 femmes, 38 hommes, 11 manquants), de 18 à 58 ans ( $M_{\text{âge}} = 31,40$ ,  $ET = 10,79$ ), ayant entre 0 et 42 ans d'expérience professionnelle (soit une moyenne de 10 ans d'expérience,  $M_{\text{mois expérience}} = 121,12$ ,  $ET = 122,89$ ). Parmi eux, 52 ont indiqué une profession, 28 sont étudiants et 3 ont clairement dit ne pas avoir encore de profession (43 n'ont pas répondu à cette question). Ils étaient issus de disciplines telles que la psychologie ( $n = 30$ ), les disciplines langues-sciences humaines ( $n = 14$ ), les métiers « support » tels que les ressources-humaines ou la gestion des risques ( $n = 10$ ), le droit ( $n = 6$ ), l'ingénierie ( $n = 7$ ), l'informatique ( $n = 4$ ), la comptabilité ( $n = 5$ ), la médecine ( $n = 6$ ) et d'autres ( $n = 25$ , tels que l'architecture, la gestion, le commerce,

l'agronomie, l'artisanat, les sciences, etc. 20 manquants)<sup>18</sup>. Les participants étaient, soit nés en France ( $n = 95$ ), soit nés dans un pays francophone ( $n = 8$ ), soit nés dans un pays étranger ( $n = 7$ ). Le questionnaire sur les stéréotypes de haut statut a été rempli par 66 participants (39 femmes,  $M_{\text{âge}} = 31,82$ ,  $ET = 11,57$ ) et le questionnaire sur les stéréotypes de bas statut a été rempli par 60 participants (39 femmes,  $M_{\text{âge}} = 31,21$ ,  $ET = 10,02$ ). Les participants hommes et femmes avaient un âge et une expérience professionnelle similaire, et ceci qu'ils répondaient au questionnaire de bas-statut ou de haut-statut,  $t_s < 1,395$ ,  $p_s > .169$ .

#### 2.1.2.2. MATERIEL

Nous avons repris les questionnaires de l'étude 1 et avons simplement modifié la consigne de façon à demander aux participants d'évaluer la typicalité des 69 traits (cf. tableau 13, p. 73) lorsqu'associés à un haut-statut ou à un bas-statut. La consigne était la suivante : « à quel point est-ce typique pour une personne occupant un poste de haut-statut [bas-statut] d'être ... » et les traits étaient évalués sur une échelle allant de 1 (« très atypique ») à 9 (« très typique »). En outre, une courte explication sur ce que nous entendions par haut-statut/ bas-statut leur était donnée : « *Nous entendons par les emplois de **haut statut** les emplois qui nécessitent des diplômes de niveau Bac+5 ou plus, comprenant des responsabilités. Nous les opposons aux emplois de bas statut qui nécessitent peu de diplôme et qui comprennent peu de responsabilités. Un métier de haut statut a un certain pouvoir, tandis qu'un métier de bas statut en a moins* » (explication pour les postes de haut-statut) ou « *Nous entendons par les emplois de **bas statut**, les emplois qui nécessitent peu de diplôme et qui comprennent peu de responsabilité. Nous les opposons aux emplois de haut statut qui nécessitent des diplômes de niveau Bac+5 ou plus, comprenant des responsabilités. Un métier de bas statut a peu de pouvoir, tandis qu'un métier de haut statut en a davantage* » (explication pour les postes de bas-statut).

#### 2.1.2.3. PASSATIONS

Les passations se sont déroulées de la même manière que pour l'étude 1.

---

<sup>18</sup> Il y a plus de femmes en psychologie ( $Effectif_{Femmes} = 28$ ,  $Effectif_{Hommes} = 1$ ,  $\chi^2(1) = 22,533$ ,  $p < .001$ ), en sciences humaines ( $Effectif_{Femmes} = 11$ ,  $Effectif_{Hommes} = 3$ ,  $\chi^2(1) = 4,571$ ,  $p = .033$ ) et en informatique ( $Effectif_{Femmes} = 4$ ,  $Effectif_{Hommes} = 0$ ). Les autres disciplines sont composés similairement d'hommes et de femmes,  $\chi^2(1) < 3,600$ ,  $p_s > .06$ .

### 2.1.3. RESULTATS

#### 2.1.3.1. STEREOTYPES DESCRIPTIFS DE HAUT ET DE BAS STATUTS

Nous avons réalisé un t-test à mesures indépendantes avec la version du questionnaire (haut-statut, bas-statut) en variable indépendante sur les 69 traits. Les résultats révèlent que 60 des 69 traits sont significativement différents quand ils sont évalués selon un haut-statut ou un bas-statut. Contrairement à l'étude 1, les résultats montrent l'existence de traits jugés atypiques. Pour des raisons pratiques de présentation, nous avons séparé les résultats de manière à présenter les traits typiques dans le tableau 21 puis les traits atypiques dans le tableau 22. Ces traits sont rangés par taille d'effet *d*. Les traits surlignés en bleu retranscrivent le registre de l'agentivité, en gris celui de la dominance, en jaune celui de la communautarité et en vert celui de la faiblesse. Les traits neutres ne sont pas surlignés.

Sur ces 60 traits, 45 d'entre eux ont été évalués comme plus typiques d'un statut mais seuls 32 atteignent un niveau de typicalité assez élevée (6 sur l'échelle allant de 1 « très atypique » à 9 « très typique ») pour être qualifiés de stéréotypes descriptifs typiques. Pour rappel, Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012, étude 1) n'avaient catégorisé en tant que stéréotypes que les traits dont la typicalité atteignait ou dépassait 6 sur cette même échelle. Ces traits ont été reportés dans le tableau 21. Concernant les 14 traits qui voient leur évaluation rester dans la moyenne (entre 4 et 6 sur l'échelle allant de 1 « très atypique » à 9 « très typique »), nous ne les comptons pas en tant que stéréotypes à proprement parlé et en conséquence, ils ne sont pas reportés dans le tableau 21. Cependant, étant donné qu'ils reflètent une différence perçue entre les haut-statuts et les bas-statuts, nous les considérons comme des traits à tendance stéréotypique et les avons reportés dans un tableau en Annexe 4 (cf. tableau 21b), ce dernier comprenant l'ensemble des traits typiques associés à un haut-statut et à un bas-statut.

Comme retranscrit dans le tableau 21, les travailleurs occupant un emploi de haut-statut sont bien perçus comme étant agentiques ( $n = 19$ ) et assez dominants ( $n = 7$ ). En outre, quelques traits communautaires leur seraient plus typiques qu'aux bas-statut ( $n = 2$ ). Les travailleurs occupant un emploi de bas-statut, en revanche, sont perçus comme associés à quelques traits communautaires ( $n = 3$ ) et à quelques traits de faiblesse ( $n = 2$ ). Ces résultats nous permettent de confirmer nos hypothèses 1 et 2 selon lesquelles les haut-statuts seraient perçus de manière plus agentiques et plus dominantes que les bas-statuts.

Tableau 21.

*Séréotypes descriptifs typiques des haut-statut et des bas-Statuts.*

	Haut-statut <i>M (ET)</i>	Bas-statut <i>M (ET)</i>	<i>d</i>
<b>Typique Haut statut</b>			
Dirigeant(e)	7,65 (1,25)	3 (1,50)	3.37***
Ambitieux(se)	7,71 (1,21)	3,65 (1,80)	2.65***
Posséder une forte estime de soi	7,25 (1,56)	3,26 (1,48)	2.63***
Posséder les capacités pour diriger	7,25 (1,53)	3,25 (1,58)	2.57***
Carriériste	7,45 (1,56)	3,37 (1,72)	2.48***
Avoir l'esprit de compétition	7,57 (1,57)	3,46 (1,75)	2.47***
Posséder le sens des affaires	7,17 (1,69)	3,25 (1,66)	2.33***
Affirmé(e)	7,24 (1,16)	4,12 (1,54)	2.30***
Dominateur(trice)	6,91 (1,60)	3,36 (1,60)	2.22***
Soigner les apparences	7,48 (1,19)	4,37 (1,63)	2.18***
Exigeant(e)	7,51 (1,29)	4,14 (1,74)	2.20***
Assertif(ve)	6,92 (1,79)	3,53 (1,67)	1.96***
Posséder une forte personnalité	7,28 (1,53)	4,31 (1,57)	1.91***
Arrogant(e)	6,18 (1,87)	2,91 (1,63)	1.87***
Analytique	6,94 (1,59)	3,95 (1,57)	1.90***
Décidé(e)	7,21 (1,41)	4,43 (1,64)	1.83***
Prendre des initiatives	7,34 (1,68)	4,22 (1,75)	1.81***
Intimidant(e)	6,15 (1,88)	3,71 (1,58)	1.41***
Egocentrique	6,36 (1,90)	3,88 (1,78)	1.37***
Combatif(ve)	7,08 (1,34)	4,86 (1,91)	1.36***
Soigné(e)	7,15 (1,57)	5,16 (1,44)	1.32***
Prêt(e) à prendre des risques	6,49 (1,64)	4,16 (2,10)	1.24***
Intelligent(e)	6,61 (1,56)	4,84 (1,59)	1.12***
Bien travailler sous la pression	6,80 (1,61)	4,96 (2,08)	0.99***
Energique	6,66 (1,31)	5,34 (1,61)	0.89***
Têtu(e)	6,08 (1,80)	4,65 (1,53)	0.88***
Compétent(e)	6,46 (1,88)	5,98 (1,46)	0.32 <sup>†</sup>
<b>Typique Bas statut</b>			
Influénçable	3 (1,68)	6,12 (1,49)	1.84***
Humble	3,48 (1,72)	6,03 (1,53)	1.57***
Serviable	3,57 (1,84)	6,14 (1,59)	1.49***
Gentil(le)	3,82 (1,69)	6,02 (1,30)	1.37***
En recherche d'approbation	4,88 (2,15)	5,83 (1,72)	0.49**

Note. La significativité des traits est bilatérale, \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$  et \*\*\* $p < .001$ . La significativité unilatérale est notée <sup>†</sup> $p < .10$ . La taille d'effet est l'éta carré partiel. Les conventions pour un effet faible, moyen, fort sont respectivement  $\eta_p^2 = .01$ ,  $\eta_p^2 = .06$  et  $\eta_p^2 = .14$  (Cohen, 1988).

Concernant les traits atypiques, sur les 60 traits, seuls 32 traits descendent en-dessous d'un niveau de typicalité assez faible (4 sur l'échelle allant de 1 « très atypique » à 9 « très

typique ») pour être qualifiés de stéréotypes. Ils sont rapportés dans le tableau 22, rangés par taille d'effet  $d$ . Nous n'avons relevé aucun trait à tendance contre-stéréotypique.

Tableau 22.

*Stéréotypes descriptifs atypiques des haut-statut et des bas-Statuts.*

	Haut-statut <i>M (ET)</i>	Bas-statut <i>M (ET)</i>	<i>d</i>
<b>Atypique Haut statut</b>			
Manquer de confiance en soi	2,26 (1,50)	5,96 (1,99)	2.02***
Mélodramatique	2,26 (1,50)	5,89 (2,04)	2.02 <sup>†</sup>
Influencable	3 (1,68)	6,12 (1,49)	1.84***
Timide	2,51 (1,28)	5,37 (1,70)	1.79***
Accommodant	3,11 (1,56)	5,98 (1,68)	1.78***
Indécis(e)	2,76 (1,70)	5,59 (1,72)	1.65***
Hésitant(e)	2,54 (1,62)	5,53 (1,95)	1.62***
Humble	3,48 (1,72)	6,03 (1,53)	1.57***
Serviable	3,57 (1,84)	6,14 (1,59)	1.49***
Gentil(le)	3,82 (1,69)	6,02 (1,30)	1.37***
Faible	2,83 (1,86)	5,30 (1,76)	1.36***
Crédule	2,48 (1,56)	4,83 (2,08)	1.24***
Sensible	3,31 (1,69)	5,40 (1,79)	1.20***
Intéressé(e) par les enfants	3,55 (1,70)	5,56 (1,75)	1.16***
Se soucier/être sensible aux autres	3,47 (2,19)	5,70 (1,65)	1.08***
Superstitieux(se)	3,28 (1,99)	5,37 (1,96)	1.06***
Exprimer ses émotions	3,52 (1,84)	4,52 (1,64)	0.57**
<b>Atypique Bas statut</b>			
Dirigeant(e)	7,65 (1,25)	3 (1,50)	3.37 ***
Ambitieux(se)	7,71 (1,21)	3,65 (1,80)	2.65***
Posséder une forte estime de soi	7,25 (1,56)	3,26 (1,48)	2.63***
Posséder les capacités pour diriger	7,25 (1,53)	3,25 (1,58)	2.57***
Carriériste	7,45 (1,56)	3,37 (1,72)	2.48***
Avoir l'esprit de compétition	7,57 (1,57)	3,46 (1,75)	2.47***
Posséder le sens des affaires	7,17 (1,69)	3,25 (1,66)	2.33***
Dominateur(trice)	6,91 (1,60)	3,36 (1,60)	2.22***
Assertif(ve)	6,92 (1,79)	3,53 (1,67)	1.96***
Analytique	6,94 (1,59)	3,95 (1,57)	1.90***
Arrogant(e)	6,18 (1,87)	2,91 (1,63)	1.87***
Intimidant(e)	6,15 (1,88)	3,71 (1,58)	1.41 ***
Egocentrique	6,36 (1,90)	3,88 (1,78)	1.37***
Se comporter froidement	5,69 (2,10)	3,58 (1,58)	1.14***
Impitoyable	5,48 (2,13)	3,37 (1,66)	1.11***

*Note.* La taille d'effet est le  $d$  de Cohen. Les conventions pour un effet faible, moyen, fort sont respectivement  $d = .20$ ,  $d = .50$  et  $d = .80$  (Cohen, 1988). La significativité des traits est bilatérale, \*\*\* $p < .001$ , \*\* $p < .01$  et \* $p < .05$ . La significativité unilatérale est notée <sup>†</sup> $p < .05$ .

Grâce au tableau 22, nous pouvons observer que la majorité des traits relatifs à la faiblesse ( $n = 9$ ) et 8 traits de communautarité sont atypiques des travailleurs occupant des emplois à haut-statut. Au contraire, la majorité des traits relatifs à la dominance ( $n = 6$ ) sont atypiques des travailleurs occupant des emplois de bas statut, ainsi que la moitié des traits relatifs à l'agentivité ( $n = 9$ ). Ces résultats confirment notre hypothèse 3 selon laquelle les hauts-statuts seraient vus comme étant moins faibles que les bas-statuts.

#### 2.1.3.2. EFFET DU SEXE DU PARTICIPANT SUR LES STEREOTYPES DESCRIPTIFS

Nous avons calculé 4 échelles de typicalité en nous basant sur les résultats précédents : **l'Echelle de typicalité agentive des haut-statuts** (« dirigeant », « ambitieux », « possède une forte estime de soi », « possède les capacités pour diriger », « carriériste », « possède le sens des affaires », « possède l'esprit de compétition », « affirmé », « exigeant », « assertif », « possède une forte personnalité », « analytique », « décidé », « prend des initiatives », « travaille bien sous la pression », « combatif », « prêt à prendre des risques », « intelligent », « compétent »,  $n = 19$ ,  $\alpha = .97$ ), **l'Echelle de typicalité communautaire des haut-statuts** (« soigne les apparences », « soigné »,  $n = 2$ ,  $r = .65$ ,  $p < .001$ ), **l'Echelle de typicalité de dominance des haut-statuts** (« dominateur », « arrogant », « intimidant », « égocentrique », « têtu »,  $n = 5$ ,  $\alpha = .87$ ), **l'Echelle de typicalité de communautarité des bas-statuts** (« humble », « serviable », « gentil »,  $n = 3$ ,  $\alpha = .88$ ). L'échelle de typicalité de faiblesse des bas-statuts aurait compris « influençable » et « en recherche d'approbation » mais les deux traits ne que moyennement corrélés ( $r = .37$ ,  $p < .001$ ). En conséquence, nous traiterons ces 2 traits séparément.

En outre, nous avons calculé 4 échelles d'atypicalité : **l'Echelle d'atypicalité communautaire des haut-statuts** (« accommodant », « humble », « serviable », « gentil », « sensible », « se soucie des autres », « exprime ses émotions », « intéressé par les enfants »,  $n = 8$ ,  $\alpha = .90$ ), **l'Echelle d'atypicalité de faiblesse des haut-statuts** (« manque de confiance en soi », « mélodramatique », « timide », « influençable », « indécis », « hésitant », « faible », « crédule », « superstitieux »,  $n = 9$ ,  $\alpha = .92$ ), **l'Echelle d'atypicalité agentive des bas-statuts** (« dirigeant », « ambitieux », « possède une forte estime de soi », « possède les capacités pour diriger », « carriériste », « avoir l'esprit de compétition », « posséder le sens des affaires », « assertif », « analytique »,  $n = 9$ ,  $\alpha = .96$ ) et **l'Echelle d'atypicalité de**

**dominance des bas-statuts** (« dominateur », « arrogant », « intimidant », « égocentrique », « se comporter froidement avec les autres », « impitoyable »,  $n = 6$ ,  $\alpha = .92$ ).

Nous avons mené une analyse de variance multivariée selon un plan 2 (Version du questionnaire : haut-statut, bas-statut) x 2 (Sexe du participant : homme, femme) sur les 8 échelles et sur les 2 traits de prescriptions communautaires des bas-statuts. Les résultats montrent bien un effet de la version du questionnaire sur les variables,  $F(10, 99) = 36,245$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .79$ . Les résultats inter-sujets montrent que les haut-statuts sont bien évalués comme plus agentiques,  $F(1, 108) = 245,51$ ,  $MSE = 0,978$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .69$ , plus communautaires,  $F(1, 108) = 107,245$ ,  $MSE = 1,567$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .50$ , plus dominants,  $F(1, 108) = 106,013$ ,  $MSE = 1,543$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .50$ , que les bas-statuts sur les échelles qui leur étaient typiques. Au contraire, les haut-statuts sont bien évalués comme moins communautaire,  $F(1, 108) = 80,595$ ,  $MSE = 1,182$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .43$ , et moins faibles,  $F(1, 108) = 115,95$ ,  $MSE = 1,227$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .52$ , que les bas-statuts sur les échelles qui leur étaient atypiques.

Tableau 23.

*Stéréotypes descriptifs des haut-statuts et des bas-statuts en termes d'échelles.*

	Cible		$\eta_p^2$
	Haut-statut <i>M (ET)</i>	Bas-statut <i>M (ET)</i>	
<b>Haut-statut</b>			
Echelle de typicalité agentique	7,14 (0,92)	3,99 (1,14)	.69***
Echelle de typicalité communautaire	7,31 (1,14)	4,78 (1,33)	.50***
Echelle de typicalité de dominance	6,34 (1,27)	3,65 (1,22)	.50***
Echelle d'atypicalité de faiblesse	2,83 (1,12)	5,29 (1,24)	.52***
Echelle d'atypicalité de communautarité	3,46 (1,35)	5,57 (1,02)	.43***
<b>Bas-statut</b>			
Echelle de typicalité communautaire	3,59 (1,51)	5,94 (1,30)	.37***
Trait typique d'influçabilité	3,00 (1,68)	6,04 (1,62)	.44***
Trait typique de recherche d'approbation	4,88 (2,15)	5,83 (1,72)	.03
Echelle d'atypicalité d'agentivité	7,33 (1,00)	3,38 (1,13)	.76***
Echelle d'atypicalité de dominance	6,14 (1,42)	3,42 (1,24)	.46***

*Note.* La taille d'effet est l'éta carré partiel. Les conventions pour un effet faible, moyen, fort sont respectivement  $\eta_p^2 = .01$ ,  $\eta_p^2 = .06$  et  $\eta_p^2 = .14$  (Cohen, 1988).

La significativité est bilatérale à \*\*\* $p < .001$ .

Les bas-statuts, quant à eux, sont évalués comme plus communautaire,  $F(1, 108) = 61,335$ ,  $MSE = 1,855$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .37$ , et plus influençables,  $F(1, 108) = 85,986$ ,  $MSE = 2,72$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .44$ , que les hauts-statuts sur les échelles qui leur étaient typiques. Au contraire, les bas-statuts sont bien évalués comme moins agentiques,  $F(1, 108) = 334,562$ ,  $MSE = 1,091$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .76$ , et moins dominants,  $F(1, 108) = 92,135$ ,  $MSE = 1,822$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .46$ , que les hauts-statuts sur les échelles qui leur étaient atypiques. Néanmoins, ils ne seraient pas évalués comme davantage en recherche d’approbation que les haut-statuts,  $F(1, 108) = 3,324$ ,  $MSE = 3,81$ ,  $p = .07$ ,  $\eta_p^2 = .03$ . Les moyennes et écarts-types ont été reportés dans le tableau 23.

Afin de savoir si ces stéréotypes étaient différemment rapportés par les hommes et les femmes de notre échantillon, nous avons regardé les résultats de l’effet d’interaction entre la version du questionnaire et le sexe du participant<sup>19</sup>. Aucun effet n’est significatif sur aucune des échelles,  $F_s(1, 108) < 3,041$ ,  $p_s > .084$ ,  $\eta_p^2 < .03$ , à l’exception de l’échelle d’atypicalité communautaire des hauts statuts,  $F(1, 108) = 6,166$ ,  $MSE = 1,182$ ,  $p = .015$ ,  $\eta_p^2 = .05$ . Les analyses des effets simples montrent une différence significative entre les évaluations des femmes et des hommes lorsque cette échelle est associée aux bas-statuts cependant ( $M_{hommes} = 5,14$ ,  $ET = 0,77$  ;  $M_{femmes} = 5,75$ ,  $ET = 1,05$ ),  $F(1, 109) = 3,785$ ,  $MSE = 1,182$ ,  $p = .05$ ,  $\eta_p^2 = .04$ , et non pas aux hauts-statuts ( $M_{hommes} = 3,77$ ,  $ET = 1,45$  ;  $M_{femmes} = 3,28$ ,  $ET = 1,30$ ),  $F(1, 109) = 1,426$ ,  $MSE = 1,182$ ,  $p = .132$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . Nous ne tiendrons donc pas compte de ce résultat.

#### 2.1.4. DISCUSSION

L’étude 3 nous a permis de reporter le contenu et la force des stéréotypes descriptifs relatifs au statut. Conformément aux travaux de Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012), les travailleurs occupant un emploi de haut-statut sont stéréotypés comme étant agentiques et dominants, ainsi que possédant quelques traits de communautarité relatifs à l’apparence (« soigné(e) », « soigne son apparence »). Les travailleurs occupant un emploi de bas-statut, quant à eux, ne sont associés qu’à quelques traits de faiblesse (« influençable » et « en

<sup>19</sup> Selon G\*Power, la puissance de ce test pour trouver des tailles d’effet moyennes à  $d = .05$  serait de .71 pour les femmes et .52 pour les hommes, ce qui est insatisfaisant (Cohen, 1988). Pour pallier à cette lacune, le logiciel préconise d’élever le seuil de significativité à  $p = .08$  pour les femmes et  $p = .12$  pour les hommes. Les différences de moyenne avec un  $p$  compris entre .05 et .08 pour les femmes, et entre .05 et .12 pour les hommes seront appelées marginales et notées †.

recherche d'approbation ») et de communautarité (« humble », « serviable », « gentil »). En outre, si les travailleurs occupant un emploi de haut-statut sont perçus comme n'étant *pas* faibles, les travailleurs occupant un emploi de bas-statut sont perçus comme n'étant ni agentiques ni dominants. Les hypothèses selon lesquelles les hauts-statuts seraient stéréotypés comme étant plus agentiques, plus dominants et moins faibles que les bas-statuts sont donc confirmés, bien qu'il faille noter que les bas-statuts ne sont pas particulièrement stéréotypés comme étant faibles, contrairement aux résultats de Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012). Cependant, ils sont bien vus comme *plus* faibles que les haut-statuts.

En outre, aucun des deux statuts n'est clairement stéréotypé comme étant communautaire. Pour autant, sans parler de stéréotypes mais simplement de traits à tendance stéréotypiques, il s'avère que les traits communautaires sont plus nombreux à être associés aux travailleurs occupant un emploi de bas-statut (cf. tableau 21b, Annexe 4). Contrairement à Rudman, Moss-Racusin, Glick, et al. (2012) qui n'étaient pas parvenu à montrer le lien descriptif entre la communautarité et les bas-statuts, les résultats de notre étude montrent clairement que, premièrement, les traits stéréotypiques et à tendance stéréotypiques communautaires sont plus nombreux à être associés aux bas-statuts et deuxièmement, la communautarité (en dehors des traits relatifs à l'apparence) est jugée plus atypiques chez les personnes occupant un poste de haut-statut.

Au regard des résultats de l'étude 1 dans laquelle nous avons montré que les hommes étaient perçus comme étant plus agentiques et dominants que les femmes ; et au regard des résultats démontrés dans la présente étude où l'agentivité est jugée typique des hauts-statuts et atypique des bas-statuts, il semblerait que les hommes soient effectivement perçus comme étant typiquement de plus haut-statut que les femmes. L'étude suivante va nous permettre de tester ce lien sur les stéréotypes injonctifs et de savoir si la différence de comportement entre les haut-statuts et les bas-statuts est jugé désirable.

## 2.2. ETUDE 4. STEREOTYPES INJONCTIFS DE STATUT : « CE QUE LES HAUT ET BAS STATUTS DOIVENT ET NE DOIVENT PAS ETRE »

### 2.2.1. OBJECTIFS ET HYPOTHESES

L'objectif de l'étude 4 était d'identifier les stéréotypes injonctifs de statut en repérant ce qu'il est attendu d'un travailleur en termes de comportement, selon son statut hiérarchique. A notre connaissance, seule l'étude de Laberon et Vonthron (2008) s'était intéressée aux traits jugés désirables (indispensables) et indésirables (rédhibitoires) dans le monde professionnel selon le statut du poste. Les auteures avaient montré que les personnes occupant des postes à haut-statut se devaient de posséder des traits que nous jugeons à la fois agentiques et communautaires, même si les traits agentiques semblaient prendre une place plus importante.

Contrairement à Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012) qui n'avaient pas mesuré les stéréotypes injonctifs de statut, nous pensons que les inégalités de traitement entre les hommes et les femmes pourraient provenir tout autant de ce qu'il *est* actuellement des personnes occupant un poste que de ce qui est *voulu* que ces personnes soient. Nous avons vu dans l'étude 3 que les haut-statuts étaient vus comme typiquement agentiques. Or, ces stéréotypes descriptifs avantageraient naturellement l'homme par rapport à la femme dans l'occupation des postes de haut-statuts, étant donné que l'homme est vu comme naturellement plus agentique que la femme (cf. étude 1), donc comme correspondant davantage à l'image d'un haut-statut que la femme. Nous pensons que cet avantage serait encore plus important si les hauts-statuts *se doivent* d'être fortement agentiques. C'est ce que nous testerons dans l'étude 4.

Etant donné les résultats de Laberon et Vonthron (2008), nous nous attendions à ce que les adjectifs agentiques soient jugés plus désirables pour une personne occupant un emploi de haut-statut vs. bas-statut (H1), à ce que les adjectifs faibles soient jugés plus indésirables pour une personne occupant un emploi de haut-statut vs. bas-statut (H2) et à ce que les adjectifs dominants soient jugés plus indésirables pour une personne occupant un emploi de bas-statut vs. haut-statut (H3). Nous n'avions pas d'hypothèse concernant les adjectifs de communautarité. En effet, la logique voudrait que les adjectifs communautaires soient plus associés aux travailleurs occupant un emploi de bas-statut, comme nous l'avons montré lors de l'étude 3, mais Lorenzi-Cioldi (2011) avance l'idée que la communautarité

pourrait être aussi désirable pour un haut-statut que l'agentivité. En outre, les résultats de Laberon & Vonthron (2008) indiqueraient qu'effectivement, la communautarité pourrait être désirée chez les travailleurs occupant un emploi de haut-statut. La partie de l'étude concernant les traits communautaires est donc exploratoire. En outre, étant donné que les hommes profiteraient davantage de ces injonctions, nous posons l'hypothèse que ces stéréotypes seront davantage reportés par les hommes que par les femmes (H4).

## 2.2.2. METHODE

### 2.2.2.1. POPULATION

L'échantillon se composait de 217 personnes (168 femmes, 49 hommes), de 18 à 46 ans ( $M_{\text{âge}} = 23,39$ ,  $ET = 4,56$ ), ayant entre 0 et 20 ans d'expérience professionnelle (soit en moyenne 1,6 ans d'expérience professionnelle,  $M_{\text{mois expérience}} = 19,29$ ,  $ET = 37,75$ ). Parmi eux, 123 n'avaient jamais travaillé, tandis que 93 déclaraient occuper une profession (1 manquant). Ils étaient issus de discipline telles que les métiers de l'enseignement et de l'éducation ( $n = 81$ ), les métiers du social ( $n = 46$ ), la psychologie ( $n = 18$ ), les langues-lettres ( $n = 16$ ), le commerce-marketing-ressources humaines ( $n = 15$ ), l'histoire-géographie ( $n = 13$ ), le droit ( $n = 10$ ), la biologie-santé ( $n = 7$ ), les sciences politiques ( $n = 6$ ), les mathématiques-ingénierie-informatique ( $n = 2$ ) et d'autres ( $n = 3$ )<sup>20</sup>. Les participants étaient, soit nés en France ( $n = 212$ ), soit nés dans un pays francophone ( $n = 3$ ), soit nés dans un pays étranger ( $n = 2$ ). Les participants avaient en moyenne déjà travaillé 1 an et demi ( $M_{\text{mois expérience}} = 19,71$ ,  $ET = 37,91$ , dont 25 manquants). Le questionnaire sur les stéréotypes de haut-statut a été rempli par 116 participants (92 femmes,  $M_{\text{âge}} = 24,22$ ,  $ET = 5,12$ ) et le questionnaire sur les stéréotypes de bas statut a été rempli par 101 participants (76 femmes,  $M_{\text{âge}} = 22,44$ ,  $ET = 3,60$ ). Les participants hommes et femmes avaient un âge et une expérience professionnelle similaire, et ceci qu'ils répondaient au questionnaire de bas-statut ou de haut-statut,  $ts < -1,478$ ,  $ps > .143$ .

<sup>20</sup> Les femmes sont plus nombreuses en psychologie ( $Effectif_{\text{Femmes}} = 14$ ,  $Effectif_{\text{Hommes}} = 4$ ,  $\chi^2(1) = 5,556$ ,  $p = .018$ ), dans les métiers du social ( $Effectif_{\text{Femmes}} = 46$ ,  $Effectif_{\text{Hommes}} = 0$ ), en sciences de l'éducation, ( $Effectif_{\text{Femmes}} = 73$ ,  $Effectif_{\text{Hommes}} = 8$ ,  $\chi^2(1) = 52,160$ ,  $p < .001$ ) et en langue ( $Effectif_{\text{Femmes}} = 12$ ,  $Effectif_{\text{Hommes}} = 4$ ,  $\chi^2(1) = 4,000$ ,  $p = .046$ ). Les autres disciplines sont composées similairement d'hommes et de femmes,  $\chi^2(1) < 1,600$ ,  $ps > .206$ .

#### 2.2.2.2. MATERIEL

Nous avons repris les questionnaires de l'étude 2 et avons simplement modifié la consigne de façon à demander aux participants d'évaluer la désirabilité des 69 traits (cf. tableau 13, p. 73) lorsqu'associés à un haut-statut ou à un bas-statut. La consigne était la suivante : « à quel point est-ce désirable pour une personne occupant un poste de haut-statut [bas-statut] d'être ... » et les traits étaient évalués sur une échelle allant de 1 (« très atypique ») à 9 (« très typique »). Les mêmes précisions étaient apportées quant à la définition des statuts et à la définition de ce que nous entendions par « désirable » et « indésirable ».

L'avant-dernière page du questionnaire leur demandait d'indiquer le statut de 5 métiers (directeur(trice) d'une entreprise de BTP, directeur(trice) d'un SPA-Institut de beauté, Professeur à l'Université, Ouvrier(e) BTP, Esthéticien(ne)), à savoir s'il était de haut-statut ou de bas-statut sur une échelle allant de 1 (« Pas du tout ») à 6 (« Tout à fait »). Cette dernière question avait pour but de servir de pré-test aux études du chapitre 4 et ne sera donc pas développée ici.

#### 2.2.2.3. PASSATIONS

Les passations se déroulaient de la même manière que pour les études précédentes, à l'exception du fait qu'en fin de questionnaire, les participants répondaient à la question subsidiaire concernant le statut des 5 métiers.

### 2.2.3. RESULTATS

#### 2.2.3.1. STEREOTYPES INJONCTIFS DE STATUT

La distribution de 17 traits sur 69 n'étant pas normale, nous avons choisi de réaliser deux analyses séparées, une première sur les traits distribués normalement et une seconde sur les traits distribués anormalement.

La première analyse a été menée *via* un t-test à mesures indépendantes, avec la version du questionnaire (haut-statut, bas-statut) en variable indépendante et les 52 traits distribués normalement en variables dépendantes. La seconde analyse a été menée *via* le test *U* de Mann-Whitney sur les 17 traits non distribués normalement, avec la variable de la version du

questionnaire (haut-statut, bas-statut) en variable indépendante. Une seule comparaison étant à chaque fois faite, nous gardons le seuil de significativité à  $p < .05$ .

Les résultats du t-test à mesures indépendantes révèlent que 35 des 69 traits sont évalués comme étant significativement plus désirables ou indésirables d'un haut-statut ou d'un bas-statut. Ces traits sont reportés dans les tableaux 24 et 25, rangés par taille d'effet  $d$ . Les traits surlignés en bleu retranscrivent l'agentivité, en gris la dominance, en jaune la communautarité et en vert la faiblesse. Les traits neutres ne sont pas surlignés.

Tableau 24.

*Stéréotypes prescriptifs des haut-statuts et des bas-statuts*

	<u>Haut-statut</u>	<u>Bas-statut</u>	
	<i>M (ET)</i>	<i>M (ET)</i>	<i>d</i>
<b><i>Prescriptions Haut statut</i></b>			
Affirmé	7,57 (1,29)	4,89 (1,99)	1.60***
Avoir le sens des affaires	7,08 (1,67)	4,14 (2,03)	1.58**
Exigeant	7,16 (1,42)	4,65 (2,21)	1.35***
Analytique	7,77 (1,52)	4,77 (2,30)	1.54***
Prendre des initiatives	7,96 (1,47)	5,55 (1,95)	1.40***
Assertif	6,17 (2,18)	3,75 (2,08)	1.31***
Posséder une forte personnalité	6,49 (1,74)	4,29 (2,04)	1.16***
Ambitieux	7,42 (1,76)	5,18 (2,33)	1.08***
Prêt à prendre des risques	7,00 (1,56)	5,09 (2,22)	0.99***
Posséder une forte estime de soi	6,11 (2,04)	4,17 (2,12)	0.93***
Carriériste	6,22 (2,29)	4,37 (2,11)	0.84***
Soigner les apparences	7,15 (1,60)	5,92 (1,63)	0.76***
Travailleur	8,21 (1,07)	7,49 (1,72)	0.50**
Soigné	7,74 (1,66)	6,93 (1,70)	0.48***
Travailler sous la pression	7,49 (1,75)	6,66 (2,05)	0.43***
Fiable	7,72 (1,72)	6,98 (1,97)	0.40**
Energique	7,77 (1,35)	7,27 (1,43)	0.36**
<b><i>Prescriptions Bas statut</i></b>			
Serviable	5,51 (1,82)	6,83 (1,76)	0.74***
Accommodant	4,52 (2,12)	6,15 (2,11)	0.77***
Gentil	5,61 (1,97)	6,87 (1,68)	0.69***
Sympathique	6,24 (1,79)	7,02 (1,72)	0.44**
Joyeux	6,06 (1,60)	6,58 (1,83)	0.30*

*Note.* La taille d'effet est le  $d$  de Cohen. Les conventions pour un effet faible, moyen, fort sont respectivement  $d = .20$ ,  $d = .50$  et  $d = .80$  (Cohen, 1988).

La significativité est bilatérale, \*\*\* $p < .001$ , \*\* $p < .01$  et \* $p < .05$ .

Les traits en bleu sont considérés comme étant agentiques et les traits en jaune communautaires.

Sur ces 35 traits, 22 atteignent un niveau de désirabilité assez élevée (6 sur l'échelle allant de 1 « très indésirable » à 9 « très désirable ») pour être qualifiés de stéréotypes prescriptifs. Ces 22 traits sont reportés dans le tableau 24. Comme nous le voyons, les travailleurs occupant un poste de haut-statut se doivent d'être agentiques ( $n = 13$ ) et posséder quelques traits communautaires relatifs à l'apparence ( $n = 2$ ), tandis que les travailleurs occupant un poste de bas-statut se doivent d'être communautaires ( $n = 5$ ).

Sur les 35 traits, 13 atteignent un niveau de désirabilité assez bas (4 sur l'échelle allant de 1 « très indésirable » à 9 « très désirable ») pour être qualifiés de stéréotypes proscriptifs. Ces traits ont été reportés tableau 25. Un seul trait supplémentaire (« en recherche d'approbation ») ne descend pas en dessous de 4 sur aucune des deux moyennes, bien que celles-ci soient significativement différentes. Il est en italique dans le tableau 25.

Tableau 25.

*Stéréotypes proscriptifs des haut-statuts et des bas-statuts*

	<u>Haut-statut</u>	<u>Bas-statut</u>	
	<i>M (ET)</i>	<i>M (ET)</i>	<i>d</i>
<b><i>Proscriptions Haut statut</i></b>			
Timide	2,46 (1,56)	3,69 (1,54)	0.79***
Hésitant	2,09 (1,25)	3,57 (2,12)	0.85***
Influenable	2,32 (1,67)	3,59 (2,30)	0.63***
Faible	1,93 (1,35)	2,76 (1,95)	0.50**
Indécis	2,03 (1,24)	2,87 (1,68)	0.57***
Superstitieux	2,60 (1,66)	3,14 (1,91)	0.30*
<i>En recherche d'approbation</i>	<i>4,15 (2,07)</i>	<i>4,73 (1,75)</i>	<i>.30*</i>
<b><i>Proscription Bas statut</i></b>			
Assertif	6,17 (2,18)	3,75 (2,08)	1.31 ***
Intimidant	4,51 (2,18)	2,78 (1,68)	0.89***
Rebelle	3,84 (1,89)	2,50 (1,70)	0.74***
Têtu	4,11 (2,02)	2,83 (1,65)	.0.69***
Séducteur(trice)	4,69 (2,19)	3,31 (1,90)	0.68***
Arrogant	2,81 (2,05)	1,85 (1,42)	0.54***
Egocentrique	3,01 (2,11)	2,13 (1,37)	0.49**
Se comporter froidement	2,86 (2,08)	2,08 (1,31)	0.45*

*Note.* La taille d'effet est le  $d$  de Cohen. Les conventions pour un effet faible, moyen, fort sont respectivement  $d = .20$ ,  $d = .50$  et  $d = .80$  (Cohen, 1988).

La significativité des adjectifs est bilatérale, \*\*\* $p < .001$ , \*\* $p < .01$  et \* $p < .05$ .

Les traits en vert sont considérés comme faibles et les traits en gris dominants.

Comme nous le voyons dans le tableau 25, les stéréotypes proscriptifs des travailleurs occupant un poste de haut-statut sont relatifs à la faiblesse ( $n = 6$ ) et les stéréotypes proscriptifs des travailleurs occupant un poste de bas-statut sont majoritairement relatifs à la dominance ( $n = 6$ ) mais peu à l'agentivité ( $n = 1$ ).

Ainsi, conformément aux hypothèses, les traits agentiques sont jugés plus désirables et les traits faibles plus indésirables pour une personne occupant un emploi de haut-statut. Au contraire, les traits dominants sont jugés plus indésirables pour une personne occupant un emploi de bas-statut.

#### 2.2.3.2. EFFET DU SEXE DES PARTICIPANTS SUR LES STEREOTYPES INJONCTIFS

Nous avons formé 5 échelles en nous basant sur les stéréotypes obtenus *via* les résultats précédents : **l'Échelle prescriptive agentique des haut-statuts** (« affirmé », « avoir le sens des affaires », « exigeant », « analytique », « prendre des initiatives », « assertif », « posséder une forte personnalité », « ambitieux », « prêt à prendre des risques », « posséder une forte estime de soi », « carriériste », « travailleur », « travailler sous la pression »,  $n = 13$ ,  $\alpha = .91$ ), **L'Échelle prescriptive communautaire des haut-statuts** (« soigner les apparences », « soigné »,  $n = 2$ ,  $r = .47$ ,  $p < .001$ ), **L'Échelle prescriptive communautaire des bas-statuts** (« serviable », « accommodant », « gentil », « sympathique », « joyeux »,  $n = 5$ ,  $\alpha = .81$ ), **l'Échelle proscriptive de faiblesse des haut-statuts** (« timide », « hésitant », « influençable », « faible », « indécis », « superstitieux »,  $n = 6$ ,  $\alpha = .80$ ) et **l'Échelle proscriptive de dominance des bas-statut** (« têtu », « intimidant », « rebelle », « arrogant », « égocentrique », « se comporter froidement »,  $n = 6$ ,  $\alpha = .82$ ).

Nous avons réalisé une analyse de variance multivariée (MANOVA) selon un plan 2 (Version du questionnaire : haut-statut, bas-statut) x 2 (Sexe des participants : femme, homme) sur les 5 échelles et le trait proscriptif d'agentivité des bas-statuts (« assertif »). Les résultats ne montrent aucun effet significatif d'interaction entre le sexe des participants et le statut de la cible, sur aucune des variables,  $F_s(1, 211) < 2,606$ ,  $ps > .108$ ,  $\eta_p^2 < .01$ .

#### 2.2.4. DISCUSSION

L'étude 4 avait pour objectif d'identifier les stéréotypes injonctifs liés au statut. Les résultats montrent qu'il est jugé désirable pour un haut-statut d'avoir un comportement

particulièrement agentique et peu faible, conformément aux hypothèses 1 et 3, tandis qu'il est attendu d'un bas-statut un comportement communautaire et peu dominant, conformément à l'hypothèse 2. Quelques traits de communautarité sont également prescrits aux haut-statuts, conformément aux études de Laberon et Vonthron (2008) qui montraient que certains traits indispensables aux travailleurs de haut-statut étaient issus du registre communautaire (p. ex. « sens du contact », « diplomatie », « capacité à communiquer »). Les adjectifs mis en avant dans cette étude sont de l'ordre de de la bonne présentation de soi (« soigné », « soigne les apparences »). Notons que ces mêmes traits communautaires étaient jugés également plus typiques des haut-statuts que des bas-statuts (cf. étude 3).

Les résultats des études 3 et 4 laissent ainsi à penser que les personnes occupant un poste de haut-statuts sont perçues comme étant agentiques ainsi que comme devant être agentiques. En faisant le lien avec les études précédentes, il semble bien que les hommes, décrits comme étant naturellement agentiques (cf. étude 1) pourraient être vus comme correspondants naturellement mieux aux postes de haut-statuts que les femmes. En effet, ces dernières sont décrites de manière moins agentique que les hommes (cf. étude 1), ainsi que de façon plus communautaire et faible, ces registres étant jugés atypiques des haut-statuts (cf. étude 3). En outre, étant donné que les hommes participants prescrivent plus d'agentivité aux hommes qu'aux femmes (cf. étude 2), ces derniers pourraient contribuer à perpétuer cette différence de statut.

### **3. CONCLUSION DES ÉTUDES 1, 2, 3 ET 4 SUR LES STEREOTYPES**

L'objectif des 4 études précédentes était de reporter les stéréotypes français relatifs au sexe et au statut, dans leur composante descriptive et injonctive. Pour chaque étude, nous avons demandé à un échantillon de participants d'évaluer 69 traits lorsqu'associés soit à une femme ou à un homme, soit à un travailleur occupant un poste de haut-statut ou à un travailleur occupant un poste de bas-statut. Ces traits étaient issus des dimensions agentique, communautaire, de faiblesse, de dominance et neutre. En outre, nous avons testé l'effet du sexe des participants sur les stéréotypes obtenus. Nous avons formulé les 3 hypothèses générales suivantes :

**Hypothèse générale 1 : Les stéréotypes américains de sexe et de statut seraient similaires à ceux français de sexe et de statut**

**Hypothèse générale 2 : L'agentivité et la dominance seront jugés plus typiques et désirables des hommes et des Hauts-statuts, tandis que la communautarité et la faiblesse seront jugés plus typiques et désirables des femmes et des Bas-statuts**

**Hypothèse générale 3 : Les hommes reporteront de plus forts stéréotypes injonctifs de sexe et de statut que les femmes**

Concernant la première hypothèse générale, des différences apparaissent entre les stéréotypes américains (Prentice & Carranza, 2002 ; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012) et nos propres stéréotypes. Concernant les stéréotypes de sexe, le résultat le plus prégnant est que l'homme français n'est pas vu comme typiquement plus dominant que la femme française. En outre, un trait agentique est associé à la typicalité féminine (« intelligent(e) ») et un trait communautaire (« serviable ») est jugé plus désirable pour un homme que pour une femme, ce qui n'est pas le cas des études américaines où les traits agentiques sont tous jugés plus typiques d'un homme américain et où les traits communautaires sont tous exclusivement jugés plus désirables pour une femme américaine (Auster & Ohm, 2000 ; Bem, 1974 ; Prentice & Carranza, 2002 ; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012). Le fait que certains traits agentiques sont jugés plus typiques des femmes (cf. traits à tendance stéréotypique) signifierait que la femme serait vue de manière plus agentique en France qu'aux Etats-Unis. Egalement, le fait que « serviable » soit une prescription masculine française indiquerait qu'il est possible pour un homme français d'avoir des prescriptions communautaires. Cela expliquerait d'ailleurs pourquoi si peu de traits

communautaires sont spécifiquement associés à la désirabilité féminine ( $n = 3$ ). De façon générale, les injonctions françaises de sexe sont très peu nombreuses ( $n = 19$ ) et peu fortes ( $d_{maximum} = .47$ ) comparées à celles reportées par les études américaines ( $n = 55$ ,  $d_{maximum} = 1.12$ , Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012).

Des différences émergent également au niveau des stéréotypes de statut entre la France et les Etats-Unis, étant donné que les bas-statuts français ne sont pas perçus comme étant particulièrement faibles, et les hauts-statuts français comme particulièrement dominants, contrairement aux résultats de Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012).

Ces différences nous montrent que la France et les États-Unis diffèreraient effectivement en termes de normes sociales. Les hommes et les femmes, bien que perçus comme étant différents, ne seraient ainsi pas évalués comme devant l'être tout autant, contrairement aux études américaines (Prentice & Carranza, 2002 ; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012). En outre, si les statuts sont effectivement perçus comme différents en termes d'agentivité, de dominance et de faiblesse (tout comme le montraient les résultats des auteurs américains), il reste que les bas-statuts ne seraient soumis qu'à peu de stéréotypie, du moins en se basant sur des traits issus des dimensions agentique, communautaire, de dominance et de faiblesse. Ce dernier résultat pourrait être dû au fait que la stéréotypie des Bas-statuts serait hétérogène (Lorenzi-Cioldi, 2011) et variable selon le genre du métier visé : certaines professions de bas-statut nécessiteraient des qualités soit strictement agentiques (professions masculines) soit strictement communautaires (professions féminines). Ce ne serait pas le cas des haut-statuts qui seraient soumis à une stéréotypie plus homogène, quel que soit le genre du métier. De manière générale cependant, les résultats indiquent que la dominance est moins demandée pour les postes à responsabilité, ainsi que la faiblesse pour les postes subalternes, contrairement aux Etats-Unis. Toutes ces différences nous empêchent de confirmer l'hypothèse 1, sans pour autant l'infirmer totalement.

En effet, conformément à l'hypothèse 2 générale et en comparant uniquement les différences de moyennes obtenues sur les différentes dimensions, les résultats montrent que conformément aux études américaines antérieures, l'agentivité est bien jugée comme plus typique et désirable des hommes et des hauts-statuts. La dominance est bien jugée plus désirable et plus typique des haut-statuts, tandis qu'elle est jugée plus désirable des hommes (selon les hommes participants uniquement). La communautarité est bien jugée comme étant plus typique et désirable des bas-statut, ainsi que plus typique des femmes. Enfin, la faiblesse est bien jugée comme plus typique des femmes et des bas-statuts, ainsi que plus désirables

pour les femmes (selon les hommes participants uniquement) et pour les bas-statuts. L'hypothèse 2 se trouve donc être en majorité confirmée, même si le niveau de typicalité et de désirabilité des traits dominants, communautaires et faibles (bien que supérieur dans une condition plutôt que dans l'autre) n'atteint pas toujours le seuil nécessaire pour qualifier les traits de stéréotypes. Notons que le fait que l'homme ne soit pas particulièrement vu comme étant plus dominant que la femme et la femme comme devant être plus communautaire que l'homme nous empêche également de confirmer totalement l'hypothèse 2.

Concernant l'hypothèse 3 générale, les résultats montrent que le sexe des participants impactent bien les stéréotypes injonctifs de sexe. Si les hommes s'attendent à ce que les deux sexes suivent des comportements différents (à savoir celui de l'homme agentique et peu faible, et celui de la femme communautaire et peu dominante), les femmes s'attendent à ce que les deux sexes aient un comportement plutôt similaire. Contrairement aux hommes, elles reportent très peu de stéréotypes injonctifs. Contrairement à nos attentes, il n'y a pas d'effet du sexe des participants sur les stéréotypes injonctifs de statut. Notons que de façon inattendue, de légères différences de sexe apparaissent dans l'étude 1 où les femmes auraient tendance à reporter plus de stéréotypes descriptifs sexués que les hommes, notamment en ce qui concerne le stéréotype de dominance masculine.

En outre, les résultats des 4 études nous permettent de faire un lien entre les stéréotypes de sexe et de statut. En effet, les stéréotypes avaient été montrés comme légitimant les inégalités entre les hommes et les femmes en associant les postes de haut-statut aux stéréotypes masculins d'agentivité (Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012). Conformément à cette idée, nos résultats montrent que les individus perçoivent bien les hommes français comme ayant un comportement typiquement agentique. Le comportement agentique étant bien associé à un statut supérieur, que ce soit sur un plan descriptif ou sur un plan injonctif, il semble donc que les hommes soient vus comme de plus haut-statut que les femmes. Cette association pourraient donc les avantager lors de leur ascension à des postes de haut-statut. Le fait que les hommes participants désirent que l'homme soit effectivement plus agentique que la femme contribue à la pérennité de cet avantage.

Quelques limites sont à noter concernant ces 4 études. En effet, étant donné que les mesures étaient explicites, il est possible qu'un biais de désirabilité sociale puisse avoir eu lieu au sein de nos résultats. Étant donné que les politiques françaises pour la lutte contre les

stéréotypes opèrent depuis 1984 (Bousquet & Germain, 2014), les stéréotypes sont communément considérés comme une nuisance et ceux qui en formulent pourraient s'en trouver socialement dévalorisés. De ce fait, le biais de désirabilité sociale aurait eu pour conséquence l'absence de résultats, c'est-à-dire l'absence de stéréotypes. Afin de réduire ce risque, nous avons opté pour un protocole déjà testé et produisant des résultats (Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012) et à l'image de Prentice et Carranza (2002), nous avons spécifié que nous nous intéressions à la façon dont une personne devait se comporter / se comportait *dans la société française* afin que les participants ne se sentent pas personnellement impliqués. Cependant, Bonnot (2017) précisait dans un séminaire donné dans le cadre du CNRS sur l'impact des stéréotypes dans l'évaluation professionnelle des hommes et des femmes, que les stéréotypes de sexe étaient les stéréotypes les moins sujets à la désirabilité sociale, étant donné qu'ils seraient plutôt assumés par les individus, contrairement aux stéréotypes ethniques. Au final, même s'il est probable qu'un petit effet de désirabilité sociale ait pu impacter les résultats, nous pensons que ce biais n'a pas influencé le sens de nos conclusions. En effet, seule l'étude 2 concernant les stéréotypes injonctifs de sexe reporte une absence de résultats, et uniquement chez les femmes participantes. Or, si désirabilité sociale il y avait eu, nous aurions plutôt observé une absence de résultats chez les hommes. En effet, afin de se faire bien voir et éviter d'être assimilé à une image de « macho », un homme aurait tout intérêt à proclamer la similarité (perçue et désirée) des sexes, au contraire d'une femme qui aurait pu se servir du questionnaire pour dénoncer une réalité handicapante pour elle. En conséquence, nous pensons que s'il y a eu effet de désirabilité sociale, alors premièrement, il serait de toute manière similaire à celui produit dans l'étude de Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012) et ne compromettrait pas nos conclusions concernant les comparaisons effectuées entre les résultats des deux pays, et deuxièmement, il aurait produit des résultats différents que ceux obtenus (relatifs à l'étude 2).

Cette première limite rejoint notre deuxième limite, à savoir que nous n'avons pas réalisé de mesures implicites dans le report des stéréotypes. L'avantage principal de l'implicite (p.ex. via la mesure du temps de réponse selon que les traits sont associés à un homme ou à une femme) réside dans le fait qu'il mesure des attitudes dont le répondant n'a pas forcément conscience (Corneille, 2010). Utiliser des mesures implicites nécessite des moyens temporels et matériels plus importants que les mesures explicites mais auraient peut-être permis de mettre à jour des stéréotypes inconscients chez les individus interrogés, et de ce fait, plus nombreux (p.ex. chez les femmes de l'étude 2). Si ces mesures auraient pu se montrer utiles pour se former une image encore plus précise des individus dits

« stéréotypiques » et « contre-stéréotypiques », elles l'auraient été moins concernant la légitimation des inégalités de traitement (Yzerbyt et al., 1997), qui est le sujet de notre chapitre 3 et 4. En effet, les stéréotypes se doivent d'être explicites et conscients pour que l'évaluateur puisse faire appel à eux afin de légitimer une décision discriminante. Cette deuxième limite ne s'applique donc qu'à la représentation que les individus se font des sexes et des statuts, à savoir la mesure du contenu des stéréotypes en tant que tels. Néanmoins, le fait que nos mesures démontrent l'existence explicite des stéréotypes sexués et hiérarchiques constitue une preuve supplémentaire de leur présence (et de leur importance) dans notre société, malgré les campagnes gouvernementales mises en place depuis 30 ans. Il semble que ces campagnes n'ont eu pour conséquence que de convaincre les femmes des droits des individus (hommes et femmes) à pouvoir agir de manière similaire (cf. étude 2), sans pour autant toucher à l'image différentielle qu'elles se font des hommes et des femmes.

Une autre limite de ces études réside dans la population interrogée, à majorité étudiante. Il peut ainsi être avancé l'idée que les étudiants, de par leur jeune âge ou leur inexpérience professionnelle, n'ont pas suffisamment vécu pour se faire une idée des stéréotypes de sexe et de statut. Néanmoins, il a déjà été montré que la population étudiante était, au contraire, une population qui reportait massivement certains stéréotypes, au contraire même d'adultes plus âgés (Shepard & Hess, 1975). En outre, les études américaines ayant été effectuées auprès d'étudiants en psychologie (Prentice & Carranza, 2002 ; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012), les comparaisons effectuées entre les résultats des deux pays ne s'en trouvent pas menacées.

Dans le cadre de cette même limite, il est possible d'avancer l'argument que l'absence de résultats de l'étude 2, à savoir le fait que les femmes interrogées ne reportent pas l'existence des stéréotypes injonctifs, aurait pu être due à l'appartenance majoritaire de ces étudiants à la discipline de la psychologie et au fait que la communautarité est grandement demandée dans cette discipline ; en effet, les femmes interrogées auraient pu confondre les attentes de la société avec les attentes de leur discipline, et ne pas s'étonner des attentes communautaires ressenties quotidiennement envers elles (notamment en les attribuant au fait de se destiner à des métiers de psychologue ou de professeurs). Nous avons donc testé l'influence possible des disciplines d'étude sur les résultats de l'étude 2. Non seulement les hommes et les femmes sont similairement répartis à travers toutes les disciplines de la population de l'étude 2, ce qui limite grandement l'impact que peut avoir la discipline sur les effets de sexe que nous avons mis à jour, mais nous avons également effectué des analyses complémentaires en incorporant la discipline d'étude (sciences humaines ou sciences dures et de gestion) en troisième variable

indépendante afin de nous en assurer. Les résultats obtenus continuaient à montrer un effet du sexe des participants mais ne montrait aucun effet de la discipline d'étude. Nous n'avons pas incorporé cette analyse de par le manque de résultats probants de l'effet de la discipline sur les stéréotypes. Ainsi, les femmes interrogées dans le cadre de l'étude 2 reportent très peu de stéréotypes injonctifs car elles ont réellement intégré le fait que les hommes et les femmes doivent se comporter de façon similaire.

Une autre limite aurait pu se former concernant le très grand nombre de participants qu'il nous a fallu recruter pour ces 4 études ( $N = 855$ ). Etant donné que le recrutement se faisait en ligne, il était possible qu'une personne réponde à plusieurs questionnaires. Nous avons veillé à ce que ce ne soit pas le cas ; des listes de suivi ont été réalisées afin d'associer une seule université à un seul type de stéréotypes : stéréotypes descriptifs sexués, stéréotypes injonctifs sexués, stéréotypes descriptifs hiérarchiques ou stéréotypes injonctifs hiérarchiques. Par exemple, le facebook des étudiants en *licence 2 de psychologie de l'université de Toulouse* était réservé au questionnaire mesurant les stéréotypes injonctifs sexués et aucun autre questionnaire n'a été posté sur cette plateforme.

Une limite réside dans le fait que nous n'avons sélectionné que 69 adjectifs pour constituer notre échantillon de traits et qu'ils étaient issus des études américaines réalisés sur le sujet. En effet, il existerait peut-être des traits uniques en France que nous n'avons pas mesurés et qui augmenteraient ainsi le nombre de stéréotypes existants. L'important pour nous était cependant de tester des traits issus des 4 dimensions (agentivité, communautarité, dominance, faiblesse) responsables de la discrimination démontrée aux Etats-Unis et suspectée en France (Bousquet & Germain, 2014), laquelle nous parlerons dans le chapitre 3. Nous n'avons choisi que 69 traits pour éviter à nos participants un temps de passation trop long qui aurait été responsable d'une mortalité expérimentale importante. Au vu des résultats obtenus, cependant, il reste pertinent de re-tester un plus large échantillon de traits. Bem (1974) avaient testé 400 traits, Prentice et Carranza (2002) en avaient testé 100 et Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012) en avaient testé 64. Prentice et Carranza (2002) avaient réduits la taille de leur échantillon à cause de synonymes présents dans les traits précédemment testés (notamment chez Bem, 1974). Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012) avaient fait encore de même, tout en rajoutant d'autres traits (négatifs ou professionnels) afin de rendre ces échantillons plus complets. Ainsi, les traits que nous avons utilisés ( $N = 69$ ) étaient issus de cet écrémage. Nous avons donc considéré ce dernier comme regroupant les stéréotypes les plus puissants. Nous voyons d'ailleurs que les deux seuls synonymes que nous avons gardés (« soigné » et « soigne les apparences ») sont tous les deux

soit considérés comme des stéréotypes soit non considérés comme des stéréotypes, signe que l'emploi de synonymes est effectivement superflu. En outre, nos études 3 et 4 sur les stéréotypes de statut montrent bien que les traits choisis sont pertinents en France ; sur les 69 traits, plus de 60 ont été évalués comme étant plus associés à un statut qu'à un autre. Le fait que les stéréotypes de sexe regroupent moins de ces traits ( $n = 52$  pour les stéréotypes descriptifs et  $n = 29$  pour les stéréotypes injonctifs) indiquerait soit qu'ils sont globalement moins nombreux que les stéréotypes de statut, soit que les traits utilisés (pertinents dans le milieu du travail) ne s'appliqueraient pas au sexe. Dans tous les cas, étant donné que nos études étaient les premières en France à utiliser cette méthode de questionnaire, il aurait été pertinent d'élargir notre taille d'échantillon de traits.

La question de l'impact de ces stéréotypes sur l'évaluation des hommes et des femmes constitue l'objet de notre troisième chapitre. Nous nous intéresserons à savoir si les stéréotypes descriptifs et injonctifs influencent notre jugement et en quoi cela peut entraîner une différence de traitement entre les hommes et les femmes.

## CHAPITRE 3

### IMPACT DES STEREOTYPES

#### MODELES EXPLICATIFS DE L'IMPACT DES STEREOTYPES DESCRIPTIFS ET INJONCTIFS SUR L'EVALUATION DE CANDIDATS

---

## 1. INTRODUCTION

La discrimination sexuelle (ou « *Sex Bias* », Arvey, 1979) est définie comme l'évaluation différentielle de deux individus similaires à l'exception de leur sexe (Kalin & Hodgins, 1984). Cependant, l'évaluation systématiquement inférieure des femmes par rapport aux hommes (que certains auteurs nomment « *chauvinisme masculin* », Glick, 1991, p. 353) a été maintes fois infirmée (cf. Kalin & Hodgins, 1984) au profit d'une autre explication selon laquelle la discrimination sexuelle pourrait être le résultat de deux formes d'incongruence. La première forme d'incongruence se ferait entre le sexe du candidat et le poste (Desrumaux, De Bosscher, & Léoni, 2009; Glick, Zion, & Nelson, 1988) tandis que la deuxième incongruence se ferait entre le sexe du candidat et les normes sociétales dans lequel il vit (Rudman & Glick, 1999, 2001, 2010). Nous verrons dans ce chapitre les modèles et les résultats d'études expliquant plus en détail l'impact de ces deux formes d'incongruence sur l'évaluation de candidats à l'embauche. Etant donné que la première forme d'incongruence est relative aux stéréotypes descriptifs activés par le sexe du candidat et que la seconde forme est liée aux stéréotypes injonctifs activés par le sexe du candidat, nous aborderons en premier lieu l'impact des stéréotypes descriptifs et en second lieu l'impact des stéréotypes injonctifs sur l'évaluation professionnelle.

## 2. INCONGRUENCE DES STEREOTYPES DESCRIPTIFS

Comme soulignés par Arvey (1979) puis par Kalin et Hodgins (1984), les études pointant le dénigrement systématique des femmes par rapport aux hommes dans le monde professionnel comporteraient des biais méthodologiques relatifs à la construction des plans expérimentaux ; en effet, ces études ne comprenaient aucune modalité incluant des professions traditionnellement féminines, mais uniquement des professions typiquement masculines (poste de direction, Rosen & Jerdee, 1974; gestionnaire de magasin de meubles, Dipboye, Fromkin, & Wiback, 1975; agent d'assurance, Heneman, 1977 ; stagiaire en gestion, Shaw, 1972; stagiaire en gestion des ventes, Dipboye, Arvey, & Terpstra, 1977; comptabilité,

Zikmund, Hitt, & Pickens, 1978; métiers impliquant de voyager, Frasher, Frasher, & Wims, 1982). Lorsque les plans expérimentaux comprennent des activités traditionnellement masculines et féminines, la discrimination ne se ferait qu'à l'encontre des individus qui ne sont pas en cohérence avec le genre du poste. Ainsi, aussi bien les hommes candidatant à des postes traditionnellement féminins que les femmes candidatant à des postes traditionnellement masculins seraient discriminées par rapport à leurs homologues du sexe opposé. Cette théorie a été supportée par de nombreuses études (Cash, Gillen, & Burns, 1977; Cohen & Bunker, 1975; Davidson & Burke, 2000; Dipboye et al., 1977, 1975; Fidell, 1970; Frasher et al., 1982; Haefner, 1977; Heneman, 1977; Levinson, 1975; Rose & Andiappan, 1978; Rosen & Jerdee, 1974; Shaw, 1972; Taylor & Ilgen, 1981; Zikmund et al., 1978). Gerdes & Kelman (1981) ont par exemple demandé à des étudiants d'évaluer un candidat homme ou femme sur sa capacité à occuper 5 postes masculins et 5 postes féminins lors d'un camp d'été (p. ex. postes masculins : chef de camp, animateur des jeux et des sports, p.ex. postes féminins : cuisinier, psychologue). Les résultats montrent que les femmes étaient évaluées comme meilleures sur les postes féminins et les hommes sur les postes masculins.

Se pose cependant la question des explications à cette préférence ; pourquoi une femme serait-elle préférée sur un poste féminin et un homme sur un poste masculin ? Les quatre modèles ci-dessous en donnent l'explication.

### 2.1. MODELE DE L'APPARIEMENT EN FONCTION DU SEXE.

Le modèle de l'Appariement en fonction du sexe (Glick et al., 1988; Krefting, Berger, & Wallace, 1978) se base sur la proportion d'hommes et de femmes existants actuellement au sein de cette profession. En effet, la présence majoritaire ou minoritaire d'un sexe impacterait l'évaluation d'un candidat et serait préféré le sexe appartenant à la majorité. Rose & Andiappan (1978) avaient, par exemple, fait évaluer des candidats hommes et femmes pour un poste de manager dans une banque. La description du poste variait seulement en termes de proportion de femmes et d'hommes subordonnés à ce poste. Les résultats montraient que les candidats dont le sexe était le même que la majorité des subordonnés avaient de meilleures évaluations professionnelles.

Krefting et al. (1978) avaient expliqué cette préférence envers les individus dont le sexe correspond à la majorité d'une profession par le biais cognitif de la disponibilité (*availability bias*), ce biais consistant à être influencé dans notre jugement par le construit cognitif le plus

accessible (Kahneman & Tversky, 1973), c'est-à-dire par l'image la plus représentative que nous nous sommes fait de l'objet de notre jugement. Ainsi, si les hommes sont majoritaires dans une profession, alors l'image d'un homme nous viendra plus facilement à l'esprit lorsque nous jugerons de la recrutabilité de candidats pour cette profession, et en conséquence, les candidats hommes nous sembleront plus adéquats pour le poste à pourvoir que les femmes. Inversement pour les postes féminins où l'image d'une femme nous viendra plus facilement à l'esprit comme candidat idéal, nous poussant ainsi à préférer une femme pour le poste

Or, certaines limites existent à ce modèle de l'Appariement en fonction du sexe. Premièrement, si l'évaluation d'un candidat se fait en référence à la majorité sexuée existante dans la profession, alors seuls les sexes appropriés seraient acceptés et les métiers ne changeraient jamais dans leur composition. Or, comme rapporté par Eagly et Carli (2007), les femmes ont de plus en plus accès aux métiers situés dans des domaines autrefois masculins (p. ex.. direction, comptabilité, droit). Ce modèle n'explique donc pas pourquoi certaines femmes réussissent à être recrutées pour des postes à majorité masculine et certains hommes pour des postes à majorité féminine.

Plutôt que l'Appariement en fonction du sexe, Arvey (1979) avait mis en évidence le fait qu'une situation ou un poste semblait stéréotypé(e) en termes de traits de personnalité. Cette idée avait également été développée par Higgins et Rholes (1976) qui avaient montré que certains traits de personnalité étaient jugés particulièrement désirables pour chaque profession. Le modèle de la Congruence du sexe (*Sex Congruency model*, Arvey, 1979, p. 755) postulerait ainsi qu'un poste est stéréotypé comme étant plus approprié pour un sexe à cause des stéréotypes descriptifs qui sont associés au ledit poste, communautaires pour un poste féminin (où des qualités telles que la qualité d'écoute ou encore l'ouverture aux autres paraissent nécessaires) et agentiques pour un poste masculin (où des qualités telles que la compétitivité ou la force physique paraissent nécessaires). Ainsi, une femme serait privilégiée pour un poste féminin car ses stéréotypes de sexe (à savoir communautaires) correspondent au poste féminin ; tandis qu'un homme serait privilégié pour un poste masculin car ses stéréotypes de sexe (à savoir agentiques) correspondent au poste masculin. Ce postulat a par la suite été démontré (Eagly & Karau, 1991, 2002; Heilman, 1983) et repris de nombreuses fois, notamment par Kalin & Hodgins (1984) et Glick (1991). Les trois modèles que nous allons présenter dans les pages suivantes, à savoir celui du Manque de Correspondance (Heilman, 1983), de l'Appariement en fonction du genre (Glick, 1991) et de la Cognition Sociale sur les Jugements de Convenance Occupationnelle (Kalin & Hodgins, 1984) partagent

ce postulat de congruence énoncé par Arvey (1979). En effet, ces modèles expliquent le *Sex Bias* par la propension des individus à utiliser les stéréotypes descriptifs dans leur jugement, ce qui les amènent à préférer les femmes (stéréotypées communautaires) pour les métiers féminins (exigeant des qualités communautaires), et les hommes (stéréotypés agentiques) pour les métiers masculins (exigeant des qualités agentiques). Ces trois modèles ont le même postulat mais apportent des explications légèrement différentes et ont des nuances qui leur sont propres.

## 2.2. SPECIFICITE DU MODELE DU MANQUE DE CORRESPONDANCE (HEILMAN, 1983)

Les travaux d'Heilman (1983) se sont principalement centrés autour de la discrimination des femmes lorsqu'elles candidataient à des postes de pouvoir et de responsabilité. Heilman est partie des travaux de certains auteurs postulant que les femmes ne possédaient *objectivement* pas les qualités agentiques nécessaires à l'occupation de postes à responsabilités (cf. Feuer, 1988), ce pourquoi elles en sont évincées (Heilman, et al., 1989; Heilman & Saruwatari, 1979; Heilman & Stopeck, 1985a, 1985b; Powell & Butterfield, 1989). Ces professions exigeraient effectivement d'avoir des qualités plus masculines (à savoir agentiques) que féminines (à savoir communautaires, cf. étude 3 de ce travail ; Martell, Parker, Emrich, & Crawford, 1998; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012, étude 1) et les femmes manqueraient des habiletés nécessaires (agressivité, compétition, etc.) pour occuper avec succès ce type de poste (Heilman et al., 1989; Schein, 1975). Heilman (2001) considère cependant que cette « déficience » n'est que perçue et attribuable aux stéréotypes de sexe. Les femmes étant stéréotypées communautaires, elles seraient perçues comme manquant d'agentivité et de compétences, au contraire des hommes qui, eux, sont stéréotypés comme possédant naturellement les qualités agentiques exigées dans l'occupation des postes à responsabilité.

Conformément au modèle de Congruence de sexe d'Arvey (1979), le modèle du Manque de Correspondance (*Lack of Fit model*, Heilman, 1983, 1995) postule ainsi que la sélection d'un candidat reposerait sur son adéquation perçue entre ses qualités perçues et celles exigées pour un poste. Comme énoncés par Desrumaux et Pohl (2014), si les stéréotypes descriptifs liés au candidat et les qualités requises pour le poste sont congruents, alors la réussite

professionnelle est attendue et le candidat sera recruté. Concernant les postes à responsabilité (fortement agentiques donc masculins), les femmes seraient considérées comme insuffisamment compétentes par manque perçu d'agentivité et seraient évincées au profit des hommes. Cette théorie est basée sur l'idée que l'agentivité et la compétence sont liées (Cuddy, et al., 2008).

Le *Sex Bias* n'est ainsi plus expliqué par la volonté de respecter la majorité sexuée d'une profession (cf. Appariement en fonction du sexe) mais par les qualités agentiques ou communautaires traditionnellement requises pour la profession. Le modèle du Manque de Correspondance compare ces qualités aux stéréotypes descriptifs activés par le sexe du candidat et conclut sur ses chances de succès et d'échec, ce qui revient à évincer les femmes pour les postes masculins et de haut-statut et les hommes pour les postes féminins et de bas-statut (Arkkelin & O'Connor, 1992; Arkkelin & Simmons, 1985; Cambon, 2011; Cash et al., 1977; Cohen & Bunker, 1975; Eagly, Karau, & Makhijani, 1995; Eagly & Wood, 1991; Gerdes & Garber, 1983; Gerdes & Kelman, 1981; Haefner, 1977; Madera, Hebl, & Martin, 2009; Reinhard, Schindler, Stahlberg, Messner, & Mucha, 2011; Rose & Andiappan, 1978; Sczesny & Stahlberg, 2002; Zikmund et al., 1978). En France, Desrumaux et Pohl (2014) avaient cependant conclu à la nécessité de remanier le modèle du Manque de Correspondance, étant donné que leurs résultats n'avaient pas été en congruence avec les hypothèses du modèle. Les auteurs avaient en effet testé l'influence de l'attrait et du sexe du candidat sur le recrutement à des postes subalternes et supérieurs, et contrairement à ce qui avait été attendu, les femmes n'avaient pas été jugées moins recrutables à des postes supérieurs comparé à des postes subalternes. L'association entre la femme française et un haut-statut ne serait pas préjudiciable, contrairement aux résultats des études américaines (Heilman, 1983).

### 2.3. MODELE DE LA COGNITION SOCIALE SUR LES JUGEMENTS DE CONVENANCE OCCUPATIONNELLE (KALIN & HODGINS, 1984) : APPORT DE L'INFORMATION INDIVIDUALISANTE.

En congruence avec les travaux d'Arvey (1979) et le Modèle du Manque de Correspondance (Heilman, 1983), ce modèle postule aussi que l'incohérence perçue entre les stéréotypes descriptifs activés par le sexe d'un individu et les qualités exigées pour le poste causent le *Sex Bias*. Ce modèle postule cependant que l'information apportée par

l'appartenance à une catégorie sociale (telle que le sexe) influence l'évaluation des individus *uniquement* lorsqu'il y a un manque d'informations pertinentes et personnalisante pour porter un jugement. Hodgins & Kalin (1985) montrent ainsi que les femmes peuvent effectivement être jugées plus adaptées sur des tâches féminines et les hommes sur des tâches masculines mais que cet effet disparaît lorsque le genre de l'individu est connu, à savoir sa personnalité (Hodgins & Kalin, 1985; Stoppard & Kalin, 1983). Dans ce cas, c'est la congruence entre la personnalité du candidat et les qualités exigées pour le poste qui serait prise en compte dans le jugement d'employabilité, et non plus la congruence entre le sexe du candidat et les qualités exigées pour le poste.

Le modèle de la Cognition Sociale des Jugements de Convenance Occupationnelle considère l'utilisation des stéréotypes comme un biais cognitif faisant partie du fonctionnement normal et inné de la cognition. Ce modèle s'ancre dans la littérature des sciences cognitives et repose sur le fait que les individus partagent la croyance selon laquelle certains traits de personnalité sont liés entre eux et qu'en posséder un revient à posséder les autres (cf. théorie implicite de la personnalité, Bruner & Tagiuri, 1954; Schneider, Hastorf, & Ellsworth, 1979), ainsi que sur le fait que nous posséderions des schémas dans nos esprits, c'est-à-dire des représentations mentales abstraites résumant de façon structurée des événements, des objets ou des situations. En outre, le modèle de la Cognition Sociale des Jugements de Convenance Occupationnelle repose sur ce que Kalin et Hodgins (1984) appellent les « catégories sociales » et les « caractéristiques ». Les catégories sociales divisent les individus en des groupes distincts et peuvent être multiples (p.ex. sexe, âge, ethnie, professions). Les caractéristiques sont des attributs qui peuvent s'appliquer à la fois aux individus et aux catégories sociales ; elles peuvent être des traits physiques (p.ex. voix grave ou aiguë, taille petite ou grande) ou des traits de personnalité (p.ex. communautaires, agentiques). En lien avec les concepts énoncés plus haut, il se trouve que des associations cognitives se forment entre plusieurs catégories sociales (p.ex. entre le sexe et la profession ; un sexe sera associé à une profession particulière), entre les catégories sociales et certaines caractéristiques (p.ex. entre le sexe et des traits de personnalité ; un trait sera associé à un sexe, ce qui donne les stéréotypes) et entre certaines caractéristiques entre elles (entre des traits de personnalité entre eux, cf. théorie implicite de la personnalité où certains traits faisant partie d'une même catégorie sont tous attribués à un individu sur la base du fait qu'il possède au moins l'un d'entre eux).

Ces associations entre catégories sociales et caractéristiques sont probabilistes. En se basant sur ces associations, il devient possible de faire une prédiction (probabiliste) des caractéristiques d'un individu (p.ex. gentillesse) en se basant sur sa catégorie sociale (p.ex. sexe féminin) ; ou de faire une prédiction de ses caractéristiques (p.ex. patience) en se basant sur d'autres caractéristiques (p.ex. amabilité) en encore de faire des prédictions de la catégorie sociale d'un individu (p.ex. sexe féminin) en se basant sur ses caractéristiques (p.ex. voix aigüe ou gentillesse). Quand l'évaluateur se doit de rendre un jugement sur un individu, notamment dans le but de prédire un comportement futur et une adéquation à certaines exigences de poste, un « scan » d'informations pertinentes se fait à son propos afin de mettre en lien les informations disponibles concernant ses caractéristiques et ses catégories sociales d'appartenance. Deux situations relatives à la quantité d'informations disponibles sont alors possibles : 1) soit peu d'informations pertinentes relatives aux caractéristiques de l'individu est disponible et dans ce cas, la catégorie sociale de la personne détermine le jugement. L'évaluation de l'individu se fait alors sur la base des stéréotypes descriptifs, c'est-à-dire des associations préalablement réalisées entre la catégorie sociale de la personne (p.ex. sexe) et certaines caractéristiques (p.ex. patiente pour une femme, ambitieux pour un homme) ; 2) soit beaucoup d'informations pertinentes relatives aux caractéristiques de l'individu est disponible. Dans ce cas, des inférences se font entre les caractéristiques observées de l'individu (p.ex. personnalité) et d'autres caractéristiques similaires (cf. théorie implicite de la personnalité) ainsi qu'avec la catégorie professionnelle (profession). En d'autres termes, l'individu sera comparé à cette catégorie professionnelle non pas sur la base de sa catégorie sociale d'appartenance (p.ex. sexe) mais sur la base de ses caractéristiques effectives (p.ex. personnalité). Ce changement de facteur évaluatif est basé sur le fait que les individus peuvent être vus comme des exceptions (Locksley, 1980), c'est-à-dire des êtres uniques non représentatifs de leur catégorie sociale d'appartenance. En conséquence, l'individu sera jugé comme adéquat à la catégorie professionnelle (profession) en cohérence avec ses caractéristiques personnelles et non à sa catégorie sociale (p.ex. sexe). Cette hypothèse sous-entend que l'information varie en termes de priorité (Kalin & Hodgins, 1984) et que l'information personnologique a la priorité sur les informations relatives aux catégories sociales. L'information peu prioritaire (sexe) est ignorée, même si elle est en opposition avec les informations hautement prioritaires (personnalité).

Ainsi, sans informations personnologiques (ou individualisantes), les hommes et les femmes seraient jugés plus adaptés sur des activités congruentes avec leur sexe car les individus voient leur personnalité déduites de leurs stéréotypes descriptifs de sexe. Donner

des informations individualisantes permettrait aux candidats d'amoinrir, voire d'éviter, l'impact des stéréotypes sur le jugement de leur évaluateur, puisqu'alors, c'est la personnalité et non plus le sexe qui est comparé aux qualités exigées pour la profession. Lorsqu'il y a des informations de personnalité féminine ou masculine, la préférence est accordée à l'individu dont la personnalité est congruente au poste.

Pour démontrer la véracité de leur modèle, Hodgins et Kalin (1985) ont d'abord réalisé une étude dans un contexte d'information minimale (étude 1). Ils ont demandé à 76 étudiants (62 femmes, d'une moyenne d'âge de 28 ans environ) de se mettre dans le rôle d'un conseiller d'orientation et de lire 6 descriptions d'étudiants de terminal (3 hommes, 3 femmes) et de les évaluer selon 8 champs d'activité professionnelle (4 féminins et 4 masculins). Ces descriptions comportaient les informations suivantes : sexe, âge, métier des parents, loisirs, activités extra-scolaires, clubs d'appartenance. Les résultats montrent, en adéquation avec le modèle du Manque de Correspondance (Heilman, 1983) et de la Cognition Sociale sur les Jugements de Convenance Occupationnelles (Kalin & Hodgins, 1984), que les femmes sont jugées plus adaptées sur les activités féminines, tandis que les hommes sont jugés plus appropriés sur les activités masculines. Les auteurs ont ensuite réalisé une étude dans un contexte d'informations plus fournies (étude 2). Ils ont repris les descriptions de l'étude 1 et ont rajouté un paragraphe fournissant des éléments quant à la personnalité des élèves (féminine, masculine, neutre). Ce paragraphe donnait les impressions qu'un conseiller d'orientation s'était faites sur l'élève ainsi que les résultats d'un soi-disant test de personnalité. Les adjectifs utilisés dans ce test étaient issus des études de Williams et Best (1977) et de Stoppard et Kalin (1978) et consistaient en des stéréotypes descriptifs de sexe (p.ex. féminins : affectueuse, chaleureuse, sensible, sentimentale, exprime ses émotions, sophistiquée ; masculins : assuré, ambitieux, prend facilement des décisions, fort, athlétique, assertif, aventureux) et des traits neutres ni particulièrement associés aux hommes ni particulièrement associés aux femmes (p.ex. calme, alerte, intelligent, conventionnel, déterminé). Ces stéréotypes ont été pré-testés afin de s'assurer qu'ils étaient bien associés au sexe féminin ou masculin et qu'ils étaient perçus comme étant aussi désirables les uns que les autres. Les résultats montrent que la personnalité masculine est jugée plus adaptée aux activités masculines, tandis que la personnalité féminine est jugée plus adaptée aux activités féminines. Lorsque la personnalité de l'élève est neutre, le sexe reprend son influence : les femmes sont préférées pour les activités féminines et les hommes pour les activités masculines.

Ces résultats suggèrent que le jugement de féminité et de masculinité est nécessaire lorsque l'on veut évaluer l'adéquation d'un individu à une activité genrée. Pour ce faire, l'évaluateur se base sur la personnalité, mais si les individus ne semblent être ni particulièrement féminin ni particulièrement masculin, alors l'évaluateur se replie sur le sexe pour parvenir à le faire tout de même.

Pour résumer, avec l'apport d'informations individualisantes sur la personne, le sexe et les stéréotypes associés deviendrait moins déterminant dans le jugement. De nombreuses autres études supportent ces résultats et ce modèle (Cambon, 2011; Crawford, et al., 2011; Davison & Burke, 2000; Gerdes & Garber, 1983; Glick, 1991; Glick et al., 1988; Harris, 1977; Heilman, 1984; Hodgins & Kalin, 1985; Jussim, 2012; Kalin, Battle, & Heusser, 1985; Kalin & Hodgins, 1984; Klein & Pohl, 2007a; Krueger & Rothbart, 1988; Locksley, et al., 1980; Locksley, Hepburn, & Ortiz, 1982; Renwick & Tosi, 1978; Stoppard & Kalin, 1983; Taynor & Deaux, 1975; Williams & Best, 1982). Heilman (1984) a par exemple mené une étude en donnant aux participants des informations sur les performances passées des candidats qu'ils avaient à évaluer. Ces candidats étaient soit des hommes soit des femmes et les informations sur les performances passées étaient soit pertinentes soit non pertinentes pour le poste actuel. Les résultats montrent que les informations pertinentes permirent une moindre inégalité de traitement entre les candidats hommes et femmes, signe que l'apport d'information sur les candidats réduit l'impact des stéréotypes de sexe, même ceux qui n'ont pas un rapport direct avec la personnalité. D'une façon générale, Renwick et Tosi (1978) montraient que quand des évaluateurs avaient peu d'informations, ils basaient davantage leur jugement sur les stéréotypes descriptifs de sexe, favorisant les hommes sur les femmes pour les postes traditionnellement masculins, mais que quand davantage d'informations étaient fournies, il n'y avait plus besoin de se baser sur les stéréotypes, ce qui diminuait les inégalités de traitement. Dans une méta-analyse, Tosi & Einbender (1985) montrent bien que la quantité d'informations disponibles à propos du candidat et du poste, pas seulement en termes de personnalité mais aussi en termes de compétence par exemple, permettait de réduire les discriminations ; plus il y a d'informations disponibles, moins il y a d'inégalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Au final, l'utilisation des stéréotypes serait flexible et ceux-ci ne seraient pas aussi contraignants que suggérés par la littérature (Hodgins & Kalin, 1985; Kalin & Hodgins, 1984). En effet, les stéréotypes de sexe ne seraient utiles que dans un contexte présentant peu d'informations pertinentes pour juger d'un individu, et notamment de sa personnalité. En

France, Laberon (2003) avait montré que l'information personnologique était effectivement très importante lors d'un recrutement, autant que l'expérience professionnelle et même plus que la formation. D'après l'auteure, 80% des contenus échangés durant les entretiens de recrutement sont liés à la sphère personnologique et l'importance accordée à la personnalité augmente lorsque ce sont des postes de haut-statut (vs. bas-statut).

#### 2.4. MODELE DE L'APPARIEMENT EN FONCTION DU GENRE (GLICK, 1991)

Si le modèle de la Cognition Sociale des Jugements de Convenance Occupationnelle (Kalin & Hodgins, 1984) montre que les stéréotypes de sexe ne joueraient que dans le cas où peu d'informations sur le candidat ou sur le poste seraient disponibles, il reste que certaines études montrent que malgré cet apport d'information, certaines inégalités de traitement entre hommes et femmes perdurent (Heilman, 1984 ; Glick et al., 1988 ; Glick, 1991). Nous allons voir en quoi les travaux de Glick (1991) répondent à cette limite.

Tout comme pour le modèle du Manque de Correspondance (Heilman, 1983) et de la Cognition Sociale des Jugements de Convenance Occupationnelle (Kalin & Hodgins, 1984), le modèle de l'Appariement en fonction du genre (*Gender-typed trait matching model*, Glick, 1991) postule que les traits de personnalité du candidat sont inférés à partir de son sexe en se référant aux stéréotypes descriptifs. Si ces traits sont congruents au poste, alors le candidat sera jugé apte pour le poste, et inversement si ces traits sont incongruents. Glick et al. (1988) montraient qu'un homme a plus de chance de se voir accorder un entretien pour un emploi typiquement masculin et une femme pour un emploi typiquement féminin, tandis que les deux avaient autant de chance d'avoir un entretien pour un poste neutre. Tout comme Heilman (1983) et Kalin et Hodgins (1984), Glick (1991) explique ce *Sex Bias* par le fait que les évaluations d'un candidat à une profession dépendent de l'appariement entre les traits de sa personnalité inférée sur la base de son sexe et les compétences nécessaires à la profession (*Gender-typed trait matching model*, Glick, 1991).

Cependant, Glick (1991) n'oublie pas le modèle de l'Appariement en fonction du sexe qui postulait que le ratio existant d'hommes et de femmes dans une profession entrerait en ligne de compte lors du jugement. Afin de faire la distinction entre l'influence du genre du poste (c.à.d. les qualités exigées pour le poste) et de sexe du poste (c.à.d. le ratio existant d'hommes et de femmes dans une profession) sur le *Sex Bias*, Glick (1991) demanda à 54

agents du personnel (33 femmes) de lire des informations sur des candidats supposés réels et d'indiquer à quel point ils les convoqueraient à un entretien, et à quel point ils étaient en adéquation avec 35 professions. Les candidats avaient une intelligence dans la moyenne et variaient en termes de sexe (homme, femme) et de personnalité (agentique, communautaire). Les traits de personnalités étaient issus des stéréotypes sexués du BSRI (Bem, 1974, à savoir pour les personnalités masculines : énergique, autonome, peu effrayée à l'idée de donner son point de vue, analytique, indépendante, ambitieuse, assertive et prête à prendre des risques pour les personnalités masculines ; pour les personnalités féminines : pleine de compassion, sincère, compréhensive, sensible aux besoins des autres, affectueuses, loyale et joyeuse). Les professions choisies étaient sexuées sur la base du ratio existant en termes de professionnels hommes et femmes (à majorité masculine, à majorité féminine, neutre), ainsi que genrées sur la base des qualités requises pour les effectuer (masculines, féminines).

Les résultats montrent que le sexe des candidats joue un rôle pour les professions sexuées uniquement ; les hommes sont préférés aux femmes pour les professions à très grande majorité masculine (comprenant de 80 à 100% d'hommes) et les femmes sont préférées aux hommes pour les professions à très grande majorité féminine (comprenant de 80 à 100% de femmes). En outre, plus les professions sont composées de femmes, plus les personnalités communautaires sont jugées adaptées et plus les professions sont composées d'hommes, plus les personnalités agentiques sont jugées adaptées.

Lorsque les professions ont plus de mixité (c.à.d. comprenant entre 20 et 80% d'un seul sexe), les évaluations des hommes et des femmes sont statistiquement similaires. En revanche, les candidats agentiques sont vus comme plus adaptés sur les professions masculines plutôt que féminines, tandis que les candidats communautaires sont vus comme plus adaptés sur les professions féminines plutôt que masculines.

Ainsi, les candidats sont clairement jugés en adéquation avec les professions qui correspondent à leur trait de personnalité (féminin, masculin), mais également avec les professions qui correspondent à leur sexe, uniquement si le ratio d'hommes et de femmes est supérieur à 0,80 en faveur de l'un des sexes. Ainsi, lorsque les professions sont trop sexuées, l'apport d'informations individualisantes ne devient plus suffisant pour réduire les inégalités de traitement.

## 2.5. EN FRANCE

En France, Cambon (2011) a mené une étude visant à tester l'incongruence entre les 3 genres possibles de la personnalité d'un candidat (féminin, masculin et androgyne, c'est-à-dire comprenant des caractéristiques à la fois féminines et masculines) et plusieurs variables, à savoir : a) le genre stéréotypique des professions (masculin vs. féminin, sans pour autant préciser si c'était en terme de ratios ou de qualités requises), b) le statut social des professions (haut vs. bas-statut) et c) le genre du domaine d'activité dont sont issues les professions (masculin : production vs. féminin : entretien).

Postulant que l'incohérence produirait une plus faible évaluation du candidat, l'auteur s'attendait à trouver une moindre évaluation de celui-ci lorsque sa personnalité (p.ex. féminine) serait contre-stéréotypique au genre de sa profession (p.ex. profession masculine). Il s'attendait à ce que ce résultat soit renforcé par le domaine d'activité des professions (p.ex. masculin : production).

Les participants étaient constitués de 80 salariés exerçant une fonction d'évaluation, chacun évaluant 6 dossiers (couplant le genre et le sexe des candidats) pour une seule profession aléatoire parmi les conditions suivantes : statut bas/haut, domaine entretien/production, genre féminin/genre masculin. Cette évaluation se faisait sur une échelle de compétence et une échelle de recrutabilité moyennées pour obtenir un score. Les dossiers étaient des profils de candidats constitués de 16 traits de personnalité pré-testés afin qu'ils soient bien conformes aux trois genres possibles du candidat (féminin, masculin, androgyne). Les traits de personnalité utilisés (8 féminins : serviable, agréable, aimable, chaleureux, compréhensif, sincère, ouvert, accommodant ; 8 masculins : énergique, consciencieux, déterminé, dynamique, efficace, travailleur, sûr de soi, indépendant) ont été pré-testés afin d'être équivalents en termes de désirabilité. Le profil des hommes et des femmes comprenaient quelques variations afin de rester crédibles.

Les résultats montrent que conformément aux modèles de Heilman (1983), de Kalin et Hodgins (1985) et de Glick (1991), les profils agentiques sont plus valorisés dans les professions masculines, les profils communautaires dans les professions féminines et les profils androgynes dans les professions de genre plus ambigu. En outre, conformément à l'hypothèse de départ, l'évaluation des candidats est bien déterminée par l'appariement entre la personnalité du candidat et la profession d'autant plus lorsque celle-ci est congruente au genre du domaine d'activité, signe que non seulement le genre de la profession compte, mais

également celui du domaine général de l'activité (production, entretien). De façon plus explicite, lorsque le genre de la profession et le domaine d'activité sont congruents, cela renforce le caractère genré de la profession et amène à une surévaluation du genre (personnalité) de la cible congruent avec la profession. Lorsque les stéréotypes de genre de la profession et de domaine sont incongruents, le caractère genré de la profession diminue au profit de la surévaluation du profil androgyne. Cambon (2011) souligne ainsi l'importance de l'appariement du domaine d'activité et du genre de la profession dans l'évaluation des genres (personnalité). L'auteur ne trouve aucun effet d'interaction entre le sexe des candidats et le genre des professions, signe que la personnalité devient effectivement plus importante que le sexe lorsque des informations individualisantes sont disponibles.

Ayant également testé le statut des postes et n'ayant trouvé aucun résultats significatifs sur cette variable, il avance que les résultats reportés dans de précédentes études américaines concernant l'impact de l'incohérence entre le statut et le genre du candidat (p.ex. meilleure évaluation des profils masculins sur les postes de haut-statut, Conway, et al., 1996; Eagly & Steffen, 1984) ne serait dû qu'à des biais méthodologiques, ces études confondant le statut et le genre de la profession. Ce résultat est confirmé par l'étude de Desrumaux et Pohl (2014) montrant que les femmes ne seraient pas défavorisées lorsqu'elles briguent des postes de niveau hiérarchique supérieur. En effet, comme souligné par Cambon (2011), la majorité des études utilisent un métier féminin pour opérationnaliser les professions de bas-statut, tandis qu'ils utilisent un métier masculin pour opérationnaliser les professions de haut-statut. Comme souligné par Glick (1991), cela s'explique par la facilité de ces opérationnalisations puisque les métiers masculins sont souvent plus prestigieux que les métiers féminins (Bose & Rossi, 1983; Chafetz, 1990).

### 2.6. BILAN

En bilan des 3 modèles dont nous avons parlé, la littérature indiquerait que les stéréotypes descriptifs de sexe constitueraient une aide pour les évaluateurs lorsqu'ils doivent décider de l'adéquation d'un candidat à un poste. Les hommes seraient alors mieux évalués pour les postes requérant des qualités masculines tandis que les femmes seraient mieux évaluées pour les postes requérant des qualités féminines (Heilman, 1983 ; Kalin & Hodgins, 1984 ; Glick, 1991). Cette préférence serait basée sur l'idée que les hommes possèderaient naturellement les qualités adéquates aux postes masculins (dont font partie les postes à

responsabilité), tandis que les femmes possèderaient naturellement les qualités adéquates aux postes féminins, ceci de par les stéréotypes qui leur sont associés (Heilman, 1983). Néanmoins, lorsque des informations individualisantes sur leur personnalité sont disponibles, cette préférence pour la congruence entre le sexe du candidat et le poste diminue considérablement au profit d'une préférence pour l'adéquation entre la personnalité du candidat (féminine, masculine, ou même androgyne) et le genre du poste (féminin, masculin, neutre, Cambon, 2011 ; Kalin & Hodgins, 1984). Pour autant, lorsque les professions sont constituées d'une grande majorité sexuée (plus de 80% de femmes ou d'hommes), le sexe du candidat continue d'orienter en partie les évaluations (Glick, 1991).

Nous nous attacherons dans cette thèse à tester si la congruence entre le candidat (son sexe et sa personnalité) et le poste est bien synonyme d'une meilleure évaluation. Si beaucoup de résultats d'études concourent à valider cette hypothèse, quelques-uns laissent place à quelques hésitations. Ainsi, dans leur méta-analyse, Swim et Sanna (1996) montrent que les tailles d'effet mesurant la différence d'évaluation entre les femmes et les hommes varient selon qu'ils candidatent à un poste féminin, masculin ou neutre, mais que cette variation ne correspond pas aux hypothèses des 3 précédents modèles. En effet, si les auteurs montrent que pour les postes féminins, la différence d'évaluation entre hommes et femmes se fait davantage en faveur des femmes, ils montrent aussi que pour les postes masculins et neutres, les différences d'évaluation sont en défaveur des femmes. Les postes les plus discriminants pour les femmes sont donc les postes masculins *et* neutres, et non pas uniquement masculins. Dans une autre méta-analyse, Koch, D'Mello, & Sackett (2015) montrent également que si les hommes sont préférés pour les métiers masculins, il n'y avait pas de préférence de sexe pour les métiers féminins ou neutres. En outre, selon les 3 modèles présentés précédemment, les femmes sont favorisées sur les postes féminins et les hommes sur les postes masculins, à moins que des informations sur leur personnalité (communautarité, agentivité) soient disponibles. Dans ce cas, on pourrait penser que les femmes et les hommes agentiques seront jugés tout aussi recrutables pour un poste masculin, tandis que les femmes et les hommes communautaires seront jugés tout aussi recrutables sur un poste féminin. Or, il a été montré que ce n'était pas systématiquement le cas et c'est ce que nous allons voir dans la partie suivante.

### 3. INCONGRUENCE DES STEREOTYPES INJONCTIFS

Les stéréotypes descriptifs sont vus comme des standards ou des « taux de base » (McCauley, et al., 1980), c'est-à-dire des probabilités théoriques sur ce que sera une personne ou sur la manière dont elle agira. Un taux de base est la fréquence d'occurrence d'un événement, c'est-à-dire la probabilité que celui-ci se produise d'une manière générale. Il est ainsi considéré que la probabilité est plus élevée qu'un individu féminin soit une femme plutôt qu'un homme. Inversement, il est considéré qu'il est plus probable qu'un individu masculin soit un homme plutôt qu'une femme. Ce construit est donc purement cognitif (Kalin & Hodgins, 1984), ce qui le différencie des stéréotypes injonctifs. Ces derniers dictent, non pas la probabilité de voir se produire un événement, mais la volonté des individus à voir cet événement se produire. Ainsi, nous avons vu que certains traits agentiques étaient jugés plus désirables pour un homme que pour une femme (p.ex. posséder les capacités pour diriger ou le sens des affaires, cf. étude 2). Certains individus *désirent* voir un homme comme étant plus agentique qu'une femme et une femme comme étant plus communautaire qu'un homme. Ce désir constitue un facteur motivationnel très impactant lors de l'évaluation de candidats (Rudman, 1998). C'est à cet effet auquel nous allons nous intéresser maintenant.

#### 3.1. LE BACKLASH EFFECT

Afin de réduire l'impact des stéréotypes descriptifs sur le jugement, les individus ont la possibilité de fournir des informations individualisantes sur elles-mêmes, c'est-à-dire des informations qui ne les présentent plus comme des êtres représentatifs de leur catégorie sociale d'appartenance (p.ex. sexe) mais comme des êtres uniques et pouvant correspondre aux exigences d'un poste au départ jugé incohérent avec leur catégorie sociale (Kalin & Hodgins, 1984). Cette information individualisante prend nécessairement l'aspect d'une information contre-stéréotypique vu qu'elle se place en opposition de la catégorie sociale d'appartenance : personnalité masculine pour une femme et personnalité féminine pour un homme. Les hommes et les femmes espèrent ainsi que c'est leur personnalité qui va être comparé aux exigences du poste, et non plus leur sexe. Or, d'après Rudman et Fairchild (2004), fournir des informations contre-stéréotypiques ne mènerait pas à la réduction du *Sex Bias*, mais contribue, au contraire, à son existence dans une autre forme.

Burgess et Borgida (1999) proposaient ainsi que les stéréotypes prescriptifs produiraient une discrimination appelée « traitement différentiel » (*disparate treatment*, p. 666), consistant en des sanctions à l'égard d'individus qui violent leurs stéréotypes prescriptifs sexués, ces derniers constituant les normes sociétales que les sexes se doivent de suivre. Ce nouveau type de *Sex Bias* se ferait *via* des facteurs motivationnels.

Un fait rapporté par la presse américaine décrit parfaitement ce nouveau type de *Sex Bias*. En 1982, Ann Hopkins poursuit ses employeurs de l'entreprise *Price Waterhouse* pour discrimination sexuelle car, malgré ses brillants résultats et son travail acharné, ses demandes de promotion sont sans cesse rejetées et sa place en tant que partenaire officiel de l'entreprise n'est jamais proposée. L'entreprise admit durant le procès que l'absence de promotion d'Ann Hopkins était due à des problèmes d'habiletés interpersonnelles ; sa personnalité aurait été perçue comme étant trop « macho ». Elle compenserait le fait d'être une femme et aurait besoin d'apprendre à être plus charmante (Fiske, Bersoff, Borgida, Deaux, & Heilman, 1991). Un collègue avoua qu'elle augmenterait ses chances si elle était plus féminine ; si elle marchait, parlait, s'habillait, se coiffait de manière plus féminine, et si elle portait du maquillage et des bijoux (« *walk more femininely, talk more femininely, dress more femininely, wear make-up, have her hair styled, and wear jewelry* », Hopkins vs. Price Waterhouse, 1985, p. 1117). Ses manières d'être trop peu féminines avaient provoqué une discrimination à son égard, alors même que ces compétences étaient reconnues. Le problème n'était évidemment pas qu'elle n'était pas féminine (autrement, ses collègues masculins auraient dû être discriminés aussi), mais qu'elle ne l'était pas alors qu'elle aurait dû l'être. Un autre exemple est amené par Beattie & Diehl (1979), qui firent des mesures directes et indirectes du jugement à l'égard de femmes ou d'hommes candidatant pour entrer dans une école de droit. Les résultats montrent que le sexe n'impacte pas le jugement direct d'adéquation, mais qu'il impacte le jugement indirect en amenant une interprétation différente des caractéristiques attribuées aux femmes et aux hommes ; lorsque les hommes sont décrits comme étant agressifs, ambitieux, compétitifs, ils sont vus comme adaptés, tandis que les femmes décrites similairement sont vues comme surestimant leur potentiel. Ainsi, un même comportement n'est pas interprété de la même manière, selon qu'il est réalisé par une femme ou un homme. Cet effet serait dû aux stéréotypes injonctifs et au fait qu'on ne désire pas voir une femme endosser un comportement masculin, ce qui nous pousse à pénaliser un tel comportement lorsqu'il se produit (Rudman, 1998).

La punition sociale (ou économique) que subissent ces individus a été appelé *Backlash effect* (Rudman, 1998) et repose sur l'existence des stéréotypes injonctifs, plus

particulièrement sur le non-respect des stéréotypes prescriptifs de sexe (Eagly & Karau, 2002; Gill, 2004; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012). Ainsi, un individu agissant de manière contraire à ces stéréotypes (c.à.d. contre-stéréotypiquement) sera pénalisé, qu'il soit une femme (Eagly, Makhijani, et al., 1992; Rudman & Glick, 1999, 2001) ou un homme (Anderson, John, Keltner, & Kring, 2001; Costrich, Feinstein, Kidder, Marecek, & Pascale, 1975; Moss-Racusin, Phelan, & Rudman, 2010). Plus explicitement, une femme se trouve être discriminée pour s'être montrée masculine, c'est-à-dire agentique (Amanatullah, 2007, étude 4; Atwater, Carey, & Waldman, 2001; Bolino & Turnley, 2003; Rudman, Moss-Racusin, Glick, et al., 2012) et un homme pour s'être montré féminin, c'est-à-dire communautaire (Judge, Livingston, & Hurst, 2012; Moss-Racusin et al., 2010). Cette discrimination ne se fait pas entre individus du même sexe (femme agentique, femme communautaire ; homme agentique-homme communautaire) mais entre individus de sexe opposé : la femme agentique est moins bien perçue que l'homme agentique, tandis que l'homme communautaire serait moins bien perçu que la femme communautaire.

Il est à noter que la littérature développementale montre que l'endossement du comportement alloué au sexe opposé est jugé plus négativement chez les garçons que chez les filles (Cahill & Adams, 1997; Fagot, 1977; Martin, 1990; Sandnabba & Ahlberg, 1999) et il est noté que les comportements efféminés de la part des hommes provoquent des moqueries et de l'ostracisme (Pleck, 1981; Pleck, Sonenstein, & Ku, 1993; Thompson & Pleck, 1986). Cependant, la discrimination envers la femme agentique semble plus forte que celle envers l'homme communautaire dans le monde professionnel, si bien que dans de nombreuses études, l'homme communautaire n'est pas discriminé (Rudman & Glick, 1999, 2001; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012). Les femmes agentiques étant plus fréquemment discriminées que les hommes communautaires dans le milieu du travail (Rudman & Glick, 1999, 2001 ; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012), les études dont nous parlerons en priorité les concerneront donc.

Tel que rapporté par les études récentes de la littérature américaine, l'expression du backlash effect repose toujours sur 3 variables, à savoir la compétence attribuée à l'individu, l'appréciation des évaluateurs à son égard et la variable appliquée, c'est-à-dire l'acte ou le jugement de l'évaluateur à l'égard de l'individu, source de sanction. L'individu contre-stéréotypique est ainsi estimé comme tout aussi compétent que l'individu stéréotypique (Rudman, 1998 ; Rudman & Glick, 1999, 2001), mais moins appréciable (Brown & Geis,

1984; Costrich et al., 1975; Deaux & Lewis, 1984; Eagly et al., 1992; Hagen & Kahn, 1975; Heilman et al., 1989; Rudman & Glick, 1999, 2001; Williams & Tiedens, 2016). En conséquence, il est sanctionné en étant jugé :

a) moins employable (Akingbade, 2010; Bowles, Babcock, & Lai, 2007; Glick et al., 1988; Phelan, Moss-Racusin, & Rudman, 2008; Rudman & Glick, 1999, 2001; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012; M. J. Williams & Tiedens, 2016)

b) moins promouvable (Fiske et al., 1991; Heilman, 2001; Heilman, Wallen, Fuchs, & Tamkins, 2004; Lyness & Judiesch, 1999; Sonnert & Holton, 1996)

c) moins influent (Bowles, Babcock, & Lai, 2005)

d) moins satisfaisant en tant que chef (Petty & Lee, 1975)

e) moins désirable (Heilman & Okimoto, 2007; Hoyt, Simon, & Reid, 2009)

f) moins désiré en tant que représentant politique (Okimoto & Brescoll, 2010)

g) moins payé (Amanatullah, 2007; Amanatullah & Tinsley, 2013)

h) et davantage saboté (Rudman & Fairchild, 2004, étude 1 et 2; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012, étude 5)

La plupart des études démontrant le backlash effect a été réalisée principalement en laboratoire et auprès d'étudiants (Abele, 2003; Bowles et al., 2007; Hoyt et al., 2009; Phelan et al., 2008; Rudman, 1998; Rudman & Glick, 1999, 2001; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012; Steffens, et al., 2009), à qui on demandait de prendre connaissance de profils papiers (Bowles et al., 2007; Brescoll, 2011, étude 3; Hoyt et al., 2009; Livingston, Rosette, & Washington, 2012; Okimoto & Brescoll, 2010; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012, étude 2 et 4), de vidéo de candidats (Phelan et al., 2008; Rudman & Glick, 1999, 2001; Steffens et al., 2009), de réponses audio via un entretien téléphonique (Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012, étude 3) ou *via* un contact direct (Amanatullah, 2007; Brescoll, 2011, étude 2; Rudman, 1998; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012, étude 5). Il était ensuite majoritairement demandé aux participants d'évaluer à quel point ils trouvaient le candidat dont ils avaient pris connaissance compétent, appréciable et employable. Les résultats montrent que dans la majorité des cas, la femme agentique est évaluée plus négativement que l'homme agentique sur ces deux dernières variables, tout en étant jugée similairement sur la première (Williams & Tiedens, 2016 pour une méta-analyse). Nous allons voir dans la partie suivante pourquoi ces femmes masculines sont jugées plus négativement que leur homologue du sexe opposé. Nous avons déjà dit précédemment que les motivations des évaluateurs en sont la cause, mais nous verrons plus en détail la manière dont

cette motivation impacte l'évaluation et surtout, le type de motivation pouvant se trouver à l'origine de cette inégalité de traitement.

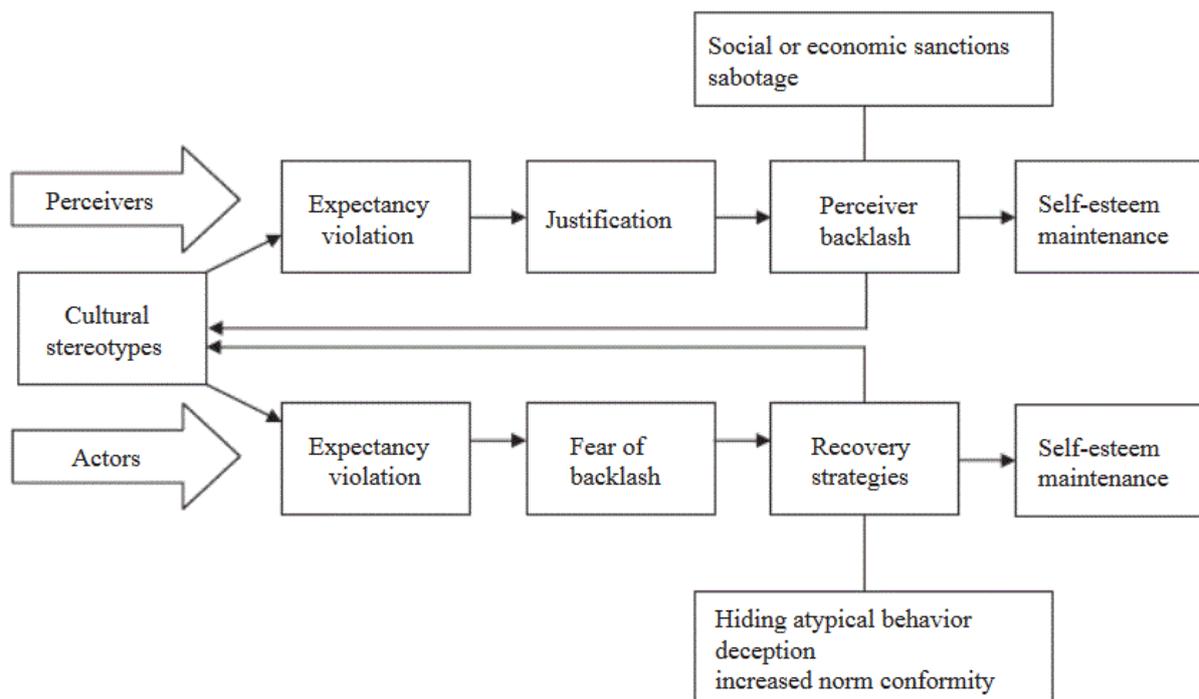
### 3.2. MODELE ET EXPLICATIONS AU BACKLASH EFFECT

#### 3.2.1. BACKLASH STEREOTYPE MAINTENANCE MODEL

Le modèle de la Maintenance des stéréotypes et du Backlash (*The Backlash and Stereotype Maintenance Model, BSMM*) a été mis au point par Rudman et Fairchild (2004) et permet à la fois d'expliquer le fonctionnement du backlash effect du point de vue de la cible pénalisée (cible acteur) et de l'individu pénalisant (évaluateur).

Figure 2.

*Le Backlash and Stereotype Maintenance Model (BSMM, Rudman & Fairchild, 2004).*



*Note.* Le modèle montre le rôle du Backlash dans la préservation des stéréotypes culturels du point de vu des évaluateurs (partie haute de la figure) et des évalués (partie basse de la figure).

Comme illustré par la figure 2, les stéréotypes constituent des normes sociales à partir desquels l'évaluateur compare la cible. Lorsque l'individu ne se conforme pas aux standards de comportements dictés par la norme, l'évaluateur le considère comme déviant

(Kobrynowicz & Biernat, 1998). Si l'évaluateur peut justifier son hostilité d'une façon socialement acceptable (Crandall & Eshleman, 2003; Yzerbyt, et al., 1994), alors il peut mettre en place des sanctions à l'égard du déviant, tels que le rejeter socialement, le discriminer lors d'une embauche ou le saboter (Rudman, Moss-Racusin, Glick, et al., 2012). Cette idée de justification est largement retrouvée dans la littérature comme une condition *sine qua non* à la mise en place de sanctions (Crandall & Eshleman, 2003; Yzerbyt et al., 1994). D'une façon générale, les « justifications sont des explications, voire des excuses, destinées à faciliter l'expression des comportements discriminatoires tout en rencontrant la motivation fondamentale des membres majoritaires, à savoir tenter de maintenir une image positive de soi comme étant quelqu'un qui est dénué de préjugés » (Delroisse, Herman, & Yzerbyt, 2012, p. 75). Les sanctions qui découlent du jugement produit permettent finalement à l'évaluateur de faire face à la menace que le déviant fait peser sur l'image qu'il a de lui (p.ex. quand le déviant est meilleur que l'évaluateur) et ainsi de maintenir élevée son estime de soi (Parks-Stamm, Heilman, & Hearn, 2008; Phelan & Rudman, 2010; Rudman & Fairchild, 2004).

En retour, la cible est consciente des stéréotypes et aurait peur des sanctions (rejet social, sanction économique) si elle en dévie. Elle va donc éviter de se comporter de manière contre-stéréotypique pour éviter les sanctions et l'ostracisme. Pour ce faire, elle peut se cacher, mentir sur son comportement atypique, ou se conformer de manière encore plus stricte afin de maintenir son appartenance au groupe social (Rudman & Fairchild, 2004; Rudman, Moss-Racusin, Glick, et al., 2012). De cette manière, les stéréotypes culturels sont réaffirmés et renforcés, au lieu d'être affaiblis (Brewer, 1988; Fiske & Neuberg, 1990). En outre, parce que le rejet social diminue l'estime de soi (Leary & Baumeister, 2000; Williams, 2007), le fait de se conformer aux stéréotypes de sexe va protéger l'estime de soi de la cible acteur (Rudman & Fairchild, 2004).

Ainsi, pénaliser un individu contre-stéréotypique ne se ferait pas de façon arbitraire (Rudman & Fairchild, 2004) et nécessiterait une raison « valable ». Le simple non-respect des stéréotypes descriptifs de sexe n'en est pas une, par exemple, étant donné que ceux-ci ne sont pas corrélés à la discrimination envers les femmes occupant un poste à responsabilité (Gill, 2004 ; Rudman & Kilianski, 2000). D'après Gill (2004), la discrimination ne proviendrait pas du fait que l'individu contre-stéréotypique ne se comporte pas comme les autres membres de son sexe (stéréotypes descriptifs) mais du fait qu'il ne se comporte pas de la façon dont il est attendu qu'il le fasse (stéréotypes injonctifs). Dans la littérature, deux explications de cet

ordre ont été proposées pour expliquer les sanctions à l'égard de la femme contre-stéréotypique: le déficit en communautarité (c.à.d. violation des prescriptions) et le préjudice de dominance sociale (c.à.d. violation des proscriptions).

### **3.2.2. DEFICIT EN COMMUNAUTARITE**

La discrimination à l'égard de la femme agentique a d'abord (et surtout) été étudiée et démontrée dès lors qu'elles candidataient à de postes à responsabilité de type manager (Eagly, Makhijani, et al., 1992; Eagly & Steffen, 1984; Rudman & Kilianski, 2000; Wood & Eagly, 2012) car ceux-ci exigent de posséder de fortes qualités agentiques (Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012, étude 1). En conséquence, les individus voulant les occuper (femmes et hommes confondus) devaient faire preuve de telles qualités. Cette nécessité était d'autant plus forte chez les femmes qu'elles étaient perçues comme manquant naturellement de compétence et d'agentivité (Eagly & Karau, 2002 ; Heilman, 1983). En faisant montre de plus d'agentivité, les femmes étaient alors mieux évaluées en termes de compétence (Wessel, Hagiwara, Ryan, & Kermond, 2015) mais leur comportement contre-stéréotypique déclenchait parallèlement une réaction négative chez les évaluateurs (Eagly & Karau, 2002), à savoir une moindre appréciation. En effet, si les hommes corroboraient leurs stéréotypes en faisant montre d'agentivité, les femmes les démentaient ; elles donnaient une image compétente d'elles-mêmes mais étaient perçues comme violant leurs propres prescriptions de communautarité.

Le backlash effect a ainsi été expliqué comme le résultat d'un conflit entre deux prescriptions ; entre les prescriptions de communautarité associées au rôle social féminin qu'elles se doivent d'endosser et les prescriptions d'agentivité associées au rôle de leader qu'elles désiraient endosser pour paraître compétentes (Eagly & Karau, 2002; Wood & Eagly, 2000). En endossant un comportement agentique, elles seraient vues comme peu communautaires. En échouant à paraître communautaires, elles seraient perçues comme non désireuse de se conformer à leur rôle social domestique, ce pourquoi elles seraient sanctionnées. C'est ce déficit en communautarité dont feraient preuve les femmes agentiques qui expliquerait donc le backlash effect (Eagly & Karau, 2002 ; Rudman, 1998 ; Rudman & Glick, 1999).

Pour appuyer ce raisonnement, il a été montré que lorsque les femmes agentiques endossent des caractéristiques supplémentaires liées à la communautarité (p.ex. objectifs

communautaires à créer un bon environnement de travail, être mariée et mère) et notamment si ces caractéristiques sont exprimées spontanément, assurant le communautarisme intrinsèque des candidates (Heilman & Okimoto, 2007, étude 2), alors elles ne sont plus discriminées par rapport à leurs homologues masculins (Heilman & Okimoto, 2007 ; Rudman & Glick, 2001). En étant communautaires en même temps qu'agentiques, les femmes parviennent à ne plus souffrir du backlash effect. En outre, il a été montré que lorsque des femmes politiciennes étaient décrites de façon agentiques, c'est-à-dire en des termes révélant qu'elles recherchaient à acquérir du pouvoir, les évaluateurs les voyaient comme étant moins communautaires, ce qui n'était pas le cas des hommes politiques. Il pouvait donc en être déduit que c'était l'absence de communautarité qui provoquait le backlash effect.

Notons que le non-respect des normes injonctives n'impacterait pas que la femme agentique mais également l'homme communautaire. Pour Eagly et Karau (2002), si les hommes candidaient à des postes de leaders féminins, ils seraient également discriminés pour avoir affiché un comportement (féminin) incohérents avec leur rôle sexuel masculin. Ainsi, les évaluateurs se sentiraient libres de sanctionner une femme agentique ou un homme communautaire parce que leur comportement ne correspondrait pas aux normes sociales et au rôle social traditionnel (domestique ou professionnel) qui leur est attribué.

Expliquer le backlash effect par un déficit en communautarité est cependant limité sur certains aspects, comme l'avaient avancé Rudman, Moss-Racusin, Phelan et al., (2012). Effectivement, bien que la femme agentique parvienne à éviter les sanctions en se montrant communautaire (Heilman & Okimoto, 2007 ; Rudman & Glick, 2001), le déficit en communautarité chez la femme agentique n'est pas reporté par toutes les études. En effet, Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012, étude 2) ont demandé à des sujets de lire une lettre de recommandation d'un candidat à un poste de professeur des universités et d'évaluer son niveau d'agentivité, de communautarité, de dominance et de faiblesse. Ce candidat variait selon son sexe (homme, femme) et sa personnalité (agentique, communautaire). Les résultats montrent que la femme agentique n'est pas jugée comme étant déficitaire en communautarité, mais comme étant trop dominante. La sanction du comportement contre-stéréotypique ne serait alors pas due à un déficit perçu en traits prescrits (c.à.d. communautarité pour les femmes), mais à l'endossement de traits prescrits pour l'autre sexe (c.à.d. agentivité pour les femmes). Le comportement agentique de la femme est amplifié de manière à pouvoir être perçu comme une violation de ses proscriptions de dominance, ce qui permet aux évaluateurs

de pouvoir la sanctionner. Cette explication du backlash effect est celle actuellement retenue dans la littérature.

### 3.2.3. PREJUDICE DE DOMINANCE

La motivation intrinsèque des évaluateurs étant souvent inconsciente (Rudman & Fairchild, 2004), ceux-ci ont besoin d'une légitimation socialement acceptable pour opérer une sanction. Or, ils ne peuvent pas invoquer l'agentivité comme raison pertinente car l'agentivité est considérée comme une qualité désirable (cf. études 2, 4, Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012, étude 1). Les femmes ne sont d'ailleurs pas interdites d'agentivité que ce soit aux Etats-Unis (Prentice & Carranza, 2002) ou en France (cf. étude 2). La justification aux sanctions se doit d'être « raisonnable » et il se trouve que blâmer les déviants pour un comportement *indésirable* permet justement de légitimer les réactions hostiles à son encontre. En effet, réagir négativement à un comportement indésirable est *raisonnable*. En conséquence, il sera reprochée à la femme d'agentique, non pas d'être agentique, mais d'être dominante, contrairement à son homologue masculin à qui il ne sera pas reproché d'être trop dominant (Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012, étude 2). Si ce comportement indésirable était réellement problématique, alors il ne serait pas toléré chez les hommes non plus, ce qui est pourtant le cas. Nous voyons d'ailleurs qu'aux Etats-Unis, chez les membres du groupe social de-haut-statut (à savoir les hommes), la dominance n'est même pas considérée comme indésirable (Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012, étude 1).

Ainsi, le backlash effect serait dû à une sanction pour avoir été perçue comme trop dominante (« dominance penalty », Rudman, Moss-Racusin, Glick, et al., 2012, p. 188). Cette accusation de dominance présente l'avantage d'être une justification idéale aux sanctions perpétrées à l'égard des femmes agentiques, car, comme souligné par Rudman, Moss-Racusin, Glick, et al. (2012) :

- a) les traits dominants, comme les traits agentiques, sont associés aux hauts statuts,
- b) les traits dominants sont spécifiquement indésirables pour les femmes (contrairement aux traits agentiques),
- c) la dominance représente une forme exagérée de l'agentivité (Spence, et al. 1979) et les évaluateurs peuvent facilement considérer un comportement agentique comme étant dominant.

En considérant l'agentivité d'une femme comme de la dominance, les évaluateurs justifient leur réaction hostile envers elle et peuvent librement la discriminer (Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012, étude 2 et 3).

Il avait précédemment été montré que lorsque les femmes agentiques se montraient communautaires, le backlash effect disparaissait (Rudman & Glick, 2001). En se déclarant mère ou épouse, les femmes agentiques évitent effectivement les sanctions (Heilman, Block, & Martell, 1995; Heilman et al., 2004; Heilman & Okimoto, 2007) tout en restant perçue comme compétentes (Heilman & Okimoto, 2007). Rudman, Moss-Racusin, Glick, et al. (2012) expliquent ce résultat par le fait que si la femme agentique se montre communautaire, alors elle envoie le message qu'il est possible pour elle de céder l'autorité et le pouvoir à d'autres, ce qui sous-entend une personnalité moins agentique que présumée. Les auteurs concluent que les femmes agentiques sont évaluées favorablement aussi longtemps qu'elles abandonnent leur pouvoir et n'imposent pas leur volonté aux autres. En résumé, qu'elles doivent rester à un statut inférieur. Les évaluateurs pénaliseraient donc les déviants lorsque ceux-ci violeraient les attentes stéréotypiques issues de la hiérarchie sociale (Phelan & Rudman, 2010). Cette théorie a été développée par Rudman, Moss-Racusin, Glick, et al. (2012) et sera explicitée ci-dessous.

### **3.2.4. STATUS INCONGRUITY HYPOTHESIS**

Rappelons que nous avons vu dans le chapitre 1 que les stéréotypes injonctifs permettraient la perpétuation du statut quo entre les sexes. Lorsqu'ils ont développé leur théorie des attentes hiérarchiques, Ridgeway et Bourg (2004) prédisaient déjà que si les femmes se mettaient dans l'optique de développer des habiletés qui leur permettrait d'agir de façon assertive afin d'atteindre des positions influentes et respectées, elles rencontreraient une résistance sous la forme d'un « backlash » (Berger, Ridgeway, Fisek, & Norman, 1998; Ridgeway & Berger, 1986). Cette réaction se produirait dans des situations où le statut relatif au sexe est rendu saillant (lorsque les femmes sont en présence d'hommes) et que la tâche désavantagerait les femmes (lorsque que la tâche est masculine ou neutre, et non féminine). Selon Ridgeway et Bourg (2004), lorsque les normes dictent qu'une personne de moindre statut est moins compétente et moins appropriée pour occuper un poste de haut-statut qu'une personne de plus haut-statut, alors il ne semble pas légitime que cette personne agisse de manière à gagner de l'influence ou de l'autorité. Ce comportement viole la nature des

croyances hiérarchiques (c.à.d. les croyances relatives à la hiérarchie sociale existante entre les individus) ainsi que l'assomption de compétence associée spécifiquement au groupe de haut-statut (Cuddy et al., 2008). En conséquence, les individus réagissent négativement à cette violation de la hiérarchie et déprécient la personne de bas-statut qui s'est permise de se comporter à la manière d'un haut-statut.

L'étude de Rudman et Kilianski (2000) illustre tout à fait ce phénomène. Au départ, les auteures se sont intéressées à la raison pour laquelle les hommes étaient préférés aux femmes pour les activités d'autorité et de leadership (Eagly & Karau, 1991) et trois hypothèses avaient été formulées:

- a) l'hypothèse des rôles de sexe (*gender role hypothesis*), qui implique l'existence d'une plus grande association entre les hommes et la carrière professionnelle, et les femmes et le rôle domestique, et ce en raison de la division du travail sexuée (Eagly, 1987)
- b) l'hypothèse de l'autorité sexuée (*gender authority hypothesis*), qui provoque une attente différente en termes de prestige et de statut envers les hommes et les femmes, puisqu'il est attendu que les hommes se voient accorder plus de prestige et un plus haut-statut que les femmes, tout simplement parce que ce sont des hommes (Berger, et al., 1977). Cette hypothèse est sous-entendue par la hiérarchie existante des sexes.
- c) l'hypothèse des stéréotypes de sexe (*gender stereotype hypothesis*), qui sous-tend l'existence d'une plus grande association entre l'autorité et les caractéristiques masculines (Heilman, 1983).

Pour tester ces 3 hypothèses, les auteurs ont fait remplir à 75 étudiants en psychologie des questionnaires d'attitude explicite mesurant la préférence envers les figures d'autorité masculines vs. féminines (Gender and Authority Measure, *GAM*, French & Raven, 1959), un index mesurant les rôles de sexe (assignant les concepts de la vie domestique comme étant plus associés à la femme qu'à l'homme), un index mesurant l'autorité associée au sexe (assignant les concepts relatifs à l'autorité comme étant moins liés à la femme), un index mesurant les stéréotypes descriptifs relatifs au sexe (comprenant 5 traits agentiques et 5 traits communautaires à évaluer comme étant plus ou moins attribués à la femme), l'Ambivalent Sexism Inventory (mesurant le sexisme hostile, p.ex. « les féministes veulent que les femmes aient plus de pouvoir que les hommes », et bienveillant, p.ex. « les femmes doivent être chéries et protégées par les hommes », à l'égard des femmes, Glick & Fiske (1996) et le Measure of Feminist Identification (mesurant l'identification du participant à 17 groupes sociaux, dont les féministes, Henderson-King & Stewart, 1997). Puis les participants

réalisaient 3 tâches de mesure implicite (Implicit Association Test, *IAT*, Greenwald, McGhee, & Schwartz, 1998), notamment l’*IAT* mesurant l’association entre les figures d’autorité et le sexe. Les participants devaient évaluer 24 adjectifs (p.ex. : compétent, dependable), à savoir s’ils étaient « bons » ou « mauvais » après avoir eu un priming de dessins en noir et blanc de femmes et d’hommes soit en position d’autorité soit en position de subordonné. Il était attendu que les associations entre les dessins et les adjectifs seraient facilitées en cas de congruence psychologique (p.ex. « compétent » après avoir vu un homme en situation de pouvoir serait plus vite catégorisé comme « bon » que « compétent » après avoir vu une femme en situation de pouvoir).

Les résultats des mesures explicites et implicites confirment l’hypothèse de l’autorité sexuée, à savoir que la préférence pour les leaders masculins est liée aux croyances concernant l’autorité sexuée ; les participants qui associent les hommes à un haut-statut et les femmes à un bas-statut montrent une préférence pour l’autorité masculine vs. féminine. Ce préjudice à l’égard de l’autorité féminine n’est pas corrélé avec les stéréotypes descriptifs de sexe : les individus considérant que la femme est communautaire et l’homme agentique ne manifestent pas de préjudice envers les femmes en position de pouvoir. Les auteurs concluent que les préjudices envers les femmes occupant un poste à responsabilité ne proviendraient ni de l’association entre le sexe et les traits de personnalité (stéréotypes descriptifs de sexe), ni de l’association entre le sexe et le rôle social (rôle sexuel, domestique pour la femme, professionnel pour l’homme), mais de l’association entre le sexe et l’autorité (à savoir le statut). Les femmes seraient ainsi associées à un bas-statut (subordonnées) plutôt qu’à un haut-statut (chef, superviseur, directeur, Rudman & Kilianski, 2000) et inversement pour les hommes. Tout manquement amènerait à une pénalisation.

La deuxième explication du backlash effect, développée par Rudman, Moss-Racusin, Glick et al. (2012), repose sur cette notion de hiérarchie entre les hommes et les femmes et le fait qu’il existerait une pénalisation à l’égard des femmes qui violent cette hiérarchie. En effet, la véritable motivation du backlash serait de sanctionner les violations de statuts ; les femmes qui recherchent du pouvoir ou qui agissent de façon agentique sont ainsi vues comme brigant illégitimement une position de haut-statut qui ne leur est pas destinée (Ridgeway & Bourg, 2004 ; Rudman, Moss-Racusin, Glick, et al., 2012).

L’hypothèse de l’Incongruence des Statuts (*Status incongruency Hypothesis, SIH*, Rudman, Moss-Racusin, Glick, et al., 2012) précise qu’occuper ou briguer un poste de haut-statut n’est pas suffisant pour produire un backlash effect car celui-ci peut se produire

également pour des postes qui ne sont pas de haut-statut (Berdahl, 2007; Costrich et al., 1975; Okimoto & Brescoll, 2010; Powers & Zuroff, 1988; Rudman, 1998). Il suffirait seulement d’agir de façon agentique pour déclencher le backlash effect (Rudman, Moss-Racusin, Phelan et al., 2012, étude 5). En effet, cette menace proviendrait simplement du fait que le comportement agentique serait réservé à plus haut-statut que celui de l’individu. Celle-ci serait perçue comme effective dès lors que la femme a des chances de réussir là où l’homme réussit, c’est-à-dire lorsqu’elle est agentique (Rudman, Moss-Racusin, Phelan et al., 2012).

En identifiant la protection et la perpétuation de la hiérarchie des sexes comme motivation première au backlash, la *Status Incongruency Theory* nourrit les théories de justification du système (Jost & Banaji, 1994; Jost, Banaji, & Nosek, 2004) qui postulent qu’il existe un besoin universel de croire que la société dans laquelle nous vivons est juste et équitable. Ce besoin préviendrait l’amertume et le désespoir (Lerner, 1981). En d’autres termes, les individus sanctionneraient les déviants qui menacent le statu quo parce qu’ils croient que le système dans lequel ils vivent est bon et qu’en conséquence, ce dernier doit être perpétué. Pour le prouver, Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012, étude 3) ont mesuré les croyances justifiant le système en termes de relation hommes-femmes (*Gender system-justification beliefs, GSJB*, Jost & Kay, 2005) de participants à qui il était demandé de prendre connaissance d’une description de poste ainsi que d’une série de questions qu’ils auraient à poser à un complice lors d’un entretien. Ce pseudo entretien était destiné à aider un étudiant de Master (le complice) à s’exprimer et se déroulait par téléphone. Les participants remplissaient ensuite un questionnaire sur l’impression qu’ils avaient eu de leurs interlocuteurs. Les résultats montrent que pour la femme agentique, le GSJB était positivement corrélé à la dominance perçue, alors que pour les hommes agentiques, ce n’était pas le cas. En d’autres termes, plus les participants désirent croire que le système existant entre les hommes et les femmes est juste, plus ils jugeaient la femme agentique dominante. Les individus avec une forte croyance en la justice du monde ont également évalué l’homme agentique comme plus employable et appréciable que la femme agentique.

Dans une autre étude, Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012, étude 5) ont fait varier la menace du système en donnant à lire à des participants un texte présentant une Amérique en déclin ou en croissance. Ceux ayant lu le texte présentant l’Amérique en déclin avaient évalué la femme agentique comme plus dominante, moins appréciable et moins employable que dans la condition de moindre menace. La première motivation du backlash effect serait bien donc de défendre le système en place et la hiérarchie des sexes.

En résumé, la différence de statut entre les hommes et les femmes serait la cause des sanctions perpétuées à l'égard des individus qui ne se comportent pas selon leur sexe. En effet, lorsqu'un individu qui n'est pas de haut-statut (p.ex. femme) empreinte le comportement associé à un haut-statut (agentique), elle est sanctionnée afin d'être remise à sa place et de faire cesser la menace qu'elle fait planer sur le système social. Comme cette menace n'est socialement pas légitime, les évaluateurs prétextent un comportement négatif trop marqué, à savoir la dominance. Afin de pallier à tout manquement futur des normes sociales, cette dominance est devenue proscriptive pour les femmes (cf. stéréotypes injonctifs) mais pas pour les hommes.

### 3.3. FACTEURS D'INFLUENCE DU BACKLASH EFFECT

#### 3.3.1. ECHECS A DEMONTRER LE BACKLASH EFFECT

Comme souligné par Williams & Tiedens (2016) dans une méta-analyse, nombre sont les études qui n'ont pas réussi à démontrer de backlash effect à l'égard des femmes dominantes ou agentiques (Baron & Bell, 1976; Bartol, 1974; Burgoon & Aho, 1982; Carli, 1990; Cianni-Surrige & Horan, 1983; Costrich et al., 1975, étude 2; M. Crawford, 1988; Dipboye & Wiley, 1977, 1978), que ce soit *via* une appréciation similaire des femmes agentiques comparativement aux hommes agentiques (Bongiorno, Bain, & David, 2014; Farley, 2008; Hoyt, et al., 2009; Tiedens & Fragale, 2003) ou d'égales habiletés sociales (Steffens et al., 2009) ou encore d'employabilité similaire (Carlsson, et al., 2014; Steffens & Mehl, 2003; Steffens et al., 2009; Wessel et al., 2015). Nous allons voir ci-dessous les facteurs pouvant influencer l'expression du backlash effect, à savoir les variables pouvant favoriser ou au contraire diminuer les sanctions à l'égard d'un individu contre-stéréotypique.

#### 3.3.2. VARIABLES POUVANT INFLUENCER L'APPARITION DU BACKLASH EFFECT

En nous basant sur la littérature réalisée sur les inégalités de traitement entre les hommes et les femmes, plusieurs variables nous semblent pouvoir déterminer ou non les modalités d'apparition du backlash effect. Nous allons aborder certaines de ces variables, à savoir :

- 1) le poste, que ce soit en termes de genre, de sexe et de statut.
- 2) la compétence du candidat.
- 3) l'opérationnalisation du matériel expérimental.
- 4) les caractéristiques du participants ; sexe, activité et statut, et motivations.

Nous testerons les plus pertinentes dans cette thèse (cf. chapitre 4).

### 3.3.2.1. VARIABLES RELATIVES AU POSTE

Nous aborderons dans cette partie les variables relatives au poste pouvant impacter l'expression du backlash effect, à savoir son genre, son sexe et son statut.

#### 3.3.2.1.1. *GENRE ET SEXE DU POSTE*<sup>1</sup>

Nous nous sommes d'abord demandé si la proportion majoritaire des hommes et des femmes dans certains métiers pouvait impacter le backlash effect. Weichselbaumer (2004) montrait qu'en envoyant des candidatures à des offres d'emplois différant uniquement en termes de sexe (à majorité masculine, à majorité féminine), certains métiers provoquaient un backlash effect envers la femme masculine et d'autres non. Ainsi, la femme masculine (vs. homme masculin) était moins contactée par un employeur potentiel sur un poste de technicien (à majorité masculine) mais non pas sur un poste de programmeur informatique (pourtant à majorité masculine). A l'opposé, l'homme féminin (vs. femme féminine) était moins contacté sur le poste féminin de secrétaire, mais non pas sur le poste de comptable (comprenant 77% de femmes en Autriche où l'étude a été réalisée). Ainsi, la variation de la proportion d'hommes et de femmes dans un métier donné ne semble pas déterminer l'apparition du backlash effect.

Nous nous sommes ensuite demandé si le genre d'un travail (en termes de traits requis, c.à.d. féminins ou masculins) pouvait impacter le backlash effect. Glick et al. (1988) montraient que la femme agentique (vs. homme agentique) était moins susceptible d'être convoquée en entretien uniquement sur un poste masculin (manager des ventes, un poste pré-testé pour être « stéréotypiquement masculin » en termes de traits) et non sur les postes stéréotypiquement neutres et féminins (poste d'assistant administratif et de réceptionniste).

---

<sup>1</sup> Pour rappel, nous entendons par « genre » du poste les qualités exigées pour l'occuper (féminines, masculines) et par « sexe » du poste, le sexe de la majorité des individus l'occupant (majorité de femmes, majorité d'hommes).

Rudman et Glick (1999, 2001) ont également testé le genre du poste en termes de qualités exigées (agentiques ou agentiques et communautaires) sur le backlash effect. Les auteurs montrent que, contrairement à Glick et al. (1988), lorsque le poste ne requiert que des qualités agentiques (poste masculin), les candidats agentiques hommes et femmes sont évalués similairement sur les variables de compétence, d'habiletés sociales et d'employabilité, ne montrant ainsi aucun backlash effect à l'égard de la femme agentique. Au contraire, lorsque le poste requiert des qualités à la fois agentiques et communautaires (poste mixte), la femme agentique est évaluée comme étant moins habile socialement et moins employable que l'homme agentique. En outre, Rudman, Moss-Racusin, Phelan et al. (2012) montrent que le backlash effect se produit avec un poste de Professeur des Universités, un poste nécessitant clairement des qualités agentiques *et* communautaires, même si aucun pré-test n'avait été réalisé pour s'en assurer. En France, Cambon (2011) montre qu'une femme agentique recevrait de moins bonne performance à la fois sur des postes masculins et des postes féminins. Au contraire, d'autres auteurs ne démontrent pas de backlash effect sur des postes typiquement masculins issu d'un domaine masculin (Carlsson et al., 2014 ; Wessel et al., 2015). Au vu de ces résultats, il semble que le backlash effect pourrait se produire quelques soient les qualités exigées pour le poste ou quelque soit la majorité sexuée de la profession.

#### 3.3.2.1.2. STATUT DU POSTE

Nous nous sommes posé la question à savoir si le statut du poste (haut, bas) pouvait influencer l'apparition du backlash effect. Le statut d'un poste pouvant être directement lié au statut de l'individu qui l'occupe, alors il semble qu'une femme candidatant à un poste de haut-statut (vs. bas-statut) pourrait être vue comme menaçant davantage la hiérarchie des sexes qu'une femme candidatant à un poste de bas-statut.

Or, si le backlash effect a effectivement été montré sur des postes de haut-statut aux Etats-Unis (Rudman & Glick, 1999, 2001 ; Rudman, Moss-Racusin, Phelan et al., étude 2), d'autres études montrent au contraire que le statut du poste n'a pas d'influence sur le backlash effect. Dipboye & Wiley (1977, 1978) montraient ainsi que des candidats s'autoprésentant de façon assertive (et modérément agressive) étaient jugés par des recruteurs comme plus adaptés que des candidats s'autoprésentant passivement, mais que le sexe du candidat n'impactait pas ce jugement, et ce quel que soit le statut du poste. Ce résultat avait été obtenu en faisant varier le poste en termes de genre officiellement (stéréotypiquement féminin ou masculin) mais il se trouve que le poste était soit celui d'un manager d'une équipe de 20

réparateurs et de 2 secrétaires dans une usine, soit celui d'un assistant éditorial. Cette opérationnalisation se rapproche donc davantage du statut (poste à responsabilité, poste sans responsabilité) que du genre. Les résultats montrent que l'homme et la femme assertive furent évalués similairement sur des items de compétence, d'appréciation sociale, de convocation à un entretien et de recrutabilité, et ceci sur les deux types de poste.

En France, Desrumaux et Pohl (2014) montrent que lorsque le poste de haut-statut est masculin, l'homme et la femme sont jugées aussi recrutables l'un que l'autre. Lorsque le poste de haut-statut est féminin, les femmes sont jugées plus recrutables que les hommes. Desrumaux (2005) rapportaient ce même résultat pour des postes de commerciaux, considérés également comme des postes supérieurs. Ainsi, même si les auteurs ne faisaient pas varier la personnalité des candidats, il semble que le fait qu'une femme française candidate à un poste de haut-statut ne lui soit pas préjudiciable. Cambon (2011) a, quant à lui, testé l'interaction entre la personnalité du candidat, son sexe et le statut de son poste sur son évaluation. L'auteur s'attendait à ce que les candidats à la personnalité masculine (hommes et femmes confondus) soient mieux évalués sur les métiers de haut-statut mais les résultats ne montrent aucun effet du statut des professions sur les évaluations des candidats, qu'ils soient féminins, masculins, androgynes, hommes ou femmes.

En outre, quelques études américaines montrent que les femmes agentiques souffriraient du backlash effect même quand elles ne candidateraient pas à un poste de leader (Rudman, 1998, étude 3 ; Rudman & Fairchild, 2004). Ainsi, des participantes choisirent davantage d'hommes agentiques que de femmes agentiques pour être partenaires à un jeu de Jeopardy (Rudman, 1988, étude 3), et à partir de vidéos, celles-ci étaient jugées moins employables que les hommes agentiques (Rudman, 1998, étude 3). Egalement, il a été montré que les femmes réussissant un test masculin (questionnaire sur le football) et les hommes réussissant un test féminin (questionnaire sur le développement de l'enfant) étaient davantage sabotés lors d'une tâche d'anagramme que les individus réussissant sur les questionnaires cohérents avec leur sexe (Rudman & Fairchild, 2004). Il ne se serait donc même pas nécessaire de candidater à un poste pour être victime de backlash effect, que celui-ci soit de haut ou de bas-statut. Ces éléments nous font donc avancer l'idée que le statut du poste ne serait pas un élément majeur dans l'apparition du backlash effect.

## 3.3.2.2. COMPÉTENCE DU CANDIDAT

Nous allons voir dans cette partie en quoi la variation de compétence des candidats pourrait impacter l'apparition du backlash effect. En effet, dans la littérature américaine, on retrouve l'idée que les femmes sont vues comme étant de plus bas-statut que les hommes et qu'en conséquence, les femmes hautement compétentes violeraient les stéréotypes allouant la compétence aux hommes (Rudman, Moss-Racusin, Glick, et al., 2012; Swim & Sanna, 1996). Dans ce cadre, les femmes compétentes seraient plus discriminées que les femmes incompetentes ou moins compétentes. En effet, (Nieva & Gutek, 1980) montraient que si les femmes étaient effectivement jugées moins favorablement que les hommes quand les candidats étaient hautement compétents, ce n'était pas le cas lorsque les candidats n'étaient pas compétents. En outre, le backlash effect a surtout été démontré sur des candidats hautement compétents, par exemple de par leurs réalisations passées ou de par le niveau élevé de correspondance entre leur profil et le poste (Rudman & Glick, 1999, 2001 ; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012).

Si ces études indiquent qu'une femme compétente serait davantage discriminée qu'une femme moyennement compétente, une autre série de travaux suggère exactement l'inverse. Koch et al. (2015) montraient par exemple que la préférence pour la congruence entre le sexe du candidat et le genre du poste diminuait lorsque des informations indiquaient clairement la haute compétence des candidats. Swim et al. (1996) montraient que les tailles d'effet mesurant la différence d'évaluation entre les hommes et les femmes variaient selon la compétence. En situation de haute compétence, celles-ci étaient de  $d = .08$  lorsque les évaluations étaient en défaveur des femmes et de  $d = .07$  lorsque les évaluations étaient en faveur des femmes. En situation de moyenne compétence, celles-ci étaient de  $d = .18$  lorsque les évaluations étaient en défaveur des femmes et de  $d = .20$  lorsque les évaluations étaient en faveur des femmes. En situation de basse compétence, celles-ci étaient de  $d = .07$  lorsque les évaluations étaient en défaveur des femmes et de  $d = .06$  lorsque les évaluations étaient en faveur des femmes. Ainsi, les inégalités de traitement entre les hommes et les femmes se dérouleraient davantage en situation de moyenne compétence, que ce soit en faveur ou en défaveur des femmes. La limite de ce résultat, cependant, est que trop peu d'études ont été utilisées pour réaliser cette analyse.

En France, de multiples travaux ont montré l'effet de la compétence du candidat sur son recrutement (Desrumaux-Zagrodnicki, 2001; Desrumaux-Zagrodnicki & Rainis, 2000;

Mignon, Mollaret, & Rousseaux, 2003; Pansu, 1997; Rainis & Desrumaux-Zagrodnicki, 2003). Selon Desrumaux, Léoni et De Bosscher (2008), l'aptitude serait effectivement plus discriminante pour les femmes que pour les hommes, mais le sens des résultats indiquerait plutôt que les femmes compétentes sont préférées aux hommes compétents et que les hommes peu compétents sont préférés aux femmes peu compétentes. Les auteurs en concluent que la compétence est synonyme d'information pertinente et que dans le cas où celle-ci est basse, la discrimination envers les femmes revoit le jour. Elle disparaît cependant lorsqu'elle est haute. Un niveau très élevé de compétence féminine pourrait donc contribuer à l'absence d'un backlash effect en France. En outre, il a été montré que l'influence des stéréotypes est particulièrement marquée lorsque l'évaluateur dispose de peu d'informations sur la compétence du candidat (Klein & Pohl, 2007). De trop grandes marques de compétence pourraient ainsi modifier l'expression du backlash effect envers les femmes agentiques : bien que désagréables, celles-ci seraient jugées tellement compétentes qu'il deviendrait impossible de les discriminer.

#### 3.3.2.3. L'OPERATIONNALISATION DES PROFILS

Nous allons voir dans cette partie en quoi le type de description des profils peut impacter l'apparition du backlash effect. Rubin, Paolini, et Crisp (2013) ont présenté des descriptions d'hommes et de femmes à des participants chargés d'évaluer à quel point ces descriptions étaient familières, stéréotypiques, conventionnelles, facilement imaginables et si ces personnes étaient appréciables. La description de ces personnes variait notamment en termes de sexe, de stéréotypie et de formes du support : soit celui-ci avait la forme d'adjectifs (p.ex. une femme sensible) soit de comportements (p.ex. une femme qui fait du tricot). Les participants lisaient soit des descriptions stéréotypiques (p.ex. une femme sensible, un homme agressif, une femme qui fait du tricot, un homme qui pêche) soit des descriptions contre-stéréotypiques (p.ex. une femme agressive, un homme sensible, une femme qui pêche, un homme qui fait du tricot). Les auteurs montrent que la forme de la description influence l'évaluation des personnes ; alors que les participants apprécient autant les personnes stéréotypiques que contre-stéréotypiques en condition comportementale, ils apprécient davantage les cibles contre-stéréotypiques plutôt que stéréotypiques lorsque les descriptions sont faites à l'aide d'adjectifs. Le type de description pourrait donc être un possible modérateur dans les évaluations des individus contre-stéréotypiques. Les auteurs posent l'hypothèse que les individus contre-stéréotypiques seraient évalués plutôt positivement

quand ils sont décrits avec des adjectifs car cela permet la mise en place d'heuristiques influencées par l'idée que l'unicité est bonne au contraire de la conformité (Brewer, 1991; Lynn & Snyder, 2002; Snyder & Fromkin, 1977, 1980). Le backlash effect étant majoritairement montré grâce à des descriptions comportementales, les auteurs avancent l'hypothèse que le backlash effect pourrait ne pas être généralisable à des descriptions adjectivales.

De leur côté, Williams et Tiedens (2016) ont mis en évidence dans leur méta-analyse que la punition à l'égard des femmes dominantes ne se fait que quand le comportement de l'individu est exprimé explicitement. Les études comprenant un comportement explicite de dominance de la part des cibles (p.ex. demander quelque chose aux autres, argumenter dans un groupe, être décrit comme dominant par les expérimentateurs et évalués comme tel par les participants) montraient une dépréciation de la femme dominante/agentique comparativement à l'homme dominant/agentique, ce qui n'était pas le cas des études comprenant un comportement implicite de dominance (p.ex. expansion du corps, proximité physique, parler de manière directe sans hésitations). Pour subir un backlash effect, la cible se devrait donc d'agir de façon claire et sans ambiguïté.

#### 3.3.2.4. CARACTERISTIQUES DU PARTICIPANT

Nous verrons dans cette dernière partie les variables relatives à l'évaluateur pouvant impacter l'apparition du backlash effect, à savoir son sexe, son statut et ses motivations.

##### 3.3.2.4.1. *SEXE*

Nous avons vu dans le chapitre 1 que les femmes étaient plus égalitaires que les hommes lorsqu'il s'agit d'évaluer un comportement comme étant désirable ou non (Gill, 2004). Nos propres résultats (cf. étude 2) montrent que les femmes reportent très peu de stéréotypes prescriptifs, contrairement aux hommes. Etant donné que le backlash provient de la violation des stéréotypes prescriptifs, nous pensons que les hommes pourraient être plus enclins à produire un backlash effect que les femmes

Pour autant, la littérature reste mitigée quand il s'agit de l'effet du sexe des évaluateurs sur l'expression du backlash effect. Par exemple, Rudman (1988, étude 3) reportait du backlash effect chez les femmes, tandis que d'autres ne le reportaient que chez les hommes

(Bowles et al., 2007; Carli, LaFleur, & Loeber, 1995). Wiley et Eskilson (1985) montrent que la variation du style de discours (confiant, énergique, vs. hésitant) n'avait pas d'impact négatif sur les femmes cibles comparativement aux hommes cibles en termes de succès perçu (efficacité, appréciation des futurs supérieurs et collègues, appréciation du participant, employabilité, promouvabilité future, encouragement à venir de la part des supérieurs et pouvoir perçu), mais que les hommes avaient évalué la femme hésitante comme tout de même plus appréciable (appréciation non reliée au travail) que la femme confiante et énergique, ce qui n'était pas le cas des femmes. Dans la même ligne de résultat, Koch et al. (2015) montrent que les participants préfèrent embaucher des hommes sur des postes masculins, et que ce biais était plus présent chez les hommes participants que chez les femmes participantes. Bien que l'effet du genre du participant (féminin, masculin) ne soit pas pris en compte, il rejoint notre hypothèse selon laquelle il est possible que les hommes produisent plus de discrimination à l'égard des femmes que les femmes.

La plupart des études reporte cependant une absence d'effet du sexe du participant sur l'évaluation négative des femmes agentiques (Akingbade, 2010 ; Glick et al., 1988 ; Okimoto & Brescoll, 2010 ; Rudman & Glick, 1999, 2001 ; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012 ; Williams & Tiedens, 2016). Pour autant, étant donné que les prescriptions américaines de sexe sont similairement reportés par les hommes et les femmes (Prentice & Carranza, 2002 ; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012, étude 1), il n'est pas étonnant qu'aussi bien les hommes que les femmes produisent des sanctions à l'égard des déviants. Nos propres résultats (cf. étude 2) nous laisse penser qu'au contraire, seuls les hommes pourraient produire du backlash effect en France.

#### 3.3.2.4.2. *ACTIVITE ET STATUT*

Nous pensons qu'il est possible que l'activité de l'évaluateur puisse impacter l'expression du backlash effect. En effet, la plupart des études a été réalisée auprès d'étudiants (Rudman & Glick, 1999, 2001 ; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012 ; Steffens et al., 2009). A notre connaissance, une seule étude réalisée auprès d'étudiants échoue à démontrer le backlash effect (Steffens et al., 2009). Certains auteurs ont testé le backlash effect chez des participants plus âgés mais avec des résultats plus disparates. Cambon (2011) a par exemple montré une moindre évaluation des femmes agentiques par rapport aux hommes agentiques parmi une population de salariés exerçant une fonction d'évaluation, alors que Carlsson et al. (2014) échouaient à démontrer le backlash effect sur des professionnels du recrutement. A

notre connaissance, cette étude est la plus écologique réalisée jusqu'à présent sur le backlash effect puisque les auteurs ont envoyé 5562 profils de candidats variant en termes de sexe (homme, femme) et de genre (personnalité agentique, personnalité communautaire) à 3342 offres d'emploi réelles. Le backlash effect était mesuré par la proportion de rappel pour convenir d'un entretien, et aucune discrimination envers la femme agentique n'a été mise à jour. Dans la même ligne de résultat, Koch et al. (2015) montraient que des professionnels expérimentés montraient moins de biais discriminatoires que des étudiants ou des adultes salariés. D'une façon générale, les résultats ci-dessus laissent supposer que tester le backlash effect sur des étudiants dans un premier temps, nous permettrait de pouvoir le mettre à jour plus facilement que sur des professionnels du recrutement.

#### 3.3.2.4.3. *MOTIVATIONS*

La partie ci-dessous aborde différents types de motivation pouvant amener à produire du backlash effect. En effet, le modèle du Backlash Stereotype Maintenance Model (*BSMM*, Rudman & Fairchild, 2004) étant un modèle motivationnel, il est nécessaire que les individus soient motivés à produire une sanction pour l'appliquer. Koch et al. (2015) montraient d'ailleurs que la motivation était un facteur important lors de l'évaluation, étant donné que les individus motivés à prendre des décisions justes produisaient moins de discrimination. Ici, nous parlerons plutôt, non pas de la motivation à ne pas discriminer, mais de celle à discriminer. Cette motivation peut être plurielle et la littérature montre que les inégalités de traitement peuvent notamment être influencées par les motivations suivantes : la croyance en un monde juste de l'évaluateur (cf. théorie de la justification du système, Jost & Banaji, 1994) et son niveau d'adhésion à la dominance sociale (Sidanius & Pratto, 1991). En outre, divers variables peuvent impacter les motivations des individus, à savoir leur statut et leur genre, les caractéristiques de leur environnement (en termes d'environnement normatif et de culture) et leur tolérance à la norme (Gelfand et al., 2011). Ce sont ces variables que nous allons maintenant aborder.

##### 3.3.2.4.3.1. *La théorie de la Justification du système*

La première motivation du backlash effect étant la préservation de la hiérarchie sociale (Rudman, Moss-Racusin, Glick et al., 2012), la théorie de la Justification du Système (Jost & Banaji, 1994; Jost et al., 2004) pourrait expliquer certaines disparités dans son apparition.

Cette théorie propose que toute personne est motivée à percevoir les arrangements sociaux, économiques et politiques existants (c.à.d. le système dans lequel il vit) comme légitime et équitable. Cette nécessité proviendrait en partie de son besoin de voir le monde comme étant juste, de façon à être capable de vivre sa vie avec espoir et confiance (Lerner, 1981). En conséquence, les individus sont motivés pour évaluer le statu quo entre les sexes favorablement, et ceci qu'ils fassent partie des groupes sociaux majoritaires ou minoritaires (Jost, Burgess, & Mosso, 2001; Jost & Thompson, 2000). Lorsque ce statu quo est inégalitaire, les individus sont motivés à croire que ces inégalités sont justes, ou du moins un mal nécessaire à cautionner. En conséquence, les personnes croyant fortement en un monde juste seront plus enclins à discriminer que les personnes croyant faiblement en un monde juste.

Notons que la défense du système et de son statu quo est activée et favorisée lorsque les individus se sentent dépendants de leur système, lorsque celui-ci est menacé et lorsque les individus ont l'impression que leur appartenance à leur société est inéluctable (Kay et al., 2009). Lorsque des individus sont poussés à croire qu'ils sont hautement dépendants de leur système, ils sont davantage d'accord avec le fait qu'il devrait y avoir peu de femmes politiciennes, mais ceci lorsqu'ils sont amenés à croire qu'il y en a effectivement peu actuellement. Lorsqu'ils sont amenés à croire qu'il y en a beaucoup, ils pensent au contraire qu'il devrait y avoir plus de femmes politiciennes. Les auteurs montrent ainsi que lorsque les participants se croient hautement dépendants de leur système, ils ont tendance à être d'accord avec le système existant, que celui-ci favorise ou non les femmes. Ce n'est pas le cas lorsqu'ils ne sont pas manipulés pour se sentir hautement dépendants. De même, lorsque les participants sont amenés à croire que leur système est en danger, notamment économiquement, ils sont plus enclins à croire que les femmes devraient être plus nombreuses à occuper des postes de directrices d'entreprise lorsqu'il leur a été dit qu'il y a beaucoup de femmes directrices, et à croire que les femmes ne devraient pas être directrices d'entreprise lorsqu'il leur a été dit qu'il y a peu de femmes directrices d'entreprise. Lorsque les participants ne sentent pas que leur système est menacé, le statu quo existant n'impacte pas leur opinion.

La menace du système est donc un moyen d'activer la motivation à le défendre. Or, une femme endossant un comportement masculin est considéré comme menaçant la hiérarchie des sexes du système. L'étude 5 de Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012) montre que cette motivation impacte effectivement l'apparition du backlash effect. Les auteurs ont utilisé le questionnaire de Croyances relatives au Genre et Justifiant le Système (*GSJB*, Jost & Kay,

2005)<sup>2</sup>. Ils ont montré que l'évaluation de dominance de la femme agentique était liée au score de GSJB : les personnes croyant fortement que le système entre les sexes est juste considèrent la femme agentique comme étant trop dominante, ce qui n'est pas le cas des personnes croyant faiblement que leur système est juste. Une des limites de cette étude est cependant que seuls les candidats agentiques sont testés et n'ont donc pas été comparés à des candidats communautaires.

En outre, il a été montré que les personnes considérant le système comme juste montrent une attitude plus négative envers les politiques égalitaires, telles que les politiques de mixité au sein des entreprises (Phelan & Rudman, 2011). Il semblerait donc que considérer son système comme juste exacerbe la production du backlash effect à l'encontre des femmes agentiques. Cet effet n'ayant été montré qu'aux Etats-Unis, nous nous attèlerons donc à tester en France l'impact des croyances en un monde juste comme motivation à produire du backlash effect.

#### 3.3.2.4.3.2. *La théorie de la Dominance sociale*

Selon la théorie de la dominance sociale (Pratto, Sidanius, & Levin, 2006; Sidanius & Pratto, 1999), certaines personnes, et notamment les membres des groupes dominants, considèrent que certains groupes sociaux sont naturellement supérieurs à d'autres et développent des « mythes légitimateurs » leur permettant de justifier cette supériorité. Ces mythes sont des croyances ou des attitudes favorisant le maintien de la hiérarchie sociale existante, telle que la hiérarchie des sexes, et s'expriment via le racisme ou le sexisme. Comme expliqué par De Oliveira, Dambrun et Guimond (2008), « la dominance sociale est un facteur central qui serait à l'origine des préjugés, des stéréotypes négatifs et plus généralement des idéologies qui visent à dénigrer les populations désavantagées par la société ». La dominance sociale a deux dimensions : l'opposition à l'égalité sociale et la dominance basée sur les groupes (Duarte, et al., 2004; Sidanius, Pratto, & Bobo, 1994). Le maintien de l'équilibre hiérarchique entre les groupes sociaux résulte de ces idéologies justifiantes, c'est-à-dire de valeurs, attitudes, croyances, attributions causales et idées qui fournissent des justifications morales et intellectuelles aux pratiques sociales (Sidanius & Pratto, 1999, p. 104) sources de discrimination entre les groupes sociaux.

---

<sup>2</sup> Questionnaire relatif à la justification du système lié au sexe.

En conséquence, il serait pertinent de penser que les évaluateurs adhérant à la dominance sociale seraient davantage sujets à punir les individus contre-stéréotypiques pour avoir menacé la hiérarchie sociale des sexes que les évaluateurs n’y adhérant pas ou de façon moindre. C’est une variable que nous testerons dans cette thèse.

#### 3.3.2.4.3.3. *Statut et genre du participant*

La littérature a maintes fois montré que les personnes à haute responsabilité ont tendance à adhérer davantage aux mythes légitimateurs des inégalités sociales (Bettencourt, Charlton, Dorr, & Hume, 2001; Dambrun, Guimond, & Duarte, 2002; Ellemers, Kortekaas, & Ouwerkerk, 1999; Goodwin, Gubin, Fiske, & Yzerbyt, 2000; Kipnis, 1972; Mullen, Brown, & Smith, 1992; Richeson & Ambady, 2003; Rodríguez-Bailón, Moya, & Yzerbyt, 2000; Sachdev & Bourhis, 1987, 1991; Sidanius, Liu, Shaw, & Pratto, 1994; Staerklé, Delay, Gianettoni, & Roux, 2007) et ainsi, à avoir un score d’orientation à la dominance sociale supérieure aux personnes de moindre statut (Duarte et al., 2004; Sidanius, Pratto, et al., 1994). Les personnes en situation de pouvoir ont davantage recours à des jugements négatifs et stéréotypés (Fiske, 1993; Georgesen & Harris, 1998) et seraient moins tolérants et plus discriminatoires que les personnes de plus bas-statut (Bettencourt et al., 2001; Sachdev & Bourhis, 1987; Sidanius & Pratto, 1999) car ces jugements négatifs leur permettraient de justifier leur position hiérarchique et de légitimer les inégalités sociales qui en découlent pour continuer à en profiter. Ainsi, Lorenzi-Cioldi (2011) rapporte que dans le milieu hospitalier, les femmes des échelons inférieurs dénonceraient une discrimination à leur encontre tandis que ce ne serait pas le cas des femmes des échelons supérieurs. Guimond, Dambrun, Michinov et Duarte (2003) ont, de leur côté, montré qu’attribuer une position dominante à un participant (p.ex. rôle de directeur) générerait une augmentation du sexisme, comparativement à une situation contrôle. Comme expliqué par Lorenzi-Cioldi (2011), il existe une attitude de déni de discrimination de la part des personnes occupant une position de haut-statut. Ainsi, les discriminations envers les femmes seraient de manière générale niées par les hommes (qu’ils soient de haut ou de bas-statut).

Si des études ont montré que les hommes adhèrent effectivement davantage à la dominance sociale (Duarte et al., 2004; Sidanius, Pratto, et al., 1994) de par leur statut élevé, l’étude de Chatard, Guimond, Lorenzi-Cioldi et Désert (2005) conduite dans 4 pays (France, Belgique, Suisse, Tunisie) montrerait que c’est plutôt le genre, et non le sexe, qui prédirait l’adhésion à la dominance sociale. Les auteurs montrent, en effet, qu’endosser les stéréotypes

masculins, c'est-à-dire avoir un haut score de masculinité (grossier, vantard, dominant, égoïste) prédit plus correctement l'adhésion à l'orientation à la dominance sociale que l'appartenance sexuée. Dambrun, Duarte, et Guimond (2004) avaient déjà montré que l'identification au genre masculin prédisait positivement l'adhésion à la dominance sociale tandis que l'identification au genre féminin le prédisait négativement, ceci même en contrôlant le sexe des participants.

Finalement, statut et genre se rejoignent relativement bien puisqu'il est nécessaire d'endosser des traits masculins pour occuper un haut-statut (Germain, 1996). Hennig et Jardim (1976) notent ainsi que les femmes occupant un poste de direction ont eu un père qui les a éduquées indépendamment des normes traditionnelles associées à la féminité, les poussant ainsi à endosser des traits plus masculins. Ainsi, il est possible que le genre de l'évaluateur (masculin, féminin) impacte sa propension à produire du backlash effect.

#### 3.3.2.4.3.4. *Environnement*

Nous parlerons ici de deux notions propres à l'environnement de l'évaluateur: l'environnement normatif et la culture. Ces environnements ont été montrés comme source d'influence dans l'adhésion de valeurs. Or, les valeurs sont à la source des motivations (Dalmas, 2008). De ce fait, l'environnement de l'évaluateur pourrait expliquer pourquoi certaines personnes produisent du backlash effect tandis que d'autres non.

##### 3.3.2.4.3.4.1. Environnement normatif

Il a été montré par De Oliveira, Dambrun, et Guimond (2008) que l'environnement normatif avait un impact sur l'adhésion à la dominance sociale. Ainsi, selon l'environnement normatif des individus (à savoir les normes sociales présentes dans l'environnement proche d'une personne, dans son entourage ou ses sphères de vie par exemple), ils n'adhéreront pas de la même manière à la dominance sociale et donc à l'idée selon laquelle les groupes sociaux sont et doivent être hiérarchisés. Les auteurs ont réalisé deux études impliquant des étudiants à qui il était demandé de remplir un questionnaire d'orientation à la dominance sociale et d'adhésion aux idéologies de légitimation (p.ex. racisme, sexisme). En outre, il leur était en plus demandé d'indiquer le type d'environnement normatif dans lequel ils évoluaient (favorable ou défavorable aux inégalités sociales) dans la première étude, tandis que dans la seconde étude, il leur était demandé d'aider une étudiante en Master pour son stage dans un

cabinet d'avocats en acceptant de donner son avis à propos d'affaires à traiter, en tant que membre du cabinet, soit sous le poste de directeur, soit de réceptionniste. Soit le cabinet d'avocats était décrit comme spécialisé dans la défense des grandes entreprises (favorable aux inégalités sociales), soit dans l'aide aux plus démunis (défavorable aux inégalités sociales).

Dans les deux études, les résultats montrent que l'adhésion aux idéologies de légitimation est influencé par l'environnement normatif perçu : lorsque les étudiants perçoivent leur environnement universitaire comme favorable à l'égalité sociale, ils adhèrent de façon équivalente à la dominance sociale quelque soit le statut de leur filière (droit ou psychologie). Lorsqu'ils perçoivent leur environnement universitaire comme défavorable à l'égalité sociale, les étudiants en droit adhèrent davantage à la dominance sociale que les étudiants en psychologie (étude 1). Egalement, lorsque l'environnement favorise l'égalité sociale, il n'y a aucun effet de la position sociale de l'étudiant (directeur, réceptionniste) sur l'adhésion aux idéologies de légitimation, alors que lorsque l'environnement défavorise l'égalité sociale, les étudiants occupant un poste de directeur adhèrent davantage aux idéologies de légitimation que les étudiants occupant un poste de réceptionniste.

Ainsi, dans un environnement normatif favorable aux inégalités, les individus de haut-statut (p.ex. homme) auraient davantage tendance à adhérer à des valeurs inégalitaires et donc à discriminer, tandis que ce ne serait pas le cas lorsqu'ils seraient dans un environnement normatif défavorable aux inégalités. Comme expliqué par De Oliveira et al. (2008), il semble que « l'appartenance à un environnement normatif spécifique conduit à l'acquisition d'idéologies spécifiques » (p. 120). Ainsi, des gardiens de la paix exposés à une norme d'intolérance envers des groupes désavantagés (p.ex. pauvres, prisonniers, maghrébins, gitans) voient leur intolérance augmenter pour ces groupes (Gatto, Dambrun, Kerbrat, & De Oliveira, 2010). L'influence des environnements normatifs passe notamment par le facteur de la socialisation en groupe, qui est l'acquisition des normes, des valeurs, des attitudes et des conduites que partagent les membres d'un groupe auquel les individus appartiennent (Guimond, 2010; Guimond et al., 2003; Harris, 1995). Ces environnements peuvent, certes, être associés aux différentes disciplines d'étude (droit, psychologie) ou aux professions (cadres, employés), mais également aux pays. Certains pays pourraient ainsi favoriser davantage les égalités que d'autres et l'appartenance à un pays particulier pourrait influencer l'apparition du backlash effect.

## 3.3.2.4.3.4.2. Culture

Dans les cultures individualistes, les individus s'évalueraient sur des dimensions agentiques correspondantes à une préoccupation pour l'efficacité personnelle et pour la dominance sociale, tandis que dans les cultures collectivistes, les individus s'évalueraient sur des dimensions communautaires correspondantes à une préoccupation pour l'intégration, les relations et l'harmonie avec les autres (Sedikides, Gaertner, & Toguchi (2003) in Guimond, 2010). Sedikides et al. (2003) ont ainsi montré que les américains se glorifient sur des dimensions individualistes telles que l'intelligence, tandis que les japonais se glorifient sur des dimensions collectivistes telles que l'amabilité. Etant donné que Cuddy et al. (2015) avaient montré que les traits valorisés des sociétés individualistes et collectivistes étaient associés aux hommes quel que soit la culture, nous pensons qu'appartenir à une société individualiste ou collectiviste ne change pas la propension des pays à produire du backlash effect, mais pourrait simplement changer la forme de cette expression : il consisterait à discriminer les femmes agentiques en pays individualiste et à discriminer les femmes communautaires en pays collectivistes.

Sans nous rendre au Japon, il a été montré que des disparités en termes de valeurs existaient aussi à l'intérieur même du bloc occidental (Vignoles et al., 2016). Le travail de Hofstede (2001) a mis en avant la possible disparité des pays sur 5 types de valeurs: la distance hiérarchique, le contrôle de l'incertitude, l'individualisme, la masculinité et l'orientation à long terme<sup>3</sup>. Deux de ces dimensions, à savoir l'Individualisme vs. Collectivisme, et la Masculinité vs. Féminité nous intéressent particulièrement. L'échelle d'Individualisme renvoie à la relation que l'individu entretient avec la société ; la Masculinité renvoie à la différenciation des sexes et aux objets valorisés d'une société (famille ou travail). Ainsi, une société hautement individualiste va favoriser l'individu sur le groupe et une société faiblement individualiste (c.à.d. collectiviste) va privilégier le groupe sur l'individu. Une société hautement masculine valorise l'affirmation de soi, l'acquisition de l'argent et des biens matériels sur les relations humaines, tandis qu'une société faiblement masculine (c.à.d. féminine) va favoriser les relations humaines et la préoccupation pour autrui sur les biens matériels.

---

<sup>3</sup> La distance hiérarchique consiste en l'acceptation et même l'attente de ce que le pouvoir soit distribué de manière inégale. Le contrôle de l'incertitude consiste en la tolérance pour une société envers l'incertitude et l'inconnu. L'orientation à long terme décrit la représentation du temps par les sociétés : temps circulaire où l'on peut prendre son temps pour créer des relations et où ce qui ne peut être fait aujourd'hui le sera demain, et temps linéaire, où le futur a plus d'importance que le présent ou le passé.

Ces deux dimensions nous intéressent car l'individualisme d'un pays est corrélé avec le contenu des stéréotypes de sexe, à savoir que plus le pays est individualiste, plus les stéréotypes masculins du pays seront individualistes (Cuddy et al., 2015), c'est-à-dire que l'homme sera stéréotypé comme agentique. En outre, la masculinité d'un pays est corrélée avec son niveau de distinction des genres : plus un pays est masculin, plus les rôles associés aux hommes et aux femmes sont distincts.

Le tableau 26 présente le classement de pays sur l'échelle de Masculinité-Féminité et d'Individualisme-Collectivisme, réalisé par Bollinger et Hofstede (1987). Etant donné que le backlash effect apparaît davantage en situation de menace sociétale (Rudman, Moss-Racusin, Phelan et al., 2012), nous avons rajouté la dimension du contrôle de l'incertitude qui mesure le stress occasionné par l'incertitude et la tolérance à la différence, notamment parce que les sociétés à fort contrôle de l'incertitude se sentent facilement menacées. Plus un pays a un score élevé, plus il est masculin, individualiste et en volonté de contrôler l'incertitude.

Tableau 26.

*Score d'Individualisme de différents pays européens, africains*

	Score Masculinité	Score Individualisme	Score Contrôle Incertitude
<b>Autriche</b>	<b>79</b>	<b>55</b>	<b>70</b>
Allemagne Ouest	66	67	65
<b>Etats-Unis</b>	<b>62</b>	<b>91</b>	<b>46</b>
Australie	61	90	51
<b>Afrique de l'Ouest (dont le Niger)</b>	<b>46</b>	<b>20</b>	<b>54</b>
<b>France</b>	<b>43</b>	<b>71</b>	<b>86</b>
Suède	5	71	29

*Note.* En gras sont les pays où le backlash effect a été attesté (Autriche, Etats-Unis) ou partiellement montré (Niger, France).

Plus un pays a un score élevé, plus il est masculin, individualiste et en volonté de contrôler l'incertitude

D'après le tableau 26, la France (score de 86) pourrait se sentir plus facilement menacée que les Etats-Unis (score de 46), mais serait moins individualiste (score de 71 pour la France, score de 91 pour les Etats-Unis) et moins masculine (score de 43 pour la France, score de 62 pour les Etats-Unis). En d'autres termes, la France associerait moins l'agentivité aux hommes, et ses rôles de sexe seraient moins différenciés. Cette dernière assomption a été confirmée lors de l'étude 2 de ce travail.

Une hypothèse pourrait être formulée, à savoir que dès lors que les pays sont individualistes (c.à.d. privilégient la dimension individualiste sur la dimension collectiviste et donc associent l'agentivité aux hommes), et plus ils sont masculins (c.à.d. plus les rôles de sexe sont distincts), plus le backlash effect à l'encontre d'une femme agentique a de probabilités d'apparaître. En outre, cet effet se verrait d'autant plus que le pays a un faible contrôle de l'incertitude, c'est-à-dire se sentirait facilement menacé par la remise en cause du système hiérarchique des sexes. La France aurait donc moins de chance de voir apparaître de backlash effect à l'encontre de ses femmes masculines que les Etats-Unis, même si son besoin de contrôle de l'incertitude est plus fort.

Conformément à cette hypothèse, sur toutes les études réalisées par des chercheurs américains, très peu reporte l'absence de backlash effect (Elman, 2015; Wessel et al., 2015) contre une très large majorité le démontrant (Bowles et al., 2005, 2007; Carli, 1990; Fiske et al., 1991; Glick et al., 1988; Heilman, 2001; Heilman & Okimoto, 2007; Heilman et al., 2004; Hoyt et al., 2009; Okimoto & Brescoll, 2010; Phelan et al., 2008; Rudman & Fairchild, 2004; Rudman & Glick, 1999, 2001; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012). Ainsi, le backlash effect apparaît bien aux Etats-Unis, qui a un niveau supérieur à la moyenne de masculinité. Un biais de publication pourrait cependant jouer ici étant donné que les études avec des résultats significatifs ont plus de chance d'être publiées que les études sans résultat significatif. En outre, le backlash effect apparaît également en Autriche (Weichselbaumer, 2004), qui a un score élevé en masculinité, ainsi qu'au Niger (Akingbade, 2010), qui a un score moyen en masculinité. Cependant, Akingbade (2010) ne reportait qu'un backlash tronqué : si l'homme agentique était jugé plus recrutabile que la femme agentique, tous deux étaient jugés aussi appréciables l'un que l'autre. En Suède, pays peu masculin, l'équipe de Carlsson et al. (2014) ont envoyé des candidatures d'hommes et de femmes agentiques et communautaires à de vraies offres d'emplois, mais leurs résultats montraient une absence de backlash effect. Ces résultats iraient dans le sens d'une influence de la masculinité dans l'expression du backlash effect. Cependant, contrairement à notre hypothèse, aucun backlash n'a été démontré en Allemagne (Rennung, Blum, & Göritz, 2016; Steffens et al., 2009) ni en Australie (Bongiorno et al., 2014; Rubin et al., 2013), qui sont pourtant deux pays avec un score élevé en masculinité.

En France, peu d'études se sont penchées sur la question. Cambon (2011) avait trouvé un effet d'interaction entre la personnalité d'un candidat et son sexe, à savoir qu'une femme agentique était dévaluée par rapport à un homme agentique sur une échelle combinée de

compétence et d'employabilité. Ce résultat semblerait nous indiquer la possible présence d'un backlash effect en France, bien que nous n'ayons pas de mesure d'appréciation pour confirmer cette hypothèse.

Les données de Hofstede datant de 1987, une certaine évolution des sociétés doit cependant être prise en compte. La piste des valeurs culturelles nous semblent assez pertinente pour ne pas être d'emblée rejetée. En 2011, Yoo, Donthu et Lenartowicz ont repris les 5 dimensions mises à jour par Hofstede (2001) pour proposer une échelle des valeurs culturelles au niveau individuel : l'Echelle des Valeurs Culturelles Individuelles (Individual Cultural Values Scale, *CVSCALE*). Cette échelle repose sur l'idée que les membres d'une nation sont hétérogènes et mobiles. Plusieurs chercheurs issus de divers pays ont utilisé cette échelle et ont fait des moyennes; les scores ainsi obtenus des participants interrogés ne correspondraient pas aux valeurs du pays, mais à une simple moyenne des valeurs individuelles. L'utilisation de cette échelle nous permettrait de tester notre hypothèse selon laquelle le score de masculinité et d'individualisme impactent l'expression du backlash effect, ceci que les participants adhèrent ou non aux valeurs générales de leur pays.

Pour autant, le fait d'appartenir à un pays plutôt qu'à un autre pourrait être facteur d'influence. Ainsi, il a été montré que les Etats-Unis possèdent un patriotisme plus exacerbé que la France. Selon un Programme international d'enquêtes sociales menées dans 33 pays (Smith & Kim, 2006), les Etats-Unis sont à la tête du classement de Patriotisme quand la France est à la 26<sup>e</sup> place. Le fait même que les américains soient plus patriotes que les français signifie qu'ils sont davantage fiers de leur pays et qu'ils pourraient avoir une plus grande motivation à le défendre et à défendre les valeurs américaines. Ce patriotisme pourrait donc avoir un impact sur la croyance en un système juste, à savoir qu'il est possible que les Américains croient davantage en un monde juste que les Français, et donc impacter la motivation à produire du backlash effect.

#### 3.3.2.4.3.5. *Tolérance à la norme*

Gelfand et al. (2011) ont examiné la différence qu'il existerait entre les cultures selon qu'elles seraient « rigides » (« tight ») ou « souples » (« loose »). Les cultures rigides auraient des normes sociales fortes et une tolérance faible à la déviance de ces normes, tandis que les cultures souples auraient des normes sociales faibles et une tolérance élevée à la déviance de

ces normes. Gelfand et al. (2011) se sont appuyés sur les travaux de Pelto (1968) qui avait répertorié de nombreux pays selon qu'ils possédaient une plus ou moins grande tolérance à la norme. Il semblerait que cette différence de tolérance à la norme proviendrait des différentes écologies vécues par les pays : les sociétés rigides auraient de plus grandes populations par mètre carré et une plus grande dépendance aux récoltes agricoles, comparées aux sociétés souples (Pelto, 1968), ce qui les oblige à avoir des normes fortes nécessaires à la survie en favorisant la coordination des récoltes et en élevant strictement leurs enfants (p.ex. Sierra Leone). Au contraire, les sociétés basées sur la chasse et la pêche (p.ex. Inuites) élèvent moins strictement leurs enfants, ces derniers se conformant peu aux règles (Barry, Child, & Bacon, 1959; Berry, 1979). Ainsi, Gelfand et al. (2011) expliquent que, dans les sociétés industrielles, la force des normes sociales et la tolérance à la norme varient selon les menaces écologiques et humaines qu'elles ont ou auxquelles elles en ont à faire face. En effet, les menaces écologiques et humaines augmentent le besoin de normes strictes et de punitions à l'égard du déviant afin de permettre une coordination optimum entre les membres d'une population et de meilleures chances de survie. Ces menaces peuvent prendre la forme d'une densité élevée de population, d'une rareté de denrées, de catastrophes naturelles, de guerres ou de maladies. Pour prouver leurs dires, Gelfand et al. (2011) interrogent 6823 participants issus de 33 nations différentes. Ils montrent qu'effectivement, plus les nations ont eu ou ont une densité de population élevée, une pénurie de nourriture, un accès restreint à l'eau potable et à une qualité d'air, un nombre élevé de catastrophes naturelles subies, de menaces territoriales, de prévalences et de mortalités infantiles, plus elles sont rigides. La tolérance à la norme est alors corrélée aux règles autocratiques d'une nation, au nombre de lois et au niveau de contrôle sur les médias, à l'accès aux nouvelles communications et au nombre de droits civiques élaborés. Les nations rigides ont plus de policiers, des punitions plus strictes, un taux plus faible de meurtres et de crimes, et sont plus religieuses que les nations souples. En outre, il y a davantage de situations contraignantes dans les pays rigides, c'est-à-dire des situations où les individus doivent se contrôler et réguler leur comportement.

Ainsi, il est donc possible que plus les individus vivent dans un pays rigide, plus ils sanctionneraient les comportements déviants, à savoir le comportement de la femme agentique. Nous avons reporté tableau 27 les scores de tolérance à la norme de quelques pays où le backlash effect a été testé. Ces données sont cependant à prendre avec précautions, notamment pour la France, étant donné que la langue du questionnaire utilisé était l'anglais et non le français.

Tableau 27.

*Score de tolérance à la norme des divers pays et langue du questionnaire utilisé.*

Pays	Score de Tolérance à la norme	Langue du questionnaire
<b>Autriche</b>	<b>6.8</b>	<b>Allemand</b>
Allemagne Ouest	6.5	Allemand
<b>France</b>	<b>6.3</b>	<b>Anglais</b>
<b>Etats-Unis</b>	<b>5.1</b>	<b>Anglais</b>
Australie	4.4	Anglais

*Note.* En gras sont les pays où le backlash effect a été montré (Autriche, Etats-Unis), ou partiellement montré (France). Plus les scores sont élevés, plus le pays correspondant est rigide.

Tout comme pour la Masculinité, notre hypothèse est mise à mal par le fait que l'Allemagne est un pays plus rigide que les Etats-Unis, alors qu'aucun backlash effect n'y a pourtant été rapporté (Steffens et al., 2009; Wessel et al., 2015). Il reste vrai que très peu d'études ont été réalisées en Allemagne sur le sujet et nous pensons que c'est trop peu pour rejeter d'emblée l'hypothèse de la tolérance à la norme comme facteur modérateur. Il a en outre été montré qu'il existait des divergences au sein même d'un pays, surtout s'il est grand. Par exemple, les 50 états des Etats-Unis n'ont pas le même score de tolérance à la norme (Harrington & Gelfand, 2014). La tolérance à la norme sera donc testée dans cette thèse.

### 3.3.2.5. BILAN

Ainsi, plusieurs variables relatives à la motivation du participant pourraient expliquer pourquoi le backlash effect apparaît dans certaines études, tandis qu'il n'apparaît pas dans d'autres. Ces variables seraient principalement la croyance en un monde juste, la dominance sociale et les normes sociales (égalitaires ou non) véhiculées dans l'environnement des participants. Ces valeurs pourraient être impactées par le pays d'appartenance, selon que celui-ci est plus ou moins masculin, individualiste et tolérant envers la déviance aux normes sociales. En conséquence, nous testerons dans ce travail de thèse plusieurs de ces variables, à savoir la croyance en un monde juste, l'adhésion à la dominance sociale, l'environnement normatif (égalitaire ou non) des évaluateurs, leur tolérance à la norme, leur genre, leur niveau de masculinité et d'individualisme, ainsi que d'une manière générale, leur pays d'appartenance.

## 4. PROBLEMATIQUE

En 2014, le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes a été saisi d'un travail d'analyse sur les stéréotypes « afin de formuler des préconisations pour les faire reculer et les rendre de plus en plus intolérables dans la société » (Bousquet & Germain, 2014, p. 27). Les stéréotypes ont en effet une image majoritairement négatives pour le gouvernement (Bousquet & Germain, 2014), ainsi que pour les chercheurs en sciences humaines, qu'ils soient en psychologie sociale (Bonnot, 2017; Légal & Delouée, 2008; Moliner, Rateau, & Cohen-Scali, 2002) ou en sociologie (Bourdieu, 1979; Carnino, 2005; Cromer, Brugeilles, & Cromer, 2008; Delphy, 2008; Lapeyre, 2017; Macé, 2009; Mennesson, 2004). Les conclusions gouvernementales des effets néfastes des stéréotypes se sont appuyées notamment sur des analyses sociologiques françaises (Bourdieu, 1979; Carnino, 2005; Cromer et al., 2008; Delphy, 2008; Macé, 2009; Mennesson, 2004), des données américaines de psychologie (Bartsch, Burnett, Diller, & Rankin-Williams, 2000; Bem, 1974; Spencer, Steele, & Quinn, 1999; Steele & Aronson, 1995) et quelques travaux français de psychologie sur la menace du stéréotype (Bonnot, Neuville, & Rastoul-Migne, 2012; Huguet & Regner, 2007). Pour autant, le danger principal exprimé par le gouvernement ne réside pas dans la menace du stéréotype mais dans l'application des stéréotypes comme support à l'évaluation d'une tierce personne. Ce danger serait d'autant plus fort que les évaluateurs utilisent les stéréotypes injonctifs plutôt que descriptifs, étant donné que ces derniers permettent de légitimer les inégalités entre les sexes. En effet, en psychologie sociale, il a effectivement été montré que les stéréotypes pouvaient être des vecteurs de hiérarchie sociale (Ridgeway & Bourg, 2004) favorisant les groupes dominants (cf. les hommes) au détriment des groupes dominés (cf. les femmes). Autrement dit, les stéréotypes injonctifs de sexe, de par leur contenu inégalitaire, permettrait la mise en œuvre de discriminations à l'égard des groupes hiérarchiquement inférieurs (cf. les femmes). Cependant, le fait qu'aucune étude française en psychologie n'ait encore recherché à confirmer l'effet des stéréotypes injonctifs en France pose un problème quant à ces déclarations basées sur des travaux essentiellement américains. Nous chercherons donc dans cette thèse à mesurer l'impact des stéréotypes français, notamment injonctifs mais également descriptifs, dans le milieu professionnel. Nous utiliserons le domaine du recrutement comme support, milieu où les inégalités professionnelles s'expriment fortement (Laberon, Pascual, et al., 2011).

Dans le chapitre 3, nous avons vu que l'impact des stéréotypes injonctifs sur l'évaluation des individus est attribué à la menace que les individus contre-stéréotypiques font peser sur la hiérarchie des sexes. Cette hiérarchie place les hommes au-dessus des femmes. Étant donné que l'agentivité est synonyme de haut-statut (cf. étude 3), il est attendu qu'une femme agentique sera perçue comme remettant en cause cette hiérarchie. Inversement, un homme communautaire sera perçu comme remettant en cause cette hiérarchie en n'endossant pas les caractéristiques (agentiques) légitimant sa supériorité sociale. L'incohérence perçue entre le sexe d'un candidat et son genre affiché (masculin, féminin) causera une moindre appréciation du candidat et en conséquence, un jugement de moindre employabilité (Rudman & Glick, 1999, 2001). De cette façon, le comportement contre-stéréotypique d'un individu serait délétère sur le jugement opéré à son égard.

Cependant, nous avons également vu que la discrimination à l'égard des femmes provient également d'une forme d'incongruence perçue entre son sexe et les qualités requises pour le poste (modèle du manque de correspondance, Heilman, 1983 ; modèle de l'appariement au trait de personnalité, Glick, 1991 ; Modèle de la Cognition Sociale sur les Jugements de Convenance Occupationnelle, Kalin & Hodgins, 1984). Si les qualités requises pour un poste sont masculines, alors un homme sera jugé préférable pour le poste. Inversement, si les qualités requises pour un poste sont féminines, alors une femme sera jugée préférable pour le poste. Cet effet est à imputer à l'application des stéréotypes descriptifs de sexe. Ainsi, se conformer aux stéréotypes pourrait se révéler bénéfique dans le cas où l'individu candidate à un poste en congruence avec son sexe (p.ex. une femme candidatant à un poste d'esthéticienne) et délétère dans le cas où il candidate à un poste en incongruence avec son sexe (p.ex. une femme candidatant à un poste de maçon). Cependant, cet individu pourra choisir d'endosser des traits associés au sexe opposé pour paraître plus en adéquation avec le poste visé et supprimer l'effet des stéréotypes descriptifs (Hodgins & Kalin, 1985). Ainsi, devenir agentique permettrait à une femme candidatant à un poste masculin d'être évaluée aussi bien qu'un homme agentique sur un poste masculin. De cette manière, devenir contre-stéréotypique serait bénéfique. Ce résultat va cependant à l'encontre de l'influence des stéréotypes injonctifs sur le jugement, tel qu'exprimé plus haut (cf. backlash effect, Rudman, 1998).

Les divers travaux réalisés sur le backlash effect montrent cependant que l'information contre-stéréotypique ne produit pas toujours d'effet discriminant (Carlsson et al., 2014; Elman, 2015; Steffens et al., 2009; Wessel et al., 2015), ce qui pose question des variables

pouvant influencer l'impact de l'information contre-stéréotypique. En effet, cette information pourrait produire soit un backlash effect (Rudman, 1998) soit une amélioration de l'évaluation du candidat (Hodgins & Kalin, 1985). Ainsi, dans le dernier chapitre de cette thèse, nous nous attacherons principalement à tester si les comportements stéréotypiques et contre-stéréotypiques sont bénéfiques ou délétères en France. Ce faisant, nous testerons le Backlash Stereotype Maintenance Model (*BSMM*, Rudman & Fairchild, 2004) dictant que l'information contre-stéréotypique entraîne une dévaluation des candidats, ainsi que le modèle de la Cognition Sociale sur les Jugements de Convenance Occupationnelle de Kalin & Hodgins (1984, 1985) dictant que l'information contre-stéréotypique permet l'embauche de candidats dont le sexe paraît inadapté au poste. Dans le cas où le comportement contre-stéréotypique amène à un effet délétère sur le jugement (cf. backlash effect), nous testerons des variables pouvant impacter cet effet et expliquer ses conditions d'apparition.

Ce travail comprend 7 études et chaque étude comportera ses propres hypothèses, que nous préciserons en début de partie. Toutes nos hypothèses se basent sur le postulat que le backlash effect se retrouve en France étant donné que Cambon (2011) avait reporté une dévaluation de la femme masculine par rapport à l'homme masculin. A l'image des études antérieures sur le sujet, le backlash effect sera principalement testé via 3 variables : la compétence (que l'on attend comme étant similairement attribuée à l'homme et la femme agentique, ainsi qu'à l'homme et la femme communautaire), l'appréciation (que l'on attend inférieure chez la femme agentique et l'homme communautaire, comparativement à l'homme agentique et la femme communautaire) et l'employabilité (que l'on attend inférieure lorsqu'attribuée à la femme agentique et l'homme communautaire, comparativement à l'homme agentique et la femme communautaire). D'autres variables dépendantes pourront être ajoutées au protocole selon les études (p.ex. salaire, adéquation perçue au poste).

En termes d'influence sur le backlash effect, les variables indépendantes suivantes seront testées :

- 1) Le sexe des participants (homme, femme)
- 2) Le genre du poste (masculin, féminin)
- 3) Le statut du poste (haut, bas)
- 4) La compétence du candidat (forte, moyenne)
- 5) Le niveau de dominance sociale des participants (élevée, faible)
- 6) Le niveau de croyance en un monde juste des participants (élevé, faible)
- 7) Le score de Masculinité des participants (élevé, faible)

- 8) Le score d'Individualisme des participants (élevé, faible)
- 9) La personnalité des participants (masculin, féminin)
- 10) La force des stéréotypes injonctifs reportés par les participants (élevée, faible)
- 11) L'environnement normatif des participants (favorable aux inégalités, défavorables aux inégalités)
- 12) La tolérance à la norme des participants (élevée, faible).
- 13) Le pays d'appartenance des participants (France, Etats-Unis).

Le but de tester ces variables étaient de préciser au mieux les conditions d'apparition du backlash effect. En outre, la variable du genre du poste nous permettra de tester le modèle de la Cognition Sociale sur les Jugements de Convenance Occupationnelle de Kalin & Hodgins (1984, 1985).

Les profils des candidats que nous construirons seront évalués par les participants soit individuellement (plan inter-sujets) soit l'un après l'autre (plan intra-groupe). De plus, les supports d'expérimentation que nous utiliserons seront pluriels. En effet, les études antérieures ont utilisé différents supports pour tester le backlash effect (p.ex. lettre de motivation, entretien, report d'entretien, test de personnalité, vidéo, envoi de candidatures). Nous utiliserons, quant à nous, la Prise de référence, la retranscription d'un Entretien, la retranscription d'un Interview dans un magazine et des scénarii. Notons que nous nous intéressons principalement à l'attitude que des évaluateurs à l'égard des individus contre-stéréotypiques, et non pas aux comportements discriminants qu'ils pourraient avoir envers eux. En effet, si les stéréotypes peuvent façonner la formation d'attitudes négatives, ils ne mènent pas toujours à un comportement discriminant alors même que les individus ont bien des préjugés. En effet, de nombreux facteurs peuvent empêcher un évaluateur d'appliquer ses préjugés négatifs (p.ex. lois, désirabilité sociale). Nous avons donc choisi de nous concentrer essentiellement sur les mesures d'attitude de participants confrontés à des individus contre-stéréotypiques, avec l'idée de continuer avec des mesures plus comportementales si ce travail de thèse nous apporte des résultats allant dans le sens de l'existence d'un backlash effect en France.

Il convient de noter que la dernière étude de ce chapitre (étude 9) nous permettra de tester la propension pour un échantillon de Français à cacher leur personnalité contre-stéréotypique pour éviter d'éventuelles retombées négatives (p.ex. moqueries). Cette étude ne consistera donc pas à évaluer un ou des candidat(s), mais à répondre à un test de personnalité puis à des questions concernant son désir d'en partager les résultats. Cette étude avait pour but de tester la deuxième partie du modèle du *BSMM* (Rudman & Fairchild, 2004), à savoir

l'impact du backlash effect du point de vu des évalués, tandis que les études précédentes (étude 5a, 5b, 5c, 6, 7 et 8) avaient pour but de tester la première partie du modèle, à savoir l'impact du backlash effect du point de vu des évaluateurs, ainsi que le modèle de la Cognition Sociale de Jugement de Convenance Occupationnelle (Kalin & Hodgins, 1984, 1985). Etant donné que ce dernier modèle partage le même postulat que les autres modèles basés sur la congruence, ceux-ci seront également testés (Manque de Correspondance, Heilman, 1983 ; Appariement en fonction du genre, Glick, 1991).

# CHAPITRE 4

## IMPACT DES STEREOTYPES

### MISE A L'EPREUVE DES MODELES EXPLICATIFS EN FRANCE

---

« Plus les femmes réussissent, moins elles sont aimées »

(Sandberg, propos recueillis par Tatiana Chadenat, journaliste à madame.lefigaro.fr)

Comme déjà mentionné au chapitre précédent, la hiérarchie des sexes placerait les hommes au-dessus des femmes et serait hautement protégée par les membres d'une société. Cette hiérarchie serait maintenue via le respect de stéréotypes injonctifs dictant les comportements adéquats à endosser pour chaque sexe et la mise en place de sanctions à l'encontre des déviants, qui, de leur côté, chercheraient à cacher leur non-conformité pour éviter l'ostracisme. Ainsi, un comportement contraire aux stéréotypes injonctifs de sexe (contre-stéréotypique) serait délétère pour celui qui l'adopte (BSMM, Rudman & Fairchild, 2004).

Cependant, nous avons également vu que le comportement contraire aux stéréotypes descriptifs de sexe (contre-stéréotypique) pourrait permettre à des candidats de se montrer aptes à occuper des postes perçus comme n'étant pas en adéquation avec leur sexe (postes masculins pour les femmes, postes féminins pour les hommes, Kalin & Hodgins, 1984).

Or, ces deux types de comportement contre-stéréotypiques, même s'ils ne violent pas la même composante des stéréotypes de sexe (injonctive, descriptive) sont similaires : agentique pour une femme et communautaire pour un homme. Ces comportements sont donc considérés dans un cas comme étant délétères, tandis que dans l'autre cas, ils sont considérés comme étant bénéfiques. En conséquence, 6 études ont été réalisées pour statuer sur l'effet de ce comportement contre-stéréotypique sur l'évaluation de recrutabilité en France (étude 5a, 5b, 5c, 6, 7, 8). Nous avons également voulu savoir si les individus contre-stéréotypiques avaient une propension à vouloir dissimuler leur personnalité pour éviter les sanctions (étude 9), conformément au modèle du BSMM (Rudman & Fairchild, 2004).

Note : Etant donné le grand nombre de résultats statistiques obtenus au sein de ces 7 études, seuls les résultats directement en rapport avec nos propos seront retranscrits dans le fil principal de la thèse. Ce choix nous a été imposé par la nécessité de rester lisible quant à la réponse à notre question de recherche. Le reste des résultats sera reporté en notes de bas de page ou en annexes.

# **1. ETUDES 5A, 5B, 5C. IMPACT DES STEREOTYPES INJONCTIFS : LE COMPORTEMENT CONTRE-STEREOTYPIQUE EST-IL DELETERE EN FRANCE ?**

## **1.1. ETUDE 5A : PREMIER ESSAI DE REPLICATION DU BACKLASH EFFECT**

### **1.1.1. OBJECTIFS**

Pour rappel, le backlash effect consiste à sanctionner un individu car celui-ci se comporte de façon contre-stéréotypique, c'est-à-dire de façon contraire à ses stéréotypes injonctifs de sexe. Ceux-ci prescrivent l'agentivité aux hommes et la communautarité aux femmes (cf. étude 2, Prentice & Carranza, 2002 ; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012). En conséquence, un comportement contre-stéréotypique consiste à se conduire de manière agentique pour une femme et de manière communautaire pour un homme.

Les objectifs de cette première étude étaient triples. Premièrement, il s'agissait de répliquer en France une étude américaine ayant révélé un backlash effect à l'égard des femmes agentique, c'est-à-dire une évaluation de moindre appréciation et de moindre employabilité perçue par rapport à leurs homologues masculins (Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012). Nous avons, en outre, décidé d'élargir cette réplication en testant également la dévaluation des hommes communautaires, comparativement aux femmes communautaires.

Deuxièmement, il s'agissait de tester si la raison à cette dévaluation était à attribuer au fait que les individus contre-stéréotypiques violaient leurs prescriptions sexuées et que le prétexte utilisé pour les discriminer soit la perception d'une trop grande dominance chez la femme agentique (cf. préjudice de dominance) et d'une trop grande faiblesse chez les hommes communautaires (cf. préjudice de faiblesse).

Troisièmement, il s'agissait de tester l'impact du sexe du répondant sur le backlash effect et les préjudices de dominance et de faiblesse. En effet, les résultats de l'étude 2 montrent que les stéréotypes injonctifs d'agentivité, de communautarité, de dominance et de faiblesse sont uniquement reportés par les hommes ; nous nous attendions donc à ce que le backlash effect, le préjudice de dominance envers les femmes agentiques et le préjudice de faiblesse envers les hommes communautaires n'apparaissent que chez les hommes.

### 1.1.2. CADRE DE L'OPERATIONNALISATION

Pour ce faire, nous avons tenté de répliquer une étude de Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012, étude 2). Cette étude a été choisie car le support d'expérimentation était plus facilement répliquable (cf. lettre de recommandation) que celui utilisé dans d'autres études (cf. vidéo, Rudman & Glick, 1999, 2001). Ces lettres de recommandation étaient au nombre de deux et dépeignaient un candidat soit agentique soit communautaire. Nous avons cependant adapté ces lettres pour en faire quatre courriels de référence. Ainsi, le premier dépeignait un candidat agentique (c.à.d. ayant endossé les stéréotypes prescriptifs masculins d'agentivité), le second un candidat communautaire (c.à.d. ayant endossé les stéréotypes prescriptifs féminins de communautarité), le troisième un candidat dominant (c.à.d. ayant endossé les stéréotypes proscriptifs féminins de dominance) et le quatrième un candidat faible (c.à.d. ayant endossé les stéréotypes proscriptifs masculins de faiblesse).

La raison principale pour laquelle nous avons séparé plus nettement les personnalités des candidats était que le matériel créé par Rudman, Moss-Racusin, Phelan et al. (2012) dénotait d'une opérationnalisation beaucoup trop dominante pour le candidat agentique<sup>4</sup>, ce qui nous a posé problème à la traduction. En effet, en France, la dominance n'est pas typique des haut-statuts (cf. étude 3), ce qui rendait cette candidature agentique peu crédible et peu adéquate pour le poste. En outre, le profil communautaire comportait des éléments agentiques qui réduisait sa contre-stéréotypie<sup>5</sup> lorsqu'endossé par un homme. Ainsi, séparer nettement les personnalités des candidats nous permettait : a) de tester un profil agentique adéquat pour le

---

<sup>4</sup> Exemple de passage: *“Although she can be merciless in her damning critiques, the ability to provide unvarnished, critical feedback is essential to moving our profession forward. (...) Her negative review of Margaret Crosley's dreadful last book as “the most lazily written book I have ever read... having all the grace and subtlety of a television drama of the week” is just one example of her willingness to cut to the bone without regard for the famously fragile artistic ego”*. Proposition de traduction en français : « Bien qu'elle puisse être tranchante et sans merci, la capacité qu'elle a de fournir un retour critique et sans vernis est essentiel pour notre profession (...) Sa critique négative du dernier livre mortellement ennuyeux de Margaret Crosley le dépeignant comme étant « le livre le plus paresseusement écrit que j'ai jamais lu... et qui a la grâce et la subtilité d'un feuilleton télévisé » illustre sa volonté d'être exigeante avec les auteurs, sans regard à leur célèbre et fragile ego artistique ».

<sup>5</sup> Exemple de passage: *“Although she is at times viewed as overly polite and friendly because of her diplomatic critiques, the ability to provide tactful, critical feedback is essential to moving our profession forward. (...) Her review of Margaret Crosley's dreadful last book as “wordy, predictable, and conventional... although, to be fair, some readers may appreciate the familiarity and accessibility of the plot” is just one example of her willingness to cut to the chase while protecting the famously fragile artistic ego.”* Proposition de traduction en français : « Bien qu'elle soit parfois considérée comme trop polie et amicale à cause de la diplomatie de ses opinions, la capacité qu'elle a de fournir un retour critique avec tact est essentiel pour notre profession (...) Sa critique du dernier livre mortellement ennuyeux de Margaret Crosley le dépeignant comme étant « verbeux, prévisible et conventionnel... bien que pour être juste, quelques lecteurs pourraient apprécier la familiarité et l'accessibilité de l'intrigue » illustre sa volonté d'aller droit au but tout en protégeant le célèbre et fragile ego artistique des auteurs ».

poste, b) de tester le comportement contre-stéréotypique de l'homme (et non pas uniquement de la femme) ; c) de créer une progression dans la contre-stéréotypie des candidats et ainsi tester l'impact de la force de la violation des stéréotypes injonctifs sur la discrimination (avec l'hypothèse selon laquelle la femme dominante et l'homme faible seraient davantage sanctionnés que la femme agentique et l'homme communautaire) ; et d) tester au mieux le préjudice de dominance et de faiblesse. En effet, d'après Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012), ces préjudices proviendraient d'un besoin de légitimer le backlash effect et non d'une réalité objective. Ainsi, la femme agentique devrait subir un préjudice de dominance alors même qu'elle n'est objectivement pas dominante, et l'homme communautaire devrait subir un préjudice de faiblesse alors qu'il n'est objectivement pas faible.

La raison pour laquelle nous avons modifié le type de support expérimental et choisi d'utiliser une référence plutôt qu'une recommandation, est qu'il est impossible de recommander un candidat dominant ou faible de façon crédible. Si la référence est souvent associée à la lettre de recommandation (De Larquier & Marchal, 2008) car les deux supports concernent l'avis d'un tiers sur le candidat, il reste que, contrairement à la lettre de recommandation qui n'apporte que des éléments positifs sur le candidat, la prise de référence consiste à d'obtenir l'opinion considérée comme plus objective de l'ancien employeur ou d'une personne issue des Ressources Humaines sur celui-ci (Laberon, 2011; Lévy-Leboyer, 2011; Nash, Stephen, & Carroll, 1970; Soubrier, Pelissou, Le Floch, Py, & Brunel, 2016). Ce support nous a semblé pertinent à utiliser étant donné qu'il permet particulièrement bien l'apport d'informations personnologiques (Evuleocha, Ugbah, & Law, 2009). C'est un outil très utilisé en France (Dany & Hatt, 2004; Laberon, 2011), notamment auprès des cadres (De Larquier & Marchal, 2008). Une série d'études montre que la référence a un impact majeur dans la sélection du personnel, surtout lorsque les candidats sont également compétents (Soubrier et al., 2016) et sur qui il n'y aurait pas d'informations supplémentaires pouvant permettre de les distinguer.

Enfin, la raison pour laquelle nous avons choisi d'opérationnaliser la prise de référence bien souvent orale en *courriel* de référence est que si la recommandation consiste à partager son avis sur le candidat sans possibilité pour un tiers (p.ex. le recruteur) de poser des questions, la référence induit un échange entre deux personnes (p.ex. entre l'ancien employeur et le recruteur). Il a donc fallu trouver un moyen de créer une prise de référence sans introduire de dialogue ou d'échange entre deux personnes, ceci afin de réduire les différences entre notre protocole et celui utilisé par Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012). C'est la

raison pour laquelle nous avons créé des courriels comprenant d'entrée toutes les informations demandées par la personne recruteuse.

En dehors des quatre courriels de références, nous n'avons donné aux participants aucun autre support d'aide à l'évaluation. En effet, il y a d'informations donné à propos des critères d'évaluation et moins il est probable qu'un préjudice émergera (Futoran & Wyer, 1986; Nieva & Gutek, 1980). Or, nous voulions favoriser l'émergence des inégalités de traitement entre individus contre-stéréotypiques et stéréotypiques. Le fait que la plupart des recrutements se déroulent sans descriptif de poste (Laberon et al., 2011) rend également notre protocole plus écologique.

### **1.1.3. HYPOTHESES**

Etant donné que le backlash effect résulte de la violation des stéréotypes prescriptifs de sexe, et que seuls les hommes en reportent (cf. étude 2), nous nous attendions à ce que seuls les hommes produisent du backlash effect, c'est-à-dire dévaluent les individus contre-stéréotypiques (femme agentique, femme dominante, homme communautaire, homme faible) par rapport aux individus stéréotypiques (homme agentique, homme dominant, femme communautaire, femme faible). En conséquence, les hypothèses ci-dessous ne seront vérifiées que chez les hommes évaluateurs :

- 1) la femme agentique, la femme dominante, l'homme communautaire et l'homme faible seront évalués comme étant moins appréciables, employables et rémunérables que leurs homologues du sexe opposé, bien que similairement compétents – H1.
- 2) si le préjudice de dominance est bien la source de la sanction à l'égard des femmes contre-stéréotypiques, les femmes agentiques et dominantes seront perçues comme étant plus dominantes que leurs homologues masculins – H2a. Egalement, les hommes communautaires et faibles seront perçus comme plus faibles que leurs homologues féminins (préjudice de faiblesse) – H2b.
- 3) la femme dominante sera davantage dévaluée que la femme agentique et l'homme faible sera davantage dévalué que l'homme communautaire – H3.

Egalement, nous posons l'hypothèse que les différences évaluatives entre les individus stéréotypiques et contre-stéréotypiques sont dues à leur comportement. En conséquence :

4) en lien avec le préjudice de dominance, les femmes agentiques et dominantes seront perçues comme manquant spécifiquement d’habiletés sociales par rapport à leurs homologues masculins – H4.

5) la femme dominante, la femme agentique, l’homme communautaire et l’homme faible seront évalués comme devant davantage modifier leur attitude que leur homologue du sexe opposé – H5

#### 1.1.4. METHODE

##### 1.1.4.1. POPULATION

Quatre cent soixante-dix-neuf personnes ont participé à cette étude, mais sur ces 479 participants, 74 ne sont pas allés jusqu’au bout du questionnaire. En outre, trois participants ont été retirés du fichier de données car ils n’avaient pas répondu à la question de la vérification du sexe du candidat et 7 parce qu’ils y avaient mal répondu (4 ont incorrectement vu un homme et 3 ont incorrectement vu une femme). A la fin, il nous restait 395 participants (241 femmes, 154 hommes, voir la répartition des sujets dans les conditions expérimentales tableau 28). Ils étaient âgés de 18 à 65 ans ( $M_{\text{âge}} = 26,15$ ,  $ET = 9,37$ ) et étaient issus de psychologie ( $n = 203$ ), de sciences humaines ou sociales ( $n = 78$ ), de droit ( $n = 44$ ), de commerce-business-marketing ( $n = 21$ ), de mathématiques-ingénierie-informatique ( $n = 21$ ), de biologie-santé ( $n = 5$ ), d’études sportives ( $n = 4$ ) et d’autres ( $n = 13$ , 6 n’ont pas répondu à cette question). Les participants étaient, soit nés en France ( $n = 365$ ), soit nés dans un pays francophone ( $n = 15$ ), soit nés dans un pays étranger ( $n = 11$ , 3 manquants).

Tableau 28.

*Répartition des participants dans les 16 conditions expérimentales de l’étude 5a.*

	Candidats							
	Agentique		Communautaire		Dominant		Faible	
	H	F	H	F	H	F	H	F
RF <sup>a</sup>	32	38	23	34	24	28	24	38
RH <sup>b</sup>	17	21	17	18	20	23	19	19

*Note.* H = Candidat homme, F = Candidat femme

<sup>a</sup> Répondants femmes

<sup>b</sup> Répondants hommes

L'avantage d'interroger des étudiants au lieu de professionnels et qu'en plus d'être une population facilement abordable, les étudiants n'ont pas de raison de se montrer non discriminants envers les individus contre-stéréotypes, à l'inverse de professionnels qui ont une motivation à être impartiaux de par la loi. Or, la motivation étant un facteur majeur de l'expression du backlash effect (Rudman & Fairchild, 2004), nous préférons une population plus encline à sanctionner facilement. En outre, les professionnels des ressources humaines se révéleraient être moins enclins aux pratiques discriminatoires (Koch et al., 2015) ainsi que plus sévères dans leur jugement que les étudiants (Dipboye et al., 1975; Pansu & Dubois, 2002). De plus, l'étude dont nous nous sommes inspirée (Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012, étude 2) a été réalisée sur des étudiants de première année de psychologie, ce qui nous pousse à utiliser le même type de population. Tinsley et Amanatullah (2008) montraient d'ailleurs que le backlash effect était davantage produit par des étudiants que par des professionnels (lorsqu'aucune menace à l'égard du système social n'était particulièrement mentionnée, ce qui est notre cas). Enfin, l'évaluation concernant un poste de professeur par des étudiants comporte une certaine pertinence ; cette évaluation nous semblait assez parlante pour que des étudiants s'impliquent sérieusement dans la tâche.

#### 1.1.4.2. MATERIEL

##### 1.1.4.2.1. *COURRIELS DE REFERENCE*

Les courriels de référence comportaient les mêmes éléments que ceux des lettres de recommandation créées par Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012, étude 2).

Ainsi, la première partie du courriel était identique à toutes les personnalités puisque la compétence du candidat y était décrite ; les candidats étaient des maîtres de conférences en littérature contemporaine et venaient d'accéder au grade de professeur. Ils étaient décrits comme actuellement en poste à l'université de Grenoble, et cette université ne possédant pas de poste disponible de professeur, ils candidataient dans une autre université (à savoir, celle d'Aix-en-Provence). Le travail du candidat était décrit comme excellent ; diplôme obtenu à la Sorbonne, prix de la meilleure thèse en littérature, multiples publications en langue française et anglaise et nomination au Prix Goncourt. Il était également mentionné que le candidat avait été approché par l'université de Princeton.

Ensuite venait une partie décrivant les activités de critique littéraire des candidats et les relations entretenues avec leurs collègues et doctorants. Cette partie nous permettait de décrire la personnalité du candidat. Le candidat agentique était décrit comme capable de fournir des évaluations concrètes et objectives afin de permettre l'amélioration continue du travail des auteurs. Il était décrit comme autonome, affirmé, prêt à prendre des risques, compétitif et ambitieux. Le candidat communautaire était décrit comme capable de se mettre à la place des auteurs pour mieux les soutenir devant la difficulté. Il était décrit comme leur donnant des conseils, enthousiaste, gentil, chaleureux et prêt à les encourager. Le candidat faible était décrit comme hésitant, en manque de confiance et en retrait. Le candidat dominant, quant à lui, était décrit comme très exigeant, arrogant, intimidant et impitoyable dans ses critiques. Quelque soit le profil des candidats, ceux-ci étaient décrits comme si leur personnalité était nécessaire à la profession. Tous les courriels de référence finissaient positivement en concluant que le candidat était une sommité dans son domaine et qu'il méritait amplement le poste de professeur. Les courriels de référence ont été reportés en Annexe 5, conjugués en masculin.

Un pré-test<sup>6</sup> a été réalisé sur des courriels qui n'avaient aucune marque de sexe afin de nous assurer que la personnalité des candidats était bien perçue comme étant soit agentique, soit communautaire, soit faible, soit dominante. Une fois le pré-test réalisé, nous avons réinséré des marques de sexe dans les lettres (p. ex. « *Je vous confirme qu'il/elle exerce l'activité de critique littéraire. **II/Elle** possède d'ailleurs la grande faculté de se mettre à la place des auteurs dont les travaux sont critiqués* »). Le candidat homme s'appelait Sébastien Mullen et la candidate femme s'appelait Sabrina Mullen. Deux pré-tests

---

<sup>6</sup> Le pré-test, réalisé auprès de 114 étudiants en psychologie (76 femme,  $M_{\text{âge}} = 22,68$ ,  $ET = 4,2$ , dont 12 en L2, 100 en L3 et 2 en M1) consistait à évaluer un des quatre candidats, soit sous format papier en cours de psychologie ( $n = 99$ ), soit sous format électronique par internet *via* Qualtrics ( $n = 15$ ). Les participants devaient lire un des 4 emails et répondre à des questions. Notamment, il leur était demandé d'évaluer un des quatre candidats sur 22 adjectifs, dont 6 forment l'échelle d'agentivité (affirmé, autonome, ambitieux, prêt à prendre des risques, à l'esprit de compétition, possède les capacités pour diriger,  $\alpha = .81$ ), 6 l'échelle de communautarité (d'un grand soutien, enthousiaste, modeste, chaleureux, gentil, sait écouter les autres,  $\alpha = .86$ ), 5 l'échelle de dominance (dominateur, cynique, arrogant, intimidant, se comporte froidement,  $\alpha = .88$ ) et 5 l'échelle de faiblesse (faible, timide, indécis, hésitant, manque de confiance en soi,  $\alpha = .89$ ). Les résultats à une analyse de variance à un facteur (ANOVA) de l'email (agentique, communautaire, dominant, faible) sur les 4 échelles (agentique, communautaire, dominance, faiblesse) ont bien montré que le candidat agentique était bien plus agentique ( $M = 4,98$ ,  $ET = 0,77$ ) que les candidats communautaire ( $M = 3,94$ ,  $ET = 0,66$ ,  $p < .001$ ), faible ( $M = 2,89$ ,  $ET = 0,97$ ,  $p < .001$ ), et aussi agentique que le candidat dominant ( $M = 4,60$ ,  $ET = 0,74$ ,  $p = .352$ ),  $F(3, 110) = 38,131$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .51$ . Le candidat communautaire était bien plus communautaire ( $M = 4,87$ ,  $ET = 0,84$ ) que les candidats faible ( $M = 3,37$ ,  $ET = 0,54$ ,  $p < .001$ ), agentique ( $M = 3,23$ ,  $ET = 0,49$ ,  $p < .001$ ) et dominant ( $M = 2,33$ ,  $ET = 0,79$ ,  $p < .001$ ),  $F(3, 110) = 67,389$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .648$ . Le candidat dominant est plus dominant ( $M = 4,64$ ,  $ET = 0,73$ ) que le candidat agentique ( $M = 2,99$ ,  $ET = 0,92$ ), communautaire ( $M = 1,33$ ,  $ET = 0,93$ ) et faible ( $M = 1,89$ ,  $ET = 0,84$ ),  $F(3, 110) = 83,313$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .694$ . Le candidat faible est plus faible ( $M = 3,76$ ,  $ET = 1,30$ ) que les candidats communautaire ( $M = 2,04$ ,  $ET = 0,93$ ), dominant ( $M = 1,22$ ,  $ET = 0,83$ ) et agentique ( $M = 0,91$ ,  $ET = 0,95$ ),  $F(3, 110) = 45,008$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .551$ .

nous confirmèrent que, pareillement à l'étude référente, le poste de professeur à l'université était neutre et de haut-statut<sup>7</sup>.

#### 1.1.4.2.2. QUESTIONNAIRE

Le questionnaire était composé de 6 séries de questions et faisait référence soit à un candidat masculin, soit un candidat féminin.

#### **Vérification de la manipulation : Sexe et Personnalité.**

Le participant devait rappeler le sexe du candidat, puis l'évaluer sur une échelle allant de 0 (« Pas du tout ») à 6 (« Beaucoup ») sur les items de dominance (« à quel point le candidat inspire de la crainte ? »), d'agentivité (« à quel point le candidat est concentré sur un but concret à poursuivre ? »), de communautarité (« à quel point le candidat se soucie des autres (de leur bien-être, de leurs intérêts) ? ») et de faiblesse (« à quel point le candidat s'efface devant les autres ? »). Ces quatre derniers items étaient randomisés.

#### **Evaluation du comportement contre-stéréotypique du candidat.**

Le participant devait évaluer une série d'adjectifs d'agentivité (prêt à prendre des risques\*, ambitieux\*, affirmé\*, autonome\*, a l'esprit de compétition\*, possède les capacités pour diriger\*), de communautarité (modeste, chaleureux\*, d'un grand soutien, gentil\*, enthousiaste\*, sait écouter les autres), de dominance (cynique, dominateur\*, arrogant\*, intimidant\*, se comporte froidement\*) et de faiblesse (hésitant\*, faible\*, indécis, manque de confiance en soi\*, timide\*) sur une échelle allant de 0 (« Pas du tout ») à 6 (« Beaucoup »). Les adjectifs étaient mélangés, séparés en deux blocs, et randomisés.

---

<sup>7</sup> Le premier pré-test a été réalisé auprès de 47 étudiants recrutés à la bibliothèque universitaire (29 femmes,  $M_{\text{âge}} = 22,91$ ,  $ET = 4,40$ ). Ils étaient issus de psychologie ( $n = 18$ ), d'histoire-géographie ( $n = 12$ ), de langue ( $n = 7$ ), de sociologie ( $n = 4$ ) ou autre ( $n = 6$ ). Treize étaient en L1, 9 en L2, 11 en L3, 7 en M1, 5 en M2 en une personne était en doctorat. Sur les 47 étudiants, 39 ont répondu que le métier de professeur à l'université était un poste neutre (contre 5 qui ont répondu un métier de femme, et 3 un métier d'homme). Trois ont répondu que le meilleur enseignant serait un homme, 9 une femme et 35 les deux. Ils ont estimé qu'il y avait environ 51,93% d'hommes professeurs et 48,07% de femmes professeurs. Nous en avons déduit que le poste de professeur était bien un poste neutre.

Le deuxième pré-test a été conduit auprès de 217 personnes (168 femmes,  $M_{\text{âge}} = 23,39$ ,  $ET = 4,56$ ), issus de discipline telles que les métiers de l'enseignement et de l'éducation ( $n = 81$ ), les métiers du social ( $n = 46$ ), la psychologie ( $n = 18$ ), les langues-lettres ( $n = 16$ ), le commerce-marketing-ressources humaines ( $n = 15$ ), l'histoire-géographie ( $n = 13$ ), le droit ( $n = 10$ ), la biologie-santé ( $n = 7$ ), les sciences politiques ( $n = 6$ ), les mathématiques-ingénierie-informatique ( $n = 2$ ) et d'autres ( $n = 3$ ). Parmi eux, 123 n'avaient jamais travaillé, tandis que 93 citaient une profession (1 manquant). Ils ont évalué sur une échelle allant de 0 (pas du tout) à 9 (tout à fait) que le métier de professeur à l'université est un haut-statut ( $M = 7,29$ ,  $ET = 1,56$ ). Ils ont évalué sur la même échelle que le métier de professeur à l'université n'était pas un bas-statut ( $M = 2,07$ ,  $ET = 2,01$ ).

Ces traits de personnalité ont été choisis sur la base de l'étude 2 avec pour objectif premier de retranscrire les stéréotypes injonctifs de sexe afin de tester les préjudices de Dominance et de Faiblesse. Or, nous avons rencontré des soucis méthodologiques dans l'analyse des résultats de l'étude 2 et les adjectifs au départ choisis pour cette étude (et les suivantes) ne correspondent pas tout à fait aux adjectifs finalement obtenus avec les résultats des nouvelles analyses effectuées. C'est pourquoi nous n'utiliserons pas tous ces traits dans nos analyses, mais uniquement ceux ayant été reportés, par les hommes, comme étant des stéréotypes injonctifs (notés\*).

### **Evaluation du Backlash effect.**

Le participant devait évaluer la *compétence* du candidat via 2 items : 1) « à quel point le candidat semble-t-il posséder les compétences nécessaires pour le poste de professeur des universités ? », 2) « à quel point le candidat semble-t-il compétent ? ».

Ils devaient ensuite évaluer *l'employabilité* du candidat via 3 items : 1) « à quel point pensez-vous que le candidat sera embauché pour le poste. », 2) « A la place du recruteur, à quel point inviteriez-vous le candidat à un entretien d'embauche ? », 3) « A la place du recruteur, à quel point choisiriez-vous le candidat pour occuper le poste ? ».

Puis, ils évaluaient *l'appréciabilité* du candidat via 3 items : 1) « Si embauché, pensez-vous que le candidat sera apprécié de ses collègues ? », 2) « Le candidat est-il une personne que vous voudriez apprendre à mieux connaître ? », 3) « Avez-vous personnellement apprécié le candidat ? ».

Les participants répondaient aux items sur une échelle allant de 0 (« Pas du tout ») à 6 (« Tout à fait »). Ceux-ci étaient randomisés entre eux.

### **Evaluation de l'adéquation de la personne au poste (« Person-Job Fit », Delroisse, 2011).**

Les participants évaluaient leur niveau d'accord avec les 5 propositions suivantes sur une échelle allant de 0 (« Pas du tout d'accord ») à 6 (« Tout à fait d'accord ») : 1) « Le candidat a la formation appropriée pour être Professeur des Universités », 2) « Le candidat n'a pas l'expérience professionnelle appropriée pour être Professeur des Universités », 3) « Le candidat a des habiletés sociales appropriées pour la position de Professeur des Universités », 4) « Le candidat ne conviendra pas au poste de Professeur des Universités », 5) « Je pense que le candidat répondra aux exigences du poste de Professeur des Universités ». Les items étaient randomisés.

### **Modification de l'attitude.**

Les participants répondaient aux 2 items suivants sur une échelle allant de 0 (« Pas du tout ») à 6 (« Tout à fait ») : 1) « à quel point le candidat devrait modifier son attitude ? », 2) « à quel point le candidat devrait garder exactement la même attitude ? ». Les items étaient randomisés.

### **Salaire.**

Il était annoncé que le salaire de base d'un professeur d'université était de 2500 euros en moyenne. Les participants évaluaient sur une échelle allant de « Moins que le salaire de base » situé à 220 euros, à « Plus que le salaire de base » situé à 2800 euros, en passant par « Le salaire de base » situé à 2500 euros, 1) « Combien pensez-vous que le docteur Mullen mérite ? », 2) « Combien pensez-vous que l'Université d'Aix-en-Provence lui donnera ? », 3) « Personnellement, combien lui donneriez-vous ? ». Ces items étaient randomisés.

Pour les 5 dernières séries, l'email de recommandation était redonné en fin de page.

#### 1.1.4.3. RECUEIL DE DONNEES

Le questionnaire a été construit sur Qualtrics et diffusé en ligne sur des groupes Facebook d'étudiants. Je me présentais comme étant en thèse et en recherche de participants pour une étude en ligne sur le recrutement. La participation était basée sur le volontariat et un petit paragraphe d'introduction présentait le sujet de l'étude, ainsi que les modalités d'usage (temps de passation, confidentialité, anonymat). Le lien était disponible en-dessous et conduisait au questionnaire, qui précisait les modalités d'usage et le cadre de la thèse. Après avoir rempli les données sociodémographiques, les participants devaient choisir entre A, B, C ou D (A menant au candidat agentique, B au candidat faible, C au candidat communautaire et D au candidat dominant) puis entre 1 et 2 (1 menant au candidat homme et 2 au candidat femme). Après avoir rempli le questionnaire, les participants étaient remerciés, puis pouvaient donner leur mail s'ils souhaitaient recevoir les résultats de l'étude.

## 1.1.5. RESULTATS

### 1.1.5.1. VERIFICATION DE LA MANIPULATION

Les participants ayant confondu le sexe du candidat ayant déjà été supprimés ( $n = 7$ ), nous avons vérifié si la personnalité du candidat agentique, communautaire, dominant et faible avait bien été perçue comme tel. Cette vérification s'est faite sur les 4 items de vérification de la personnalité du candidat (« est concentré sur un but concret à poursuivre », « se soucie des autres », « inspire de la crainte », « s'efface devant les autres »). Les données n'étant pas normales, nous avons utilisé le test de Kruskal-Wallis. Les résultats montrent que les candidats diffèrent bien sur les 4 échelles,  $\chi^2(3) > 52,138$ ,  $p < .001$ . Plus précisément, en comparant les candidats deux à deux (et en abaissant le seuil de significativité à  $p < .01$ ), les résultats montrent que conformément à nos attentes, le candidat agentique est perçu comme davantage concentré sur un but concret à poursuivre que les candidats communautaire et faible,  $\chi^2(1) > 28,156$ ,  $ps < .001$ , mais autant que le candidat dominant,  $\chi^2(1) = 1,208$ ,  $p = .272$ . Le candidat communautaire est bien perçu comme se souciant davantage des autres que les autres candidats,  $\chi^2(1) > 33,207$ ,  $ps < .001$ . Le candidat dominant est bien perçu comme inspirant plus de crainte que les autres candidats,  $\chi^2(1) > 71,081$ ,  $ps < .001$ . Le candidat faible est bien perçu comme s'effaçant davantage devant les autres que les autres candidats,  $\chi^2(1) > 30,869$ ,  $ps < .001$ . Les moyennes et écarts-type sont reportés dans le tableau 29.

Tableau 29.

*Moyennes (et écarts-type) des évaluations des 4 items de vérification de la manipulation, selon la personnalité effective du candidat*

	Candidat			
	Agentique $n = 108$	Communautaire $n = 92$	Dominant $n = 95$	Faible $n = 100$
« Est concentré sur un but concret à poursuivre »	<b>4,93 (1,22)<sup>a</sup></b>	3,65 (1,58) <sup>b</sup>	4,76 (1,25) <sup>a</sup>	3,88 (1,48) <sup>b</sup>
« Se soucie des autres »	3,37 (1,55) <sup>b</sup>	<b>5,24 (1,00)<sup>a</sup></b>	1,92 (1,35) <sup>c</sup>	4,19 (1,40) <sup>d</sup>
« Inspire de la crainte »	2,36 (1,67) <sup>b</sup>	0,82 (1,15) <sup>c</sup>	<b>4,69 (1,37)<sup>a</sup></b>	1,54 (1,42) <sup>d</sup>
« S'efface devant les autres »	1,18 (1,70) <sup>b</sup>	2,57 (1,78) <sup>c</sup>	0,98 (1,60) <sup>d</sup>	<b>4,06 (1,43)<sup>a</sup></b>

*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les candidats sont évalués comme conformes aux items de la vérification de la manipulation.

En gras sont les moyennes les plus élevées pour chaque candidat.

Les indices sont à lire horizontalement et des indices différents signifie que les moyennes correspondantes diffèrent significativement à  $p < .001$ .

## 1.1.5.2. TEST DE L'EXISTENCE DU BACKLASH EFFECT.

1.1.5.2.1. *COMPETENCE*

Nous avons fait la moyenne aux deux items de compétence pour en faire une échelle de compétence ( $r = .53, p < .001$ ) sur laquelle nous avons conduit une analyse de variance univariée (ANOVA) selon un plan 2(Sexe de l'évaluateur : femme, homme) x 4 (Personnalité du candidat : agentique, communautaire, dominant, faible) x 2 (Sexe du candidat : femme, homme). Conformément à nos attentes, les résultats ne montrent aucun effet d'interaction entre le sexe des évaluateurs, le sexe des candidats et leur personnalité,  $F(3, 377) = 2,010, MSE = 0,835, p = .112, \eta_p^2 = .02$ .

Les résultats montrent cependant un unique effet simple de la personnalité sur la compétence,  $F(3, 377) = 10,606, MSE = 0,835, p < .001, \eta_p^2 = .08$ . Les tests post-hoc de comparaison deux à deux (correction Sidak) montrent que le candidat agentique et le candidat communautaire sont jugés aussi compétents l'un que l'autre,  $p = 1,000$ . Tous deux sont jugés plus compétents que le candidat dominant et que le candidat faible,  $ps < .005$ , ces deux derniers candidats étant jugés aussi compétents l'un que l'autre,  $p = .928$ . Les moyennes et écarts-type sont reportés dans le tableau 30.

Tableau 30.

*Moyennes (écarts-type) de l'évaluation de compétence des candidats selon leur personnalité*

	Candidat			
	Agentique	Communautaire	Dominant	Faible
Compétence	<b>5,37 (0,82)<sup>a</sup></b>	<b>5,32 (0,79)<sup>a</sup></b>	4,74 (1,07) <sup>b</sup>	4,85 (0,95) <sup>b</sup>

*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les candidats sont évalués comme étant compétents. Des indices différents signifie que les moyennes correspondantes diffèrent significativement à minimum  $p < .05$ . Les moyennes les plus élevées sont en caractères gras.

1.1.5.2.2. *APPRECIATION.*

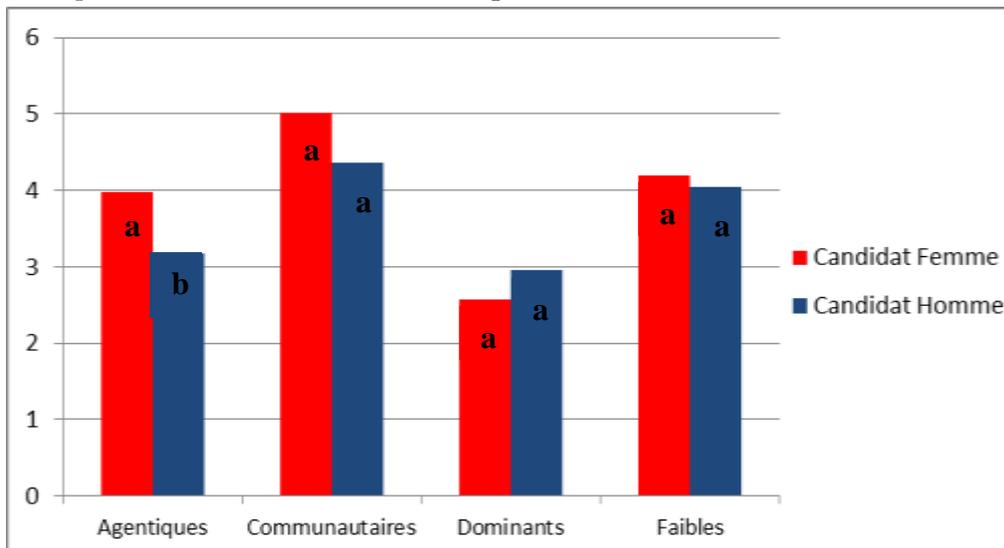
Les 3 items portant sur l'appréciation du candidat ont été regroupés afin de former une échelle d'appréciation ( $\alpha = .82$ ) sur laquelle nous avons mené une analyse de variance univariée (ANOVA) selon un plan 2(Sexe de l'évaluateur : femme, homme) x

4(Personnalité du candidat: agentique, communautaire, dominant, faible) x 2(Sexe du candidat : femme, homme).

Conformément à nos attentes, il y a un effet d'interaction entre le sexe des évaluateurs, le sexe des candidats et leur personnalité,  $F(3, 377) = 4,072$ ,  $MSE = 1,539$ ,  $p = .049$ ,  $\eta_p^2 = .02$ . Chez les femmes évaluateurs, les résultats des effets simples ne montrent aucune différence d'évaluation des candidats selon leur personnalité et leur sexe,  $F_s(1, 232) < 1,577$ ,  $MSE = 1,647$ ,  $ps > .21$ ,  $\eta_p^2 < .01$ . Chez les hommes évaluateurs, les résultats des effets simples montrent que contrairement à l'hypothèse 1, la femme agentique ( $M = 3,97$ ,  $ET = 1,23$ ) est jugée plus appréciable que l'homme agentique ( $M = 3,17$ ,  $ET = 1,24$ ),  $F(1, 145) = 4,420$ ,  $MSE = 1,366$ ,  $p = .037$ ,  $\eta_p^2 = .03$ . Il n'y a pas de différence d'évaluation chez les autres candidats,  $F_s(1, 145) < 2,671$ ,  $MSE = 1,647$ ,  $ps > .104$ ,  $\eta_p^2 < .02$ . Les résultats sont représentés dans le graphique 1.

Graphique 1

*Appréciation perçue des candidats agentiques, communautaire, dominants et faible selon leur sexe, par les hommes évaluateurs uniquement*



*Note.* Les indices comparent l'appréciation perçue des hommes et des femmes de chaque personnalité. Des indices différents signifie que les moyennes correspondantes diffèrent significativement à  $p < .05$ .

En sus, les résultats montrent un effet simple de la personnalité du candidat sur l'appréciation,  $F(3, 377) = 39,164$ ,  $MSE = 1,539$ ,  $p < .0001$ ,  $\eta_p^2 = .24$ . Les tests post-hoc de comparaison deux à deux (correction Sidak) montrent que le candidat communautaire est le plus apprécié des candidats,  $ps < .002$ . En secondes positions viennent le candidat agentique et le candidat faible, tous deux jugés également appréciables,  $p = .173$ . Enfin, le candidat

dominant est le moins apprécié des candidats,  $ps < .001$ . Les moyennes et écarts-type sont reportés dans le tableau 31.

Tableau 31.

*Moyennes (écarts-type) d'appréciation des candidats selon leur personnalité*

	Candidat			
	Agentique	Communautaire	Dominant	Faible
Appréciation	3,54 (1,38) <sup>b</sup>	<b>4,60 (1,15)<sup>a</sup></b>	2,63 (1,25) <sup>c</sup>	3,91 (1,16) <sup>b</sup>

*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les candidats sont évalués comme étant appréciables. Des indices différents signifie que les moyennes correspondantes diffèrent significativement à minimum  $p < .05$ . La moyenne la plus élevée est en caractère gras.

#### 1.1.5.2.3. EMPLOYABILITE.

Les 3 items portant sur l'évaluation de l'employabilité du candidat ont été regroupés afin de former une échelle d'employabilité ( $\alpha = .77$ ), sur laquelle nous avons mené une analyse de variance univariée (ANOVA) selon un plan 2(Sexe de l'évaluateur : femme, homme) x 4(Personnalité du candidat : agentique, communautaire, dominant, faible) x 2(Sexe du candidat : femme, homme).

Contrairement à l'hypothèse 1, les résultats ne montrent aucun effet d'interaction entre le sexe des évaluateurs, le sexe des candidats et leur personnalité,  $F(3, 378) = 1,532$ ,  $MSE = 1,062$ ,  $p = .206$ ,  $\eta_p^2 = .01$ .

Les résultats montrent cependant un effet simple de la personnalité du candidat sur l'échelle d'employabilité,  $F(3, 378) = 24,810$ ,  $MSE = 1,062$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .17$ . Les tests post-hoc de comparaison deux à deux (correction Sidak) montrent que le candidat agentique et communautaire sont jugés également employables,  $p = .291$ . Tous deux sont jugés plus employables que le candidat faible,  $ps < .043$ , et le candidat dominant,  $ps < .001$ , ce dernier étant jugé moins employable que le candidat faible,  $p = .002$ . Les moyennes et écarts-type ont été reportés dans le tableau 32.

Tableau 32.

*Moyennes (écarts-type) de l'évaluation d'employabilité des candidats selon leur personnalité*

	Candidat			
	Agentique	Communautaire	Dominant	Faible
Employabilité	<b>4,85 (1,05)<sup>a</sup></b>	<b>5,12 (0,83)<sup>a</sup></b>	3,86 (1,17) <sup>c</sup>	4,38 (1,03) <sup>b</sup>

*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les candidats sont évalués comme étant employables. Des indices différents signifie que les moyennes correspondantes diffèrent significativement à minimum  $p < .05$ .

Les moyennes les plus élevées sont en caractère gras.

#### 1.1.5.2.4. SALAIRE

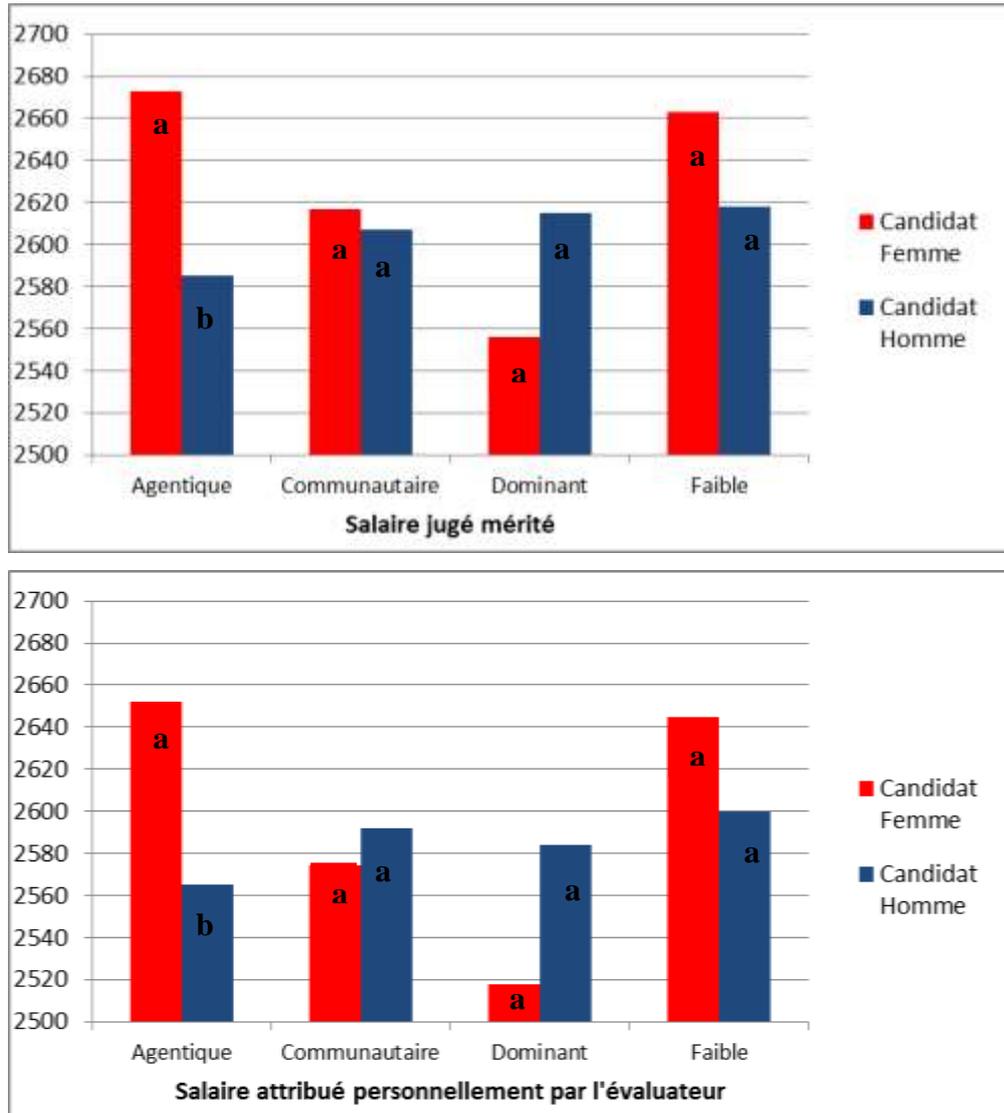
Nous avons mené une analyse multivariée (MANOVA) selon un plan 2(Sexe de l'évaluateur : femme, homme) x 4(Personnalité du candidat : agentique, communautaire, dominant, faible) x 2(Sexe du candidat : femme, homme) sur les 3 items de salaire (mérité, attribué par l'université recruteuse, attribué par le participant).

Conformément à nos attentes, les résultats multivariés montrent un effet d'interaction entre le sexe de l'évaluateur, le sexe du candidat et sa personnalité,  $F(3, 1089) = 2,649, p = .005, \eta_p^2 = .02$ . Il y a également un effet simple de la personnalité sur les items,  $F(3, 1089) = 2,870, p = .002, \eta_p^2 = .02$ .

Conformément à nos attentes, les résultats inters-sujets montrent un effet d'interaction entre le sexe des évaluateurs, le sexe du candidat et sa personnalité sur le salaire que les candidats méritent,  $F(3,363) = 3,546, MSE = 16403, p = .015, \eta_p^2 = .03$ , ainsi que sur le salaire que les évaluateurs leur donneraient personnellement,  $F(3, 345) = 4,834, MSE = 16911, p = .003, \eta_p^2 = .04$ . Chez les évaluatrices femmes, les résultats des effets simples ne montrent aucun effet significatifs,  $F_s(1, 222) < 3,577, MSE > 17214, ps > .06, \eta_{ps}^2 < .02$ . Chez les évaluateurs hommes, les résultats des effets simples montrent que, contrairement à l'hypothèse 1, les femmes agentiques mériteraient un plus haut salaire que les hommes agentiques ( $M_{Femmes} = 2672, ET = 112 ; M_{Hommes} = 2584, ET = 151$ ),  $F(1, 141) = 4,814, MSE = 15127, p = .03, \eta_p^2 = .03$ . En outre, elles se verraient attribuer un plus haut salaire que les hommes agentiques ( $M_{Femmes} = 2651, ET = 120 ; M_{Hommes} = 2564, ET = 155$ ),  $F(1, 141) = 4,332, MSE = 16374, p = .04, \eta_p^2 = .03$ . Ce n'est pas le cas des autres candidats,  $F_s(1, 141) < 2,815, MSEs < 16374, ps > .096, \eta_{ps}^2 < .02$ . Ces résultats sont représentés dans le graphique 2.

Graphique 2.

*Salaire jugé mérité et personnellement attribué par les hommes évaluateurs aux candidats agentiques, communautaires, dominants et faibles selon leur sexe.*



*Note.* Les indices comparent les salaires des hommes et des femmes de chaque personnalité. Des indices différents signifie que les moyennes correspondantes diffèrent significativement à  $p < .05$ .

En plus, les résultats inter-sujets montrent un effet simple de la personnalité sur l'estimation du salaire attribué par l'université recruteuse uniquement,  $F(3, 363) = 3,076$ ,  $MSE = 15406$ ,  $p = .028$ ,  $\eta_p^2 = .03$ . Les tests post-hoc (correction Sidak) montrent que les évaluateurs estiment que l'université recruteuse attribuera le même salaire aux candidats agentiques ( $M = 2575$ ,  $ET = 121$ ), communautaires ( $M = 2572$ ,  $ET = 124$ ) et faibles ( $M = 2549$ ,  $ET = 118$ ,  $ps > .306$ ). Le salaire des candidats dominants ( $M = 2610$ ,  $ET = 124$ ) est

semblable aux salaires des candidats agentiques et communautaires ( $p > .306$ ) mais est supérieur au salaire du candidat faible ( $p = .009$ ).

#### 1.1.5.1. PREJUDICE DE DOMINANCE ET DE FAIBLESSE

Nous avons créé 4 échelles en nous basant sur les évaluations aux adjectifs : **l’Echelle agentique** (« autonome », « posséder les capacités pour diriger », « avoir l’esprit de compétition », « prêt à prendre des risques », « affirmé », « ambitieux »,  $n = 6$ ,  $\alpha = .83$ ), **l’Echelle communautaire** (« chaleureux », « enthousiaste », « gentil »,  $n = 3$ ,  $\alpha = .80$ ), **l’Echelle de faiblesse** (« faible », « manque de confiance en soi », « timide », « hésitant »,  $n = 4$ ,  $\alpha = .87$ ) et **l’Echelle de dominance** (« intimidant », « dominateur », « arrogant », « se comporte froidement »,  $n = 4$ ,  $\alpha = .92$ ), sur lesquelles nous avons mené une analyse multivariée (MANOVA) selon un plan 2(Sexe de l’évaluateur : femme, homme) x 4(Personnalité du candidat : agentique, communautaire, dominant, faible) x 2(Sexe du candidat : femme, homme).<sup>8</sup> Contrairement à l’hypothèse 2, les résultats multivariés ne montrent aucun effet d’interaction entre le sexe des évaluateurs, le sexe des candidats et leur personnalité,  $F(12,768) = ,890$ ,  $p = .557$ ,  $\eta_p^2 = .014$ .

Les résultats multivariés montrent cependant un effet simple de la personnalité du candidat sur les échelles,  $F(12, 768) = 42,054$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .40$ . Les résultats statistiques, les moyennes et écarts-type sont reportés dans le tableau 33.

Tableau 33.

*Moyennes (écarts-type) des évaluations aux échelles selon la personnalité des candidats.*

	Candidat				<i>F</i>	$\eta_p^2$
	A	C	F	D		
Echelle agentique	<b>4,95 (0,79)<sup>a</sup></b>	3,82 (1,24) <sup>b</sup>	2,58 (1,13) <sup>c</sup>	4,58 (0,81) <sup>a</sup>	80,354	.48***
Echelle communautaire	3,26 (1,44) <sup>a</sup>	<b>4,70(1,12)<sup>b</sup></b>	3,54 (1,23) <sup>a</sup>	2,13 (1,39) <sup>c</sup>	45,843	.35***
Echelle de faiblesse	0,79 (1,23) <sup>a</sup>	1,60 (1,41) <sup>b</sup>	<b>3,88 (1,11)<sup>c</sup></b>	0,84 (1,14) <sup>a</sup>	107,605	.56***
Echelle de dominance	3,14 (1,47) <sup>a</sup>	1,29 (1,52) <sup>b</sup>	1,34 (1,16) <sup>b</sup>	<b>4,53 (0,91)<sup>c</sup></b>	122,461	.59***

<sup>8</sup> Deux participants ont été retirés du fichier de données pour obtenir une normalité de données (2 femmes, de la condition « homme communautaire » et « femme agentique »).

*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les candidats sont jugés agentiques, communautaires, faibles ou dominants.

Les résultats des tests inter-sujets sont significatifs à \*\*\*  $p < .001$  Les conventions d'interprétation pour l'éta carré partiel est  $\eta_p^2 = .01$  pour des effets faibles,  $\eta_p^2 = .06$  pour des effets moyens et  $\eta_p^2 = .14$  pour des effets forts (Cohen, 1988).

Les indices sont à lire horizontalement et indiquent des différences significatives entre deux candidats à minimum  $p < .05$ . Ils ont été obtenus via des comparaisons de moyennes deux à deux (corrections Sidak). Les moyennes en gras sont les plus élevées par échelle.

Conformément à notre opérationnalisation, les candidats agentiques sont plus agentiques que les candidats communautaires et faibles, tandis que les candidats communautaires sont plus communautaires que les candidats agentiques et dominants. En outre, les candidats faibles sont plus faibles que les 3 autres candidats, tandis que les candidats dominants sont plus dominants que les 3 autres candidats.<sup>9</sup>

#### 1.1.5.2. ADEQUATION DU CANDIDAT AVEC LE POSTE (« PERSON-JOB FIT »)

Nous avons mené une analyse multivariée (MANOVA) selon un plan 2(Sexe de l'évaluateur : femme, homme) x 4(Personnalité du candidat : agentique, communautaire, dominant, faible) x 2(Sexe du candidat : femme, homme) sur les 5 items du Person-Job Fit. Les items 2 et 4 portant respectivement sur l'expérience professionnelle et la convenance au poste, ont été inversés de manière à ce qu'une note élevée corresponde à une meilleure évaluation.

Comme attendu, les résultats montrent un effet d'interaction entre le sexe des évaluateurs, le sexe des candidats et leur personnalité, mais contrairement à l'hypothèse 4, cet effet n'est pas révélé sur l'item des habiletés sociales mais sur l'item de réponse aux exigences du poste,  $F(3, 314) = 2,778$ ,  $MSE = 1,666$ ,  $p = .04$ ,  $\eta_p^2 = .03$ . Chez les hommes évaluateurs, les résultats des effets simples ne montrent aucun effet du sexe à l'intérieur de chaque personnalité,  $F_s(1, 116) < 2,370$ ,  $MSEs = 1,406$ ,  $ps > .126$ ,  $\eta_{ps}^2 < .02$ . Chez les femmes évaluatrices, les résultats des effets simples montrent que l'homme dominant ( $M = 3,25$ ,  $ET = 1,70$ ) est jugé comme répondant moins bien aux exigences du poste que la femme dominante ( $M = 4,48$ ,  $ET = 1,31$ ),  $F(1, 198) = 8,107$ ,  $MSE = 1,817$ ,  $p = .005$ ,  $\eta_p^2 = .04$ , ce qui

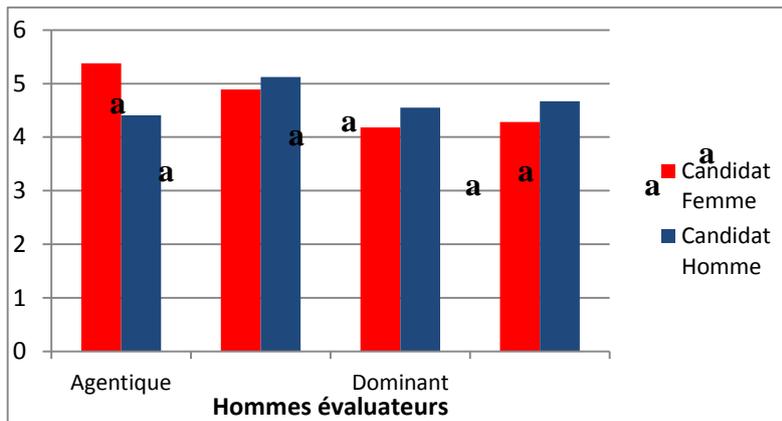
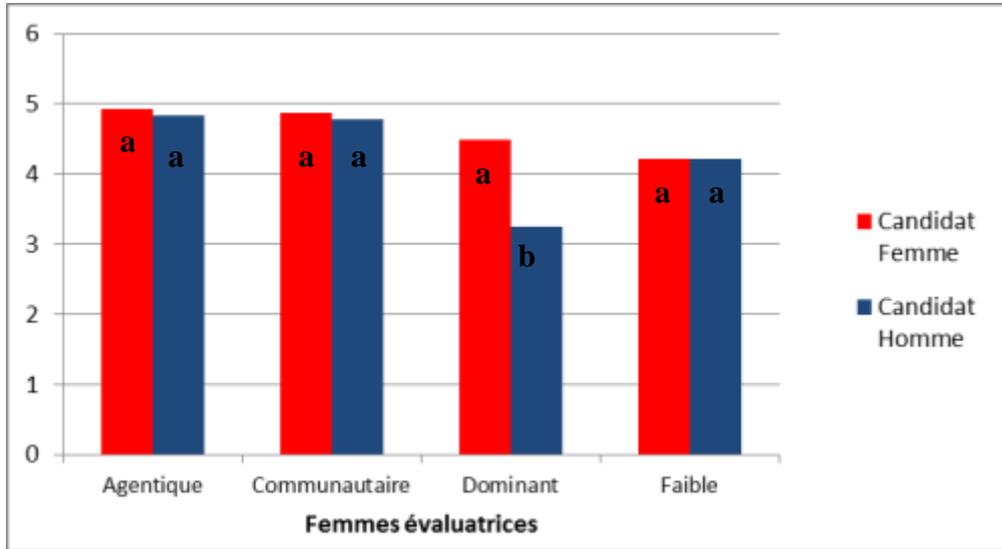
---

<sup>9</sup> Les résultats montrent en plus un effet simple du sexe des évaluateurs sur les échelles,  $F(4,254) = 2,653$ ,  $p = .034$ ,  $\eta_p^2 = .04$ , à savoir que les femmes évaluent les candidats comme étant plus communautaires ( $M = 3,58$ ,  $ET = 1,62$ ) et plus agentiques ( $M = 4,05$ ,  $ET = 1,39$ ) que ne le font les hommes ( $M_{communautaires} = 3,25$ ,  $ET = 1,52$ ;  $M_{agentiques} = 3,89$ ,  $ET = 1,30$ ),  $F(1,257) = 4,448$ ,  $MSE = 1,59$ ,  $p = .04$ ,  $\eta_p^2 = .02$  et  $F(1, 257) = 5,660$ ,  $MSE = 0,94$ ,  $p = .02$ ,  $\eta_p^2 = .02$  respectivement.

n'est pas le cas des autres candidats,  $F_s(1, 198) < ,318$ ,  $MSEs = 1,817$ ,  $ps > .574$ ,  $\eta_p^2 = .00$ . Ces résultats sont représentés dans le graphique 3.

Graphique 3.

*Réponse aux exigences du poste des candidats agentiques, communautaires, dominants et faibles selon leur sexe ainsi que selon le sexe des évaluateurs.*



*Note.* Les indices comparent l'évaluation de bonne réponse perçue aux exigences du poste des hommes et des femmes de chaque personnalité. Des indices différents signifie que les moyennes correspondantes diffèrent significativement à  $p < .05$ .

Les résultats montrent, en sus, un effet simple de la personnalité sur l'item des habiletés sociales,  $F(3, 314) = 31,955$ ,  $MSE = 2,364$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .23$ , de réponse aux exigences du poste,  $F(3, 314) = 6,847$ ,  $MSE = 1,666$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .06$ , et de convenance générale au poste,  $F(3, 314) = 11,836$ ,  $MSE = 2,097$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .10$ . Les tests post-hoc de

comparaison par paires (correction Sidak) montre que le candidat communautaire est perçu comme ayant les habiletés sociales plus appropriées pour le poste de professeur à l'université que les autres candidats,  $ps < .003$ . Le candidat agentique est perçu comme ayant les habiletés sociales plus appropriées pour le poste que le candidat faible et dominant,  $ps < .018$ . Enfin, le candidat faible est perçu comme ayant les habiletés sociales plus appropriées pour le poste que le candidat dominant,  $p = .017$ . Les moyennes et écarts-type sont reportés sur la première ligne du tableau 34.

Malgré la différence perçue dans leurs habiletés sociales, les candidats agentiques et communautaires sont évalués comme répondant de manière identique aux exigences du poste ( $p = 1.00$ ) et comme convenant de manière identique au poste ( $p = .921$ ). En revanche, si le candidat faible et dominant sont évalués comme répondant de manière identique aux exigences du poste ( $p = .733$ ), le candidat faible est évalué comme convenant mieux au poste que le candidat dominant ( $p = .001$ ). Les moyennes et écart-type sont reportés dans la seconde et troisième ligne du tableau 34.<sup>10</sup>

Tableau 34.

*Moyenne (écart-type) des évaluations d'habiletés sociales, de réponse aux exigences du poste et de convenance au poste des candidats selon leur personnalité.*

	Candidat			
	Agentique	Communautaire	Dominant	Faible
Adéquation des habiletés sociales	3,85 (1,59) <sup>b</sup>	<b>4,71 (1,20)<sup>a</sup></b>	2,35 (1,71) <sup>d</sup>	3,05 (1,54) <sup>c</sup>
Réponse aux exigences du poste	<b>4,91 (1,14)<sup>a</sup></b>	<b>4,90 (1,10)<sup>a</sup></b>	4,11 (1,54) <sup>b</sup>	4,31 (1,25) <sup>ab</sup>
Convenance au poste	<b>4,75 (1,75)<sup>a</sup></b>	<b>5,01 (1,25)<sup>a</sup></b>	3,54 (1,84) <sup>b</sup>	4,39 (1,47) <sup>a</sup>

*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les candidats sont bien évalués sur les items correspondants. Les meilleures évaluations sont en caractères gras.

Le sens de lecture des indices est horizontal. Les moyennes comportant des indices différents sont différentes significativement à minimum  $p < .05$ .

<sup>10</sup> Résultat supplémentaire : les hommes ( $M = 4,66$ ,  $ET = 1,48$ ) jugent les candidats comme convenants généralement mieux au poste que les femmes ( $M = 4,26$ ,  $ET = 1,67$ ),  $F(1, 314) = 7,985$ ,  $MSE = 2,097$ ,  $p = .01$ ,  $\eta_p^2 = .025$ .

## 1.1.5.3. MODIFICATION D'ATTITUDE

Nous avons créé une échelle appelée « Modification souhaitée de l'attitude ». Pour cela, l'item « à quel point le candidat devrait-il garder exactement la même attitude » a été inversé et moyenné avec l'item « à quel point le candidat devrait-il modifier son attitude » ( $r = .70, p < .001$ ). Nous avons ensuite mené une analyse de variance (ANOVA) selon un plan 2 (Sexe de l'évaluateur : femme, homme) x 4 (Personnalité du candidat : agentique, communautaire, dominant, faible) x 2 (Sexe du candidat : femme, homme) sur cette échelle.

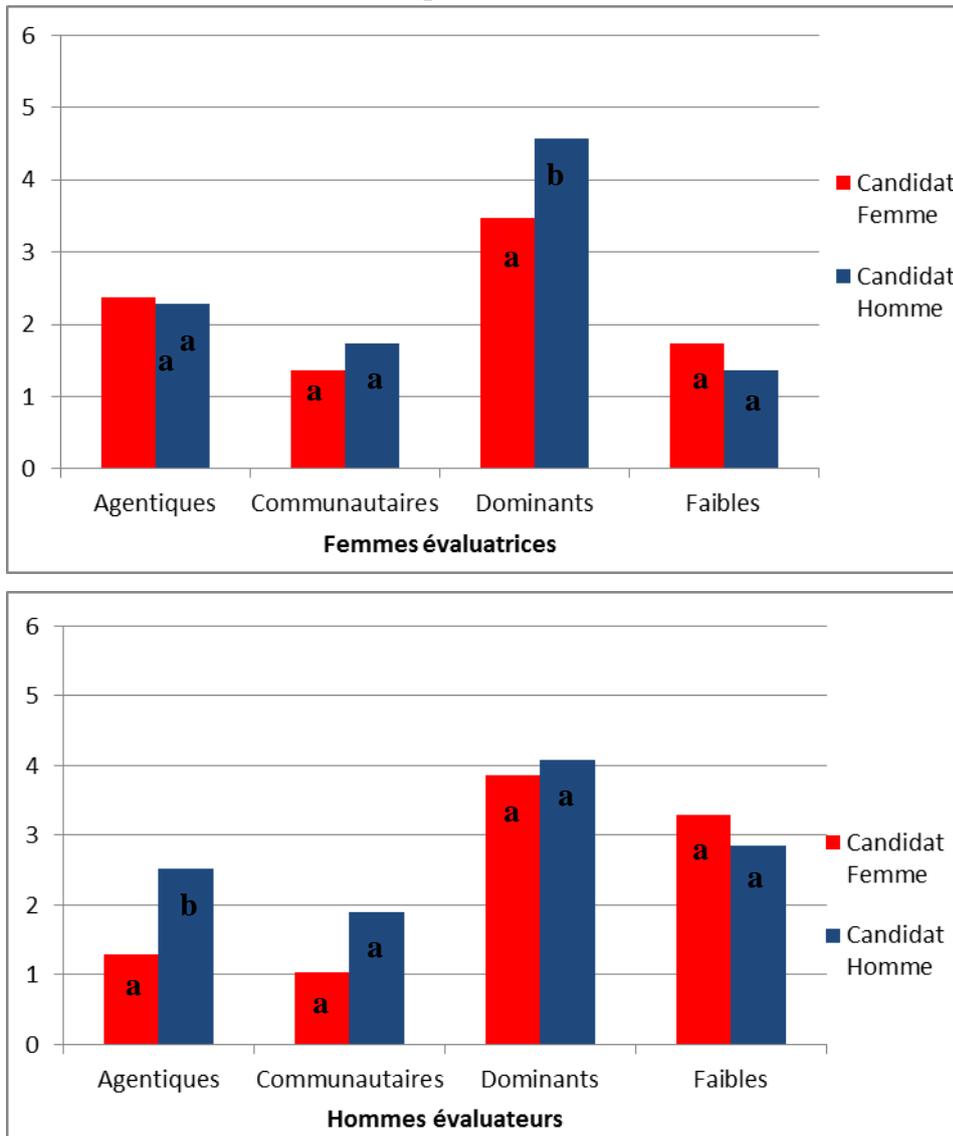
Comme attendu, les résultats montrent un effet d'interaction marginal entre le sexe des évaluateurs, le sexe du candidat et sa personnalité,  $F(1, 369) = 2,436, MSE = 2,12, p = .06, \eta_p^2 = .02$ . L'analyse des effets simples montre que chez les hommes évaluateurs, et contrairement à l'hypothèse 4, la femme agentique ( $M = 1,29, ET = 1,40$ ) doit moins changer d'attitude que l'homme agentique ( $M = 2,53, ET = 1,32$ ),  $F(1, 142) = 27,405, MSE = 1,96, p = .007, \eta_p^2 = .05$ . Les autres candidats sont similairement évalués,  $F_s(1, 142) < 3,331, MSEs > 1,96, ps > .07, \eta_p^2 < .02$ . Chez les femmes évaluatrices, l'homme dominant ( $M = 4,57, ET = 1,31$ ) doit davantage changer d'attitude que la femme dominante ( $M = 3,48, ET = 1,77$ ),  $F(1, 227) = 6,345, MSE = 2,22, p = .01, \eta_p^2 = .03$ , tandis que les autres candidats étant similairement évalués,  $F_s(1, 227) < ,786, MSE = 2,22, ps > .376, \eta_p^2 < .00$ . Ces résultats sont représentés dans le graphique 4.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> D'une manière générale, les hommes sont évalués comme devant davantage changer leur attitude ( $M = 2,91, ET = 1,76$ ) que les femmes ( $M = 5,59, ET = 1,75$ ),  $F(1, 369) = 5,886, MSE = 2,12, p = .016, \eta_p^2 = .02$ . Cet effet est également à interpréter au regard de l'effet marginal d'interaction entre le comportement du candidat et sa personnalité,  $F(1, 369) = 2,478, MSE = 2,12, p = .06, \eta_p^2 = .02$ , où l'analyse des effets simples montre que l'homme dominant ( $M = 4,34, ET = 1,35$ ) se doit de changer davantage son attitude que la femme dominante ( $M = 3,66, ET = 1,77, ET = 1,62$ ),  $F(1, 369) = 4,395, MSE = 2,12, p = .04, \eta_p^2 = .01$ , l'homme agentique ( $M = 2,37, ET = 1,61$ ) doit davantage changer son attitude que la femme agentique ( $M = 1,99, ET = 1,99, ET = 1,62$ ),  $F(1, 369) = 3,757, MSE = 2,12, p = .05, \eta_p^2 = .01$ , et l'homme communautaire ( $M = 1,80, ET = 1,52$ ) doit davantage changer son comportement que la femme communautaire ( $M = 1,25, ET = 1,12$ ),  $F(1, 369) = 3,752, MSE = 2,12, p = .05, \eta_p^2 = .01$ . Par contre, l'homme faible ( $M = 3,15, ET = 1,48$ ) ne doit pas changer davantage son attitude que la femme faible ( $M = 3,53, ET = 1,15$ ),  $F(1, 369) = 1,304, MSE = 2,12, p = .254, \eta_p^2 = .00$ .

Graphique 4

*Modification souhaitée du comportement des candidats agentique, communautaires, faibles et dominants selon leur sexe ainsi que selon le sexe des évaluateurs.*



*Note.* Les indices comparent la modification souhaitée de l'attitude des hommes et des femmes de chaque personnalité. Des indices différents signifie que les moyennes correspondantes diffèrent significativement à  $p < .05$ .

En sus, les résultats inter-sujets montrent un effet simple de la personnalité du candidat,  $F(1, 369) = 51,860$ ,  $MSE = 2,12$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .30$ , et les comparaisons deux à deux (correction Sidak) montrent que le candidat dominant doit davantage changer son attitude que le candidat faible,  $p = .008$ , lui-même devant davantage changer son attitude que le candidat agentique,  $p < .001$ , lui-même devant davantage changer son attitude que le

candidat communautaire,  $p = .03$ . Les moyennes et écarts-type ont été reportés dans le tableau 35.

Tableau 35.

*Moyenne (écart-type) de la modification souhaitée du comportement des candidats, selon leur personnalité*

	Candidat			
	Agentique	Communautaire	Dominant	Faible
Modification souhaitée du comportement	2,16 (1,62) <sup>c</sup>	1,48 (1,62) <sup>d</sup>	<b>3,97 (1,62)<sup>a</sup></b>	3,37 (1,31) <sup>b</sup>

*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les candidats sont évalués comme devant modifier leur comportement.

Des indices différents signifie que les moyennes correspondantes diffèrent significativement à minimum  $p < .05$ .

La moyenne la plus élevée est en caractère gras.

### 1.1.6. DISCUSSION

Dans cette étude, nous nous attendions à ce que, conformément aux résultats obtenus précédemment dans la littérature américaine (Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012), la personnalité contre-stéréotypique au sexe d'un candidat lui soit délétère en générant des sanctions à son égard *via* une moindre évaluation d'appréciation, d'employabilité et de rémunération par rapport à la personnalité stéréotypique. Etant donné que les femmes reportent très peu de stéréotypes injonctifs de sexe (cf. étude 2), nous nous attendions à ne voir cet effet que chez les hommes évaluateurs. En outre, en nous basant sur le modèle du *SIH* (Rudman & Fairchild, 2004) dictant qu'une légitimation est nécessaire à la production de sanctions, nous nous attendions à ce que les femmes contre-stéréotypiques à leur sexe soient jugées par les hommes évaluateurs comme étant trop peu apte socialement et trop dominantes (cf. préjudice de Dominance) ; et à ce que les hommes contre-stéréotypiques à leur sexe soient jugés par les hommes évaluateurs comme étant trop faibles (préjudice de Faiblesse). En conséquence, il était attendu que les candidats contre-stéréotypiques soient perçus comme devant davantage modifier leur comportement que les candidats stéréotypiques.

Les résultats ne permettent pas de confirmer ces hypothèses. En effet, très peu de différences d'évaluation apparaissent entre hommes et femmes de même personnalité, et

lorsque des différences apparaissent, elles vont à l'encontre de ces hypothèses. En effet, les hommes évaluateurs jugent la femme agentique plus appréciable que l'homme agentique et considèrent qu'elle mérite un plus haut salaire, ce qu'ils leur attribuent également. Ils estiment d'ailleurs qu'elle doit moins modifier son comportement que l'homme agentique. De leur côté, les femmes évaluatrices ne reportent pas de différences d'évaluation entre les hommes et les femmes de même personnalité en dehors du fait que l'homme dominant est jugé comme répondant moins bien aux exigences du poste que la femme dominante et que ce dernier doit davantage modifier son comportement. Ces résultats infirmeraient donc l'existence d'un backlash effect en France. Contrairement au modèle du *SIH* et du *BSMM* (Rudman & Fairchild, 2004), la personnalité agentique produite par une femme serait bien reçue en France.

Au contraire de l'impact attendu des stéréotypes injonctifs sur le jugement, ces résultats montreraient plutôt un impact des stéréotypes descriptifs sur l'évaluation des candidats. En effet, la femme agentique étant vue comme « naturellement déficitaire » en agentivité dans le monde du travail et surtout pour occuper un poste de haut-statut (Heilman, 1983), elle pourrait être particulièrement appréciée lorsqu'elle ferait preuve de telles qualités afin d'occuper le poste visé. Le fait que seuls les hommes reportent cet effet pourrait être expliquée par un biais de désirabilité sociale généré par les images de l'« homme sexiste » et de la « femme discriminée » véhiculées par la société française. En effet, de nombreux articles d'actualité dépeignent les femmes comme désavantagées par rapport aux hommes dans le milieu du travail (Belouezzane, 2016; Chateau, 2017; La dépêche du midi, 2016) notamment via un moindre salaire (D'Allard, 2017; Le Monde, 2016; Libération, 2016; Vittori, 2017), une tendance des hommes à leur couper la parole (Morin, 2017) ou à produire du sexisme (AFP, auteur au journal Libération, 2015; Weiler, 2016). Les hommes pourraient alors vouloir montrer qu'ils sont particulièrement bien disposés envers les femmes, notamment lorsqu'elles se comportent comme des hommes et qu'elles respectent les valeurs masculines au travail (Germain, 1996). Inversement, les femmes voyant les hommes comme naturellement plus dominants que les femmes (cf. étude 1, tableau 16, p. 78, tableau 14d, Annexe 3), elles pourraient souhaiter qu'ils le soient moins (cf. étude 2, où les femmes reportent quelques traits proscriptifs de dominance pour les hommes, tableau 20, p. 88). Cela expliquerait pourquoi elles souhaitent que les hommes dominants changent davantage de comportement que les femmes dominantes.

En conclusion, les résultats ne démontrent aucun effet délétère du comportement contre-stéréotypique sur l'évaluation des candidats, ce qui irait à l'encontre de l'existence du backlash effect en France. Cependant, rappelons que nous avons utilisé un protocole dans lequel les candidats étaient hautement compétents : école prestigieuse, nombreuses publications et récompenses. Or, pour Swim et al. (1996), les discriminations envers les femmes se dérouleraient le plus souvent en situation de moyenne compétence et non en situation de haute compétence. Muchinsky & Harris (1977) n'ont eu d'effets discriminatoires envers les femmes candidatant à des postes masculins que lorsque celles-ci avaient une compétence moyenne. En outre, en France, un niveau élevé de compétence a été montré pour induire une discrimination positive à l'égard des femmes (Desrumaux & Pohl, 2014). Finalement, lorsqu'un candidat est à un niveau très élevé de compétence, il est possible qu'il soit considéré comme rare et exceptionnel, et que malgré une personnalité contre-stéréotypique, il soit considéré comme tout simplement impossible à écarter, malgré un comportement jugé menaçant pour la société. En abaissant cette compétence, nous nous demandons si des effets de backlash pourraient apparaître. C'est la question à laquelle nous avons tenté de répondre dans l'étude 5b.

## 1.2. ETUDE 5B : BACKLASH EFFECT ET COMPETENCE DES CANDIDATS

### 1.2.1. OBJECTIFS ET HYPOTHESES

De manière générale, il a été montré que la compétence était hautement impactante dans le choix d'un futur salarié, que ce soit aux Etats-Unis (Dipboye et al., 1975; Gerdes & Garber, 1983; Haefner, 1977; Muchinsky & Harris, 1977) ou en France (Desrumaux-Zagrodnicki, 2001; Desrumaux-Zagrodnicki & Rainis, 2000; Mignon et al., 2003; Pansu, 1997; Rainis & Desrumaux-Zagrodnicki, 2003). Même si le backlash effect a toujours été démontré sur des candidats hautement compétents (Rudman & Glick, 1999, 2001 ; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012), nous suggérons que l'absence de backlash effect rapporté lors de l'étude 5a pourrait être due à la compétence trop élevée des candidats contre-stéréotypiques, et notamment des femmes agentiques. En effet, Desrumaux et Pohl (2014) montraient qu'en France, une haute compétence était particulièrement favorable aux femmes.

Le but de l'étude 5b était donc de tester le niveau de compétence des candidats comme condition d'apparition du backlash effect. Pour ne pas alourdir le protocole, nous avons repris seulement 2 des 4 profils de l'étude 5a, à savoir les profils des candidats agentiques et communautaires, le profil agentique étant celui ayant montré le plus d'inégalité de traitement entre les hommes et les femmes candidats. Nous avons repris les réponses des participants sur ces conditions pour les catégoriser en « haute compétence » tandis que nous avons effectué un recueil de données supplémentaire en condition de « moyenne compétence ». Pour ce faire, nous avons créé deux nouveaux courriels de référence en nous référant à ceux de la condition agentique et communautaire hautement compétents, mais en modifiant la partie décrivant la compétence du candidat afin que celle-ci soit moins élevée.

Ainsi, nous nous attendions à ce que les candidats contre-stéréotypiques subissent un backlash effect seulement lorsqu'ils seront moyennement compétents et évalués par des hommes. Ainsi, les hypothèses de l'étude 5a ont été reprises et modifiées :

1) les candidats contre-stéréotypiques moyennement compétents seront jugés aussi compétents, mais moins appréciables, employables et rémunérables que les candidats stéréotypiques moyennement compétents, ceci uniquement lorsque les évaluateurs sont des hommes – H1.

2) la femme agentique moyennement compétente sera jugée plus dominante que l’homme agentique moyennement compétent (cf. préjudice de Dominance), et l’homme communautaire sera jugé plus faible que la femme communautaire moyennement compétente (cf. préjudice de Faiblesse), ceci uniquement lorsque les évaluateurs sont des hommes – H2.

3) la femme agentique moyennement compétente sera perçue comme manquant d’habiletés sociales par rapport à l’homme agentique moyennement compétent, et ce, uniquement lorsque les évaluateurs sont des hommes – H3.

4) les candidats contre-stéréotypiques moyennement compétent seront perçus par les hommes évaluateurs comme devant davantage modifier leur attitude que les candidats stéréotypiques – H4.

## 1.2.2. METHODE

### 1.2.2.1. POPULATION

Nous avons repris les 200 participants de l’étude 5a correspondant aux modalités « agentique » et « communautaire » de la variable « personnalité du candidat » et avons recruté 259 participants supplémentaires. De ces derniers, nous avons retiré les participants qui n’avaient pas correctement répondu à la question de vérification du sexe du candidat ( $n = 16$ , 8 qui ont faussement perçu une femme et 8 qui ont faussement perçu un homme), un participant qui n’avait pas l’âge requis et 4 participants dont les réponses étaient extrêmes par rapport aux autres et qui empêchaient les données d’avoir une distribution normale. Il restait 238 participants en condition de moyenne compétence (166 femmes, 72 hommes,  $M_{\text{âge}} = 20,75$ ,  $ET = 4,97$ ) dont 153 étaient issus de psychologie, 14 de sport, 29 de droit, 9 de commerce-économie, 17 de langues-histoire, 3 de biologie, et 10 d’une autre filière (p.ex. hôtellerie, mathématiques, etc.). Ajoutés aux 200 participants des conditions « agentique » et « communautaire » de l’étude 6 (123 femmes, 72 hommes,  $M_{\text{âge}} = 26,59$ ,  $ET = 9,75$ ), nous avons au total 438 participants (293 femmes, 145 hommes,  $M_{\text{âge}} = 23,14$ ,  $ET = 7,71$ ), nés en France ( $n = 402$ ), dans un pays francophone ( $n = 21$ ) ou à l’étranger ( $n = 12$ , 3 manquants). La répartition des participants selon leur sexe, la personnalité du candidat, son sexe et sa compétence est reportée dans le tableau 36.

Tableau 36.

*Répartition des participants dans les 16 conditions expérimentales de l'étude 5b.*

	Candidats							
	Haute compétence				Moyenne compétence			
	Agentique		Communautaire		Agentique		Communautaire	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Hommes	17	21	17	18	18	18	20	16
Femmes	32	38	23	34	33	65	28	40

*Note.* H = Candidat homme, C = Candidat femme.  
La colonne de gauche se rapporte au sexe des participants.

### 1.2.3. MATERIEL ET PASSATION

Les deux nouveaux courriels de référence ont été créés en reprenant ceux de l'étude 5a et en modifiant la première partie relative aux compétences du candidat pour en dépendre de moins élevées. Ainsi, même s'ils restent bons, les candidats moyennement compétents ne sont pas internationalement reconnus ni hautement intelligents. Ils ont réalisé leur thèse en 3 ans et ont publié les deux articles réglementaires pour obtenir leur qualification de maître de conférences. Ils enseignent à des étudiants de première année de licence. En outre, à la fin du courriel, il était reporté que d'autres membres du laboratoire d'appartenance des candidats étaient plus féconds en termes de publication, mais qu'ils restaient tout de même de bons éléments. Ces courriels sont en Annexe 6.

Concernant le matériel de recueil de réponses, le même questionnaire que pour l'étude 5a été utilisé.

Les passations de la condition « moyenne compétence » se sont déroulées exactement de la même manière que celles de la condition « haute compétence ».

### 1.2.4. RESULTATS

#### 1.2.4.1. VERIFICATION DE LA MANIPULATION

Les participants ayant confondu le sexe du candidat ( $n = 16$ ) ayant déjà été supprimés, nous avons testé si la personnalité du candidat (agentique, communautaire) était conforme à notre opérationnalisation grâce aux 4 items de vérification de la personnalité du candidat (« est concentré sur un but concret à poursuivre », « se soucie des autres », « inspire de la

crainte », « s’efface devant les autres »). Nous avons ensuite testé la compétence des candidats afin de nous assurer que le candidat hautement compétent était bien perçu comme étant plus compétent que le candidat moyennement compétent.

#### 1.2.4.1.1. PERSONNALITE

Une série de tests  $U$  de Mann-Whitney montre que le candidat agentique est jugé plus concentré sur un but concret à poursuivre que le candidat communautaire,  $U = 14703$ ,  $p < .001$ , ainsi que comme inspirant davantage de crainte,  $U = 9645$ ,  $p < .001$ . Au contraire, le candidat communautaire est jugé comme se souciant davantage des autres que le candidat agentique,  $U = 9155$ ,  $p < .001$ , ainsi que comme s’effaçant davantage devant les autres,  $U = 10417,5$ ,  $p < .001$ . Ces résultats sont reportés dans le tableau 37.

Tableau 37.

*Moyennes (écarts-type) des évaluations des 4 items de vérification de la manipulation, selon la personnalité effective du candidat*

	Personnalité du Candidat	
	Agentique $n = 242$	Communautaire $n = 197$
« Est concentré sur un but concret à poursuivre »	<b>4,83 (1,29)</b>	3,86 (1,53)
« Se soucie des autres »	3,57 (1,56)	<b>5,21 (1,11)</b>
« Inspire de la crainte »	<b>2,09 (1,68)</b>	0,68 (1,11)
« S’efface devant les autres »	1,04 (1,67)	<b>2,41 (1,74)</b>

*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les candidats sont évalués comme correspondant aux items. Sont en caractères gras les moyennes les plus élevées par item.

Les indices sont à lire horizontalement et diffèrent significativement à minimum  $p < .05$ .

#### 1.2.4.1.2. COMPETENCE

Nous avons créé une échelle de compétence en faisant la moyenne des évaluations aux deux items de compétence ( $r = .63$ ,  $p < .001$ ). Les résultats à un t-test à mesures indépendantes avec la compétence du candidat en variable indépendante (forte, moyenne) sur l’échelle de compétence montrent que le candidat hautement compétent est bien jugé comme plus compétent ( $M = 5,35$ ,  $ET = 0,81$ ) que le candidat moyennement compétent ( $M = 4,92$ ,  $ET = 0,91$ ),  $t(435) = 5,121$ ,  $p < .001$ ,  $d = 0.49$ . On remarque que le candidat moyennement

compétent est tout de même plus compétent que la moyenne (3/6), bien qu'il reste inférieur à celui qui est hautement compétent.

#### 1.2.4.2. TEST DE L'EXISTENCE DU BACKLASH EFFECT.

##### 1.2.4.2.1. COMPÉTENCE

Nous avons réalisé une analyse de variance univariée (ANOVA) menée selon un plan 2(sexe de l'évaluateur : homme, femme) x 2(sexe du candidat : homme, femme) x 2(personnalité du candidat : agentique, communautaire) x 2(compétence du candidat : haute, moyenne) sur l'échelle de compétence.

Les résultats montrent que les candidats hautement compétents ( $M = 5,35$ ,  $ET = 0,81$ ) sont plus jugés plus compétents que les candidats moyennement compétents ( $M = 4,92$ ,  $ET = 0,91$ ),  $F(1, 421) = 20,061$ ,  $MSE = 0,756$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .045$ . Conformément à nos attentes, aucun autre effet n'est significatif,  $F_s(1, 421) < 2,489$ ,  $MSE = 0,756$ ,  $ps > .115$ ,  $\eta_{ps}^2 < .01$ .

##### 1.2.4.3. APPRECIATION

Nous avons fait la moyenne des 3 items relatifs à l'appréciation du candidat ( $\alpha = .81$ ) pour en faire une échelle d'appréciation, sur laquelle nous avons mené une analyse univariée (ANOVA) selon un plan 2(sexe de l'évaluateur : homme, femme) x 2(sexe du candidat : homme, femme) x 2(Personnalité du candidat : agentique, communautaire) x 2(Compétence du candidat : haute, moyenne).

Contrairement à l'hypothèse 1, l'interaction entre le sexe des évaluateurs, le sexe des candidats, leur personnalité et leur compétence n'est pas significative,  $F(1, 421) = ,397$ ,  $MSE = 1,695$ ,  $p = .529$ ,  $\eta_p^2 = .00$ .

Les résultats montrent cependant que les candidats communautaires ( $M = 4,48$ ,  $ET = 1,24$ ) sont plus appréciés que les candidats agentiques ( $M = 3,62$ ,  $ET = 1,39$ ),  $F(1, 421) = 40,462$ ,  $MSE = 1,695$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .09$ .<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Nous n'avons qu'un seul autre effet sur l'échelle d'appréciation, celui-ci étant un effet d'interaction entre la compétence, le sexe du candidat et le sexe de l'évaluateur,  $F(1, 421) = 8,717$ ,  $MSE = 1,695$ ,  $p = .003$ ,  $\eta_p^2 = .02$ . L'effet est reporté en Annexe 7 et montre que chez les hommes évaluateurs uniquement, la femme hautement compétente est jugée plus appréciable que l'homme hautement compétent.

## 1.2.4.3.1. EMPLOYABILITE

Nous avons calculé la moyenne des 3 items relatifs à l'employabilité du candidat ( $\alpha = .71$ ) pour en faire une échelle d'employabilité, sur laquelle nous avons mené une analyse univariée (ANOVA) selon un plan 2(sexe de l'évaluateur : homme, femme) x 2(sexe du candidat : homme, femme) x 2(personnalité du candidat : agentique, communautaire) x 2(compétence du candidat : haute, moyenne).

Contrairement à l'hypothèse 1, l'interaction entre le sexe des évaluateurs, le sexe des candidats, leur personnalité et leur compétence n'est pas significative,  $F(1, 421) = 1,073$ ,  $MSE = 0,915$ ,  $p = .301$ ,  $\eta_p^2 = .00$ .

Les résultats montrent cependant que les candidats hautement compétents ( $M = 4,98$ ,  $ET = 0,96$ ) sont jugés plus employables que les candidats moyennement compétents ( $M = 4,65$ ,  $ET = 0,96$ ),  $F(1, 422) = 10,002$ ,  $MSE = 0,915$ ,  $p = .002$ ,  $\eta_p^2 = .02$ , et que les candidats communautaires ( $M = 4,96$ ,  $ET = 0,85$ ) sont jugés plus employables que les candidats agentiques ( $M = 4,66$ ,  $ET = 1,05$ ),  $F(1, 422) = 9,111$ ,  $MSE = 0,915$ ,  $p = .003$ ,  $\eta_p^2 = .02$ .<sup>13</sup>

## 1.2.4.3.2. SALAIRE

Nous avons conduit une analyse de variance multivariée (MANOVA) menée selon un plan 2(sexe de l'évaluateur : homme, femme) x 2(sexe du candidat : homme, femme) x 2(personnalité du candidat : agentique, communautaire) x 2(compétence du candidat : haute, moyenne) sur les 3 items de salaire (mérité, attribué par l'université recruteuse, attribué par le répondant).

Comme attendu, il y a un effet d'interaction entre la personnalité du candidat, son sexe, sa compétence et le sexe de l'évaluateur sur le salaire mérité,  $F(1,402) = 11,436$ ,  $MSE = 16528$ ,  $p = .001$ ,  $\eta_p^2 = .03$ , ainsi que sur le salaire attribué par le répondant,  $F(1,402) = 9,812$ ,  $MSE = 18253$ ,  $p = .002$ ,  $\eta_p^2 = .02$ .

Chez les évaluateurs hommes, les effets simples montrent que, contrairement à l'hypothèse 1 (et conformément aux résultats de l'étude 5a), ils attribuent un plus haut salaire à la femme agentique hautement compétente ( $M = 2652$ ,  $ET = 121$ ) qu'à l'homme agentique hautement compétent ( $M = 2565$ ,  $ET = 155$ ),  $F(1, 67) = 4,006$ ,  $MSE = 18223$ ,  $p = .049$ ,  $\eta_p^2 = .06$ , ce qui

<sup>13</sup> Les résultats montrent, en plus, un effet d'interaction entre la compétence et le sexe des candidats. Cet effet est reporté en Annexe 7 et montre que la femme hautement compétente est jugée plus employable que l'homme hautement compétent.

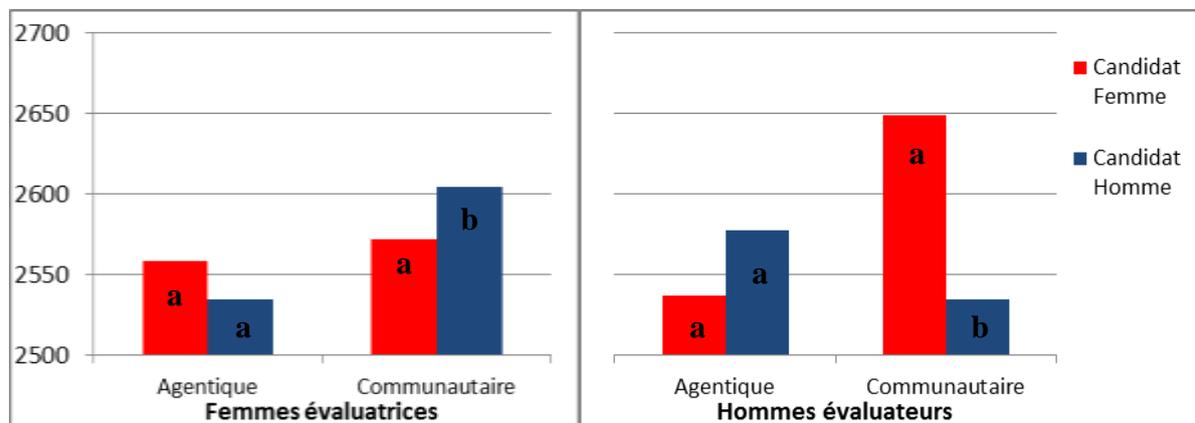
n'est pas le cas des candidats communautaires hautement compétents,  $F(1, 67) = ,154$ ,  $MSE = 18223$ ,  $p = .696$ ,  $\eta_p^2 = .00$ , ni des candidats moyennement compétents,  $F(1, 63) < 1,842$ ,  $MSEs = 18223$ ,  $ps > .180$ ,  $\eta_p^2 < .03$ . Egalement, les évaluateurs hommes reportent que la femme agentique hautement compétente ( $M = 2672$ ,  $ET = 113$ ) mérite un plus haut salaire que l'homme agentique hautement compétent ( $M = 2585$ ,  $ET = 151$ ),  $F(1, 67) = 4,821$ ,  $MSE = 15709$ ,  $p = .032$ ,  $\eta_p^2 = .07$ , ce qui n'est pas le cas des candidats communautaires hautement compétents,  $F(1, 67) = ,059$ ,  $MSE = 15709$ ,  $p = .809$ ,  $\eta_p^2 = .00$ .

En revanche, conformément à l'hypothèse 1, l'homme communautaire moyennement compétent ( $M = 2525$ ,  $ET = 109$ ) mériterait un plus petit salaire que la femme communautaire moyennement compétente ( $M = 2649$ ,  $ET = 133$ ),  $F(1, 63) = 6,557$ ,  $MSE = 15709$ ,  $p = .013$ ,  $\eta_p^2 = .09$ , ce qui n'est pas le cas des candidats agentiques moyennement compétents,  $F(1, 63) = ,902$ ,  $p = .346$ ,  $\eta_p^2 = .01$ .

Chez les femmes évaluatrices, au contraire, l'homme communautaire moyennement compétent ( $M = 2605$ ,  $ET = 93$ ) mériterait un plus haut salaire que la femme communautaire moyennement compétente ( $M = 2572$ ,  $ET = 119$ ),  $F(1, 155) = 4,474$ ,  $MSE = 15478$ ,  $MSE = 16919$ ,  $p = .036$ ,  $\eta_p^2 = .03$ . Les résultats concernant le salaire mérité des candidats moyennement compétents sont reportés dans le graphique 4.

Graphique 5.

*Salaire jugé mérité des candidats agentiques et communautaires moyennement compétents, selon leur sexe et le sexe des évaluateurs.*



*Note.* Les indices comparent le salaire jugé mérité des hommes et des femmes moyennement compétents de chaque personnalité. Des indices différents signifie que les moyennes correspondantes diffèrent significativement à  $p < .05$ .

En outre, les résultats inter-sujets montre que le candidat hautement compétent est jugé comme méritant un plus haut salaire ( $M = 2603$ ,  $ET = 134$ ) comme allant être mieux payé par l'université qui recrute ( $M = 2574$ ,  $ET = 122$ ) et par les évaluateurs ( $M = 2581$ ,  $ET = 138$ ) que le candidat moyennement compétent ( $M_{\text{mérité}} = 2567$ ,  $ET = 127$ ,  $F(1, 402) = 6,480$ ,  $MSE = 16528$ ,  $p = .011$ ,  $\eta_p^2 = .02$ ;  $M_{\text{attribué\_université}} = 2492$ ,  $ET = 116$ ,  $F(1, 402) = 45,927$ ,  $MSE = 14339$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .10$ ;  $M_{\text{attribué\_évaluateurs}} = 2550$ ,  $ET = 135$ ,  $F(1, 402) = 4,763$ ,  $MSE = 18253$ ,  $p = .03$ ,  $\eta_p^2 = .01$ ).

#### 1.2.4.1. PREJUDICE DE DOMINANCE ET DE FAIBLESSE.

Tout comme pour l'étude 5a, nous avons créé l'**Echelle d'agentivité** (prêt à prendre des risques, ambitieux, autonome, posséder les capacités pour diriger, avoir l'esprit de compétition, affirmé,  $n = 6$ ,  $\alpha = .81$ ), l'**Echelle de communautarité** (chaleureux, enthousiaste, gentil,  $n = 3$ ,  $\alpha = .79$ ), l'**Echelle de dominance** (se comporter froidement, intimidant, dominateur, arrogant,  $n = 4$ ,  $\alpha = .88$ ) et l'**Echelle de faiblesse** (faible, hésitant, manque de confiance en soi, timide,  $n = 4$ ,  $\alpha = .81$ ) sur lesquelles nous avons mené une analyse multivariée (MANOVA) selon un plan 2(sexe de l'évaluateur : homme, femme) x 2(sexe du candidat : homme, femme) x 2(personnalité du candidat : agentique, communautaire) x 2(compétence du candidat : haute, moyenne).

Contrairement à l'hypothèse 2, il n'y a aucun effet d'interaction entre le sexe des évaluateurs, le sexe des candidats, leur personnalité et leur compétence sur aucune des 4 échelles,  $F_s(1, 326) < ,427$ ,  $ps > .514$ ,  $\eta_p^2 < .00$ .

Les résultats inter-sujets montrent cependant que les hommes sont jugés plus dominants ( $M = 1,96$ ,  $ET = 1,70$ ) que les femmes ( $M = 1,80$ ,  $ET = 1,59$ ),  $F(1, 326) = 4,029$ ,  $MSE = 1,74$ ,  $p = .03$ ,  $\eta_p^2 = .02$ . Egalement, les résultats inter-sujets montrent un effet simple de la personnalité du candidat sur ces 4 indexes. Conformément à notre opérationnalisation, les candidats agentiques sont perçus comme étant plus agentiques et dominants que les candidats communautaires et les candidats communautaires sont perçus comme étant plus communautaires et faibles que les candidats agentiques. Les résultats statistiques, les moyennes et les écarts-type sont reportés dans le tableau 38<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> Sont reportés en Annexe 7 les effets d'interaction entre la compétence, la personnalité du candidat et le sexe des évaluateurs, ainsi qu'un effet simple du sexe des évaluateurs. Ces effets montrent que les femmes jugent les candidats communautaires hautement compétents comme étant plus agentiques que les candidats

Tableau 38.

*Moyennes (écarts-type) des évaluations aux échelles selon la personnalité des candidats.*

	Candidat		F	$\eta_p^2$
	A	C		
Echelle agentique	<b>4,77 (0,87)</b>	3,50 (1,26)	100,226	.24***
Echelle communautaire	3,22 (1,55)	<b>4,65 (1,11)</b>	85,05	.21***
Echelle de faiblesse	0,70 (1,09)	<b>1,64 (1,36)</b>	125,42	.28***
Echelle de dominance	<b>2,68 (1,58)</b>	0,96 (1,27)	40,49	.11***

Note. « A » = candidat agentique, « C » = candidat communautaire.

Plus les moyennes sont élevées, plus les candidats sont jugés agentiques, communautaires, faibles ou dominants. La moyenne la plus élevée pour chaque échelle est en caractère gras.

\*\*\*  $p < .001$ . Les conventions d'interprétation pour l'éta carré partiel est  $\eta_p^2 = .01$  pour des effets faibles,  $\eta_p^2 = .06$  pour des effets moyens et  $\eta_p^2 = .14$  pour des effets forts (Cohen, 1988).

#### 1.2.4.2. ADEQUATION DU CANDIDAT AVEC LE POSTE (PERSON-JOB FIT).

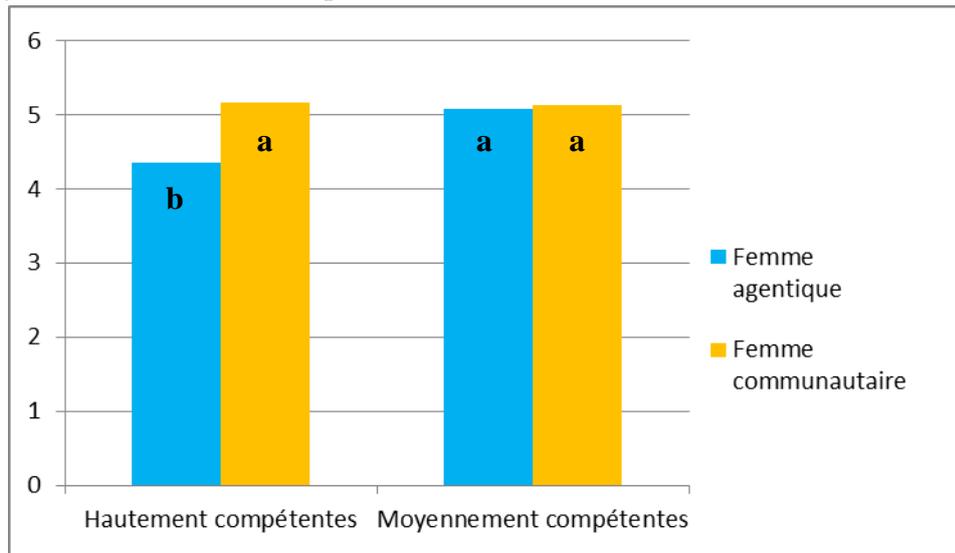
L'adéquation du candidat avec le poste était mesurée via 5 items, dont 2 inversés que nous avons recodés afin qu'un plus haut score corresponde à une meilleure adéquation. Nous avons ensuite mené une analyse multivariée (MANOVA) selon un plan 2(sexe de l'évaluateur : homme, femme) x 2(sexe du candidat : homme, femme) x 2(personnalité du candidat : agentique, communautaire) x 2(compétence du candidat : haute, moyenne) sur les 5 items d'adéquation au poste.

Contrairement à l'hypothèse 3, les résultats inter-sujets ne montrent un effet d'interaction entre le sexe de l'évaluateur, le sexe du candidat, sa personnalité et sa compétence que sur l'item de convenance au poste,  $F(1, 380) = 4,438$ ,  $p = .038$ ,  $\eta_p^2 = .012$ . Chez les hommes évaluateurs, les effets simples montrent qu'aucune différence statistique n'émerge entre les candidats,  $F_s(1,57) < ,768$ ,  $MSE = 1,516$ ,  $ps > .385$ ,  $\eta_p^2 < .01$ . Chez les femmes évaluatrices, les effets simples montrent que la femme communautaire hautement compétente est jugée comme convenant davantage au poste ( $M = 5,17$ ,  $ET = 1,29$ ) que la femme agentique hautement compétente ( $M = 4,35$ ,  $ET = 1,89$ ),  $F(1,158) = 7,272$ ,  $MSE = 1,516$ ,  $p = .008$ ,  $\eta_p^2 = .04$ , ce qui n'est pas le cas des candidates moyennement compétentes ( $M_{communautaire} = 5,13$ ,  $ET = 1,29$  ;  $M_{agentique} = 5,08$ ,  $ET = 1,35$ ),  $F(1,158) = ,031$ ,  $MSE = 1,516$ ,  $p = .860$ ,  $\eta_p^2 = .00$ . Ce résultat est représenté dans le graphique 6.

communautaires moyennement compétents, et que les femmes perçoivent de manière générale les candidats comme étant plus agentiques et communautaires que les hommes. En outre, les candidats hautement compétents sont jugés plus agentiques et plus dominants que les candidats moyennement compétents.

Graphique 6.

*Convenance au poste de la femme agentique et communautaire selon leur compétence, par les femmes évaluatrices uniquement*

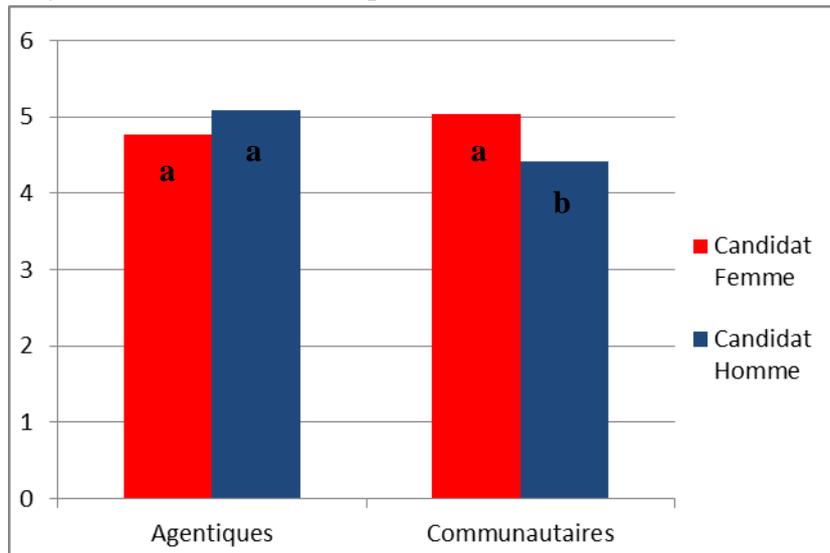


*Note.* Les indices comparent la convenance perçue au poste des femmes de chaque personnalité, selon les femmes évaluatrices uniquement. Des indices différents signifie que les moyennes correspondantes diffèrent significativement à  $p < .05$ .

Les résultats montrent, en outre, un effet d'interaction entre le sexe de l'évaluateur, le sexe du candidat et sa personnalité,  $F(1, 380) = 4,754$ ,  $MSE = 1,848$ ,  $p = .03$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . Chez les évaluateurs hommes, les effets simples ne montrent aucun effet significatif,  $F_s(1, 117) < .634$ ,  $MSE = 1,575$ ,  $ps > .427$ ,  $\eta_p^2 < .01$ . Chez les femmes évaluatrices, les femmes communautaires sont vues comme plus adaptées au niveau de leur formation ( $M = 5,04$ ,  $ET = 1,24$ ) que les hommes communautaires ( $M = 4,42$ ,  $ET = 1,86$ ),  $F(1, 263) = 5,689$ ,  $MSE = 1,979$ ,  $p = .02$ ,  $\eta_p^2 = .02$ , ce qui n'est pas le cas des candidats agentiques ( $M_F = 4,76$ ,  $ET = 1,34$ ;  $M_H = 5,09$ ,  $ET = 1,15$ ),  $F(1, 263) = 1,591$ ,  $MSE = 1,979$ ,  $p = .208$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . Pris sous un autre angle, la formation des hommes est jugé plus adéquate lorsqu'ils sont agentiques ( $M = 5,09$ ,  $ET = 1,15$ ) plutôt que communautaires ( $M = 4,42$ ,  $ET = 1,86$ ),  $F(1,263) = 6,291$ ,  $MSE = 1,979$ ,  $p = .013$ ,  $\eta_p^2 = .02$ , ce qui n'est pas le cas lorsqu'il s'agit de la formation des femmes,  $F(1,263) = 1,201$ ,  $MSE = 1,979$ ,  $p = .274$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . Ce résultat est représenté dans le graphique 7.

Graphique 7.

*Adéquation de la formation des candidats agentiques et communautaire selon leur sexe, par les femmes évaluatrices uniquement*



*Note.* Les indices comparent l'adéquation perçue de la formation des femmes et des hommes de chaque personnalité, selon les femmes évaluatrices uniquement. Des indices différents signifie que les moyennes correspondantes diffèrent significativement à  $p < .05$ .

Notons, en outre, que les candidats communautaires ( $M = 4,77$ ,  $ET = 1,19$ ) sont jugés comme étant plus adéquats socialement que les candidats agentiques ( $M = 3,78$ ,  $ET = 1,54$ ),  $F(1, 380) = 41,950$ ,  $MSE = 1,996$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .10$  et que les candidats hautement compétents ( $M = 4,90$ ,  $ET = 1,12$ ) sont jugés comme convenant mieux au poste que les candidats moyennement compétents ( $M = 4,60$ ,  $ET = 1,23$ ),  $F(1, 380) = 3,707$ ,  $MSE = 1,46$ ,  $p = .05$ ,  $\eta_p^2 = .01$ .

#### 1.2.4.3. MODIFICATION DE L'ATTITUDE.

La modification souhaitée de l'attitude était mesurée grâce à 2 items : « à quel point le candidat devrait-il modifier son attitude » et « à quel point le candidat devrait-il garder exactement la même attitude ? ». Comme pour l'étude 5a, ce dernier item a été inversé et moyenné avec le premier item, afin d'en faire une échelle de modification souhaitée de l'attitude ( $r = .60$ ,  $p < .001$ ), sur laquelle nous avons ensuite menée une analyse multivariée (MANOVA) selon un plan 2(sexe de l'évaluateur : homme, femme) x 2(sexe du candidat : homme, femme) x 2(personnalité du candidat : agentique, communautaire) x 2(compétence du candidat : haute, moyenne).

Contrairement à l'hypothèse 4, il n'y a aucun effet d'interaction entre le sexe des évaluateurs, le sexe des candidats, leur personnalité et leur compétence sur la modification souhaitée de l'attitude du candidat,  $F(1,409) = ,409$ ,  $MSE = 2,22$ ,  $p = .523$ ,  $\eta_p^2 = .00$ .

Les résultats inter-sujets montrent cependant que le candidat agentique est perçu comme devant davantage changer d'attitude ( $M = 2,24$ ,  $ET = 1,61$ ) que le candidat communautaire ( $M = 1,62$ ,  $ET = 1,35$ ),  $F(1,409) = 15,253$ ,  $MSE = 2,22$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .04$ .

En outre, les hommes ( $M = 2,13$ ,  $ET = 1,63$ ) sont évalués comme devant davantage modifier leur attitude que les femmes ( $M = 1,84$ ,  $ET = 1,45$ ),  $F(1,409) = 6,537$ ,  $MSE = 2,22$ ,  $p = .011$ ,  $\eta_p^2 = .02$ . Ce dernier résultat est à rapprocher de l'effet d'interaction entre le sexe des évaluateurs et le sexe des candidats,  $F(1,409) = 3,922$ ,  $MSE = 2,22$ ,  $p = .048$ ,  $\eta_p^2 = .01$ , puisque si les hommes évaluateurs jugent que les hommes ( $M = 2,19$ ,  $ET = 1,50$ ) doivent davantage changer d'attitude que les femmes ( $M = 1,46$ ,  $ET = 1,42$ ),  $F(1,409) = 7,851$ ,  $MSE = 2,22$ ,  $p = .005$ ,  $\eta_p^2 = .02$ , ce n'est pas le cas des femmes évaluatrices ( $M_{hommes} = 2,10$ ,  $ET = 1,72$  ;  $M_{femmes} = 2,01$ ,  $ET = 1,44$ ),  $F(1,409) = ,241$ ,  $MSE = 2,22$ ,  $p = .624$ ,  $\eta_p^2 = .00$ .

### 1.2.5. DISCUSSION

Dans l'étude 5b, nous nous attendions à ce que des sanctions en termes d'appréciation, d'employabilité et de rémunération apparaissent à l'égard des candidats contre-stéréotypiques à leur sexe lorsque ces derniers seraient moyennement compétents, et ce uniquement lorsque qu'ils seraient évalués par des hommes.

Les résultats ne permettent pas de confirmer ces hypothèses. En effet, la femme agentique est jugée aussi compétente, appréciable et employable que l'homme agentique, qu'elle soit de compétence élevée ou moyenne, qu'elle soit jugée par les hommes ou par les femmes. Elle n'est ni considérée comme moins apte socialement ni comme plus dominante. Au contraire, nous retrouvons le résultat de l'étude 5a selon lequel la femme agentique est jugée par les hommes évaluateurs comme méritant un plus haut salaire que l'homme agentique, ce qu'ils leur attribuent. Notons cependant que ce n'est le cas qu'en condition de haute compétence. En situation de moyenne compétence, aucune discrimination positive n'émerge envers la femme agentique. Néanmoins, en situation de moyenne compétence, les hommes évaluateurs jugent l'homme communautaire comme méritant un plus petit salaire que la femme communautaire, ce qui irait dans le sens d'une sanction pour n'avoir pas respecté sa prescription d'agentivité et s'être comporté de façon contraire à ses stéréotypes. Le backlash

effect à l'égard de l'homme contre-stéréotypique pourrait donc se produire en France, mais uniquement si le candidat n'est pas hautement compétent et uniquement *via* des sanctions rémunératrices.

De façon inattendue, les femmes ont dévalué l'adéquation de la formation des hommes communautaires, ainsi que l'adéquation générale des femmes agentiques (hautement compétentes) au poste. Ces résultats nous posent question étant donné qu'ils montreraient une dévaluation des individus contre-stéréotypiques alors même que les femmes reportent très peu de stéréotypes injonctifs, ceux-ci ne suivant même pas le schéma traditionnel (cf. étude 2). Incomber ces résultats à un backlash effect nous semble d'autant plus abusif qu'elles jugeraient les hommes communautaires (moyennement compétents) comme méritant un plus haut salaire, ce qui irait dans le sens contraire d'un backlash effect, à savoir une surévaluation des individus contre-stéréotypiques. Finalement, il nous semble que nous pouvons interpréter ces résultats par des biais de perception ; les hommes occupant davantage de postes de haut-statut que les femmes et étant particulièrement associés à l'agentivité nécessaire pour les occuper (cf. étude 1), elles pourraient avoir eu l'habitude des hommes hautement formés et agentiques, et donc manquer de percevoir la compétence (en termes de formation et de réalisations) de l'homme communautaire plus modeste, et ainsi l'évaluer comme étant moins formé. En outre, le fait qu'elles dévaluent l'adéquation de la femme agentique par rapport à celle de la femme communautaire lorsqu'elles sont hautement compétentes pourrait être dû au fait que, étant donné que les candidats communautaires sont jugés comme étant plus aptes que les candidats agentiques pour le poste, il se pourrait la femme agentique hautement compétente paraisse trop agentique pour le poste et en soit pénalisée, ceci parce que a) l'agentivité est liée à la compétence (Cuddy, et al., 2004) et qu'être compétent amène à être jugé de façon plus agentique, et b) elle est d'ordinaire vue comme étant communautaire (cf. étude 1) et que le contraste en est donc flagrant. Enfin, le fait que les femmes jugent que l'homme communautaire moyennement compétent mériterait un plus haut salaire que la femme communautaire moyennement compétente pourrait trouver une explication dans le fait que la femme étant effectivement sous-payée par rapport aux hommes (INSEE, 2013), les femmes pourraient reporter cette inégalité de traitement lorsque la femme paraît comme pouvant le moins prétendre à un salaire élevé, c'est-à-dire lorsqu'elle est féminine (c.à.d. communautaire) et moyennement compétente.

Conformément à notre interprétation des résultats de l'étude 5a selon laquelle les femmes agentiques seraient particulièrement appréciées et récompensées en termes de salaire par les hommes parce qu'elles leur permettent de démentir leur image de « sexistes », les

résultats de l'étude 5b montrent que les hommes sont jugés comme étant plus dominants que les femmes et comme devant davantage modifier leur attitude. Ce résultat serait le signe que leur comportement est effectivement vu comme étant habituellement plus critiquable que celui des femmes au travail. Etant donné que ce résultat n'est reporté que par les hommes, il pourrait signifier que ces derniers ont particulièrement conscience d'être remis en question au niveau de leur comportement.

En outre, similairement aux résultats de l'étude 5a, les résultats montrent que le candidat communautaire est bien mieux évalué que le candidat agentique. Avec l'ajout d'une condition de moyenne compétence, le candidat communautaire est jugé non seulement plus appréciable, mais également plus employable que le candidat agentique, alors qu'il était jugé aussi employable que le candidat agentique lors de l'étude 5a (ainsi que lors de l'étude de référence de Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012). Ce résultat induirait que les candidats sont évalués moins différemment lorsqu'ils sont très compétents, ce qui confirme l'hypothèse que nous avons posée selon laquelle la trop grande compétence des candidats empêche la discrimination basée sur leur genre (c.à.d. personnalité). En termes de priorité et en référence au modèle de la cognition sociale de jugement de convenance organisationnelle (Kalin & Hodgins, 1984), cela signifierait également que la compétence perçue est un facteur plus impactant dans le recrutement d'un candidat que sa personnalité.

Finalement, les résultats indiquent que le jugement de compétence varie en fonction de la compétence (haute ou moyenne) du candidat, celui d'appréciation en fonction de sa personnalité (agentique et communautaire), tandis que celui d'employabilité varie selon ces deux facteurs séparément. Si quelques effets montrent un effet plutôt délétère du comportement contre-stéréotypique masculin, ils sont loin de pouvoir confirmer l'existence du backlash effect en France tel que reporté par la littérature américaine (Rudman & Glick, 1999, 2001) ou par les instances gouvernementales (Bousquet & Germain, 2014).

Une des limites de notre étude est que les candidats moyennement compétents sont tout de même plus compétents que la moyenne. Cependant, l'absence d'un backlash effect flagrant ne peut, à notre sens, être imputée à cette opérationnalisation, étant donné que si la compétence jouait effectivement dans l'expression du backlash effect en France, alors les candidats contre-stéréotypiques moyennement compétents auraient été jugés moins appréciables et employables que les candidats contre-stéréotypiques hautement compétents, ce qui n'a pas été le cas. En outre, les résultats montrent tout de même une sanction à l'égard des hommes contre-stéréotypiques, mais uniquement en termes de rémunération.

Egalement, la prise de référence servant de support à l'opérationnalisation des variables du backlash effect, nous nous sommes interrogés sur la crédibilité accordée aux informations lorsque distribuée via ce support. En effet, la référence est une source indirecte d'information. Elle a été montrée comme étant un outil peu valide (Hunter & Hunter, 1984), c'est-à-dire prédisant faiblement la future performance du candidat en poste, ce dont seraient conscients les candidats (Pettersen, 2002) ainsi que les recruteurs (cf. Miquel, Pouyenne Vignau & Saulnier, étudiants du Master des Ressources Humaines à L'IAE de Toulouse). Nous suggérons donc qu'il est possible que les participants n'aient pas accordé la crédibilité nécessaire aux informations distribuées via la référence, et qu'en conséquence, ils aient été moins sujets à la production de sanctions à l'égard de candidats décrits comme étant contre-stéréotypiques à leur sexe. Nous avons donc modifié le matériel du courriel de référence pour en faire une source directe d'information, à savoir un entretien, ceci afin que les participants réalisent par eux-mêmes que les candidats sont contre-stéréotypiques.

### 1.3. ETUDE 5C : BACKLASH EFFECT VIA L'ENTRETIEN.

#### 1.3.1. OBJECTIFS ET HYPOTHESES

L'entretien est défini comme une « procédure visant à prédire les performances professionnelles futures sur la base des réponses orales du candidat à des demandes de renseignements » (McDaniel, Whetzel, Schmidt, & Maurer, 1994, p. 599). Il permettrait d'appréhender les connaissances et habiletés des candidats, ainsi que leur personnalité et leur motivation (Pettersen, 2000). En d'autres termes, l'entretien est un « échantillon de comportements » (Levy-Leboyer, 2011, p. 158) permettant de se faire une impression des candidats (qualités sociales, charisme, façon de s'exprimer, etc.).

D'après les recruteurs, l'entretien constituerait l'étape la plus décisive et la plus importante du recrutement (Py, Le Floch, & Sakulwongsa, 2007), ce pourquoi tout autant recruteurs que candidats y accordent une grande importance (Bruchon-Schweitzer, 2001; Steiner, 2000). Les candidats accorderaient à cette présentation orale la possibilité d'influencer le recruteur dans sa décision (Fletcher, 1981, 1989) tandis que les évaluateurs considèreraient l'entretien comme le moyen d'en savoir plus sur le candidat, notamment en le catégorisant comme étant « qualifié » ou « non qualifié » en se basant sur un nombre limité d'informations piochées dans son discours (Pettersen & Durivage, 2006).

D'une manière générale, l'entretien serait vue comme plus valide que la référence (Le Floch, Brunel, Py, & Frugnac, 2011) ainsi que plus acceptable (Steiner, 2000), c'est-à-dire qu'elle serait plus acceptée en tant qu'outil pertinent de sélection. Il s'avère que l'entretien est la méthode d'évaluation la plus utilisée en France (Amadiou, 2013; Laberon, 2011; Lévy-Leboyer, 2011). Elle est d'ailleurs particulièrement utilisée pour les haut-statuts, tels que les cadres (De Larquier & Marchal, 2008).

La fonction de l'entretien (à savoir représenter un échantillon de comportement permettant la formation d'impression sur le candidat et la découverte de sa personnalité), sa validité (à savoir sa capacité à prédire le succès professionnel) et sa fréquence d'utilisation dans le processus de sélection, enjoignent à considérer cet outil comme étant à la fois incontournable pour des postes de haut-statut (type professeur des universités) ainsi que comme étant le plus à même de permettre une formation d'impression estimée valide par les évaluateurs. Il a d'ailleurs été montré que la validité apparente (c.à.d. capacité perçue de l'outil à prédire la future bonne ou mauvaise performance du candidat en poste) de l'entretien est très élevée (Le Floch et al., 2011). Ces raisons nous poussent à penser que ce support

expérimental pourra être perçu par les participants comme étant particulièrement digne de confiance. De ce fait, les évaluateurs accorderont plus de poids aux informations qui y sont contenues, notamment la violation des normes injonctives de comportement. En outre, l'utilisation d'un entretien permettra aux participants de se faire une image plus « vivante » des candidats ; au lieu de passer par la formation d'impression réalisée par un tiers (pouvant être jugée subjective), ils se formeront une impression directement en se basant sur les dires des candidats.

Nous avons donc repris les courriels de référence de l'étude 5b pour les transformer en entretien, c'est-à-dire en les modifiant pour en faire un dialogue de type question-réponse typique d'un entretien professionnel. Comme pour l'étude 5b, nous nous attendions à ce que les individus contre-stéréotypiques soient sanctionnés par les hommes évaluateurs en situation de moyenne compétence, tandis qu'ils ne le seront pas en condition de haute compétence.

Ainsi, les mêmes hypothèses que pour l'étude 5b ont été posées :

- 1) les candidats contre-stéréotypiques moyennement compétents seront jugés aussi compétents, mais moins appréciables, employables et rémunérables que les candidats stéréotypiques moyennement compétents, ceci uniquement lorsque les évaluateurs sont des hommes – H1.
- 2) la femme agentique moyennement compétente sera jugée plus dominante que l'homme agentique moyennement compétent (cf. préjudice de Dominance), et l'homme communautaire sera jugé plus faible que la femme communautaire moyennement compétente (cf. préjudice de Faiblesse), ceci uniquement lorsque les évaluateurs sont des hommes – H2.
- 3) la femme agentique moyennement compétente sera perçue comme manquant d'habiletés sociales par rapport à l'homme agentique moyennement compétent, et ce, uniquement lorsque les évaluateurs sont des hommes – H3.
- 4) les candidats contre-stéréotypiques moyennement compétent seront perçus par les hommes évaluateurs comme devant davantage modifier leur attitude que les candidats stéréotypiques – H4.

### **1.3.2. METHODE**

#### **1.3.2.1. POPULATION**

Cinq cents trois personnes ont répondu au questionnaire mais sur ces 503, 20 ont mal répondu à la question de la vérification du sexe du candidat (6 ont incorrectement vu un

homme et 14 ont incorrectement vu une femme). Il nous restait 493 participants (327 femmes, 166 hommes, voir la répartition des sexes dans les conditions, tableau 39). Ils étaient âgés de 18 à 53 ans ( $M_{\text{âge}} = 21,83$ ,  $ET = 5,38$ ) et étaient issus de sciences humaines ou sociales ( $n = 110$ ), de droit ( $n = 105$ ), de psychologie ( $n = 95$ ), des sciences de l'éducation ( $n = 48$ ), de biologie-sciences de la vie ( $n = 45$ ), de sciences politique ( $n = 24$ ), de commerce-économie-comptabilité ( $n = 23$ ), d'écologie ( $n = 12$ ), de communication ( $n = 10$ ), de ressources humaines ( $n = 4$ ), et d'autres ( $n = 17$  comme le sport, logistique, journalisme, etc.). Deux avaient le baccalauréat, 153 étaient en première année de licence, 97 en deuxième, 93 en troisième, 105 en première année de master, 35 en seconde année de master et 5 étaient en doctorat (3 manquants). Les participants étaient, soit nés en France ( $n = 452$ ), soit nés dans un pays francophone ( $n = 19$ ), soit nés dans un pays étranger ( $n = 22$ ).

Tableau 39.

*Répartition des participants dans les 16 conditions expérimentales de l'étude 5c.*

	Candidats							
	Haute compétence				Moyenne compétence			
	Agentique		Communautaire		Agentique		Communautaire	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Hommes	28	19	17	19	23	25	19	16
Femmes	38	51	29	40	43	51	36	39

*Note.* « H » = candidat homme, « F » = candidat femme.

La colonne de gauche correspondant au sexe des participants.

### 1.3.2.2. MATERIEL ET RECUEIL DE DONNEES

#### 1.3.2.2.1. ENTRETIENS

Tout comme pour les courriels de référence, la première partie de l'entretien présentait la compétence du candidat et la seconde son travail de critique. Contrairement aux courriels de référence, la personnalité du candidat n'était pas reportée uniquement dans cette dernière partie mais était déclinée dans tout l'entretien. Le contenu informatif des entretiens était exactement le même que celui des courriels de référence. Comme pour les études 5a et 5b, le candidat disait s'appeler Sébastien Mullen et la candidate Sabrina Mullen. Les entretiens ont été reportés en Annexe 8.

1.3.2.2.2. QUESTIONNAIRE

Le questionnaire était le même que celui utilisé pour l'étude 5a et 5b, en dehors de deux exceptions. La première exception concernait un ajout dans les questions de vérification de la manipulation, où nous avons rajouté aux 4 items déjà existants l'item supplémentaire destiné à mesurer l'agentivité perçue des candidats : « à quel point le candidat est concentré sur la réalisation de performances ? ». En effet, nous trouvions qu'il représentait mieux l'agentivité, le candidat communautaire pouvant être également perçu comme concentré sur la poursuite d'un but communautaire. La deuxième exception résidait dans les questions d'employabilité des candidats. En effet, les participants lisant un entretien, la question « « A la place du recruteur, à quel point inviteriez-vous le candidat à un entretien d'embauche ? » » a été supprimée. L'employabilité a donc été mesurée via les 2 items restants : « Pensez-vous que le candidat sera embauché pour le poste ? » et « « A la place du recruteur, choisiriez-vous le candidat pour occuper le poste ? ». Les passations se déroulaient de la même manière que pour les études 5a et 5b.

**1.3.3. RESULTATS**

1.3.3.1. VERIFICATION DE LA MANIPULATION

Les participants ayant confondu le sexe du candidat ayant déjà été supprimés ( $n = 20$ ), nous avons vérifié la personnalité du candidat (agentique, communautaire) *via* les 4 items de vérification de la personnalité du candidat (« se soucie des autres », « inspire de la crainte », « s'efface devant les autres », « est concentré sur la réalisation de performance) afin de nous assurer que les candidats étaient bien évalués comme possédant la personnalité que nous leur avons attribué (agentique ou communautaire). En outre, nous avons vérifié la compétence du candidat (haute, moyenne) *via* les 2 items de compétence.

1.3.3.2. PERSONNALITE

Conformément à nos attentes, les résultats à une série de tests  $U$  de Mann-Whitney montrent que le candidat agentique est perçu comme étant davantage concentré sur la performance et inspire plus de crainte que le candidat communautaire,  $U = 13597$ ,  $p < .001$ , et  $U = 14889$ ,  $p < .001$  respectivement. Egalement, le candidat communautaire est perçu comme

se souciant davantage des autres et s’effaçant davantage devant les autres que le candidat agentique,  $U = 7065$ ,  $p < .001$ , et  $U = 10438,5$ ,  $p < .001$  respectivement. Les moyennes et écarts-type ont été retranscrits dans le tableau 40.

Tableau 40.

*Moyennes (écarts-type) des évaluations des 4 items de vérification de la manipulation de la personnalité des candidats, selon la personnalité effective des candidats.*

	Candidat	
	Agentique $n = 278$	Communautaire $n = 215$
« Est concentré sur la réalisation de performance »	<b>4,87 (1,24)</b>	3,38 (1,59)
« Se soucie des autres »	3,03 (1,67)	<b>5,42 (1,09)</b>
« Inspire de la crainte »	<b>1,95 (1,63)</b>	0,61 (1,12)
« S’efface devant les autres »	0,81 (1,43)	<b>2,77 (1,67)</b>

*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus le candidat est jugé élevé sur les items de vérification correspondants. Les moyennes les plus élevées de chaque item sont en caractères gras.

#### 1.3.3.2.1. COMPÉTENCE

Nous avons fait la moyenne des 2 items de compétences ( $r = .64$ ,  $p < .001$ ) pour en faire une échelle de compétence. Un t-test à mesures indépendantes montrent que les candidats hautement compétents ( $M = 4,86$ ,  $ET = 0,97$ ) sont jugés plus compétents que les candidats moyennement compétents ( $M = 4,27$ ,  $ET = 1,13$ ),  $t(491) = 6,275$ ,  $p < .001$ ,  $d = 0.57$ . Comme pour l’étude 5b, les candidats moyennement compétents sont tout de même perçus comme au-dessus de la moyenne de compétence (3/6).

#### 1.3.3.3. TEST DE L’EXISTENCE DU BACKLASH EFFECT.

##### 1.3.3.3.1. COMPÉTENCE

Nous avons conduit une analyse de variance (ANOVA) univariée selon un plan 2(sexe de l’évaluateur : femme, homme) x 2 (personnalité du candidat : agentique, communautaire) x 2 (sexe du candidat : femme, homme) x 2 (compétence du candidat : haute, moyenne) sur l’échelle de compétence.

Conformément à nos attentes, il n’y a aucun effet d’interaction entre le sexe des évaluateurs, le sexe des candidats, leur personnalité et leur compétence,  $F(1, 477) = ,416$ ,  $MSE = 1,104$ ,  $p = .519$ ,  $\eta_p^2 = .00$ .

Comme indiqué dans la partie sur la vérification de la manipulation, le candidat hautement compétent est vu comme plus compétent que le candidat moyennement compétent,  $F(1, 477) = 27,659$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .06$ .<sup>15</sup>

#### 1.3.3.3.2. APPRECIATION

Les 3 items portant sur l’appréciation du candidat ont été regroupé afin de former une échelle d’appréciation ( $\alpha = .84$ ), sur laquelle nous avons mené une analyse de variance (ANOVA) univariée selon un plan 2(sexe de l’évaluateur : femme, homme) x 2(personnalité du candidat: agentique, communautaire) x 2(sexe du candidat : femme, homme) x 2(compétence du candidat : haute, moyenne).

Contrairement à l’hypothèse 1, il n’y a pas d’effet d’interaction entre le sexe des évaluateurs, le sexe des candidats, leur personnalité et leur compétence,  $F(1, 477) = ,032$ ,  $MSE = 2,047$ ,  $p = .858$ ,  $\eta_p^2 = .00$ .

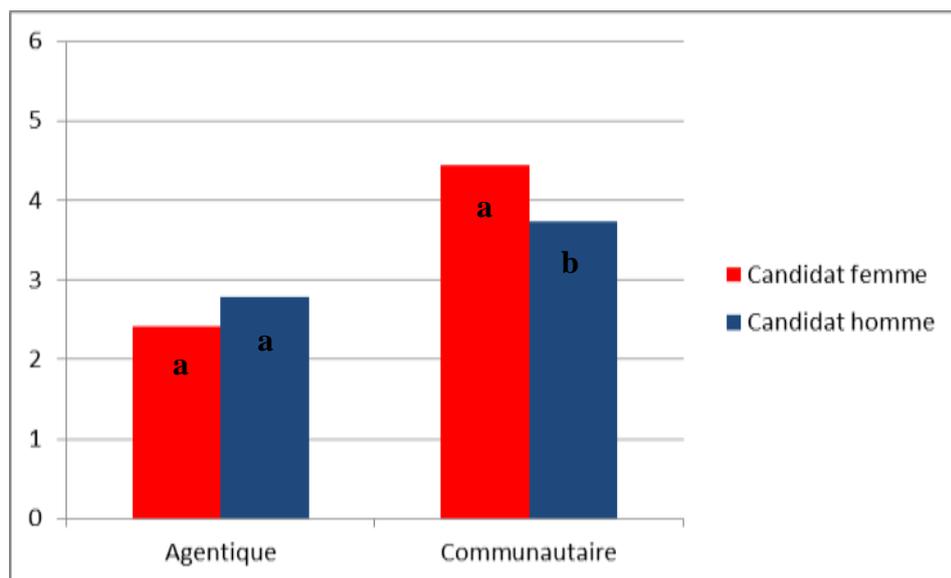
Cependant, les résultats montrent un effet d’interaction entre le sexe des évaluateurs, le sexe des candidats et leur personnalité,  $F(1, 477) = 5,205$ ,  $MSE = 2,047$ ,  $p = 0.23$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . Chez les femmes évaluatrices, aucune différence statistique n’apparaît,  $F_s(1, 319) < 2,209$ ,  $MSE_s = 2,065$ ,  $p_s > .138$ ,  $\eta_{ps}^2 < .01$ . Chez les hommes évaluateurs, les hommes communautaires ( $M = 3,74$ ,  $ET = 1,53$ ) sont jugés moins appréciables que les femmes communautaires ( $M = 4,44$ ,  $ET = 1,00$ ),  $F(1, 158) = 4,346$ ,  $MSE = 2,01$ ,  $p = .039$ ,  $\eta_p^2 = .03$ . Ce n’est pas le cas des candidats agentiques ( $M_{hommes\_agentiques} = 2,78$ ,  $ET = 1,59$  ;  $M_{femmes\_agentiques} = 2,42$ ,  $ET = 1,38$ ),  $F(1, 158) = 1,400$ ,  $MSE = 2,01$ ,  $p = .238$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . Ces résultats ont été représentés dans le graphique 8.

---

<sup>15</sup> En plus, les résultats montrent un effet simple du sexe des candidats, un effet simple du sexe des évaluateurs et d’un effet d’interaction entre le sexe des évaluateurs et la compétence des candidats. Ces résultats sont reportés en Annexe 9 et montrent que les femmes sont jugées plus compétentes que les hommes, que les femmes jugent les candidats comme étant plus compétents que ne le font les hommes, et notamment les candidats hautement compétents.

Graphique 8.

*Appréciation des candidats selon leur sexe et leur personnalité, par les hommes évaluateurs.*



*Note.* Les indices comparent l’appréciation perçue des hommes et des femmes de chaque personnalité. Des indices différents signifie que les moyennes correspondantes diffèrent significativement à  $p < .05$ .

En outre, les résultats montrent que le candidat communautaire est plus apprécié que le candidat agentique,  $F(1, 477) = 107,480$ ,  $MSE = 2,047$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .18$  (cf. tableau 41).

Tableau 41.

*Moyenne (écart-type) d’appréciation perçue des candidats selon leur personnalité*

	Candidat	
	Agentique	Communautaire
Appréciation	2,77 (1,52) <sup>b</sup>	<b>4,13 (1,30)<sup>a</sup></b>

*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les candidats sont évalués comme étant appréciables. Des indices différents signifie que les moyennes correspondantes diffèrent significativement à minimum  $p < .05$ . La moyenne la plus élevée est en caractère gras.

#### 1.3.3.3.3. EMPLOYABILITE

Les 2 items portant sur l’évaluation de l’employabilité du candidat ont été regroupés afin de former une échelle d’employabilité ( $r = .58$ ,  $p < .001$ ), sur laquelle nous avons mené une analyse de variance (ANOVA) univariée selon un plan 2(sexe de l’évaluateur : femme, homme) x 2(personnalité du candidat : agentique, communautaire) x 2(sexe du candidat : femme, homme) x 2(compétence du candidat : haute, moyenne).

Contrairement à l'hypothèse 1, il n'y a aucun effet d'interaction entre le sexe des évaluateurs, le sexe des candidats, leur personnalité et leur compétence,  $F(1, 477) = ,403$ ,  $MSE = 1,461$ ,  $p = .526$ ,  $\eta_p^2 = .00$ . Seul le candidat hautement compétent ( $M = 5,12$ ,  $ET = 0,83$ ) est jugé plus employable que le candidat moyennement compétent ( $M = 4,38$ ,  $ET = 1,03$ ),  $F(1, 477) = 20,073$ ,  $MSE = 1,461$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .04$ .

#### 1.3.3.3.4. SALAIRE

Nous avons mené une analyse de variance (MANOVA) multivariée selon un plan 2(sexe de l'évaluateur : femme, homme) x 2(personnalité du candidat : agentique, communautaire) x 2(sexe du candidat : femme, homme) x 2(compétence du candidat : haute, moyenne) sur les 3 items de salaire (salaire mérité, salaire attribué par l'université recruteuse, salaire attribué par l'évaluateur).

Contrairement à l'hypothèse 1, il n'y a aucun effet d'interaction entre le sexe des évaluateurs, le sexe des candidats, leur personnalité et leur compétence,  $F_s(1, 443) < 1,091$ ,  $ps > .297$ ,  $\eta_{ps}^2 < .00$ .

Les évaluateurs jugent cependant que l'université qui recrute accordera un plus haut salaire au candidat agentique ( $M = 2556$ ,  $ET = 132$ ) qu'au candidat communautaire ( $M = 2510$ ,  $ET = 125$ ),  $F(1, 443) = 17,354$ ,  $MSE = 1,5371$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .04$ .

En outre, le candidat hautement compétent mériterait un plus haut salaire ( $M = 2611$ ,  $ET = 134$ ) que le candidat moyennement compétent ( $M = 2515$ ,  $ET = 136$ ),  $F(1, 443) = 43,373$ ,  $MSE = 18020$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .09$  et les évaluateurs lui attribuent donc personnellement et de la part de l'université qui recrute un plus haut salaire ( $M_{perso} = 2577$ ,  $ET = 137$  ;  $M_{université} = 2571$ ,  $ET = 130$ ) qu'au candidat moyennement compétent ( $M_{perso} = 2498$ ,  $ET = 133$  ;  $M_{université} = 2500$ ,  $ET = 122$ ),  $F_s(1, 443) > 26,987$ ,  $MSEs < 18020$ ,  $ps < .001$ ,  $\eta_{ps}^2 > .06$ .<sup>16</sup>

#### 1.3.3.1. PREJUDICE DE DOMINANCE ET DE FAIBLESSE.

Tout comme pour l'étude 5a et 5b, nous avons créé l'**Echelle d'agentivité** (prêt à prendre des risques, ambitieux, autonome, posséder les capacités pour diriger, avoir l'esprit de

<sup>16</sup> Les résultats montrent également d'autres effets, reportés en Annexe 9, à savoir que le candidat communautaire moyennement compétent se voit attribué un plus haut salaire par les évaluateurs que le candidat agentique moyennement compétent ; que les femmes sont perçues comme méritant un plus haut salaire que les hommes lorsqu'elles sont hautement compétentes ; et que les femmes hautement compétentes sont jugées par les hommes comme méritent un plus haut salaire que les femmes moyennement compétentes, ce qu'elles reçoivent de leur part.

compétition, affirmé,  $n = 6$ ,  $\alpha = .87$ ), **l’Echelle de communautarité** (chaleureux, enthousiaste, gentil,  $n = 3$ ,  $\alpha = .80$ ), **l’Echelle de dominance** (intimidant, dominateur, arrogant, se comporter froidement,  $n = 4$ ,  $\alpha = .86$ ) et **l’Echelle de faiblesse** (faible, hésitant, manque de confiance en soi, timide,  $n = 4$ ,  $\alpha = .81$ ) sur lesquelles nous avons conduit une analyse de variance multivariée (MANOVA) selon un plan 2(sexe de l’évaluateur : femme, homme) x 2(personnalité du candidat : agentique, communautaire) x 2(sexe du candidat : femme, homme) x 2(compétence du candidat : haute, moyenne).

Contrairement à l’hypothèse 3, il n’y a aucun effet d’interaction entre le sexe des évaluateurs, le sexe des candidats, leur personnalité et leur compétence sur aucune des 4 échelles,  $F_s(1, 451) < ,338$ ,  $p_s > .561$ ,  $\eta_p^2 < .00$ .

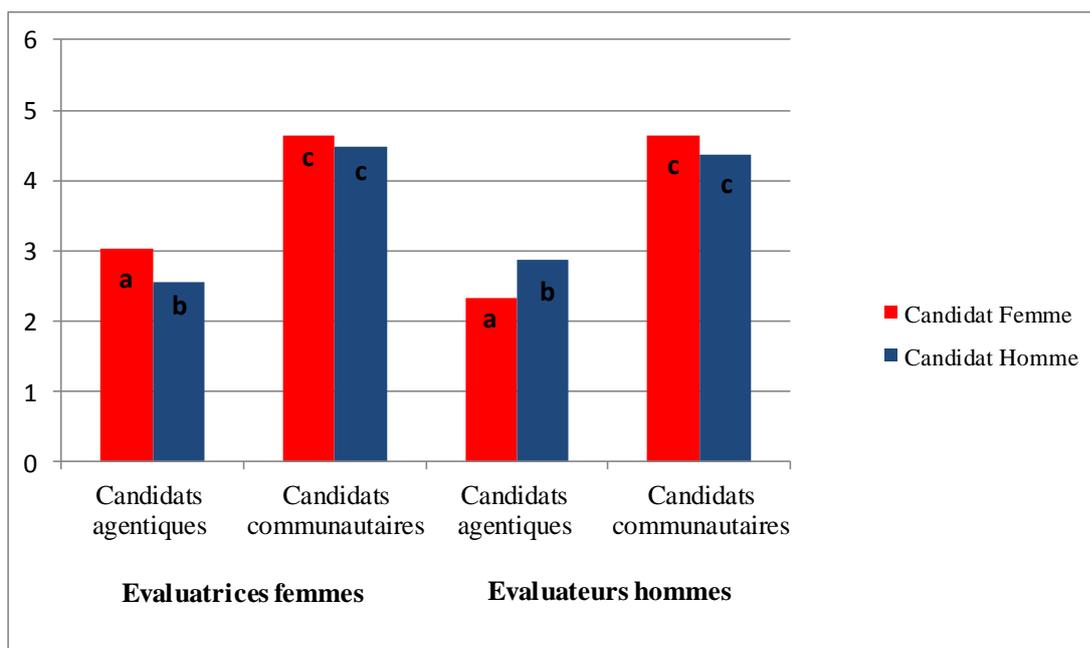
Les résultats montrent cependant un effet d’interaction entre le sexe des évaluateurs, le sexe des candidats et leur personnalité sur l’échelle de communautarité,  $F(1, 451) = 4,918$ ,  $MSE = 1,39$ ,  $p = .03$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . Chez les femmes évaluateurs, l’homme agentique est jugé comme étant moins communautaires ( $M = 2,55$ ,  $ET = 1,19$ ) que la femme agentique ( $M = 3,02$ ,  $ET = 1,46$ ),  $F(1, 303) = 6,462$ ,  $MSE = 1,42$ ,  $p = .01$ ,  $\eta_p^2 = .02$ , tandis que ce n’est pas le cas des candidats communautaire ( $M_{femmes} = 4,64$ ,  $ET = 0,86$  ;  $M_{hommes} = 4,48$ ,  $ET = 1,03$ ),  $F(1, 303) = ,917$ ,  $MSE = 1,42$ ,  $p = .339$ ,  $\eta_p^2 = .00$ .

Au contraire, selon les hommes évaluateurs, l’homme agentique est jugé comme étant plus communautaire ( $M = 2,87$ ,  $ET = 1,31$ ) que la femme agentique ( $M = 2,32$ ,  $ET = 1,21$ ),  $F(1, 148) = 4,438$ ,  $MSE = 1,32$ ,  $p = .04$ ,  $\eta_p^2 = .03$ , tandis que ce n’est pas le cas des candidats communautaires ( $M_{femmes} = 4,64$ ,  $ET = 1,00$  ;  $M_{hommes} = 4,37$ ,  $ET = 1,08$ ),  $F(1, 148) = ,766$ ,  $MSE = 1,32$ ,  $p = .383$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . Ces résultats sont représentés dans le graphique 9.

Le graphique 9 montre bien que les femmes décrivent les femmes agentiques comme plus communautaires que les hommes agentiques, conformément aux stéréotypes descriptifs de sexe. Au contraire, les hommes reportent que les femmes agentiques sont moins communautaires que les hommes agentiques, comme s’ils percevaient l’absence de communautarité habituelle des femmes agentiques, conformément aux stéréotypes injonctifs de sexe.

Graphique 9.

*Communautarité perçue des candidats agentiques et communautaires selon leur sexe et le sexe des évaluateurs.*



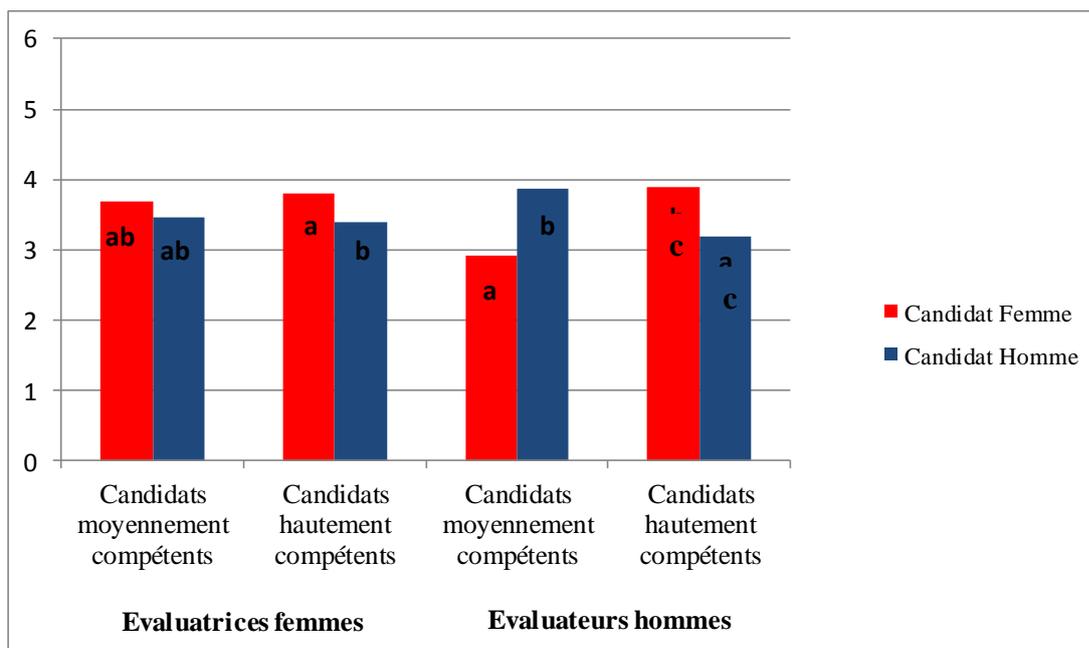
*Note.* Les indices indiquent des moyennes différentes significativement à minimum  $p < .05$ , à l'intérieur de chaque sexe des évaluateurs. Plus les moyennes sont élevées, plus le candidat est jugé communautaire.

Les résultats montrent également un effet d'interaction entre le sexe des évaluateurs, le sexe des candidats et leur compétence sur l'échelle de communautarité,  $F(1, 451) = 4,918$ ,  $MSE = 1,39$ ,  $p = .03$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . Selon les hommes évaluateurs, les hommes hautement compétents ( $M = 3,19$ ,  $ET = 1,35$ ) sont moins communautaires que les hommes moyennement compétents ( $M = 3,88$ ,  $ET = 1,42$ ),  $F(1, 148) = 4,891$ ,  $MSE = 1,32$ ,  $p = .03$ ,  $\eta_p^2 = .03$ , tandis que les femmes hautement compétentes ( $M = 3,88$ ,  $ET = 1,51$ ) sont plus communautaires que les femmes moyennement compétentes ( $M = 2,91$ ,  $ET = 1,57$ ),  $F(1, 148) = 6,080$ ,  $MSE = 1,32$ ,  $p = .015$ ,  $\eta_p^2 = .04$ . Ce n'est pas le cas chez les femmes évaluateurs,  $F_s(1, 303) < ,385$ ,  $ps > .535$ ,  $\eta_p^2 = .00$ .

Cependant, selon ces dernières, les femmes hautement compétentes ( $M = 3,80$ ,  $ET = 1,45$ ) sont jugées comme étant plus communautaires que les hommes hautement compétents ( $M = 3,39$ ,  $ET = 1,42$ ),  $F(1, 303) = 4,988$ ,  $MSE = 1,42$ ,  $p = .03$ ,  $\eta_p^2 = .02$ , tandis que ce n'est pas le cas des candidats moyennement compétents ( $M_{femmes} = 3,69$ ,  $ET = 1,49$  ;  $M_{hommes} = 3,47$ ,  $ET = 1,53$ ),  $F(1, 303) = 1,334$ ,  $MSE = 1,42$ ,  $p = .249$ ,  $\eta_p^2 = .00$ . Ces résultats sont représentés dans le graphique 10.

Graphique 10.

*Communautarité perçue des candidats hommes et femmes selon leur compétence et le sexe des évaluateurs.*



*Note.* Les indices indiquent des moyennes différentes significativement à minimum  $p < .05$ , à l'intérieur de chaque sexe des évaluateurs. Plus les moyennes sont élevées, plus le candidat est jugé communautaire.

Comme représenté dans le graphique 10, chez les évaluateurs hommes, la haute compétence diminue la communautarité perçue des hommes, mais élève celle des femmes. Chez les évaluatrices femmes, le fait d'être un homme suffit pour avoir l'air moins communautaire, bien que cette différence ne soit significative que sur les profils hautement compétents.

Les résultats montrent également que les candidats très compétents sont jugés plus agentiques ( $M = 3,96$ ,  $ET = 1,39$ ) et dominants ( $M = 2,14$ ,  $ET = 1,66$ ) que les candidats moyennement compétents ( $M_{agentiques} = 3,80$ ,  $ET = 1,41$  ;  $M_{dominants} = 1,95$ ,  $ET = 1,62$ ),  $F(1, 451) = 3,825$ ,  $MSE = 0,94$ ,  $p = .05$ ,  $\eta_p^2 = .01$  et  $F(1, 451) = 3,996$ ,  $MSE = 1,42$ ,  $p = .05$ ,  $\eta_p^2 = .01$  respectivement<sup>17</sup>.

<sup>17</sup> Les résultats montrent également un effet simple du sexe des évaluateurs, un effet simple de la personnalité, un effet d'interaction entre le sexe du candidat et sa compétence, et un effet d'interaction entre le sexe des évaluateurs et le sexe des candidats, reportés en Annexe 9. Ainsi, les femmes jugent les candidats comme étant plus agentiques et moins faibles que ne le font les hommes ; les candidats agentiques sont perçus comme étant plus agentiques et dominants, ainsi que moins communautaires et faibles que les candidats communautaires ; les hommes hautement compétents sont jugés comme étant plus communautaires que les hommes moyennement

1.3.3.2. ADEQUATION AU POSTE (PERSON-JOB FIT).

Nous avons inversé l’item 4 (« le candidat ne conviendra pas au poste ») afin d’en faire une échelle de Convenance ( $r = .50, p < .001$ ) lorsque moyenné à l’item 5 (« le candidat répondra aux exigences du poste »). Nous avons également inversé l’item 3 (« le candidat n’a pas l’expérience professionnelle adéquate pour le poste ») de façon à ce qu’une haute évaluation signifie que le candidat avait une expérience professionnelle hautement adéquate.

Nous avons ensuite réalisé une analyse de variance multivariée (MANOVA) selon un plan 2(sexe de l’évaluateur : femme, homme) x 2(personnalité du candidat : agentique, communautaire) x 2(sexe du candidat : femme, homme) x 2(compétence du candidat : haute, moyenne) sur les 3 premiers items du Person-Job Fit ainsi que sur l’échelle de Convenance.

Contrairement à l’hypothèse 3, les résultats multivariés montrent que les seuls effets significatifs sont l’effet simple de la personnalité,  $F(4, 454) = 7,921, p < .001, \eta_p^2 = .07$ , et l’effet simple de la compétence du candidat,  $F(4, 454) = 3,510, p = .008, \eta_p^2 = .03$ . Le candidat communautaire est perçu comme étant plus adéquat au niveau de ses habiletés sociales que le candidat agentique ( $M_{communautaire} = 4,20, ET = 1,48; M_{agentique} = 3,43, ET = 1,71$ ),  $F(1, 457) = 22,487, MSE = 2,637, p < .001, \eta_p^2 = .05$ , et le candidat hautement compétent est perçu comme étant plus adéquat au niveau de son expérience que le candidat moyennement compétent ( $M_{hautement\_compétent} = 5,03, ET = 1,44; M_{moyennement\_compétent} = 4,60, ET = 1,60$ ,  $F(1, 457) = 5,704, MSE = 2,349, p = .017, \eta_p^2 = .01$ ), ainsi que convenant mieux au poste ( $M_{hautement\_compétent} = 4,49, ET = 1,26; M_{moyennement\_compétent} = 4,03, ET = 1,48$ ,  $F(1, 457) = 9,534, MSE = 1,898, p = .002, \eta_p^2 = .02$ ).

1.3.3.3. MODIFICATION D’ATTITUDE

Nous avons calculé la moyenne des deux items relatifs au changement d’attitude (« le candidat devrait modifier son attitude » et « le candidat devrait garder exactement la même attitude », ce dernier item que nous avons préalablement inversé,  $r = .70, p < .001$ ) pour en faire une échelle de modification souhaitée de l’attitude du candidat, sur laquelle nous avons mené une analyse de variance univariée (ANOVA) selon un plan 2(sexe de l’évaluateur :

---

compétents, tandis que c’est inverse pour les femmes ; et les femmes jugent les hommes comme étant plus communautaires que les hommes.

femme, homme) x 2(personnalité du candidat : agentique, communautaire) x 2(sexe du candidat : femme, homme) x 2(compétence du candidat : haute, moyenne).

Les résultats montrent un unique effet simple de la personnalité du candidat sur cette échelle, à savoir que les répondants veulent que le candidat agentique change davantage de comportement que le candidat communautaire,  $F(1, 447) = 14,453$ ,  $MSE = 2,925$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .031$ . Contrairement à l'hypothèse 4, tous les autres effets sont non significatifs,  $F_s(1, 447) < 2,505$ ,  $MSE = 2,925$ ,  $p_s > .114$ ,  $\eta_p s^2 < .006$ .

#### 1.3.4. DISCUSSION

Dans l'étude 5c, nous nous attendions à ce que les sanctions en termes d'appréciation, d'employabilité et de rémunération à l'égard des candidats contre-stéréotypiques moyennement compétents apparaissent davantage lorsque le matériel expérimental serait un entretien, c'est-à-dire un support d'informations plus crédible que la référence.

Les résultats ne confirment pas cette hypothèse. Tout comme dans l'étude 5b, les femmes agentiques sont jugées comme tout aussi compétentes, appréciables et employables que les hommes agentiques. Les habiletés sociales des candidats agentiques et communautaires sont jugées aussi adaptées lorsque ce sont des hommes que lorsque ce sont des femmes, et la femme agentique ne doit pas plus modifier son attitude que l'homme agentique. Néanmoins, les hommes évaluateurs reportent que la femme agentique n'est pas perçue comme étant aussi communautaire que l'homme agentique, ce qui pourrait être le signe d'un déficit perçu en communautarité, conformément aux conclusions d'Eagly et Karau (2002). Ce n'est pas le cas des femmes évaluatrices, qui pensent à l'inverse que la femme agentique est plus communautaire que l'homme agentique, signe qu'elles les perçoivent comme toujours plus communautaires que les hommes même lorsqu'elles adoptent un comportement agentique. Ainsi, les stéréotypes injonctifs sexués influenceraient le jugement de personnalité élaboré par les hommes tandis que les stéréotypes descriptifs sexués influenceraient davantage le jugement de personnalité élaboré par les femmes à l'égard de candidats.

Notons que contrairement à la littérature américaine où l'agentivité amène à une élévation de la compétence perçue (Rudman & Glick, 1999), ce n'est pas le cas dans nos études (5a, 5b, 5c) puisque le candidat agentique n'est pas perçu comme étant plus compétent (ni plus employable) que le candidat communautaire. L'avantage à se comporter de façon strictement agentique semble ainsi plus réduit en France, comme l'avait d'ailleurs avancé

Lorenzi-Cioldi (2011) lorsqu'il parlait d' « idéal androgyne » (p. 116), soit du favoritisme envers des candidats présentant des qualités à la fois agentiques et communautaires.

Finalement, cet entretien nous permet de souligner une tendance au backlash effect à l'égard des hommes communautaires : les hommes apprécient effectivement moins les hommes communautaires que les femmes communautaires, même si cette moindre appréciation ne débouche sur aucune sanction en termes d'employabilité ou de salaire, contrairement à l'étude 5b où lire la référence amenait à l'attribution d'un plus petit salaire pour l'homme communautaire. Ainsi, si la sanction a eu lieu avec une référence, la formation d'impression négative a eu lieu avec l'entretien. Contrairement à l'hypothèse de préjudice de Faiblesse, cette différence d'appréciation ne peut s'expliquer par une évaluation plus élevée de faiblesse ou même de communautarité, comme nous le montre l'absence de résultats significatifs aux échelles correspondantes.

#### 1.4. BILAN DES TROIS ETUDES 5A, 5B ET 5C

De façon générale, les études 5a, 5b et 5c indiquent une absence de backlash effect envers la femme agentique en France. Au contraire, la femme agentique a été montrée comme étant mieux appréciée et mieux rémunérée par les hommes que l'homme agentique (cf. études 5a, 5b), ceci uniquement lorsque les candidats sont hautement compétents. Une dépréciation de l'homme communautaire par les hommes évaluateurs a cependant été montrée lors de l'étude 5c. Si cette dépréciation ne débouche sur aucune sanction d'employabilité, l'homme communautaire a tout de même été perçu comme méritant un plus petit salaire que la femme communautaire, lorsqu'il n'est pas trop compétent et qu'il est évalué par des hommes (cf. étude 5b). Ces résultats indiquent une attitude négative à l'égard des hommes contre-stéréotypiques, attitude qui ne se manifeste pas envers les femmes contre-stéréotypiques. Il est vrai que, dans les pays individualistes (comme la France), les valeurs privilégiées sont professionnelles et agentiques (Hofstede, 2001). Si la femme agentique s'y conforme donc, l'homme communautaire s'en éloigne, ce qui peut favoriser les sanctions à son égard. Du point de vue des évaluatrices cette fois, aucune dépréciation ou sanction n'est reportée à l'égard des candidats contre-stéréotypiques du fait qu'elles reportent peu de stéréotypes injonctifs (cf. étude 2).

Contrairement aux hypothèses, aucune différence de personnalité n'est perçue entre les candidats de sexe et de personnalité différents en termes de dominance ou de faiblesse, signe que les préjudices de Dominance et de Faiblesse ne s'appliqueraient pas. Ce résultat indiquerait que les évaluateurs français n'exagèrent pas les attitudes des candidats pour légitimer leur moindre appréciation. Notons que même si la femme agentique ne souffre pas de backlash effect, les hommes évaluateurs jugent la femme agentique comme bien déficitaire en communautarité (cf. étude 5c), conformément aux conclusions d'Eagly et Karau (2002) et contrairement à la théorie du *SIH* (Rudman & Fairchild, 2004) postulant le préjudice de Dominance. Cependant, malgré ce déficit, la femme agentique n'est pas considérée par les hommes comme devant davantage changer de comportement : au contraire, la femme agentique doit moins changer de comportement que l'homme agentique (cf. étude 5a).

Il convient de noter que nos résultats laisseraient plutôt deviner l'impact des stéréotypes descriptifs sur le jugement de candidats. Ainsi, l'homme dominant serait vu comme répondant moins bien aux exigences du poste que la femme dominante (uniquement

selon les femmes évaluatrices) et comme devant davantage changer son comportement que la femme dominante (uniquement selon les femmes évaluatrices, cf. étude 5a). Ces résultats pourraient s'expliquer par le fait que les femmes reportent particulièrement le stéréotype descriptif masculin de dominance (cf. étude 1, voir tableau 14d, annexe 3); en conséquence, un homme est naturellement vu comme plus dominant qu'une femme (cf. étude 5b), ce qui le fait paraître extrêmement dominant lorsqu'il adopte un comportement effectivement dominateur. Ce ne serait pas le cas des femmes de par leurs stéréotypes descriptifs les dépeignant comme naturellement moins dominantes. Cette interprétation est corroborée par le fait que les femmes considèreraient que la femme reste toujours plus communautaire que l'homme (cf. étude 5c).

Enfin, les résultats indiquent que la compétence ou le support de la source informationnelle (courriel de référence, entretien) n'impacte pas beaucoup l'expression du backlash effect. En outre, même si certains résultats montreraient une préférence pour les hommes stéréotypiques, aucune sanction envers les hommes contre-stéréotypiques n'a été mise à jour en termes d'employabilité (variable habituelle utilisée pour mesurer le backlash effect) ou de salaire effectivement attribué (seulement mérité). Le backlash effect n'ayant pour l'instant pas clairement émergé, nous aurions tendance à penser que son expression est relativement faible en France et que l'effet des stéréotypes injonctifs sur le jugement y serait relativement réduit.

Le modèle du backlash effect décrivant un effet à l'opposé de celui décrit par le modèle de la Cognition sociale des jugements de convenance occupationnelle (Kalin & Hodgins, 1984), nous avons décidé de nous tourner vers celui-ci pour le tester. Nous chercherons à savoir si, conformément aux effets des stéréotypes descriptifs sur le jugement cette fois, 1) les individus stéréotypiques à leur sexe sont pénalisés lorsqu'ils candidatent à un poste pour lequel ils ne seraient pas conformes, et 2) si les individus contre-stéréotypiques à leur sexe parviennent à éviter cette pénalisation.

## 2. ETUDE 6. IMPACT DES STEREOTYPES DESCRIPTIFS : LE SEXE D'UN CANDIDAT EST-IL UN FACTEUR DE DISCRIMINATION ?

### 2.1. OBJECTIFS ET HYPOTHESES

Conformément aux modèles basés sur la cohérence (Glick, 1991; Heilman, 1983; Kalin & Hodgins, 1984), un candidat postulant à un emploi exigeant des qualités contraire aux stéréotypes de sexe qui lui sont associés sera pénalisé. Cependant, cet effet n'apparaît que lorsque peu d'informations personnelles est disponible sur ce candidat ; lorsque des informations personnelles sont disponibles, ce sont celles-ci qui entrent en comparaison avec les qualités exigées pour le poste et qui décident de l'embauche ou du rejet du candidat (Kalin & Hodgins, 1984). L'étude 6 cherchera à tester l'effet délétère des stéréotypes descriptifs associés au sexe d'un candidat sur son évaluation d'employabilité, ceci en situation d'apport réduit d'informations personnelles.

Pour ce faire, nous avons utilisé la « tâche d'Anderson » (Anderson, 1996) qui permet d'étudier et de mesurer l'importance de facteurs sur la prise de décision. Lors de cette tâche, plusieurs facteurs (p.ex. sexe, personnalité, genre du poste) sont analysés par le participant, qui les traite en trois étapes : la *valuation* transforme le stimulus (prise de connaissance du facteur) en valeur subjective (ce que le sujet en pense) ; l'*intégration* combine les valeurs subjectives de plusieurs facteurs en leur accordant des poids afin de conduire à une réponse implicite ; et l'*action* transforme la réponse implicite en réponse observable (cf. Théorie Fonctionnelle de la cognition, Anderson, 1996). C'est cette réponse observable qui nous permettra de conclure sur le poids des différents facteurs dans la prise de décision. Cette tâche a été utilisée pour l'étude de nombreux types de jugement, notamment des jugements soumis aux normes sociales (p.ex. le jugement de blâme, Anderson (1991) ; l'acceptabilité du suicide médicalement assisté, Teisseyre, Mullet, & Sorum, 2005) ou des jugements prenant leur source à des niveaux non conscients (p.ex. l'agrément en musique, Makris & Mullet, 2003 ; l'impact des messages médicaux préventifs, Frileux, Sastre, Mullet, & Sorum, 2003 ; ou encore l'amour, Falconi & Mullet, 2003). Quel que soit le domaine étudié, la tâche d'Anderson permet de mettre en lumière le poids de différents facteurs dans la prise de décision ou dans le jugement par simple comparaison des  $F$  : plus le  $F$  est élevé, plus le facteur correspondant a du poids dans la prise de décision ou le jugement.

A ce jour, aucune étude n'a utilisé la tâche d'Anderson sur un jugement d'employabilité. Pourtant, son utilisation permettrait de mettre en exergue les facteurs impactants et non impactants dans l'évaluation d'un candidat. Ces facteurs pouvant être des variables simples (p.ex. sexe) ou des interactions (p.ex. entre le sexe et le genre du poste), utiliser la tâche d'Anderson nous permettra de déterminer les associations stéréotypiques et contre-stéréotypiques de variables (p.ex. sexe et genre du poste) pouvant amener à une réduction d'employabilité perçue. En outre, la tâche d'Anderson nous permettra de pouvoir classer les associations de variables selon le niveau d'impact qu'ils ont sur le jugement opéré à l'égard d'un candidat. Ainsi, il nous sera aisé de comparer l'influence de plusieurs types de non-conformités et de désigner celles qui impactent le plus et le moins le jugement d'employabilité. Egalement, la tâche d'Anderson présente l'avantage d'être en intra-sujets et les recrutements se déroulant majoritairement de cette manière - les recruteurs évaluant tous les candidats dont ils reçoivent la candidature – son utilisation nous permet un protocole plus écologique. Enfin, cette tâche induit une diminution de la propension des individus à répondre par désirabilité sociale. En effet, étant donné que la passation peut être très longue, le participant finit par ne tenir compte que des éléments qui revêtent véritablement de l'importance pour lui, ceci afin de répondre le plus rapidement aux questions. L'envie de terminer la passation devient plus grande que l'envie de se faire bien voir.

La tâche d'Anderson consiste, pour le participant, à lire des scénarii de quelques phrases mettant en lien diverses variables et à prendre une décision à la fin de chaque lecture. Les scénarii sont toujours rédigés selon la même trame et les modalités des diverses variables se combinent de façon à ce que le participant puisse lire toutes les interactions de modalités possibles. Ainsi, si nous avons 3 variables, chacune à 2 modalités, cela conduira à construire 2x2x2 scénarii ( $N = 8$ ). Une question, toujours la même, lui est posée à la fin de chaque lecture de scénario, et amène le participant à prendre une décision ou à opérer un jugement. La variation de son jugement en fonction des scénarii permettra de conclure à l'impact de certains facteurs sur le jugement.

Nous avons donc mis au point une tâche d'Anderson mettant en lien divers variables relatives à la conformité (ou à la non-conformité) stéréotypique entre un candidat et un poste. Nous entendons par « stéréotypie » ou « conformité » toute association allant dans le sens des stéréotypes (p. ex. femme occupant un métier féminin) et « contre-stéréotypie » ou « non-conformité » toute association allant à l'encontre des stéréotypes (p. ex. femme occupant un métier masculin). Nous posons les hypothèses que les non-conformités suivantes impacteront négativement l'employabilité perçue des candidats :

- 1) La **non-conformité entre le sexe des candidats et le genre du poste** ; lorsque des femmes candidatent à des postes masculins et lorsque des hommes candidatent à des postes féminins. Cette non-conformité est basée sur le fait que les femmes sont stéréotypiquement associées aux qualités communautaires exigées pour les métiers féminins et les hommes aux qualités agentiques stéréotypiquement exigées pour les métiers masculins (cf. étude 1) – H1
- 2) La **non-conformité entre le sexe et le statut des candidats** ; lorsque des femmes candidatent à un poste de haut-statut et lorsque des hommes candidatent à des postes de bas-statut. Cette non-conformité est basée sur le fait que les hommes sont stéréotypiquement associés aux qualités agentiques, qualités qui sont également prescrites aux haut-statuts ; et sur le fait que les femmes sont stéréotypiquement associées aux qualités communautaires, qualités qui sont davantage proscrites aux haut-statuts (cf. étude 1 et 4) – H2
- 3) La **non-conformité entre la personnalité et le genre du poste** ; lorsque des individus communautaires candidatent à des postes masculins et lorsque des individus agentiques candidatent à des postes féminins. Cette non-conformité est basée sur le fait que les personnalités communautaires seraient exigées pour des métiers féminins, et les personnalités agentiques pour des métiers masculins (cf. Kalin & Hodgins, 1985) – H3
- 4) La **non-conformité entre la personnalité et le statut du poste** ; lorsque des individus communautaires candidatent à des postes de haut-statut et lorsque des individus agentiques candidatent à des postes agentiques. Cette non-conformité est basée sur le fait que les haut-statuts sont stéréotypiquement associés aux qualités agentiques, qui leur sont d'ailleurs prescrites, tandis que les bas-statuts sont stéréotypiquement associés aux qualités communautaires (cf. étude 3 et 4) – H4

Conformément au modèle de Kalin et Hodgins (1984), nous nous attendons à ce que les non-conformités entre le sexe et le poste soient plus impactantes que les non-conformités entre la personnalité et le poste, ceci car nous rendrons disponible une quantité très réduite d'informations personnologiques sur le candidat (H5).

En outre, étant donné que l'apport d'informations est réduit par l'utilisation d'adjectifs (p.ex. compétitif) au lieu d'un descriptif de comportement (p.ex. ce candidat est stimulé par les défis, qu'ils relèvent toujours haut la main), nous ne nous attendons pas à voir de backlash effect apparaître. En effet, Rubin et al. (2013) avançaient l'idée que le backlash effect pourrait disparaître (aux États-Unis) grâce à une description en termes d'adjectifs plutôt que comportementale. En conséquence, nous ne nous attendons pas à ce que la non-conformité entre le sexe et la personnalité du candidat émerge, même si nous la testerons.

Nous avons également choisi d'ajouter la variable d'orientation à la dominance sociale des évaluateurs. La théorie de la dominance sociale (Sidanius & Pratto, 1999) dicte qu'au sein de la société, les différents groupes sociaux n'ont pas le même pouvoir social et ne sont pas placés au même niveau sur l'échelle de la hiérarchie sociale. Cette théorie tente de montrer comment les sociétés dans leur ensemble produisent des inégalités sociales, notamment par l'entretien d'idéologies légitimant les inégalités entre les groupes sociaux, en les rendant plus ou moins acceptables dans l'esprit des « dominants » ainsi que dans l'esprit des « dominés ». Un concept-clé lié à cette théorie est l'« orientation vers la dominance sociale », qui exprime une « préférence individuelle généralisée pour le maintien de rapports hiérarchiques entre les groupes sociaux et la domination des groupes 'inférieures' par les groupes 'supérieurs' » (Sidanius & Pratto, 1999, p. 48). Les auteurs ont développé une échelle pour mesurer cette préférence. Comme souligné par Chatard et al. (2005), le questionnaire vise à saisir une disposition psychologique générale et les items de ce questionnaire ne spécifient aucun groupe en particulier (p.ex., « les groupes inférieurs devraient rester à leur place »). Chatard et al. (2005) ont traduit 16 items du questionnaire original de Sidanius & Pratto (1999) et afin de mesurer à quel point les participants adhèrent à l'idéologie de la hiérarchie des groupes sociaux.

Nous avons donc posé l'hypothèse suivante : L'hypothèse 2 (relative à la non-conformité entre le sexe et le statut) sera vérifiée d'autant plus que le niveau d'ODS des répondants est fort – H6

## 2.2. METHODE

### 2.2.1. POPULATION

Sur les 212 étudiants qui ont participé à l'étude, 20 étudiants ont été écartés pour avoir incorrectement répondu à au moins une des questions de suivi. La population restante était composée de 193 étudiants (102 femmes), âgés de 18 à 54 ans ( $M_{\text{âge}} = 21,77$ ,  $ET = 4,87$ ), dont 176 se considéraient comme « étudiant », 6 comme appartenant à la catégorie socioprofessionnelle (CSP) « employé », 4 comme appartenant à la CSP « cadre et professions intellectuelles supérieures », 3 à la CSP « professions intermédiaires » et 1 à la CSP « artisan, commerçant et chef d'entreprise ». Concernant leur discipline d'étude, 86 sont en psychologie, 17 en santé (médecine, biologie, santé), 16 en droit, 12 en économie-

commerce-gestion-finance, 11 en histoire-géographie, 10 en mathématiques-informatique, 9 en sociologie-sciences sociales, 6 en ingénierie-mécanique, et 26 dans d'autres disciplines (arts visuels, science politique, marketing, infographie, etc.). En terme d'expérience professionnelle, ils avaient entre 0 et 25 ans d'expérience (soit 1,5 ans d'expérience en moyenne,  $M_{expérience} = 17,61$ ,  $ET = 36,78$ ).

### 2.2.2. MATERIEL

Ont été utilisés la tâche d'Anderson et le questionnaire d'Orientation à la Dominance sociale (Duarte et al., 2004). La tâche d'Anderson a été créée sous la forme d'un questionnaire électronique (*via* le logiciel Qualtrics), à la fin duquel nous avons ajouté le questionnaire d'orientation à la dominance sociale.

#### 2.2.2.1. TACHE D'ANDERSON

La tâche d'Anderson consistait à présenter des scénarii à évaluer. Les scénarii avaient la forme suivante : « **Prénom du candidat** souhaite exercer le métier de **Métier**. Ayant les diplômes nécessaires, il candidate à une offre d'emploi pour **Organisation qui a un certain Esprit d'entreprise**. **Prénom du candidat** est de nature à **Personnalité**. »

Une unique question leur demandait d'évaluer l'employabilité perçue du candidat, sur une échelle allant de 0 (« Pas du tout ») à 100 (« Tout à fait »).

Les variables dont les modalités changeaient au fil des scénarii étaient toujours en caractères gras pour attirer l'œil. En plus des 4 variables destinées à répondre à nos hypothèses (sexe, personnalité du candidat, statut, genre du poste), nous en avons 2 autres destinées à explorer l'effet d'autres non-conformités entre le candidat et le poste (ethnie du candidat, esprit de l'organisation recruteuse). Ces 6 variables nous ont amené à construire 64 scénarii. Notons cependant que dans l'optique de rester centrés sur les objectifs de la thèse, nous traiterons les résultats en lien avec ces 4 premières variables uniquement, tandis que les autres seront reportés en Annexe 10.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Les hypothèses et matériel complémentaires relatives à ces deux variables supplémentaires ont également été reportés en Annexe 10.

Le prénom du candidat retranscrivait ainsi son sexe. Les modalités étaient soit une femme (« Samia », « Laura »), soit un homme (« Karim », « Mathieu »)<sup>19</sup>. Les prénoms ont environ le même âge<sup>20</sup>. La popularité des prénoms influençant l'employabilité de leur porteur (Pascual, Guéguen, Vallée, Lourel & Cosnefroy, 2015), les prénoms ont été soumis à un pré-test. Celui-ci montre que les prénoms féminins sont jugés aussi attractifs et compétents que les prénoms masculins<sup>21</sup>.

Le métier retranscrivait à la fois le genre et le statut du poste. En termes de statut, les modalités étaient soit haute (« chef de chantier », « directeur d'un institut de beauté »), soit basse (« esthéticien », « maçon »)<sup>22</sup>. En termes de genre du poste, les modalités étaient soit féminine (« directeur d'un institut de beauté », « esthéticien »), soit masculine (« chef de chantier », « maçon »)<sup>23</sup>. A noter que selon le genre du métier, l'organisation recruteuse était

<sup>19</sup> Un pré-test a été conduit sur 65 personnes (dont 62 étudiants, 34 femmes, *Mâge* = 22,95, *ET* = 7,79) et a permis de s'assurer que Laura était bien perçue comme étant un prénom féminin ( $n = 63$ , 2 manquants), Samia également ( $n = 60$ , 2 « mixtes », 1 « je ne sais pas », 2 manquants), Mathieu était bien vu comme étant un prénom masculin ( $n = 63$ , 2 manquants) et Karim également ( $n = 62$ , 1 « mixte », 2 manquants).

<sup>20</sup> Le pré-test a été conduit sur 65 personnes (dont 62 étudiants, 34 femmes, *Mâge* = 22,95, *ET* = 7,79) qui ont reporté en majorité que Laura était d'une personne située entre 20 et 30 ans ( $n = 56$ , 5 « 35-45 ans », 2 « 50-60 ans », 2 manquants), Mathieu également ( $n = 45$ , 18 « 35-45 ans », 2 manquants), Samia également ( $n = 36$ , 24 « 35-45 ans », 3 « 50-60 ans », 2 manquants) et Karim également ( $n = 32$ , 27 « 35-45 ans », 4 « 50-60 ans », 2 manquants).

<sup>21</sup> Une analyse de variance à mesures répétées menée selon un plan 2(sexe : homme, femme) x 2 (origine ethnique : française, maghrébine) en variables intra-sujets a ensuite montré que les femmes, à savoir Laura ( $M = 3,47$ ,  $ET = 1,48$ ) et Samia ( $M = 3,07$ ,  $ET = 1,31$ ) avaient la même attractivité perçue que les hommes, à savoir Mathieu ( $M = 3,39$ ,  $ET = 1,47$ ), et Karim ( $M = 2,83$ ,  $ET = 1,44$ ),  $F(1, 57) = ,426$ ,  $p = .516$ ,  $\eta_p^2 = .007$ . Une analyse de variance à mesures répétées menée selon un plan 2(sexe : homme, femme) x 2 (origine ethnique : française, maghrébine) en variables intra-sujets a ensuite montré que les femmes, à savoir Laura ( $M = 3,86$ ,  $ET = 1,23$ ) et Samia ( $M = 3,71$ ,  $ET = 1,28$ ) avaient la même compétence perçue que les hommes, à savoir Mathieu ( $M = 3,98$ ,  $ET = 1,35$ ), et Karim ( $M = 3,60$ ,  $ET = 1,11$ ),  $F(1, 63) = ,005$ ,  $p = .941$ ,  $\eta_p^2 = .000$ .

<sup>22</sup> Un pré-test a permis de s'assurer du statut de ces métiers.

Le pré-test a été conduit sur 65 personnes (dont 62 étudiants, 34 femmes, *Mâge* = 22,95, *ET* = 7,79). A la question suivante : « Selon vous, à quel point les personnes occupant les métiers ci-dessous peuvent être amenées à exercer du pouvoir sur les autres ? (sur une échelle allant de 0 (n'exerce pas du tout de pouvoir sur les autres) à 6 (exerce tout à fait du pouvoir sur les autres) », ils ont reportés que les directeurs/trice d'un institut de beauté ( $M = 4,25$ ,  $ET = 1,44$ ) et les chef de chantier ( $M = 4,43$ ,  $ET = 1,36$ ) exerçaient également du pouvoir sur les autres,  $t(59) = -,815$ ,  $p = .418$ , et ce de façon supérieure aux esthéticien/nes ( $M = 1,93$ ,  $ET = 1,46$ ) et aux maçon/nes ( $M = 2,08$ ,  $ET = 1,46$ ), tous deux similaires,  $t(59) = -,681$ ,  $p = .498$ .

A la question suivante : « Selon vous, à quel point d'autres personnes peuvent être amenées à exercer du pouvoir sur les personnes occupant les métiers ci-dessous ? (sur une échelle allant de 0 (on ne peut pas du tout exercer de pouvoir sur eux) à 6 (on peut tout à fait exercer du pouvoir sur eux) », ils ont reportés à contrario qu'il était possible d'exercer du pouvoir sur les esthéticien/nes ( $M = 4,11$ ,  $ET = 1,35$ ) et les maçon/nes ( $M = 3,97$ ,  $ET = 1,44$ ) de façon similaire,  $t(60) = ,816$ ,  $p = .418$ , davantage que sur les directeur/trices d'institut de beauté ( $M = 2,41$ ,  $ET = 1,70$ ) et les chefs de chantier ( $M = 2,70$ ,  $ET = 1,52$ ), tous deux similaires,  $t(60) = -1,307$ ,  $p = .196$ .

<sup>23</sup> Un pré-test a permis de s'assurer le genre des métiers.

Le pré-test a été conduit sur 65 personnes (dont 62 étudiants, 34 femmes, *Mâge* = 22,95, *ET* = 7,79). Les participants devaient indiquer les qualités à posséder pour exercer une série de métiers, ainsi que la proportion d'hommes et de femmes existantes dans ces métiers. Ils ont reportés que le métier de directeur d'un institut de beauté nécessitaient des qualités féminines ( $n = 45$ ) ou mixtes ( $n = 15$ , 5 manquants), le métier d'esthéticien/ne comme nécessitant des qualités féminines ( $n = 55$ ) ou mixtes ( $n = 4$ , 5 manquants), le métier de chef de chantier comme nécessitant des qualités masculines ( $n = 41$ ) ou mixtes ( $n = 19$ , 5 manquants), et le métier de maçon comme nécessitant des qualités masculines ( $n = 44$ ) ou mixtes ( $n = 6$ , 5 manquants).

soit une marque (pour le poste féminin) soit une entreprise (pour le poste masculin). En effet, pour des raisons de crédibilité, il aurait été étrange de parler d'entreprise recrutant une esthéticienne, alors qu'une Marque (de cosmétique) semblait plus adaptée.

En termes de personnalité, les candidats étaient décrits comme étant soit agentiques (« de nature à prendre les commandes, à être ambitieux, exigeant et à atteindre coûte que coûte les objectifs qu'il s'est fixés ») soit communautaire (« de nature à faire confiance aux gens, à être patient, joyeux et à privilégier le bien-être des autres sur tout le reste »).

La tâche d'Anderson était composée de deux phases : une phase d'essai et une phase de test. Durant la phase d'essai étaient présentés aux participants 22 scénarii pris au hasard. Le sexe a été contrôlé pour être vu autant de fois. Chaque scénario était vu l'un après l'autre et se terminait par la question d'employabilité. Les participants pouvaient poser des questions à l'expérimentateur et revenir en arrière pour changer leurs réponses. Cette phase permettait aux participants de s'entraîner, de se familiariser avec l'échelle de mesure et de découvrir toutes les modalités possibles des variables. Durant la phase de test leur était présenté la totalité des scénarii ( $N = 64$ ). Les participants les lisaient l'un après l'autre, chaque scénario se terminant par la question d'employabilité. Ils n'étaient plus autorisés à parler à l'expérimentateur, ni à revenir en arrière. L'étude était construite de manière à ce que le participant en soit physiquement incapable.

#### 2.2.2.2. QUESTIONNAIRE D'ORIENTATION A LA DOMINANCE SOCIALE

Le questionnaire utilisé a été traduit de la version américaine par Duarte et al. (2004). Cette échelle est composée de 16 items, dont 8 indiquent une orientation favorable à la dominance sociale (p.ex. : « les groupes inférieurs devraient rester à leur place », item 9) et 8 indiquent une orientation défavorable à la domination intergroupes (p.ex. : « aucun groupe ne devrait dominer dans la société », item 10). Les participants indiquaient leur degré accord avec les items grâce à une échelle allant de 0 (« Totalement en désaccord ») à 100 (« Totalement d'accord »). Les items indiquant l'égalité sociale (items 2, 3, 4, 6, 8, 11, 12, 15)

---

Ils ont ensuite reporté que le métier de directeur/trice d'un institut était un métier de femmes ( $M = 72,68$ ,  $ET = 28,37$ ), le métier d'esthéticienne un métier de femme ( $M = 70,16$ ,  $ET = 37,19$ ), le métier de chef de chantier un métier d'hommes ( $M = 78,79$ ,  $ET = 21,67$ ) et le métier de maçon un métier d'hommes ( $M = 86,76$ ,  $ET = 21,71$ ).

ont été recodés lors des analyses de manière à ce qu'un score élevé indique une forte orientation à la dominance sociale.

### 2.2.3. RECUEIL DE DONNEES

L'étude a été construite sur internet, *via* le logiciel Qualtrics. Le recueil des données a été réalisé dans le cadre d'une Unité d'Enseignement de Méthodologie de la Recherche à l'Université Toulouse II Jean Jaurès. Trente étudiants en 2<sup>e</sup> année de licence de psychologie se sont présentés comme faisant une recherche sur la prise de décision dans le cadre du recrutement. En début de passation, les participants étaient avertis des modalités d'usage (anonymat, confidentialité, temps de passation de 30-40 minutes, possible abandon, usage statistique de leurs réponses) et du fait qu'il n'y avait pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Après avoir accepté ces conditions, le participant indiquait le prénom et le nom de leur expérimentateur, puis son code sujet (initiale prénom, date, heure). Les expérimentateurs devaient faire réaliser l'étude en présentiel, mais pour ceux qui ne pouvaient faire autrement, il était possible qu'ils envoient le lien à leurs participants, sous réserve de lui parler au téléphone avant et pendant la première phase de la tâche d'Anderson, puis en fin d'étude pour le débriefing. En effet, la première phase d'essai donnait aux participants la possibilité de pouvoir poser des questions tandis que ce n'était pas le cas lors de la seconde phase de test.

Les participants lisaient la consigne suivante en début de passation :

*« Un certain nombre de descriptions vont vous être présentées.*

*Vos réponses se dérouleront en deux temps.*

*Dans un premier temps, vous devrez BIEN LIRE CHAQUE DESCRIPTION et répondre à la question posée en considérant TOUTES LES INFORMATIONS contenues dans la description et en essayant d'utiliser toute la longueur de l'échelle. Durant ce temps vous pourrez poser autant de questions que vous le souhaitez, lire les descriptions plusieurs fois et modifier vos réponses.*

*Dans un second temps, Vous ferez à nouveau cette tâche. Mais vous ne pourrez pas poser de questions et ne pourrez pas revenir sur une question précédente pour corriger votre réponse. »*

Deux bornes étaient ensuite présentées aux participants ; un scénario présentant la personnalité comme étant conforme au poste (genre et statut) et au sexe et un scénario présentant la personnalité comme étant non conforme au poste (genre et statut) et au sexe:

Borne hautement conforme : « **Mathieu** souhaite exercer le métier de **chef de chantier**. Ayant les diplômes nécessaires, il candidate à une offre d'emploi pour une entreprise qui a la réputation de **favoriser l'esprit de compétition entre ses employés**. Mathieu est de **nature à prendre les commandes, à être ambitieux, exigeant et à atteindre coûte que coûte les objectifs qu'il s'est fixés.** »

Borne faiblement conforme : « **Karim** souhaite exercer le métier d'**esthéticien**. Ayant les diplômes nécessaires, il candidate à une offre d'emploi pour une marque qui a la réputation de **favoriser l'esprit de collaboration entre ses employés**. Karim est de **nature à prendre les commandes, à être ambitieux, exigeant et à atteindre coûte que coûte les objectifs qu'il s'est fixés.** »

La borne conforme était destinée à recevoir de hautes évaluations d'employabilité et la borne non-conforme était destinée à recevoir de plus basses évaluations d'employabilité. Le but des bornes était de montrer au participant coup sur coup un candidat au maximum conforme et un candidat au maximum non-conforme.

Se déroulaient ensuite la phase d'essai, puis la phase de test. Il leur était ensuite annoncé qu'ils devaient répondre à un court questionnaire de quelques minutes. Il leur était annoncé que nous nous intéressions maintenant à leur opinion concernant l'interaction entre les différents groupes sociaux, et il leur était rappelé qu'il n'existait pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Le questionnaire d'orientation à la dominance sociale leur était présenté, puis venait une dernière page demandant au participant de remplir ses informations démographiques : sexe (homme ou femme), âge, profession, discipline d'étude, catégorie socio-professionnelle (agriculteurs, exploitants/ artisans, commerçants et chefs d'entreprise/ cadres et professions intermédiaires/ employés/ ouvriers/ retraités/ sans activité professionnelle/ étudiant) et expérience professionnelle (en mois ou en année). Nous leur demandions ensuite de certifier sur l'honneur avoir répondu honnêtement aux questions puis nous les remercions pour leurs réponses.

Entre les phases d'essai et de test, puis entre la phase de test et le questionnaire d'orientation à la dominance sociale, une question de suivi était posée au participant, afin de s'assurer qu'il ne répondait pas au hasard ; 1) « Combien de chiffres y a-t-il dans l'opération suivante : "1+1+1+3+2" ? » (réponse au choix entre « 5 » et « 8 ») ; et 2) « Quel est la couleur du cheval blanc d'Henri IV » (réponse au choix entre « blanche », « noire » et « marron »).

### 2.3. RESULTATS

Nous avons créé une variable qui partage le fichier de données en deux parties : ceux qui adhèrent le plus à la hiérarchie des groupes sociaux (score d'ODS supérieur à la médiane 17,31/100) et ceux qui adhèrent le moins à la hiérarchie des groupes sociaux (score d'ODS inférieur à la médiane 17,31/100). Puis, nous avons mené une analyse de variance à mesures répétées selon un plan 2(sexe du candidat : homme, femme) x 2(origine ethnique du candidat : française, maghrébine) x 2(statut du poste : haut, bas) x 2(genre du poste : féminin, masculin) x 2(esprit d'entreprise : compétitive, collaborative) x 2(personnalité : communautaire, agentique) x 2(niveau d'ODS : élevé, bas), les 6 premières en variables intra-sujets et la dernière en variable inter-sujets, sur l'employabilité perçue des candidats.<sup>24</sup> Notons que contrairement aux études préalables, les candidats agentiques ( $M = 67,51$ ,  $ET = 13,85$ ) sont jugés plus recrutables que les candidats communautaires ( $M = 63,99$ ,  $ET = 14,58$ ),  $F(1, 187) = 10,973$ ,  $MSE = 2527,41$ ,  $p = .001$ ,  $\eta_p^2 = .06$ <sup>25</sup>.

**Conformément à nos attentes**, la non-conformité entre le sexe et la personnalité du candidat n'impacte effectivement pas le jugement d'employabilité,  $F(1, 187) = ,091$ ,  $MSE = 130,39$ ,  $p = .764$ ,  $\eta_p^2 = .000$ , indiquant ainsi l'absence d'un backlash effect.

**Conformément à l'hypothèse 1**, les résultats montrent un effet d'interaction entre le sexe du candidat et le genre de son poste,  $F(1, 187) = 54,274$ ,  $MSE = 3828,44$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .23$ . L'analyse des effets simples montrent que lorsque le poste est masculin, les hommes sont jugés plus recrutables que les femmes,  $F(1, 187) = 51,820$ ,  $MSE = 3828,44$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .23$ , alors que quand le poste est féminin, les femmes sont jugées plus recrutables que les hommes,  $F(1, 187) = 51,219$ ,  $MSE = 3828,44$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .22$ . Dit autrement, les femmes sont jugées plus recrutables sur un poste féminin plutôt que masculin,  $F(1, 187) = 59,372$ ,  $MSE = 3828,44$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .24$ , tandis que les hommes sont jugés plus recrutables pour

<sup>24</sup> Sur la base d'une analyse de puissance faite par G\*Power, pour trouver des tailles d'effet au-dessus de  $f = .25$  (effet moyen à .25, Cohen, 1988), la puissance de notre test est de 0.76, ce qui est proche du seuil conseillé (puissance supérieure à .80, Cohen, 1988). Pour pallier à cette déficience, le logiciel préconise d'accepter les différences de moyennes à  $p < .086$ . Les différences seront alors appelées marginales et notées †.

<sup>25</sup> Egalement, les haut-statuts sont jugés plus recrutables ( $M = 67,06$ ,  $ET = 12,73$ ) que les bas statuts ( $M = 64,43$ ,  $ET = 13,28$ ),  $F(1, 187) = 35,785$ ,  $MSE = 583,34$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .16$ ; et les candidats postulant à des emplois féminins ( $M = 66,17$ ,  $ET = 12,59$ ) sont jugés plus recrutables que les candidats postulant à des emplois masculins ( $M = 65,32$ ,  $ET = 13,11$ ),  $F(1, 187) = 6,674$ ,  $MSE = 301,45$ ,  $p = .011$ ,  $\eta_p^2 = .03$ .

sur un poste masculin plutôt que féminin,  $F(1, 187) = 41,835$ ,  $MSE = 3828,44$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .18$ . Les moyennes et écarts-type sont reportés tableau 42.

Tableau 42.

*Moyennes (écarts-type) de recrutabilité des candidats selon leur sexe et le genre de leur poste.*

	Candidat homme	Candidat femme
Poste masculin	<b>69,83 (12,55)<sup>a</sup></b>	60,80 (18,22) <sup>b</sup>
Poste féminin	62,14 (16,93) <sup>c</sup>	<b>70,21 (12,10)<sup>d</sup></b>

*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les candidats sont jugés recrutables, sur une échelle allant de 0 à 100. Des indices différents signifient une différence significative entre les moyennes à minimum  $p < .05$ . Les moyennes les plus significativement élevées sont en caractère gras.

**Concernant l'hypothèse 2**, les résultats montrent bien un effet d'interaction entre le sexe du candidat et le statut de son poste,  $F(1, 187) = 4,600$ ,  $MSE = 200,80$ ,  $p = .033$ ,  $\eta_p^2 = .02$ . L'analyse des effets simples montrent que les hommes ( $M = 66,54$ ,  $ET = 13,40$ ) sont jugées plus recrutables que les femmes ( $M = 67,57$ ,  $ET = 12,69$ ) lorsqu'ils candidatent à un poste de haut-statut,  $F(1, 187) = 6,200$ ,  $MSE = 200,80$ ,  $p = .014$ ,  $\eta_p^2 = .03$ , tandis que ce n'est pas le cas quand ils candidatent à un poste de bas-statut ( $M_{hommes} = 64,39$ ,  $ET = 13,47$  ;  $M_{femmes} = 64,48$ ,  $ET = 13,47$ ),  $F(1, 187) = ,090$ ,  $MSE = 200,80$ ,  $p = .765$ ,  $\eta_p^2 = .00$ . Ces résultats confirment une partie de l'hypothèse 2. Les moyennes et écarts-type sont reportés tableau 43.

Tableau 43.

*Moyennes (écarts-type) de recrutabilité des candidats selon leur sexe et le statut de leur poste.*

	Candidat homme	Candidat femme
Poste de haut-statut	<b>67,57 (12,69)<sup>a</sup></b>	66,54 (13,40) <sup>b</sup>
Poste de bas-statut	64,39 (13,47) <sup>c</sup>	64,48 (13,47) <sup>c</sup>

*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les candidats sont jugés recrutables, sur une échelle allant de 0 à 100. Des indices différents signifient une différence significative entre les moyennes à minimum  $p < .05$ . Les moyennes les plus significativement élevées sont en caractère gras.

**Conformément à l'hypothèse 3**, les résultats montrent également un effet d'interaction entre la personnalité du candidat et le genre de son poste,  $F(1, 187) = 18,119$ ,  $MSE = 673,86$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .09$ . L'analyse des effets simples montrent que le candidat agentique est jugé plus recruté sur un poste masculin plutôt que féminin,  $F(1, 187) = 5,189$ ,  $MSE = 673,86$ ,  $p = .024$ ,  $\eta_p^2 = .03$ , tandis que le candidat communautaire est jugé plus recruté sur un poste

féminin plutôt que masculin,  $F(1, 187) = 21,542$ ,  $MSE = 673,86$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .10$ . Dit autrement, le candidat agentique est jugé plus recrutables sur le poste masculin que le candidat communautaire,  $F(1, 187) = 21,840$ ,  $MSE = 673,86$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .11$ , tandis qu'ils sont jugés aussi recrutables sur le poste féminin,  $F(1, 187) = 1,087$ ,  $MSE = 673,86$ ,  $p = .298$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . Les moyennes et écarts-type sont reportés tableau 44.

Tableau 44.

*Moyennes (écarts-type) de recrutabilité des candidats selon leur personnalité et le genre de leur poste.*

	Candidat agentique	Candidat communautaire
Poste masculin	<b>68,08 (14,51)<sup>a</sup></b>	62,56 (15,75) <sup>b</sup>
Poste féminin	66,93 (14,10) <sup>c</sup>	<b>65,42 (14,61)<sup>c</sup></b>

*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les candidats sont jugés recrutables, sur une échelle allant de 0 à 100. Des indices différents signifient une différence significative entre les moyennes à minimum  $p < .05$ . Les moyennes les plus significativement élevées sont en caractère gras.

**Concernant l'hypothèse 4**, les résultats montrent bien un effet d'interaction entre la personnalité du candidat et le statut de son poste,  $F(1, 187) = 38,153$ ,  $MSE = 871,42$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .17$ . L'analyse des effets simples montrent que le candidat agentique est jugé plus recrutables sur un poste de haut-statut comparé au candidat communautaire,  $F(1, 187) = 30,721$ ,  $MSE = 871,42$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .14$ , tandis que le candidat agentique est jugé aussi recrutables sur un poste de bas-statut que le candidat communautaire,  $F(1, 187) = ,088$ ,  $MSE = 871,42$ ,  $p = .767$ ,  $\eta_p^2 = .00$ . Dit autrement, le candidat agentique est jugé plus recrutables sur un poste de haut-statut plutôt que de bas-statut,  $F(1, 187) = 65,055$ ,  $MSE = 871,42$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .26$ , tandis que le candidat communautaire est jugé aussi recrutables sur un poste de haut-statut que de bas-statut,  $F(1, 187) = 1,130$ ,  $MSE = 871,42$ ,  $p = .289$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . L'hypothèse 4 n'est donc que partiellement confirmée. Les moyennes et écarts-type sont reportés tableau 45.

Tableau 45.

*Moyennes (écarts-type) de recrutabilité des candidats selon leur personnalité et le statut de leur poste.*

	Candidat agentique	Candidat communautaire
Haut-statut	70,53 (13,31) <sup>a</sup>	63,64 (15,90) <sup>b</sup>
Bas-statut	64,54 (15,34) <sup>b</sup>	64,33 (14,54) <sup>b</sup>

*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les candidats sont jugés recrutables, sur une échelle allant de 0 à 100. Des indices différents signifient une différence significative entre les moyennes à minimum  $p < .05$ . Les moyennes les plus élevées significativement sont en caractère gras.

Notons que le niveau d'ODS n'entre pas en interaction entre le sexe et la personnalité du candidat,  $F(1, 187) = .130$ ,  $MSE = 130,39$ ,  $p = .719$ ,  $\eta_p^2 = .001$ .

**Concernant l'hypothèse 6**, les résultats montrent bien un effet d'interaction entre la personnalité du candidat, le statut de son poste et le niveau d'ODS des répondants,  $F(1, 187) = 3,966$ ,  $MSE = 871,42$ ,  $p = .048$ ,  $\eta_p^2 = .02$ , mais l'analyse des effets simples montrent que nous obtenons les mêmes résultats que précédemment, que les participants aient un haut ou un bas score d'ODS. Les résultats inter-sujets montrent néanmoins que les évaluateurs ayant un fort niveau de dominance sociale jugent les candidats agentiques postulant à un poste de bas-statut moins recrutables que les évaluateurs ayant un plus faible niveau de dominance sociale,  $F(1, 190) = 7,537$ ,  $p = .007$ ,  $\eta_p^2 = .04$ , ce qui n'est pas le cas quand ils postulent à un poste de haut-statut,  $F(1, 188) = 2,144$ ,  $p = .145$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . Également, les évaluateurs ayant un fort niveau de dominance sociale jugent les candidats communautaires postulant à un poste de haut-statut moins recrutables que les répondants ayant un plus faible niveau de dominance sociale,  $F(1, 189) = 5,046$ ,  $p = .026$ ,  $\eta_p^2 = .03$ , ce qui n'est que marginalement le cas quand ils postulent à un poste de bas-statut,  $F(1, 190) = 3,761$ ,  $p = .054$ ,  $\eta_p^2 = .02$ . Les moyennes et écarts-type sont reportés dans le tableau 46. Il semblerait donc que les participants fortement dominants socialement évaluent plus négativement la non-conformité entre la personnalité et le statut du poste que les participants faiblement dominants, mais n'évaluent pas plus favorablement la conformité. Ce résultat confirmerait partiellement l'hypothèse 6.

Tableau 46.

*Moyennes (écarts-type) de recrutabilité des candidats selon leur personnalité, le statut de leur poste et le niveau d'ODS des évaluateurs.*

	Niveau élevé d'ODS	Niveau bas d'ODS
<b>Candidat agentique</b>		
Haut-statut	69,02 (12,86) <sup>a</sup>	72,05 (13,65) <sup>a</sup>
Bas-statut	<b>61,47 (15,70)<sup>b</sup></b>	67,64 (14,39) <sup>c</sup>
<b>Candidat communautaire</b>		
Haut-statut	<b>61,01 (16,03)<sup>a</sup></b>	66,30 (15,39) <sup>b</sup>
Bas-statut	62,32 (14,41) <sup>c</sup>	66,36 (14,46) <sup>c</sup>

*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les candidats sont jugés recrutables, sur une échelle allant de 0 à 100. Des indices différents signifient une différence significative entre les moyennes à minimum  $p < .05$ . Les moyennes les plus basses significativement sont en caractère gras.

Les résultats montrent également d'autres effets :

Ils montrent notamment un **effet d'interaction entre le sexe du candidat, le genre de son poste et le niveau d'ODS des répondants**,  $F(1, 187) = 4,040$ ,  $MSE = 3828,44$ ,  $p = .046$ ,  $\eta_p^2 = .02$ . L'analyse des effets simples montre que l'on obtient les mêmes résultats que pour l'hypothèse 3, que les répondants aient un haut ou un bas score d'ODS. Cependant, les analyses des effets inter-sujets montrent que lorsqu'un homme candidate sur un poste féminin, les évaluateurs ayant un fort niveau de dominance sociale le jugent moins recrutables que les évaluateurs ayant un plus faible niveau de dominance sociale,  $F(1, 189) = 6,188$ ,  $p = .014$ ,  $\eta_p^2 = .03$ , ce qui n'est pas le cas lorsqu'il candidate sur un poste masculin,  $F(1, 189) = 1,994$ ,  $p = .160$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . Également, lorsqu'une femme candidate sur un poste masculin, les évaluateurs ayant un fort niveau de dominance sociale la jugent moins recrutables que les évaluateurs ayant un plus faible niveau de dominance sociale,  $F(1, 189) = 8,333$ ,  $p = .004$ ,  $\eta_p^2 = .04$ , ce qui n'est pas le cas lorsqu'elle candidate sur un poste féminin,  $F(1, 190) = 1,327$ ,  $p = .251$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . Les moyennes et écarts-type sont reportés tableau 47.

Il semblerait donc que les évaluateurs fortement dominant socialement évaluent plus négativement la non-conformité entre le sexe et le genre du poste que les répondants faiblement dominants, sans pour autant mieux évaluer la conformité.

Tableau 47.

*Moyennes (écarts-type) de recrutabilité des candidats selon leur sexe, le genre de leur poste et le niveau d'ODS des évaluateurs.*

	Niveau élevé d'ODS	Niveau bas d'ODS
<b>Candidat homme</b>		
Poste masculin	68,52 (10,80) <sup>a</sup>	69,83 (12,55) <sup>a</sup>
Poste féminin	<b>59,11 (17,50)<sup>c</sup></b>	62,14 (16,93) <sup>d</sup>
<b>Candidat femme</b>		
Poste masculin	<b>56,89 (19,14)<sup>a</sup></b>	60,80 (18,22) <sup>b</sup>
Poste féminin	69,14 (10,88) <sup>c</sup>	70,21 (12,10) <sup>c</sup>

*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les candidats sont jugés recrutables, sur une échelle allant de 0 à 100. Des indices différents signifient une différence significative entre les moyennes à minimum  $p < .05$ . Les moyennes les plus basses significativement sont en caractère gras.

Les résultats montrent également un **effet d'interaction entre la personnalité du candidat, son origine ethnique et le genre de son poste**,  $F(1, 187) = 4,512$ ,  $MSE = 118,38$ ,  $p = .035$ ,  $\eta_p^2 = .02$ .

Pour les deux origines ethniques, les candidats agentiques et communautaires sont jugés aussi recrutables sur un poste féminin,  $F_s < 1,778$ ,  $p_s > .184$ ,  $\eta_{ps}^2 < .01$ , tandis que le candidat agentique est jugé plus recrutables que le candidat communautaire sur le poste masculin,  $F_s > 17,215$ ,  $p_s < .001$ ,  $\eta_{ps}^2 > .08$ , ce qui confirme partiellement l'hypothèse 3.

Dit autrement, et en ne tenant compte que des candidats français, les candidats communautaire sont jugés plus recrutables pour un poste féminin plutôt que masculin,  $F(1, 188) = 14,628$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .07$ , tandis que les candidats agentique sont jugés aussi recrutables pour un poste féminin et masculin,  $F(1, 188) = 1,028$ ,  $p = .312$ ,  $\eta_p^2 = .01$ .

En ne tenant compte que des candidats maghrébins, les candidats communautaires sont jugés plus recrutables sur les postes féminins plutôt que masculins,  $F(1, 189) = 18,717$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .09$ , tandis que les candidats agentiques sont jugés plus recrutables sur des postes masculins plutôt que féminins,  $F(1, 189) = 8,291$ ,  $p = .004$ ,  $\eta_p^2 = .04$ .

Ce résultat explique la nuance observée dans la confirmation de l'hypothèse 3, puisque celle-ci ne se vérifie effectivement que partiellement chez les candidats d'origine française, tandis qu'elle se vérifie totalement chez les candidats d'origine maghrébine. Les moyennes et écarts-type sont reportés tableau 48.

Tableau 48.

*Moyennes (écarts-type) de recrutabilité des candidats selon leur personnalité, leur origine ethnique et le genre du poste.*

	Poste masculin	Poste féminin
<b>Candidat d'origine française</b>		
Agentique	67,89 (14,62) <sup>a</sup>	67,33 (14,01) <sup>a</sup>
Communautaire	62,91 (15,61) <sup>c</sup>	<b>65,64 (14,95)<sup>a</sup></b>
<b>Candidat d'origine maghrébine</b>		
Agentique	<b>68,28 (14,82)<sup>a</sup></b>	66,53 (14,77) <sup>b</sup>
Communautaire	62,22 (16,52) <sup>c</sup>	<b>65,18 (14,82)<sup>b</sup></b>

*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les candidats sont jugés recrutables, sur une échelle allant de 0 à 100. Des indices différents signifient une différence significative entre les moyennes à minimum  $p < .05$ . Les moyennes les plus significativement élevées sont en caractère gras.

Les résultats montrent un **effet d'interaction entre la personnalité du candidat, le statut et le genre de son poste**,  $F(1, 187) = 17,136$ ,  $MSE = 158,23$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .08$ .

En ne tenant compte que des postes féminins, les effets simples montrent que les candidats agentiques sont jugés plus recrutables sur des postes de haut-statut ( $M = 70,55$ ,  $ET = 14,22$ ) que les candidats communautaires ( $M = 64,74$ ,  $ET = 15,85$ ),  $F(1, 189) = 23,988$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .11$ , tandis que les candidats communautaires sont jugés plus recrutables sur des postes de bas-statut ( $M = 66,10$ ,  $ET = 15,04$ ) que les candidats agentiques ( $M = 63,32$ ,  $ET = 16,39$ ),  $F(1, 189) = 6,681$ ,  $p = .011$ ,  $\eta_p^2 = .03$ .

En ne tenant compte que des postes masculins, les effets simples montrent que les candidats agentiques sont jugés plus recrutables que les candidats communautaires, sur des postes de haut-statut ( $M_{agentiques} = 70,41$ ,  $ET = 14,85$  ;  $M_{communautaires} = 62,55$ ,  $ET = 17,03$ ),  $F(1, 188) = 34,616$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .12$ , et de bas-statut ( $M_{agentiques} = 65,75$ ,  $ET = 16,07$  ;  $M_{communautaires} = 62,58$ ,  $ET = 15,82$ ),  $F(1, 188) = 6,230$ ,  $p = .013$ ,  $\eta_p^2 = .03$ .

L'hypothèse 4 n'est donc confirmée que sur les postes féminins, tandis qu'elle n'est que partiellement confirmée sur les postes masculins.

Les résultats montrent également un **effet d'interaction entre le sexe du candidat, le statut et le genre de son poste**,  $F(1, 187) = 18,151$ ,  $MSE = 274,71$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .09$ , mais les effets simples ne montrent aucun résultat nouveau : les femmes sont jugées plus recrutables pour les postes féminins, qu'elles soient de haut ou de bas-statut,  $F_s(1, 189) > 32,472$ ,  $p_s < .001$ ,  $\eta_{ps}^2 > .15$ , et les hommes sont jugés plus recrutables pour les métiers masculins, qu'ils soient de haut ou de bas-statut,  $F_s(1, 188) > 45,732$ ,  $p_s < .001$ ,  $\eta_{ps}^2 > .20$ . En outre, les candidats postulant à un haut-statut sont jugés plus recrutables que les candidats postulant à un bas-statut, quel que soit leur sexe ou le genre du poste,  $F_s(1, 189) > 4,673$ ,  $p_s < .032$ ,  $\eta_{ps}^2 > .02$ .

Les résultats montrent également un **effet d'interaction entre la personnalité du candidat, le statut de son poste et l'esprit d'entreprise**,  $F(1, 187) = 10,363$ ,  $MSE = 318,69$ ,  $p = .002$ ,  $\eta_p^2 = .05$ . Dans les entreprises favorisant la compétition, les candidats agentiques sont jugés plus recrutables que les candidats communautaires pour des postes de haut-statut,  $F(1, 189) = 289,653$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .61$ , et de bas-statut,  $F(1, 189) = 210,962$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .53$ . Dans les entreprises favorisant un esprit de collaboration, les candidats communautaires sont jugés plus recrutables que les candidats agentiques pour des postes de haut-statut,  $F(1, 188) = 93,114$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .33$ , et de bas-statut,  $F(1, 188) = 225,662$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .55$ . Dit autrement et en ne tenant compte que des entreprises favorisant un esprit de compétition, les effets simples montrent que le candidat communautaire est jugé aussi recrutables pour un

poste de haut et de bas-statut,  $F(1, 189) = ,432, p = .512, \eta_p^2 = .00$ , tandis que le candidat agentique est jugé plus recrutabile sur un poste de haut-statut plutôt que de bas-statut,  $F(1, 189) = 42,577, p < .001, \eta_p^2 = .18$ .

En ne sélectionnant que les entreprises favorisant un esprit de collaboration, les effets simples montrent que le candidat communautaire est jugé plus recrutabile sur un poste de bas-statut plutôt que de haut-statut,  $F(1, 188) = 6,424, p = .012, \eta_p^2 = .03$ , tandis que le candidat agentique est jugé plus recrutabile sur les postes de haut-statut plutôt de bas-statut,  $F(1, 189) = 55,412, p < .001, \eta_p^2 = .23$ . Ce résultat confirme l'hypothèse 4, mais seulement dans les entreprises favorisant un esprit de collaboration.

Tableau 49.

*Moyennes (écarts-type) de recrutabilité des candidats selon leur personnalité, le statut du poste et l'esprit de l'entreprise.*

	Haut-statut	Bas-statut
<b>Esprit de compétition favorisé</b>		
Agentique	<b>82,74 (15,50)<sup>a</sup></b>	<b>77,71 (17,90)<sup>b</sup></b>
Communautaire	50,23 (21,10) <sup>c</sup>	49,81 (20,59) <sup>c</sup>
<b>Esprit de collaboration favorisé</b>		
Agentique	<b>58,22 (20,08)<sup>a</sup></b>	51,36 (20,47) <sup>b</sup>
Communautaire	77,07 (18,20) <sup>c</sup>	<b>78,85 (16,58)<sup>d</sup></b>

*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les candidats sont jugés recrutables, sur une échelle allant de 0 à 100. Des indices différents signifient une différence significative entre les moyennes à minimum  $p < .05$ .

Les résultats montrent également un **effet d'interaction entre la personnalité du candidat, son sexe, le statut et le genre de son poste**,  $F(1, 187) = 5,333, MSE = 139,09, p = .022, \eta_p^2 = .03$ .

Les analyses des effets simples ont été fait à l'intérieur de chaque poste couplant un statut et un genre : direction d'un institut (poste féminin de haut-statut), chef de chantier (poste masculin de haut-statut), esthéticien/ne (poste féminin de bas-statut) et maçon/ne (poste masculin de bas-statut).

Les analyses montrent qu'aussi bien dans les postes de direction d'un institut que dans les postes de chef de chantier, les candidats agentiques sont jugés plus recrutables que les candidats communautaires, quelques soit leur sexe,  $F_s > 18,014, p_s < .001, \eta_{ps}^2 > .09$ . En outre, les hommes agentiques sont jugés aussi recrutables que les hommes communautaires lorsqu'ils sont maçons,  $F(1, 190) = 2,997, p = .085, \eta_p^2 = .02$ , et esthéticiens,  $F(1, 190) =$

3,233,  $p = .074$ ,  $\eta_p^2 = .02$ . Cependant, les femmes agentiques sont jugées plus recrutables que les femmes communautaires sur les postes de maçons,  $F(1, 190) = 10,636$ ,  $p = .001$ ,  $\eta_p^2 = .05$ , tandis que les femmes communautaires sont jugées plus recrutables que les femmes agentiques sur les postes d'esthéticienne,  $F(1, 190) = 6,539$ ,  $p = .011$ ,  $\eta_p^2 = .03$ . Les moyennes et écarts-type sont reportés tableau 50.

Tableau 50.

*Moyennes (écarts-type) de recrutabilité des candidats selon leur personnalité, leur sexe, le statut et le genre de leur poste.*

	Haut-statut Féminin		Haut-statut Masculin		Bas-statut Féminin		Bas-statut Masculin	
	A	C	A	C	A	C	A	C
	Homme	67,32 (18,30) <sup>a</sup>	61,71 (19,18) <sup>a</sup>	74,73 (14,07) <sup>a</sup>	66,61 (17,52) <sup>a</sup>	58,61 (21,82) <sup>a</sup>	60,91 (20,30) <sup>a</sup>	70,20 (16,26) <sup>a</sup>
Femme	73,77 (14,21) <sup>a</sup>	67,76 (15,98) <sup>a</sup>	66,11 (19,75) <sup>a</sup>	58,46 (21,06) <sup>a</sup>	<b>68,02</b> <b>(15,68)<sup>a</sup></b>	<b>71,28</b> <b>(14,64)<sup>b</sup></b>	<b>61,31</b> <b>(20,96)<sup>a</sup></b>	<b>57,33</b> <b>(21,15)<sup>b</sup></b>

*Note.* « A » = candidat agentique, « C » = candidat communautaire.

Plus les moyennes sont élevées, plus les candidats sont jugés recrutables, sur une échelle allant de 0 à 100.

Des indices différents signifient une différence significative entre les moyennes à minimum  $p < .05$ .

En gras sont les moyennes différentes significativement entre les candidats agentiques et communautaires.

Les résultats montrent également un **effet d'interaction entre la personnalité du candidat, son sexe, le genre de son poste, l'esprit d'entreprise et le niveau d'ODS des répondants**,  $F(1, 187) = 6,539$ ,  $MSE = 218,00$ ,  $p = .011$ ,  $\eta_p^2 = .03$ .

Les analyses des effets inter-sujets montrent que les répondants ayant un fort niveau d'ODS jugent le candidat comme moins recrutables que les répondants ayant un plus faible niveau d'ODS lorsque :

1) l'homme agentique candidate à un poste féminin dans une entreprise favorisant l'esprit de compétition ( $M_{ODS+} = 71,19$ ,  $ET = 23,64$  ;  $M_{ODS-} = 80,42$ ,  $ET = 18,43$ ),  $F(1, 190) = 9,081$ ,  $p = .003$ ,  $\eta_p^2 = .05$ .

2) la femme agentique candidate à un poste féminin dans une entreprise favorisant l'esprit de compétition ( $M_{ODS+} = 80,90$ ,  $ET = 16,52$  ;  $M_{ODS-} = 86,59$ ,  $ET = 13,31$ ),  $F(1, 191) = 6,954$ ,  $p = .009$ ,  $\eta_p^2 = .04$ .

3) l'homme communautaire candidate à un poste masculin dans une entreprise favorisant l'esprit de collaboration ( $M_{ODS+} = 78,79, ET = 18,21$  ;  $M_{ODS-} = 83,87, ET = 15,61$ ),  $F(1, 191) = 4,339, p = .039, \eta_p^2 = .02$ .

4) la femme communautaire qui candidate à un poste masculin dans une entreprise favorisant l'esprit de collaboration, ( $M_{ODS+} = 65,30, ET = 25,66$  ;  $M_{ODS-} = 77,97, ET = 19,70$ ),  $F(1, 190) = 10,539, p = .001, \eta_p^2 = .05$ .

Mais surtout :

5) la femme agentique qui candidate à un poste masculin dans une entreprise favorisant l'esprit de compétition, ( $M_{ODS+} = 70,50, ET = 24,94$  ;  $M_{ODS-} = 81,20, ET = 18,24$ ),  $F(1, 190) = 10,539, p = .001, \eta_p^2 = .05$ .

6) l'homme communautaire qui candidate à un poste féminin dans une entreprise favorisant l'esprit de collaboration ( $M_{ODS+} = 70,53, ET = 17,10$  ;  $M_{ODS-} = 80,14, ET = 17,10$ ),  $F(1, 190) = 10,539, p = .001, \eta_p^2 = .05$ .

Ainsi, on obtient une moindre évaluation par les participants ayant une dominance sociale élevée, du candidat agentique lorsqu'il candidate à un poste féminin (malgré l'esprit de compétition de l'entreprise), ainsi que du candidat communautaire lorsqu'il candidate à un poste masculin (malgré l'esprit de collaboration de l'entreprise), mais surtout on a une moindre évaluation des candidats lorsque leur candidature n'est en rien conforme avec leur sexe : lorsque la femme est agentique, candidate à un poste masculin et dans une entreprise favorisant la compétition ; et lorsque l'homme est communautaire, candidate à un poste féminin et dans une entreprise favorisant la collaboration. Ce résultat montre l'impact que peut avoir la dominance sociale dans l'expression de la discrimination contre-stéréotypique, notamment le backlash effect effectif.

Dans le tableau 51, nous avons classé les facteurs de non-conformité impactant l'employabilité du candidat, par ordre de grandeur du  $F^{26}$ . Plus le  $F$  est élevé, plus le facteur impacte l'employabilité perçue du candidat. Entre parenthèses, nous avons mis à quelles hypothèses se rapportent les facteurs. Nous voyons qu'en ce qui concerne l'hypothèse 5 selon laquelle la conformité entre le sexe du candidat et le poste prime sur la conformité entre la personnalité et le poste, celle-ci est confirmée en ce qui concerne le statut du poste mais pas le genre du poste.

---

<sup>26</sup> Nous avons mis en Annexe 10 le tableau complet comprenant tous les facteurs impactants, et non pas seulement ceux centrés sur nos propos.

Tableau 51.

*Classement des facteurs par ordre d'impact sur l'évaluation de recrutement.*

<b>Facteurs</b>	<i>F</i>	$\eta_p^2$
Sexe-genre du poste (H4)	54,274	.23***
Personnalité-statut du poste (H1)	38,153	.17***
Personnalité-genre du poste (H2)	18,119	.09***
Personnalité-statut-genre du poste	17,136	.08***
Personnalité-statut du poste-esprit d'entreprise	10,363	.05**
Sexe-statut du poste -origine ethnique	8,278	.04**
Sexe-statut du poste (H3)	4,600	.02*
Sexe-personnalité	,091	.00

*Note.* Plus la valeur du *F* est élevé, plus le facteur correspondant impacte le recrutement. Le *F* correspond à la valeur du *F* de l'analyse à mesures répétées réalisée. Les facteurs impactent significativement l'employabilité des candidats à \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$  et \*\*\* $p < .001$ .

La taille d'effet est l'éta carré partiel et les conventions d'interprétation sont de  $\eta_p^2 = .01$  pour les effets faibles,  $\eta_p^2 = .06$  pour les effets moyens et  $\eta_p^2 = .14$  pour les effets forts (Cohen, 1988).

## 2.4.DISCUSSION

Le but de cette étude était de tester l'impact des stéréotypes descriptifs sur le jugement d'employabilité de candidats en situation d'apport réduit d'informations individualisantes. Ces derniers postulaient à des emplois conformes ou non-conformes aux stéréotypes qui leur étaient associés sur la base de leur sexe et/ou de leur personnalité, ce qui en faisait des candidats stéréotypiques ou contre-stéréotypiques au poste visé. En outre, nous avons testé si la propension des participants à adhérer au bien-fondé de la hiérarchie entre les groupes sociaux influençait cet impact. Pour ce faire, nous avons fait passer la tâche d'Anderson ainsi qu'un questionnaire d'Orientation à la Dominance sociale à 193 étudiants de diverses disciplines.

Les résultats montrent que conformément aux hypothèses, la non-conformité des candidats au poste induit une moindre employabilité perçue, signe que les stéréotypes descriptifs impactent bien le jugement des évaluateurs. Cette non-conformité ne concerne pas toutes les variables cependant, et seules les non-conformités suivantes ont été montrées pour impacter le jugement des évaluateurs (dans l'ordre d'influence):

1) entre le **sexe du candidat et le genre du poste** (une femme candidatant à un poste masculin et un homme à un poste féminin)

2) entre la **personnalité d'un candidat et le genre du poste** (un candidat agentique candidatant à un poste féminin et un candidat communautaire candidatant à un poste masculin)

Egalement, certaines non-conformité partielles peuvent impacter le jugement des évaluateurs (par ordre d'influence) :

1) entre la **personnalité et le statut du poste**, à savoir qu'un candidat agentique est jugé plus recrutables sur un poste de haut-statut qu'un candidat communautaire, mais la personnalité n'impacte pas la recrutabilité d'un candidat postulant à un poste de bas-statut.

2) entre le **sexe des candidats et le statut de leur poste**, à savoir qu'un homme est jugé plus recrutables sur un poste de haut-statut qu'une femme, mais le sexe n'impacte pas la recrutabilité d'un candidat postulant à un poste de bas-statut.

Il semble, cependant, que certaines variables influencent ces non-conformités, qui peuvent devenir totales sous certaines conditions. Ainsi, l'origine ethnique du candidat modifie l'impact de la non-conformité entre la personnalité du candidat et le genre du poste, à savoir que le candidat agentique d'origine française n'est pas discriminé sur le poste féminin, tandis que le candidat agentique maghrébin l'est. En comparant les deux candidats d'origine ethnique différente, il semble que l'origine française offre une plus-value que n'offre pas l'origine maghrébine.

Egalement, il semble que le genre du poste modifie l'impact de la non-conformité partielle entre la personnalité et le statut du poste, à savoir que la non-conformité totale se vérifie sur les postes féminins uniquement (où les candidats agentiques sont jugés plus recrutables sur le poste de haut-statut et les candidats communautaires sur les postes de bas-statut) tandis que le candidat agentique est jugé plus recrutables quel que soit le statut du poste lorsque celui-ci est masculin. Cependant, sur ce poste masculin, nous avons tout de même un effet puisque la meilleure recrutabilité du candidat agentique se vérifie d'autant plus sur les postes de haut-statut ( $\eta_p^2 = .12$ , effet presque fort, Cohen, 1988) que de bas-statut ( $\eta_p^2 = .03$ , effet plutôt faible, Cohen, 1988).

Egalement, il semble que l'esprit d'entreprise modifie l'impact de la non-conformité partielle entre la personnalité du candidat et le statut du poste, à savoir que la non-conformité totale se vérifie dans des entreprises favorisant l'esprit de collaboration uniquement, tandis que la non-conformité partielle (à savoir l'évaluation de meilleure recrutabilité des candidats agentiques sur un poste de haut-statut plutôt que de bas-statut tandis que le candidat communautaire est

évalué similairement sur les deux statuts) se vérifie dans les entreprises favorisant l'esprit de compétition.

Enfin, il semble que le statut et le genre du poste créent un impact de la non-conformité entre le sexe du candidat et sa personnalité. En effet, si aucun effet n'apparaît sur les postes de haut-statut et chez les hommes, il apparaît que les femmes agentiques sont jugées plus recrutables que les femmes communautaires sur les postes de maçon (poste masculin) tandis que c'est l'inverse sur des postes d'esthéticienne (poste féminin). Ce résultat ne montre toujours pas l'existence d'un backlash effect, étant donné que celui-ci est censé produire une inégalité de traitement entre les hommes et les femmes de la même personnalité (notamment agentique) et non pas entre les candidats agentiques et communautaires de même sexe. Ici, la personnalité de la femme seule impacte sa recrutabilité lorsqu'elle candidate à un poste de genre différent. Néanmoins, ce résultat pose question des recrutements non pas dans des sphères mixtes ou traditionnellement masculines, mais traditionnellement féminines où les femmes sont fréquemment comparées à d'autres femmes. Si la préférence envers la femme communautaire est plus forte dans les milieux féminins (vs. femme agentique), cela pourrait pousser les femmes à endosser d'autant plus les stéréotypes féminins lorsqu'elles travaillent dans ces milieux et contribuer à la perpétuation des stéréotypes féminins de ces domaines d'activité.

De manière générale, les résultats montrent bien une prise en compte des stéréotypes descriptifs dans l'évaluation des candidats. La conformité du candidat (sexe, personnalité) avec le poste (genre, statut) est privilégiée et produit un meilleur jugement de recrutabilité. En outre, les résultats montrent un effet de la dominance sociale des candidats, signe qu'une adhésion aux valeurs de respect de la hiérarchie des groupes sociaux peut également être un facteur d'influence lors du jugement. Si le niveau d'ODS n'impacte pas directement le jugement des candidats, nos résultats montrent que les évaluateurs ayant un haut niveau d'ODS n'ont pas les mêmes évaluations que les évaluateurs ayant un plus faible niveau d'ODS. Ainsi, les répondants fortement dominant socialement (vs. faiblement dominants) sanctionnent davantage la non-conformité entre la personnalité et le statut du poste (un candidat agentique sur un poste de bas-statut et un candidat communautaire sur un poste de haut-statut), sans davantage favoriser la conformité. Ils sanctionnent également davantage la non-conformité entre le sexe et le genre du poste (un homme candidatant sur un poste féminin et une femme candidatant sur un poste masculin), sans davantage favoriser la conformité. En outre, ils sanctionnent davantage les candidats lorsque leur candidature n'est en rien conforme avec leur sexe : lorsque la femme agentique candidate à un poste masculin dans une entreprise

favorisant la compétition ; et lorsque l'homme est communautaire, candidate à un poste féminin dans une entreprise favorisant la collaboration. Ainsi, si l'impact des stéréotypes descriptifs dans l'évaluation d'employabilité n'est pas directement liée à une volonté de respecter la hiérarchie sociale – autrement nous aurions mis à jour des effets plus directs du niveau de dominance sociale sur le jugement – il reste que cette adhésion à la hiérarchie des groupes sociaux semble impacter l'effet des stéréotypes descriptifs sur le jugement ; les individus non conformes seront jugés plus durement par les individus dominants que par les individus moins dominants.

Conformément au modèle du Manque de Correspondance (Heilman, 1983), au modèle de l'Appariement en fonction du genre (Glick, 1991), et au modèle de la Cognition Sociale sur les Jugements de Convenance Occupationnelle (Kalin & Hodgins, 1984), les individus dont le sexe (ou la personnalité) n'est pas conforme au genre du poste sont bien pénalisés par rapport aux individus conformes. En France, Cambon (2011) avait effectivement montré une préférence pour la conformité entre le sexe et le genre du poste, ainsi qu'entre la personnalité et le genre du poste. Cependant, là où Cambon (2011) ne montrait aucun effet du statut du poste sur l'évaluation, nous montrons que les individus dont le sexe ou la personnalité n'est pas conforme au statut du poste sont pénalisés par rapport aux individus conformes. Notons que les résultats concernant l'impact de la conformité entre le sexe et le statut du poste seraient contraires aux conclusions d'Eagly et Karau (2002) selon lesquelles le statut du poste n'impacterait pas l'adéquation perçue d'un individu à un poste. En effet, pour les auteures, une femme n'est pénalisée sur des postes de haut-statut que parce que ceux-ci sont généralement masculins. Les auteures avaient ainsi suggéré qu'une femme pouvait être privilégiée sur un poste de haut-statut féminin. Or, nous montrons ici qu'un homme reste privilégié sur un poste de haut-statut par rapport à une femme, que celui-ci soit masculin ou féminin. Rudman et Kilianski (2000) avaient également montré que les hommes étaient effectivement associés à l'autorité, au contraire des femmes.

De son côté, le modèle de la Cognition Sociale sur les Jugements de Convenance Occupationnelle (Kalin & Hodgins, 1984) postule que la priorité différentielle des informations place l'impact de la personnalité devant celui du sexe. Conformément à cette idée, nous voyons que le  $F$  de l'effet simple de la personnalité est supérieure à celui de l'effet simple du sexe (ce dernier n'étant pas significatif). Si cette priorité se vérifie sur les effets simples, ce n'est pas forcément le cas sur les effets d'interaction. Nous voyons ainsi que la

valeur du  $F$  de l'interaction entre le sexe et le genre du poste est supérieure à celle du  $F$  de l'interaction entre la personnalité et le genre du poste, ce qui rend le sexe prioritaire quand il s'agit de juger un candidat postulant pour un poste hautement genré. Au contraire, la valeur du  $F$  de l'interaction entre la personnalité et le statut du poste est supérieure à la valeur du  $F$  de l'interaction entre le sexe et le statut du poste, ce qui rend la personnalité prioritaire quand il s'agit de juger un candidat postulant pour un poste hautement hiérarchique. Ce résultat indique que a) toutes les non-conformités ne se valent pas et b) même si des informations concernant la personnalité des candidats sont rendues disponibles, leur sexe peut continuer d'influencer leur recrutabilité. Ce dernier point peut être dû au fait que les professions genrées que nous avons choisies sont hautement sexuées (Glick, 1991). En effet, lorsque les professions sont hautement sexuées (comprenant environ 80% d'un sexe), le sexe continue de jouer un rôle dans l'évaluation de candidatures, ce qui n'est pas le cas lorsque les professions sont moins sexuées (entre 60 et 80% d'un sexe) ou neutre (50% d'un sexe). Cependant, ce point est surtout expliqué par le fait que les informations personnologiques avaient été réduites afin de pouvoir mettre à jour l'effet du sexe des candidats (c.à.d. des stéréotypes descriptifs de sexe) sur leur évaluation. Ces informations avaient la forme d'adjectifs personnologiques assez peu nombreux, donc rendant la formation d'impression difficile, ce qui a poussé les participants à se baser sur le sexe des candidats pour mieux cerner leur personnalité. Les résultats montrent que, de cette façon, l'impact de la non-conformité entre le sexe et le genre du poste prime sur la non-conformité entre sa personnalité et le genre du poste, car peu d'information sur la personnalité du candidat était rendue disponible. Au contraire, l'impact de la non-conformité entre le sexe et le statut a été montré comme étant plus réduit que celui de la non-conformité entre la personnalité et le statut, signe qu'un apport minimal d'information personologique serait suffisant pour réduire l'effet de la non-conformité entre le sexe et le statut du poste. En donnant à lire aux participants une quantité plus importante d'informations personnologiques, il est attendu que l'impact des non-conformités entre le sexe et le poste sur l'évaluation des candidats disparaisse totalement au profit de la conformité entre la personnalité et le poste (Hodgins & Kalin, 1985). De cette façon, l'effet des stéréotypes descriptifs sexués sur le jugement disparaîtrait. Nous testerons cette hypothèse dans l'étude suivante.

### **3. ETUDE 7. IMPACT DES STEREOTYPES DESCRIPTIFS ET INJONCTIFS: QUEL EFFET DE L'APPORT MASSIF DE L'INFORMATION CONTRE- STEREOTYPIQUE SUR L'EVALUATION ?**

#### **3.1. OBJECTIFS ET HYPOTHESES**

Nous avons vu dans l'étude précédente (cf. étude 6) que les stéréotypes descriptifs impactaient bien l'employabilité perçue des candidats, à savoir qu'étaient favorisés les individus dont le sexe était conforme au genre et au statut du poste. Cependant, nous avons vu que les informations personnalisantes pouvaient aussi entrer en conformité avec le poste et que même avec peu d'informations sur la personnalité du candidat, la conformité entre celle-ci et le statut du poste primait sur la conformité entre le sexe et le statut du poste. En conséquence, en fournissant davantage d'informations relatives au candidat, nous nous attendons à la disparition complète de l'effet des stéréotypes descriptifs sur le jugement ; le candidat sera uniquement favorisé lorsque sa personnalité serait conforme au poste (en termes de genre et de statut), et non plus lorsque son sexe serait conforme au poste. En effet, d'après Kalin et Hodgins (1984), la personnalité prendrait le pas sur le sexe quand il s'agirait de juger de l'adéquation d'un candidat à un poste. Dans l'étude 7, nous nous proposons donc de tester la conformité entre le candidat (sexe, personnalité) et le poste (statut, genre) en donnant à disposition une plus grande quantité d'information sur la personnalité du candidat.

En outre, étant donné que ces informations ne seront pas distribuées sous forme d'adjectifs mais de descriptifs de comportement (les adjectifs diminuant la propension du backlash effect à apparaître, cf. Rubin, et al., 2013), nous testerons une nouvelle fois l'existence du backlash effect en France. Nous testerons notamment ces conditions d'apparition lorsque le poste est genré ou subordonné. En effet, il avait été montré que le backlash effect apparaissait dans des métiers masculins, mais pas féminins ni neutres (Glick et al., 1988). En outre, tester le statut du poste comme condition d'apparition du backlash pourrait être intéressant étant donné que l'inégalité professionnelle entre les hommes et les femmes serait plus grande pour des métiers de bas-statut techniques (indice d'égalité à 0.2) plutôt que pour des métiers de haut-statut de type cadre (indice d'égalité à 0.6, Glassdor & Llewellyn Consulting, 2016). Une profession de bas-statut pourrait donc favoriser l'expression des inégalités de traitement, et notamment le backlash effect. En outre, les postes

de bas-statut ne requièrent pas particulièrement d’agentivité (cf. étude 4, Laberon & Vonthron, 2008), au contraire de la communautarité, ce qui pourrait renforcer le caractère contre-stéréotypique perçu de la femme agentique. Ainsi, plus le statut du poste serait bas, plus il serait possible qu’une discrimination envers la femme agentique apparaissent.

D’une façon générale, il s’agira donc, dans l’étude 7, de tester l’impact des stéréotypes injonctifs sur l’évaluation de candidats (cf. backlash effect, Rudman, 1998) ainsi que l’effet des stéréotypes descriptifs (cf. modèles basés sur la congruence, Glick, 1991 ; Heilman, 1983 ; Kalin & Hodgins, 1984). Ainsi, seront testés :

1) l’effet de la **non-conformité entre la personnalité et le sexe du candidat** (cf. backlash effect). Pour rappel, cette non-conformité se ferait entre la personnalité du candidat et les stéréotypes injonctifs associés à son sexe (femme agentique, homme communautaire).

2) l’effet de la **non-conformité entre le genre du poste et le sexe du candidat**. Cette non-conformité se ferait entre le genre du poste et les stéréotypes descriptifs associés au sexe du candidat (femme sur un poste masculin, homme sur un poste féminin).

3) l’effet de la **non-conformité entre le genre du poste et la personnalité du candidat**. Cette non-conformité prendrait sa source dans les stéréotypes injonctifs liés à la profession (masculine ou féminine), c’est-à-dire les traits imaginés requis pour exercer le poste. Etant donné que les stéréotypes descriptifs des professions féminins et masculins ont été montrés pour appartenir aux registres communautaires et agentiques respectivement (cf. Mazilescu & Gangloff, 2013), nous partons du postulat que les stéréotypes injonctifs suivent cette même association, conformément au fait que c’est le cas des stéréotypes hiérarchiques (cf. étude 3 et 4).

En outre, étant donné que nous avons montré dans nos études 3 et 4 que la personnalité était associée à un statut (agentivité et dominance avec un haut-statut, communautarité et faiblesse avec un bas-statut), ces traits étant eux-mêmes associés à un sexe dans notre étude 1 (agentivité et dominance avec un homme, communautarité et faiblesse avec une femme), deux effets supplémentaires seront testés :

4) l’effet de la **non-conformité entre le statut du poste et le sexe du candidat**. Cette non-conformité se ferait entre les stéréotypes injonctifs de statut et les stéréotypes descriptifs de sexe (une femme sur un poste de haut-statut et un homme sur un poste de bas-statut).

5) l’effet de **non-conformité entre le statut du poste et la personnalité du candidat**. Cette non-conformité se ferait entre la personnalité et les stéréotypes injonctifs de statut (un candidat agentique sur un poste féminin, un candidat communautaire sur un poste masculin).

Concernant l'effet de non-conformité entre le **sexe et la personnalité du candidat** (cf. backlash effect), nous nous attendions à ce que les femmes agentiques soient sanctionnées comparativement aux hommes agentiques par une moindre appréciation, une moindre employabilité et un moindre salaire (H1). Mais au regard des travaux antérieurs sur le sujet, nous posons l'hypothèse que cet effet se verrait sur des postes masculins uniquement et davantage sur des postes de bas-statut. En outre, cet effet ne se verrait que chez les hommes évaluateurs.

Concernant l'effet de non-conformité entre le **candidat et le genre du poste**, le Modèle de la Cognition Sociale des Jugements de Convenance Occupationnelle (Kalin & Hodgins, 1984) prédit qu'avec l'apport massif d'informations individualisantes, c'est-à-dire d'informations contre-stéréotypiques au sexe du candidat, les effets de la non-conformité entre le sexe et le genre du poste (démontrés lors de l'étude 6) disparaîtront totalement pour être remplacés par les effets de la non-conformité entre la personnalité et le genre du poste. Notre protocole comprenant une quantité importante d'informations sur la personnalité des candidats, nous nous attendions donc à voir l'émergence d'un effet de non-conformité entre la personnalité du candidat et le poste et non entre le sexe du candidat et le poste. Nous nous attendions donc à ce que le candidat agentique soit perçu comme plus adapté et employable sur le poste masculin, tandis que le candidat communautaire sera perçu comme plus adapté et employable sur le poste féminin (H2).

Concernant l'effet de non-conformité entre le **candidat et le statut du poste**, nous pensons également que l'effet de la non-conformité entre le statut du poste et le sexe du candidat sera supprimé au profit d'un effet de la non-conformité entre la personnalité et le statut du poste. Ainsi, la personnalité agentique sera jugée plus apte et employable pour un poste de haut-statut, tandis que la personnalité communautaire sera jugée plus apte et employable pour un poste de bas-statut (H3).

Nous posons également l'hypothèse que les individus stéréotypiquement non-conformes seront jugés comme manquant des habiletés sociales nécessaires pour le poste (H4), à savoir les femmes agentiques, les travailleurs agentiques ayant un poste féminin, les travailleurs communautaires ayant un poste masculin, les travailleurs agentiques occupant un poste de bas-statut et les travailleurs communautaires occupant un poste de haut-statut.

Afin de tester ces hypothèses, nous avons fait lire à des participants une interview d'un travailleur en poste, à savoir le type d'interview qu'il est possible de trouver dans un

magazine professionnel. L'interviewé parlait de son métier, de son parcours et de sa formation, ce qui lui permettait de faire acte d'agentivité ou de communautarité. Contrairement à l'étude 5a, 5b et 5c où nous avons voulu nous assurer que les candidats agentiques n'étaient pas dominants et que les candidats communautaires n'étaient pas faibles, nous avons, cette fois, forcé le caractère des interviewé de manière à ce que les agentiques soient légèrement dominants (tel que pensé dans l'étude 2 de Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012) et que les communautaires soient légèrement faibles. Ainsi, les participants pouvaient facilement légitimer leur attitude discriminante, s'ils en avaient une.

L'interviewé travaillait dans un milieu soit masculin, soit féminin, et occupait un poste de haut-statut ou de bas-statut. C'était soit un homme, soit une femme et il avait une personnalité soit agentique, soit communautaire. Les participants ne lisaient qu'une seule interview et répondaient ensuite aux questions concernant la personnalité, la compétence, l'appréciation, l'employabilité, le salaire et l'adéquation au poste de l'interviewé.

## 3.2. METHODE

### 3.2.1. POPULATION

Sur les 1277 participants ayant entièrement complété le questionnaire, seuls 980 personnes ont répondu correctement aux questions de vérification de la manipulation (297 erreurs ; 7 sur le domaine d'activité, 30 sur le genre du travailleur et 224 sur la hiérarchie du poste). Parmi eux, 651 étaient des femmes (329 hommes), entre 18 et 70 ans ( $M_{\text{âge}} = 22,73$ ,  $ET = 5,86$ ). Parmi eux, 924 sont nés ou grandi en France, 30 en pays francophone et 17 en pays étranger. Ils proviennent de filières diverses ; psychologie ( $n = 470$ ), droit ( $n = 121$ ), sciences humaines ( $n = 74$ ), langue étrangère ( $n = 44$ ), économie-marketing ( $n = 42$ ), biologie ( $n = 36$ ), sport ( $n = 28$ ), sciences-politiques ( $n = 24$ ), mathématiques-informatiques ( $n = 20$ ) et autres ( $n = 31$ , 90 manquants). Ils avaient, soit le baccalauréat seulement ( $n = 10$ ), soit la première année de licence ( $n = 275$ ), soit la deuxième année de licence ( $n = 176$ ), soit la troisième année de licence ( $n = 274$ ), soit la première année de master ( $n = 65$ ), soit la dernière année de licence ( $n = 9$ , 14 manquants). Parmi eux, 110 ont reporté une activité professionnelle (p.ex. ingénieur, animateur, assistant commercial, chargé de communication, assistant d'éducation, infirmière, journaliste, professeur, psychologue, etc.). Le tableau 52 reporte le nombre de participants par condition expérimentale.

Tableau 52.

*Répartition de la population dans les 32 conditions expérimentales de l'étude 7*

	Haut-statut								Bas-statut							
	Domaine féminin				Domaine masculin				Domaine féminin				Domaine masculin			
	H		F		H		F		H		F		H		F	
	A	C	A	C	A	C	A	C	A	C	A	C	A	C	A	C
RH <sup>a</sup>	23	23	27	25	27	21	20	20	18	17	14	18	16	23	15	22
RF <sup>b</sup>	40	39	56	55	39	47	47	52	34	35	31	44	28	43	19	42

*Note.* H = travailleur homme, F = travailleur femme, A = travailleur agentique, C = travailleur communautaire. <sup>a</sup> Répondants hommes, <sup>b</sup> Répondants femmes.

### 3.2.2. MATERIEL

#### 3.2.2.1. INTERVIEWS

Seize interviews ont été créées. Elles variaient en fonction de la position hiérarchique professionnelle de l'interviewé (haut-statut, bas-statut), du genre du domaine d'activité professionnelle (féminin, masculin), du sexe de l'interviewé (femme, homme) et de sa personnalité (agentique, communautaire). Les 16 interviews étaient identiques à l'exception des marqueurs relatifs au statut et au genre du métier, ainsi qu'au sexe et à la personnalité de l'interviewé.

Les interviews ont été construites de telle manière à ce qu'une trame centrale les rendent similaires : tous les interviewés répondaient à 5 questions : a) « *Pouvez-vous vous présenter ? Quel est votre métier et comment avez-vous commencé ?* », b) « *Quelles qualités possédez-vous pour ce métier ?* », c) « *Quelles étaient vos motivations lorsque vous avez fondé votre société/choisi ce métier* », d) « *Comment ça se passe avec vos salariés/collègues ?* », e) « *Au niveau formation, quel a été votre parcours ?* ».

Etant donné la façon différentielle de s'exprimer des agentiques et des communautaires, les différences les plus importantes entre les interviews se situaient entre les candidats agentiques et communautaires. Les modifications opérées en fonction du domaine d'activité et de la position hiérarchique ont été motivées par la nécessité pour l'interview d'être crédible et ont donc été peu nombreuses. Les interviews sont reportées en Annexe 11. Nous détaillerons ci-dessous le type de modifications effectuées.

3.2.2.1.1. VARIABLE « PERSONNALITE »

Les travailleur(se)s agentiques se présentaient comme des personnes ambitieuses, compétitives, possédant une forte personnalité et le sens des affaires, ainsi qu'une volonté de diriger les autres et une tendance à les intimider et à les dominer. Leur façon de s'exprimer était assurée et directe, orientée autour d'une seule idée : la performance. Par exemple : « *Aujourd'hui, j'ai une entreprise de 120 salariés, avec un chiffre d'affaire annuel de 5 millions d'euros. Mon travail est de meilleure qualité que la plupart des grands leaders du marché car, à leur différence, j'ai construit une entreprise réactive et qui répond à toutes les demandes de nos clients.* »

Les travailleur(se)s communautaires se présentaient comme des personnes sensibles, gentilles et se souciant des autres, ainsi qu'hésitantes et faibles. Leur façon de s'exprimer était moins directe et plus enthousiaste, orientée autour d'une seule idée : rendre les gens heureux. Par exemple : « *Aujourd'hui, je suis directeur d'une entreprise d'environ 120 salariés, et nous faisons un chiffre d'affaire annuel autour des 5 millions d'euros. C'est très gratifiant. Depuis qu'on l'a étendue, l'entreprise a l'avantage d'être réactive et de répondre à toutes les demandes de nos clients.* »

Les adjectifs utilisés pour refléter l'agentivité et la communautarité étaient issus de l'étude 1 et 2 sur les stéréotypes descriptifs et injonctifs de façon à ce que les candidats se comportent conformément aux stéréotypes descriptifs et injonctifs soit masculins, soit féminins.

3.2.2.1.2. VARIABLE « GENRE DU POSTE »

Un pré-test a permis de choisir l'Esthétisme comme domaine d'activité perçu comme essentiellement féminin et le Bâtiment Travaux Public (BTP) comme domaine d'activité perçu comme essentiellement masculin<sup>27</sup>. Ces métiers ont été choisis car l'Esthétisme est un

---

<sup>27</sup> Le pré-test a été conduit sur 65 personnes (dont 62 étudiants, 34 femmes,  $M\grave{a}ge = 22,95$ ,  $ET = 7,79$ ) qui ont reporté sur une échelle allant de 0 à 100 la proportion de femmes et d'hommes de divers métiers. Ils ont reporté que le métier de directeur/trice d'un institut était un métier de femmes ( $M = 72,68$ ,  $ET = 28,37$ ), le métier d'esthéticienne un métier de femme ( $M = 70,16$ ,  $ET = 37,19$ ), le métier de directeur d'une entreprise de bâtiment un métier d'hommes ( $M = 75,94$ ,  $ET = 22,47$ ) et le métier de maçon un métier d'hommes ( $M = 86,76$ ,  $ET = 21,71$ ).

En sus, ils ont évalué le métier de directeur/trice d'un institut de beauté comme nécessitant des qualités féminines ( $n = 45$ ) ou mixtes ( $n = 15$ , 5 manquants), le métier d'esthéticien/ne comme nécessitant des qualités féminines ( $n = 55$ ) ou mixtes ( $n = 4$ , 5 manquants), le métier de directeur/trice d'une entreprise de bâtiment comme nécessitant des qualités masculines ( $n = 35$ ) ou mixtes ( $n = 24$ , 5 manquants), et le métier de maçon comme nécessitant des qualités masculines ( $n = 44$ ) ou mixtes ( $n = 6$ , 5 manquants).

domaine d' « entretien » (donc féminin, cf. Cambon, 2011), requérant des qualités féminines (p.ex. être doux(ce)) et constitué d'une majorité de femmes. Au contraire, le BTP est un domaine de « production » (donc masculin, cf. Cambon, 2011), requérant des qualités masculines (p.ex. force physique) et constitué d'une majorité d'hommes.

Ainsi, dans le contenu des interviews, en dehors des termes propres au « BTP » et à l'« Esthétisme », les travailleur(se)s du domaine du BTP répondaient exactement de la même manière que les travailleur(se)s du domaine de l'esthétisme. Des verbes ou des expressions ont cependant dû être changés pour les besoins du genre du poste. Par exemple, « *Le BTP, c'est construire ensemble* » est devenu « *L'esthétisme, c'est rendre les gens beaux et détendus* » (extrait issu de l'interview du travailleur communautaire).

### 3.2.2.1.3. VARIABLE « POSITION HIERARCHIQUE »

Le poste de directeur a été choisi comme étant de haute position hiérarchique et le poste d'employé comme étant de basse position hiérarchique, ce qui a été confirmé par un pré-test<sup>28</sup>.

Les travailleur(se)s directeur(trice)s discutaient de leur organisation (institut, entreprise), alors que les travailleur(se)s salarié(e)s discutaient de leur travail quotidien. Les mêmes phrases étaient reprises, mais légèrement modifiées afin de correspondre à la position hiérarchique de l'interviewé. Par exemple, « *J'ai créé mon SPA institut de beauté il y a 11 ans* » est devenu « *Je suis esthéticien depuis 11 ans* », ou encore « *Depuis qu'on l'a étendu, l'entreprise a l'avantage d'être réactive et de répondre à toutes les demandes de nos clients* » est devenu « *En un an et d'un chantier à l'autre, on peut me demander de faire tous les types de prestations existants en BTP* ».

<sup>28</sup> Le pré-test a été conduit auprès de 217 personnes (168 femmes,  $M_{\text{âge}} = 23,39$ ,  $ET = 4,56$ ), issus de discipline telles que les métiers de l'enseignement et de l'éducation ( $n = 81$ ), les métiers du social ( $n = 46$ ), la psychologie ( $n = 18$ ), les langues-lettres ( $n = 16$ ), le commerce-marketing-ressources humaines ( $n = 15$ ), l'histoire-géographie ( $n = 13$ ), le droit ( $n = 10$ ), la biologie-santé ( $n = 7$ ), les sciences politiques ( $n = 6$ ), les mathématiques-ingénierie-informatique ( $n = 2$ ) et d'autres ( $n = 3$ ). Parmi eux, 123 n'avaient jamais travaillé, tandis que 93 citaient une profession (1 manquant). Ils ont évalué sur une échelle allant de 0 (pas du tout) à 9 (tout à fait) que le métier de directeur/trice d'un SPA/institut de beauté est un haut-statut ( $M = 6,68$ ,  $ET = 1,73$ ), ainsi que le métier de directeur/trice d'une entreprise de BTP ( $M = 5,46$ ,  $ET = 1,93$ ), même si la direction d'une entreprise de BTP semble plus prestigieuse que la direction d'un SPA/institut de beauté,  $t(107) = 7,221$ ,  $p < .001$ . Ils ont évalué sur la même échelle que le métier d'esthéticien/ne était un métier de bas-statut ( $M = 5,10$ ,  $ET = 2,06$ ), ainsi que le métier d'ouvrier/e BTP ( $M = 5,64$ ,  $ET = 2,30$ ), même si être l'ouvrier/e semble être moins prestigieux qu'être esthéticienne,  $t(98) = 3,358$ ,  $p = .001$ .

3.2.2.1.4. SEXE ET COMPÉTENCE DES INTERVIEWES

Les interviews disaient s'appeler soit Marie Aussel pour une femme, soit Marc Aussel pour un homme. La suite de l'interview était ensuite déclinée selon le sexe du travailleur.

Concernant la compétence des travailleur(se)s, les mêmes informations ont été dispensées dans tous les interviews sous le format : « *Je suis dans le domaine du BTP/de l'Esthétisme depuis ma naissance, mon père/ma mère m'a transmis le métier. J'ai toujours travaillé sur les chantiers/en institut, que ce soit l'été ou pendant les week-ends. Après mon bac, j'ai passé mon diplôme de BTP/d'Esthétisme et j'ai été embauché* ». Pour la condition « haut-statut », cette dernière phrase devenait : « *Après mon bac, j'ai passé mon diplôme en Gestion d'entreprise et j'ai fondé mon entreprise.* » et ceci pour les deux genres du poste. En outre, le travailleur mentionnait au début de l'interview une expérience de 11 ans dans le métier.

3.2.2.2. QUESTIONNAIRE

Le questionnaire était composé de 6 séries de questions, formulées en fonction du sexe des travailleur(se)s, du genre du poste et de leur position hiérarchique, lorsque la dénomination était nécessaire. Pour des raisons pratiques, les questions seront présentées ici au masculin.

**Vérification de la manipulation : Sexe et personnalité générale du candidat, statut et genre du poste.**

On demandait aux participants de :

- 1) retranscrire le sexe de l'interviewé (choix entre « homme » et « femme »)
- 2) son métier (choix entre « directeur », « salarié », « cadre manager », ce dernier item servant de leurre)
- 3) son domaine d'activité (« BTP », « Esthétisme », « Astronomie », « Agriculture », ces deux derniers items servant de leurres)
- 4) d'évaluer à quel point l'interviewé était « axé sur les autres et leur bien-être », puis « axé sur le travail réalisé et la performance », sur une échelle allant de 0 (« Pas du tout ») à 6 (« Tout à fait »).

Les items de réponse étaient randomisés.

### **Vérification de la manipulation : Personnalité du candidat en termes de traits.**

Deux listes d'adjectifs étaient présentées aux participants : 1) « sensible<sup>\*</sup> », « enthousiaste<sup>\*</sup> », « gentil<sup>\*</sup> », « patient », « hésitant<sup>\*</sup> », « timide<sup>\*</sup> », « faible<sup>\*</sup> », « crédule<sup>\*</sup> », « dominateur<sup>\*</sup> », « égocentrique<sup>\*</sup> », « intimidant<sup>\*</sup> », « arrogant<sup>\*</sup> », « impitoyable<sup>\*</sup> », « ambitieux<sup>\*</sup> », 2) « manque de confiance en lui<sup>\*</sup> », « possède le sens des affaires<sup>\*</sup> », « a l'esprit de compétition<sup>\*</sup> », « possède les capacités pour diriger<sup>\*</sup> », « possède une forte personnalité<sup>\*</sup> », « s'occupe des autres-se soucie des autres ». Pour chaque adjectif, il leur était demandé d'évaluer l'interviewé sur une échelle allant de 0 (« Pas du tout ») à 6 (« Tout à fait »). Les traits notés<sup>\*</sup> correspondent aux stéréotypes injonctifs rapportés par les hommes lors de l'étude 2 (cf. tableau 20, p. 88). Les traits étaient randomisés.

### **Variables de Compétence, Appréciation et Employabilité**

Il était d'abord demandé au participant d'évaluer le niveau de *compétence* de l'interviewé via 2 questions : 1) « à quel point l'interviewé semble-t-il posséder les compétences nécessaires pour être ouvrier du BTP/esthéticien/directeur d'un SPA-institut de beauté/directeur d'une entreprise de BTP », 2) « à quel point l'interviewé semble-t-il compétent ? ».

Ensuite, il leur était demandé d'évaluer son niveau d'*employabilité* via 3 questions : 1) « recommanderiez-vous l'interviewé en tant que professionnel à un(e) ami(e) ? », 2) « requérez-vous ses services en tant que professionnel ? », 3) « feriez-vous professionnellement confiance à l'interviewé ? ».

Enfin, il leur était demandé d'évaluer son niveau d'*appréciabilité* via 4 questions : 1) « pensez-vous que l'interviewé est apprécié de ses salariés/collègues ? », 2) « l'interviewé est-il une personne que vous voudriez apprendre à mieux connaître ? », 3) « avez-vous personnellement apprécié l'interviewé ? », 4) « voudriez-vous travailler pour/avec l'interviewé ? ».

Concernant la compétence des candidats, les participants évaluaient la première question de 0 (« Ne possède pas du tout les compétences ») à 6 (« Possède tout à fait les compétences ») et la deuxième question de 0 (« Pas du tout compétent ») à 6 (« Tout à fait compétent »). Les participants évaluaient l'interviewé sur son employabilité et son appréciabilité sur une échelle allant de 0 (« Pas du tout »), à 6 (« Tout à fait »). Les questions étaient randomisées à l'intérieur de chaque dimension.

### **Adéquation de l'interviewé au poste (Person-job Fit).**

Les participants répondaient à l'échelle du « Job-Person Fit » (Delroisse, 2011) en indiquant sur une échelle allant de 0 (« Pas du tout d'accord ») à 6 (« Tout à fait d'accord »), à quel point ils étaient d'accord avec les propositions suivantes : 1) L'interviewé a la formation appropriée pour être ouvrier BTP/esthéticien/directeur d'une entreprise de BTP/directeur d'un SPA-institut de beauté, 2) L'interviewé n'a pas l'expérience professionnelle appropriée pour être ouvrier BTP/esthéticien/directeur d'une entreprise de BTP/directeur d'un SPA-institut de beauté, 3) L'interviewé a les habiletés sociales appropriées pour être ouvrier BTP/esthéticien/directeur d'une entreprise de BTP/directeur d'un SPA-institut de beauté, 4) L'interviewé ne convient pas au métier d'ouvrier BTP/d'esthéticien/de directeur d'une entreprise de BTP/de directeur d'un SPA-institut de beauté, 5) Je pense que l'interviewé répond aux exigences du métier d'ouvrier BTP/d'esthéticien/de directeur d'une entreprise de BTP/de directeur d'un SPA-institut de beauté. Les questions étaient randomisées.

### **Salaire.**

Les participants répondaient à 3 questions ouvertes de salaire en partant du principe que « le salaire moyen d'un(e) dirigeant(e) d'un SPA-institut/d'une entreprise de cette taille est de 7000 euros net par mois » ou que « le salaire d'un(e) esthéticien(ne)/maçon(ne) est de 1200 euros net par mois ». Ces trois questions étaient : 1) « combien pensez-vous que l'interviewé/interviewée mérite ? », 2) « Combien pensez-vous que l'interviewé gagne ? » et 3) « Si cela devait dépendre de vous, combien lui donneriez-vous ? ». Les questions étaient randomisées.

### **Vérification de la manipulation 2 : Crédibilité de l'interview et Cohérence et Contre-stéréotypie du métier**

Après leur avoir dit que l'étude se terminait, une dernière série de question leur était posée concernant 1) la crédibilité de l'interview : « Pensez-vous que le contenu de cet interview a été repris d'un magazine professionnel ou a été inventé ? » à laquelle ils répondaient sur une échelle allant de 0 (« inventé »), à 3 (« les 2 sont plausibles ») à 6 (« repris d'un magazine »), et 2) la cohérence de l'interview, via 2 items : « Le contenu de cette interview était inhabituel? » et « Le caractère de l'interviewé et son activité professionnelle sont cohérents? » sur une échelle allant de 0 (« Pas du tout »), à 6 (« Tout à fait »). Enfin, 3) la contre-stéréotypie du métier par rapport au sexe était mesuré via l'item suivant : « A quel point est-il

habituel de trouver cette combinaison sexe-métier dans la vie de tous les jours? » sur une échelle allant de 0 (« Pas du tout ») à 6 (« Tout à fait »). Les questions étaient randomisées.

### 3.2.3. RECUEIL DE DONNEES

L'étude a été construite en ligne *via* Qualtrics et le lien a été posté sur différents Facebook étudiants. Après avoir cliqué sur le lien, une introduction présentait l'étude comme portant sur la perception dans le domaine du travail et de la personnalité. Il était annoncé aux participants qu'ils allaient devoir lire une interview et répondre aux questions qui suivront. Il était précisé qu'il n'y avait aucune bonne ou mauvaise réponse possible et qu'en cas d'hésitation, ils devaient suivre leur première impression. Il leur était ensuite précisé les modalités d'usage (confidentialité, anonymat, fin statistique de leurs réponses). Il leur était ensuite annoncé que répondre au questionnaire leur prendrait entre 10 et 15 minutes et que les questions étaient réparties sur 7 pages. En début de passation, les participants répondaient aux questions démographiques (sexe, âge, niveau d'étude et discipline, profession, pays de naissance et d'éducation) et choisissaient 1) une lettre au hasard entre quatre proposées (A, B, C, D), 2) un nombre au hasard entre deux proposés (1, 2), puis 3) une lettre au hasard entre deux proposées (O, R). Ces trois choix permettaient au logiciel de diriger les participants vers un seul des 16 interviews. A, B, C, D correspondaient au métier de l'interviewé (directeur(trice) d'un SPA-institut de beauté, directeur(trice) d'une entreprise de BTP, esthéticien(ne), maçon(ne)), 1 et 2 correspondaient au sexe de l'interviewé (femme, homme), et O et R correspondaient à la personnalité de l'interviewé (agentique, communautaire). Les modalités étaient randomisées entre elles.

Il était annoncé aux débuts des questions portant sur les adjectifs de personnalité, les variables du backlash effect, l'échelle d'Adéquation au poste et les items d'Appréciation conditionnelle, que l'interview était disponible en bas de page, afin qu'ils puissent y revenir en cas d'oubli ou d'hésitations.

Après avoir répondu aux questions, on leur demandait comment ils avaient eu accès à l'étude, s'ils désiraient participer à d'autres études en psychologie (si oui, ils écrivaient leur adresse mail), puis s'ils désiraient recevoir les résultats de l'étude (si oui, ils écrivaient leur adresse mail), puis nous les remercions et leur rappelions l'adresse mail à contacter en cas de question.

### 3.3. RESULTATS

#### 3.3.1. VERIFICATION DE LA MANIPULATION

Comme annoncé précédemment, il y a eu 297 erreurs ; 7 sur le domaine d'activité, 30 sur le genre du travailleur et 224 sur la hiérarchie du poste. Ces réponses ont été retirées du fichier de données. Les vérifications de la manipulation restent donc à faire sur la personnalité du travailleur (agentique, communautaire) et la crédibilité générale du matériel. En outre, nous voulions nous assurer que la personnalité agentique et communautaire étaient bien jugées plus adéquates pour un genre de poste plutôt que pour l'autre (masculin, féminin), et qu'un sexe féminin ou masculin était bien jugé plus adéquat pour un domaine plutôt que pour l'autre (masculin, féminin), conformément à nos pré-tests sur le genre des métiers.

##### 3.3.1.1. PERSONNALITE

Concernant la personnalité du travailleur, les résultats à une série de t-test à mesures indépendantes montrent que conformément à nos attentes, le travailleur agentique est évalué comme plus axé sur le travail réalisé et la performance que le travailleur communautaire,  $t(978) = 30,194$ ,  $p < .001$ ,  $d = 1.98$ . A l'opposé, le travailleur communautaire est évalué comme plus axé sur les autres et leur bien-être que le travailleur agentique,  $t(978) = -58,105$ ,  $p < .001$ ,  $d = 3.69$ . Les moyennes et écarts-type ont été reportés dans le tableau 53.

Concernant l'adéquation de la personnalité du travailleur avec son sexe, nous avons créé deux échelles relatives aux stéréotypes injonctifs de sexe reportés par les hommes lors de l'étude 2 (cf. tableau 20, p. 88) : **l'Echelle d'agentivité/dominance** (comprenant les adjectifs : « esprit de compétition », « ambitieux », « possède le sens des affaires », « possède les capacités pour diriger », « possède une forte personnalité », « dominateur », « égocentrique », « intimidant », « arrogant », « impitoyable »,  $n = 10$ ,  $\alpha = .93$ ) et **l'Echelle de communautarité/faiblesse** (comprenant les adjectifs : « sensible », « gentil(le) », « enthousiaste », « hésitant », « timide », « faible », « crédule », « manque de confiance »,  $n = 8$ ,  $\alpha = .73$ ). Les résultats à une série de t-test à mesures indépendantes montrent que le travailleur agentique est jugé plus conforme aux stéréotypes injonctifs d'agentivité et de dominance de sexe que le travailleur communautaire,  $t(978) = 64,520$ ,  $p < .001$ ,  $d = 2.67$ ,

ainsi que moins conformes aux stéréotypes injonctifs de communautarité et de faiblesse de sexe,  $t(978) = -41,430$ ,  $p < .001$ ,  $d = 4.15$ . Les moyennes et écarts-type ont été reportés dans le tableau 53.

Tableau 53.

*Moyennes (écarts-type) des évaluations d'attitude et de comportement, selon l'orientation effective de la personnalité du travailleur.*

	Personnalité	
	Agentique	Communautaire
<b>Attitude</b>		
Axé sur le travail réalisé et la performance	<b>5,66 (0,75)<sup>a</sup></b>	3,26 (1,54) <sup>b</sup>
Axé sur les autres et leur bien-être	1,13 (1,30) <sup>a</sup>	<b>5,40 (1,00)<sup>b</sup></b>
<b>Echelles Stéréotypes injonctifs de Sexe</b>		
Agentivité/Dominance	<b>4,66 (0,69)<sup>a</sup></b>	1,62 (0,77) <sup>b</sup>
Communautarité/Faiblesse	1,17 (0,66) <sup>a</sup>	<b>3,15 (0,82)<sup>b</sup></b>
<b>Echelles Stéréotypes injonctifs de Statut</b>		
Agentivité/Dominance	<b>4,60 (0,77)</b>	1,73 (0,82)
Communautarité/Faiblesse	0,74 (0,71)	<b>2,81 (0,97)</b>

*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les candidats correspondent aux items correspondants. Les indices représentent la comparaison entre la personnalité agentique et communautaire ; deux moyennes aux indices différents sont différentes significativement à  $p < .001$ . En gras sont les échelles principales des candidats.

Concernant l'adéquation de la personnalité du travailleur avec son statut, nous avons créé deux échelles relatives aux stéréotypes injonctifs de statut reportés lors de l'étude 4 (cf. tableaux 24 et 25, p. 106-107) : **l'Echelle d'agentivité/dominance** (comprenant les adjectifs : « ambitieux », « possède le sens des affaires », « possède une forte personnalité », « égocentrique », « intimidant », « arrogant »,  $n = 6$ ,  $\alpha = .89$ ) et **l'Echelle de communautarité/faiblesse** (comprenant les adjectifs : « gentil(le) », « hésitant », « timide », « faible »,  $n = 4$ ,  $\alpha = .72$ ).

Les résultats à une série de t-test à mesures indépendantes montrent que le travailleur agentique est jugé plus conforme aux stéréotypes injonctifs d'agentivité et de dominance de statut que le travailleur communautaire,  $t(978) = 56,324$ ,  $p < .001$ ,  $d = 3.62$ , ainsi que moins conformes aux stéréotypes injonctifs de communautarité et de faiblesse de statut,  $t(978) = -37,466$ ,  $p < .001$ ,  $d = 2,43$ . Les moyennes et écarts-type ont été reportés dans le tableau 53.

Nos candidats sont donc bien perçus comme possédant la personnalité que nous leur avons attribuée. En outre, ils sont bien vus comme conformes aux stéréotypes masculins et de

haut-statut pour le travailleur agentique, et féminins et de bas-statut pour le travailleur communautaire.

### 3.3.1.2. CREDIBILITE GENERALE, COHERENCE DE LA PERSONNALITE DU CANDIDAT AVEC LE GENRE DU POSTE ET DU SEXE DU CANDIDAT AVEC LE GENRE DU POSTE.

Les participants ont évalué les interviews comme étant plutôt crédibles ( $M = 2,68$ ,  $ET = 1,20$ ), puisque leur évaluation des interviews se rapprochait de 3 sur l'échelle allant de 0 « inventé », à 3 « les 2 sont plausibles » à 6 « repris d'un magazine », bien que nous aurions préféré une moyenne un peu plus élevée. Cependant, étant donné que cette moyenne retranscrit la crédibilité d'interviews cohérentes et non cohérentes, nous en sommes plutôt satisfaits.

Les résultats d'une ANOVA univariée menée ensuite selon un plan 2(Genre du métier : féminin, masculin) x 2(Personnalité du travailleur : agentique, communautaire) sur la variable « le caractère de l'interviewé et son activité professionnelle sont cohérents » montre bien un effet d'interaction entre la personnalité des travailleurs et le genre de leur métier,  $F(1, 947) = 59,027$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .059$ . Conformément à nos attentes, la cohérence est jugée plus grande lorsque c'est le candidat agentique, plutôt que le candidat communautaire, qui occupe un poste masculin,  $F(1, 947) = 9,274$ ,  $p = .002$ ,  $\eta_p^2 = .010$ , alors que la cohérence est jugée plus grande lorsque c'est un candidat communautaire, plutôt qu'agentique, qui occupe un poste féminin,  $F(1, 947) = 61,204$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .061$ . Les moyennes et écarts-type sont reportés dans le tableau 54.

Tableau 54.

*Moyennes (écarts-type) de stéréotypie des métiers féminins et masculins.*

		Genre du poste	
		Masculin	Féminin
Personnalité des travailleurs	Agentique	3,56 (1,52) <sup>a</sup>	2,76 (1,67) <sup>b</sup>
	Communautaire	3,11 (1,69) <sup>b</sup>	3,92 (1,55) <sup>a</sup>

*Note.* Plus la moyenne est élevée, plus le genre du métier correspond à la personnalité des travailleurs. La lecture est horizontale et verticale. Des indices différents signifie des moyennes différentes à minimum  $p < .01$ .

En outre, les résultats d'une ANOVA univariée menée selon un plan 2(Sexe du travailleur : homme, femme) x 2(Genre du métier : féminin, masculin) sur la variable « il est habituel de trouver la combinaison sexe-métier dans la vie de tous les jours » montre bien un effet d'interaction entre le sexe des travailleurs et le genre de leur métier,  $F(1, 947) = 359,412, p < .001, \eta_p^2 = .275$ . Conformément à nos attentes, les analyses des effets simples montrent que les participants ont jugé plus habituel de trouver des hommes travaillant dans les métiers masculins ( $M = 4,48, ET = 1,69$ ) que des femmes ( $M = 2,27, ET = 1,56$ ),  $F(1, 935) = 209,878, p < .001, \eta_p^2 = .183$ . A l'inverse, les participants ont jugé plus habituel de trouver des femmes travaillant dans les métiers féminins ( $M = 4,18, ET = 1,69$ ) que des hommes ( $M = 2,36, ET = 1,60$ ),  $F(1, 935) = 154,878, p < .001, \eta_p^2 = .142$ . Les moyennes et écarts-type sont reportés dans le tableau 55.

Tableau 55.

*Moyennes (écarts-type) de stéréotypie des métiers selon le sexe.*

		Genre du poste	
		Masculin	Féminin
Sexe des travailleurs	Homme	4,48 (1,69) <sup>a</sup>	2,36 (1,60) <sup>b</sup>
	Femme	2,27 (1,56) <sup>b</sup>	4,18 (1,69) <sup>a</sup>

*Note.* Plus la moyenne est élevée, plus le métier correspond au sexe. La lecture est horizontale et verticale. Des indices différents signifie des moyennes différentes à  $p < .001$ .

Ainsi, conformément aux modèles du Manque de Correspondance (Heilman, 1983), de l'Appariement en fonction du genre (Glick, 1991) et du Modèle de la Cognition Sociale sur les Jugements de Convenance Occupationnelle (Kalin & Hodgins, 1984), il est bien avéré que les femmes sont vues comme plus stéréotypiques des métiers féminins (Esthétisme) et les hommes des métiers masculins (BTP). En outre, il est avéré que les personnalités communautaires sont vues comme plus stéréotypiques des métiers féminins (Esthétisme) et les personnalités agentiques comme plus stéréotypiques des métiers masculins (BTP).

En résumé, nos analyses montrent que nos interviews sont plutôt crédibles et que nos candidats sont bien jugés plus cohérents lorsqu'ils occupent un poste en accord avec leur personnalité ou leur sexe.

### 3.3.2. ANALYSE DES ERREURS.

Avant de débiter les analyses, nous souhaitons analyser les erreurs de reconnaissance commises par les participants. Comme annoncé précédemment, il y a eu 261 erreurs de reconnaissance du matériel ; 10 ont été commises sur le domaine d'activité, 30 sur le sexe du travailleur et 235 sur la hiérarchie du poste. Nous pensons que ce grand nombre d'erreur pourrait comporter des informations supplémentaires concernant l'objet de notre étude, à savoir si certaines conditions ont été plus sujets aux erreurs, notamment les conditions non conformes stéréotypiquement (p.ex. femme agentique). Ces résultats ont été reportés en Annexe 12. Une seule analyse se révèle (marginale) significative, entre le nombre d'erreur de reconnaissance du statut et la personnalité de l'interviewé (cf. tableau 56).

Tableau 56.

*Tableau de répartition des erreurs de statut, selon la personnalité et le statut réel.*

	Agentique		Communautaire	
	Haut-statut	Bas-statut	Haut-statut	Bas-statut
Erreur de Statut	168	5	57	9

*Note.* Le haut-statut comprend donc les réponses « cadre manager » et « directeur », tandis que le bas-statut comprend les réponses « salarié ».

Ex. de lecture : 168 participants ont faussement perçu le travailleur agentique comme occupant un emploi de haut-statut.

Le test du  $\chi^2$  montre qu'il y a un lien entre la personnalité du travailleur et les erreurs de reconnaissance de statut,  $\chi^2(1) = 2,999$ ,  $p = .08$ , à savoir que les personnalités agentiques sont marginalement plus attribuées à un haut-statut qu'à un bas-statut. Ce résultat va dans le sens de l'existence d'une cohérence entre le statut et la personnalité, à savoir que l'on associe plus fréquemment le comportement agentique au à un Haut-statut (conformément à l'étude 3).

### 3.3.3. EFFET DE LA NON-CONFORMITE STEREOTYPIQUE SUR LES VARIABLES DE COMPETENCE, APPRECIATION, EMPLOYABILITE ET SALAIRE.

Pour rappel, nous nous attendions à ce que les femmes agentiques soient sanctionnées comparativement aux hommes agentiques par une moindre appréciation et une moindre employabilité, ainsi qu'un moindre salaire. Cet effet ne se verrait que sur des postes masculins, davantage sur des postes de bas-statut et uniquement chez les hommes répondants

(H1). En outre, le travailleur agentique sera perçu comme plus employable sur le poste masculin, tandis que le travailleur communautaire sera perçu comme plus employable sur le poste féminin (H2). Enfin, le travailleur agentique sera jugé plus employable pour un poste de haut-statut, tandis que le travailleur communautaire sera jugé plus employable pour un poste de bas-statut (H3).

### 3.3.3.1. COMPÉTENCE

Nous avons construit une échelle de compétence en regroupant les 2 items de compétence ( $r = .65, p < .001$ ), sur laquelle nous avons conduit une analyse de variance selon un plan 2(sexe des travailleurs : homme, femme) x 2(personnalité des travailleurs : agentique, communautaire) x 2(statut du poste : directeur, employé) x 2(genre du poste : masculin, féminin) x 2 (sexe de l'évaluateur : homme, femme) en variables inter-sujets.

Notons que les résultats inter-sujets montrent que les travailleurs communautaires ( $M = 4,82, ET = 1,05$ ) sont jugés plus compétents que les travailleurs agentiques ( $M = 4,41, ET = 1,19$ ),  $F(1, 948) = 27,677, MSE = 1,178, p < .001, \eta_p^2 = .03$ .

Les résultats montrent un effet d'interaction entre la personnalité et le genre du poste,  $F(1, 948) = 11,817, p = .001, \eta_p^2 = .012$ . L'analyse des effets simples montrent que le travailleur communautaire est jugé plus compétent que le travailleur agentique sur les métiers féminins,  $F(1, 948) = 38,527, MSE = 1,178, p < .001, \eta_p^2 = .039$ , mais que le travailleur communautaire est jugé aussi compétent que le travailleur agentique sur les métiers masculins,  $F(1, 948) = 1,633, MSE = 1,178, p = .202, \eta_p^2 = .002$ . Notons cependant que pris sous un autre angle, l'impact de l'effet simple de la personnalité se résorbe : le travailleur communautaire est jugé plus compétent sur les métiers féminins que sur les métiers masculins,  $F(1, 948) = 4,212, MSE = 1,178, p = .040, \eta_p^2 = .004$ , tandis que le travailleur agentique est jugé plus compétent sur les métiers masculins que sur les métiers féminins,  $F(1, 948) = 7,752, MSE = 1,178, p = .005, \eta_p^2 = .008$ . Ces résultats confirment partiellement l'hypothèse 2. Les moyennes et écarts-type sont reportés dans le tableau 57. Ce résultat est représenté dans le graphique 11 (p. 274).

Tableau 57.

*Moyennes (écarts-type) de compétence des travailleurs selon leur personnalité et le genre du poste.*

Genre du poste		Agentique	Communautaire
		Féminin	4,23 (1,19) <sup>a</sup>
	Masculin	4,58 (1,17) <sup>c</sup>	4,67 (1,11) <sup>c</sup>

*Note.* Lecture horizontale et verticale. Des indices différents signifie des moyennes différentes à  $p < .01$ . Plus la moyenne est élevée, plus le candidat est jugé compétent.

Egalement, il y a un effet d'interaction entre le sexe des évaluateurs, la personnalité du travailleur et sa position hiérarchique,  $F(1, 948) = 4,622$ ,  $MSE = 1,178$ ,  $p = .032$ ,  $\eta_p^2 = .005$ .

Chez les hommes évaluateurs, l'analyse des effets simples montrent que les travailleurs communautaires sont jugés plus compétents que les travailleurs agentiques sur des postes de haut-statut ( $M_{communautaire} = 4,69$ ,  $ET = 0,98$  ;  $M_{agentique} = 4,29$ ,  $ET = 1,14$ ),  $F(1, 313) = 6,285$ ,  $MSE = 1,178$ ,  $p = .013$ ,  $\eta_p^2 = .02$ , tandis que cette meilleure compétence se résorbe sur les postes de bas-statut ( $M_{communautaire} = 5,09$ ,  $ET = 0,90$  ;  $M_{agentique} = 4,75$ ,  $ET = 1,15$ ),  $F(1, 313) = 3,283$ ,  $MSE = 1,178$ ,  $p = .07$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . Ce résultat irait à l'encontre de notre hypothèse 3.

Chez les femmes évaluatrices, l'analyse des effets simples montrent que les travailleurs communautaires sont jugés aussi compétents sur les travailleurs agentiques sur des postes de haut-statut ( $M_{communautaire} = 4,46$ ,  $ET = 1,06$  ;  $M_{agentique} = 4,30$ ,  $ET = 1,16$ ),  $F(1, 948) = 1,572$ ,  $MSE = 1,178$ ,  $p = .210$ ,  $\eta_p^2 = .002$ . Cependant, les travailleurs communautaires sont jugés plus compétents que les travailleurs agentiques sur des postes de bas-statut ( $M_{communautaire} = 5,17$ ,  $ET = 1,00$  ;  $M_{agentique} = 4,48$ ,  $ET = 1,29$ ),  $F(1, 635) = 27,967$ ,  $MSE = 1,178$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .04$ . De cette façon, le travailleur agentique est jugé aussi compétent sur des postes de haut et de bas-statut,  $F(1, 635) = ,932$ ,  $MSE = 1,178$ ,  $p = .335$ ,  $\eta_p^2 = .00$ , alors que le travailleur communautaire est jugé plus compétent sur des postes de bas-statut (vs. haut-statut),  $F(1, 635) = 36,582$ ,  $MSE = 1,178$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .05$ . Ce résultat va dans le sens de l'hypothèse 3<sup>29</sup>.

D'une façon générale, nos attentes concernant l'hypothèse 1 sont confirmées puisque les femmes agentiques sont jugées aussi compétentes que les hommes agentiques. Nos résultats montrent, en outre, une moindre évaluation de compétence des travailleurs dont la personnalité n'est pas conforme avec le genre du poste, ce qui va dans le sens de l'hypothèse

<sup>29</sup> D'autres effets sont reportés en Annexe 12, à savoir un effet simple du statut du poste et un effet d'interaction entre le sexe des évaluateurs et le sexe des travailleurs ; les travailleurs occupant un poste de bas-statut sont jugés plus compétents que les travailleurs occupant un poste de haut-statut et les femmes sont jugées plus compétentes par les hommes que par les femmes.

2. En outre, ils montrent que les femmes assignent une moindre compétence aux travailleurs communautaires qui occupent un métier non-conforme en termes de statut (ce qui va dans le sens de l'hypothèse 3), alors que les hommes jugent que la meilleure compétence des candidats communautaires est plus effective sur des postes de haut-statuts (vs. bas-statut, contrairement à notre hypothèse 3).

### 3.3.3.2. APPRECIATION

Nous avons construit une échelle d'appréciation en regroupant les 4 items mesurant l'appréciation ( $\alpha = .91$ ) sur laquelle nous avons conduit une ANOVA univariée selon un plan 2(sexe des travailleurs : homme, femme) x 2(personnalité des travailleurs : agentique, communautaire) x 2(statut du poste : directeur, employé) x 2(genre du poste : masculin, féminin) x 2 (sexe des évaluateurs : homme, femme) en variables inter-sujets sur l'échelle d'appréciation.

Les résultats inter-sujets montrent que les travailleurs communautaires sont plus appréciés ( $M = 4,14$ ,  $ET = 1,26$ ) que les travailleurs agentiques ( $M = 1,33$ ,  $ET = 1,31$ ),  $F(1, 946) = 996,492$ ,  $MSE = 1,609$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .51$ .

En outre, il y a un effet d'interaction entre le sexe des évaluateurs et le genre du poste,  $F(1, 946) = 6,900$ ,  $MSE = 1,609$ ,  $p = .009$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . L'analyse des effets simples montrent que les hommes préfèrent les travailleurs occupant des métiers masculins ( $M = 2,87$ ,  $ET = 1,89$ ) plutôt que les travailleurs occupant des métiers féminins ( $M = 2,34$ ,  $ET = 2,34$ ,  $ET = 1,83$ ),  $F(1, 491) = 13,092$ ,  $MSE = 1,609$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .03$ , alors que les femmes apprécient tout autant les travailleurs occupant des métiers masculins ( $M = 3,03$ ,  $ET = 1,85$ ) que les travailleurs occupant des métiers féminins ( $M = 2,90$ ,  $ET = 1,96$ ),  $F(1, 491) = 1,171$ ,  $MSE = 1,609$ ,  $p = .280$ ,  $\eta_p^2 = .00$ .<sup>30</sup>

### 3.3.3.3. EMPLOYABILITE

Nous avons construit une échelle d'employabilité en regroupant les 3 items mesurant l'employabilité ( $\alpha = .88$ ) et sur laquelle nous avons conduit une ANOVA univariée selon un plan 2(sexe des travailleurs : homme, femme) x 2(personnalité des travailleurs : agentique,

---

<sup>30</sup> Trois autres effets simples ont été reportés en Annexe 12 : un effet simple du statut du poste, du genre du poste et du sexe des évaluateurs ; les travailleurs occupant un poste de bas-statut sont plus appréciés que les travailleurs occupant un poste de haut-statut, les travailleurs occupant un métier masculin sont plus appréciés que les travailleurs occupant un métier féminin et les femmes apprécient davantage les travailleurs que les hommes.

communautaire) x 2(statut du poste : directeur, employé) x 2(genre du poste : masculin, féminin) x 2(sexe des évaluateurs : homme, femme) en variables inter-sujets.

Les résultats montrent que les travailleurs communautaires ( $M = 4,51$ ,  $ET = 1,16$ ) sont jugés plus employables que les travailleurs agentiques ( $M = 3,18$ ,  $ET = 1,69$ ),  $F(1, 948) = 185,557$ ,  $MSE = 2,001$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .16$ .

Conformément à notre hypothèse 2, les résultats montrent un effet d'interaction entre la personnalité du travailleur et le genre de son poste,  $F(1, 948) = 16,272$ ,  $MSE = 1,609$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .017$ . L'analyse des effets simples montrent que conformément à notre hypothèse, le travailleur agentique est jugé plus employable sur des métiers masculins ( $M = 3,52$ ,  $ET = 1,63$ ) que sur des métiers féminins ( $M = 2,82$ ,  $ET = 1,68$ ),  $F(1, 948) = 26,349$ ,  $MSE = 1,609$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .03$ , tandis que contrairement à notre hypothèse, le travailleurs communautaire est jugé aussi employable sur des métiers masculins ( $M = 4,44$ ,  $ET = 1,16$ ) que sur des métiers féminins ( $M = 4,58$ ,  $ET = 1,17$ ),  $F(1, 948) = ,152$ ,  $MSE = 1,609$ ,  $p = .697$ ,  $\eta_p^2 = .00$ . Pris sous un autre angle, le travailleur communautaire est jugé plus employable que le travailleur agentique, à la fois sur des métiers masculins,  $F(1, 948) = 45,150$ ,  $MSE = 1,609$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .05$ , et féminins,  $F(1, 948) = 158,730$ ,  $MSE = 1,609$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .14$ , même si on voit que cette différence est plus grande sur les métiers féminins, ce qui irait tout de même dans le sens de notre hypothèse 2. Les moyennes et écarts-type ont été reportés tableau 58. Ce résultat est représenté dans le graphique 11 (p. 274).

Tableau 58.

*Moyennes (écarts-type) d'employabilité des candidats selon leur personnalité et le genre du poste.*

		Personnalité	
		Agentique	Communautaire
Genre du Métier	Féminin	2,82 (1,68) <sup>a</sup>	4,58 (1,17) <sup>b</sup>
	Masculin	3,52 (1,63) <sup>c</sup>	4,44 (1,16) <sup>b</sup>

*Note.* Plus la moyenne est élevée, plus le candidat est jugé employable. Lecture horizontale et verticale. Des indices différents signifie des moyennes différentes à  $p < .01$ .

Conformément à notre hypothèse 3, les résultats montrent un effet d'interaction entre la personnalité du travailleur et le statut de son poste,  $F(1, 948) = 3,743$ ,  $MSE = 1,609$ ,  $p = .05$ ,  $\eta_p^2 = .01$ , mais les analyses des effets simples ne montrent qu'une préférence envers les travailleurs communautaires plutôt qu'agentiques, qu'ils soient de haut-statut,  $F(1, 946) =$

80,387,  $MSE = 1,609$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .08$ , ou de bas-statut,  $F(1, 946) = 105,183$ ,  $MSE = 1,609$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .10$ , même si selon les tailles d'effet, cette préférence est plus marquée pour les bas-statuts, ce qui irait dans le sens de notre hypothèse 3. Dit autrement, il n'y a aucune préférence pour un travailleur agentique de haut-statut ou de bas-statut,  $F(1, 946) = 1,842$ ,  $MSE = 1,609$ ,  $p = .175$ ,  $\eta_p^2 = .002$ , ni pour un travailleur communautaire de haut-statut ou de bas-statut,  $F(1, 946) = 1,910$ ,  $MSE = 1,609$ ,  $p = .167$ ,  $\eta_p^2 = .002$ .<sup>31</sup> Les moyennes et écarts-type sont reportés dans le tableau 59.

Tableau 59.

*Moyennes (écarts-type) d'employabilité des candidats selon leur personnalité et le statut du poste.*

Statut du Poste	Personnalité		
		Agentique	Communautaire
	Haut-statut	3,26 (1,64) <sup>a</sup>	4,42 (1,18) <sup>b</sup>
Bas-statut	3,05 (1,77) <sup>a</sup>	4,62 (1,14) <sup>b</sup>	

*Note.* Plus la moyenne est élevée, plus le candidat est jugé employable. Lecture horizontale et verticale. Des indices différents signifie des moyennes différentes à  $p < .01$ .

#### 3.3.3.4. SALAIRE

Afin d'avoir des données normales, nous avons retiré de l'analyse 27 répondants<sup>32</sup> dont les réponses étaient trop extrêmes (p.ex. 100 000 euros). En outre, le matériel expérimental présentant le poste de directeur comme beaucoup plus lucratif (7000 euros) que le poste de salarié (1200 euros), il a été logique de constater un effet simple de la position hiérarchique sur les 3 items de salaire en faveur du poste de directeur,  $F_s(1, 894) > 1133,559$ ,  $ps < .001$ ,  $\eta_p^2 > .56$ . En conséquence, nous ne présenterons pas plus précisément cet effet. Seront détaillés ci-dessous les analyses réalisées successivement sur les 3 items de salaire.<sup>33</sup>

<sup>31</sup> Les résultats montrent également un effet simple du genre du poste, reporté en Annexe 12, où les travailleurs occupant un poste de bas-statut sont jugés plus employables que les travailleurs occupant un poste de haut-statut.

<sup>32</sup> 13 hommes et 14 femmes, répartis sur les 32 conditions expérimentales. Malgré ce changement, le minimum de répondants par condition reste  $n = 14$ .

<sup>33</sup> Sur la base d'une analyse de puissance faite par G\*Power, pour trouver des tailles d'effet au-dessus de  $f = .25$  (effet moyen à  $f^2 = .06$ , Cohen, 1988), la puissance de notre test est de 1, ce qui est très satisfaisant (puissance supérieure à .80, Cohen, 1988). Cette puissance a été calculée en partant du principe que tous les groupes étaient composés d'une moyenne de 30 participants. Certaines conditions étant moins nombreuses, nous avons réitéré l'analyse avec le minimum de participants par groupe ( $n = 14$ ). Pour trouver des effets à  $f = .25$ , la puissance de notre test reste à 1, ce qui est très satisfaisant.

## 3.3.3.4.1. SALAIRE MÉRITÉ

Nous avons mené une analyse de variance univariée selon un plan 2(sexe des travailleurs : homme, femme) x 2(personnalité des travailleurs : agentique, communautaire) x 2(statut du poste : directeur, employé) x 2(genre du poste : masculin, féminin) x 2(sexe des évaluateurs : homme, femme) sur l'item de salaire mérité.

Les résultats montrent seulement que les travailleurs agentiques mériteraient un plus haut salaire ( $M = 4118$ ,  $ET = 2616$ ) que les travailleurs communautaires ( $M = 4093$ ,  $ET = 2686$ ),  $F(1, 890) = 5,316$ ,  $MSE = 14551268$ ,  $p = .021$ ,  $\eta_p^2 = .01$ .<sup>34</sup>

## 3.3.3.4.2. SALAIRE PERÇU

Nous avons mené une analyse de variance univariée selon un plan 2(sexe des travailleurs : homme, femme) x 2(personnalité des travailleurs : agentique, communautaire) x 2(statut du poste : directeur, employé) x 2(genre du poste : masculin, féminin) x 2(sexe des évaluateurs : homme, femme) sur l'item de salaire perçu.

Les résultats montrent que les travailleurs agentiques semblent gagner plus ( $M = 5558$ ,  $ET = 3613$ ) que les travailleurs communautaires ( $M = 4048$ ,  $ET = 3005$ ),  $F(1, 902) = 58,780$ ,  $MSE = 17830564$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .06$ , et que les hommes ont l'impression que les travailleurs gagnent plus que les femmes, ( $M_{hommes} = 4942$ ,  $ET = 3644$  ;  $M_{femmes} = 4640$ ,  $ET = 3240$ ),  $F(1, 902) = 5,696$ ,  $MSE = 17830564$ ,  $p = .017$ ,  $\eta_p^2 = .01$ .

Conformément à l'hypothèse 3, il y a un effet d'interaction entre la personnalité du travailleur et le statut de son poste sur le salaire perçu,  $F(1, 902) = 27,584$ ,  $MSE = 17830564$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .03$ . L'analyse des effets simples montre que le salarié agentique est perçu comme gagnant un salaire similaire au salarié communautaire,  $F(1,902) = 2,523$ ,  $MSE = 17830564$ ,  $p = .11$ ,  $\eta_p^2 = .003$ , tandis que les directeurs agentiques sont perçus comme gagnant davantage que les directeurs communautaires,  $F(1, 902) = 98,830$ ,  $MSE = 17830564$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .10$ . Les moyennes et écarts-type sont reportés dans le tableau 60 et sont représentés dans le graphique 11 (p. 274). Ce résultat irait dans le sens de l'hypothèse 3.

---

<sup>34</sup> Les résultats montrent deux autres effets simples, reportés en Annexe 12, à savoir que les hommes estiment que les travailleurs mériteraient un plus haut salaire que ne le font les femmes, et que les travailleurs occupant un métier masculin mériteraient un plus haut salaire que les travailleurs occupant un métier féminin.

Tableau 60.

*Moyennes (écarts-type) de salaire perçu des candidats selon leur personnalité et le statut du poste.*

Statut du Poste	Personnalité		
	Haut-statut	Bas-statut	
	Agentique	Communautaire	
	Haut-statut	<b>8011 (2311)<sup>a</sup></b>	6440 (2170) <sup>b</sup>
	Bas-statut	1610 (386) <sup>c</sup>	1333 (234) <sup>c</sup>

*Note.* Plus la moyenne est élevée, plus le candidat est jugé comme recevant un haut salaire. Lecture horizontale et verticale. Des indices différents signifie des moyennes différentes à  $p < .01$ .

La moyenne la plus élevée statistiquement est en caractère gras.

#### 3.3.3.4.3. SALAIRE ATTRIBUE PAR L'ÉVALUATEUR

Nous avons mené une analyse de variance univariée selon un plan 2(sexe des travailleurs : homme, femme) x 2(personnalité des travailleurs : agentique, communautaire) x 2(statut du poste : directeur, employé) x 2(genre du poste : masculin, féminin) x 2(sexe des évaluateurs : homme, femme) sur l'item de salaire attribué par l'évaluateur.

Les résultats inter-sujets montrent que les évaluateurs attribuent un plus haut salaire au travailleur communautaire ( $M = 3980$ ,  $ET = 2692$ ) qu'au travailleur agentique ( $M = 3712$ ,  $ET = 2692$ ),  $F(1, 892) = 18,025$ ,  $MSE = 20895521$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .02$ ,

Il y a un effet d'interaction entre la personnalité du travailleur et le statut de son poste sur le salaire qui lui est attribué,  $F(1, 892) = 9,625$ ,  $MSE = 20895521$ ,  $p = .002$ ,  $\eta_p^2 = .01$ , à savoir que les directeurs se voient attribuer un plus haut salaire lorsqu'ils sont communautaires plutôt qu'agentiques,  $F(1, 892) = 31,860$ ,  $MSE = 20895521$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .03$ , tandis que les salariés se voient attribuer le même salaire lorsqu'ils soient communautaires ou agentiques,  $F(1, 892) = ,567$ ,  $MSE = 20895521$ ,  $p = .452$ ,  $\eta_p^2 = .00$ . Les moyennes et écarts-type sont reportés dans le tableau 61 et sont représentés dans le graphique 12 (p. 275). Ce résultat irait à l'encontre de notre hypothèse 3.

Tableau 61.

*Moyennes (écarts-type) de salaire attribué par l'évaluateur des candidats selon leur personnalité et le statut du poste.*

Statut du Poste	Personnalité		
		Agentique	Communautaire
	Haut-statut	5121 (2424) <sup>a</sup>	<b>6108 (1960)<sup>b</sup></b>
Bas-statut	1424 (470) <sup>c</sup>	1565 (358) <sup>c</sup>	

*Note.* Plus la moyenne est élevée, plus le candidat est jugé comme recevant un haut salaire. Lecture horizontale et verticale. Des indices différents signifie des moyennes différentes à  $p < .01$ .

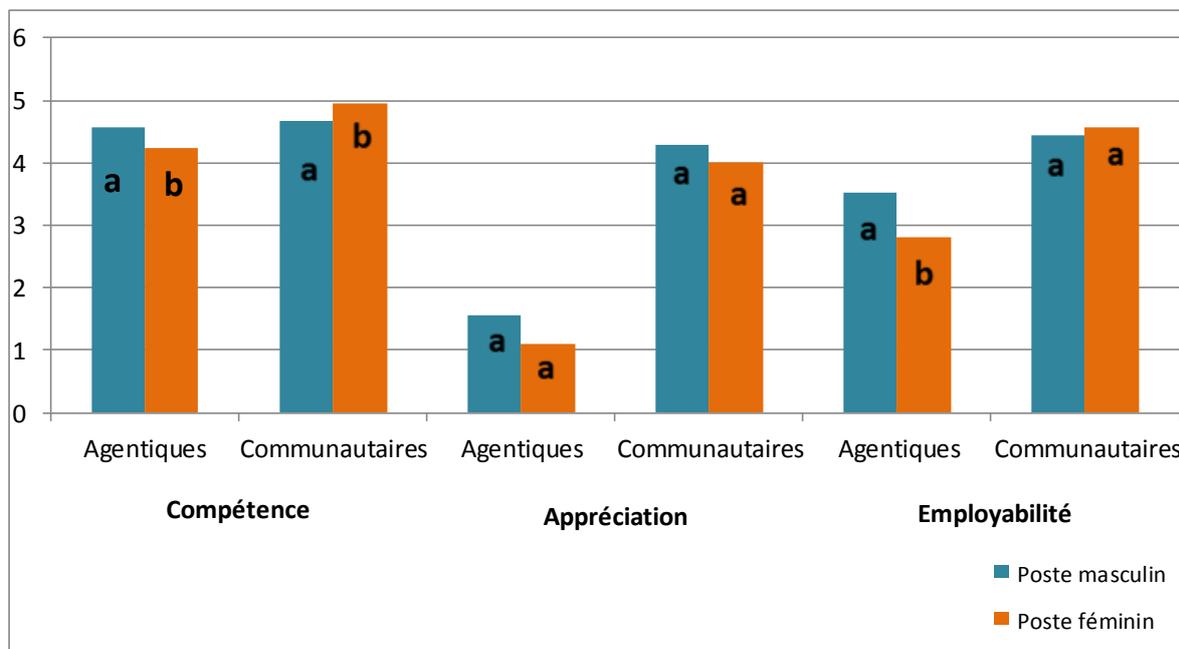
La moyenne la plus élevée statistiquement est en caractère gras.

### 3.3.3.5. BILAN

Au bilan, nos résultats ne montrent aucune confirmation de l'hypothèse 1. Les résultats confirment l'hypothèse 2, étant donné que la conformité entre la personnalité et le genre du poste permet une meilleure évaluation de compétence et dans une moindre mesure, d'employabilité (cf. graphique 11 ci-dessous).

Graphique 11.

*Compétence, appréciation et employabilité des travailleurs agentiques et communautaires, selon le genre de leur poste*



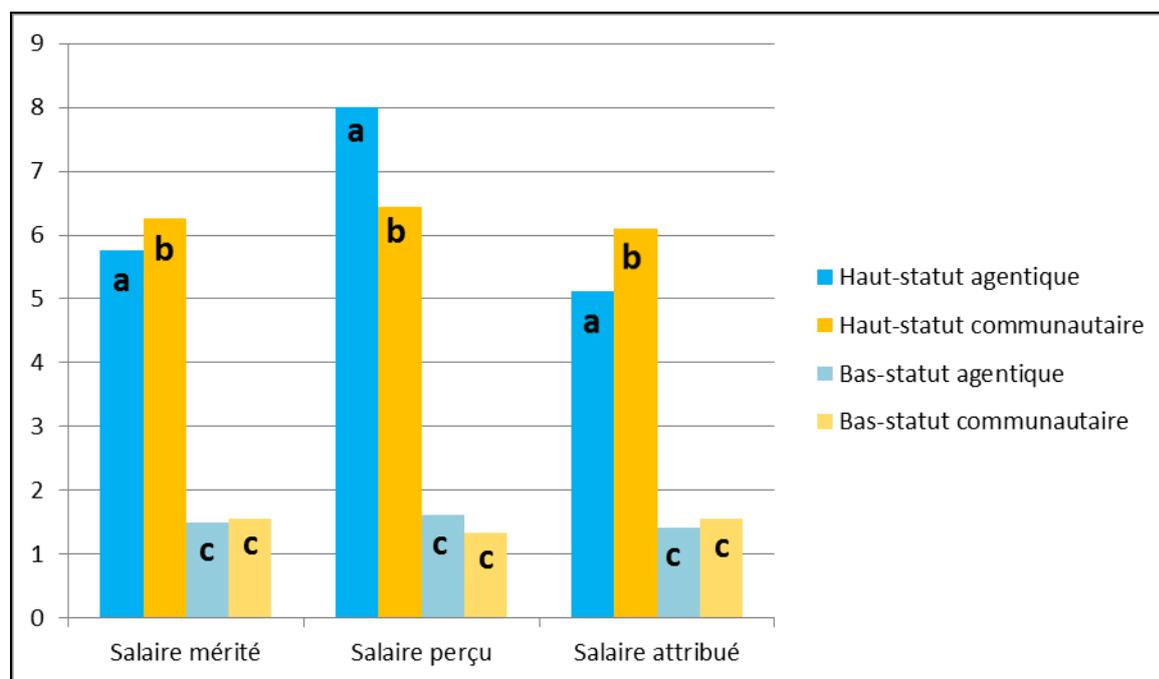
*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus le candidat est jugé compétent, appréciable ou employable. Des indices différents signifient que les moyennes sont différentes significativement à  $p < .05$ . Les indices comparent les personnalités.

Nous voyons dans le graphique 11 que le candidat agentique est jugé plus compétent et employable dans le milieu masculin. Au contraire, si le candidat communautaire est jugé plus compétent dans le milieu féminin, il est jugé aussi employable dans les deux domaines. Le candidat communautaire est toujours plus apprécié que le candidat agentique.

Concernant notre hypothèse 3 à propos de la conformité entre la personnalité et le statut du poste, les résultats montrent à la fois un favoritisme de la non-conformité entre la personnalité et le statut (cf. salaire mérité et attribué), et à la fois une dévalorisation de la non-conformité entre la personnalité et le statut (cf. compétence évaluée par les femmes, salaire perçu). L'évaluation des salaires a été représentée dans le graphique 12 et montre bien que si reconnaissent que la non-conformité entre la personnalité et le statut du poste est jugée délétère (cf. salaire perçu), les participants favorisent personnellement la non-conformité (cf. salaire jugé mérité et attribué personnellement).

Graphique 12.

*Evaluation de salaire des travailleurs selon leur personnalité et le statut de leur poste*



*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les salaires sont élevés. Les évaluations aux 3 variables de salaire ont été divisées par 100 pour pouvoir être entrés dans un même graphique (p.ex. le salaire mérité du travailleur agentique occupant un poste de haut-statut est de 5764 euros, ce qui donne 5,76 dans le graphique).

Des indices différents signifient des évaluations différentes à  $p < .05$ .

En outre, des informations relatives à la personnalité étant fournies, nous ne nous attendions pas à des effets concernant la non-conformité entre le sexe et le statut du poste, ni entre le sexe et le genre du poste. Les résultats ne montrent effectivement aucun effet de ces non-conformités sur les variables.

### **3.3.4. ADEQUATION AU POSTE (PERSON-JOB-FIT).**

Pour rappel, nous nous attendions à ce que les femmes agentiques soient jugées moins aptes que les hommes agentiques. Cet effet ne se verrait que sur des postes masculins, davantage sur des postes de bas-statut et uniquement chez les hommes répondants (H1). En outre, nous nous attendions à ce que le travailleur agentique soit perçu comme plus apte sur le poste masculin, tandis que le travailleur communautaire sera perçu comme plus apte sur le poste féminin (H2). Egalement, le travailleur agentique sera jugé plus apte pour un poste de haut-statut, tandis que le travailleur communautaire sera jugé plus apte pour un poste de bas-statut (H3). Enfin, les individus non-conformes seront jugés comme manquant spécifiquement des habiletés sociales nécessaires pour le poste (H4).

Nous avons réalisé une analyse de variance multivariée (MANOVA) selon un plan 2(sexe des travailleurs : homme, femme) x 2(personnalité des travailleurs : agentique, communautaire) x 2(statut du poste : directeur, employé) x 2(genre du poste : masculin, féminin) x 2(sexe des évaluateurs : homme, femme) sur les 3 premiers items de l'échelle d'adéquation au poste (formation, expérience professionnelle, habiletés sociales appropriés) ainsi que sur l'échelle de Convenance générale au poste.

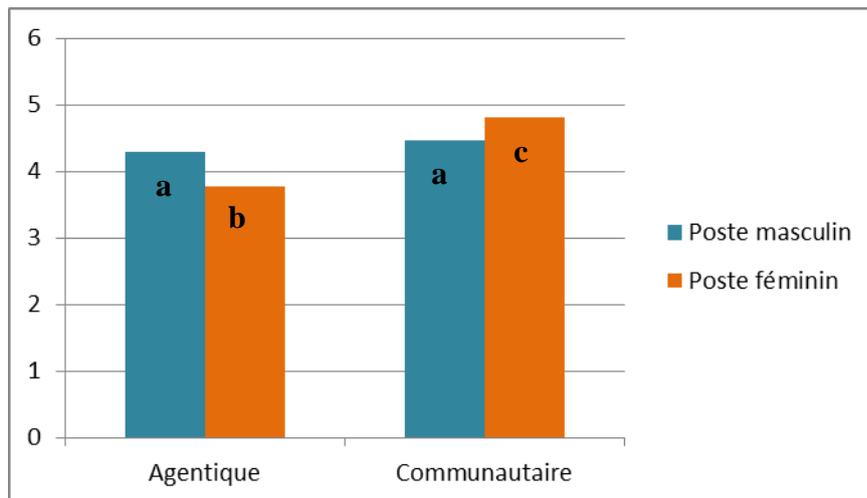
Cette échelle a été calculée à partir des deux derniers items du Person-Job Fit mesurant à quel point le travailleur ne conviendra pas au poste et répondra aux exigences demandées ( $r = .53, p < .001$ ). Pour ce faire, nous avons inversé le premier item de façon à ce qu'un haut score signifie une haute adéquation. L'item d'adéquation de l'expérience professionnelle a été également inversé de manière à ce qu'un haut score reflète une haute adéquation. Les résultats sont détaillés ci-dessous. Les résultats obtenus sur les items d'adéquation de la formation et de l'expérience sont reportés en Annexe 12 et nous présenterons ci-dessous les résultats relatifs à l'adéquation générale (relative aux hypothèses 1, 2, et 3) puis ensuite les résultats obtenus sur l'item d'adéquation des habiletés sociales (relative à l'hypothèse 4).

## 3.3.4.1. CONVENANCE GENERALE.

Les résultats montrent un effet d'interaction entre la personnalité du travailleur et le genre de son poste sur le fait de convenir au poste,  $F(1, 946) = 23,300$ ,  $MSE = 1,678$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .02$ . Les résultats de l'analyse des effets simples montrent que le travailleur agentique est jugé plus adéquat sur les postes masculins ( $M = 4,29$ ,  $ET = 1,31$ ) plutôt que sur les postes féminins ( $M = 3,78$ ,  $ET = 1,50$ ),  $F(1, 946) = 18,568$ ,  $MSE = 1,678$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .02$ , tandis que le travailleur communautaire est jugé plus adéquat sur les postes féminins ( $M = 4,81$ ,  $ET = 1,07$ ) que sur les postes masculins ( $M = 4,47$ ,  $ET = 1,36$ ),  $F(1, 946) = 5,999$ ,  $MSE = 1,678$ ,  $p = .014$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . Cette hypothèse confirme l'hypothèse 2 concernant l'effet de la conformité entre le genre du poste et la personnalité du travailleur. Notons cependant que le travailleur communautaire et agentique sont jugés aussi adéquat pour les métiers masculins,  $F(1, 946) = 1,445$ ,  $MSE = 1,678$ ,  $p = .230$ ,  $\eta_p^2 = .00$ , tandis que le travailleur communautaire est jugé plus adéquat que le travailleur agentique pour les métiers féminins,  $F(1, 946) = 65,692$ ,  $MSE = 1,678$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .07$ . Ces résultats sont représentés dans le graphique 13.

Graphique 13.

*Convenance des candidats agentiques et communautaires aux postes masculins et féminins*



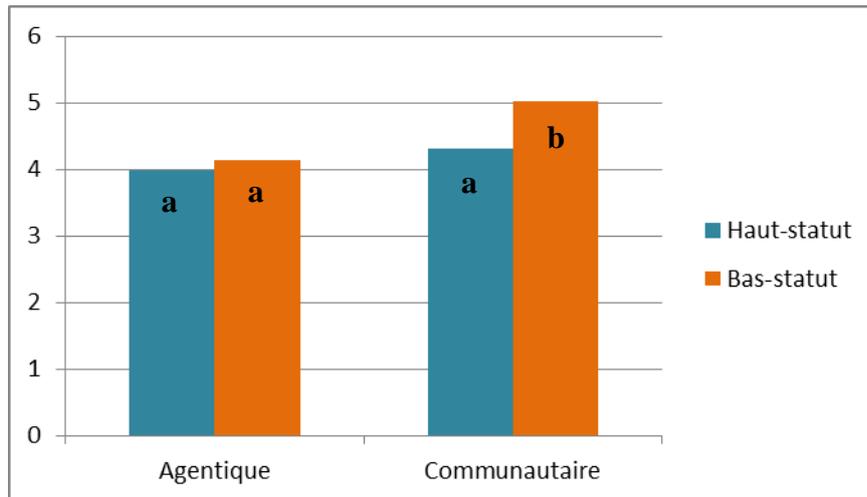
*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les travailleurs sont jugés adéquats pour le poste. Des indices différents signifient des évaluations différentes à minimum  $p < .05$ .

Les résultats inter-sujets montrent un effet d'interaction entre la personnalité du travailleur et le statut du poste sur le fait de convenir au poste,  $F(1, 946) = 7,034$ ,  $MSE =$

1,678,  $p = .008$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . L'analyse des effets simples montre que le travailleur communautaire est jugé plus adéquat sur le poste de bas-statut ( $M = 5,03$ ,  $ET = 1,06$ ) plutôt que de haut-statut ( $M = 4,32$ ,  $ET = 1,28$ ),  $F(1, 946) = 27,597$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .03$ , tandis que le travailleur agentique est jugé aussi adéquat sur le poste de haut-statut que de bas-statut ( $M_{salarial} = 4,14$ ,  $ET = 1,44$ ;  $M_{direction} = 3,98$ ,  $ET = 1,42$ ),  $F(1, 946) = 1,545$ ,  $MSE = 1,678$ ,  $p = .214$ ,  $\eta_p^2 = .00$ . Ce résultat a été représenté dans le graphique 14 et confirme en partie notre hypothèse 3 concernant l'effet de la conformité entre le statut du poste et la personnalité du travailleur.

Graphique 14.

*Convenance des candidats agentiques et communautaires aux postes de haut et de bas statut.*



*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les travailleurs sont jugés adéquats pour le poste. Des indices différents signifient des évaluations différentes à minimum  $p < .05$ .

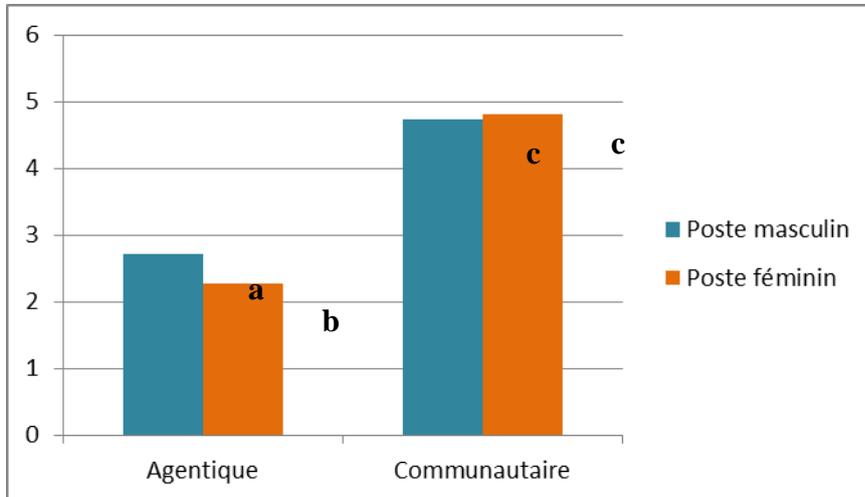
#### 3.3.4.1. ADEQUATION DES HABILETES SOCIALES

Les résultats montrent un effet d'interaction entre la personnalité des travailleurs et le genre du poste sur l'adéquation perçue de leurs habiletés sociales,  $F(1, 946) = 8,525$ ,  $MSE = 2,339$ ,  $p = .004$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . Conformément à l'hypothèse 4, les travailleurs agentiques sont vus comme plus adaptés socialement sur les métiers masculins ( $M = 2,72$ ,  $ET = 1,84$ ) que sur les métiers féminins ( $M = 2,28$ ,  $ET = 1,81$ ),  $F(1, 946) = 12,217$ ,  $MSE = 2,339$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .01$ , tandis que contrairement à l'hypothèse 4, les travailleurs communautaires sont vus comme aussi adaptés socialement dans les métiers masculins ( $M = 4,74$ ,  $ET = 1,30$ ) et féminins ( $M = 4,81$ ,  $ET = 1,23$ ),  $F(1, 946) = ,270$ ,  $MSE = 2,339$ ,  $p = .604$ ,  $\eta_p^2 = .00$ . Ce résultat est représenté

dans le graphique 15 et confirme partiellement l'hypothèse 4 concernant la meilleure sociabilité perçue des travailleurs dont la personnalité est conforme au genre du poste.

Graphique 15.

*Adéquation des habiletés sociales des candidats agentiques et communautaires aux postes masculins et féminins.*

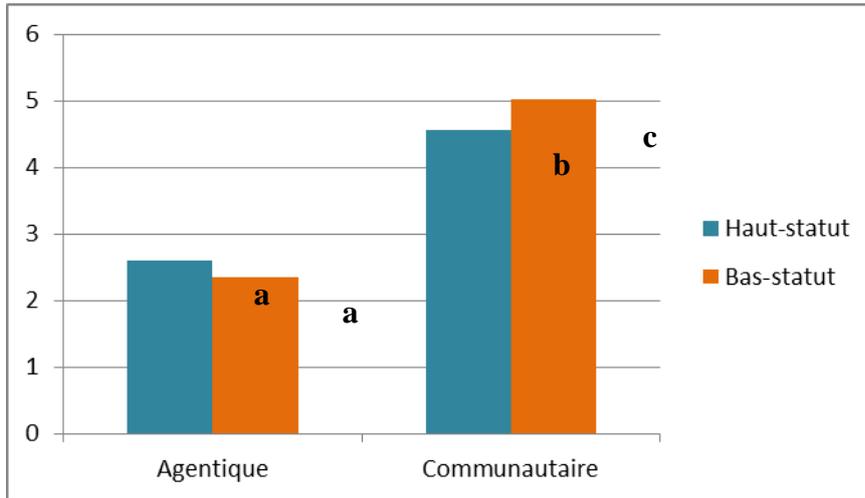


*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les travailleurs sont jugés adéquats socialement pour le poste. Des indices différents signifient des évaluations différentes à minimum  $p < .05$ .

Il y a un effet d'interaction entre la personnalité des travailleurs et le statut du poste sur l'adéquation perçue de leurs habiletés sociales,  $F(1, 946) = 9,444$ ,  $MSE = 2,339$ ,  $p = .002$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . L'analyse des effets simples montre que les travailleurs communautaires sont jugés comme ayant les habiletés sociales plus adaptées sur un poste de bas-statut ( $M = 5,02$ ,  $ET = 1,22$ ) plutôt que sur un poste de haut-statut ( $M = 4,57$ ,  $ET = 1,27$ ),  $F(1, 946) = 7,047$ ,  $MSE = 2,339$ ,  $p = .007$ ,  $\eta_p^2 = .01$ , tandis que les travailleurs agentiques sont jugés comme ayant les habiletés sociales aussi adéquates sur un poste de haut-statut et de bas-statut ( $M_{salarial} = 2,35$ ,  $ET = 1,82$  ;  $M_{direction} = 2,60$ ,  $ET = 1,85$ ),  $F(1, 946) = 2,787$ ,  $MSE = 2,339$ ,  $p = .095$ ,  $\eta_p^2 = .00$ . Ce résultat est représenté dans le graphique 16 et confirme partiellement notre hypothèse 4 concernant la meilleure sociabilité perçue des travailleurs dont la personnalité est conforme au statut du poste.

Graphique 16.

*Adéquation des habiletés sociales des candidats agentiques et communautaires aux postes de haut et de bas statut.*



*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les travailleurs sont jugés adéquats socialement pour le poste. Des indices différents signifient des évaluations différentes à minimum  $p < .05$ .

De façon inattendue, il y a un effet d'interaction entre le sexe des travailleurs et le genre du poste sur l'adéquation perçue de leurs habiletés sociales,  $F(1, 946) = 4,075$ ,  $MSE = 2,339$ ,  $p = .044$ ,  $\eta_p^2 = .004$ . Contrairement à ce qu'on aurait pu attendre de cette interaction, l'analyse des effets simples montre que les hommes et les femmes sont vus comme aussi adaptés socialement pour les métiers féminins ( $M_{femmes} = 3,66$ ,  $ET = 1,89$ ;  $M_{hommes} = 3,67$ ,  $ET = 2,07$ ),  $F(1, 946) = ,000$ ,  $MSE = 2,339$ ,  $p = .986$ ,  $\eta_p^2 = .00$ , mais les femmes sont vus comme plus adaptés socialement pour les métiers masculins que les hommes ( $M_{femmes} = 3,93$ ,  $ET = 1,86$ ;  $M_{hommes} = 3,63$ ,  $ET = 1,88$ ),  $F(1, 946) = 8,119$ ,  $MSE = 2,339$ ,  $p = .004$ ,  $\eta_p^2 = .01$ .

Cet effet est cependant à interpréter au regard de l'interaction entre le sexe des évaluateurs, le sexe des travailleurs et le genre du poste sur l'adéquation perçue de leurs habiletés sociales,  $F(1, 946) = 6,348$ ,  $MSE = 2,339$ ,  $p = .012$ ,  $\eta_p^2 = .007$ .

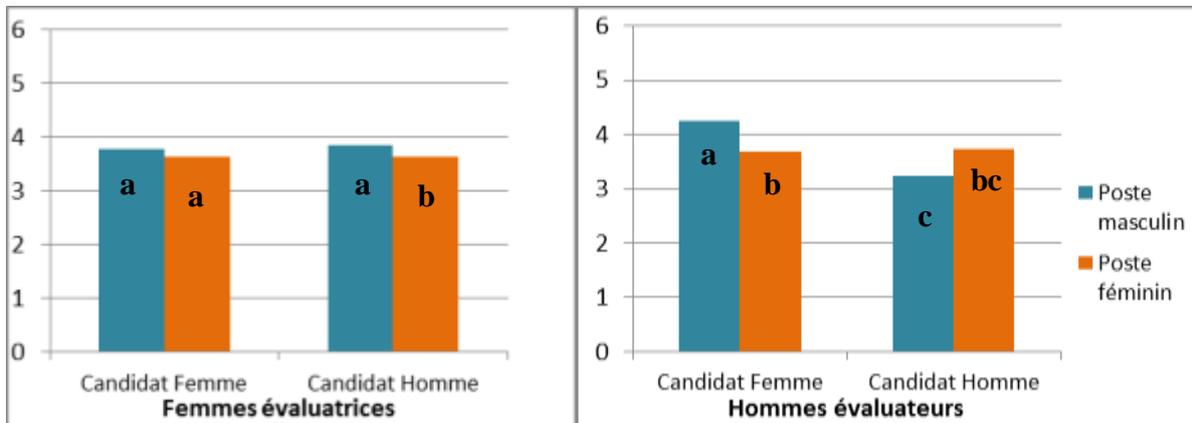
En sélectionnant les femmes évaluatrices uniquement, les effets simples montrent que l'homme est jugé plus habile socialement dans les métiers masculins ( $M = 3,85$ ,  $ET = 1,79$ ) plutôt que féminins ( $M = 3,63$ ,  $ET = 2,14$ ),  $F(1, 634) = 4,159$ ,  $MSE = 2,216$ ,  $p = .042$ ,  $\eta_p^2 = .01$ , tandis que la femme est jugée aussi habile dans les métiers masculins ( $M = 3,79$ ,  $ET = 1,85$ ) et féminins ( $M = 3,65$ ,  $ET = 1,95$ ),  $F(1, 634) = 2,082$ ,  $MSE = 2,216$ ,  $p = .150$ ,  $\eta_p^2 = .00$ .

En sélectionnant les hommes évaluateurs uniquement, en revanche, les effets simples montrent que l'homme est jugé aussi adéquat socialement dans les métiers masculins ( $M = 3,23$ ,  $ET = 1,99$ ) et féminins ( $M = 3,73$ ,  $ET = 1,95$ ),  $F(1, 312) = 1,515$ ,  $MSE = 2,588$ ,  $p = .219$ ,

$\eta_p^2 = .005$ , tandis que la femme est jugée plus adéquate socialement dans les métiers masculins ( $M = 4,25$ ,  $ET = 1,85$ ) plutôt que féminins ( $M = 3,69$ ,  $ET = 1,76$ ),  $F(1, 312) = 6,317$ ,  $MSE = 2,588$ ,  $p = .012$ ,  $\eta_p^2 = .02$ . Ce résultat est représenté dans le graphique 17.

Graphique 17.

*Adéquation des habiletés sociales des hommes et des femmes aux postes féminins et masculins selon le sexe des évaluateurs.*



*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les travailleurs sont jugés adéquats socialement pour le poste. Des indices différents signifient des évaluations différentes à minimum  $p < .05$ .

Il y a également une interaction entre la personnalité des travailleurs, le statut du poste et le genre du poste sur l'adéquation perçue de leurs habiletés sociales,  $F(1, 946) = 10,038$ ,  $MSE = 2,339$ ,  $p = .002$ ,  $\eta_p^2 = .010$ .

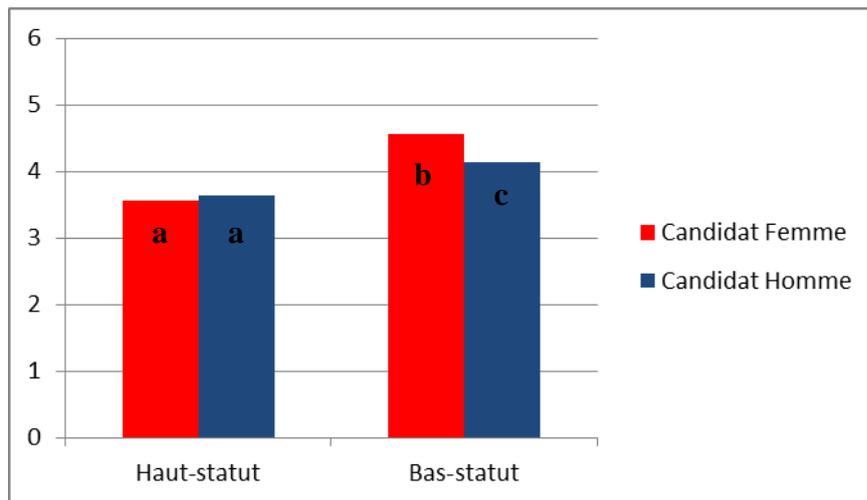
Concernant les travailleurs agentiques uniquement, les effets simples montrent que le travailleur agentique occupant un poste féminin est jugé plus adapté socialement lorsqu'il est de haut-statut plutôt que de bas-statut ( $M_{directeur} = 2,53$ ,  $ET = 1,81$  ;  $M_{salarie} = 1,81$ ,  $ET = 1,74$ ),  $F(1, 437) = 7,610$ ,  $MSE = 3,291$ ,  $p = .006$ ,  $\eta_p^2 = .02$ , tandis qu'il est jugé aussi adapté socialement lorsqu'il occupe un poste masculin de haut ou de bas-statut ( $M_{directeur} = 2,67$ ,  $ET = 1,89$  ;  $M_{salarie} = 2,79$ ,  $ET = 1,76$ ),  $F(1, 437) = ,674$ ,  $MSE = 3,291$ ,  $p = .412$ ,  $\eta_p^2 = .00$ .

Concernant les travailleurs communautaires uniquement, les effets simples montrent que le travailleur communautaire occupant un poste féminin est jugé plus adapté socialement lorsqu'il est de bas-statut plutôt que de haut-statut ( $M_{salarie} = 5,11$ ,  $ET = 1,09$  ;  $M_{directeur} = 4,53$ ,  $ET = 1,29$ ),  $F(1, 509) = 13,999$ ,  $MSE = 1,521$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .3$ , tandis qu'il est jugé aussi adapté lorsqu'il occupe un poste masculin de bas ou de haut-statut ( $M_{salarie} = 4,92$ ,  $ET = 1,34$  ;  $M_{directeur} = 4,60$ ,  $ET = 1,26$ ),  $F(1, 509) = 1,267$ ,  $MSE = 1,521$ ,  $p = .261$ ,  $\eta_p^2 = .00$ .

Il y a un effet d'interaction entre le statut du poste et le sexe des travailleurs,  $F(1, 946) = 3,683$ ,  $MSE = 2,339$ ,  $p = .05$ ,  $\eta_p^2 = .004$ . L'analyse des effets simples montrent que si les hommes et les femmes sont jugés aussi adaptés socialement sur des postes de haut-statut ( $M_{hommes} = 3,63$ ,  $ET = 1,89$  ;  $M_{femmes} = 3,56$ ,  $ET = 1,85$ ),  $F(1, 946) = ,009$ ,  $MSE = 2,339$ ,  $p = .924$ ,  $\eta_p^2 = .00$ , les femmes sont jugées plus adaptées socialement que les hommes sur des postes de bas-statut ( $M_{hommes} = 3,68$ ,  $ET = 2,07$  ;  $M_{femmes} = 4,14$ ,  $ET = 1,88$ ),  $F(1, 946) = 6,831$ ,  $MSE = 2,339$ ,  $p = .009$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . Ce résultat est représenté dans le graphique 18.

Graphique 18.

*Adéquation des habiletés sociales des hommes et des femmes aux postes de haut et de bas statut.*



*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les travailleurs sont jugés adéquats socialement pour le poste. Des indices différents signifient des évaluations différentes à minimum  $p < .05$ .

Les résultats montrent également que le travailleur communautaire ( $M = 4,78$ ,  $ET = 1,27$ ) est perçu comme ayant des habiletés sociales plus adaptées que le travailleur agentique ( $M = 2,50$ ,  $ET = 1,84$ ),  $F(1, 946) = 447,368$ ,  $MSE = 2,339$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .32$ . Il existe cependant un effet d'interaction entre le sexe des évaluateurs et la personnalité des travailleurs sur l'adéquation perçue de leurs habiletés sociales,  $F(1, 946) = 6,422$ ,  $MSE = 2,339$ ,  $p = .011$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . L'analyse des effets simples montre que si l'adéquation des candidats communautaires est jugée aussi élevée par les femmes ( $M = 4,83$ ,  $ET = 1,22$ ) que par les hommes ( $M = 4,67$ ,  $ET = 1,36$ ),  $F(1, 946) = 1,803$ ,  $MSE = 2,339$ ,  $p = .180$ ,  $\eta_p^2 = .00$ , celle des candidats agentiques est jugée plus élevée par les hommes ( $M = 2,69$ ,  $ET = 1,90$ ) que par les femmes ( $M = 2,40$ ,  $ET = 1,80$ ),  $F(1, 946) = 4,882$ ,  $MSE = 2,339$ ,  $p = .027$ ,  $\eta_p^2 = .005$ .

3.3.4.2. BILAN

Les résultats ne montrent aucun effet pouvant permettre d'aller dans le sens de l'hypothèse 1 selon laquelle les individus contre-stéréotypiques à leur sexe sont pénalisés (cf. backlash effect). En revanche, plusieurs résultats corroborent les hypothèses 2, 3 et 4.

Concernant l'hypothèse 2, les résultats montrent qu'effectivement, les travailleurs agentiques sont jugés plus adéquats pour les postes masculins plutôt que féminins. Au contraire, les travailleurs communautaires sont jugés plus adéquats pour les postes féminins plutôt que masculins. En outre, conformément à notre hypothèse 4, cette non-conformité s'accompagne du fait que les travailleurs agentiques sont jugés moins habiles socialement pour les métiers féminins plutôt que masculins.

Concernant l'hypothèse 3, celle-ci se vérifie en partie ; les travailleurs communautaires sont jugés plus adaptés sur des postes de bas-statut plutôt que sur des postes de haut-statut. En outre, conformément à notre hypothèse 4, les travailleurs communautaires sont jugés plus habiles socialement sur des postes de bas-statut plutôt que de haut-statut.

Les résultats montrent cependant des effets inattendus concernant la conformité entre le sexe et le genre du poste, ainsi qu'entre le sexe et le statut du poste sur l'évaluation de l'adéquation des habiletés sociales des interviewés.

Ainsi, concernant l'effet d'une non-conformité entre le sexe et le genre du poste, les femmes évaluatrices jugent que les hommes sont plus habiles socialement pour des postes masculins plutôt que féminins, tandis que les hommes évaluateurs jugent que les femmes sont plus habiles socialement pour des postes masculins plutôt que féminins. Concernant l'effet d'une non-conformité entre le sexe et le statut du poste, les résultats montrent que la femme est jugée comme ayant les habiletés sociales plus adaptées pour un poste de bas-statut plutôt que de haut-statut. Ainsi, même si aucune pénalisation n'est visible du point de vue de l'adéquation générale, la préférence pour la conformité entre le sexe et le statut du poste, et dans une moindre mesure entre le sexe et le genre du poste, se voit dans les évaluations des habiletés sociales.

### 3.4. DISCUSSION

L'étude 7 avait pour objectif de tester si l'effet de l'apport massif de l'information contre-stéréotypique (ou stéréotypique) sur l'évaluation d'un travailleur en poste. Nous nous attendions ce que seule la non-conformité entre la personnalité et le poste soit délétère pour l'individu évalué et que la non-conformité entre le sexe et le poste n'impacte pas, démontrant ainsi que l'apport massif d'informations individualisantes supprime l'effet des stéréotypes descriptifs sexués sur l'évaluation (cf. Kalin & Hodgins, 1984). Le second objectif de l'étude était de tester si la non-conformité entre la personnalité et le sexe des individus avait un effet délétère sur l'évaluation de l'individu (cf. backlash effect). Nous souhaitions également tester le genre du poste et le statut du poste sur l'apparition de cet effet : nous avions l'hypothèse que le backlash effect s'exprimerait davantage sur des postes masculins de bas-statut et lorsque l'individu serait évalué par un homme.

Concernant notre second objectif, les résultats ne montrent aucun effet nous permettant de confirmer la présence d'un backlash effect, même sur des postes masculins et de bas-statut.

Concernant notre premier objectif, les résultats montrent bien l'effet pénalisant de la non-conformité entre la personnalité et le genre du poste sur l'évaluation des travailleurs et non plus un effet entre le sexe et le genre du poste (montré dans l'étude 6). Les travailleurs agentiques semblent plus compétents, employables, adéquats et aptes socialement sur des postes masculins plutôt que féminins, tandis que les travailleurs communautaires semblent plus compétents et adéquats sur des postes féminins, plutôt que masculins. Le fait que davantage d'effet se retrouve chez les travailleurs agentiques que communautaires peut être imputé au fait que les évaluateurs ont largement favorisé les travailleurs communautaires sur les travailleurs agentiques : ils les ont jugés plus compétents, plus appréciés, plus employables, plus rémunérables, plus adéquats à leur poste d'une façon générale, plus aptes socialement et possédant une formation et une expérience professionnelle plus adéquates à leur poste. Le fait que les travailleurs communautaires soient jugés si favorablement a ainsi pu les empêcher d'être moins bien évalués sur des postes masculins, par exemple.

Contrairement aux hypothèses, les résultats ne montrent que peu d'effets pénalisants de la conformité entre la personnalité et le statut du poste. En effet, les évaluations de compétence, d'appréciation et d'employabilité ne sont pas influencées par cette non-conformité, à l'exception du fait que les femmes évaluent les travailleurs communautaires plus compétents

lorsqu'ils occupent un poste de bas-statut (vs. haut-statut). Les variables de salaire et d'adéquation au poste montrent cependant que les travailleurs agentiques occupant un poste de haut-statut sont perçus comme gagnant un plus grand salaire que les travailleurs communautaires de même statut ; et que les travailleurs communautaires sont jugés plus adéquats et plus aptes socialement sur des postes de bas-statut (vs. haut-statut). Le fait que les participants fassent marginalement plus d'erreurs de reconnaissance lorsque la personnalité agentique des travailleurs est non-conforme au statut de leur poste nous amène également à dire que les participants s'attendent effectivement à voir des Hauts-statuts agentiques et des Bas-statuts communautaires. Notons que les participants semblent ne pas cautionner l'impact de cette non-conformité étant donné qu'ils favorisent les haut-statuts communautaires en termes de salaire. Conformément aux hypothèses cependant, la non-conformité entre le sexe des travailleurs et le statut de leur poste est extrêmement réduit avec l'apport massif d'informations sur la personnalité des interviewés. Si les femmes sont jugées comme ayant les habiletés sociales plus adaptées pour un poste de bas-statut (vs. haut-statut), aucune autre différence n'est visible sur les autres variables et aucune pénalisation n'apparaît envers les individus dont le sexe n'est pas en cohérence avec le statut. L'homme est néanmoins vu comme gagnant davantage que la femme lorsque ceux-ci occupent un poste de haut-statut. Le fait que cet effet n'est reporté que sur le salaire perçu indiquerait que c'est là une vision partagée par les participants concernant la discrimination actuelle de salaire entre les hommes et les femmes, mais une vision qu'ils ne cautionnent pas.

Ainsi, il semble que conformément aux hypothèses, l'apport d'informations sur un travailleur amène les évaluateurs à les prendre en compte pour juger de son adéquation à un poste et à laisser de côté les stéréotypes liés à leur sexe. Le fait que la personnalité des candidats soit le premier facteur dans la sélection du personnel (au coude à coude avec l'expérience professionnelle, Laberon, 2003) rend ce résultat prometteur à l'égard de la réduction de l'impact des stéréotypes descriptifs sur le jugement et donc de celle des inégalités entre les hommes et les femmes. L'auteure avait en effet reporté que 80% des contenus échangés durant les entretiens de recrutement est lié à la sphère personnalologique. En outre, l'importance accordée à la personnalité augmente encore lorsque ce sont des postes de haut-statut (vs. bas-statut). Ainsi, en endossant les traits jugés requis pour le poste visé, une femme pourrait avoir accès aux postes masculins ou à un poste de haut-statut, et inversement pour un homme, supprimant ainsi l'effet délétère des stéréotypes descriptifs sexués sur l'évaluation professionnelle.

Notons que conformément aux études 5a, 5b et 5c, nous reportons du favoritisme envers les candidats communautaires. Seule l'étude 6 reportait un favoritisme envers les candidats agentiques, mais cette divergence de résultat nous semble davantage tenir de l'opérationnalisation que nous avons réalisée étant donné que les candidats communautaires étaient décrits comme « [priviliégiant] le bien-être des autres sur tout le reste », une attitude vraiment peu en lien avec le travail, contrairement aux candidats agentiques décrits comme désirant « atteindre coûte que coûte les objectifs qu'il s'est fixés ». Cette explication nous semble d'autant plus convaincante qu'aucune information sur la compétence des candidats n'était alors rendue disponible. Or, un candidat décrit comme voulant atteindre les objectifs fixés semble évidemment plus compétents pour son poste qu'un candidat qui laisse le bien-être des autres guider ses choix professionnels. Lorsque la compétence des candidats est assurée (études 5a, 5b, 5c, 7), c'est le candidat communautaire qui serait privilégié.

Ainsi, contrairement aux Etats-Unis où l'agentivité est plus valorisée que la communautarité (Rudman & Glick, 1999, 2001), la communautarité serait davantage favorisée en France et la stratégie des femmes visant à acquérir de plus en plus d'agentivité pourrait ne pas être fondée. Si un minimum d'agentivité semble requis (cf. les candidats communautaires ont un minimum d'agentivité perçue), la course à l'agentivité n'aurait cependant pas lieu d'être. Comme avancé par Lorenzi-Cioldi (2011), l'androgynie (à savoir le fait de posséder des qualités à la fois masculines et féminines) serait privilégiée pour les Haut-statuts et nos résultats montreraient que les qualités communautaires sont même préférées par les évaluateurs (cf. étude 5b, étude 7). Une des limites à ce résultat est que le jugement opéré est réalisé par des étudiants (tout comme la majorité des études américaines sur le sujet) et qu'il est possible que des professionnels du recrutement pensent différemment.

En résumé, les résultats ne montrent aucun effet délétère des stéréotypes injonctifs de sexe (contrairement au modèle du backlash effect, Rudman, 1998) ainsi que très peu de stéréotypes descriptifs de sexe grâce à l'apport d'informations individualisantes sur le candidat. Au final, nous montrons qu'au lieu d'avoir un effet délétère des stéréotypes de sexe, il se produit un effet délétère de la personnalité lorsque jugée non conforme au poste. Cet effet est dû à l'impact des stéréotypes descriptifs (et injonctifs) concernant les qualités exigées pour les métiers. Pourtant, ces stéréotypes seraient également abusifs étant donné que même lorsqu'un individu est décrit comme étant compétent dans son travail (comme nous l'avons fait), il souffre d'inégalités de traitement comparativement à un individu dont la personnalité semble plus en adéquation avec le poste. Lapeyre (2017) donnait l'exemple des infirmières ;

alors même que leur charge de travail quotidien est pareille à celle de dockers et que leurs risques au travail sont similaires à ceux de policiers, l'image des infirmières reste extrêmement féminine et cette fonction est actuellement occupée par 87% de femmes (Direction de la recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques, 2015). Ainsi, sous prétexte qu'il postule à un métier dit « féminin », des qualités féminines seraient recherchées chez le candidat (homme ou femme) alors même que ces qualités ne proviendraient pas toujours d'une réalité tangible. Les participants n'avaient d'ailleurs pas de fiche de poste à proximité et évaluaient les candidats selon les stéréotypes qu'ils avaient des métiers. Finalement, il semble que ce sont surtout les stéréotypes liés à un poste qui impactent l'évaluation des individus et non l'inverse, ces stéréotypes poussant les évaluateurs à trouver des correspondances avec la personnalité (ou à défaut, le sexe) du candidat.

## **4. ETUDE 8. IMPACT DU COMPORTEMENT CONTRE-STEREOTYPIQUE : ETUDE COMPARATIVE ENTRE LA FRANCE ET LES ETATS-UNIS.**

### 4.1. OBJECTIFS ET HYPOTHESES

Les études précédentes montrent que l'information contre-stéréotypique au sexe d'un individu n'impacterait que très peu l'évaluation de candidats, que ce soit négativement (cf. études 5a, 5c) ou positivement (cf. étude 5a), et qu'en majorité, elle ne l'impactait pas du tout (cf. études 5a, 5b, 5c, 6) sauf pour supprimer l'effet des stéréotypes descriptifs sur le jugement (cf. étude 7). D'autres auteurs n'ont pas réussi à montrer non plus l'effet délétère du comportement contre-stéréotypique au sexe sur l'évaluation de candidats (Carlsson et al., 2014; Elman, 2015; Steffens et al., 2009; Wessel et al., 2015). Or, la majorité de ces études n'a pas été menée aux USA. Nous pensons donc que la variable culturelle pourrait impacter l'expression du backlash effect. Cette hypothèse est d'autant plus fondée que contrairement aux hommes et aux femmes américaines, seuls les hommes français adhèrent aux stéréotypes injonctifs traditionnels de sexe (homme agentique et peu faible, femme communautaire et peu dominante), sur lesquels repose l'effet du backlash effect. En plus de vouloir tester le pays d'appartenance des évaluateurs (Etats-Unis ou France) sur l'apparition du backlash effect, nous souhaitons utiliser un plan expérimental plus écologique en intra-sujets, étant donné que lors d'une procédure typique de recrutement, les recruteurs évaluent toutes les candidatures les unes après les autres, et non une seule.

Pour cela, nous avons construit un nouveau matériel expérimental constitué de 4 candidatures (1 femme agentique, 1 femme communautaire, 1 homme agentique, 1 homme communautaire) que les participants lisaient et évaluaient, avant de répondre à plusieurs questionnaires sur leur personnalité, leur opinion ou l'opinion qu'ils perçoivent comme étant véhiculée dans leur société. Ce matériel a également été soumis à des participants français et américains. Nous nous attendions donc à observer un backlash effect parmi les participants américains, mais pas parmi les participants français (H1).

Afin de pouvoir expliquer pourquoi le pays d'appartenance impactait l'expression du backlash effect, nous avons testé plusieurs variables, tel que le niveau d'adhésion aux stéréotypes injonctifs, le niveau perçu de tolérance à la violation des normes du pays ou

encore le niveau de Masculinité et d'Individualisme des évaluateurs de chaque pays. Plus précisément, nous avons posé les hypothèses suivantes :

1) **Le niveau d'adhésion aux stéréotypes injonctifs** reporté par les évaluateurs impactera l'expression du backlash effect. Nous pensons que la raison pour laquelle les individus produisent de l'inégalité de traitement à l'égard des individus contre-stéréotypiques (Américains) est qu'ils ont de forts stéréotypes injonctifs comparativement à ceux qui n'en produisent pas (Français) – H2.

2) **Le niveau d'Individualisme et de Masculinité** des évaluateurs impactera l'expression du backlash effect. En effet, nous posons l'hypothèse que si les évaluateurs sont individualistes, c'est-à-dire privilégient la dimension individualiste sur la dimension collectiviste de leur société (Américains et Français), alors de l'inégalité de traitement à l'égard des individus contre-stéréotypiques a des chances d'être produite. Elle se produit cependant d'autant plus que les individus reportent de fortes valeurs sociétales masculine, c'est-à-dire des valeurs rendant distincts les rôles de sexe (Américains) – H3.

3) **La Justification du système** des évaluateurs, à savoir que la raison pour laquelle les évaluateurs produisent de l'inégalité de traitement à l'égard des individus contre-stéréotypiques (Américains) est qu'ils croient davantage à la justice de leur système que les individus qui n'en produisent pas (Français) – H4.

4) **Le niveau de dominance sociale et l'Environnement normatif** des individus, à savoir que la raison pour laquelle les individus produisent de l'inégalité de traitement à l'égard des individus contre-stéréotypiques (Américains) est qu'ils sont plus dominants socialement, c'est-à-dire cautionnent davantage la hiérarchie sociale, que les individus qui n'en produisent pas (Français). Cependant, cet effet ne se produira que lorsque l'environnement normatif (inégalitaire vs. égalitaire) de l'évaluateur le lui permettra, c'est-à-dire sera inégalitaire – H5

5) **Le niveau de tolérance à la norme** des individus (Tightness), à savoir que la raison pour laquelle les individus produisent de l'inégalité de traitement à l'égard des individus contre-stéréotypiques (Américains) est qu'ils sont moins tolérants à la violation de la norme que les individus qui n'en produisent pas (Français) – H6

En outre, nous nous attendions à trouver les effets suivants :

6) Plus les évaluateurs ont une personnalité masculine, c'est-à-dire similaire au contenu des stéréotypes descriptifs masculins, plus ils adhèrent à la dominance sociale (comme montré par Chatard et al., 2005) – H7

7) Etant donné nos résultats préalables (cf. étude 5a, 5b, 7) et les résultats d'études américaines antérieures (Rudman & Glick, 1999, 2001), les candidats communautaires seront mieux évalués par les Français que par les Américains et les candidats agentiques seront mieux évalués par les Américains que par les Français – H8

## 4.2. METHODE

### 4.2.1. POPULATION

Cent trente-six participants ont participé à l'étude mais seuls 93 ont été retenus. En effet, ces 93 participants avaient été rémunérés pour leur participation tandis que les 43 participants restants étaient volontaires. Or, des différences entre participants volontaires et rémunérés ont été décelées dans les données et nous avons préféré les retirer pour éviter les biais. Ces 93 participants étaient soit français, soit américains. Les caractéristiques des deux populations ont été reportées dans le tableau 62. Sont précisés le sexe des participants, leur âge, leur catégorie socio-professionnelle d'appartenance (CSP), leur expérience professionnelle, s'ils avaient déjà assuré ou assuraient des fonctions d'encadrement et si oui, combien de personnes ils encadraient. Enfin, est reportée la classe sociale des participants. Pour les participants américains a été reporté leur Etat de résidence étant donné qu'il a été montré que le niveau de tolérance à la norme des Américains variait selon leur Etat. Comme montré dans le tableau 62, certains participants américains sont issus d'états durs, tandis que d'autres sont issus d'Etats souples en termes de tolérance à la norme (cf. Harrington & Gelfand, 2013).

D'après le tableau 62, les populations françaises et américaines sont majoritairement similaires. En effet, le test  $U$  de Mann-Whitney indique que les participants français et américains ne diffèrent pas en termes d'âge,  $U = 995$ ,  $p = .539$ , en termes d'expérience professionnelle,  $U = 835,5$ ,  $p = .130$ , et en termes de nombre de personnes encadrées au travail,  $U = 3$ ,  $p = .129$ . En outre, les deux populations ne diffèrent pas en termes de CSP,  $\chi^2(7) = 9,035$ ,  $p = .250$ . Les deux populations ne diffèrent pas non plus significativement sur leur fonction d'encadrement,  $\chi^2(1) = 3,290$ ,  $p = .070$ . Par contre, les participants français ne seraient pas issus de la même classe sociale que les participants américains,  $\chi^2(2) = 16,851$ ,  $p$

< .001. Même si les participants des deux pays sont en majorité issus de la classe moyenne, les français sont plus nombreux à être issus de la classe populaire.

Tableau 62.

*Caractéristiques des participants français et américains de l'étude 8.*

		Participants français <i>n</i> = 43	Participants américains <i>n</i> = 50
Répartition sexe	Hommes	<i>n</i> = 16	<i>n</i> = 25
	Femmes	<i>n</i> = 27	<i>n</i> = 25
Âge moyen		18-52 ans ( <i>M</i> = 28,77, <i>ET</i> = 7,85)	18-58 ans ( <i>M</i> = 30,04, <i>ET</i> = 9,57)
CSP		2 Artisans	3 Artisans
		4 Cadres	5 Cadres
		4 Professions intermédiaires	6 Professions intermédiaires
		7 Employés	13 Employés
		5 Sans activités	1 Ouvrier
		0 Ouvrier ou Retraité	1 Retraité
Expérience professionnelle (en mois)		21 Etudiants 0 – 360 mois ( <i>M</i> = 77,73, <i>ET</i> = 85,59)	21 Etudiants 0 – 450 mois ( <i>M</i> = 100,82, <i>ET</i> = 96,26)
Fonctions d'encadrement		Oui : 2 ( <i>M</i> <sub>pers_encadrées</sub> = 3 ; <i>ET</i> = 2,83)	Oui : 10 ( <i>M</i> <sub>pers_encadrées</sub> = 44,80 ; <i>ET</i> = 91,06) <sup>a</sup>
		Non : 29	Non : 36
		Manquants : 12	Manquants : 4
Classe sociale		Confort : 4	Confort : 0
		Moyenne : 24	Moyenne : 46
		Populaire : 15	Populaire : 4
Etat		Alaska : 1, Alabama <sup>b</sup> : 1, Californie : 7, Caroline du Nord <sup>b</sup> : 1, Caroline du Sud <sup>b</sup> : 1, Colorado : 1, Floride : 3, Géorgie <sup>b</sup> : 1, Illinois : 3, Indiana <sup>b</sup> : 2, Kentucky <sup>b</sup> : 2, Massachusetts : 1, Michigan : 3, Minnesota : 2, Missouri <sup>b</sup> : 2, Nevada : 1, New Jersey : 1, Nouveau Mexique : 1, Ohio <sup>b</sup> : 2, Oklahoma <sup>b</sup> : 1, Oregon : 1, Pennsylvanie <sup>b</sup> : 4, Tennessee <sup>b</sup> : 1, Texas <sup>b</sup> : 3, Manquants : 2	

*Note.* CSP : Catégorie socio-professionnelle.

<sup>a</sup>Un participant biaise la moyenne des personnes encadrées, étant donné qu'il a déclaré avoir 300 personnes sous sa responsabilité ; sans ce participant, la moyenne retombe à 16 personnes (*M* = 16,44, *ET* = 16,80).

<sup>b</sup>Etats les plus durs en terme de respect des normes sociales (cf. *Tightness*, Harrington & Gelfand, 2013).

## 4.2.2. MATERIEL

### 4.2.2.1. VIGNETTES

Trois pré-tests<sup>35</sup> ont été nécessaires pour créer et sélectionner 4 extraits de discours : 2 discours « agentiques » jugés aussi dominants, agentiques et communautaires l'un que l'autre<sup>36</sup>, et 2 discours « communautaires » jugés aussi dominants, agentiques et communautaires l'un que l'autre<sup>37</sup>. Voici ces extraits :

#### Discours agentique 1 :

« Bonjour, je m'appelle A1. Je suis parfait pour diriger l'entreprise car j'aime les défis et acquérir des nouvelles compétences jusqu'à devenir expert de ma discipline. Je ne fais pas les choses à moitié. Je trouve inutile de me plaindre dans le moyen. Je ne me *contente* pas. Être le meilleur, c'est ce qui me motive. C'est pour ça que je fais du Lean : quand je vois des pertes ou des manques dans l'organisation d'une entreprise, je sais aussitôt comment restructurer et améliorer la production. C'est la supériorité de la méthode sur les autres qui me

<sup>35</sup> Les pré-tests se présentaient comme faisant partie d'une thèse sur la formation d'impression dans le recrutement. Le temps de passation annoncé était de 5 minutes. Était demandé aux participants de lire 4 courts extraits de discours et répondre aux questions suivantes pour chaque extrait : « à quel point le candidat est-il dominant ? », « à quel point est-il axé sur la performance ? » et « à quel point est-il axé sur les autres ? » sur une échelle allant de 0 (pas du tout) à 7 (tout à fait). Les participants voyaient, soit d'abord les candidats agentiques randomisés puis les candidats communautaires randomisés, soit l'inverse. Après chaque « couple » de candidats, une question demandait aux participants de choisir entre les deux participants. Les participants sélectionnaient une des quatre réponses suivantes : « le candidat 1 », « le candidat 2 », « les deux me semblent aussi bien adaptés l'un que l'autre » et « les deux me semblent aussi peu adaptés l'un que l'autre ». Ce choix se faisait en référence à un contexte de recrutement donné en tout début de passation. Ce contexte est le même que celui de l'étude 10.

<sup>36</sup> Les scénarii agentiques ont été sélectionnés à partir du pré-test 1 réalisé en version papier. Les 25 participants (20 femmes, 5 hommes, âgés de 18 à 23 ans (*Mâge* = 19,92, *ET* = 1,19) et issus de deuxième année de psychologie) ont évalués les deux candidats agentiques aussi dominants l'un que l'autre (*MA1* = 6,16, *ET* = 0,90 ; *MA2* = 6,12, *ET* = 1,17),  $t(24) = ,171, p = .866$ , aussi axés sur la performance l'un que l'autre (*MA1* = 6,36, *ET* = 0,76 ; *MA2* = 6,56, *ET* = 0,71),  $t(24) = -1,155, p = .260$ , et aussi axés sur les autres l'un que l'autre (*MA1* = 2,4, *ET* = 1,50 ; *MA2* = 1,80, *ET* = 1,12),  $t(24) = 2,038, p = .053$ ). Globalement, 10 participants ont choisi de recruter le candidat agentique 1, 7 ont choisi de recruter le candidat agentique 2 et 8 considèrent que les deux candidats sont aussi recrutables l'un que l'autre.

<sup>37</sup> Les scénarii communautaires ont été sélectionnés à partir du pré-test 3 réalisé en version informatisée via Qualtrics. Sur les 36 participants, 7 ont été écartés pour des raisons d'âge (> 25 ans) et ce afin d'avoir une population plus similaire au pré-test 1. Les 29 participants restants (24 femmes, 5 hommes, âgés de 18 à 23 ans, (*Mâge* = 20,83, *ET* = 1,31), 18 issus de psychologie, 5 de sciences humaines et sociales et 5 de sciences politiques, 1 en première année de licence, 11 en deuxième année de licence, 8 en troisième année de licence, 4 en master, 2 en master 2, 1 manquant) ont évalué les deux candidats communautaires aussi dominants l'un que l'autre (*MCI* = 3,03, *ET* = 1,24 ; *MC2* = 2,97, *ET* = 1,27),  $t(28) = ,328, p = .745$ , aussi axés sur la performance l'un que l'autre (*MCI* = 2,65, *ET* = 1,34 ; *MC2* = 2,79, *ET* = 1,15),  $t(28) = -,626, p = .537$ , et aussi axés sur les autres l'un que l'autre (*MCI* = 6,45, *ET* = 0,69 ; *MC2* = 6,21, *ET* = 0,90),  $t(28) = 1,367, p = .182$ ). Globalement, 2 participants ont choisi de recruter le candidat communautaire 1, 12 ont choisi de recruter le candidat agentique 2 et 15 considèrent que les deux candidats sont aussi recrutables l'un que l'autre.

permet de pouvoir l'enseigner à n'importe quelle entreprise car je sais qu'il n'y en a pas de meilleure. »

**Discours agentique 2 :**

« Bonjour, je m'appelle A2. Je candidate pour le poste car je ferai un excellent directeur. Je *crois* en cette méthode et c'est ce qui me différencie des autres. Quand je fais quelque chose, je le fais à fond, je lis les meilleurs livres sur le sujet, je veux tout savoir. Pour moi, le lean est la seule bonne méthode de management car elle apprend aux entreprises à adapter leur organisation à la demande. Je connais cette méthode sur le bout des doigts et je ne connais personne qui sait mieux l'appliquer et l'enseigner que moi. Vous le savez d'ailleurs vous-même : il n'y a pas une seule chose ou un seul domaine que je ne maîtrise pas. Lorsque je me suis intéressé au Lean, je me suis promis d'en devenir expert, le meilleur même. Et c'est ce que je suis devenu. »

**Discours communautaire 1 :**

« Bonjour, je m'appelle C1<sup>38</sup>. Je suis ravi d'avoir été choisi pour candidater au poste de directeur. Ce que j'aime dans le Lean..., oui, je pense que c'est tout le côté relationnel. Pas seulement avec les clients, mais aussi avec les autres étudiants. J'espère qu'ils ont confiance en moi, moi j'ai confiance en eux. Certains en profitent..., mais c'est le jeu et je ne me vois pas trop entrer en conflit pour cela. On me dit souvent que je suis quelqu'un de très social et c'est vrai que je connais tout le monde... Je pense qu'il est important de favoriser une bonne ambiance de travail, même si c'est au détriment des résultats. »

**Discours communautaire 2 :**

« Bonjour, je m'appelle C2. Ce qui fait que j'apprécie faire partie de cette Junior entreprise..., hum, c'est la bonne relation que j'ai avec les autres étudiants et les clients. On me dit souvent que je suis chaleureux et que je m'entends avec tout le monde... La bonne entente me semble ... vraiment... primordiale, surtout dans une équipe de travail. Peut-être que certains peuvent en profiter, je ne sais pas. En même temps, je ne suis pas du genre à harceler les autres pour obtenir quelque chose d'eux. Je pense qu'il est plus important de garder l'esprit d'équipe que de gagner de l'argent.»

Ces 4 extraits ont été ensuite conjugués au masculin (pour les candidats hommes) et au féminin (pour les candidates femmes). Au final, nous avons donc créé 8 extraits de discours, qui ont donc été alternés selon le sexe des candidats. Par exemple, les participants voyaient

---

<sup>38</sup> Durant le pré-test, C1 s'est appelé A3 et C2 s'est appelé A4 pour éviter la distinction entre les candidats agentiques et communautaires.

soit le discours agentique 1 prononcé par une femme et le discours agentique 2 prononcé par un homme, soit le discours agentique 1 prononcé par un homme et le discours agentique 2 prononcé par une femme.

La variable du sexe du candidat a été opérationnalisée avec le prénom du candidat (Elsa, Charlotte, Hugo et Julien) et un avatar en forme de femme ou d'homme ornait les candidatures. « Elsa » désignait toujours la candidate agentique, « Charlotte » la candidate communautaire, « Hugo » le candidat agentique et « Julien » le candidat communautaire.

En plus d'un des 4 extraits de discours, les candidatures comportaient les trois points suivants afin d'avoir un aperçu des compétences (moyennes) des candidats :

- Licence 2 obtenue avec la mention « Bien ».
- Cours optionnel de « Lean Management » pendant deux semestres.
- Stage de 2 mois dans une entreprise utilisant le management Lean.

Tous les candidats avaient ces mêmes compétences et ne différaient donc que sur leur discours agentique ou communautaire. L'extrait de discours et les informations sur la compétence d'un candidat était appelé « vignette ». Les 8 vignettes créées ont été reportées en Annexe 13. Les participants lisaient 4 vignettes randomisées ; celle d'un homme communautaire, d'une femme communautaire, d'un homme agentique et d'une femme agentique. Pour chacune de ces vignettes, des questions destinées à évaluer leur personnalité, leur compétence, leur appréciabilité et leur employabilité leur étaient posées.

#### 4.2.2.2. QUESTIONNAIRE FRANÇAIS

##### **Situation du recrutement**

Avant de lire les vignettes, les participants devaient lire mise en contexte censée favoriser le backlash effect et annoncer le type de poste à pourvoir, celui d'un directeur(trice) d'une Junior entreprise<sup>39</sup> appelée « LEAN Management ». En effet, l'actuel directeur de la Junior entreprise obtenait prochainement son diplôme et allait quitter l'université : il fallait donc lui trouver un remplaçant. Ce poste était masculin, à responsabilité et nécessitait des qualités aussi bien agentiques que communautaires. Rudman et Glick (2001) avaient en effet montré que le backlash effect se produisait davantage lorsqu'il était précisé que le poste nécessitait des qualités à la fois agentiques et communautaires. Les qualités demandées furent donc explicitées : « sens de l'organisation », « posséder un bon relationnel » et « avoir de

---

<sup>39</sup> Entreprise composée d'étudiants, implantée au sein d'universités ou d'écoles.

solides connaissances et compétences en management Lean ». En outre, les remplaçants potentiels étaient choisis dans le panel des membres de la Junior entreprises actuellement en troisième année de licence. Il était précisé que ce niveau d'étude n'était pas idéal car il aurait fallu quelqu'un de plus compétent. En effet, nous avons choisi de présenter des candidats moyennement compétents pour que la personnalité puisse jouer un plus grand rôle dans le choix d'un candidat (cf. étude 5b).

Il était ensuite expliqué aux participants qu'ils liraient un bref résumé des compétences des candidats et un extrait de leur entretien pour qu'ils se fassent une idée de leurs motivations. Il était précisé que les extraits étaient issus de réels entretiens. Il leur était annoncé qu'ils évalueraient tous les candidats et qu'ils feraient ensuite un choix parmi eux. Un premier paragraphe d'explication définissait ce qu'était qu'une Junior entreprise et un second paragraphe indiquait aux participants la spécificité de la Junior entreprise pour laquelle ils effectuaient le recrutement. En Annexe 15 a été reportée la situation du recrutement. Afin de nous assurer que les participants avaient bien lu cette mise en contexte, ils devaient choisir la réponse correcte à 6 questions (la bonne réponse est notée \*) :

- 1) « Le poste à pourvoir est celui de » : « directeur d'une Junior entreprise »\* ou « Salarié d'une Junior entreprise »
- 2) « Qu'est-ce que les Junior entreprises ? » : « Entreprises "étudiantes" composés d'étudiants proposant des services aux entreprises »\* ou « Groupements d'étudiants travaillant ensemble pour des projets de cours »
- 3) « De quel niveau sont les candidats ? » : « 3<sup>e</sup> année de licence »\* ou « master 1 »
- 4) « Que propose comme service la Junior entreprise "LEAN Management" ? » : « Un service consistant à conseiller des entreprises qui veulent adapter leur organisation à la demande »\* ou « Un service consistant à dire aux entreprises comment produire plus »
- 5) « Quelles sont les compétences nécessaires pour le poste à pourvoir ? » : « Avoir un bon relationnel, le sens de l'organisation et des connaissances en management Lean »\* ou « Savoir diriger et connaître le Lean »
- 6) « Les candidats dont vous allez lire la motivation sont » : « Très compétents, idéaux pour le poste » ou « Moyennement compétents, les candidats n'ont que les connaissances de base en Lean »\*.

Les réponses étaient randomisées.

### **Backlash effect**

Les 4 vignettes que les participants avaient à lire étaient sur 4 pages séparées. Pour chacune des 4 vignettes, ils devaient répondre aux questions suivantes :

#### ***Vérification de la manipulation :***

Les participants répondaient à la question suivante : « Quel est le prénom de la candidate dont vous venez de lire la description ? » puis évaluaient sur une échelle allant de 0 (« Pas du tout ») à 7 (« Beaucoup ») à quel point « le candidat » était : dominant, arrogant, affirmé, compétitif, chaleureux, faible, hésitant et à quel point il se souciait des autres.

***Compétence :*** 1) à quel point « le candidat » vous semble-t-il compétent ?, et 2) à quel point « le candidat » vous semble-t-il compétent pour le poste de direction de la Junior entreprise ?

***Appréciation :*** 1) à quel point appréciez-vous « le candidat » ?, 2) à quel point pensez-vous que « le candidat » sera apprécié des autres membres de la junior entreprise?, et 3) à quel point pensez-vous que les futurs clients de la junior entreprise apprécieront « le candidat » ?

***Employabilité :*** 1) à quel point trouvez-vous que « le candidat » est adéquat pour le poste ?, 2) à quel point recommanderiez-vous personnellement « le candidat » pour le poste ?, 3) à quel point pensez-vous qu'une entreprise sera désireuse de travailler avec la junior entreprise si c'est « le candidat » qui la dirige ?, et 4) à quel point pensez-vous que la junior entreprise sera performante sous la direction de « le candidat » ?

Les participants répondaient aux items de compétence, appréciation et employabilité grâce à une échelle allant de 0 (« Pas du tout ») à 7 (« Beaucoup »). Le terme « le candidat » était remplacé par le prénom du candidat (Elsa, Hugo, Charlotte, Julien), afin de faire un rappel constant de son sexe.

Les items étaient randomisés. Pour les candidates femmes, toutes les phrases et adjectifs étaient conjugués au féminin. Chaque vignette comportait une question de suivi de type : « Pour vérifier que vous lisez bien les questions, cliquez sur 4 » insérée au hasard dans les questions.

### **Choix final du candidat recruté**

Les 4 vignettes lues par les participants leur étaient redonnées. Puis les questions suivantes leur étaient posées :

1) Parmi ces 4 candidats, lequel choisiriez-vous pour le poste de directeur de la Junior entreprise ? (*écrivez son prénom*), 2) à quel point êtes-vous confiant(e) dans votre choix ?, 3) à quel point pensez-vous qu'un recruteur professionnel aurait fait le même choix que vous ?,

et 4) Si vous pensez qu'un recruteur n'aurait pas fait le même choix que vous, qui pensez-vous qu'il aurait choisi ? Pourquoi ?

Pour les questions 2 et 3, les participants devaient répondre sur une échelle allant de 0 (« Pas du tout ») à 7 (« Beaucoup »). Une question de suivi de type : « Pour vérifier que vous lisez bien les questions, cliquez sur 4 » était insérée dans les questions.

### **Vantardise<sup>40</sup> et Typicalité**

Les 4 vignettes lues par les participants leur étaient redonnées. Puis les questions suivantes leur étaient posées : 1) à quel point « le candidat » se vante-t-il ?, et 2) à quel point « le candidat » est-il typique de son sexe ?

Les participants devaient répondre sur une échelle allant de 0 (« Pas du tout ») à 7 (« Beaucoup »). Les deux questions étaient posées pour les 4 vignettes lues et étaient conjuguées au féminin lorsqu'elles se reportaient à des femmes. Le terme « le candidat » était à chaque fois remplacé par le prénom du candidat (Elsa, Hugo, Charlotte, Julien).

Une question de suivi de type : « Pour vérifier que vous lisez bien les questions, cliquez sur 4 » était insérée dans les questions.

### **Questions démographiques**

#### ***Questions sociodémographiques***

Était demandé aux participants d'indiquer leur sexe, leur âge, leur nationalité, leur catégorie-socio-professionnelle, leur profession (ou discipline d'étude), leur niveau d'étude, leur expérience professionnelle en termes de mois, l'occupation éventuelle d'une fonction d'encadrement (et si oui, combien de personnes gérées) et la classe sociale d'appartenance (populaire, moyenne, de confort).

#### ***Personnalité du participant***

Sur une échelle allant de 1 (« Pas du tout ») à 7 (« Tout à fait d'accord »), les participants devaient évaluer à quel point des traits de caractère suivants les décrivaient : « prêt(e) à prendre des risques », « carriériste », « bien travailler sous la pression », « posséder l'esprit de compétition », « dominateur(trice) », « sensible », « chaleureux(se) », « intéressé(e) par les enfants », « savoir écouter les autres », « manque de confiance en soi ». Ces adjectifs ont été choisis pour être agentiques ( $n = 4$ ), communautaires ( $n = 4$ ), faibles ( $n = 1$ ), ou dominants ( $n$

---

<sup>40</sup> Cette variable n'ayant donné aucun résultat intéressant concernant nos propos, nous ne la traiterons pas au cœur de la thèse. Ceux-ci sont cependant disponibles en Annexe 17.

=1), et être descriptifs à la fois chez les Français (cf. étude 1) et chez les Américains (cf. Rudman et al., 2012, étude 1 ; Prentice & Carranza, 2002).

Nous demandions ensuite aux participants de répondre aux deux questionnaires ci-dessous, répartis sur deux pages.

### **Questionnaires page 1**

#### ***Injonctions masculines***

Sur une échelle allant de 1 (« Pas du tout ») à 7 (« Tout à fait d'accord »), les participants devaient évaluer à quel point des traits de caractère suivants étaient désirables pour un homme dans la société française : « athlétique », « posséder les capacités de leader », « avoir le sens des affaires », « timide », « mélodramatique », « naïf », « joyeux », « enthousiaste », « se comporte froidement avec les autres » et « égocentrique » ( $n = 10$ ).

Ces adjectifs ont été choisis pour être agentiques ( $n = 3$ ), communautaires ( $n = 2$ ), faibles ( $n = 3$ ) ou dominants ( $n = 2$ ), et être injonctifs pour un homme ou pour une femme chez les Français (cf. étude 2)<sup>41</sup>.

#### ***Injonctions féminines***

Sur une échelle allant de 1 (« Pas du tout ») à 7 (« Tout à fait d'accord »), les participants devaient évaluer à quel point les mêmes traits de caractère utilisés pour mesurer les injonctions masculines étaient désirables pour une femme dans la société française.

Les deux questions portant sur les injonctions étaient randomisées.

### **Questionnaires page 2**

Sur une autre page, les participants répondaient aux questionnaires suivants. Leur était annoncé que l'étude serait terminée après cela. Pour chaque questionnaire, une question de suivi était insérée avec les items sous la forme suivante : « « Pour vérifier que vous lisez bien les questions, cliquez sur 3 ». Tous les items étaient randomisés. L'ordre des 6 questionnaires était également randomisé.

#### ***Echelle de masculinité***

Les participants répondaient sur une échelle allant de 1 (« Pas du tout d'accord ») à 7 (« Tout à fait d'accord ») en fonction de leur niveau d'accord avec les items de l'échelle de

---

<sup>41</sup> Les prescriptions féminines étant très peu nombreuses, nous n'en avons mis que deux. Idem pour les proscriptions féminines où nous n'avons mis que deux traits. Pour le questionnaire américain, d'autres adjectifs ont été choisis sur la base de l'étude de Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012, étude 1).

masculinité du questionnaire CVSCALE mis au point par Yoo et al. (2011). Ce questionnaire mesure les 5 dimensions culturelles (Hofstede, 2001) à un niveau individuel, dont la masculinité et l'individualisme. L'échelle de masculinité mesure la distance perçue entre les rôles de genre féminin et masculin. Elle est composée de 4 items, reportés en Annexe 16. Pour exemple, l'item 1 était le suivant : « Avoir une carrière est plus important pour un homme que pour une femme ».

#### ***Echelle d'individualisme***

Les participants répondaient sur une échelle allant de 1 (« Pas du tout d'accord ») à 7 (« Tout à fait d'accord ») en fonction de leur niveau d'accord avec les items de l'échelle d'individualisme du questionnaire CVSCALE mis au point par Yoo et al. (2011). Cette échelle était composée de 6 items, reportés en Annexe 16. Pour exemple, l'item 1 était le suivant : « Les individus doivent sacrifier leur intérêt propre au profit du groupe »

#### ***Echelle de Justification du Système spécifique au Genre***

Les participants répondaient sur une échelle allant de 1 (« Pas du tout d'accord ») à 7 (« Tout à fait d'accord ») en fonction de leur niveau d'accord avec les items de l'échelle de Justification du Système spécifique au Genre (EJSAG) mis au point par Jost et Kay (2005), traduite en français et validée par Verniers et Martinot (2014). Cette échelle avait 8 items, reportés en Annexe 16. Pour exemple, l'item 1 était le suivant : « Les hommes et les femmes partent avec les mêmes chances dans la vie ».

#### ***Echelle d'Orientation à la Dominance Sociale***

Les participants répondaient sur une échelle allant de 1 (« Pas du tout d'accord ») à 7 (« Tout à fait d'accord ») en fonction de leur niveau d'accord avec les items de l'échelle d'Orientation à la Dominance Sociale mise au point par Pratto, Sidanius, Stallworth, et Malle (1994), traduite en français et validée par Duarte et al. (2004). Cette échelle avait 16 items, reportés en Annexe 16. Pour exemple, l'item 1 était le suivant : « C'est probablement une bonne chose qu'il y ait certains groupes au sommet et d'autres au plus bas niveau ». La moitié des items mesuraient l'égalité sociale et la moitié des items mesuraient la dominance.

#### ***Environnement normatif***

Les participants répondaient sur une échelle allant de 1 (« Pas du tout d'accord ») à 7 (« Tout à fait d'accord ») en fonction de leur niveau d'accord avec les items destinés à mesurer leur environnement normatif, à savoir s'il était plutôt égalitaire ou inégalitaire en termes de droits entre les hommes et les femmes. Ces items ont été inspirés du questionnaire sur l'environnement normatif perçu utilisé par De Oliveira et al. (2008, étude 1). Ces items étaient au nombre de 4, deux mesuraient l'environnement normatif égalitaire et deux mesuraient

l'environnement normatif inégalitaire. Ils sont reportés en Annexe 16. Pour exemple, l'item 1 était le suivant : « La plupart des personnes que je côtoie pensent que les hommes doivent être prioritaires sur les femmes en matière d'emploi ».

#### *Echelle de Tolérance à la Norme*

Les participants répondaient sur une échelle allant de 1 (« Pas du tout d'accord ») à 7 (« Tout à fait d'accord ») en fonction de leur niveau d'accord avec les items de Tolérance à la norme mise au point par Gelfand et al. (2011), traduite en français et en cours de validation par Maja Becker, chercheuse au CNRS et à l'Université Toulouse 2 Jean Jaurès. Ces items sont au nombre de 6, reportés en Annexe 16. Pour exemple, l'item 1 était le suivant : « Il existe de nombreuses normes sociales auxquelles les gens sont censés se conformer dans ce pays ».

#### 4.2.2.3. VIGNETTES ET QUESTIONNAIRE AMERICAINS

Les vignettes et le questionnaire ont été traduits en langue anglaise et corrigés par une traductrice américaine. Ils ont ensuite été par relus par deux bilingues natifs anglais afin de s'assurer que le matériel était correctement compris. Les vignettes en anglais ont été reportées en Annexe 14.

Le questionnaire en anglais était similaire au questionnaire français, à l'exception du questionnaire sur les injonctions masculines et féminines. Les adjectifs choisis l'ont été en rapport avec les prescriptions Américaines reportées par Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012, étude 1) : « Leadership ability » (posséder des capacités de leader), « Career oriented » (carriériste), « aggressive » (agressif), « emotional » (sensible), « warm » (chaleureux), « interested in children » (intéressé par les enfants), « naive » (naïf), « weak » (faible), « intimidating » (intimidant), « dominating » (dominateur). Les adjectifs étaient donc soit agentiques ( $n = 3$ ), soit communautaires ( $n = 3$ ), soit faibles ( $n = 3$ , « emotional » étant également un adjectif de faiblesse) soit dominants ( $n = 3$ , aggressive étant également un adjectif dominant). Le questionnaire en anglais demandait également aux participants américains leur état de résidence en plus des autres questions sociodémographiques. Les échelles utilisées ensuite étaient les échelles originales des auteurs américains.

Notons qu'un problème a eu lieu lors de la traduction en anglais américain d'un des termes du Contexte ; le niveau d'étude des candidats a semblé confus aux participants car le nom du diplôme visé par les candidats était incorrect. En effet, les candidats étaient bien décrits comme étant en troisième année de licence (Bachelor degree) mais l'école dans laquelle ils étaient inscrits était une « business management school » et cette appellation

pouvait sous-entendre qu'elle ne discernait pas de diplôme de niveau supérieur (à savoir un Master Degree). Cette appellation a donc prêté à confusion, étant donné que les candidats étaient censés continuer à étudier pendant deux ans, durée pendant laquelle ils auraient occupé le poste de directeur de la Junior entreprise. Les participants retenus pour l'étude ont été sélectionnés car ils avaient tous répondu correctement aux questions du contexte, mais cette erreur de traduction a amené à rejeter nombre d'autres participants ( $n = 17$ ) qui s'étaient trompés sur la question du niveau d'étude des candidats. Cependant, nous considérons que ces rejets proviennent également d'une mauvaise lecture des participants, étant donné que sur les deux réponses proposées, une était confuse (mais correcte) tandis que l'autre était impossible (et incorrecte). Ceux qui ont choisis la réponse impossible ont, de ce fait, été considérés comme inéligible pour l'étude.

#### **4.2.3. RECUEIL DE DONNEES**

A l'origine, il était prévu que tous les participants soient recrutés via le site Prolific Academic, un site permettant de payer des individus pour leur participation. Ils avaient été sélectionnés selon leur sexe (homme ou femme), leur nationalité (française ou américaine), le pays où ils vivaient (France ou Etats-Unis), et celui où ils étaient nés (France ou Etats-Unis). Les participants étaient rétribués 4£ pour répondre au questionnaire complet, celui-ci ayant une durée estimée de 40 minutes (salaire de 6£/heure). La durée réelle du questionnaire fut cependant de 25 minutes pour les participants américains et 35 minutes pour les participants français.

Cependant, si le site possédait un grand échantillon disponible d'Américains, ce n'était pas le cas de l'échantillon français. Via le site, 50 participants américains ont pu être facilement recrutés (25 femmes, 25 hommes), mais uniquement 13 participants français (1 femme, 12 hommes). Afin de compléter notre échantillon, nous avons fait passer une annonce à l'université de Toulouse Jean Jaurès via un dispositif intitulé « Découvrir les métiers de la Recherche ». L'avantage de ce dispositif était que les participants étaient rétribués pour leur participation, et ceci via la bonification d'un demi-point ajouté à la note de l'une de leurs UEs du semestre. Ces participants étaient soit en contrôle terminal et effectuaient leurs passations en ligne ( $n = 25$ , 4 hommes, 21 femmes) soit en contrôle continu et effectuaient leur passation dans les locaux de l'université ( $n = 5$ , 5 femmes). En outre, nous avons posté une annonce sur le site du Relais d'information sur les Sciences de la Cognition (RISC) afin d'avoir des volontaires hommes et femmes (non rémunérés). Via ce relai, nous avons ainsi réussi à

recueillir les réponses de 8 hommes et de 35 femmes supplémentaires. Après avoir opéré des analyses entre les participants rémunérés et volontaires, nous obtenons quelques différences<sup>42</sup>. C'est pourquoi nous n'avons pas inclus ces participants volontaires dans les analyses.

Le questionnaire commençait par annoncer le cadre de l'étude et affichait un formulaire de consentement terminant par la possibilité de cocher ou non une case attestant son consentement de participation. L'étude était présentée comme s'intéressant à la formation d'impression dans le recrutement et notamment à l'impact du nombre de candidatures sur l'évaluation de candidats. Etait précisé aux participants qu'ils auraient à lire entre 1 et 7 candidatures (nombre choisi au hasard par le logiciel) et que l'évaluation de chaque candidature leur prendrait de 1 à 2 minutes de leur temps. En fait, tous les participants voyaient et évaluaient 4 candidatures<sup>43</sup>.

Une fois leur consentement donné, il leur était annoncé qu'ils auraient à évaluer 4 candidats et leur était donné le contexte de l'étude. Les participants devaient ensuite répondre à 6 questions portant sur ce contexte et ceux n'ayant pas répondu correctement se voyaient remerciés : une page s'affichait en les avertissant qu'ils n'avaient pas répondu correctement aux items (soit par étourderie soit parce qu'ils avaient lu trop vite le contexte) et qu'en conséquence, nous préférons les en avertir afin qu'ils ne perdent pas leur temps à terminer l'étude. Il était possible pour les participants de recommencer l'étude s'ils le souhaitaient, ce qui ne portait nullement à préjudice étant donné que cela les obligeait à lire une deuxième fois le contexte.

Lorsque les participants répondaient correctement aux questions sur le contexte, le reste de l'étude leur était rendu accessible. Ils lisaient les 4 candidatures l'une après l'autre, sachant qu'ils répondaient à des questions après la lecture de chaque candidature.

Ceci fait, nous leur demandions de choisir un candidat final, puis d'évaluer les candidats sur deux dimensions (vantardise et typicalité). Leur était ensuite donné à répondre le questionnaire sociodémographique et plusieurs questionnaires relatifs à leur personnalité,

---

<sup>42</sup> Chez les hommes, les participants rémunérés ( $n = 16$ ) évaluent le candidat agentique comme plus compétents ( $M = 5$ ,  $ET = 1,18$ ), plus appréciables ( $M = 3,98$ ,  $ET = 1,10$ ) et plus employable ( $M = 4,52$ ,  $ET = 1,02$ ) que les participants volontaires ( $n = 8$ ,  $M_{compétence} = 3,81$ ,  $ET = 1,33$ ,  $t(22) = 2,223$ ,  $p = .037$  ;  $M_{appréciation} = 2,92$ ,  $ET = 0,87$ ,  $t(22) = 2,380$ ,  $p = .026$  ;  $M_{employabilité} = 3,28$ ,  $ET = 0,71$ ,  $t(22) = 3,048$ ,  $p = .006$ ).

Chez les femmes, les participantes rémunérées ( $n = 27$ ) évaluent la candidate agentique comme moins compétente ( $M = 4$ ,  $ET = 1,41$ ) et employable ( $M = 3,25$ ,  $ET = 1,50$ ) que les participantes volontaires ( $n = 35$ ,  $M_{compétence} = 4,80$ ,  $ET = 1,02$ ,  $t(60) = -2,585$ ,  $p = .012$  ;  $M_{employabilité} = 4,06$ ,  $ET = 1,20$ ,  $t(60) = -2,360$ ,  $p = .022$ ).

<sup>43</sup> Les passations réalisées en face à face via l'UT2J nous poussent à penser que cette cover story a effectivement fonctionné car tous les participants ont été étonnés du vrai but de l'étude, à savoir comparer les hommes et les femmes de chaque personnalité.

leurs stéréotypes injonctifs, leur niveau de masculinité, d'individualisme, de justification du système, de dominance sociale, à leur environnement normatif et à leur niveau de tolérance à la norme.

Pour finir, nous annonçons aux participants que contrairement à ce qui avait été annoncé, nous ne nous intéressons pas à la formation d'impression mais à l'impact de la personnalité sur le jugement d'un candidat. Nous leur demandons s'ils s'étaient sentis choqués ou mal à l'aise lors des derniers questionnaires. Si c'était le cas, nous faisons apparaître l'encadré suivant :

*« Si oui, sachez qu'il est normal que vous vous soyez senti déstabilisé(e). Ce sont des questionnaires destinés à mesurer à quel point les individus considèrent qu'il est normal que certaines groupes sociaux aient le pouvoir sur d'autres (ex. les occidentaux sur les orientaux, les hommes sur les femmes) d'une manière générale. Cette opinion n'est pas qu'individuelle, elle est également véhiculée par la société. Si vous désirez avoir des précisions sur ces questionnaires, n'hésitez pas à nous écrire : charlene.soubrier@univ-tlse2.fr. Sachez qu'en général, les scores à ces questionnaires sont très bas. ».*

Puis nous les remercions pour leur temps et leur participation et leur donnons l'URL clôturant la fin de l'étude et leur permettant d'être rémunéré pour leur passation (pour les participants du site Prolific Academic) ou nous leur demandons leur nom et prénom pour pouvoir les rémunérer via la bonification de leur note (pour les participants de l'Université Toulouse II Jean Jaurès).

Durant la passation, les participants ont été chronométrés (à leur insu) sur les questions relatives à chaque candidat et au choix final du candidat recruté.

### 4.3. RESULTATS

#### 4.3.1. VERIFICATION DE LA MANIPULATION

Les participants retenus pour l'étude ayant correctement répondu aux questions sur le contexte du recrutement et aux questions de suivi, nous avons vérifié si les différentes personnalités des candidats ont été perçues comme nous les avons opérationnalisées et si elles ont bien été perçues comme étant typiques de leur sexe. Pour ce faire, nous avons opéré 8 analyses de variance ANOVAs à mesures répétées avec les adjectifs associés aux 4 candidats (femme agentique, homme agentique, femme communautaire, homme

communautaire) en variables intra-sujets. Les résultats statistiques, moyennes et écarts-type sont reportés tableau 63.

Tableau 63.

*Moyennes (écarts-type) des scores obtenus aux 8 traits de personnalité, selon le candidat.*

	Femme agentique <i>M (ET)</i>	Homme agentique <i>M (ET)</i>	Femme communautaire <i>M (ET)</i>	Homme communautaire <i>M (ET)</i>
Affirmé(e)	<b>6,05 (1,13)<sup>a</sup></b>	<b>6,06 (0,95)<sup>a</sup></b>	3,04 (1,35) <sup>b</sup>	3,13 (1,45) <sup>b</sup>
Compétitif(ve)	6,03 (1,09) <sup>a</sup>	<b>6,38 (0,87)<sup>c</sup></b>	2,48 (1,26) <sup>b</sup>	2,73 (1,34) <sup>b</sup>
Se soucie des autres	2,77 (1,50) <sup>a</sup>	2,80 (1,46) <sup>a</sup>	<b>5,82 (1,08)<sup>b</sup></b>	<b>5,74 (1,19)<sup>b</sup></b>
Chaleureux(se)	2,50 (1,24) <sup>a</sup>	2,44 (1,25) <sup>a</sup>	<b>5,76 (1,22)<sup>b</sup></b>	<b>5,63 (1,13)<sup>b</sup></b>
Faible	1,96 (1,30) <sup>a</sup>	1,95 (1,14) <sup>a</sup>	<b>3,84 (1,66)<sup>b</sup></b>	<b>3,48 (1,58)<sup>b</sup></b>
Hésitant(e)	1,60 (1,02) <sup>a</sup>	1,63 (1,15) <sup>a</sup>	<b>3,85 (1,67)<sup>b</sup></b>	<b>3,96 (1,69)<sup>b</sup></b>
Dominant(e)	<b>5,63 (1,18)<sup>a</sup></b>	<b>5,73 (1,29)<sup>a</sup></b>	2,27 (1,20) <sup>b</sup>	2,32 (1,19) <sup>b</sup>
Arrogant(e)	<b>5,28 (1,64)<sup>a</sup></b>	<b>5,44 (1,53)<sup>a</sup></b>	1,71 (1,04) <sup>b</sup>	1,80 (1,15) <sup>b</sup>
Typicalité générale du candidat	3,00 (1,29) <sup>a</sup>	<b>4,32 (1,60)<sup>b</sup></b>	<b>4,11 (1,61)<sup>b</sup></b>	2,98 (1,28) <sup>a</sup>

*Note.* Les évaluations vont de 1 (« pas du tout ») à 7 (« tout à fait »). Plus les moyennes sont élevées, plus les candidats sont perçus comme possédant le trait de personnalité correspondant.

Les indices sont à lire horizontalement. Des indices différents signifient que les moyennes sont différentes significativement à  $p \leq .01$ .

Les moyennes en gras correspondent aux ou à la moyenne(s) la ou les plus élevé(es) du trait de personnalité ou de l'item correspondant.

En bleu sont les traits agentiques, en jaune les traits communautaires, en vert ceux relatifs à la faiblesse et en gris ceux relatifs à la dominance.

Les résultats des comparaisons deux à deux (correction Bonferroni) montrent que les candidats agentiques sont bien vus comme étant plus agentiques (c.à.d. affirmés et compétitifs) et dominants (c.à.d. dominants et arrogants) que les candidats communautaires,  $ps < .001$ . Au contraire, les candidats communautaires sont bien perçus comme plus communautaires (c.à.d. se souciant des autres et chaleureux) et faibles (c.à.d. faibles et hésitants) que les candidats agentiques,  $ps < .001$ . En outre, aussi bien les hommes et les femmes de chaque personnalité sont évalués similairement entre eux,  $ps > .345$ , à l'exception du trait compétitif où l'homme agentique est vu comme plus compétitif que la femme agentique,  $p = .01$ .

Nous avons retranscrit dans le tableau 63 les scores de typicalité perçus des candidats. Les comparaisons deux à deux (correction Bonferroni) des résultats statistiques de l'ANOVA

à mesures répétées opérées avec la typicalité des 4 candidats en variables intra-sujets, montrent que le candidat agentique est bien perçu comme plus typique de son sexe que la candidate agentique,  $p < .001$ . La candidate communautaire est bien perçue comme plus typique de son sexe que le candidat communautaire,  $p < .001$ . Les candidats typiques sont aussi typiques l'un que l'autre,  $p = 1.00$  et les candidats atypiques sont aussi atypiques l'un que l'autre,  $p = .963$ . Les vérifications montrent donc que Les candidats sont bien perçus de façon conforme à l'opérationnalisation.

### 4.3.2. BACKLASH EFFECT

#### 4.3.2.1. COMPETENCE

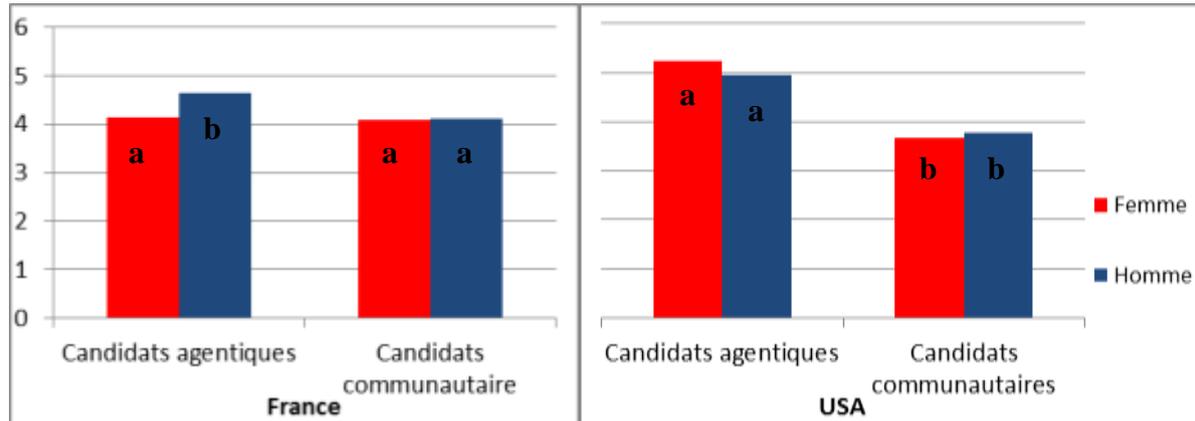
Nous avons créé pour chaque candidat une échelle de compétence en calculant la moyenne des évaluations obtenues aux deux items de compétence. Ces deux items étaient, en effet, fortement corrélés pour les 4 candidats (Femme agentique :  $r = .80$ ,  $p < .001$  ; Homme agentique :  $r = .75$ ,  $p < .001$  ; Femme communautaire :  $r = .79$ ,  $p < .001$  ; Homme communautaire :  $r = .78$ ,  $p < .001$ ).

Nous avons réalisé une ANOVA à mesures répétées avec le sexe des candidats (femme, homme) et leur personnalité (agentique, communautaire) en variables intra-sujets via ces échelles. Le pays (France, USA) et le sexe des évaluateurs (femme, homme) ont été ajoutés en variables inter-sujets.

De façon inattendue, les résultats inter-sujets montrent un effet d'interaction entre le sexe du candidat, sa personnalité et le pays des évaluateurs sur l'évaluation de compétence,  $F(1, 89) = 6,551$ ,  $MSE = 0,760$ ,  $p = .012$ ,  $\eta_p^2 = .07$ . Les analyses des effets simples montrent que s'il n'y a aucune différence entre les hommes et les femmes agentiques ou entre les hommes et les femmes communautaires aux USA,  $F_s(1, 48) < 1,413$ ,  $MSEs = 1,025$ ,  $ps > .240$ ,  $\eta_{ps}^2 < .008$ , ce n'est pas le cas de la France où l'homme agentique est jugé plus compétent ( $M = 4,65$ ,  $ET = 1,21$ ) que la femme agentique ( $M = 4,13$ ,  $ET = 1,45$ ),  $F(1, 41) = 7,230$ ,  $MSE = 0,450$ ,  $p = .01$ ,  $\eta_p^2 = .15$ , alors que ce n'est pas le cas des candidats communautaires,  $F(1, 41) = ,037$ ,  $MSE = 0,450$ ,  $p = .848$ ,  $\eta_p^2 = .00$ . Ces résultats sont retranscrits dans le graphique 19.

Graphique 19.

*Compétence des candidats selon leur sexe, leur personnalité et le pays d'appartenance de leurs évaluateurs.*

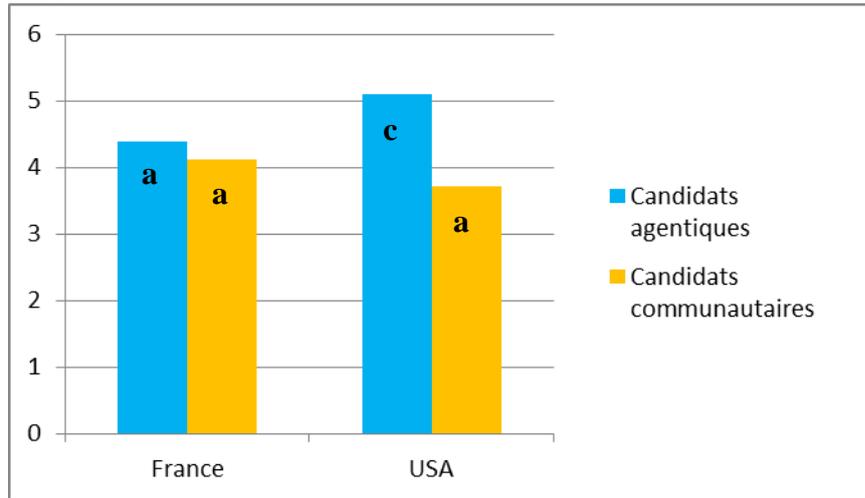


*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les candidats sont jugés compétents. Des indices différents signifient une différence d'évaluation à minimum  $p < .05$ .

En outre, les résultats intra-sujets montrent que de façon générale, les candidats agentiques sont jugés plus compétents ( $M = 4,77$ ,  $ET = 1,14$ ) que les candidats communautaires ( $M = 3,90$ ,  $ET = 1,10$ ),  $F(1, 89) = 32,621$ ,  $MSE = 1,990$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .27$ , mais ce résultat est à interpréter avec l'effet d'interaction existant entre la personnalité des candidats et le pays d'appartenance de leurs évaluateurs,  $F(1, 89) = 11,953$ ,  $MSE = 1,990$ ,  $p = .001$ ,  $\eta_p^2 = .12$ . Si le candidat agentique est jugé plus compétent aux USA ( $M = 5,10$ ,  $ET = 1,01$ ) qu'en France ( $M = 4,39$ ,  $ET = 1,17$ ),  $F(1, 89) = 7,884$ ,  $MSE = 1,990$ ,  $p = .006$ ,  $\eta_p^2 = .08$ , le candidat communautaire est jugé tout aussi compétent en France ( $M = 4,11$ ,  $ET = 1,09$ ) qu'aux USA ( $M = 3,72$ ,  $ET = 1,17$ ),  $F(1, 89) = 2,794$ ,  $MSE = 1,990$ ,  $p = .098$ ,  $\eta_p^2 = .03$ . Dit autrement, le candidat agentique est jugé effectivement plus compétent que le candidat communautaire aux USA,  $F(1, 89) = 47,167$ ,  $MSE = 1,990$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .35$ , mais ce n'est pas le cas en France, où les deux personnalités sont perçues comme étant similairement compétentes,  $F(1, 89) = 2,291$ ,  $MSE = 1,990$ ,  $p = .134$ ,  $\eta_p^2 = .025$ . Ce résultat est représenté dans le graphique 20 et irait dans le sens de l'hypothèse 8 étant donné que les candidats agentiques sont effectivement mieux évalués par les Américains que par les Français. Les candidats communautaires ne sont cependant pas mieux évalués par les Français que par les Américains.

Graphique 20.

Compétence perçue des candidats agentiques et communautaires selon le pays d'appartenance des évaluateurs.



Note. Plus les moyennes sont élevées, plus les candidats sont jugés compétents. Des indices différents signifient une différence d'évaluation à minimum  $p < .05$ .

#### 4.3.2.2. APPRECIATION

Nous avons créé pour chaque candidat une échelle d'appréciation en calculant la moyenne des évaluations obtenues aux trois items d'appréciation. Ces trois items avaient, en effet, une forte cohésion interne pour tous les candidats (Femme agentique :  $\alpha = .90$  ; Homme agentique :  $\alpha = .90$  ; Femme communautaire :  $\alpha = .79$  ; Homme communautaire :  $\alpha = .85$ ).

Nous avons réalisé une ANOVA à mesures répétées avec le sexe des candidats (femme, homme) et leur personnalité (agentique, communautaire) en variables intra-sujets via ces échelles. Le pays (France, USA) et le sexe des répondants (femme, homme) ont été ajoutés en variables inter-sujets.

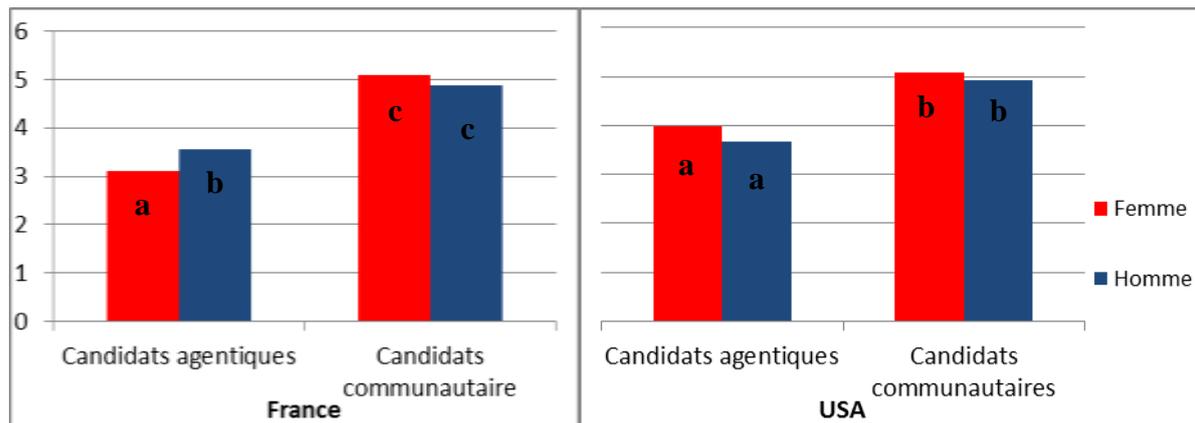
D'une façon générale, les candidats communautaires sont plus appréciés ( $M = 5,00$ ,  $ET = 0,99$ ) que les candidats agentiques ( $M = 3,60$ ,  $ET = 1,13$ ),  $F(1, 89) = 74,713$ ,  $MSE = 2,255$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .46$ .

Cependant, conformément à l'hypothèse 1, les résultats montrent un effet d'interaction marginal entre le sexe du candidat, sa personnalité et le pays de son évaluateur sur l'appréciation,  $F(1, 89) = 3,911$ ,  $MSE = 2,255$ ,  $p = .06$ ,  $\eta_p^2 = .04$ . Les analyses des effets simples montrent qu'il n'y a aucune différence entre les hommes et les femmes agentiques ou entre les hommes et les femmes communautaires aux USA,  $F_s(1, 48) < 31,105$ ,  $MSEs =$

1,634,  $ps > .299$ ,  $\eta_p^2 < .02$ . En France, cependant, l’homme agentique ( $M = 3,57$ ,  $ET = 1,23$ ) est préféré à la femme agentique ( $M = 3,11$ ,  $ET = 1,47$ ),  $F(1, 41) = 4,561$ ,  $MSE = 0,488$ ,  $p = .04$ ,  $\eta_p^2 = .10$ , tandis que la femme communautaire ( $M = 5,10$ ,  $ET = 1,08$ ) et l’homme communautaire ( $M = 4,88$ ,  $ET = 0,96$ ) sont également appréciés,  $F(1, 41) = 3,122$ ,  $MSE = 0,488$ ,  $p = .085$ ,  $\eta_p^2 = .07$ . Ces résultats sont représentés dans le graphique 21 et iraient à l’encontre de l’hypothèse 1 selon laquelle le backlash effect se produirait aux USA et non en France.

Graphique 21.

*Appréciabilité des candidats selon leur sexe, leur personnalité et le pays d’appartenance de leurs évaluateurs.*



*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les candidats sont jugés appréciables. Des indices différents signifient une différence d’évaluation à minimum  $p < .05$ .

#### 4.3.2.3. EMPLOYABILITE

Nous avons créé pour chaque candidat une échelle d’appréciation en calculant la moyenne des évaluations obtenues aux quatre items d’appréciation. Ces quatre items avaient, en effet, une forte cohésion interne pour les 4 candidats (Femme agentique :  $\alpha = .95$  ; Homme agentique :  $\alpha = .93$  ; Femme communautaire :  $\alpha = .95$  ; Homme communautaire :  $\alpha = .94$ ).

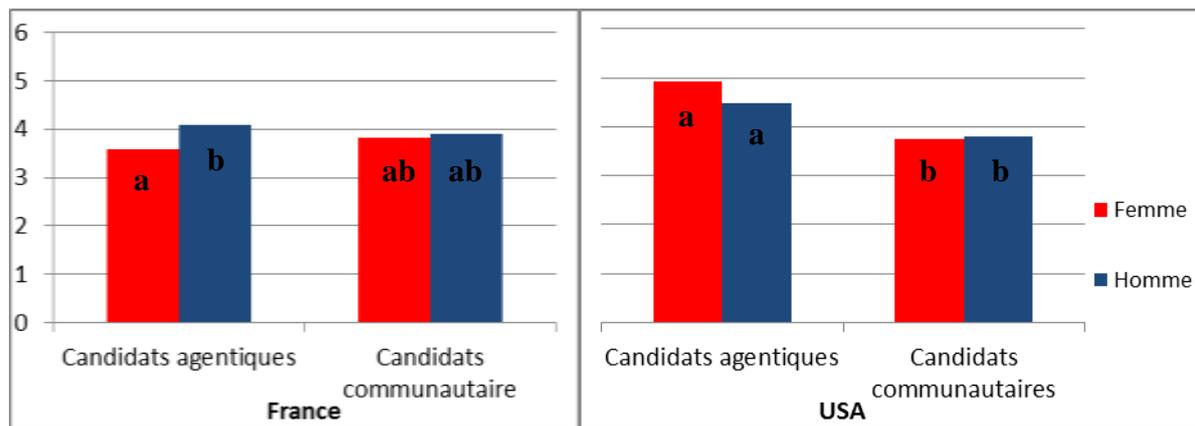
Nous avons réalisé une ANOVA à mesures répétées avec le sexe des candidats (femme, homme) et leur personnalité (agentique, communautaire) en variables intra-sujets via ces échelles. Le pays (France, USA) et le sexe des répondants (femme, homme) ont été ajoutés en variables inter-sujets.

De manière générale, les candidats agentiques sont jugés plus employables ( $M = 4,29$ ,  $ET = 1,21$ ) que les candidats communautaires ( $M = 3,82$ ,  $ET = 1,16$ ,  $F(1, 89) = 8,327$ ,  $MSE = 2,496$ ,  $p = .005$ ,  $\eta_p^2 = .09$ ).

Conformément à l'hypothèse 1, il y a un effet d'interaction entre le sexe des candidats, leur personnalité et le pays des leurs évaluateurs,  $F(1, 89) = 4,056$ ,  $MSE = 1,191$ ,  $p = .047$ ,  $\eta_p^2 = .04$ . Les analyses des effets simples montrent qu'il n'y a aucune différence entre les hommes et les femmes agentiques ou entre les hommes et les femmes communautaires aux USA,  $F_s(1, 48) < 2,491$ ,  $MSEs = 1,732$ ,  $ps > .121$ ,  $\eta_{ps}^2 < .05$ . En France, cependant, l'homme agentique ( $M = 4,07$ ,  $ET = 1,23$ ) est jugé plus employable que la femme agentique ( $M = 3,59$ ,  $ET = 1,53$ ),  $F(1, 41) = 5,004$ ,  $MSE = 0,557$ ,  $p = .03$ ,  $\eta_p^2 = .11$ , ce qui n'est pas le cas des candidats communautaires,  $F(1, 41) = ,016$ ,  $MSE = 0,557$ ,  $p = .900$ ,  $\eta_p^2 = .00$ . Ces résultats sont représentés dans le graphique 22 et iraient à l'encontre de l'hypothèse 1 selon laquelle le backlash effect se produirait aux USA et non en France.

Graphique 22.

*Employabilité des candidats selon leur sexe, leur personnalité et le pays d'appartenance de leurs évaluateurs.*



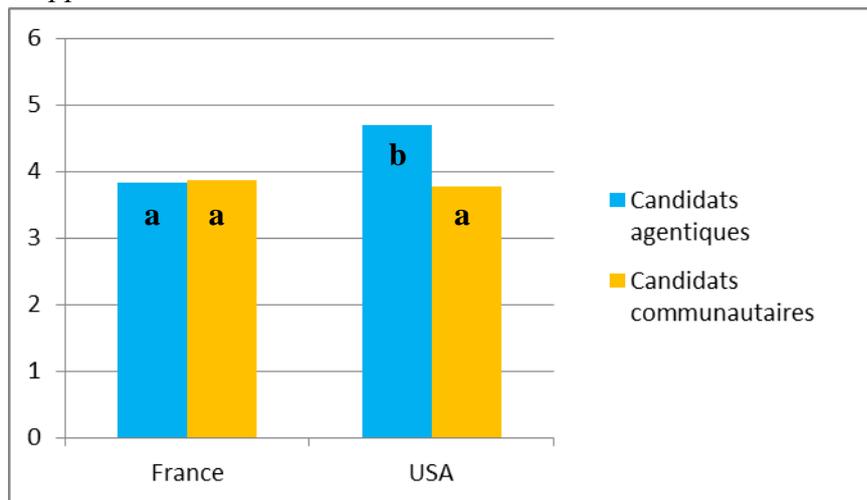
*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les candidats sont jugés employables. Des indices différents signifient une différence d'évaluation à minimum  $p < .05$ .

Les résultats montrent, en sus, un effet d'interaction entre la personnalité des candidats et le pays de leurs évaluateurs,  $F(1, 89) = 6,664$ ,  $p = .011$ ,  $\eta_p^2 = .07$ , puisque le candidat agentique est jugé plus employable aux USA ( $M = 4,70$ ,  $ET = 1,05$ ) qu'en France ( $M = 3,83$ ,  $ET = 1,23$ ),  $F(1, 89) = 16,770$ ,  $MSE = 2,496$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .16$ , alors que ce n'est pas le cas des candidats communautaires ( $M_{France} = 3,86$ ,  $ET = 1,15$  ;  $M_{USA} = 3,78$ ,  $ET = 1,18$ ),  $F(1, 89) = ,042$ ,  $MSE = 2,496$ ,  $p = .839$ ,  $\eta_p^2 = .00$ . Dit autrement, le candidat agentique est jugé

effectivement plus employable que le candidat communautaire aux USA,  $F(1, 89) = 10,457$ ,  $MSE = 2,496$ ,  $p = .002$ ,  $\eta_p^2 = .11$ , ce qui n'est pas le cas en France, où les deux personnalités sont perçues comme similairement compétentes,  $F(1, 89) = ,170$ ,  $MSE = 2,496$ ,  $p = .681$ ,  $\eta_p^2 = .002$ . Ces résultats sont représentés dans le graphique 23 et iraient dans le sens de l'hypothèse 8 étant donné que les candidats agentiques sont effectivement mieux évalués par les Américains que par les Français. Les candidats communautaires ne sont cependant pas mieux évalués par les Français que par les Américains.

Graphique 23

*Employabilité perçue des candidats agentiques et communautaires selon le pays d'appartenance des évaluateurs.*



*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les candidats sont jugés employables. Des indices différents signifient une différence d'évaluation à minimum  $p < .05$ .

#### 4.3.2.4. VERIFICATION DE L'EFFET BACKLASH

Nous venons de voir que contrairement à l'hypothèse 1, c'est en France que l'homme agentique est jugé plus appréciable et employable que la femme agentique, et non aux Etats-Unis. Cependant, étant donné qu'en France, l'homme agentique est également jugé plus compétent que la femme agentique, nous nous sommes demandés si nous avons réellement mesuré du backlash effect. En effet, ce phénomène inclut 3 effets, à savoir une évaluation similaire de compétence de l'homme et de la femme agentique, mais une évaluation plus favorable de l'appréciabilité et de l'employabilité de l'homme agentique par rapport à la femme agentique. Or, si les participants français jugent l'homme agentique comme plus appréciable et employable que la femme agentique, ils le jugent également plus compétents

qu'elle. En conséquence, la meilleure employabilité de l'homme agentique pourrait être due à la perception d'une meilleure compétence et non d'une dépréciation de la femme agentique.

Afin de clarifier ce point, nous avons effectué 4 analyses de régression linéaires parmi les participants français afin de savoir, pour chaque candidat, quelle échelle (compétence ou appréciation) impacte le plus l'employabilité et dans quelle mesure cet impact varie selon les candidats. Nous nous attendons à ce que, si les participants français produisent du backlash effect, alors : a) l'impact de l'appréciation de la femme agentique sur son employabilité sera plus forte que celui de l'appréciation de l'homme agentique sur la sienne, et b) ce ne soit pas le cas de la femme communautaire par rapport à l'homme communautaire.

Afin de répondre à ces hypothèses, une régression linéaire a été effectuée sur chaque candidat, avec l'employabilité du candidat en variable dépendante, et la compétence et l'appréciation en prédicteurs. Les résultats montrent que pour tous les candidats, ce modèle est significatif,  $R^2$  ajustés  $> .66$ ,  $F(2, 40) > 40,851$ ,  $ps < .001$ , signe que la compétence et l'appréciation prédisent l'employabilité de tous les candidats et qu'ils en prédisent la variation d'au moins 66%<sup>44</sup>.

En regardant plus précisément l'impact de chaque variable, il se trouve que l'appréciation de la femme agentique ( $\beta = .67$ ,  $t = 7,681$ ,  $p < .001$ ) impacte plus son employabilité que sa compétence ( $\beta = .32$ ,  $t = 3,622$ ,  $p < .001$ ), tandis qu'au contraire, la compétence de l'homme agentique ( $\beta = .51$ ,  $t = 5,554$ ,  $p < .001$ ) impacterait davantage son employabilité que son appréciation ( $\beta = .48$ ,  $t = 5,281$ ,  $p < .001$ ). Cette inversion ne se retrouve pas pour les candidats communautaires : la compétence de la femme communautaire ( $\beta = .56$ ,  $t = 5,341$ ,  $p < .001$ ) impacte davantage son employabilité que son appréciation ( $\beta = .41$ ,  $t = 3,878$ ,  $p < .001$ ), et la compétence de l'homme communautaire ( $\beta = .64$ ,  $t = 4,511$ ,  $p < .001$ ) impacte son employabilité, mais pas son appréciation ( $\beta = .22$ ,  $t = 1,530$ ,  $p = .134$ ).

Ainsi, l'employabilité de la femme agentique semble d'abord provenir de son appréciation puis de sa compétence, tandis que celle de l'homme agentique provient d'abord de sa compétence puis de son appréciation. Cette inversion ne se retrouve pas chez les candidats communautaires. Il semble donc que les participants français produisent bien un backlash effect à l'égard de la femme agentique, car c'est surtout sa moindre appréciation qui induit sa moindre employabilité.

---

<sup>44</sup> Résultats statistiques de chaque candidat : Femme agentique :  $R^2$  ajusté = .88,  $F(2, 40) = 160,70$ ,  $p < .001$ , Homme agentique :  $R^2$  ajusté = .77,  $F(2, 40) = 70,214$ ,  $p < .001$ , Femme communautaire :  $R^2$  ajusté = .84,  $F(2, 40) = 114,445$ ,  $p < .001$ , et Homme communautaire :  $R^2$  ajusté = .66,  $F(2, 40) = 40,851$ ,  $p < .001$ .

Nous avons effectué les mêmes analyses parmi les participants américains, et pour eux également, la compétence et l'appréciation impactent l'employabilité de tous les candidats,  $R^2$  ajustés  $> .53$ ,  $F_s(2, 47) > 28,972$ ,  $p < .001$ <sup>45</sup>. Cependant, au contraire des participants français, la compétence de la femme agentique américaine ( $\beta = .67$ ,  $t = 6,663$ ,  $p < .001$ ) impacte son employabilité davantage que son appréciation ( $\beta = .28$ ,  $t = 2,751$ ,  $p = .008$ ). En cela, elle ne diffère pas de l'homme agentique américain puisque pour lui aussi, sa compétence ( $\beta = .51$ ,  $t = 6,437$ ,  $p < .001$ ) impacte son employabilité davantage que son appréciation ( $\beta = .50$ ,  $t = 6,217$ ,  $p < .001$ ). C'est également le cas de la femme communautaire, dont la compétence ( $\beta = .59$ ,  $t = 5,524$ ,  $p < .001$ ) impacte son employabilité davantage que son appréciation ( $\beta = .27$ ,  $t = 2,523$ ,  $p = .015$ ), et de l'homme communautaire, dont la compétence ( $\beta = .52$ ,  $t = 4,681$ ,  $p < .001$ ) impacte son employabilité davantage que son appréciation ( $\beta = .36$ ,  $t = 3,217$ ,  $p = .002$ ).

Ainsi, nous voyons bien que les participants français (le groupe où se produit la discrimination à l'égard de la femme agentique) évaluent la femme agentique davantage sur la base de son appréciableté que de sa compétence, ce qui n'est pas le cas des participants américains. Ce n'est pas non plus le cas lorsque les évaluateurs jugent les candidats communautaires.

#### 4.3.2.1. VERIFICATION DE L'ABSENCE D'UN BIAIS DU AU MATERIEL

Etant donné que nos études préalables (cf. étude 5a, 5b, 5c, 6, 7) n'avaient pas montré une moindre évaluation de la femme agentique française comparativement à l'homme agentique français, nous nous demandons si ce résultat ne peut être imputé au matériel expérimental utilisé, par exemple si les participants français ont vu davantage les scénarii agentiques associés aux mêmes sexes, que les participants américains. En effet, il est possible que pour la population française, la randomisation automatique ait, par hasard, privilégié l'assignation d'un sexe à un seul extrait de discours et qu'en conséquence nos résultats montrent une préférence envers un extrait de discours en particulier et non une dévaluation de la femme agentique française. Nous avons donc vérifié ce point et est reporté dans le tableau 64 le nombre de fois qu'ont été vus les scénarii, sous forme d'ordre : l'ordre numéro 1 des scénarii agentiques assigne la femme agentique au scénario commençant par « *Je candidate*

<sup>45</sup> Femme agentique :  $R^2$  ajusté = .80,  $F(2, 90) = 97,528$ ,  $p < .001$ , Homme agentique :  $R^2$  ajusté = .80,  $F(2, 90) = 97,528$ ,  $p < .001$ , Femme communautaire :  $R^2$  ajusté = .78,  $F(2, 47) = 88,270$ ,  $p < .001$ , et Homme communautaire :  $R^2$  ajusté = .56,  $F(2, 47) = 32,436$ ,  $p < .001$ .

*car je ferai une excellente directrice... »* et à l'homme agentique le scénario commençant par « *Je suis parfait pour diriger l'entreprise car j'aime les défis... »*. L'ordre numéro 2 assigne les scénarii de façon inverse. L'ordre numéro 1 des scénarii communautaires assigne la femme agentique au scénario commençant par « *Ce qui fait que j'apprécie faire partie de cette Junior entreprise... »* et à l'homme communautaire le scénario commençant par « *Je suis ravi d'avoir été choisi pour candidater au poste de directeur... »*. L'ordre numéro 2 assigne les scénarii de façon inverse. Afin que le biais des scénarii soit évité, il était nécessaire qu'autant de participants voient l'ordre 1 que 2.

Tableau 64.

*Nombre de fois que les participants français et américains ont vu l'ordre 1 et 2 de chaque type de personnalité.*

	Participants français N = 43	Participants américains N = 50
Ordre 1 scénarii agentiques	29 <sup>a</sup>	24 <sup>a</sup>
Ordre 2 scénarii agentiques	14 <sup>b</sup>	26 <sup>a</sup>
Ordre 1 scénarii communautaires	24 <sup>a</sup>	21 <sup>a</sup>
Ordre 2 scénarii communautaires	19 <sup>a</sup>	29 <sup>a</sup>

*Note.* Plus les effectifs sont élevés, plus de participants ont vu l'ordre des scénarii correspondant. Les indices comparent l'ordre 1 et 2 de chaque type de scénarii et sont à lire à l'intérieur de chaque pays (donc verticalement). Des indices différents signifient qu'un ordre a été vu plus de fois qu'un autre à minimum  $p < .05$ .

Le test du  $\chi^2$  nous indique que les participants français ont vu plus souvent l'ordre 1 des scénarii agentiques que l'ordre 2,  $\chi^2(1) = 5,233, p = .02$ , mais autant l'ordre 1 des scénarii communautaire que l'ordre 2,  $\chi^2(1) = ,581, p = .446$ . En outre, les participants américains ont vu autant de fois l'ordre 1 des scénarii agentiques que l'ordre 2,  $\chi^2(1) = ,080, p = .777$ , et autant de fois l'ordre 1 des scénarii communautaires que l'ordre 2,  $\chi^2(1) = 1,280, p = .258$ .

Etant donné que les participants français ont vu plus de fois l'ordre 1 des scénarii agentiques, nous avons donc cherché à nous assurer que l'ordre des scénarii agentiques (ordre 1 ou 2) vu par les participants français n'affectaient pas les évaluations de compétence, d'appréciation et d'employabilité des candidats agentiques. Dans ce but, nous avons opéré un t-test à mesures indépendantes avec l'ordre des scénarii (ordre 1, ordre 2) en variable indépendante sur les variables dépendantes de compétence, d'appréciation et d'employabilité de l'homme agentique, puis nous avons effectué un deuxième t-test similaire avec comme

variables dépendantes la compétence, l'appréciation et l'employabilité de la femme agentiques. Les résultats montrent que l'ordre des scénarii n'impacte aucune des variables de compétence, d'appréciation et d'employabilité, que ce soit pour l'homme agentique,  $t_s(41) < 1,187, p_s > .242$ , ou pour la femme agentique,  $t_s(41) < -1,768, p_s > .084$ . Les résultats obtenus précédemment ne sont donc pas dû à une préférence pour un scénario donné, mais bien à du favoritisme envers l'homme agentique.

#### 4.3.1. CHOIX FINAL DU CANDIDAT

Etant donné que le sexe des évaluateurs n'a pas impacté l'évaluation des candidats dans les analyses précédentes, nous avons opéré les analyses suivantes sans prendre en compte cette variable, ceci afin d'avoir une puissance statistique satisfaisante. Le tableau 65 résume le nombre de fois qu'un des candidats a été retenu pour le poste, selon le pays d'appartenance des évaluateurs. Nous y avons ajouté leur confiance dans le choix réalisé et le degré d'accord estimé d'un recruteur professionnel avec leur propre choix.

Tableau 65.

*Effectifs des candidats retenus selon le pays des évaluateurs et moyennes (écarts-type) des évaluations de confiance dans le choix effectué et le degré d'accord estimé d'un recruteur professionnel avec son propre choix.*

	Participants français <i>n</i> = 43	Participants américains <i>n</i> = 50	Confiance		Recruteur	
			FR	USA	FR	USA
<b>Candidat retenu</b>						
Femme agentique	11 <sup>a</sup>	28 <sup>a</sup>	5,73 <sup>a</sup> (1,20)	5,57 <sup>a</sup> (1,42)	5,18 <sup>a</sup> (0,98)	5,28 <sup>a</sup> (1,56)
Homme agentique	14 <sup>a</sup>	15 <sup>b</sup>	4,93 <sup>a</sup> (0,61)	5,60 <sup>a</sup> (0,83)	5,43 <sup>a</sup> (0,94)	5,47 <sup>a</sup> (0,74)
Femme communautaire	9 <sup>b</sup>	4 <sup>b</sup>	5,22 <sup>a</sup> (1,20)	4,00 <sup>a</sup> (1,87)	5,75 <sup>a</sup> (1,26)	5,75 <sup>a</sup> (1,89)
Homme communautaire	9 <sup>b</sup>	3 <sup>b</sup>	5,16 <sup>a</sup> (1,07)	5,62 <sup>a</sup> (1,21)	4,79 <sup>a</sup> (1,47)	5,38 <sup>a</sup> (1,36)

*Note.* « FR » = Participants français, « USA » = participants américains.

Plus les effectifs sont élevés, plus les candidats ont été sélectionnés pour le poste.

Plus les moyennes sont élevées, plus les participants ont confiance en leur choix du candidat retenu ou pensent qu'un recruteur professionnel aurait fait le même.

Les indices sont à lire verticalement et comparent les candidats de sexe différent mais d'une même personnalité. Des indices différents signifient que les moyennes et les effectifs sont différents à minimum  $p < .05$ .

Nous avons effectué 4 tests du  $\chi^2$  en présélectionnant le pays des participants ainsi que la personnalité des candidats ; la femme et l'homme agentiques sont choisis similairement en France,  $\chi^2(1) = .360, p = .549$ , mais la femme agentique est davantage choisie aux Etats-Unis que l'homme agentique,  $\chi^2(1) = 3,930, p = .047$ . L'homme et la femme communautaire sont similairement choisis en France,  $\chi^2(1) = ,000, p = 1.00$ , et aux Etats-Unis,  $\chi^2(1) = ,143, p = .705$ . Ces résultats sont retranscrits dans le tableau 64 sous forme d'indices.

En outre, en regroupant les candidats dans la catégorie « personnalité » (agentique ou communautaire), le test du  $\chi^2$  d'indépendance montre que le choix du candidat selon sa personnalité choisi varie avec le pays : les candidats agentiques sont bien plus choisis aux Etats-Unis ( $n = 43$ ) qu'en France ( $n = 25$ ). Inversement, les candidats communautaires sont bien plus choisis en France ( $n = 18$ ) qu'aux Etats-Unis ( $n = 7$ ),  $\chi^2(1) = 9,130, p = .003$ . Ce résultat confirme l'hypothèse 8.

Nous avons ensuite effectué des analyses concernant la confiance que les évaluateurs avaient en leur choix final du candidat, ainsi que le degré d'accord qu'un recruteur aurait eu concernant ce choix, selon eux. Les candidats communautaires étant trop peu nombreux à avoir été choisis, nous avons effectué un test non paramétrique sur ces derniers, alors que nous avons effectué un test paramétrique sur les candidats agentiques.

Les résultats de l'analyse de variance univariée ANOVA menée selon un plan 2(Pays : France, USA) x 2(Candidat retenu : candidat agentique, candidat communautaire) sur la confiance dans le choix ne montrent aucun effet significatif des variables,  $F_s(1, 64) < 2,585$ ,  $MSEs = 1,306$ ,  $ps > .164$ ,  $\eta_p^2 < .03$ , signifiant que les évaluateurs sont confiants dans leur choix quel que soit leur pays d'appartenance ou le candidat qu'ils ont choisi. Egalement, les résultats de l'analyse de variance similaire menée sur le degré d'accord qu'aurait eu un recruteur professionnel concernant le choix de l'évaluateur ne montrent aucun effet significatif des variables,  $F_s(1, 64) < ,468$ ,  $MSEs = 1,477$ ,  $ps > .496$ ,  $\eta_p^2 < .01$ . Les résultats aux deux tests  $U$  de Mann-Whitney mené avec le sexe des candidats communautaires en variable indépendante ne montrent aucun effet significatif du sexe du candidat communautaire sur les variables, que les participants soit français ou américains,  $ps > .387$ . Trop peu de

personnes ayant répondu à la question du choix alternatif du recruteur ( $n = 29$  sur 93), nous n'avons pas traité cette question.

#### 4.3.2. VARIABLES IMPACTANT LE BACKLASH EFFECT

Nous avons posé plusieurs hypothèses pouvant expliquer que certains participants produisent de la discrimination envers les individus contre-stéréotypiques, tandis que d'autres n'en produisaient pas. Notamment, nous avons posé les hypothèses que la force des stéréotypes injonctifs reportés par les évaluateurs (H2), leur niveau d'individualisme et de masculinité (H3), leur croyance en un monde juste (H4), leur niveau de dominance sociale et l'environnement normatif dans lequel ils évoluaient (H5) et leur niveau de tolérance à la norme (H6) pourraient produire de l'inégalité de traitement en faveur des individus stéréotypiques. Afin de tester ces hypothèses, nous avons créé un « score de discrimination » à partir duquel nous ferons des analyses de corrélations avec les variables tout juste citées.

##### 4.3.2.1. SCORE DE DISCRIMINATION

Afin de pouvoir tester les variables pouvant être liées à de l'inégalité de traitement entre candidats stéréotypiques et contre-stéréotypiques, nous avons créé un score intitulé « Score de discrimination stéréotypique ». Ce score est calculé en trois étapes :

1) A d'abord été calculé un indice calculant l'inégalité de traitement entre la femme agentique et l'homme agentique :

Indice A = [évaluation du candidat agentique – évaluation de la candidate agentique].

Un indice positif indique que le candidat contre-stéréotypique (femme agentique) est mieux évalué que le candidat stéréotypique (homme agentique), un indice nul signifie que les candidats sont évalués similairement et un indice négatif signifie que le candidat contre-stéréotypique (femme agentique) est mieux évalué que le candidat stéréotypique (homme agentique).

2) Puis a été calculé un indice calculant l'inégalité de traitement entre l'homme communautaire et la femme communautaire :

Indice C = [évaluation de la candidate communautaire – évaluation du candidat communautaire].

Un indice positif indique que le candidat contre-stéréotypique (homme communautaire) est mieux évalué que le candidat stéréotypique (femme communautaire), un indice nul signifie que les candidats sont évalués similairement et un indice négatif signifie que le candidat contre-stéréotypique (homme communautaire) est mieux évalué que le candidat stéréotypique (femme communautaire).

3) Ces deux indices ont été additionnés pour former le score mesurant la discrimination stéréotypique :

$$\text{Score} = \text{Indice A} + \text{Indice C}$$

En effet, nous désirions que ce score mesure l'inégalité de traitement entre les candidats stéréotypiques (homme agentique, femme communautaire) et contre-stéréotypiques (femme agentique, homme communautaire), ce que nous aurait pas permis la prise en compte seule de l'indice A. En outre, prendre en compte uniquement l'indice A n'aurait pas permis de mesurer uniquement l'inégalité de traitement produite à l'égard de la femme agentique, car cet indice pouvait être biaisé par de l'inégalité de traitement envers les femmes en général. En prenant en compte les évaluations des candidats communautaires, nous supprimons ce biais.

Un score positif indique que les candidats contre-stéréotypiques sont mieux évalués que les individus stéréotypiques, un score nul signifie que les candidats stéréotypiques et contre-stéréotypiques sont évalués de la même façon et un score négatif signifie que les candidats contre-stéréotypiques sont mieux évalués que les individus stéréotypiques.

Ce score n'existe pas en lui-même étant donné que nous avons 3 variables : compétence, appréciation et employabilité. Ce score se décline donc en 3 sous-scores : sous-score de compétence, sous-score d'appréciation et sous-score d'employabilité. Le sous-score de compétence est calculé à partir des évaluations de compétence des quatre candidats, le sous-score d'appréciation à partir des évaluations d'appréciation des quatre candidats et le sous-score d'employabilité à partir des évaluations d'employabilité des quatre candidats. Nous utiliserons dorénavant ces 3 sous-scores dans la suite de nos analyses.

Pour vérification, nous avons opéré 3 t-tests à mesures indépendantes avec le pays (France, USA) en variable indépendante sur les trois sous-scores en variables dépendantes. Si

ces 3 sous-scores ont été correctement calculés, alors les participants français devraient avoir des sous-scores plus élevés que les participants américains.

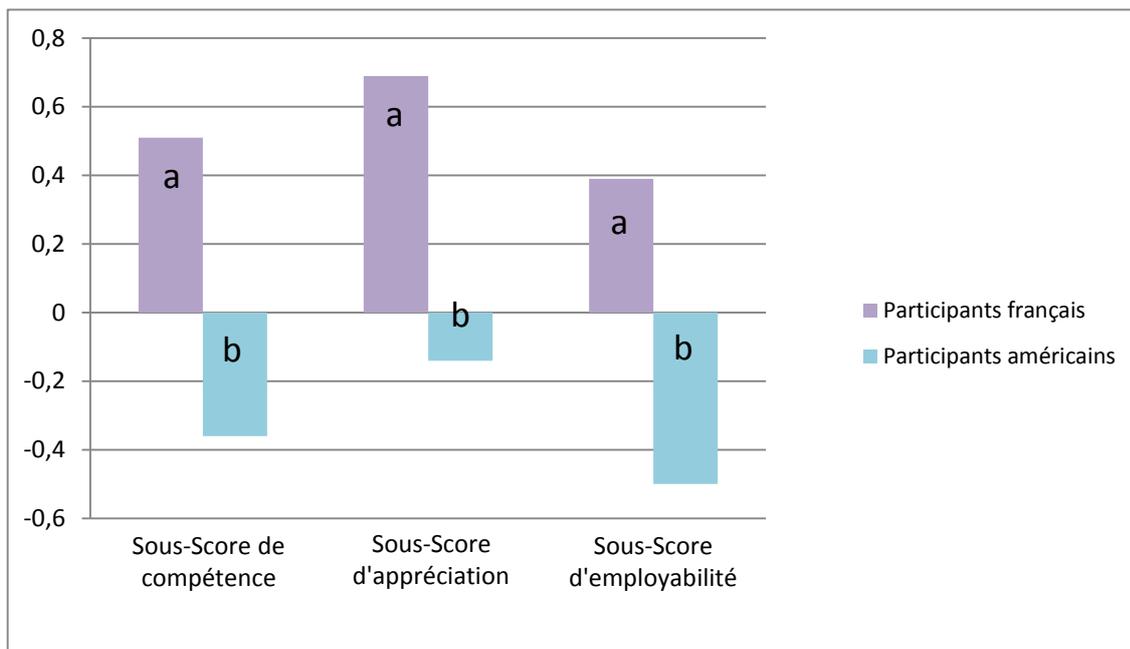
Comme attendu, les résultats montrent bien que les participants français ( $M = 0,51$ ,  $ET = 1,36$ ) pénalisent davantage les candidats contre-stéréotypiques que les participants américains ( $M = -0,36$ ,  $ET = 2,01$ ) lorsqu'ils évaluent leur compétence,  $t(91) = 2,481$ ,  $p = .015$ ,  $d = .51$ . Au regard des moyennes, il semble même que les participants américains privilégient les candidats contre-stéréotypiques sur les candidats stéréotypiques.

Egalement, les participants français ( $M = 0,69$ ,  $ET = 1,38$ ) pénalisent davantage les candidats contre-stéréotypiques que les participants américains ( $M = -0,14$ ,  $ET = 2,53$ ) lorsqu'ils évaluent leur appréciation,  $t(91) = 1,996$ ,  $p = .049$ ,  $d = .41$ . Ces derniers privilégieraient même les candidats contre-stéréotypiques sur les candidats stéréotypiques.

Enfin, les participants français ( $M = 0,39$ ,  $ET = 1,48$ ) pénalisent davantage les candidats contre-stéréotypiques que les participants américains ( $M = -0,50$ ,  $ET = 2,60$ ) lorsqu'ils évaluent leur employabilité,  $t(91) = 2,057$ ,  $p = .043$ ,  $d = .42$ . Ces derniers privilégieraient les candidats contre-stéréotypiques sur les candidats stéréotypiques. Nous avons retranscrit ces données dans le graphique 24.

Graphique 24.

*Sous-scores de compétence, d'appréciation et d'employabilité, selon le pays des évaluateurs.*



*Note.* Plus les sous-scores sont positifs, plus les évaluateurs favorisent les candidats stéréotypiques au détriment des candidats contre-stéréotypiques. Plus les sous-scores sont négatifs, plus les

évaluateurs favorisent les candidats contre-stéréotypiques au détriment des candidats stéréotypiques.

Des indices différents entre les candidats signifient que les moyennes diffèrent à minimum  $p < .05$ .

Sans surprise, ces 3 sous-scores sont hautement corrélés (cf. tableau 66), c'est-à-dire que plus les participants évaluent différemment la compétence des individus stéréotypés et contre-stéréotypiques, plus ils les jugent également différemment appréciables et employables.

Tableau 66.

*Corrélation des 3 Sous-Scores*

	Sous-Score de Compétence	Sous-Score d'Appréciation	Sous-Score d'Employabilité
Sous-Score de Compétence	-	.70***	.79***
Sous-Score d'Appréciation	-	-	.72***

*Note.* Les corrélations sont significatives à \*\*\* $p < .001$ .

#### 4.3.2.1. TESTS DE CORRELATIONS DE VARIABLES SUR LE SCORE DE DISCRIMINATION

Nous allons maintenant tester si le niveau d'adhésion aux stéréotypes injonctifs, d'individualisme et de masculinité, de croyance en un système, de dominance sociale et de tolérance à la norme des évaluateurs corrèle avec ces 3 sous-scores afin de pouvoir repérer les variables qui favorisent la pénalisation à l'égard des candidats contre-stéréotypiques. Une corrélation positive indiquera que plus les participants adhèrent aux variables ci-dessus, plus ils discriminent les candidats contre-stéréotypiques. Une corrélation négative indiquera que plus les participants adhèrent aux variables ci-dessus, plus ils favorisent les candidats contre-stéréotypiques.

##### 4.3.2.1.1. STEREOTYPES INJONCTIFS DU REpondant

Nous avons l'hypothèse que plus les individus reporteraient de stéréotypes injonctifs, plus ils pénaliseraient les individus contre-stéréotypiques (H2). Etant donné que les stéréotypes injonctifs n'étaient pas les mêmes en France et aux Etats-Unis, nous avons effectué deux analyses séparées : une sur les participants français et une autre sur les participants américains.

4.3.2.1.1.1. *Participants français*

Premièrement, nous nous sommes assurés que les participants avaient bien reportés des stéréotypes injonctifs de sexe (cf. tableau 67). Pour cela, nous avons effectué un t-test à mesures répétées avec le sexe des cibles (femme dans la société française, homme dans la société française) en intra-sujets sur les 10 traits de personnalité choisis pour avoir été, lors de l'étude 2, évalués par les hommes comme étant des stéréotypes injonctifs.

Tableau 67.

*Moyennes (écarts-type) de l'évaluation de traits en termes de désirabilité lorsqu'associés aux hommes français et aux femmes françaises.*

	Hommes <i>M (ET)</i>	Femmes <i>M (ET)</i>	<i>d</i>
<b>Traits injonctifs masculins</b>			
Athlétique	<b>5,30 (1,35)</b>	4,46 (1,56)	0.57**
Posséder les capacités pour diriger	<b>5,86 (0,94)</b>	4,49 (1,65)	1.02***
Posséder le sens des affaires	<b>5,58 (1,05)</b>	4,35 (1,72)	0.87***
Timide	<b>2 (1,02)</b>	2,91 (1,34)	0.76***
Mélodramatique	<b>1,81 (1,18)</b>	2,09 (1,17)	0.24
Naïf(ve)	<b>1,53 (0,70)</b>	2,58 (1,83)	0.76***
<b>Traits injonctifs féminins</b>			
Joyeux(se)	5,12 (1,03)	<b>5,84 (0,89)</b>	0.75***
Enthousiaste	5,37 (1,19)	<b>5,77(0,87)</b>	0.38†
Froid avec les autres	2,30 (1,21)	<b>1,86 (0,97)</b>	0.40**
Egocentrique	3,00 (1,76)	<b>1,93 (1,28)</b>	0.70***

*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les individus (hommes ou femmes) doivent se conformer au trait de personnalité correspondant.

Les moyennes sont différentes significativement à †  $p < .06$ , \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$  et \*\*\*  $p < .001$ . La taille d'effet est le  $d$  de Cohen et s'interprète de la façon suivante :  $d = .20$  pour un effet faible,  $d = .50$  pour un effet moyen et  $d = .80$  pour un effet fort (Cohen, 1988).

Les moyennes en caractères gras représentent les moyennes les plus élevées pour chaque trait de personnalité positif et les plus basses pour chaque trait de personnalité négatif. Cette typographie indique donc à quel sexe s'applique les injonctions (prescription et proscription).

En bleu sont les traits agentiques, en jaune les traits communautaires, en vert les traits relatifs à la faiblesse et en gris les traits relatifs à la dominance.

Comme retranscrit dans le tableau 67, les participants français n'ont pas estimé que « mélodramatique » était un trait proscriptionnel masculin; nous le retirons donc des analyses qui suivront. Tous les autres traits ont cependant été évalués comme plus désirables pour un sexe que pour l'autre et suivent bien le même schéma que pour l'étude 2, à savoir que les traits

agentiques sont jugés plus désirables pour les hommes français, les traits communautaires sont jugés plus désirables pour les femmes françaises, les traits faibles sont jugés plus indésirables pour les hommes français et les traits dominants sont jugés plus indésirables pour les femmes françaises.

Nous avons ensuite calculé des échelles permettant de retranscrire à quel point les participants ont reporté de forts ou de faibles stéréotypes injonctifs de sexe. Un stéréotype est calculé en soustrayant les évaluations reportées pour un sexe à celles obtenues pour l'autre sexe. Plus la différence entre les deux évaluations est élevée, plus les traits sont associés à un seul sexe et donc constituent des stéréotypes. Afin d'alléger nos propos, nous avons détaillé la construction des échelles en Annexe 18.

Contrairement aux traits injonctifs masculins qui sont bien corrélés entre eux et peuvent former des échelles (une échelle retranscrivant les prescriptions masculines d'agentivité et une échelle retranscrivant les proscriptions masculines de faiblesse), cela n'a pas été le cas des traits relatifs aux injonctions féminines, qui seront donc traités en stéréotypes individuels d'enthousiasme, de joie, d'égoïsme et de froideur.

Nous avons opéré ensuite une série de corrélations entre ces variables (échelles injonctives masculines et stéréotypes féminins) et les sous-scores de compétence, d'appréciation et d'employabilité.<sup>46</sup> Ces résultats sont reportés dans le tableau 68.

Tableau 68.

*Corrélation entre les stéréotypes prescriptifs et proscriptifs féminins et masculins français, et les sous-scores de compétence, d'appréciation et d'employabilité.*

	Sous-Score de Compétence	Sous-Score d'Appréciation	Sous-Score d'Employabilité
<b>Echelles injonctives masculines</b>			
Agentivité	<b>.36*</b>	.10	<b>.31*</b>
Faiblesse	.05	.15	.21
<b>Stéréotypes injonctifs féminins</b>			
Joie	-17	-.05	<b>-.18††</b>
Enthousiasme	<b>-.20†</b>	-.04	-.12
Egoïsme	-.24	-.20	-.20
Froidueur	-.07	-.19	-.16

<sup>46</sup> Sur la base d'une analyse de puissance faite par G\*Power, pour trouver des tailles d'effet au-dessus de .30 (effet moyen à .30, Cohen, 1988), la puissance de notre test est de 0.65, ce qui est inférieur au seuil conseillé (.80, Cohen, 1988). Pour pallier à cette déficience, le logiciel préconise d'accepter les corrélations à  $p = .106$ . Ces corrélations seront marquées par un ††.

*Note.* Les corrélations sont des corrélations de Pearson. Elles sont significatives à †† $p < .106$ , †  $p < .06$ , \* $p < .05$ . Les corrélations significatives sont en gras.

Effet faible à .10, effet moyen à .30 et effet fort à .50 (Cohen, 1988).

Un lien positif signifie une inégalité de traitement en faveur des individus stéréotypés et un lien négatif signifie une inégalité de traitement en faveur des individus contre-stéréotypés.

Ex. de lecture : plus les évaluateurs prescrivent l'agentivité à l'homme, plus ils surévaluent la compétence des candidats stéréotypés par rapport à celle des candidats contre-stéréotypés.

Ainsi, la pénalisation de candidats contre-stéréotypés est positivement liée aux stéréotypes prescriptifs masculins d'agentivité. Plus les participants français reportent que l'homme se doit d'être agentique, plus ils évaluent inégalement la compétence et l'employabilité des candidats stéréotypés et contre-stéréotypés et jugent que les candidats stéréotypés sont plus compétents et employables que les candidats contre-stéréotypés. De façon inverse, la dévaluation des candidats contre-stéréotypés est marginalement et négativement liée aux stéréotypes prescriptifs féminins ; plus les participants français reportent la prescription féminine de joie, moins ils favorisent les candidats stéréotypés au détriment des candidats contre-stéréotypés en termes d'employabilité, et plus ils reportent la prescription féminine d'enthousiasme, moins ils les favorisent en termes de compétence.

#### 4.3.2.1.1.2. *Participants américains*

Nous nous sommes assurés que les participants avaient bien reportés les stéréotypes injonctifs de sexe (cf. tableau 69) en effectuant des t-tests à mesures répétées avec le sexe des cibles (femme, homme) en intra-sujets sur les traits de personnalité proposés.

Le tableau 69 nous apprend que les participants ont bien estimé les traits agentiques comme des prescriptions masculines, les traits communautaires comme des prescriptions féminines, les traits relatifs à la faiblesse comme des proscrits masculins et les traits relatifs à la dominance comme des proscrits féminins.

Tableau 69.

Moyennes (écarts-type) à l'évaluation de traits en termes de désirabilité lorsqu'associés aux hommes américains et aux femmes américaines.

	Homme <i>M (ET)</i>	Femme <i>M (ET)</i>	<i>d</i>
<b>Injonctions masculines</b>			
Leadership ability – Poss. cap. p. diriger <sup>a</sup>	<b>6,26 (0,99)</b>	4,10 (1,28)	1.89***
Career oriented – Carriériste	<b>6,14 (0,95)</b>	4,14 (1,29)	1.76***
Aggressive – Agressif(ve)	<b>4,60 (1,64)</b>	<b>2,40 (1,19)</b>	1.53***
Emotional – Sensible	<b>2,46 (1,09)</b>	4,16 (1,59)	1.24***
Naïve – Naïf(ve)	<b>1,70 (1,05)</b>	3,42 (1,80)	1.17***
Weak – Faible	<b>1,52 (0,81)</b>	3,30 (1,59)	1.41***
<b>Injonctions féminines</b>			
Emotional – Sensible	2,46 (1,09)	<b>4,16 (1,59)</b>	1.24***
Warm – Chaleureux(se)	4,04 (1,35)	<b>6,08 (1,12)</b>	1.64***
Interested in children – Int. p. enfants <sup>b</sup>	3,82 (1,49)	<b>5,86 (1,16)</b>	1.52***
Aggressive – Agressif(ve)	<b>4,60 (1,64)</b>	<b>2,40 (1,19)</b>	1.53***
Intimidating – Intimidant(e)	4,62 (1,50)	<b>2,26 (1,37)</b>	1.65***
Dominating – Dominant(e)	5,30 (1,34)	<b>2,60 (0,99)</b>	2.05***

Note. <sup>a</sup>Posséder les capacités pour diriger, <sup>b</sup>Intéressé(e) par les enfants.

Plus les moyennes sont élevées, plus les individus (homme ou femme) doivent se conformer au trait de personnalité correspondant.

La taille d'effet de la différence entre les moyennes des hommes et des femmes de la société française est le *d* de Cohen et s'interprète de la façon suivante : *d* = .20 pour un effet faible, *d* = .50 pour un effet moyen et *d* = .80 pour un effet fort (Cohen, 1988). Les moyennes sont différentes significativement à \*\*\* *p* < .001.

Les analyses ont été réalisées via 10 t-tests à mesures répétées. Les moyennes en gras sont les moyennes les plus élevées pour chaque trait de personnalité positif et les plus basses pour chaque trait de personnalité négatif. Cette typographie indique donc à quel sexe s'applique les injonctions (prescription et proscription). Les traits « aggressive » (prescription masculine et proscription féminine) et « emotional » (prescription féminine et proscription masculine) étant à la fois des injonctions féminines et masculines, nous les avons reportés à la fois en tant qu'injonctions masculines et féminines.

En bleu sont les traits considérés comme étant agentiques, en jaune communautaire, en vert relatifs à la faiblesse et en gris relatifs à la dominance. Les traits sans couleur sont des traits jugés par Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012) comme étant soit agentique lorsqu'associé aux hommes soit dominant lorsqu'associé aux femmes (agressif(ve)); ou comme étant soit faible lorsqu'associé aux hommes soit communautaire lorsqu'associé aux femmes (sensible).

A l'exception des stéréotypes proscriptifs féminins qui ont une cohérence interne permettant la création d'une échelle, tous les autres stéréotypes calculés ne corrèlent pas assez entre eux. Nous les utiliserons donc séparément. Nous avons opéré une série de corrélations entre ces variables (échelle de proscription féminine de dominance, stéréotypes prescriptifs

masculins de leadership, de carriérisme et d'agressivité, stéréotype prescriptif féminin de sensibilité, de chaleur et d'intérêt pour les enfants, stéréotypes proscriptifs masculins de sensibilité, de faiblesse et de naïveté) et les sous-scores de compétence, d'appréciation et d'employabilité<sup>47</sup>. Ces résultats sont reportés dans le tableau 70.

Tableau 70.

*Corrélation entre les stéréotypes injonctifs américains, et les sous-scores de compétence, d'appréciation et d'employabilité.*

	Sous-Score de Compétence	Sous-Score d'Appréciation	Sous-Score d'Employabilité
<b>Injonctions masculines</b>			
Leadership	<b>-.43**</b>	<b>-.33*</b>	<b>-.43**</b>
Carriérisme	-.16	-.19	-.23
Agressivité	-.20	-.12	<b>-.29*</b>
Naïveté	-.09	<b>-.26†</b>	-.10
Faiblesse	-.10	-.15	-.20
Sensibilité	.09	.12	.17
<b>Injonctions féminines</b>			
Chaleur	-.11	.02	-.12
Intérêt envers les enfants	-.19	-.03	-.09
Sensibilité	.09	.12	.17
Echelle proscriptive de dominance	-.21	-.10	-.22

*Note.* Les corrélations sont des corrélations de Pearson. Les corrélations en gras sont significatives à †  $p < .09$ , \* $p < .05$  et \*\*  $p < .01$ .

Effet faible à .10, effet moyen à .30 et effet fort à .50 (Cohen, 1988).

Un lien positif signifie une inégalité de traitement en faveur des individus stéréotypiques et un lien négatif signifie une inégalité de traitement en faveur des individus contre-stéréotypiques.

Ex. de lecture : plus les participants américains reportent le stéréotype prescriptif masculin de leadership, plus ils surestiment la compétence des candidats contre-stéréotypiques par rapport aux candidats stéréotypiques.

Ainsi, plus les participants américains reportent que l'homme se doit d'être un leader et agressif et très peu naïf, plus ils évaluent inégalement la compétence, l'appréciation ou l'employabilité des candidats stéréotypes et contre-stéréotypiques. Contrairement aux participants français, plus les participants américains ont ces stéréotypes, plus ils favorisent les candidats contre-stéréotypiques au détriment des candidats stéréotypiques.

<sup>47</sup> Sur la base d'une analyse de puissance faite par G\*Power, pour trouver des tailles d'effet au-dessus de .30 (effet moyen à .30, Cohen, 1988), la puissance de notre test est de 0.71, ce qui est inférieur au seuil conseillé (puissance supérieure à .80, Cohen, 1988). Pour pallier à cette déficience, le logiciel préconise d'accepter les corrélations à  $p = .09$ . Ces corrélations seront marquées par un †.

Au final, l'hypothèse 2 selon laquelle plus les individus reporteraient de stéréotypes injonctifs, plus ils pénaliseraient les individus contre-stéréotypiques est infirmée pour les participants américains, tandis qu'elle n'est que partiellement confirmée pour les participants français.

#### 4.3.2.1.1. *INDIVIDUALISME ET MASCULINITE DES PARTICIPANTS*

Nous avons posé l'hypothèse que dès lors que les individus étaient individualistes, alors plus ils étaient masculins, plus ils pénalisaient les individus contre-stéréotypiques (H3). Nous entendons par « masculins » le fait d'adhérer aux valeurs masculines d'une société et de faire une séparation nette entre les hommes et les femmes.

Afin de répondre à cette hypothèse, le score d'individualisme des participants a été calculé en faisant la moyenne aux 6 items inversés de l'échelle de Collectivisme<sup>48</sup> ( $\alpha = .89$ ). Par curiosité, nous avons opéré une analyse de corrélation entre cette échelle et les sous-scores de compétence, d'appréciation et d'employabilité. Les résultats ne montrent aucun résultat significatif,  $rs < .08$ ,  $ps > .436$ , signifiant que l'individualisme n'est pas directement lié à la pénalisation des individus contre-stéréotypiques.

Grâce à ce score d'individualisme, nous avons créé deux groupes : les individus fortement individualistes et les individus fortement collectivistes. Pour ce faire, deux scores ont été utilisés ; le score original de collectivisme et le score inversé de collectivisme, à savoir le score d'individualisme. En effet, la médiane du score de collectivisme est  $M = 3,5$  et la médiane du score d'individualisme est  $M = 4,83$ . Or ces deux médianes ne forment pas les mêmes groupes d'individus. Nous avons donc considéré comme individualistes les individus faisant partie du groupe « fort individualisme » ( $M \geq 4,83$ ). Les individus furent considérés comme collectivistes lorsqu'ils faisaient partie du groupe « fort collectivisme » ( $M \geq 3,5$ ). Dans cette configuration, 5 participants ne rentraient pas dans ces groupes car ils avaient un score d'individualisme à 4,67 (donc trop bas pour faire partie du groupe de fort individualisme) et un score de collectivisme à 3,33 (donc trop élevé pour faire partie du groupe fort collectivisme). Le groupe « fort individualisme » comptait 48 participants (17 hommes, 31 femmes ; 20 participants français, 28 participants américains) et le groupe « fort

---

<sup>48</sup> En effet, la mesure de l'individualisme des individus se faisait via une échelle allant de 1 = fort individualisme à 7 = fort collectivisme. Afin d'avoir des scores d'individualisme, il a fallu inverser les scores obtenus aux items, les dimensions collectivistes et individualistes étant d'un bout à l'autre du continuum de l'échelle de mesure (Yoo, Donthu et Lenartowicz, 2011).

collectivisme » comptait 39 participants (21 hommes, 18 femmes ; 23 participants français, 16 participants américains).

A ensuite été calculé le score de Masculinité des participants en faisant la moyenne des 4 items de l'échelle de Masculinité ( $\alpha = .79$ ). Par curiosité, nous avons opéré une analyse de corrélation entre cette échelle et les sous-scores de compétence, d'appréciation et d'employabilité. Les résultats ne montrent aucun résultat significatif,  $r_s < .19$ ,  $p_s > .076$ , signifiant que la Masculinité n'est pas directement liée à la pénalisation des individus contre-stéréotypiques. Par curiosité, nous avons également effectué cette analyse à l'intérieur de chaque pays, et si ce lien n'apparaît effectivement chez les participants français ( $r = -.05$ ,  $p = .766$ ), c'est le cas des participants américains ; plus ils reportent différencier les rôles de sexe, plus ils dévaluent l'employabilité des individus contre-stéréotypiques ( $r = .31$ ,  $p = .03$ ).

En présélectionnant les deux groupes d'individualisme (fort, faible), nous avons opéré des analyses de corrélation entre l'échelle de Masculinité et les sous-scores de compétence, appréciation et employabilité. Les résultats ont été retranscrits dans le tableau 71.

Tableau 71.

*Corrélation entre le score de masculinité et les sous-scores de compétence, d'appréciation et d'employabilité, selon que les participants appartenaient au groupe Individualiste ou Collectiviste.*

	Sous-Score de Compétence	Sous-Score d'Appréciation	Sous-Score d'Employabilité
<b>Groupe Individualiste<sup>49</sup></b>			
Score de masculinité	<b>.35*</b>	<b>.35*</b>	<b>.36*</b>
<b>Groupe Collectiviste<sup>50</sup></b>			
Score de masculinité	-.15	-.06	-.12

*Note.* Les corrélations sont des corrélations de Pearson. Les corrélations en gras sont significatives à ††  $p < .11$ , †  $p < .10$ , \*  $p < .05$ . Effet faible à .10, effet moyen à .30 et effet fort à .50 (Cohen, 1988). Un lien positif signifie une inégalité de traitement en faveur des individus stéréotypiques et un lien négatif signifie une inégalité de traitement en faveur des individus contre-stéréotypiques.

<sup>49</sup> Sur la base d'une analyse de puissance faite par G\*Power, pour trouver des tailles d'effet au-dessus de .30 (effet moyen à .30, Cohen, 1988), la puissance de notre test est de 0.70, ce qui est inférieur au seuil conseillé (puissance supérieure à .80, Cohen, 1988). Pour pallier à cette déficience, le logiciel préconise d'accepter les différences de moyennes à  $p = .10$ . Ces différences de moyennes seront marquées par un †

<sup>50</sup> Sur la base d'une analyse de puissance faite par G\*Power, pour trouver des tailles d'effet au-dessus de .30 (effet moyen à .30, Cohen, 1988), la puissance de notre test est de 0.61, ce qui est inférieur au seuil conseillé (puissance supérieure à .80, Cohen, 1988). Pour pallier à cette déficience, le logiciel préconise d'accepter les différences de moyennes à  $p = .11$ . Ces différences de moyennes seront marquées par un ††

Ainsi, l'hypothèse 3 est confirmée : le score de masculinité des participants, à savoir à quel point les participants différencient les rôles féminins et masculins, est lié aux sous-scores de compétence, d'appréciation et d'employabilité, donc à la discrimination des individus contre-stéréotypiques, mais uniquement dans le groupe des participants fortement individualistes. Ainsi, plus les évaluateurs individualistes adhèrent à des normes masculines (à savoir de différenciation des rôles de sexe), plus ils pénalisent les candidats contre-stéréotypiques, ce qui n'est pas le cas des évaluateurs collectivistes.

#### 4.3.2.1.1. JUSTIFICATION DU SYSTEME

Nous avons posé l'hypothèse que plus les participants croiraient en un monde juste, plus ils pénaliseraient les candidats contre-stéréotypiques (H4). Afin de répondre à cette hypothèse, le score de Croyance en un monde juste des participants a été calculé en faisant la moyenne des 9 items à l'échelle de justification du système relatif au genre ( $\alpha = .87$ ). Plus le score obtenu à cette échelle est élevé, plus les individus croient que leur monde est juste en ce qui concerne les relations entre les hommes et les femmes. Nous avons opéré une analyse de corrélation entre cette échelle et les sous-scores de compétence, appréciation et employabilité. Les résultats sont retranscrits dans le tableau 72.

Tableau 72.

*Corrélation entre le score de croyance en un monde juste et les sous-scores de compétence, d'appréciation et d'employabilité.*

	Sous-Score de Compétence	Sous-Score d'Appréciation	Sous-Score d'Employabilité
Score de Croyance en un monde juste	.05	.12	.12

*Note.* Les corrélations sont des corrélations de Pearson. Elles sont significatives à  $*p < .05$ .

Effet faible à .10, effet moyen à .30 et effet fort à .50 (Cohen, 1988).

Un lien positif signifie une inégalité de traitement en faveur des individus stéréotypiques et un lien négatif signifie une inégalité de traitement en faveur des individus contre-stéréotypiques.

Contrairement à l'hypothèse 4, le score de croyance en un monde juste des participants, à savoir à quel point les participants pensent que leur monde est juste concernant les relations entre les hommes et les femmes, n'est pas directement liés aux sous-scores de compétence, d'appréciation et d'employabilité, donc à la pénalisation des individus contre-stéréotypiques.

4.3.2.1.2. PERSONNALITE DE L'EVALUATEUR, DOMINANCE SOCIALE ET ENVIRONNEMENT NORMATIF.

Nous avons les deux hypothèses suivante : a) plus les participants ont une personnalité masculine, c'est-à-dire proche des stéréotypes descriptifs masculins, plus ils adhèrent à la dominance sociale (H7) et b) plus les individus sont dominants socialement, plus ils pénalisent les individus contre-stéréotypiques, mais uniquement si les normes de leur environnement de leur permet, c'est-à-dire si elles sont plutôt inégalitaires (H5).

Afin de répondre à la première hypothèse ci-dessus (H7), nous avons créé une Echelle de personnalité masculine regroupant les traits de personnalité masculine (« prêt(e) à prendre des risques », « carriériste », « travaille bien sous la pression », « a l'esprit de compétition », « dominant(e) »,  $n = 5$ ,  $\alpha = .84$ ). Les traits de personnalité féminine (« sensible », « chaleureux(se) », « intéressé(e) par les enfants », « sait écouter les autres », « manque de confiance en soi »  $n = 5$ ,  $\alpha = .50$ ) avaient une consistance interne trop faible pour constituer une échelle, même en retirant le trait « manque de confiance en soi » qui diminue considérablement cette consistance ( $\alpha = .64$ ). Nous traiterons donc ces traits séparément.

Puis a été calculé le score de Dominance sociale des participants. Nous avons inversé les scores des items mesurant l'égalité sociale (5, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15) avant de les ajouter aux scores des items mesurant la dominance sociale afin d'en faire une moyenne destinée à constituer une échelle ( $\alpha = .87$ ). Plus le score obtenu à cette échelle est élevé, plus les individus sont dominants et cautionnent la hiérarchie sociale.

Les résultats de l'analyse de corrélations entre le score de dominance sociale et les traits de personnalité sont reportés dans le tableau 73.

Tableau 73.

*Corrélation entre le score de Dominance sociale, la personnalité masculine et les traits de personnalité féminine.*

	Score de Dominance Sociale
Echelle de personnalité masculine	<b>.23*</b>
Trait de personnalité « chaleureux(se) »	<b>-.30**</b>
Trait de personnalité « sensible »	-.02
Trait de personnalité « intéressé par les enfants »	-.07
Trait de personnalité « sait écouter les autres »	-.03
Trait de Personnalité « Manque de confiance en soi »	.13

*Note.* Les corrélations sont des corrélations de Pearson. En gras sont les corrélations significatives à  $*p < .05$  ou  $**p < .01$ .

Effet faible à .10, effet moyen à .30 et effet fort à .50 (Cohen, 1988).

Un lien positif signifie une inégalité de traitement en faveur des individus stéréotypiques et un lien négatif signifie une inégalité de traitement en faveur des individus contre-stéréotypiques.

L'hypothèse 7 est confirmée : plus les individus sont masculins, plus ils sont dominants socialement. En outre, les résultats montrent un effet de la personnalité chaleureuse : plus les individus se disent chaleureux, moins ils sont dominants socialement.

Par curiosité, nous avons effectué des analyses de corrélations entre les 3 sous-scores de compétence, d'appréciation et d'employabilité, et l'échelle de personnalité masculine et les traits de personnalité féminine, en séparant le pays des participants. Les résultats montrent qu'en France, la chaleur impacte directement l'appréciation des candidats contre-stéréotypiques ; plus les évaluateurs se disent chaleureux, moins ils pénalisent les candidats contre-stéréotypiques ( $r = -.32, p = .04$ ). Aux Etats-Unis, plus les évaluateurs se disent sensibles ( $r = .38, p = .007$ ) et savoir écouter les autres ( $r = .33, p = .02$ ), plus ils pénalisent les candidats contre-stéréotypiques.

Afin de répondre à l'hypothèse 5, nous avons calculé un score de l'environnement normatif inégalitaire à partir des deux items mesurant l'inégalité sociale de l'environnement sociale du participant ( $r = .75, p < .001$ )<sup>51</sup>. Par curiosité, nous avons opéré une analyse de corrélation entre cette échelle de l'Environnement normatif inégalitaire et les sous-scores de compétence, d'appréciation et d'employabilité, mais les résultats ne montrent aucun effet significatif,  $rs < .055, ps > .602$ , signifiant qu'être dans un environnement normatif inégalitaire n'est pas directement lié avec le fait de pénaliser les candidats contre-stéréotypiques.

---

<sup>51</sup> A l'origine, nous avons mesuré l'environnement normatif grâce à 4 items ; deux mesuraient l'égalité sociale et deux l'inégalité sociale de l'environnement sociale du participant mais lorsque nous avons inversé les items de l'inégalité sociale pour les ajouter aux deux items mesurant l'égalité sociale afin d'en faire la moyenne ( $\alpha = .64$ ), nous avons réalisé que cette moyenne étant insatisfaisante en termes de consistance interne. Nous avons opéré des analyses de fiabilité à l'intérieur de chaque pays et si elle augmente chez les français ( $\alpha = .72$ ), elle diminue chez les américains ( $\alpha = .50$ ). Chez les américains, si les deux items mesurant l'inégalité sociale sont fortement corrélés ( $r = .73, p < .001$ ), ce n'est pas le cas des deux items mesurant l'égalité sociale ( $r = .14, p = .32$ ). Afin de pouvoir considérer à la fois les participants américains et français, nous avons créé une échelle réduite mesurant l'inégalité sociale, composé de ces deux premiers items seulement ( $\alpha = .85$ ).

Nous avons ensuite constitué deux groupes de participants ; ceux ayant un environnement normatif fortement inégalitaire (score supérieur à la médiane,  $M > 2$ ) et ceux ayant un environnement normatif faiblement inégalitaire (score inférieur à la médiane,  $M < 2$ ). Le groupe d'individus ayant un environnement normatif fortement inégalitaire comptait 39 participants (21 hommes, 18 femmes ; 7 participants français, 32 participants américains) et le groupe d'individus ayant un environnement normatif faiblement inégalitaire comptait 43 participants (16 hommes, 27 femmes ; 27 participants français, 16 participants américains). Nous avons opéré une analyse de corrélation entre les 3 sous-scores et le score de dominance sociale à l'intérieur de chacun de ces deux groupes. Les résultats sont reportés dans le tableau 74.

Tableau 74.

*Corrélations entre le score de dominance et les 3 sous-scores à l'intérieur de chaque type d'environnement normatif.*

	Sous-Score de Compétence	Sous-Score d'Appréciation	Sous-Score d'Employabilité
<b>Environnement Fortement inégalitaire<sup>52</sup></b>			
Score de Dominance Sociale	-.21	.00	.01
<b>Environnement Faiblement inégalitaire<sup>53</sup></b>			
Score de dominance Sociale	.06	.05	.07

*Note.* Les corrélations sont des corrélations de Pearson. Elles sont significatives à †  $p < .11$ , \* $p < .05$ . Effet faible à .10, effet moyen à .30 et effet fort à .50 (Cohen, 1988).

Un lien positif signifie une inégalité de traitement en faveur des individus stéréotypiques et un lien négatif signifie une inégalité de traitement en faveur des individus contre-stéréotypiques.

Ainsi, l'hypothèse 5 n'est pas confirmée ; la dominance sociale ne semble pas liée au fait de pénaliser les candidats contre-stéréotypiques, que l'environnement normatif de l'évaluateur soit égalitaire ou inégalitaire.

<sup>52</sup> Sur la base d'une analyse de puissance faite par G\*Power, pour trouver des tailles d'effet au-dessus de .30 (effet moyen à .30, Cohen, 1988), la puissance de notre test est de 0.61, ce qui est inférieur au seuil conseillé (puissance supérieure à .80, Cohen, 1988). Pour pallier à cette déficience, le logiciel préconise d'accepter les différences de moyennes à  $p = .10$ . Ces différences de moyennes seront marquées par un †.

<sup>53</sup> Sur la base d'une analyse de puissance faite par G\*Power, pour trouver des tailles d'effet au-dessus de .30 (effet moyen à .30, Cohen, 1988), la puissance de notre test est de 0.65, ce qui est inférieur au seuil conseillé (puissance supérieure à .80, Cohen, 1988). Pour pallier à cette déficience, le logiciel préconise d'accepter les différences de moyennes à  $p = .09$ . Ces différences de moyennes seront marquées par un †.

## 4.3.2.1.3. TIGHTNESS DU PAYS

Nous avons l'hypothèse selon laquelle plus les participants reporteraient vivre dans un pays sanctionnant la violation des normes sociales, plus ils pénaliseraient les candidats contre-stéréotypiques (H6). Afin de répondre à cette hypothèse, nous avons créé une échelle de tightness pour les participants français et une autre pour les participants américains. En effet, l'item 4 (inversé) : « *Les gens dans ce pays ont beaucoup de liberté pour décider comment ils veulent se comporter dans la plupart des situations* » semble être interprété comme un signe de souplesse en France et comme un signe de dureté aux USA. L'analyse de fiabilité de l'échelle de tightness augmente lorsque nous inversons l'item 4 dans la population française (passant de  $\alpha = .51$  à  $\alpha = .71$  avec l'item 4 inversé), tandis que c'est l'inverse dans la population américaine (passant de  $\alpha = .63$  à  $\alpha = .47$  avec l'item 4 inversé). Etant donné que l'item 4 est un item officiellement inversé, nous l'avons gardé inversé pour la population française tandis que nous l'avons laissé tel quel pour la population américaine. Bien que la consistance interne de l'échelle pour les américains soit faible ( $\alpha < .70$ ), nous n'avons pas d'autres choix que de la garder telle quelle ; une suppression d'item ne fait que diminuer la consistance. Nous resterons donc prudents quant à l'interprétation des résultats. A l'intérieur de chaque pays, nous avons opéré une analyse de corrélation entre cette échelle et les sous-scores de compétence, d'appréciation et d'employabilité.

Tableau 75.

*Corrélation entre le score de Tightness et les sous-scores de compétence, d'appréciation et d'employabilité, à l'intérieur de chaque pays.*

	Sous-Score de Compétence	Sous-Score d'Appréciation	Sous-Score d'Employabilité
<b>France (n = 43)<sup>54</sup></b>			
Score de Tightness	-.05	-.02	-.02
<b>Etats-Unis (n = 50)<sup>55</sup></b>			
Score de Tightness	.11	.23	<b>.33*</b>

*Note.* Les corrélations sont des corrélations de Pearson. Les corrélations en gras sont significatives à †† $p < .106$ , † $p < .09$ , \* $p < .05$ .

<sup>54</sup> Pour trouver des tailles d'effet au-dessus de .30 (effet moyen à .30, Cohen, 1988), la puissance du test est de 0.65, ce qui est inférieur au seuil conseillé ( $> .80$ , Cohen, 1988). Pour pallier à cette déficience, le G\*Power préconise d'accepter les corrélations à  $p = .106$ . Ces corrélations seront marquées par un ††.

<sup>55</sup> Pour trouver des tailles d'effet au-dessus de .30 (effet moyen à .30, Cohen, 1988), la puissance du test est de 0.71, ce qui est inférieur au seuil conseillé ( $> .80$ , Cohen, 1988). Pour pallier à cette déficience, G\*Power préconise d'accepter les corrélations à  $p = .09$ . Ces corrélations seront marquées par un †.

Effet faible à .10, effet moyen à .30 et effet fort à .50 (Cohen, 1988).

Un lien positif signifie une inégalité de traitement en faveur des individus stéréotypiques et un lien négatif signifie une inégalité de traitement en faveur des individus contre-stéréotypiques.

Comme retranscrit dans le tableau 75, le score de tightness n'est pas directement lié aux 3 sous-scores en France, mais le score de tightness est directement lié au sous-score d'employabilité aux Etats-Unis. Ainsi, plus les américains considèrent que leur pays est dur en termes de respect des normes sociales, plus ils jugent les candidats contre-stéréotypiques moins employables que les individus stéréotypiques.

Par curiosité, nous avons créé deux groupes de tightness. Afin de pouvoir analyser tous les participants (français et américains), nous avons créé une variable Tightness regroupant les scores des participants français et américains. Même si le score de tightness n'a pas été calculé de la même manière, il représente tout de même le même concept dans les deux pays. A partir de cette variable Tightness, nous avons créé deux groupes qui séparent les individus reportant vivre dans un pays plus dur au niveau du respect des normes sociales (score au-dessus de la médiane,  $M > 4,83$ , composé de 15 hommes, 27 femmes ; 20 participants français, 22 participants américains) et les individus reportant vivre dans un pays plus souple au niveau des respect des normes sociales (score au-dessous de la médiane,  $M > 4,83$ , composé de 24 hommes, 22 femmes ; 20 participants français, 26 participants américains). Nous avons opéré un t-test à mesure indépendante avec le groupe de tightness (dur, souple) en variable indépendante sur les 3 sous-scores. Les résultats montrent que les participants percevant vivre dans un pays souple n'évaluent pas de la même manière les candidats contre-stéréotypiques que les participants percevant vivre dans un pays dur. Les résultats sont reportés dans le tableau 76.

Ainsi, même si le score de tightness n'est pas corrélé avec les sous-scores, celui-ci impacte directement la pénalisation des candidats contre-stéréotypiques puisque les participants percevant vivre dans un pays dur pénalisent davantage les candidats contre-stéréotypiques en termes d'évaluation de compétence, d'appréciation et d'employabilité, que les participants percevant vivre dans un pays souple.<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> Etant donné que cette analyse était significative, nous avons opéré d'autres t-tests à mesures indépendantes sur les 3 sous-scores, avec les autres variables (Dominance sociale, Justification du Système, Environnement normatif égalitaire, Masculinité, Individualisme) en variables indépendantes, mais aucun résultat significatif n'émerge pour aucun des sous-scores,  $t_s < 1,356$ ,  $p_s > .179$ . Un seul effet pourrait être considéré comme étant marginalement significatif, à savoir l'impact de la Masculinité sur le sous-score d'appréciation,  $t(84) = 1,727$ ,  $p = .088$ , où les participants adhérant à la différenciation des sexes pénaliseraient davantage les candidats contre-stéréotypiques ( $M = 0,65$ ,  $ET = 2,02$ ) que les participants y adhérant moins ( $M = -0,10$ ,  $ET = 2,02$ ). Etant donné que G\*Power considère que la puissance de ce test est légèrement insuffisant (.77), il préconise d'élever le seuil de significativité à  $p = .086$ , ce qui reste tout de même inférieur au seuil trouvé ( $p = .088$ ). Nous ne prendrons

Tableau 76.

*Moyennes (écarts-type) et résultats statistiques des différences d'évaluation des trois sous-scores selon le groupe Tightness des participants*

	Participants percevant vivre dans un pays souple <i>M (ET)</i>	Participants percevant vivre dans un pays dur <i>M (ET)</i>	<i>t</i>	<i>d</i>
Sous-Score compétence	-0,33 (1,76)	0,45 (1,70)	-2,104	.45*
Sous-Score appréciation	-0,19 (1,92)	0,69 (2,29)	-1,956	.42*
Sous-Score employabilité	-0,71 (2,00)	0,65 (2,15)	-3,087	.66**

*Note.* \*  $p < .05$ , \*\* $p < .01$ . Plus les moyennes sont positives, plus les candidats stéréotypiques sont favorisés. Plus les moyennes sont négatives, plus les candidats stéréotypiques sont favorisés.

La taille d'effet est le  $d$  de Cohen et s'interprète ainsi :  $d = .20$  pour un effet faible,  $d = .50$  pour un effet moyen et  $d = .80$  pour un effet fort (Cohen, 1988).

#### 4.3.2.1.4. BILAN DES VARIABLES IMPACTANT LES SOUS-SCORES DE DISCRIMINATION

Les résultats que nous venons de voir montrent que la pénalisation des individus contre-stéréotypiques est d'autant plus forte que les individus reportent de fortes prescriptions masculines d'agentivité (s'ils sont français uniquement car c'est l'effet inverse chez les Américains), qu'ils séparent les rôles des hommes et des femmes (s'ils sont individualistes), s'ils sont peu chaleureux (s'ils sont français) ou sensible (s'ils sont américains) ou qu'ils se disent savoir écouter les autres (s'ils sont américains). En outre, les évaluateurs reportant faire partie d'un pays dur respectant fortement les normes sociales pénalisent davantage les candidats contre-stéréotypiques que les évaluateurs reportant faire partie d'un pays souple. Le niveau de dominance sociale des individus et leur niveau de croyance en un monde juste concernant les relations entre les hommes et les femmes ne semble pas impacter la pénalisation des candidats contre-stéréotypiques.

A l'image de l'impact indirect de la Masculinité des individus très individualistes uniquement sur la pénalisation des individus contre-stéréotypiques, nous suggérons que d'autres variables pourraient également impacter indirectement cette pénalisation. C'est ce que nous testerons dans la partie suivante.

---

donc pas en compte ce résultat afin de ne pas risquer faire une erreur de type II. De toute manière, nos résultats montrent bien un effet de la Masculinité sur la pénalisation des candidats contre-stéréotypiques, via l'individualisme, et cet effet étant bien plus fort, nous nous y référerons davantage.

4.3.2.1.5. ANALYSES COMPLEMENTAIRES : IMPACT INDIRECT DES VARIABLES SUR LA  
PENALISATION DES INDIVIDUS CONTRE-STEREOTYPIQUES

Nous avons précédemment traité l'impact direct de plusieurs variables sur les sous-scores de discrimination : score de Masculinité, score d'individualisme, score de croyance en un monde juste, score de dominance sociale, score de tightness, score d'environnement normatif égalitaire et personnalité masculine ou féminine. Nous nous demandons si certaines de ces variables ne pourraient pas avoir un lien indirect avec les 3 sous-scores de discrimination stéréotypique, notamment en passant par l'influence de certaines autres variables. Par exemple, nous avons montré que la masculinité n'était pas directement liée avec les sous-scores de discrimination, mais qu'elle corrèle avec eux lorsqu'elle entre en interaction avec l'individualisme. Nous pensons que d'autres effets de ce type pourraient exister.

Afin de tester cette hypothèse supplémentaire, nous avons donc créé plusieurs variables nominales destinées à séparer notre population en deux groupes. La constitution de deux groupes basés sur l'Environnement normatif (fortement inégalitaire, faiblement inégalitaire), sur l'individualisme (individualiste, collectiviste) et sur le Tightness (dur, souple) ayant déjà été faite, il nous restait à créer :

1) Deux groupes de « **Masculinité** », séparant les individus plus masculins (score au-dessus de la médiane,  $M > 2,25$ , 24 hommes, 19 femmes ; 23 français, 20 américains) et les individus moins masculins (score au-dessous de la médiane,  $M < 2,25$ , 14 hommes, 29 femmes, 18 français, 25 américains). Les individus plus masculins auraient tendance à allouer des rôles plus différents aux hommes et aux femmes que les individus moins masculins.

2) Les deux groupes « **Croyance en un monde juste** » séparant les individus croyant davantage que leur monde est juste en termes de relation entre les hommes et les femmes (scores au-dessus de la médiane,  $M > 3,33$ , 28 hommes, 22 femmes ; 21 français, 29 américains) et les individus croyant moins que leur monde est juste (scores au-dessous de la médiane,  $M < 3,33$ , 12 hommes, 29 femmes ; 20 français, 21 américains).

3) Deux groupes « **Dominance sociale** » séparant les individus plus dominants socialement (scores au-dessus de la médiane,  $M > 2$ , 24 hommes, 19 femmes ; 23 français, 20 américains) et les individus moins dominants socialement (scores au-dessous de la médiane,  $M < 2$ , 14 femmes, 31 hommes ; 20 français, 25 américains).

Nous avons ensuite opéré des analyses de corrélations entre les 3 sous-scores de discrimination et les scores de Masculinité, d'Individualisme, de Croyance en un monde juste,

de Dominance sociale, de Tightness, et d'Environnement normatif égalitaire, selon l'appartenance des participants à un des groupes ci-dessus. Pour plus de clarté, seuls les résultats significatifs ont été reportés dans les tableaux suivants. Si une variable n'apparaît pas, c'est qu'elle ne corrèle avec aucun sous-score dans aucun des deux groupes présélectionnés.

Notre première analyse concerne la corrélation entre les 3 sous-scores et les variables de Masculinité, d'Individualisme, de Croyance en un monde juste, de Dominance sociale et de Tightness, selon l'appartenance à l'un des deux groupes d'Environnement normatif. Les résultats sont reportés dans le tableau 77.

Tableau 77.

*Corrélation entre les 3 sous-scores et les variables Scores, selon l'environnement normatif des participants.*

	Sous-Score de Compétence	Sous-Score d'Appréciation	Sous-Score d'Employabilité
<b>Groupe Environnement normatif fortement inégalitaire<sup>57</sup></b>			
Score de Masculinité	.12	<b>.32*</b>	<b>.28†</b>
Score de Tightness	.17	<b>.45**</b>	<b>.49***</b>
<b>Groupe Environnement normatif faiblement inégalitaire<sup>58</sup></b>			
Score de Masculinité	.09	.11	.11
Score de Tightness	-.09	-.08	-.5

*Note.* ††  $p < .10$ , †  $p < .09$ , \*  $p < .05$ . Les corrélations significatives sont en gras.

Un lien positif signifie une inégalité de traitement en faveur des candidats stéréotypiques et un lien négatif signifie une inégalité de traitement en faveur des candidats contre-stéréotypiques.

Comme retranscrit dans le tableau 77, lorsque l'individu vit dans un environnement normatif fortement inégalitaire, il se trouve que plus les évaluateurs adhèrent à la séparation des rôles de sexe et plus ils reportent vivre dans un pays respectant strictement les normes sociales, plus ils déprécient et dévaluent l'employabilité des candidats contre-stéréotypiques.

<sup>57</sup> Sur la base d'une analyse de puissance faite par G\*Power, pour trouver des tailles d'effet au-dessus de .30 (effet moyen à .30, Cohen, 1988), la puissance de notre test est de 0.61, ce qui est inférieur au seuil conseillé (puissance supérieure à .80, Cohen, 1988). Pour pallier à cette déficience, le logiciel préconise d'accepter les différences de moyennes à  $p = .10$ . Ces différences de moyennes seront marquées par un ††.

<sup>58</sup> Sur la base d'une analyse de puissance faite par G\*Power, pour trouver des tailles d'effet au-dessus de .30 (effet moyen à .30, Cohen, 1988), la puissance de notre test est de 0.65, ce qui est inférieur au seuil conseillé (puissance supérieure à .80, Cohen, 1988). Pour pallier à cette déficience, le logiciel préconise d'accepter les différences de moyennes à  $p = .09$ . Ces différences de moyennes seront marquées par un †.

Ce n'est pas le cas lorsque l'environnement normatif est faiblement inégalitaire. L'environnement normatif de l'évaluateur a donc une importance quant à la discrimination perpétrée à l'encontre des candidats contre-stéréotypiques, mais son influence n'est pas directe ; elle permet simplement à la dureté perçue des normes sociales et à l'adhésion aux rôles de sexe d'influencer la discrimination à l'égard des individus contre-stéréotypiques.

Notre deuxième analyse concerne la corrélation entre les 3 sous-scores et les variables de Masculinité, d'Individualisme, d'Environnement normatif, de Dominance sociale et de Tightness, selon l'appartenance à l'un des deux groupes de Croyance en un monde juste. Les résultats sont reportés dans le tableau 78.

Tableau 78.

*Corrélation entre les 3 sous-scores et les variables scores, selon la Justification du système des participants*

	Sous-Score de Compétence	Sous-Score d'Appréciation	Sous-Score d'Employabilité
<b>Groupe Justification du système élevée<sup>59</sup></b>			
Score de Masculinité	.03	<b>.25†</b>	.22
Score de Tightness	.08	.18	<b>.28*</b>
<b>Groupe Justification du système faible<sup>60</sup></b>			
Score de Masculinité	.10	.00	.05
Score de Tightness	-.01	.09	.11

*Note.* †† $p < .11$ , † $p < .09$ , \* $p < .05$ . Les corrélations significatives sont en gras.

Un lien positif signifie une inégalité de traitement en faveur des candidats stéréotypiques et un lien négatif signifie une inégalité de traitement en faveur des candidats contre-stéréotypiques.

Comme retranscrit dans le tableau 78, plus les évaluateurs croyant fortement en un monde juste jugent que les normes de leur pays sont dures, plus ils jugent que les candidats contre-stéréotypiques moins employables que les candidats stéréotypiques. De façon marginale, plus ils adhèrent à la norme de différenciation des sexes, plus ils déprécient les

<sup>59</sup> Sur la base d'une analyse de puissance faite par G\*Power, pour trouver des tailles d'effet au-dessus de .30 (effet moyen à .30, Cohen, 1988), la puissance de notre test est de 0.71, ce qui est inférieur au seuil conseillé (puissance supérieure à .80, Cohen, 1988). Pour pallier à cette déficience, le logiciel préconise d'accepter les différences de moyennes à  $p = .09$ . Ces différences de moyennes seront marquées par un †

<sup>60</sup> Sur la base d'une analyse de puissance faite par G\*Power, pour trouver des tailles d'effet au-dessus de .30 (effet moyen à .30, Cohen, 1988), la puissance de notre test est de 0.63, ce qui est inférieur au seuil conseillé (puissance supérieure à .80, Cohen, 1988). Pour pallier à cette déficience, le logiciel préconise d'accepter les différences de moyennes à  $p = .11$ . Ces différences de moyennes seront marquées par un ††

candidats contre-stéréotypiques. Ce n'est pas le cas lorsqu'ils croient faiblement en un monde juste. La croyance en un monde juste de l'évaluateur a donc une importance quant à la discrimination perpétrée à l'encontre des candidats contre-stéréotypiques, mais son influence n'est pas directe ; elle permet à la dureté perçue des normes sociales et à l'adhésion aux rôles de sexe d'influencer la discrimination à l'égard des individus contre-stéréotypiques.

Notre troisième analyse concerne la corrélation entre les 3 sous-scores et les variables de Masculinité, d'Environnement normatif, de Croyance en un monde juste, de Dominance sociale et de Tightness, selon l'appartenance à l'un des deux groupes d'Individualisme. Les résultats sont reportés dans le tableau 79.

Tableau 79.

*Corrélation entre les 3 sous-scores et les variables scores chez les participants individualistes et collectivistes.*

	Sous-Score de Compétence	Sous-Score d'Appréciation	Sous-Score d'Employabilité
<b>Groupe Individualisme<sup>61</sup></b>			
Score de Masculinité	<b>.35*</b>	<b>.35*</b>	<b>.36*</b>
Score Croyance	<b>.29*</b>	.19	<b>.29*</b>
<b>Groupe Collectivisme<sup>62</sup></b>			
Score de Masculinité	-.15	-.06	-.12
Score Croyance	-.08	-.05	-.13

*Note.* †  $p < .10$ , \*  $p < .05$ . Les corrélations significatives sont en gras.

Un lien positif signifie une inégalité de traitement en faveur des candidats stéréotypiques et un lien négatif signifie une inégalité de traitement en faveur des candidats contre-stéréotypiques.

Ainsi, comme retranscrit dans le tableau 79, lorsque les individus sont individualistes, croire à la justice des relations existantes entre les hommes et les femmes favorise la dévaluation de la compétence et de l'employabilité des candidats contre-stéréotypiques, ce qui n'est pas le cas lorsque les individus sont collectivistes. Le score de masculinité ayant déjà été traité, nous n'en parlerons pas plus avant (cf. tableau 71). Ainsi, l'individualisme de

<sup>61</sup> Sur la base d'une analyse de puissance faite par G\*Power, pour trouver des tailles d'effet au-dessus de .30 (effet moyen à .30, Cohen, 1988), la puissance de notre test est de 0.70, ce qui est inférieur au seuil conseillé (puissance supérieure à .80, Cohen, 1988). Pour pallier à cette déficience, le logiciel préconise d'accepter les différences de moyennes à  $p = .10$ . Ces différences de moyennes seront marquées par un †

<sup>62</sup> Sur la base d'une analyse de puissance faite par G\*Power, pour trouver des tailles d'effet au-dessus de .30 (effet moyen à .30, Cohen, 1988), la puissance de notre test est de 0.61, ce qui est inférieur au seuil conseillé (puissance supérieure à .80, Cohen, 1988). Pour pallier à cette déficience, le logiciel préconise d'accepter les différences de moyennes à  $p = .11$ . Ces différences de moyennes seront marquées par un ††

l'évaluateur a une importance quant à la discrimination perpétrée à l'encontre des candidats contre-stéréotypiques, mais son influence n'est pas directe ; elle permet à la croyance en un monde juste et à l'adhésion aux rôles de sexe d'influencer la discrimination à l'égard des individus contre-stéréotypiques.

Notre quatrième analyse concerne la corrélation entre les 3 sous-scores et les variables de Masculinité, d'Individualisme, de Croyance en un monde juste, d'Environnement normatif et de Tightness, selon l'appartenance à l'un des deux groupes de Dominance sociale. Les résultats sont reportés dans le tableau 80.

Tableau 80.

*Corrélation entre les 3 sous-scores et les variables chez les participants fortement dominants et faiblement dominants*

	Sous-Score de Compétence	Sous-Score d'Appréciation	Sous-Score d'Employabilité
<b>Groupe Dominance sociale élevée<sup>63</sup></b>			
Score de Masculinité	.24	<b>.34*</b>	<b>.41**</b>
Score Croyance	.08	<b>.29†</b>	<b>.33*</b>
<b>Groupe Dominance sociale faible</b>			
Score de Masculinité	.03	.15	.06
Score Croyance	.06	.03	-.01

*Note.* ††  $p < .11$ , †  $p < .07$ , \*  $p < .05$ . Les corrélations significatives sont en gras.

Un lien positif signifie une inégalité de traitement en faveur des candidats stéréotypiques et un lien négatif signifie une inégalité de traitement en faveur des candidats contre-stéréotypiques.

Comme retranscrit dans le tableau 80, plus les participants différencient les rôles de sexe et croient que leur monde est juste concernant les relations entre les hommes et les femmes, plus ils pénalisent les individus contre-stéréotypiques en termes d'évaluation d'appréciabilité et d'employabilité, mais uniquement lorsqu'ils sont fortement dominants socialement. La dominance sociale de l'évaluateur a donc une importance quant à la discrimination perpétrée à l'encontre des candidats contre-stéréotypiques, mais son influence n'est pas directe ; elle permet simplement à la dureté perçue de la croyance en un monde juste

<sup>63</sup> Sur la base d'une analyse de puissance faite par G\*Power, pour trouver des tailles d'effet au-dessus de .30 (effet moyen à .30, Cohen, 1988), la puissance de notre test est de 0.65, ce qui est inférieur au seuil conseillé (puissance supérieure à .80, Cohen, 1988). Pour pallier à cette déficience, le logiciel préconise d'accepter les différences de moyennes à  $p = .11$ . Elles seront notées †† et appelées marginales.

et à l’adhésion aux rôles de sexe d’influencer la discrimination à l’égard des individus contre-stéréotypiques.

Notre dernière analyse concerne la corrélation entre les 3 sous-scores et les variables de Masculinité, d’Individualisme, de Croyance en un monde juste, d’Environnement normatif et de Dominance sociale, selon l’appartenance à l’un des deux groupes de Tightness. Les résultats sont reportés dans le tableau 81.

Tableau 81.

*Corrélation entre les 3 sous-scores et les variables scores, selon la dureté perçue de son pays en termes de respect des normes sociales.*

	Sous-Score de Compétence	Sous-Score d’Appréciation	Sous-Score d’Employabilité
<b>Groupe Pays dur<sup>64</sup></b>			
Score Masculinité	.18	<b>.24††</b>	<b>.24††</b>
Score d’Environnement normatif inégalitaire	-.16	<b>-.38**</b>	<b>-.30*</b>
<b>Groupe Pays souple<sup>65</sup></b>			
Score Masculinité	-.11	.10	.04
Score d’Environnement normatif inégalitaire	.14	<b>.30*</b>	<b>.34*</b>

*Note.* †† $p < .11$ , \*  $p < .05$ . Les corrélations significatives sont en gras.

Un lien positif signifie une inégalité de traitement en faveur des candidats stéréotypiques et un lien négatif signifie une inégalité de traitement en faveur des candidats contre-stéréotypiques.

Comme retranscrit dans le tableau 81, la dureté perçue du respect des normes sociales de son pays permet l’émergence de l’influence de deux variables sur la pénalisation des candidats contre-stéréotypiques, à savoir celles l’environnement normatif inégalitaire et la forte adhésion à la différenciation des sexes. Ainsi, plus les évaluateurs adhèrent à la

<sup>64</sup> Sur la base d’une analyse de puissance faite par G\*Power, pour trouver des tailles d’effet au-dessus de .30 (effet moyen à .30, Cohen, 1988), la puissance de notre test est de 0.68, ce qui est inférieur au seuil conseillé (puissance supérieure à .80, Cohen, 1988). Pour pallier à cette déficience, le logiciel préconise d’accepter les différences de moyennes à  $p = .10$ . Ces différences de moyennes seront marquées par un ††

<sup>65</sup> Sur la base d’une analyse de puissance faite par G\*Power, pour trouver des tailles d’effet au-dessus de .30 (effet moyen à .30, Cohen, 1988), la puissance de notre test est de 0.64, ce qui est inférieur au seuil conseillé (puissance supérieure à .80, Cohen, 1988). Pour pallier à cette déficience, le logiciel préconise d’accepter les différences de moyennes à  $p = .11$ . Ces différences de moyennes seront marquées par un ††

différenciation des sexes alors qu'ils font partie d'un pays dur, plus ils déprécient et dévaluent l'employabilité des candidats contre-stéréotypiques. En outre, plus ils reportent faire partie d'un environnement normatif inégalitaire alors qu'ils font partie d'un pays dur, plus ils déprécient les candidats contre-stéréotypiques et moins ils les jugent employables. S'ils font partie d'un pays souple, alors c'est le contraire et plus ils font partie d'un environnement inégalitaire, plus ils disent apprécier les candidats contre-stéréotypiques et plus ils les jugent employables. Ainsi, si l'environnement normatif de l'individu joue un rôle dans la pénalisation des candidats contre-stéréotypique, ce rôle se transforme dès lors que l'on perçoit son pays comme étant souple. Les normes inégalitaires de l'environnement semblent se mettre au diapason de la dureté du pays ; malgré un environnement normatif inégalitaire, les évaluateurs font favoriser les candidats contre-stéréotypiques s'ils perçoivent leur pays comme étant souple.

#### 4.3.2.2. BILAN

Ainsi, nous venons de voir que si certaines variables ne sont pas directement liées à la pénalisation de candidats contre-stéréotypiques, elles permettent à d'autres variables de s'exprimer et d'influencer cette inégalité de traitement.

Le fait d'adhérer à la **séparation des rôles de sexe** (ou plutôt à une différence des sexes, cf. échelle traduite de masculinité davantage portée sur les différences en termes de personnalité que de rôles domestiques ou professionnels) serait lié à une pénalisation des candidats contre-stéréotypiques, mais uniquement lorsque l'environnement normatif est inégalitaire, lorsque les évaluateurs ont une forte croyance en la justice de leur monde concernant les relations entre les hommes et les femmes, qu'ils sont individualistes, dominants socialement ou qu'ils perçoivent faire partie d'un pays dont les normes sociales sont strictes.

Le fait d'évoluer dans un **environnement perçu comme étant inégalitaire** a une influence différente sur l'évaluation des candidats contre-stéréotypiques selon que les évaluateurs perçoivent appartenir à un pays souple ou dur. S'ils perçoivent appartenir à un pays dur, alors plus ils évoluent dans un environnement inégalitaire et plus ils pénalisent les candidats contre-stéréotypiques. Au contraire, s'ils perçoivent appartenir à un pays souple, alors plus ils évoluent dans un environnement inégalitaire et plus ils vont favoriser les candidats contre-stéréotypiques.

Le fait de **croire en un monde juste** serait lié à une pénalisation des candidats contre-stéréotypiques, mais uniquement si l'environnement normatif est inégalitaire ou que les évaluateurs sont dominants socialement ou individualistes.

Le fait de **percevoir son pays comme respectant strictement les normes sociales** serait lié à une pénalisation des candidats contre-stéréotypiques, mais uniquement lorsque l'environnement normatif est fortement inégalitaire ou si l'évaluateur croit fortement en la justice de son monde concernant les relations entre les hommes et les femmes.

Etant donné que les variables d'environnement normatif, de croyance en un monde juste, de masculinité, d'individualisme, de Tightness et de dominance sociale sont liées plus ou moins directement au fait de pénaliser les candidats contre-stéréotypiques, nous avons voulu savoir si ces variables pouvaient effectivement expliquer pourquoi les participants français et américains ne produisent pas les mêmes évaluations des candidats contre-stéréotypiques, et notamment de la femme agentique.

#### 4.3.2.3. DIFFERENCES ENTRE LES PARTICIPANTS FRANÇAIS ET AMÉRICAINS

Nous avons donc réalisé plusieurs t-tests à mesures indépendantes avec le pays (France, USA) en variable indépendante, sur les variables d'environnement normatif inégalitaire, de croyance en un monde juste, de masculinité, d'individualisme, de tightness et de dominance sociale. Nous avons rajouté les variables de prescriptions masculines<sup>66</sup>. En effet, cette variable a été montrée pour impacter directement les sous-scores de compétence, d'appréciation et d'employabilité et ceci dans les deux pays (cf. tableau 68 et 70). Nous nous attendions à avoir des différences entre les deux pays sur ces variables, ce qui expliquerait pourquoi les participants français et américains n'évaluent pas les femmes agentiques de la même manière. Les résultats sont reportés dans le tableau 82.

---

<sup>66</sup> Sur la base d'une analyse de puissance faite par G\*Power, pour trouver des tailles d'effet au-dessus de  $d = .50$  (effet moyen à  $d = .50$ , Cohen, 1988), la puissance de notre test est de 0.77, ce qui approche le seuil satisfaisant, bien que restant légèrement inférieur (puissance supérieure à .80, Cohen, 1988). Pour remédier à ce manque de puissance statistique, le logiciel calcule un nouveau seuil statistique,  $p = .07$ , au lieu de  $p < .05$ . Les différences de moyennes à  $p < .07$  seront marquées d'un †.

Tableau 82.

*Moyennes (écarts-type) et résultats statistiques des différences entre les participants français et américains.*

	Participants français <i>M (ET)</i>	Participants américains <i>M (ET)</i>	<i>t</i>	<i>d</i>
Score de Masculinité	2,58 (1,42)	2,21 (0,94)	1,461	.30
Score Croyance	3,31 (1,11)	3,51 (0,91)	-,917	.19
Score Dominance sociale	2,37 (1,24)	2,15 (0,98)	,928	.19
Score Individualisme	4,46 (1,39)	<b>4,91 (0,90)</b>	1,900	.39†
Score de Tightness	4,73 (0,91)	4,78 (0,80)	-,309	.06
Score d'Environnement normatif inégalitaire	1,79 (1,07)	<b>3,00 (1,62)</b>	-4,168	.88***

*Note.* †  $p < .07$ , \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$  et \*\*\*  $p < .001$ . Les moyennes en gras sont les plus élevées significativement. Les évaluations allaient de 1 (« pas du tout ») à 7 (« tout à fait »).

Plus les moyennes sont élevées, plus les participants (français ou américains) adhèrent à la différenciation des rôles de sexe, ont une forte croyance en un monde juste concernant la relation entre les hommes et les femmes, adhèrent à la hiérarchie sociale entre les groupes sociaux, sont individualistes, perçoivent leur pays comme étant dur au niveau du respect des normes sociales ou vivent dans un environnement normatif inégalitaire.

Comme retranscrit dans le tableau 82, les participants français et américains ne diffèrent que sur 2 dimensions : leur score d'environnement normatif inégalitaire (plus fort parmi les participants américains) et leur score d'individualisme (plus forts parmi les participants américains).

Nous avons vu précédemment que dès lors que les participants reportent vivre dans un pays dur (cf. score de tightness), un environnement inégalitaire devrait pénaliser davantage les candidats contre-stéréotypiques que les évaluateurs vivant dans un environnement faiblement inégalitaire. Malgré le fait que les Américains que les Français reportent vivre dans un pays plutôt dur ( $M_s > 3,5$  sur l'échelle allant de 1 « peu dur » à 7 « très dur »), nous partirons du principe que la France et les USA sont des pays plutôt souples en réalité (cf. Gelfand, 2011). De cette manière, il devient logique que les américains soient moins pénalisants envers les candidats contre-stéréotypiques que les participants français puisque ces derniers vivent dans un environnement plus inégalitaire. En effet, lorsque les évaluateurs vivent dans un pays souple, plus leur environnement est inégalitaire et plus ils favorisent les candidats contre-stéréotypiques.

Les résultats montrent que les participants américains seraient marginalement plus individualistes que les participants français mais nous avons vu que l'individualisme permet

l'influence négative de la croyance en un monde juste et de l'adhésion à la différenciation des sexes sur l'évaluation des candidats contre-stéréotypiques. Le fait que les participants américains ne pénalisent pas les individus contre-stéréotypiques ne peut donc pas s'expliquer par la différence d'individualisme entre les participants français et américains.

Ainsi, en dehors de l'impact différentiel de l'environnement inégalitaire des participants, aucune variable mesurée n'explique le fait que les participants français ont produit du backlash effect et que les participants américains n'en ont pas produit.

#### 4.3.2.4. COMPARAISON ENTRE LES FRANÇAIS RÉMUNÉRÉS ET LES FRANÇAIS VOLONTAIRES

Les résultats ont clairement montré que des participants français pouvaient produire du backlash effect. Or, nous n'en avons pas montré dans les études 5a, 5b, 5c, 6 et 7. Étant donné que nous avons trouvé des différences entre les français rémunérés (via le site Prolific Academic) et les français volontaires (via le site RISC)<sup>67</sup>, nous pensons que cette question de rémunération pourrait expliquer pourquoi nous avons des résultats significatifs concernant le backlash effect à l'égard de la femme agentique chez les français dans la présente étude, tandis que nous n'en avons pas dans les études précédentes.

Nous avons donc effectué 3 analyses de variance à mesures répétées avec le sexe des candidats agentiques (femme, homme) en variable intra-sujet et la rémunération (oui, non) en variables inter-sujets, sur les dimensions de compétence, puis d'appréciation, puis d'employabilité. Nous avons utilisé la totalité des participants français de notre échantillon pour ces analyses ; celui-ci était composé de 86 participants (62 femmes, 24 hommes), dont 43 étaient rémunérés (16 hommes, 27 femmes,  $M_{\text{âge}} = 28,77$ ,  $ET = 7,85$ ,  $M_{\text{mois\_expérience}} = 77,73$ ,  $ET = 85,59$ , 2 personnes avaient une fonction d'encadrement,  $M_{\text{personnes\_encadrées}} = 3$ ,  $ET = 2,83$ ) et 43 étaient volontaires (35 femmes, 8 hommes,  $M_{\text{âge}} = 29,72$ ,  $ET = 8,34$ ,  $M_{\text{mois\_expérience}} = 69,17$ ,  $ET = 84,88$ , 7 personnes avaient une fonction d'encadrement,  $M_{\text{personnes\_encadrées}} = 19,71$ ,  $ET = 20,49$ )<sup>68</sup>.

<sup>67</sup> Chez les hommes, les participants rémunérés ( $n = 16$ ) évaluent le candidat agentique comme plus compétents ( $M = 5$ ,  $ET = 1,18$ ), plus appréciables ( $M = 3,98$ ,  $ET = 1,10$ ) et plus employable ( $M = 4,52$ ,  $ET = 1,02$ ) que les participants volontaires ( $n = 8$ ,  $M_{\text{compétence}} = 3,81$ ,  $ET = 1,33$ ,  $t(22) = 2,223$ ,  $p = .037$  ;  $M_{\text{appréciation}} = 2,92$ ,  $ET = 0,87$ ,  $t(22) = 2,380$ ,  $p = .026$  ;  $M_{\text{employabilité}} = 3,28$ ,  $ET = 0,71$ ,  $t(22) = 3,048$ ,  $p = .006$ ).

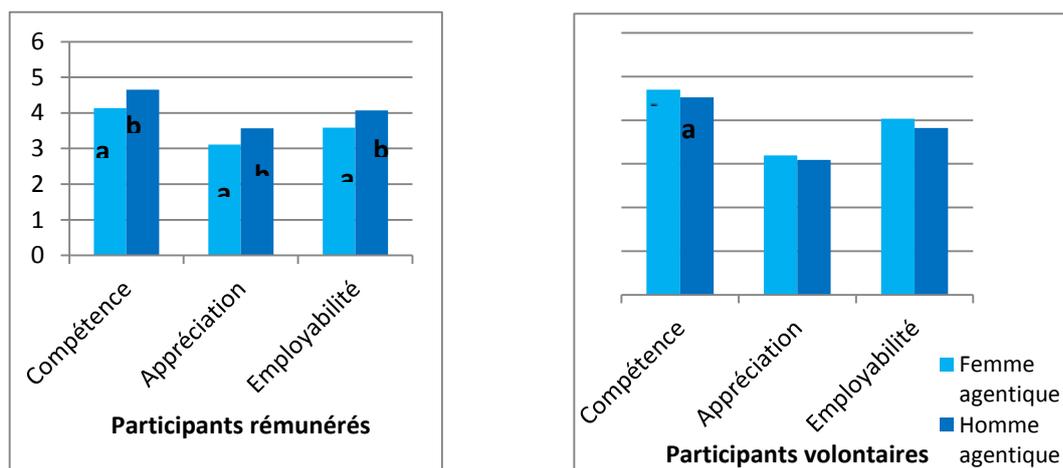
Chez les femmes, les participantes rémunérées ( $n = 27$ ) évaluent la candidate agentique comme moins compétente ( $M = 4$ ,  $ET = 1,41$ ) et employable ( $M = 3,25$ ,  $ET = 1,50$ ) que les participantes volontaires ( $n = 35$ ,  $M_{\text{compétence}} = 4,80$ ,  $ET = 1,02$ ,  $t(60) = -2,585$ ,  $p = .012$  ;  $M_{\text{employabilité}} = 4,06$ ,  $ET = 1,20$ ,  $t(60) = -2,360$ ,  $p = .022$ ).

<sup>68</sup> Sur la base d'une analyse de puissance faite par G\*Power, pour trouver des tailles d'effet au-dessus de .30 (effet moyen à .30, Cohen, 1988), la puissance de notre test est de 0.63, ce qui est inférieur au seuil conseillé

Les résultats intra-sujets montrent bien un effet d'interaction entre le sexe des candidats agentiques et la rémunération des participants sur l'évaluation de la compétence des candidats,  $F(1, 84) = 6,238$ ,  $MSE = 0,839$ ,  $p = .014$ ,  $\eta_p^2 = .07$  et sur l'évaluation de leur l'employabilité,  $F(1, 84) = 5,021$ ,  $MSE = 1,025$ ,  $p = .028$ ,  $\eta_p^2 = .06$ . Les analyses des effets simples montrent que les participants rémunérés jugent l'homme agentique ( $M = 4,65$ ,  $ET = 1,21$ ) plus compétent que la femme agentique ( $M = 4,13$ ,  $ET = 1,45$ ),  $F(1, 84) = 7,018$ ,  $MSE = 0,839$ ,  $p = .01$ ,  $\eta_p^2 = .08$ , alors que ce n'est pas le cas des participants volontaires ( $M_{homme\_agentique} = 4,52$ ,  $ET = 1,35$  ;  $M_{femme\_agentique} = 4,70$ ,  $ET = 1,09$ ),  $F(1, 84) = ,780$ ,  $MSE = 0,839$ ,  $p = .380$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . Egalement, les analyses des effets simples montrent que les participants rémunérés jugent l'homme agentique ( $M = 4,07$ ,  $ET = 1,23$ ) plus employable que la femme agentique ( $M = 3,59$ ,  $ET = 1,53$ ),  $F(1, 84) = 4,885$ ,  $MSE = 1,025$ ,  $p = .03$ ,  $\eta_p^2 = .06$ , alors que ce n'est pas le cas des participants volontaires ( $M_{homme\_agentique} = 3,82$ ,  $ET = 1,34$  ;  $M_{femme\_agentique} = 4,03$ ,  $ET = 1,17$ ),  $F(1, 84) = ,919$ ,  $MSE = 1,025$ ,  $p = .340$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . Ces résultats ont été représentés dans le graphique 25.

Graphique 25

*Evaluation des hommes et des femmes agentiques, selon le type de passation effectué par les participants français.*



*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les candidats sont jugés compétents, appréciés ou employables. Des indices différents entre les candidats signifient que les moyennes sont différentes à minimum  $p < .05$ .

(puissance supérieure à .80, Cohen, 1988). Pour pallier à cette déficience, le logiciel préconise d'accepter les différences de moyennes à  $p < .116$ . Elles seront appelées marginales.

Par contre, les résultats ne montrent qu'un effet marginal de l'interaction entre le sexe des candidats agentiques et la rémunération des participants français sur l'appréciation,  $F(1, 84) = 3,034$ ,  $MSE = 1,104$ ,  $p = .085$ ,  $\eta_p^2 = .04$ , mais les analyses des effets simples montrent que les participants rémunérés jugent bien l'homme agentique ( $M = 3,57$ ,  $ET = 1,23$ ) plus appréciables que la femme agentique ( $M = 3,11$ ,  $ET = 1,47$ ),  $F(1, 84) = 4,214$ ,  $MSE = 1,104$ ,  $p = .043$ ,  $\eta_p^2 = .05$ , alors que ce n'est pas le cas des participants volontaires ( $M_{homme\_agentique} = 3,09$ ,  $ET = 1,34$  ;  $M_{femme\_agentique} = 3,19$ ,  $ET = 1,15$ ),  $F(1, 84) = ,169$ ,  $MSE = 1,104$ ,  $p = .682$ ,  $\eta_p^2 = .002$ . Ces résultats ont été représentés dans le graphique 25.

Ainsi, seuls les participants rémunérés produisent de la discrimination envers la femme agentique, comparativement à l'homme agentique. La différence de résultats obtenus dans les études précédentes (5a, 5b, 5c, 6, 7) et la présente étude pourrait donc être expliquée par la rémunération des participants.

Nous nous sommes cependant demandés si d'autres variables pouvaient expliquer ces différences, en dehors de la rémunération. Nous avons donc opéré une série de t-tests à mesures indépendantes afin de savoir si les participants français rémunérés et volontaires différaient sur d'autres dimensions, telles que les variables de dominance sociale, de croyance en un monde juste, d'environnement normatif égalitaire, de tightness, de masculinité, d'individualisme, de personnalité féminine et d'adhésion aux stéréotypes injonctifs. Les résultats ne montrent aucun effet significatifs,  $t_s(84) < -1,525$ ,  $ps > .131$ . En dehors de la rémunération, les participants français ne diffèrent sur aucune autre des variables mesurées. Notons que ce résultat amène à conclure que l'environnement normatif inégalitaire des participants ne peut, seul, expliquer pourquoi des participants produisent ou ne produisent pas de backlash effect.

#### 4.4. DISCUSSION

L'objectif de l'étude 8 était de tester une nouvelle fois le backlash effect en France, mais en effectuant une comparaison avec les Etats-Unis où de multiples études avaient démontré son existence (Rudman & Glick, 1999, 2001, Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012 ; Williams & Tiedens, 2016 pour une méta-analyse). En effet, nous avons échoué à montrer du backlash effect dans les études précédentes (5a, 5b, 5c, 6, 7) et nous avons posé l'hypothèse que des différences culturelles pourraient expliquer pourquoi aucune sanction à

l'égard des candidats contre-stéréotypiques ne voyait le jour en France. Nous nous attendions donc à voir un backlash effect émerger parmi les participants américains uniquement.

Les résultats montrent cependant le contraire ; les participants français pénalisent la femme agentique, comparativement à l'homme agentique, que ce soit en termes d'évaluation de compétence, d'appréciabilité et d'employabilité, alors que ce n'est pas le cas des participants américains. Notons ici que le backlash effect n'est pas le même que celui démontré aux Etats-Unis, étant donné que si la femme agentique française est bien vue comme moins appréciable et employable comparativement à l'homme agentique français, elle est également vue comme étant moins compétente, ce qui n'a jamais été le cas des candidats américains (Rudman & Glick, 1999, 2001 ; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012). Cependant, au final, l'homme et la femme agentiques français seraient choisis de façon similaire pour le poste, tandis que les participants américains choisiraient la femme agentique en priorité.

Notons que si les participants américains privilégient les candidats agentiques sur les candidats communautaires, ce n'est pas le cas des participants français qui jugent les deux personnalités comme aussi compétentes et employables l'une que l'autre. En conséquence, le modèle de Heilman (1983) dictant que la femme se devrait d'endosser des traits agentiques pour avoir l'air aussi compétente qu'un homme n'est pas confirmé ici ; au contraire, elle a même l'air moins compétente qu'un homme. Cet endossement de traits agentiques pourrait donc paraître inutile, voir pénalisant. Cependant, il se trouve que les candidats agentiques français sont davantage sélectionnés pour le poste que les candidats communautaires. Une femme peut donc décider de rester communautaire, de façon à être aussi bien évaluée qu'un homme, mais au final, un candidat agentique (homme ou femme) sera davantage sélectionné pour le poste. Autrement, elle peut décider d'être agentique, mais prendre le risque d'être dévaluée par rapport à un homme agentique, bien qu'au final, elle soit choisie de manière similaire pour le poste. Même si d'autres études seront nécessaires pour confirmer ce résultat, celui-ci serait au diapason de celles déjà réalisées dans la littérature, puisque la femme agentique se trouve effectivement pénalisée lorsque les variables dépendantes sont des évaluations de compétence, d'appréciation et d'employabilité (cf. Rudman & Glick, 1999, 2001 ; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012) mais elle ne l'est pas lorsque des candidatures réelles sont envoyées à des recruteurs et que la variable dépendante est le nombre de rappels destinés à prendre rendez-vous pour passer un entretien de sélection (Carlsson et al., 2014). Un choix dichotomique (oui, non) pourrait donc ne pas retranscrire la

dévaluation de la femme agentique mais retranscrire correctement son égalité de traitement avec l'homme agentique. Étant donné que les recrutements sont basés sur des choix dichotomiques, cet effet pourrait ne pas être aussi problématique que nous l'avons d'abord pensé.

Nous nous sommes ensuite interrogés quant aux raisons qui pousseraient certains participants à traiter inégalement les candidats stéréotypiques et contre-stéréotypiques, notamment en pénalisant les candidats contre-stéréotypiques à leur sexe. Nous avons mis en lumière certaines variables comme étant corrélées avec l'inégalité de traitement des candidats contre-stéréotypiques ; et notamment la dureté des normes sociales d'un pays qui favorise la pénalisation des candidats contre-stéréotypiques, que ce soit en termes d'évaluation de compétence, d'appréciation ou d'employabilité. Parmi les participants français uniquement, plus les participants reportent de forts stéréotypes prescriptifs masculins agentiques, plus ils dévaluent les candidats contre-stéréotypiques. Ce n'est pas le cas des participants américains, où plus les évaluateurs reportent de stéréotypes masculins de leadership, d'agressivité et de moindre naïveté, moins ils pénalisent les candidats contre-stéréotypiques. Il est possible que les participants américains, conscients de leurs stéréotypes, aient voulu les « combattre » et montrer que malgré eux, ils ne discriminaient pas la femme agentique.

En outre, la personnalité joue un rôle dans la pénalisation de candidats contre-stéréotypiques ; plus les français reportent être chaleureux, moins ils les discriminent. Au contraire, plus les participants américains reportent avoir une personnalité sensible et savoir écouter les autres, plus ils pénalisent les candidats contre-stéréotypiques. Nous émettons l'hypothèse qu'il est possible que le fait d'attester d'une personnalité féminine puisse « libérer » les participants américains, qui, se voyant sous un jour alors favorable, se laissent aller à discriminer davantage.

Certaines variables sont, en outre, indirectement liées à la pénalisation des candidats contre-stéréotypiques et ne font que favoriser l'influence d'autres variables sur l'inégalité de traitement. Ainsi, la dominance sociale des évaluateurs (à savoir à quel point ils cautionnent la hiérarchie entre les groupes sociaux), leur niveau de croyance en un monde juste (à savoir à quel point ils croient que le monde dans lequel ils vivent est juste concernant les relations entre les hommes et les femmes), leur niveau de masculinité (à savoir à quel point ils différencient socialement les sexes), leur niveau d'individualisme, et leur environnement normatif (à savoir s'ils sont dans un environnement fortement en faveur des inégalités) ne

sont pas directement liés au fait de pénaliser des candidats contre-stéréotypiques. Néanmoins, en croisant certaines de ces variables, des résultats émergent : lorsque les évaluateurs sont individualistes (vs. collectivistes) ou dominants socialement (vs. peu dominants), le fait de croire en un monde juste et d'adhérer à la différenciation des sexes favorise la discrimination contre-stéréotypique. Également, lorsque les évaluateurs croient fortement en un monde juste (vs. croient faiblement), le fait d'adhérer à la norme de différenciation des sexes et d'avoir l'impression d'être dans un pays dur favorise la discrimination des individus contre-stéréotypique. En outre, lorsque les évaluateurs font partie d'un environnement normatif fortement inégalitaire, deux effets voient le jour selon le niveau perçu de dureté des normes sociales du pays ; si les normes sont perçues pour être dures, les évaluateurs pénalisent effectivement les candidats contre-stéréotypiques, mais si les normes sont perçues pour être souples, ils vont, au contraire, favoriser les candidats contre-stéréotypiques, cela même s'ils font partie d'un milieu fortement inégalitaire. Nous pensons que le fait d'appartenir à un pays strict supplante l'environnement normatif direct, et que les évaluateurs vont chercher à montrer qu'ils « obéissent » d'abord aux normes du pays, avant les normes de leur environnement proche, par volonté de passer inaperçu par exemple ou par volonté de montrer qu'ils ne partagent pas les normes inégalitaires de leur environnement proche.

Nous avons ensuite cherché à savoir si ces variables pouvaient expliquer les différences observées en termes de production du backlash effect entre les participants français et américains. La seule explication que nous ayons pu avancer compte tenu des variables mesurées est que les participants américains reportent faire partie d'un environnement plus inégalitaire que les français (tout en faisant partie d'un pays plutôt souple) et qu'en conséquence, il ait été possible qu'ils aient voulu démontrer qu'ils ne partageaient pas ces normes inégalitaire en favorisant les candidats contre-stéréotypiques. Cela n'aurait pas été le cas des participants français. Cependant, nous pensons que d'autres variables – non mesurées dans le questionnaire que nous avons utilisé – pourraient expliquer les différences observées, notamment celle du caractère connu du phénomène. En effet, le backlash effect ayant été de nombreuses fois étudié aux Etats-Unis, il est possible que les participants en soient conscients et « surveillent » leurs réponses, via le biais de désirabilité sociale, allant jusqu'à choisir la femme agentique plutôt que l'homme agentique. Divers sites internet libre d'accès ont effectivement relayé des informations concernant l'existence de cet effet (Hutson, s. d.; Rigoglioso, 2011). En France, au contraire, ce phénomène reste très peu connu. Une autre explication pourrait résider dans la compétence des candidats ; en France, si

une moindre compétence permet l'émergence d'inégalités de traitement (cf. étude 5b), il se peut que cette moindre compétence ne les déclenche pas aux Etats-Unis. En effet, la plupart des études démontrant le backlash effect parmi une population américaine ont été réalisées via le profil de candidats hautement compétents, jugés plus menaçants en termes de remise en question de la hiérarchie des sexes (Rudman & Glick, 1999, 2001 ; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012). A notre connaissance, aucune étude démontrant le backlash effect aux Etats-Unis n'a encore utilisé de profils moyennement compétents.

Même si aucune réponse claire n'a pu être fournie pour expliquer les divergences entre France et Etats-Unis, nous avons cependant montré que les participants français et américains ne suivent pas la même logique quant à l'évaluation des individus contre-stéréotypiques. En France, moins les évaluateurs ont une personnalité chaleureuse et plus ils reportent les stéréotypes prescriptifs masculins d'agentivité, plus ils pénalisent les candidats contre-stéréotypiques. L'impact négatif des prescriptions masculines sur la dévaluation des candidats contre-stéréotypiques confirme d'ailleurs la théorie de Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al. (2012) selon laquelle le backlash effect proviendrait de l'endossement des prescriptions masculines par les femmes, cette adhésion allant à l'encontre de la hiérarchie des sexes. Cette adhésion serait également à l'origine du préjudice de dominance à l'égard des femmes agentiques (c.à.d. considérer la femme comme étant trop dominante). Notons cependant que les français n'utilisent pas de légitimation comportementale pour pénaliser la femme agentique étant donné qu'aussi bien l'homme et la femme agentique français sont jugés aussi agentiques et dominants l'un que l'autre, l'homme agentique étant même vu comme étant plus compétitif que la femme agentique.

Au contraire des français, plus les participants américains reportent avoir une personnalité sensible et savoir écouter les autres, plus ils pénalisent les candidats contre-stéréotypiques. A l'inverse, plus ils reportent de stéréotypes prescriptifs masculins de leadership, d'agressivité et de moindre naïveté, moins ils discriminent les candidats contre-stéréotypiques. En outre, plus ils reportent différencier les rôles de sexe et habiter dans un pays strict en termes de respect des normes sociales, plus ils pénalisent les candidats contre-stéréotypiques. Notons que le fait que des variables différentes impactent l'inégalité de traitement entre candidats stéréotypiques et contre-stéréotypiques en France et aux Etats-Unis pourrait être une autre piste explicative quant aux différences trouvées entre la France et les Etats-Unis en termes de production du backlash effect.

Enfin, nous avons cherché à savoir pourquoi nos études préalables (5a, 5b, 5c, 6, 7) n'avaient pas montré de backlash effect flagrant envers les candidats contre-stéréotypiques, certains de nos résultats montrant même du favoritisme à l'égard de la femme agentique (cf. étude 5a). Un début de réponse a été trouvé, notamment au niveau de la rémunération des participants. En effet, les participants rémunérés de notre étude sanctionnent les candidats contre-stéréotypiques, ce que ne font pas les participants volontaires. Nous pensons ainsi que la rémunération des participants pourrait être un facteur d'influence sur l'expression du backlash effect en France. Cambon (2011) avait d'ailleurs reporté une pénalisation envers les femmes masculines parmi une population de salariés exerçant une fonction d'évaluation, même si ces derniers n'avaient pas été payés pour réaliser l'étude. Il est aussi possible que cette rémunération cache un autre facteur que nous n'avons pas mesuré, par exemple un aspect différent de la personnalité (p.ex. intolérance face à la différence). Cette rémunération pose question étant donné que les recruteurs sont rémunérés pour juger de la recrutabilité de candidats, et qu'en conséquence, ils seraient plus à même de discriminer les candidats contre-stéréotypiques.

Au final, alors que les études 5a, 5b, 5c, 6 et 7 ne montraient aucun effet délétère du comportement contre-stéréotypique sur l'évaluation d'une femme, l'étude 8 montre, au contraire, l'existence d'une dévaluation de la femme agentique comparativement à l'homme agentique. Ces résultats étant divergents, nous avons cherché à connaître le ressenti des individus afin de statuer sur l'existence du backlash effect en France. Pour ce faire, nous avons testé la deuxième partie du modèle du *BSMM* (Rudman & Fairchild, 2004) qui postule qu'à cause du backlash effect, les individus contre-stéréotypiques chercheraient à dissimuler leur personnalité. Ainsi, si nous attestons que des individus contre-stéréotypiques cherchent à cacher leur personnalité par peur d'une dévaluation, alors nous pourrions conclure que le backlash effect existe bel et bien en France et que les individus en ressentent la pression. Le but de l'étude 9 était donc de a) savoir si les individus contre-stéréotypiques désirent davantage cacher leur personnalité quand il leur est proposé de la rendre publique, comparativement à des individus stéréotypiques, et b) si les raisons invoquées à cette attitude est de l'ordre de l'évitement de la dévaluation de la part d'autrui.

## 5. ETUDE 9. LES INDIVIDUS RESSENTENT-ILS UNE PRESSION A SE CONFORMER AUX STEREOTYPES DE SEXE ?

*« Oui je sais, le vélo elliptique, c'est pas forcément QUE pour les femmes... Mais bon, j'ai quand même arrêté d'en faire »*  
(Norman, vidéo YouTube "La muscu", 17 juin 2016)

### 5.1. OBJECTIFS ET HYPOTHESES

Le but de cette étude était de tester la partie du Backlash Stereotype Maintenance Model (BSMM, Rudman & Fairchild, 2004) qui traite de la réaction des « déviants » non-conformes aux stéréotypes de leur sexe. Aux Etats-Unis, les individus contre-stéréotypiques (c.à.d. les femmes agentiques, les hommes communautaires) vont éviter d'afficher leur personnalité de peur de recevoir des sanctions et dans le but d'éviter les rejets (Rudman & Fairchild, 2004). Les études préalables ayant montré à la fois la présence et l'absence de backlash effect à l'égard des hommes et des femmes contre-stéréotypiques, nous nous demandons si les individus ressentent une pression à se conformer en France, et si un individu possédant une personnalité contre-stéréotypique à son sexe reporterait une plus forte propension à ne pas vouloir afficher sa personnalité, comparativement à une personne stéréotypique (tel que démontré aux Etats-Unis, cf. Rudman & Fairchild, 2004).

Pour ce faire, nous avons construit un test de personnalité où nous demandons à un échantillon d'individus de s'auto-évaluer sur des items d'agentivité (p.ex. carriériste), de communautarité (p.ex. patient), de dominance (p.ex. arrogant) et de faiblesse (p.ex. timide). L'auto-évaluation se faisait en termes descriptifs (« êtes-vous... ? ») et injonctifs (« voulez-vous être... ? »). Après qu'un feedback les informait de leur personnalité (orientée agentique ou communautaire), les participants devaient indiquer à quel point ils désiraient que leur résultat à ce test de personnalité soit communiqué sur leur réseau social (p.ex. facebook), à leurs amis et famille et à leurs professeurs ou employeurs. Ils devaient également cocher les raisons qui les poussaient à vouloir ou non communiquer leur résultat, puis répondaient à quatre questions destinées à mesurer leur attitude (positive ou négative) à l'égard de leur résultat. Si pression à la conformité il y a, alors nous nous attendions à ce que :

- 1) Les individus contre-stéréotypiques désirent moins rendre public le résultat de leur test de personnalité sur leur réseau social, à leurs proches (famille, amis) et dans leur milieu professionnel/étudiant que les individus stéréotypiques – H1.
- 2) Les raisons données au refus des individus contre-stéréotypique à la divulgation de leur test de personnalité sont davantage liées à l'évitement d'une dévaluation que les individus stéréotypiques – H2
- 3) Les individus contre-stéréotypiques ont une attitude plus négative à l'égard du résultat de leur test de personnalité que les individus stéréotypiques – H3

## 5.2. METHODE

### 5.2.1. POPULATION

Parmi les 392 participations obtenues, nous en avons écartées 21 qui n'étaient volontairement pas allés jusqu'au bout du questionnaire. Sur les 371 restantes, 36 ont subi un problème technique avec le logiciel de recueil de réponses en ligne et s'ils ont pu répondre à la première partie de l'étude leur demandant de répondre à des items de personnalité, ils n'ont pas pu répondre à la deuxième partie portant sur la divulgation de leurs résultats. Les participants étaient finalement composés de 278 femmes et de 57 hommes ( $N = 335$ ,  $M_{age} = 22,83$  ;  $ET = 5,88$ ). Parmi eux, 1 avait le niveau baccalauréat, 1 niveau CAP, 4 était en première année de licence, 54 en deuxième année, 144 en troisième année de licence, 92 en première année de master, 21 en seconde année de master et 15 en doctorat. Ils étudiaient la psychologie ( $n = 106$ ), les sciences de l'éducation ( $n = 90$ ), le droit ( $n = 82$ ), les sciences politiques ( $n = 30$ ), les sciences humaines et sociales telles que la sociologie ou l'histoire ( $n = 6$ ), l'économie-gestion ( $n = 4$ ) ou d'autres ( $n = 15$ )<sup>69</sup>.

### 5.2.2. MATERIEL

Un questionnaire en deux parties a été créé : une première partie consistait en un test de personnalité et la seconde partie était axée sur l'éventuelle communication du résultat à ce test.

---

<sup>69</sup> Les hommes se concentrent surtout en droit ( $n = 21$ ), en sciences politiques ( $n = 13$ ) et en psychologie ( $n = 13$ ), tandis que les femmes se concentrent surtout en psychologie ( $n = 93$ ), en sciences de l'éducation ( $n = 86$ ) et en droit ( $n = 61$ ).

### 5.2.2.1. TEST DE PERSONNALITE

Le test de personnalité consistait à s'auto-évaluer sur 38 adjectifs issus des dimensions agentique, communautaire, dominante et faible :

- a) agentique : capable de diriger, athlétique, travailleur(se), avoir le sens des affaires, compétitif(ve), exigeant(e), prendre des initiatives, bien travailler sous la pression, prêt à prendre des risques, posséder une forte personnalité, ambitieux(se), affirmé(e), un leader ( $n = 13$ )
- b) communautaire : joyeux(se), gentil(le), chaleureux(se), sensible, enthousiaste, d'un grand soutien pour les autres, patient(e), exprimer ses émotions, serviable, humble, se soucie des autres-s'occuper des autres, soigner les apparences, soigné(e)-propre sur vous ( $n = 13$ ),
- d) dominante : arrogant(e), intimidant(e), impitoyable envers les autres, dominant(e), froid(e), égocentrique ( $n = 6$ ).
- c) faible : timide, mélodramatique, crédule-naïf, indécis(e), en recherche d'approbation, manque de confiance en vous ( $n = 6$ )

Certains de ces adjectifs avaient été montrés pour être des stéréotypes descriptifs (cf. étude 1), injonctifs (cf. étude 2) ou les deux. Les participants évaluaient chaque adjectif dans sa dimension descriptive puis injonctive avant de passer au suivant. Ils répondaient aux questions formulées ainsi « à quel point êtes-vous... ? » et « à quel point voulez-vous êtes... ? » sur une échelle allant de 1 (« Pas du tout ») à 9 (« Tout à fait »). Les adjectifs étaient randomisés. Les réponses des participants nous permettront ensuite de pouvoir séparer les participants en deux groupes : celui dont les membres possèdent une personnalité contre-stéréotypique et celui dont les membres possèdent une personnalité stéréotypique.

### 5.2.2.2. DIVULGATION DU TEST DE PERSONNALITE

Cette deuxième partie du questionnaire interrogeait les participants sur 4 dimensions, dont 1 constitue une vérification de la manipulation et 3 constituent nos 3 variables dépendantes :

#### **Vérification de la manipulation : Crédibilité du test**

Nous leur demandions à quel point ils trouvaient ces résultats crédibles par rapport à leur réponse (item 1), à quel point ils trouvaient ces résultats crédibles par rapport à leur personnalité (item 2), à quel point ils s'attendaient à avoir une note d'agentivité plus élevée

(item 3) et à quel point ils s’attendaient à avoir une note de communautarité plus élevée (item 4). Les participants répondaient à ces 4 items sur une échelle allant de 0 (« Pas du tout ») à 9 (« Tout à fait »). Ces questions permettaient de nous assurer que la réponse au test de personnalité était conforme à l’image qu’ils se faisaient d’eux.

### **VD 1 : Publication sur un Réseau social**

Nous leur demandions s’ils étaient sur un réseau social (comme Facebook, Twitter, Viadeo, LinkedIn, etc.), puis à quel point ils auraient aimé que ces résultats soient publiés sur leur réseau social (s’ils en avaient un) (item 1), que leur famille et leurs amis apprennent ces résultats (item 2), et que leur employeur (ou leurs professeurs) apprennent ces résultats (item 3). Ces trois derniers items étaient randomisés et les participants y répondaient sur une échelle allant de 0 (« Pas du tout ») à 9 (« Tout à fait »).

### **VD 2 : Raisons à la publication**

Nous leur demandions de sélectionner les raisons à leur choix de publication (ou de non-publication) dans deux listes : une liste de raisons pour la publication et une liste de raisons contre la publication.

Concernant les raisons pour la publication, les choix étaient les suivants<sup>70</sup> : a) pour me sentir valorisé(e), b) pour rigoler, c) pour démontrer qu’un test psychologique a confirmé ou infirmé ma personnalité, d) pour montrer qu’un test de psychologie infirme ma personnalité, e) pour entamer une conversation sur le sujet, e) autre (où ils pouvaient préciser).

Concernant les raisons contre la publication, les choix étaient : a) pour éviter de me sentir dévalorisé(e) par ces résultats, b) pour éviter les moqueries ou le regard négatif des autres sur ces résultats, c) pour éviter de montrer qu’un test psychologique a confirmé ma personnalité, d) pour éviter de montrer qu’un test psychologique infirme ma personnalité, e) parce que ces résultats ne sont pas assez intéressants, f) pour éviter le regard des autres sur mes résultats, g) autre (où ils pouvaient préciser). Les participants pouvaient cocher autant de choix qu’ils le voulaient. Les choix étaient randomisés, sauf l’item « autre » qui était toujours à la fin des choix.

---

<sup>70</sup> Nous avons choisi ces raisons en nous inspirant des différents enjeux de la communication : faire passer une information, une connaissance, une émotion ; créer une norme pour se comprendre ; créer une relation avec l’autre ; inciter l’autre à agir ; donner son identité ou sa personnalité à un tiers pour être connu. Ces enjeux sont issus des fonctions du message de Jakobson (2003)

### **VD 3 : Attitude générale à l'égard des résultats**

Nous leur demandions de se positionner par rapport aux résultats de leur test de personnalité, à savoir à quel point ils étaient fiers de ces résultats (item 1), à quel point ils étaient satisfaits de ces résultats (item 2), à quel point ils n'avaient pas envie que ces résultats se sachent (item 3) et à quel point ils étaient mécontents de ces résultats (item 4). Les participants répondaient à ces items sur une échelle allant de 0 (« Pas du tout ») à 9 (« Tout à fait »).

#### **5.2.3. RECUEIL DE DONNEES**

Le questionnaire a été réalisé en ligne *via* le logiciel Qualtrics et le lien du questionnaire a été distribué sur des groupes Facebook d'étudiants. Après avoir accepté de participer au questionnaire (première page), les participants répondaient à des questions démographiques (seconde page). Sur la première page, il était notifié que l'étude était réalisée dans le cadre d'une thèse et présentait les personnes affiliées (directeurs de thèse, université, laboratoire). Elle comportait les informations relatives à l'étude : son sujet, les modalités d'usage (anonymat, confidentialité, libre consentement) et le temps de passation estimé (entre 10 et 15 minutes). La troisième page du questionnaire comportait le test de personnalité. Deux scores étaient ensuite calculés sur la base de leur réponse : un score de communautarité (score 1) et un score d'agentivité (score 2). Ces scores étaient calculés en faisant la moyenne des réponses aux items descriptifs et injonctifs des traits communautaires (score 1) et des traits agentiques (score 2). Ces deux scores étaient communiqués de la façon suivante: « *Nous sommes partis du principe (décision arbitraire) que vos désirs sont également un reflet de l'orientation de votre personnalité. En l'occurrence, nous avons fait la moyenne de vos réponses en comptant à la fois l'orientation de votre personnalité réelle et celle désirée.*

*Votre score d'agentivité est de : XXX / 9 et votre score de communautarité est de : XXX / 9. Si vous avez un score plus élevé en agentivité, c'est que vous vous réalisez davantage par votre accomplissement personnel et votre sens de l'indépendance, alors que si vous avez un score plus élevé en communautarité, c'est que vous vous épanouissez davantage dans la relation avec les autres et par le sentiment d'appartenance à un groupe. ».* A la place des « XXX » était inscrit leur score d'agentivité et de communautarité. Il leur était également précisé la définition des deux échelles dont étaient issus les scores : « *l'échelle d'agentivité : personnalité plus axée sur l'atteinte d'objectifs, de réalisation de performances, de maîtrise de son environnement et sur le désir d'acquérir des compétences et du pouvoir* » et « *l'échelle de*

*communautarité : personnalité plus axée sur la relation avec les autres, sur le respect de leur bien-être, et sur le désir de coopérer et de fusionner avec d'autres personnes ».*

Les participants devaient ensuite répondre aux questions portant sur la crédibilité des résultats, leur éventuelle publication sur leur réseau social, les raisons à cette (non)publication et leur attitude à l'égard des résultats. Sur la dernière page, il leur était annoncé que les questions étaient terminées. Afin de diminuer les risques de remise en question psychologique, il leur était précisé que les deux types de personnalité étaient tout à fait valables : *« L'étude était construite ainsi : après avoir répondu à des questions concernant votre personnalité (réelle et désirée), nous avons fait la moyenne de ces réponses pour vous donner une orientation globale de votre personnalité perçue (perçue par vous: cela signifie qu'elle est subjective, car elle correspond à la façon dont vous vous voyez), soit agentique, soit communautaire. Être agentique signifie être enclin à agir pour maîtriser son environnement, à s'affirmer, à viser la réussite et l'accomplissement de ses objectifs; se réaliser davantage par l'accomplissement personnel, à être indépendant et à agir conformément à sa volonté. Dans le travail, ce sont des gens qui font en sorte que le travail soit fait. Être communautaire signifie être enclin à entrer en relation avec les autres, à coopérer avec eux et à vous préoccuper de leur bien-être, et faire en sorte que la relation entre vous soit agréable. Être communautaire privilégie le groupe et la relation avec les autres. Dans le travail, ce sont des gens qui font en sorte que la communication et le travail d'équipe soient possibles et agréables. Bien sûr, nous ne sommes jamais soit l'un soit l'autre, nous avons des deux en nous. De plus, il n'y a pas de caractéristique plus valable qu'une autre : les deux sont utiles et valorisantes. En outre, ce sont vraiment vos réponses à un instant "t", qui peuvent changer d'ici plusieurs semaines, en fonction de ce que vous allez vivre. Ainsi, vos scores correspondent à la vision que vous avez eue de vous aujourd'hui en répondant au questionnaire. ».* Cette précision nous permettait d'apaiser les participants qui n'auraient pas eu les résultats désirés.

### 5.3. RESULTATS

Afin de répondre aux hypothèses, il nous a fallu définir les individus stéréotypiques et les individus contre-stéréotypiques. Pour ce faire, nous avons classé les participants selon qu'ils étaient conformes ou non aux stéréotypes descriptifs de sexe, et selon qu'ils avaient des

aspirations de personnalité conformes ou non conformes aux stéréotypes injonctifs de sexe. Etant donné que les hommes et les femmes ne sont pas soumis aux mêmes stéréotypes (cf. étude 1 et 2), nous avons opéré des analyses en fonction du sexe des participants.

### 5.3.1. LORSQUE LES REpondantes SONT DES Femmes : Individus Fortement et Faiblement Conformés

Nous avons construit une échelle mesurant à quel point les femmes étaient conformes aux stéréotypes descriptifs féminins qu'elles se donnaient (cf. étude 1, voir tableau 14d, Annexe 3). Nous l'avons nommée l'**Echelle de stéréotypes descriptifs féminins**. Elle comprenait les auto-évaluations descriptives des traits suivants : « gentil(le) », « chaleureux(se) », « sensible », « enthousiaste », « exprime vos émotions », « patient(e) », « serviable », « se soucie-s'occuper des autres », « soigner les apparences », « soigné(e)-propre sur vous », « d'un grand soutien », « en recherche d'approbation », « manque de confiance en vous »,  $n = 13$ ,  $\alpha = .66$ ). La consistance interne est légèrement insatisfaisante ( $\alpha < .70$ ), mais aucun rejet ne l'augmente de manière à atteindre  $\alpha = .70$ .

Etant donné que les femmes ne reportent que très peu de stéréotypes injonctifs (cf. étude 2), nous avons utilisé un seul trait prescriptif communautaire pour mesurer la conformité aux stéréotypes injonctifs féminins : « soigne les apparences » (cf. étude 2, tableau 20, p. 88).

Nous avons ensuite effectué une analyse en cluster *via* la méthode de classification Two-Step. En effet, cette analyse vise à identifier des sous-groupes homogènes dans un échantillon donné. Elle a été réalisée à partir de l'échelle descriptive et du trait injonctif « soigne les apparences » afin de mettre à jour 2 classes jugées très acceptable<sup>71</sup> (0,5): une classe de femmes fortement conformes aux stéréotypes en termes de comportement effectif et d'aspirations à se conformer, et une classe de femmes faiblement conformes dont le comportement effectif était moins conforme aux stéréotypes et qui avaient moins d'aspiration à s'y conformer. Les caractéristiques de ces classes sont reportées dans le tableau 83.

---

<sup>71</sup> Jugé mauvaise de -1 à 0, acceptable de 0 à 0,5 et bonne de 0,5 à 1.

Tableau 83

*Distribution des participantes selon leur classe d'appartenance et moyennes (écarts-type) des scores obtenus à l'échelle et au trait stéréotypiques selon la classe d'appartenance.*

	Classe 1	Classe 2
<b>Proportion de participantes par classe</b>	52,9% <i>n</i> = 147	47,1% <i>n</i> = 131
<b>Contenu des classes (scores)</b>		
Echelle des stéréotypes descriptifs	7,00 (0,55) <sup>a</sup>	6,10 (0,67) <sup>b</sup>
Trait injonctif « soigner les apparences »	7,74 (1,11) <sup>a</sup>	5,27 (1,78) <sup>b</sup>
<b>Signification des classes</b>	Individus jugés très conformes aux stéréotypes	Individus jugés moins conformes aux stéréotypes

*Note.* Les scores correspondent aux moyennes des auto-évaluations reportées par les participantes sur l'échelle des stéréotypes descriptifs et sur le trait injonctif « soigner les apparences ».

Plus les scores de l'échelle des stéréotypes descriptifs sont élevés, plus les femmes *sont* conformes. Plus le score au trait injonctif est élevé, plus les femmes *désirent être* conformes à ce trait.

Les indices correspondent aux résultats des t-tests à mesures indépendantes ; les indices sont à lire horizontalement et deux indices différents signifient que les moyennes correspondantes sont différentes significativement à minimum  $p < .05$ .

Comme retranscrit dans le tableau 83, la classe 1 regroupe des femmes fortement conformes, c'est-à-dire fortement typiques et désirant fortement se conformer au trait « soigner les apparences ». Au contraire, la classe 2 regroupe des femmes faiblement conformes, c'est-à-dire moins typiques et désirant moins se conformer au trait « soigner les apparences ». Des analyses en t-test à mesures indépendantes montrent qu'effectivement, la classe 1 et la classe 2 diffèrent quant à leur conformité aux stéréotypes descriptifs féminins,  $t(276) = -12,148$ ,  $p < .001$ ,  $d = 1.45$ , ainsi que sur l'injonction de soigner les apparences,  $t(276) = -14,063$ ,  $p < .001$ ,  $d = 1.67$ .

### 5.3.2. LORSQUE LES REpondANTS SONT DES HOMMES : INDIVIDUS FORTEMENT ET FAIBLEMENT CONFORMES

Nous avons construit l'**Echelle agentique descriptive masculine**, qui comprend les auto-évaluations descriptives aux traits rapportés par les hommes lors de l'étude 1 comme étant des stéréotypes descriptifs masculins (cf. tableau 14c, Annexe 3) : « prendre des initiatives », « travailler bien sous la pression », « prêt(e) à prendre des risques », « ambitieux », « dominateur », « arrogant » ( $n = 6$ ,  $\alpha = .54$ ), l'**Echelle agentique prescriptive**

**masculine**, qui comprend les auto-évaluations prescriptives traits rapportés par les hommes lors de l'étude 2 comme étant des stéréotypes prescriptifs masculins (cf. tableau 20, p. 88) : « capacité à diriger », « athlétique », « travailleur(se) », « sens des affaires », « compétitif (ve) », « prendre des initiatives », « bien travailler sous la pression », « prendre des risques », « posséder une forte personnalité », « ambitieux », « un leader<sup>72</sup> » ( $n = 11, \alpha = .70$ )<sup>73</sup>, et l'**Echelle proscriptive masculine de faiblesse**, qui comprend les auto-évaluations aux traits rapportés par les hommes lors de l'étude 2 comme étant des stéréotypes proscriptifs masculins (cf. tableau 20, p. 88) : « timide », « mélodramatique », « manque de confiance en vous », « naïf » ( $n = 4, \alpha = .57$ ).<sup>74</sup>

La méthode de classification Two-Step réalisée à partir des échelles descriptives et injonctives ci-dessus a mis à jour 2 classes jugée acceptable<sup>75</sup> (0,4). Ces classes sont reportées dans le tableau 84.

Tableau 84

*Distribution des participants dans leur classe d'appartenance et moyennes (écarts-type) des scores obtenus aux échelles stéréotypiques selon la classe d'appartenance.*

	Classe 1	Classe 2
<b>Proportion de participants par classe</b>	61,4% $n = 35$	38,6% $n = 22$
<b>Contenus des classes (scores)</b>		
Echelle descriptive	5,55 (1,06) <sup>a</sup>	4,97 (1,09) <sup>b</sup>
Echelle de prescriptions	7,65 (0,68) <sup>a</sup>	6,16 (0,69) <sup>b</sup>
Echelle de procriptions	1,63 (0,68) <sup>a</sup>	2,65 (0,94) <sup>b</sup>
<b>Signification des classes</b>	Individus jugés très conformes aux stéréotypes	Individus jugés moins conformes aux stéréotypes

*Note.* Les scores correspondent aux moyennes des auto-évaluations reportées par les participants sur les différentes échelles.

Plus les scores des stéréotypes descriptifs sont élevés, plus les hommes *sont* conformes. Plus le scores des stéréotypes prescriptifs est élevé et plus le score des stéréotypes proscriptifs est faible, plus les hommes *désirent être* conformes.

<sup>72</sup> Traduit comme « dirigeant » lors de l'étude 2.

<sup>73</sup> Le trait « exigeant » a été laissé de côté car diminuant la fiabilité de l'échelle à  $\alpha = .68$ .

<sup>74</sup> Les échelles descriptives et proscriptives ont un alpha de cronbach inférieur au seuil satisfaisant ( $\alpha = .70$ ), ce qui nous amènera à prendre les résultats avec précaution. Chatard, Guimond, Lorenzi-Cioldi et Désert (2005) avaient également utilisé des échelles dont la cohérence interne n'était pas satisfaisante mais recommandaient de rester prudent quant à l'interprétation des résultats.

<sup>75</sup> Jugé mauvaise de -1 à 0, acceptable de 0 à 0,5 et bonne de 0,5 à 1.

Les indices correspondent aux résultats des t-tests à mesures indépendantes ; les indices sont à lire horizontalement et deux indices différents signifient que les moyennes correspondantes sont différentes significativement à minimum  $p < .05$ .

Comme retranscrit dans le tableau 84, la classe 1 regroupe des hommes fortement typiques et désirant se conformer aux stéréotypes injonctifs masculins, tandis que la classe 2 regroupe des hommes moins typiques et désirant moins se conformer aux injonctions masculines. Des analyses en t-test à mesures indépendantes nous confirment que la classe 1 regroupe des hommes statistiquement plus typiques que la classe 2,  $t(55) = 3,114, p = .003, d = 0.84$ , et comme désirant être plus conformes aux stéréotypes prescriptifs masculins,  $t(55) = 8,012, p < .001, d = 2.17$ , et aux stéréotypes proscriptifs masculins,  $t(55) = -4,755, p < .001, d = 1.25$ .

Ainsi, pour chaque sexe de participants, nous avons constitué deux groupes d'individus : les individus fortement vs. faiblement conformes aux stéréotypes. Ce classement sera appelée variable de « conformité aux stéréotypes » (modalités : forte conformité, faible conformité) et servira de variables indépendantes dans les analyses qui suivront, ceci afin de répondre aux hypothèses.

### **5.3.3. VERIFICATION DE LA MANIPULATION : CREDIBILITE DU TEST DE PERSONNALITE**

Nous avons vérifié que le résultat aux tests de personnalité était pris au sérieux. En effet, les participants ont trouvé que les scores étaient plutôt représentatifs de leur personnalité, puisque ils les ont trouvés crédibles par rapport à leurs réponses ( $M = 6,87, ET = 1,63$ ) et crédibles par rapport à leur personnalité ( $M = 6,66, ET = 1,87$ ). Les participants ne s'attendaient pas particulièrement à recevoir une note plus haute en agentivité ( $M = 3,97, ET = 2,41$ ) ni en communautarité ( $M = 4,37, ET = 2,56$ )<sup>76</sup>.

### **5.3.4. VD1 : COMMUNICATION DES RESULTATS DU TEST DE PERSONNALITE**

Pour rappel, cette variable comprenait 3 items : « J'aurai aimé que ces résultats soient publiés sur mon réseau social » (item 1), « J'aurai aimé que ma famille et mes amis

---

<sup>76</sup> Rappel : sur une échelle allant de 1 (« pas du tout ») à 9 (« tout à fait »).

apprennent ces résultats » (item 2) et « J'aurai aimé que mon employeur (ou mes professeurs) apprennent ce résultat » (item 3).

Etant donné que les données de l'item 1 ne sont pas distribués normalement, nous avons effectué un  $U$  de Mann-Whitney pour montrer que les femmes faiblement et fortement conformes souhaitent similairement publier leurs résultats sur un réseau social,  $U = 9325,5$ ,  $p = .842$ ,  $d = 0.17$ . Deux t-tests à mesures indépendantes montrent ensuite que les femmes faiblement et fortement conformes souhaitent que leur famille et leurs amis apprennent leurs résultats de manière similaire,  $t(274) = -.146$ ,  $p = .884$ ,  $d = 0.02$ , mais que les femmes faiblement conforme désirent moins communiquer leurs résultats à leur employeur ou à leurs professeurs que les femmes fortement conformes,  $t(274) = -2,256$ ,  $p = .025$ ,  $d = 0.27$ . Les moyennes, écarts-type et tailles d'effet sont reportés dans la partie haute du tableau 85.

De leur côté, les hommes fortement et faiblement conformes souhaitent similairement publier leurs résultats sur un réseau social,  $U = 354$ ,  $p = .489$ ,  $d = 0.20$ , mais les hommes faiblement conformes souhaitent moins communiquer leurs résultats à leurs proches,  $t(55) = 2,323$ ,  $p = .024$ ,  $d = 0.59$ , et à leur employeur ou professeurs,  $t(55) = 2,962$ ,  $p = .005$ ,  $d = 0.72$ , que les hommes fortement conformes. Les moyennes, écarts-type et tailles d'effet sont reportés dans la partie basse du tableau 85.

Tableau 85

*Propension des hommes et des femmes à communiquer leurs résultats, selon leur niveau de conformité aux stéréotypes*

	Groupe fortement conforme $M$ (ET)	Groupe faiblement conforme $M$ (ET)	$d$
<b>Femmes</b>			
Sur un réseau social	<b>1,66 (1,47)</b>	1,45 (0,96)	0.17
A leur Famille/amis	<b>2,51 (2,20)</b>	2,48 (1,94)	0.02
A leur Employeur/professeurs	<b>2,39 (2,18)</b>	1,88 (1,52)	0.27*
<b>Hommes</b>			
Sur un réseau social	<b>1,74 (1,58)</b>	1,45 (1,22)	0.20
A leur Famille/amis	<b>2,63 (2,50)</b>	1,59 (1,10)	0.59*
A leur Employeur/professeurs	<b>2,23 (2,03)</b>	1,18 (0,39)	0.72**

*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les individus désirent publier leurs résultats. Les moyennes les plus élevées sont en gras.

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ .

Les conventions d'interprétation du  $d$  de Cohen sont  $d = .20$  pour les effets faibles,  $d = .50$  pour les effets moyens et  $d = .80$  pour les effets forts (Cohen, 1988).

Ainsi, les hommes et femmes faiblement conformes souhaitent moins publier leurs résultats auprès de leur employeur ou de leur professeur que les individus fortement conformes. En outre, les hommes faiblement conformes désirent moins publier leurs résultats auprès de leur famille et amis que les individus fortement conformes. Ces résultats confirment l'hypothèse 1 selon laquelle les individus contre-stéréotypiques souhaitent davantage cacher leur personnalité que les individus stéréotypiques. Cet effet se verrait surtout dans le milieu professionnel.

**5.3.5. VD2 : RAISONS A LA (NON)COMMUNICATION DES RESULTATS DU TEST DE PERSONNALITE.**

Nous avons réalisé des séries de  $\chi^2$  d'indépendance pour savoir si le fait d'avoir coché les 6 raisons proposées à la communication et les 7 raisons proposées à la non-communication des résultats de personnalité différaient selon le groupe de conformité (faiblement conforme, fortement conforme) et ceci en fonction de chaque sexe. Les résultats sont reportés dans le tableau 86.

Comme retranscrit dans le tableau 86, les hommes faiblement et fortement conformes expliquent leur désir de communiquer ou de ne pas communiquer leur résultat de personnalité par des raisons similaires. Les femmes fortement conformes, quant à elle, publient leur résultat davantage pour se sentir valorisées que les femmes faiblement conformes. Lorsqu'elles ne souhaitent pas publier leur résultat, les femmes fortement conformes disent souhaiter davantage éviter de confirmer leur personnalité que les femmes faiblement conformes. Ces résultats ne nous permettent pas de confirmer l'hypothèse 2 selon laquelle les raisons pour lesquels les individus contre-stéréotypiques désireraient ne pas publier leurs résultats viendraient du fait qu'ils veulent éviter la dévaluation (p.ex. dévalorisation, moquerie), ce qui ne serait pas le cas des individus stéréotypiques.

Tableau 86.

Résultats des  $\chi^2$  d'indépendance entre les raisons à la communication des résultats et le groupe de conformité aux stéréotypes

	Nombre de participants ayant coché la raison	Groupe faiblement conforme <i>n</i> = 22	Groupe fortement conforme <i>n</i> = 35	$\chi^2$
<b>Hommes</b>				
<i>Communication désirée des résultats</i>				
Valorisé	6	5%	14%	1,36
Rigoler	7	5%	17%	1,99
Personnalité révélée	14	29%	18%	0,79
Informé	10	14%	20%	0,38
Habitude1 <sup>a</sup>	6	14%	9%	0,37
Converser	12	23%	20%	0,06
<i>Communication non-désirée des résultats</i>				
Eviter dévalorisation	4	14%	3%	2,41
Eviter moquerie	4	5%	9%	0,34
Eviter personnalité confirmée	0	0	0	--
Privé	43	64%	83%	2,69
Habitude2 <sup>b</sup>	9	14%	17%	0,13
Manque d'intérêt	8	23%	9%	2,24
Eviter personnalité infirmée	0	0	0	--
<b>Femmes</b>				
<i>Communication désirée des résultats</i>				
Valorisé	22	3%	12%	7,93**
Rigoler	36	13%	13%	0,00
Personnalité révélée	53	19%	20%	0,01
Informé	50	18%	18%	0,02
Habitude1 <sup>a</sup>	21	5%	10%	3,14
Converser	42	17%	14%	0,55
<i>Communication non-désirée des résultats</i>				
Eviter dévalorisation	28	7%	13%	2,80
Eviter moquerie	29	11%	10%	0,02
Eviter personnalité confirmée	14	2%	7%	3,91*
Privé	196	74%	68%	1,22
Habitude2 <sup>b</sup>	45	17%	16%	0,07
Manque d'intérêt	32	11%	12%	0,17
Eviter personnalité infirmée	0	0	0	--

Note. \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

« - »: le test du chi-deux n'a pas pu être effectué à cause d'effectifs trop peu nombreux.

<sup>a</sup>« Habitude1 » sous-entend que le participant voulait partager ses résultats

<sup>b</sup>« Habitude2 » sous-entend que le participant ne voulait pas partager ses résultats.

Ex. de lecture : 5% des hommes faiblement conformes ont coché « pour me sentir valorisé » contre 14% des hommes fortement conformes.

### 5.3.6. VD3 : ATTITUDE A L'EGARD DES RESULTATS AU TEST DE PERSONNALITE.

Nous avons effectué une série de t-tests à mesures indépendantes sur les variables de fierté, satisfaction, mécontentement et de volonté à cacher les résultats en fonction des deux groupes de conformité (faiblement vs. fortement conforme) en variable indépendante, et ceci pour chacun des sexes des répondants<sup>77</sup>. Les résultats sont reportés dans le tableau 87.

Tableau 87

*Résultats statistiques, moyennes (écarts-type) des évaluations de fierté, satisfaction, mécontentement et volonté de cacher les résultats des hommes et des femmes faiblement et fortement conformes*

	Groupe faiblement conforme <i>M (ET)</i>	Groupe fortement conforme <i>M (ET)</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
<b><i>Hommes</i></b>					
Fierté	<b>4,14 (1,88)</b>	5,06 (2,07)	1,690	.097	0.46†
Satisfaction	<b>4,86 (1,88)</b>	6,03 (1,64)	2,468	.02	0.66*
Mécontentement	2,77 (1,74)	2,73 (1,72)	-,732	.468	0.20
Volonté de cacher les résultats	<b>5,82 (2,44)</b>	4,54 (2,95)	-1,692	.096	0.47†
<b><i>Femmes</i></b>					
Fierté	<b>4,66 (2,08)</b>	5,34 (2,02)	-2,749	.006	0.33*
Satisfaction	<b>5,70 (2,05)</b>	6,33 (1,87)	-2,692	.008	0.32*
Mécontentement	2,48 (2,02)	2,14 (1,64)	1,560	.120	0.19
Volonté de cacher les résultats	4,84 (2,82)	4,84 (2,94)	-,008	.994	0.00

*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les individus ressentent de la fierté, de la satisfaction et du mécontentement à la lecture des résultats, ainsi que la volonté de les cacher.

†  $p < .12$ , \* $p < .05$ .

Pour les variables de fierté et de satisfaction, les moyennes les plus faibles statistiquement sont en gras. Pour les variables mécontentement et volonté de cacher les résultats, les moyennes les plus élevées statistiquement sont en gras.

Ainsi, les hommes faiblement conformes ressentent moins de satisfaction à la lecture de leur résultat que les hommes fortement conformes. De façon marginale ( $p < .12$ ), ils en seraient moins fiers et désireraient davantage les cacher. Les femmes faiblement conformes,

<sup>77</sup> Le logiciel G\*Power indique que si, pour les femmes participantes, la puissance du test est satisfaisant pour trouver des tailles d'effet moyennes ( $d = 0.50$ ) car il est à 0.99, elle est cependant trop insatisfaisante pour les hommes participants (0.57). En conséquence, le logiciel préconise d'accepter les différences à  $p < .12$  pour les hommes participants. Nous nommerons ces différences « marginales » et nous les noterons †.

quant à elle, ressentent moins de satisfaction et de fierté à la lecture de leurs résultats que les femmes fortement conformes. Ces résultats vont dans le sens de l'hypothèse 3 selon laquelle les individus contre-stéréotypiques ont une attitude plus négative à l'égard du résultat de leur test de personnalité que les individus stéréotypiques.

#### 5.4. DISCUSSION

L'étude 9 avait pour but de tester si, conformément au *BSMM* (Rudman & Fairchild, 2004), les individus possédant une personnalité contre-stéréotypique avaient une plus grande propension que les individus stéréotypiques à vouloir cacher leur personnalité, ce qui aurait signifié que les individus ressentiraient une certaine pression à se conformer aux stéréotypes, conformément aux résultats de l'étude 8 qui montrent que les femmes agentiques (vs. hommes agentiques) seraient globalement dévalorisées et aux résultats des études 5b et 5c qui montrent que les hommes communautaires (vs. femmes communautaires) seraient dépréciés et moins rémunérés.

Pour ce faire, nous avons demandé à 335 étudiants issus de diverses disciplines d'évaluer sur des échelles à quel point ils étaient et voulaient être certains traits agentiques, communautaires, dominants et faibles, reconnus pour être des stéréotypes descriptifs et injonctifs de sexe (cf. étude 1 et 2). Leur était ensuite communiqué un score d'agentivité et un score de communautarité basé sur leurs auto-évaluations. Les participants devaient ensuite évaluer à quel point ils désiraient publier ces résultats, pour quelles raisons et quelle était leur attitude générale à leurs égards.

Les résultats montrent que les hommes faiblement conformes désirent moins communiquer leur résultat à leur employeur/ professeurs, ainsi qu'à leur(s) famille/amis que les hommes fortement conformes, mais aucune raison de type évitement de la dévalorisation ou des moqueries n'est particulièrement invoquée. En revanche, les hommes faiblement conformes ressentent moins de fierté et moins de satisfaction à la lecture de leurs résultats que les hommes fortement conformes, et désirent davantage les cacher. La pression à la conformité serait donc effective chez les hommes. De leur côté, les femmes faiblement conformes désirent moins communiquer leur résultat à leur employeur/professeurs seulement. Elles se sentent moins fières et moins satisfaites à la lecture de leur résultat, ainsi que plus valorisées par leur résultat, que les femmes fortement conformes. Néanmoins, les femmes fortement conformes qui souhaitent ne pas publier leur résultat souhaitent davantage éviter de

confirmer leur personnalité stéréotypique que les femmes faiblement conformes. Ces résultats indiqueraient que les femmes souffriraient beaucoup moins d'une pression à la conformité que les hommes.

Ainsi, la volonté des individus à cacher leur personnalité contre-stéréotypique indiquerait bel et bien l'existence d'une certaine pression à la conformité en France. Le fait que les raisons de type « éviter la dévalorisation » ou « éviter les moqueries » ne présentent aucune différence significative entre les groupes nous interroge quant à la sanction que les individus s'attendent à recevoir s'ils rendent public leurs résultats. Si celles-ci ne consistent pas en une certaine forme d'ostracisme, peut-être prennent-elles une autre forme. Il est également possible que le test statistique utilisé ne soit pas assez puissant pour déceler les différences significatives entre les groupes ; l'utilisation d'une échelle continue aurait été plus pertinente à utiliser car plus sensible. D'autres études nous semblent ici nécessaires pour répondre à cette limite.

Cette étude présente la limite d'avoir voulu éviter de choquer les participants par un feedback trop puissant ; un feedback plus marqué (p.ex. en donnant une explication plus développée des traits de personnalité et en incorporant des scores de dominance et de faiblesse dans le feedback) aurait peut-être pu amener à une confirmation plus nette des hypothèses. En outre, certaines des échelles stéréotypiques que nous avons utilisées pour former les classes de participants ont une fiabilité insuffisamment satisfaisante ( $\alpha < .70$ ). Les traits ayant été montrés comme étant des stéréotypes (cf. étude 1 et 2), cette faible fiabilité pourrait indiquer que les participants ne se retrouvent pas dans tous les stéréotypes, peut-être seulement dans ceux qui leur sied le plus. Cette question serait intéressante à développer car la possibilité que les individus choisissent de se conformer à certains traits et pas à d'autres pourrait indiquer l'existence de stratégies destinées à contourner la pression des stéréotypes.

En résumé, malgré le fait que les variables dépendantes n'aient pas toutes été impactées par la conformité forte ou faible des participants, les résultats indiqueraient tout de même une tendance pour les individus fortement conformes à être plus à l'aise avec leur personnalité que les individus faiblement conformes. Ainsi, se conduire de façon contraire à ses stéréotypes injonctifs serait perçu comme étant délétère, ce qui indiquerait l'existence du backlash effect en France.

## DISCUSSION

---

Depuis plusieurs dizaines d'années, les stéréotypes sexués sont accusés d'être responsables des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes (cf. HCEfh, Bousquet & Germain, 2014). Même si assez peu de données scientifiques ont permis d'attester de cette responsabilité en France, nombre de dispositifs ont tout de même été élaborés pour réduire l'appartenance des individus à un genre (p.ex. programme ABCD de l'égalité), occasionnant parallèlement de violentes controverses avec une partie de la population française. Cette thèse avait pour but de fournir des données expérimentales permettant de statuer sur l'impact des stéréotypes sexués lors de l'évaluation professionnelle, ceci afin de conforter la mise en place de tels dispositifs ou au contraire, d'en mitiger la pertinence.

De façon générale, nous nous sommes attelés à montrer les effets de la conduite stéréotypique (c.à.d. conforme aux stéréotypes sexués) et contre-stéréotypique (c.à.d. non-conforme aux stéréotypes sexués) d'individus sur leur évaluation professionnelle. Nous nous sommes concentrés sur le recrutement où les discriminations y sont reportées pour être nombreuses (Laberon et al., 2011). En effet, il a été montré que les individus pouvaient être écartés de certains emplois si les stéréotypes associés à leur sexe étaient jugés en inadéquation avec le poste visé (cf. impact délétère de la conduite stéréotypique sexuée, Heilman, 1983 ; Glick, 1991) mais également s'ils ne respectaient pas les prescriptions relatives à leur appartenance sexuée (cf. impact délétère de la conduite contre-stéréotypique sexuée, Rudman & Kilianski, 2004). Ces deux effets induiraient la majorité des inégalités de traitement entre les femmes et les hommes (Bousquet & Germain, 2014) mais n'avaient été démontrés qu'aux Etats-Unis. Nous les avons donc mis à l'épreuve sur une population française. Pour ce faire, 11 études ont été réalisées.

Les études 1 et 2 ont mis en lumière les stéréotypes descriptifs et injonctifs de sexe auxquels les individus sont confrontés en France : de façon générale, les femmes sont vues comme étant plus communautaires et plus faibles que les hommes, tandis que les hommes sont vus comme étant plus agentiques que les femmes. En outre, les hommes (seulement) rapportent que les individus se doivent de suivre des normes différentielles de comportement ; les femmes se doivent d'être communautaires et d'éviter les comportements relatifs à la dominance, tandis que les hommes se doivent d'être agentiques et d'éviter les comportements relatifs à la faiblesse. Ainsi, un comportement agentique est considéré comme étant

stéréotypique d'un homme et contre-stéréotypique d'une femme, tandis qu'un comportement communautaire et faible est considéré comme étant stéréotypique d'une femme et contre-stéréotypique d'un homme. Notons que, contrairement à ce que nous pensions (cf. Bousquet & Germain, 2014), les stéréotypes relevés en France ne sont pas aussi tranchés que les stéréotypes de sexe reportés par la littérature américaine (p.ex. l'homme américain est perçu comme plus dominant que la femme américaine, ce qui n'est pas le cas de l'homme français). Les études 3 et 4, quant à elles, nous permettent de dire que l'agentivité et la dominance sont davantage associés à un haut-statut qu'à un bas-statut, tandis que la communautarité et la faiblesse sont dissociées de ce haut-statut. En conséquence, les hommes, contrairement aux femmes, auraient des stéréotypes particulièrement conformes aux postes nécessitant des qualités agentiques, à savoir les postes dits masculins et les postes de haut-statut.

Nous constatons qu'effectivement, un homme est jugé plus employable sur un poste dit masculin et de haut-statut, tandis qu'une femme est jugée plus employable sur un poste dit féminin (cf. étude 6). Ainsi, un candidat dont les stéréotypes de sexe sont en adéquation avec le poste est favorisé par rapport à un candidat dont les stéréotypes sont en inadéquation. Les stéréotypes associés à un sexe sont donc délétères pour un candidat si ceux-ci ne correspondent pas au poste visé, car d'autres candidats dont les stéréotypes sont plus conformes peuvent prendre sa place. De cette manière, les inégalités de traitement dont souffrent les femmes au travail pourraient effectivement prendre leur source dans le fait que leurs stéréotypes correspondent moins bien que ceux des hommes aux postes dits masculins et de haut-statut fortement rémunérateurs auxquelles elles candidatent (p.ex. postes à responsabilité de type cadre).

Cependant, tout en prenant en compte l'adéquation entre le sexe du candidat et le type de poste, il se trouve que les évaluateurs prennent également en compte l'adéquation de la *personnalité* avec le type de poste (cf. études 6 et 7). De cette façon, une personnalité agentique est jugée plus employable sur un poste de haut-statut et sur un poste masculin, tandis qu'une personnalité communautaire est jugée plus employable sur un poste féminin. Les résultats de l'étude 7 montrent même que, lorsque les informations sur cette personnalité sont massives, ce sont exclusivement celles-ci qui sont prises en compte dans le jugement d'adéquation à un poste, laissant l'adéquation au sexe de côté. Ce faisant, une femme agentique est jugée aussi adaptée sur un poste de haut-statut et masculin qu'un homme agentique, et un homme communautaire est jugé aussi adapté sur un poste féminin qu'une femme communautaire. En conséquence, endosser un comportement contre-stéréotypique à son sexe est tout à fait bénéfique lorsqu'on candidate à un poste d'ordinaire associé aux

membres de l'autre sexe. Une femme qui décide d'endosser des traits agentiques devient ainsi tout aussi adéquate et employable pour le poste visé qu'un homme agentique, effaçant de ce fait l'impact des stéréotypes sexués sur le jugement.

Au final, les stéréotypes descriptifs de sexe auraient un impact important lors de l'évaluation professionnelle mais uniquement lorsque peu d'informations sur le candidat est disponible et qu'il est nécessaire pour l'évaluateur de s'appuyer sur les stéréotypes de sexe pour se faire une idée de la personnalité du candidat (conformément au modèle de Kalin & Hodgins, 1984). Etant donné que la personnalité est une variable hautement prise en compte lors d'un recrutement (Laberon, 2003), l'impact des stéréotypes descriptifs sur le jugement de recrutabilité nous semble plutôt négligeable. En effet, celui-ci devient nul dès lors que le candidat met en avant les qualités requises pour le poste, et son sexe (c.à.d. les stéréotypes associés à son sexe) ne sont plus pris en compte. Finalement, ce sont les qualités jugées nécessaires pour un poste qui priment lors de l'évaluation puisque c'est l'adéquation du candidat à ces qualités qui va toujours décider de son employabilité, que cette adéquation se fasse avec les stéréotypes descriptifs ou avec la personnalité effective du candidat. A notre sens, les stéréotypes descriptifs sexués ne nécessiteraient donc pas de lutte aussi acharnée qu'on a pu le penser (cf. Bousquet & Germain, 2014), alors que l'influence des stéréotypes liés au poste (à savoir les qualités que les évaluateurs jugent adéquates pour occuper le poste, ceci sans avoir recours à une quelconque fiche de poste) nous semble sous-estimée.

Il a été montré aux Etats-Unis que si l'impact des stéréotypes descriptifs disparaît avec l'apport d'informations contre-stéréotypiques sur le candidat (cf. Hodgins & Kalin, 1985), celui des stéréotypes injonctifs prendraient aussitôt le relai en pénalisant ceux qui oseraient ne pas respecter les normes comportementales relatives à leur sexe. Ainsi, une femme ayant endossé des traits agentiques et un homme ayant endossé des traits communautaires seraient pénalisés parce qu'ils violeraient les normes sociales prescrivant l'agentivité aux hommes et la communautarité aux femmes (cf. backlash effect, Rudman, 1998). Contrairement à cette idée, cependant, les premiers résultats de nos études continuent de montrer un effet bénéfique du comportement contre-stéréotypique chez une femme, puisque si les femmes agentiques sont jugées similairement aux hommes agentiques dans la majorité des cas (cf. étude 5a, 5b, 5c, 6, 7), il se trouve qu'elles leur sont parfois préférées (cf. études 5a, 5b). Par contre, conformément au backlash effect, nous observons parfois une dépréciation du comportement contre-stéréotypique chez un homme (cf. étude 5b, 5c), bien que cet effet n'amène à aucune sanction en termes d'employabilité perçue. L'étude 8 laisserait présumer, à l'inverse, un effet

délétère du comportement contre-stéréotypique chez une femme mais aucun effet particulier du comportement contre-stéréotypique chez un homme. Le comportement contre-stéréotypique au sexe se révélerait donc à la fois bénéfique et délétère aux individus selon les études. Afin d'expliquer ce qui pouvait décider des effets positifs ou négatifs du comportement contre-stéréotypique sur l'évaluation professionnelle, nous avons testé diverses variables pouvant influencer l'apparition du backlash effect. Le genre du poste (féminin, masculin, neutre) nous semblait être la piste la plus intéressante étant donné que l'effet du comportement contre-stéréotypique est bénéfique pour une femme lorsqu'elle candidate à un poste neutre (cf. professeur d'université) mais préjudiciable lorsqu'elle candidate à un poste masculin (cf. directeur d'une junior-entreprise). Cependant, le poste de directeur d'une entreprise de BTP est également masculin, et pourtant, la femme agentique ne souffre pas de discrimination lorsqu'elle l'occupe. Le statut du poste (haut, bas) ne peut pas non plus expliquer pourquoi le comportement contre-stéréotypique au sexe est parfois préjudiciable et parfois profitable au candidat ; en effet, la femme agentique est à la fois préférée (cf. étude 5a, poste de professeur des universités) et dévaluée (cf. étude 8, poste de directeur d'une junior entreprise) par rapport à l'homme agentique sur un poste de haut-statut. La compétence des candidats pourrait être une piste intéressante étant donné que lorsque le candidat est décrit comme moyennement compétente (c. étude 5b, 5c, 8), une pénalisation voit le jour envers l'homme communautaire (cf. étude 5c, 5b) et la femme agentique (cf. étude 8). Cependant, sa variation n'occasionne pas toujours de pénalisations envers la femme agentique (cf. étude 5b, 5c), même si elle diminue l'avantage dont elle est gratifiée lorsqu'elle est hautement compétente (cf. études 5a, 5b). Cet état de fait nous amène à écarter cette variable comme stricte condition d'apparition du backlash effect, bien qu'il soit possible qu'elle puisse le favoriser. Ainsi, la compétence du candidat et le type de poste, que ce soit en termes de genre (masculin, féminin) ou de statut (haut, bas), ne conditionnent pas directement l'apparition du backlash effect.

Néanmoins, les résultats montrent que certaines variables motivationnelles influencent la dévaluation des candidats contre-stéréotypiques à leur sexe, mais que cette influence est soit fluctuante soit dépendante d'autres variables, et peut différer selon le pays d'appartenance des évaluateurs. Ainsi, en France, le backlash effect apparaît d'autant plus que l'évaluateur a de forts stéréotypes prescriptifs masculins d'agentivité et qu'il serait lui-même peu chaleureux (ce qui n'est pas le cas aux Etats-Unis). En outre, le backlash effect apparaît lorsque les normes sociétales du pays sont perçues par l'évaluateur comme devant être strictement respectées. Également, lorsque l'évaluateur est fortement individualiste, ou qu'il adhère au

bien-fondé de l'existence d'une hiérarchie entre les groupes sociaux, alors le comportement contre-stéréotypique devient d'autant plus préjudiciable à un candidat que l'évaluateur croit que les relations existantes entre les hommes et les femmes sont justes et/ou qu'il adhère au fait que les hommes et les femmes se doivent d'endosser des rôles différents. Enfin, l'environnement normatif de l'évaluateur joue sur l'apparition de la pénalisation des individus contre-stéréotypiques ; si celui-ci perçoit faire partie d'un environnement inégalitaire tout en faisant partie d'un pays souple, alors il favorisera les candidats contre-stéréotypiques, tandis que ce n'est pas le cas s'il perçoit faire partie d'un environnement égalitaire.

Ainsi, la motivation de l'évaluateur influence l'apparition de la pénalisation à l'égard des individus contre-stéréotypiques. Cette motivation naît du croisement entre les croyances de l'évaluateur et à la perception qu'il se fait de son monde social. Ainsi, les inégalités de traitement entre les hommes et les femmes pourraient continuer à exister parce que les candidat(e)s ne parviendraient pas à tirer profit de leur conduite contre-stéréotypique ; au lieu d'être jugé(e)s aptes pour le poste non conforme à leur sexe, ils en sont écarté(e)s par des évaluateurs motivés à faire respecter les normes comportementales sexuées.

Cependant, quelques limites sont à avancer concernant cet effet : premièrement, il n'apparaît que dans la moitié des études (cf. études 5b, 5c, 8), deuxièmement, il impacte très peu de variables (p.ex. salaire mérité seulement, ou appréciabilité perçue seulement, cf. étude 5b, 5c) et troisièmement, très peu de sanctions effectives voient le jour : sur 6 études, une seule montre une sanction à l'égard d'un individu contre-stéréotypique en termes d'employabilité perçue (cf. étude 8), d'autant plus que a) celui-ci reste autant de fois sélectionnée pour le poste que son homologue du sexe opposé, et b) seule une partie des participants français produit cette sanction. L'impact des stéréotypes injonctifs de sexe reste donc occasionnel, ce qui nous pousserait à chercher ailleurs la cause majeure des inégalités de traitement entre les femmes et les hommes. Contrairement à ce qui est avancée par le rapport pour la lutte contre les stéréotypes de sexe (Bousquet & Germain, 2014), les stéréotypes injonctifs ne sont pas aussi influents et pénalisants qu'aux Etats-Unis, bien qu'ils doivent effectivement être maîtrisés si nous voulons que les individus puissent avoir la liberté d'endosser les qualités jugées nécessaires pour le poste.

Malgré le caractère fluctuant de l'effet du comportement contre-stéréotypique, il est à noter qu'un effet délétère est pourtant ressenti par les individus (cf. étude 9) et que les individus contre-stéréotypiques à leur sexe sont plus mal-à-l'aise vis-à-vis de leur personnalité que les individus stéréotypiques. Ce résultat indiquerait que le backlash effect serait

effectivement existant et pénalisant en France et que nous n'avons pas réussi à le mesurer. Cependant, selon nous, seuls les hommes pourraient réellement souffrir de backlash effect. Deux explications aux résultats de l'étude 9 peuvent donc être proposées, celles-ci divergeant selon le sexe des individus.

Concernant les femmes, notons que ces dernières étaient en majorité issues de psychologie et des sciences de l'éducation, tous deux étant des domaines très féminins. Il est donc possible que la pression ressentie par les femmes soit liée à une contre-stéréotypie à ce domaine plutôt qu'à une contre-stéréotypie à leur sexe, conformément au fait que la non-conformité entre la personnalité et le genre du poste a été montré pour être hautement discriminante, bien plus que celle entre le sexe et la personnalité (cf. études 6 et 7). Cette explication est d'autant plus plausible que les femmes : a) reportent peu de stéréotypes injonctifs destinés à leur dicter leur comportement, ce qui sous-entendrait qu'elles ne ressentent pas une grande pression à se conformer pour être stéréotypique à leur sexe, b) ont retranscrit la réticence à divulguer leur test de personnalité uniquement dans leur milieu étudiant, c'est-à-dire le milieu de leur discipline d'étude, c) une seule étude sur 7 démontre l'existence d'un backlash effect à l'égard de la femme agentique (cf. étude 8), ce qui indiquerait des sanctions peu fréquentes à son égard, et c) apprécieraient d'être vues comme étant communautaires plutôt que déprécieraient d'être vues comme étant agentiques. En effet, les femmes conformes se sentent valorisées par leur personnalité et sont plus satisfaites et fières de leur personnalité, tandis qu'aucune différence n'émerge sur les variables de mécontentement, de volonté à cacher sa personnalité ou même de raisons liées à une volonté de dissimuler sa personnalité (cf. étude 9). En outre, nous avons montré que les femmes valorisaient davantage la communautarité que l'agentivité (pour les deux sexes, cf. étude 2, tableau 19, p. 86), ce qui pourrait également expliquer pourquoi elles apprécient davantage de se voir comme étant communautaires plutôt qu'agentiques. Ainsi, selon nous, les femmes se conformeraient davantage pour correspondre à une image valorisée par elles ou à leur discipline d'étude (c.à.d. genre du futur poste) et non pas pour éviter une sanction (cf. backlash effect, Rudman & Fairchild, 2004). A nouveau, l'influence des stéréotypes liées au poste serait importante, bien plus que celle liée au sexe.

Contrairement aux femmes, les hommes contre-stéréotypiques ont manifesté de la réticence à rendre public leur résultat dans les milieux à la fois professionnel/étudiant et amicaux/familiaux, ainsi qu'une plus forte volonté de cacher leur résultat que les hommes stéréotypiques. Les hommes semblent donc bien ressentir une pression générale à se conformer et à ne pas vouloir montrer leurs différences. Cette explication nous paraît d'autant

plus pertinente que seuls les hommes reportent des stéréotypes prescriptifs, donc des normes comportementales auxquelles se conformer, et qu'ils reportent majoritairement des stéréotypes prescriptifs masculins d'agentivité (cf. étude 2, tableau 20, p. 88) : les hommes se sentiraient donc fortement poussés à se conformer de manière agentique. En outre, nos résultats montrent que, contrairement aux femmes qui sont parfois avantagées par un comportement contre-stéréotypique (cf. étude 5a, 5b), cela n'est jamais le cas des hommes, qui sont soit jugés similairement aux femmes communautaires, soit pénalisés (cf. étude 5b, 5c). Il semble donc que la pression à la conformité entre le sexe et la personnalité soit effective pour les hommes, certainement car ce comportement agentique leur sert dans le monde du travail, milieu hautement valorisé dans nos sociétés industrielles et Masculines (Hofstede, 2001). Finalement, il serait plus accepté qu'une femme soit agentique pour correspondre aux normes professionnelles du travail, tandis qu'un homme communautaire ne ferait pas sens. Ainsi, en se basant sur le ressenti des individus, la peur de recevoir des sanctions en cas de non correspondance avec les stéréotypes sexués existerait surtout chez les hommes contre-stéréotypiques. Pour autant, nous continuons à nous interroger quant à la réalité de ce ressenti. Rappelons que le backlash effect a été montré pour être peu fréquent ainsi que peu puissant dans nos études, ce qui nous interroge quant à la réalité du terrain. Il est ainsi tout à fait possible que les hommes ressentent un malaise car ils adhèrent aux stéréotypes injonctifs et qu'en conséquence, ils *s'attendent* à être dévalorisés (notamment par leurs homologues du même sexe) s'ils ont une personnalité contre-stéréotypique. Finalement, ce malaise ressenti expliquerait assez peu les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes au travail étant donné qu'il concerne les hommes en priorité.

En sus, notre travail de thèse montre que la personnalité agentique est globalement moins valorisée en France qu'aux Etats-Unis ; non seulement la personnalité communautaire française est jugée tout aussi compétente, appréciable et employable que la personnalité agentique française, mais elle peut même l'être plus. Cela n'a jamais été le cas dans les études américaines où la personnalité communautaire était toujours évaluée comme étant soit tout aussi, soit bien moins compétente et employable que la personnalité agentique (Rudman et Glick, 1999, 2001 ; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012). L'étude 8 montre que les candidats agentiques sont effectivement jugés plus favorablement aux Etats-Unis qu'en France. Nous expliquons ce résultat par le fait que la société française est moins Masculine que la société américaine (Hofstede, 2001), c'est-à-dire qu'elle valorise un peu moins les traits agentiques sur les traits communautaires et la prévalence de la réussite professionnelle

sur la vie privée. Cet état de fait a pour conséquence de réduire la nécessité pour les femmes françaises (vs. femmes américaines) de courir après l'agentivité pour avoir l'air plus compétente (Heilman, 1983). Correspondre au genre du poste est bien plus avantageux lors d'un recrutement qu'être agentique et ce à la fois pour un homme et pour une femme ; être agentique permet d'accéder plus facilement à des postes masculins (cf. étude 6, 7) et être communautaire permet d'accéder plus facilement à des postes féminins (cf. étude 6, 7). Lorsque le poste est neutre, c'est-à-dire stéréotypé ou décrit comme nécessitant des qualités à la fois agentiques ou communautaires, alors à la fois la personnalité agentique et communautaire sont jugés aussi adaptés pour le poste (cf. études 5a, 5c, 8), avec même une valorisation occasionnelle de la personnalité communautaire (cf. étude 5b). Cette préférence pour la communautarité pourrait provenir du fait que les participants sont des étudiants et qu'ils pourraient avoir choisis, en « amateurs », de privilégier une candidature jugée plus appréciable. Cependant, Routa (2017) montre qu'une population de recruteurs choisit également de privilégier les candidatures communautaires/faibles sur les candidatures agentiques/dominants dans le cadre d'un recrutement pour un poste exigeant des qualités agentiques et communautaires. Dès lors, nous expliquons plutôt la préférence pour la communautarité par le fait qu'une fois la compétence du candidat assurée et la bonne correspondance de sa personnalité confirmée, les évaluateurs pourraient choisir un candidat avec qui il sera particulièrement agréable de travailler, ceci afin de s'assurer de la bonne réussite du recrutement. En effet, le recrutement ne s'arrête pas à la phase de choix du candidat final, mais continue sur l'insertion dans l'entreprise (Laberon, 2011). Un recrutement réussi est un recrutement où un candidat réussit à s'intégrer et prendre sa place au sein de l'entreprise, ce qui a plus de probabilités de se produire lorsque le candidat possède de fortes qualités communautaires (p.ex. gentil, chaleureux).

Une des limites de notre travail réside dans le choix que nous avons fait de nous limiter à la mesure des attitudes à l'égard du comportement contre-stéréotypique et à ne pas mesurer les comportements effectifs. En effet, il est communément admis que les stéréotypes peuvent amener à la formation d'attitudes négatives ou positives (c.à.d. préjugés), ces derniers amenant (ou non) à la production d'un comportement discriminant (Morchain, 2012). Même s'il a été montré que les stéréotypes peuvent impacter le comportement sans passer par des préjugés (en passant par la mémoire par exemple, Chatard, Guimond, & Selimbegovic, 2007; Dunning & Sherman, 1997), les effets que nous avons choisis d'étudier avaient été montrés pour transiter par la formation d'attitudes négatives à l'égard des cibles (c.à.d. une moindre

appréciation). Nous avons préféré nous concentrer sur la mesure de ces attitudes car elles sont moins contrôlables que la production d'un comportement, donc davantage susceptibles d'être observées. Cependant, la mesure des comportements discriminants reste incontournable et se devra d'être réalisée.

En outre, il est tout à fait possible que les attitudes que nous avons mesurées soient soumises au biais de désirabilité sociale ressentie lors des passations, même si nous avons veillé à réduire ce biais par plusieurs moyens : absence de précision quant au but réel de l'étude (cf. études 5a, 5b, 5c, 6, 7, 8, 9), utilisation de plans inter-sujets (cf. études 5a, 5b, 5c et 7), protocole induisant des réponses rapides peu contrôlées (cf. étude 6) et cover stories (cf. étude 8). Le fait que nos effets pénalisants voient le jour lorsque les études sont en intra-sujets (cf. étude 6 et 8), c'est-à-dire dans une situation où les évaluateurs avaient la possibilité de comparer les candidats et de ne pas pénaliser les individus contre-stéréotypiques pour éviter de se faire mal voir, laisse supposer que le biais de désirabilité sociale a été plutôt limité.

Une autre limite de notre travail réside dans les opérationnalisations effectuées et notamment dans le fait que celles-ci pouvaient manquer de puissance. En effet, lire une candidature ne produit pas la même impression que de discuter directement avec une personne. Les non-conformités au sexe mesurées lors des études 5a, 5b, 5c et 7 ont ainsi pu ne pas engendrer d'attitude particulière chez les participants car la contre-stéréotypie des candidatures n'ont pas produit d'assez vives réactions chez eux. Cependant, le fait que des différences d'évaluation émergent sur des profils créés pour l'étude 8 (vignettes) laisse supposer que les opérationnalisations en format papier sont assez parlantes pour que les participants y réagissent.

Une des dernières limites majeures qu'il est possible d'avancer sur notre travail est qu'il n'a pas été réalisé parmi des recruteurs professionnels alors même que nous nous intéressons au recrutement. Cependant, les études américaines avaient démontré l'existence du backlash effect sur des populations étudiantes de psychologie, et ce, de multiples fois (Rudman & Glick, 1999, 2001 ; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, et al., 2012). En outre, les recruteurs n'ont pas le monopole des préjugés et de la volonté à faire respecter la hiérarchie des groupes sociaux, et les étudiants sont tout à fait à même d'en forger à l'égard des individus contre-stéréotypiques. Plus loin, les recruteurs se doivent de respecter la loi, ce qui peut les empêcher de pénaliser les individus sur la base de leur sexe, contrairement aux étudiants. Carlsson, et al. (2014) échouaient d'ailleurs à montrer l'existence du backlash effect sur une population de recruteurs. Shanteau (1992) et plus tard Weiss & Shanteau (2003) avaient montré que les experts tels que les recruteurs expérimentés, avaient la capacité

de séparer très rapidement les informations non pertinentes des informations pertinentes et qu'ils n'utiliseraient jamais directement d'informations telles que le sexe dans leur jugement pour leur préférer des informations légalement pertinentes (Nagy, 1981; Shanteau & Nagy, 1984; Weiss & Shanteau, 2003). Une étude a récemment été menée sur des recruteurs par Chloé Routa, une étudiante de Master 1 à l'université de Toulouse Jean Jaurès (Routa, 2017). Des candidatures fictives ont été élaborées, variant en termes de sexe (homme, femme) et de personnalité (agentique et communautaire). Ces candidatures ont été opérationnalisées via des entretiens (retranscrits en format papier) et concernaient un poste de technicien de maintenance en informatique et électronique (poste de bas-statut masculin). Les recruteurs lisaient les entretiens des 4 candidats et les évaluaient selon leur compétence, appréciabilité et employabilité perçues, puis les classaient selon qu'ils les choisissaient en premier pour le poste, en second, en troisième ou en dernier. Pour un protocole plus écologique, il leur était dit qu'ils reprenaient le dossier d'une collègue absente et qu'en conséquence, ils n'avaient plus qu'à choisir parmi les candidats qu'elle avait déjà interviewés. Les résultats montrent que les 139 recruteurs interrogés (73 femmes, 5 ans d'expérience en moyenne) évaluent les hommes et les femmes agentiques de façon similaire (ainsi que les hommes et les femmes communautaires). Le backlash effect ayant été montré pour n'apparaître que sur une population motivée pour pénaliser ceux qui violent les normes sociales (cf. étude 8), alors il se pourrait que cet effet n'apparaisse pas parmi des recruteurs professionnels. Effectivement, ces derniers sont motivés pour trouver le candidat le plus apte pour le poste (Laberon, 2011) et il est probable que cette motivation surpasse celle destinée à faire respecter la hiérarchie des sexes (source du backlash effect, cf. Rudman, Moss-Racusin, Glick, et al., 2012), du moins en situation expérimentale. Des protocoles d'étude plus écologiques se devront d'être réalisées afin de tester le comportement effectif des recruteurs en entreprise.

Finalement, ce travail de thèse montre que les stéréotypes liés au sexe ne seraient pas la cause principale des discriminations observées à l'égard des femmes en situation de recrutement. Les stéréotypes les plus impactants seraient liés aux professions. En effet, c'est parce que les métiers sont stéréotypés selon un sexe ou un genre particulier que les individus paraissent plus ou moins naturellement adaptés à ceux-ci. Collet (2011) avance l'exemple du domaine informatique qui est un milieu stéréotypiquement masculin (composé de plus de 70% d'hommes) depuis les années 1980. Le stéréotype de l'informaticien est aujourd'hui celui d'un « homme, peu sociable, logique, passionné par la technique, plus à l'aise avec les machines qu'avec les humains » (p. 25) et ce stéréotype proviendrait directement de la

représentation du métier telle que mise en avant dans les films ou les livres. Les étudiantes interrogées par l'auteure rapportaient qu'un informaticien était un individu « peu émotif, [qui] ne s'intéresse pas à son aspect physique et vestimentaire, ne fait pas de sport, est ambitieux et cherche à avoir des revenus élevés » (Collet, 2011, p. 26). En se basant sur les dire de Huteau (1982, p. 107) selon lesquels « l'expression des préférences professionnelles est essentiellement considérée comme le résultat d'une activité de comparaison effectuée par l'individu entre la représentation qu'il a de lui-même et celle qu'il se fait du monde professionnel », l'auteure avance qu'il serait plus facile pour les garçons que pour les filles de s'imaginer dans la peau d'un(e) futur(e) informaticien(ne). Marro et Vouillot (1991) l'avaient également montré dans le cas de scientifiques.

De notre côté, nous montrons que l'adéquation perçue entre la personnalité et le poste est un facteur hautement impactant (cf. études 6 et 7), ceci même lorsque des informations sur la bonne compétence des candidats sont fournies et qu'il serait possible de se baser uniquement sur cette information de compétence pour décider de la bonne adéquation du candidat au poste (cf. étude 7). Les stéréotypes des métiers nous semble donc être le facteur le plus influent dans un recrutement, à savoir l'image sexuée du métier ou les qualités *stéréotypées* comme étant nécessaires pour occuper un poste. Réduire cette influence nous semble devoir passer par deux canaux : celui des recruteurs et celui des politiques. En effet, il devient indispensable pour les recruteurs de faire une analyse objective de chaque poste afin de ne pas se laisser guider par les stéréotypes qui lui sont associés, mais par les qualités réellement requises pour l'occuper. Cette solution nous semble d'autant plus pertinente que l'étude de Routa (2017) et l'étude 8 de ce présent travail indiquent que les qualités officiellement exigées pour le poste (*via* un descriptif par exemple) priment effectivement sur les stéréotypes associés au genre du poste. Concernant les politiques, il nous semble qu'il serait plus pertinent pour les instances gouvernementales de travailler sur la représentation que les médias, les communications et l'audiovision donnent de certains métiers et fonctions, au lieu de travailler sur l'image des sexes. En effet, en changeant l'image genré des métiers, aussi bien un homme qu'une femme semblerait adéquat pour le poste visé et individus pourraient se sentir plus libres de s'orienter vers une plus large palette de professions et non pas seulement vers celles qui *semblent* requérir le type de qualités qu'ils possèdent. En effet, en neutralisant l'image genré des métiers, aussi bien une personne dont l'attitude est globalement orientée vers la communautarité qu'une personne dont l'attitude est agentique pourrait accéder à la profession désirée. Le genre des métiers est souvent stéréotypé (Lapeyre, 2017) et ne correspond pas parfaitement aux qualités réellement exigées pour le poste, celles-

ci étant souvent à la fois agentiques et communautaires (surtout pour les postes de haut-statut, Lorenzi-Cioldi, 2003), et non pas exclusivement agentiques ou communautaires. Rendre les métiers officiellement neutre au niveau de leur genre nous semble ainsi une bonne solution pour réduire l'inégalité de traitement entre les hommes et les femmes au travail.

## CONCLUSION

---

En 2014, un rapport a été rédigé concernant la Lutte contre les stéréotypes de sexe en France et a été adressé au Haut Conseil pour l'Égalité entre les femmes et les hommes afin de prendre des mesures pour les faire disparaître. Ce rapport avait été basé sur des données d'études essentiellement américaines et présentait les stéréotypes comme constituant un frein à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la sphère professionnelle. Or, aucun travail n'avait jusqu'à présent permis de vérifier si ces effets existaient en France. La présente thèse a permis de montrer que si les stéréotypes descriptifs existent bien et peuvent effectivement désavantager les femmes (et les hommes) dans certains métiers et positions hiérarchiques, les stéréotypes injonctifs de sexe ne sont que modestement impactants. Il est donc possible, pour un individu, de se comporter de façon contre-stéréotypique à son sexe afin de pouvoir accéder à des emplois qui n'étaient a priori pas associés à son sexe. Ce résultat indique finalement que la personnalité d'un individu est prioritaire sur son sexe lorsqu'il s'agit de juger de son adéquation à un poste et que les stéréotypes de sexe ne serait pas aussi impactant qu'on le pense. Si ce résultat global questionne le bien-fondé de la prise en compte de données issues d'une autre culture que la nôtre (c.à.d. américaine) sans test préalable, il pose également la question du bien-fondé de parler de la contre-stéréotypie au sexe comme un facteur de haute discrimination, tel que considéré par Bousquet et Germain (2014). En effet, cet impact ne verrait le jour que lorsque l'évaluateur serait motivé à discriminer, notamment s'il adhère aux prescriptions masculines d'agentivité (celles-ci étant réduites en France) et que la situation le lui permettrait, comme le fait d'appartenir à un pays dont les normes sociales sont perçues pour être strictement appliquées. S'il reste donc important que la France affiche, à travers les médias notamment, la possibilité pour les individus de se comporter de la façon dont ils le souhaitent, il reste qu'attirer spécifiquement l'attention sur ce type de discrimination pourrait renforcer *l'attente* des individus non-conformes à être discriminés, augmenter les pressions anxiogènes et de ce fait, diminuer les comportements contre-stéréotypiques. Cette conséquence serait désastreuse étant donné qu'une conduite contre-stéréotypique permet à la femme d'occuper des postes que les qualités associés à son sexe lui refuseraient, que ce soit en termes de genre ou de statut. L'alternative serait de travailler sur les stéréotypes relatifs aux professions: associer davantage une image neutre aux métiers, c'est-à-dire pouvant être occupé à la fois par des hommes et des femmes et nécessitant des qualités à la fois communautaires et agentiques. En effet, le genre des professions influence l'employabilité des candidats même avec l'assurance de leur bonne compétence pour le poste et reste toujours

favorisé celui dont la personnalité correspond au genre du poste. Cet état de fait pose un problème à la fois pour les individus dont le sexe ne correspond pas au poste (pour ceux qui ne donnent pas un aperçu de leur personnalité) et ceux qui donnent un aperçu de leur personnalité mais qui ne correspondent pas à l'image stéréotypée du poste. Promouvoir l'égalité des *genres* au travail nous paraît donc être une bonne solution pour permettre une plus grande égalité des sexes.

## RÉFÉRENCES

---

- Abele, A. E. (2003). The dynamics of masculine-agentic and feminine-communal traits: findings from a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 768-776. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.768>
- AFP. (2015). *Le sexisme au travail*, « redoutable instrument d'exclusion ». Repéré sur le site Libération, à l'adresse [http://www.liberation.fr/societe/2015/03/06/le-sexisme-au-travail-redoutable-instrument-d-exclusion\\_1215241](http://www.liberation.fr/societe/2015/03/06/le-sexisme-au-travail-redoutable-instrument-d-exclusion_1215241)
- Ahlgren, A., & Johnson, D. W. (1979). Sex Differences in Cooperative and Competitive Attitudes From the 2nd Through the 12th Grades. *Developmental Psychology*, 15(1), 45-49. <http://dx.doi.org/10.1037/h0078076>
- Akingbade, R. E. (2010). Between a rock and a hard place: backlash towards agentic women aspiring to high ranking jobs in Nigeria. *Gender and Behaviour*, 8(2), 3265-3278.
- Alain, M. (1987). A french version of the Bem Sex-Role Inventory. *Psychological Reports*, 61(2), 673-674. <https://doi.org/10.2466/pr0.1987.61.2.673>
- Alcock, J. (2001). *The triumph of sociobiology*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Allport, G. W. (1954). *The Nature of Prejudice*. New York: Addison.
- Allport, G. W. (1979). *The nature of prejudice*. New-York: Basic books.
- Amadiou, J.-F. (2013). *DRH: le livre noir*. Paris, France : Le Seuil.
- Amanatullah, E. T. (2007). *Negotiating gender role stereotypes: The influence of gender role stereotypes on perceivers' evaluations and targets' behaviors in value claiming negotiations and situational moderation by representation role* (Thèse de doctorat). Columbia University.
- Amanatullah, E. T., & Tinsley, C. H. (2013). Punishing female negotiators for asserting too much... or not enough: Exploring why advocacy moderates backlash against assertive female negotiators. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 120(1), 110-122. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2012.03.006>
- Anderson, C., John, O. P., Keltner, D., & Kring, A. M. (2001). Who attains social status? Effects of personality and physical attractiveness in social groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(1), 116-132. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.81.1.116>
- Anderson, J. (1991). Blame the Arabs: Tensions in the Gulf bring bigotry at home. *The Progressive*, 55(2), 28-29.
- Anderson, N. H. (1996). *A Functional theory of Cognition*. Mahwah, NH: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

- Antill, J. K., Cunningham, J. D., Russell, G., & Thompson, N. L. (1981). An Australian sex-role scale. *Australian Journal of Psychology*, 33(2), 169-183. <https://doi.org/10.1080/00049538108258734>
- Archer, J. (2000). Sex differences in physical aggression to partners: A reply to Frieze (2000), O’Leary (2000), and White, Smith, Koss, and Figueredo (2000). *Psychological Bulletin*, 126(5), 697-702. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.126.5.697>
- Arkkelin, D., & O’Connor, R. (1992). The “good” professional: Effects of trait-profile gender type, androgyny, and likableness on impressions of incumbents of sex-typed occupations. *Sex Roles*, 27(9), 517-532. <https://doi.org/10.1007/BF00290007>
- Arkkelin, D., & Simmons, R. (1985). The “good manager”: Sex-typed, androgynous, or likable? *Sex Roles*, 12(11), 1187-1198. <https://doi.org/10.1007/BF00287828>
- Arvey, R. D. (1979). Unfair discrimination in the employment interview: Legal and psychological aspects. *Psychological Bulletin*, 86(4), 736-765. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.86.4.736>
- Asch, S. E. (1946). Forming impressions of personality. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 41(3), 258-290. <http://dx.doi.org/10.1037/h0055756>
- Atwater, L. E., Carey, J. A., & Waldman, D. A. (2001). Gender and discipline in the workplace: Wait until your father gets home. *Journal of Management*, 27(5), 537-561. <https://doi.org/10.1177/014920630102700503>
- Aubert, N. (1986). Pouvoir et féminité dans l’organisation: réalité et imaginaire. In N. Aubert, E. Enriquez, & V. Gaulejac, *Le sexe du pouvoir. Femmes, hommes et pouvoirs dans les organisations* (p. 301-314). Paris: Epi.
- Auster, C. J., & Ohm, S. C. (2000). Masculinity and femininity in contemporary American society: A reevaluation using the Bem Sex-Role Inventory. *Sex roles*, 43(7), 499-528. <https://doi.org/10.1023/A:1007119516728>
- Bakan, D. (1956). *The duality of human existence: An essay on psychology and religion*. Oxford, England: Rand Mc Nally.
- Banaji, M. R., & Greenwald, A. G. (2013). *The blindspot*. New York: Random House.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive perspective*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Baron, R. A., & Bell, P. A. (1976). Physical Distance and Helping: Some Unexpected Benefits of “Crowding In” on Others. *Journal of Applied Social Psychology*, 6(2), 95-104. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1976.tb01316.x>
- Baron-Cohen, S. (2004). L’autisme: une forme extrême du cerveau masculin? *Terrain. Anthropologie & sciences humaines*, 42, 17-32. <https://doi.org/10.4000/terrain.1703>
- Baron-Cohen, S. (2007). Sex Differences in Mind: Keeping Science Distinct From Social Policy. In S. J. Ceci & W. M. Williams, *Why aren’t more women in science? Top*

- researchers debate the evidence* (p. 159-217). Washington, DC: American Psychological Association Books.
- Barry, H., Child, I. L., & Bacon, M. K. (1959). Relation of child training to subsistence economy. *American Anthropologist*, *61*(1), 51-63. <https://doi.org/10.1525/aa.1959.61.1.02a00080>
- Bartol, K. M. (1974). Male versus female leaders: The effect of leader need for dominance on follower satisfaction. *Academy of Management Journal*, *17*(2), 225-233. <https://doi.org/10.2307/254976>
- Bartsch, R. A., Burnett, T., Diller, T. R., & Rankin-Williams, E. (2000). Gender representation in television commercials: Updating an update. *Sex Roles*, *43*(9-10), 735-743. <https://doi.org/10.1023/A:1007112826569>
- Baudoux, C. (1994). *Une affaire d'hommes ou de femmes?* Cap-Rouge: Presses Inter-Universitaires.
- Beattie, M. Y., & Diehl, L. A. (1979). Effects of social conditions on the expression of sex-role stereotypes. *Psychology of Women Quarterly*, *4*(2), 241-255. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1979.tb00711.x>
- Belouezzane, S. (2016). *Discriminations à l'embauche: une étude sévère pour les grandes entreprises françaises*. Repéré sur le site Le Monde, à l'adresse [http://www.lemonde.fr/emploi/article/2016/12/13/discriminations-a-l-embauche-une-etude-severe-pour-les-grandes-entreprises-francaises\\_5047845\\_1698637.html](http://www.lemonde.fr/emploi/article/2016/12/13/discriminations-a-l-embauche-une-etude-severe-pour-les-grandes-entreprises-francaises_5047845_1698637.html)
- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, *42*(2), 155-162. <https://doi.org/10.1037/h0036215>
- Bem, S. L. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological review*, *88*, 354-364. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-295X.88.4.354>
- Berdahl, J. L. (2007). The sexual harassment of uppity women. *Journal of Applied Psychology*, *92*(2), 425-437. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.425>
- Berger, J., Fisek, M. H., Norman, R. Z., & Zelditch Jr, M. (1977). *Status characteristics and social interaction: An expectation-states approach*. New York: Elsevier.
- Berger, J., Ridgeway, C. L., Fisek, M. H., & Norman, R. Z. (1998). The legitimation and delegitimation of power and prestige orders. *American Sociological Review*, 379-405.
- Bernard, P., Gervais, S. J., Allen, J., Delmée, A., & Klein, O. (2015). From Sex Objects to Human Beings Masking Sexual Body Parts and Humanization as Moderators to Women's Objectification. *Psychology of Women Quarterly*, *39*(4), 432-446. <https://doi.org/10.1177/0361684315580125>
- Berry, J. W. (1979). A cultural ecology of social behavior. *Advances in Experimental Social Psychology*, *12*, 177-206. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60262-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60262-2)

- Best, D. L., Williams, J. E., & Briggs, S. R. (1980). A further analysis of the affective meanings associated with male and female sex-trait stereotypes. *Sex Roles*, 6(5), 735-746. <https://doi.org/10.1007/BF00287493>
- Bettencourt, B., Charlton, K., Dorr, N., & Hume, D. L. (2001). Status differences and in-group bias: a meta-analytic examination of the effects of status stability, status legitimacy, and group permeability. *Psychological Bulletin*, 127(4), 520-554. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.127.4.520>
- Blair, R. J. R. (1995). A cognitive developmental approach to morality: Investigating the psychopath. *Cognition*, 57(1), 1-29. [https://doi.org/10.1016/0010-0277\(95\)00676-P](https://doi.org/10.1016/0010-0277(95)00676-P)
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2003). Counternormative impression management, likeability, and performance ratings: The use of intimidation in an organizational setting. *Journal of Organizational Behavior*, 24(2), 237-250. <https://doi.org/10.1002/job.185>
- Bongiorno, R., Bain, P. G., & David, B. (2014). If you're going to be a leader, at least act like it! Prejudice towards women who are tentative in leader roles. *British Journal of Social Psychology*, 53(2), 217-234. <https://doi.org/10.1111/bjso.12032>
- Bonnot, V. (2017). *Biais et stéréotypes, pour une prise de conscience*. Communication orale présentée au Séminaire Régional Egalité Professionnelle organisé conjointement par le CNRS et Femmes & Sciences Occitanie, le 18 mai 2017, Toulouse, France.
- Bonnot, V., Neuville, E. N., & Rastoul-Migne, C. (2012). Stéréotypes d'incompétence: les conséquences professionnelles d'une menace sociale. *L'orientation Scolaire et Professionnelle*, 41(1). <https://doi.org/10.4000/osp.3692>
- Bose, C. E., & Rossi, P. H. (1983). Gender and jobs: Prestige standings of occupations as affected by gender. *American Sociological Review*, 316-330. <https://doi.org/10.2307/2095225>
- Bosscher, S. D., & Durand-Delvigne, A. (2002). Asymétrie sociale et asymétrie cognitive: étude de l'opérativité des catégories de sexe. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 31(1). <https://doi.org/10.4000/osp.4848>
- Bourdieu, P. (1979). *La distinction: critique sociale du jugement*. Paris: Edition de Minuit.
- Bousquet, D., & Germain, I. (2014). *Rapport relatif à la lutte contre les stéréotypes. Pour l'égalité femmes-hommes et contre les stéréotypes de sexe, conditionner les financements publics*. (Rapport ministériel No. 2014-10-20- STER-013). Repéré sur le site du Haut Conseil à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes : <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/travaux-du-hcefh/article/rapport-relatif-a-la-lutte-contre-935>.
- Bowles, H. R., Babcock, L., & Lai, L. (2005). *It depends who is asking and who you ask: Social incentives for sex differences in the propensity to initiate negotiation* (Vol. 5). Cambridge, Massachusetts: Faculty research working paper series.

- Bowles, H. R., Babcock, L., & Lai, L. (2007). Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103(1), 84-103. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2006.09.001>
- Bremner, J. D., Soufer, R., McCarthy, G., Delaney, R., Staib, L. H., Duncan, J. S., & Charney, D. S. (2001). Gender differences in cognitive and neural correlates of remembrance of emotional words. *Psychopharmacology Bulletin*, 35(3), 55-78.
- Brescoll, V. L. (2011). Who takes the floor and why: Gender, power, and volubility in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 56(4), 622-641. <https://doi.org/10.1177/0001839212439994>
- Brewer, M. B. (1988). A dual process model of impression formation. In T. K. Srull & R. S. Wyer Jr., *Advances in social cognition* (Vol. 1, p. 1-36). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Brewer, M. B. (1991). The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(5), 475-482. <https://doi.org/10.1177/0146167291175001>
- Broverman, I. K., Vogel, S. R., Broverman, D. M., Clarkson, F. E., & Rosenkrantz, P. S. (1972). Sex-Role Stereotypes: A Current Appraisal. *Journal of Social Issues*, 28(2), 59-78. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1972.tb00018.x>
- Brown, D. E. (1991). *Human universals*. New York: McGraw-Hill.
- Brown, V., & Geis, F. L. (1984). Turning lead into gold: Evaluations of men and women leaders and the alchemy of social consensus. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 811-824. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.46.4.811>
- Bruchon-Schweitzer, M. (2001). Doit-on utiliser la graphologie dans le recrutement. In C. Lévy-Leboyer, C. Louche, & J. P. Rollands, *RH. Les apports de la psychologie du travail* (vol. 1, p. 87-117). Paris, France: Editions d'Organisation.
- Bruner, J. S., & Tagiuri, R. (1954). The perception of people. In G. Lindzey, *Handbook of Social Psychology* (vol. 2, p. 634-654). Cambridge, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Burgess, D., & Borgida, E. (1999). Who women are, who women should be: Descriptive and prescriptive gender stereotyping in sex discrimination. *Psychology, Public Policy, and Law*, 5(3), 665-692. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8971.5.3.665>
- Burgoon, J. K., & Aho, L. (1982). Three field experiments on the effects of violations of conversational distance. *Communications Monographs*, 49(2), 71-88. <http://dx.doi.org/10.1080/03637758209376073>
- Bryson, J. B., & Corey, D. M. (1977). Sex-diagnosticsity in 100 personality trait adjectives. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 3(2), 301-306. <https://doi.org/10.1177/014616727700300231>

- Burgess, D., & Borgida, E. (1999). Who women are, who women should be: Descriptive and prescriptive gender stereotyping in sex discrimination. *Psychology, Public Policy, and Law*, 5(3), 665-692. <https://doi.org/10.1037//1076-8971.5.3.665>
- Buss, D. M. (1981). Sex differences in the evaluation and performance of dominant acts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40(1), 147-154. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.40.1.147>
- Buss, D. M. (1995). Psychological sex differences: Origins through sexual selection. *The American Psychologist*, 50(3), 169-171. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.50.3.164>
- Buss, D. M. (2008). *The Evolution of Desire-Revised*. New York: Basic books.
- Buss, D. M., Abbott, M., Angleitner, A., Asherian, A., Biaggio, A., Blanco-Villasenor, A., ... Deraad, B. (1990). International preferences in selecting mates: A study of 37 cultures. *Journal of cross-cultural psychology*, 21(1), 5-47. <https://doi.org/10.1177/0022022190211001>
- Buss, D. M., Larsen, R. J., Westen, D., & Semmelroth, J. (1992). Sex differences in jealousy: Evolution, physiology, and psychology. *Psychological science*, 3(4), 251-255. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1992.tb00038.x>
- Bussey, K., & Bandura, A. (2004). Social cognitive theory of gender development and functioning. In A. H. Eagly, A. E. Beall, & R. J. Sternberg, *The psychology of gender* (p. 92-119). New York: The Guilford Press.
- Buunk, B. P., Angleitner, A., Oubaid, V., & Buss, D. M. (1996). Sex differences in jealousy in evolutionary and cultural perspective: Tests from the Netherlands, Germany, and the United States. *Psychological Science*, 7(6), 359-363. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1996.tb00389.x>
- Cahill, B., & Adams, E. (1997). An exploratory study of early childhood teachers' attitudes toward gender roles. *Sex Roles*, 36(7-8), 517-529. <https://doi.org/10.1007/BF02766688>
- Cambon, L. (2011). La valorisation professionnelle des caractéristiques de personnalité masculines, féminines et androgynes. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 17(2), 129-141. [https://doi.org/10.1016/S1420-2530\(16\)30122-4](https://doi.org/10.1016/S1420-2530(16)30122-4)
- Cambon, L. (2004). La désirabilité sociale et l'utilité sociale des professions et des professionnels. *Perspectives cognitives et conduites sociales*, 9, 187-212. Repéré sur <http://www.cairn.info/revue-internationale-de-psychologie-sociale-2006-3-page-125.htm>
- Cameron, C. (2001). Promise or problem? A review of the literature on men working in early childhood services. *Gender, Work & Organization*, 8(4), 430-453. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00140>

- Carli, L. L. (1990). Gender, language, and influence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(5), 941-951. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.5.941>
- Carli, L. L., LaFleur, S. J., & Loeber, C. C. (1995). Nonverbal behavior, gender, and influence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(6), 1030-1041. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.68.6.1030>
- Carlson, R. (1971). Sex differences in ego functioning: Exploratory studies of agency and communion. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 37(2), 267-277. <http://dx.doi.org/10.1037/h0031947>
- Carlsson, R., Agerström, J., Björklund, F., Carlsson, M., & Rooth, D.O. (2014). Testing for Backlash in Hiring: A Field Experiment on Agency, Communion, and Gender. *Journal of Personnel Psychology*, 13(4), 204-214. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000126>
- Case, S. S. (1988). Cultural differences, not deficiencies: An analysis of managerial women's language. In L. Larwood & S. Rose, *Women's Careers: Pathways and Pitfalls* (p. 41-53). New York: Praeger.
- Carnino, G. (2005). *Pour en finir avec le sexisme*. Paris: L'échappée belle.
- Case, S. S. (1993b). Wide-verbal-repertoire speech: Gender, language, and managerial influence. *Women's Studies International Forum*, 16(3), 271-290. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0277-5395\(93\)90056-F](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0277-5395(93)90056-F)
- Case, S. S. (1994). Men and women at work: Gender differences in communication styles. In M. Davidson & R. Burke, *Women in management: Current research issues* (p. 135-166). London, England: Paul Chapman.
- Case, S. S., & Oetama-Paul, A. J. (2015). Brain biology and gendered discourse. *Applied Psychology*, 64(2), 338-378. <https://doi.org/10.1111/apps.12040>
- Cash, T. F., Gillen, B., & Burns, D. S. (1977). Sexism and beautyism in personnel consultant decision making. *Journal of Applied Psychology*, 62(3), 301-310. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.62.3.301>
- Casini, A., & Sanchez-Mazas, M. (2005). «Ce poste n'est pas fait pour moi!»: l'impact de la norme de genre et de la culture organisationnelle sur la mobilité professionnelle ascendante. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 3(67-68), 101-112. <https://doi.org/10.3917/cips.067.0101>
- Cejka, M. A., & Eagly, A. H. (1999). Gender-stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation of employment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(4), 413-423. <https://doi.org/10.1177/0146167299025004002>
- Chafetz, J. S. (1990). *Gender equity: An integrated theory of stability and change*. Newbury Park, CA: Sage Publications.

- Charlesworth, W. R., & Dzur, C. (1987). Gender comparisons of preschoolers' behavior and resource utilization in group problem solving. *Child Development*, 58, 191-200. <https://doi.org/10.2307/1130301>
- Charrier, P. (2004). Comment envisage-t-on d'être sage-femme quand on est un homme? *Travail, genre et sociétés*, (2), 105-124. <https://doi.org/10.3917/tgs.012.0105>
- Chatard, A., Guimond, S., Lorenzi-Cioldi, F., & Désert, M. (2005). Domination masculine et identité de genre. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, (3), 113-123. <https://doi.org/10.3917/cips.067.0113>
- Chatard, A., Guimond, S., & Selimbegovic, L. (2007). "How good are you in math?" The effect of gender stereotypes on students' recollection of their school marks. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(6), 1017-1024. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2006.10.024>
- Chateau, P. (2017). *Le travail, premier lieu de discrimination*. Repéré sur le site du Figaro, à l'adresse <http://www.lefigaro.fr/social/2017/03/23/20011-20170323ARTFIG00057-le-travail-premier-lieu-de-discrimination.php>
- Cialdini, R. B., & Trost, M. R. (1998). Social influence: Social norms, conformity and compliance. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey, *The handbook of social psychology* (Vol. 1-2, p. 151-192). New York: McGraw-Hill.
- Cianni-Surridge, M., & Horan, J. J. (1983). On the wisdom of assertive job-seeking behavior. *Journal of Counseling Psychology*, 30(2), 209-214. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.30.2.209>
- Civile, C., & Obhi, S. S. (2015). Towards a mechanistic understanding of the effects of body posture on facial emotion categorization. *The American journal of psychology*, 128(3), 367-377. <https://doi.org/10.5406/amerjpsyc.128.3.0367>
- Cohen, S. L., & Bunker, K. A. (1975). Subtle effects of sex role stereotypes on recruiters' hiring decisions. *Journal of Applied Psychology*, 60(5), 566-572. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.60.5.566>
- Clément-Guillot, C., & Fontayne, P. (2011). Adaptation française d'une version courte de l'Inventaire des rôles sexués de Bem pour enfants (Child Sex Role Inventory). *Psychologie française*, 56(1), 59-72. <https://doi.org/10.1016/j.psfr.2010.11.004>
- Collet, I. (2011). Effet de genre: le paradoxe des études informatiques. *Tic & Société*, 5(1), 12-34. <https://doi.org/10.4000/ticetsociete.955>
- Collins, D. W., & Kimura, D. (1997). A large sex difference on a two-dimensional mental rotation task. *Behavioral neuroscience*, 111(4), 845-849. <http://dx.doi.org/10.1037/0735-7044.111.4.845>
- Connellan, J., Baron-Cohen, S., Wheelwright, S., Batki, A., & Ahluwalia, J. (2000). Sex differences in human neonatal social perception. *Infant behavior and Development*, 23(1), 113-118. [https://doi.org/10.1016/S0163-6383\(00\)00032-1](https://doi.org/10.1016/S0163-6383(00)00032-1)

- Conway, M., Pizzamiglio, M. T., & Mount, L. (1996). Status, communality, and agency: implications for stereotypes of gender and other groups. *Journal of personality and social psychology*, *71*(1), 25-38. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.71.1.25>
- Corneille, O. (2010). *Nos préférences sous influence*. Wavre, Belgique: Éditions Mardaga.
- Cosgrove, K. P., Mazure, C. M., & Staley, J. K. (2007). Evolving knowledge of sex differences in brain structure, function, and chemistry. *Biological psychiatry*, *62*(8), 847-855. <https://doi.org/10.1016/j.biopsych.2007.03.001>
- Costa, P., Jr., Terracciano, A., & McCrae, R. R. (2001). Gender differences in personality traits across cultures: Robust and surprising findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, *81*(2), 322-331. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.81.2.322>
- Costrich, N., Feinstein, J., Kidder, L., Marecek, J., & Pascale, L. (1975). When stereotypes hurt: Three studies of penalties for sex-role reversals. *Journal of Experimental Social Psychology*, *11*(6), 520-530. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(75\)90003-7](https://doi.org/10.1016/0022-1031(75)90003-7)
- Cousteau, L. (2014). *Benoît Hamon va enterrer les ABCD de l'égalité*. Repéré sur le site de l'Express, à l'adresse [http://www.lexpress.fr/education/comment-farida-belghoul-a-eu-la-peau-des-abcd-de-l-egalite\\_1551942.html](http://www.lexpress.fr/education/comment-farida-belghoul-a-eu-la-peau-des-abcd-de-l-egalite_1551942.html)
- Crandall, C. S., & Eshleman, A. (2003). A justification-suppression model of the expression and experience of prejudice. *Psychological Bulletin*, *129*(3), 414-446. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.129.3.414>
- Crawford, M. (1988). Gender, age, and the social evaluation of assertion. *Behavior Modification*, *12*(4), 549-564. <https://doi.org/10.1177/01454455880124004>
- Crawford, J. T., Jussim, L., Madon, S., Cain, T. R., & Stevens, S. T. (2011). The use of stereotypes and individuating information in political person perception. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *37*(4), 529-542.
- Crick, N. R., & Grotpeter, J. K. (1995). Relational aggression, gender, and social-psychological adjustment. *Child Development*, *66*, 710-722. <https://doi.org/10.2307/1131945>
- Cromer, S., Brugeilles, C., & Cromer, I. (2008). Comment la presse pour les plus jeunes contribue-t-elle à élaborer la différence des sexes? *Les magazines d'enfants, Dossiers d'études n°104*. Relevé sur le site de la Caisse d'Allocations Familiales, à l'adresse : [https://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/Dser/dossier\\_etudes/Dossier%20104%20-%20Tome%202.pdf](https://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/Dser/dossier_etudes/Dossier%20104%20-%20Tome%202.pdf)
- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., & Glick, P. (2004). When professionals become mothers, warmth doesn't cut the ice. *Journal of Social Issues*, *60*(4), 701-718. <https://doi.org/10.1111/j.0022-4537.2004.00381.x>
- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., & Glick, P. (2008). Warmth and Competence as Universal Dimensions of Social Perception: The Stereotype Content Model and the BIAS Map.

- Advances in Experimental Social Psychology*, 40, 61-149.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(07\)00002-0](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0065-2601(07)00002-0)
- Cuddy, A. J. C., Wolf, E. B., Glick, P., Crotty, S., Chong, J., & Norton, M. I. (2015). Men as cultural ideals: Cultural values moderate gender stereotype content. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(4), 622-635.  
<https://doi.org/10.1037/pspi0000027>
- D'Allard, M. (2017). *Discrimination. Les femmes, parent pauvre du monde du travail*. Repéré sur le site de l'Humanité, à l'adresse <http://www.humanite.fr/discrimination-les-femmes-parent-pauvre-du-monde-du-travail-630903>
- Dalmas, M. (2008). *L'incidence des valeurs individuelles sur la motivation et l'implication organisationnelle, pour des cadres en ressources humaines* (Thèse de doctorat en sciences de gestion). Université Toulouse Capitol.
- Dalton, D. R., & Kesner, I. F. (1993). Cracks in the glass: The silent competence of women. *Business Horizons*, 36(2), 6-11. [https://doi.org/10.1016/S0007-6813\(05\)80031-X](https://doi.org/10.1016/S0007-6813(05)80031-X)
- Daly, M., & Wilson, M. (1988). *Homicide*. New York: Aldine de Gruyter.
- Dambrun, M., Duarte, S., & Guimond, S. (2004). Why are men more likely to support group-based dominance than women? The mediating role of gender identification. *British Journal of Social Psychology*, 43(2), 287-297.  
<https://doi.org/10.1348/0144666041501714>
- Dambrun, M., Guimond, S., & Duarte, S. (2002). The impact of hierarchy-enhancing vs. attenuating academic major on stereotyping: The mediating role of perceived social norm. *Current Research in Social Psychology*, 7(8), 114-136.
- Dany, F., & Hatt, F. (2004). Les pratiques de RH des entreprises en France: leurs spécificités par rapport aux pratiques de 32 autres pays. *Enquête Cranet - Em Lyon business school*. Relevé sur le site de l'EM Lyon Business School, à l'adresse: [http://infodoc.crefor-hn.fr/doc\\_num.php?explnum\\_id=10748](http://infodoc.crefor-hn.fr/doc_num.php?explnum_id=10748)
- Darwin, C. (1871). *The descent of man* (Vol. 1). London, England: John Murray.
- Daubman, K. A., Heatherington, L., & Ahn, A. (1992). Gender and the self-presentation of academic achievement. *Sex Roles*, 27(3), 187-204.  
<https://doi.org/10.1007/BF00290017>
- Davidson, M. J., & Burke, R. J. (2000). *Women in management: Current research issues* (vol. 2). Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Davison, H. K., & Burke, M. J. (2000). Sex discrimination in simulated employment contexts: A meta-analytic investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 225-248.  
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1711>
- Davis, D. M. (1990). Portrayals of women in prime-time network television: Some demographic characteristics. *Sex roles*, 23(5), 325-332.  
<https://doi.org/10.1007/BF00290052>

- De Larquier, G., & Marchal, E. (2008). *Le jugement des candidats par les entreprises lors des recrutements*. Document de travail n°109 relevé sur le site du Centre d'études de l'emploi, à l'adresse : <http://www.cee-recherche.fr/publications/document-de-travail/le-jugement-des-candidats-par-les-entreprises-lors-du-recrutement>
- De Oliveira, P., Dambrun, M., & Guimond, S. (2008). L'effet de la dominance sociale sur les idéologies de légitimation: le rôle modérateur de l'environnement normatif. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 21(4), 115-150.
- Deaux, K., & Lewis, L. L. (1984). Structure of gender stereotypes: Interrelationships among components and gender label. *Journal of personality and Social Psychology*, 46(5), 991-1004. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.46.5.991>
- Deaux, K., & Major, B. (1987). Putting gender into context: An interactive model of gender-related behavior. *Psychological Review*, 94(3), 369-398. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-295X.94.3.369>
- Delacollette, N., Dardenne, B., & Dumont, M. (2010). Stéréotypes prescriptifs et avantages des groupes dominants. *Année psychologique*, 110(1), 127-156. <http://dx.doi.org/10.4074/S0003503310001053>
- Delignières, D., & Matkowski, S. (1997). Une version courte de l'inventaire des rôles sexuels de Bem. In *VIIIe Congrès International de l'ACAPS*. Marseille.
- Delphy, C. (2008). *Classer, dominer: qui sont les "autres"?* Paris: La fabrique.
- Delroisse, S. (2011). *Les processus de justification dans la discrimination à l'embauche* (Thèse de doctorat). Université Catholique de Louvain.
- Delroisse, S., Herman, G., & Yzerbyt, V. (2012). La justification au cœur de la discrimination: vers une articulation des processus motivationnels et cognitifs. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 25(2), 73-96.
- Desrumaux, P. (2005). Informations normatives et stéréotypiques: effets de l'internalité/externalité, du genre, de l'apparence physique et du type hiérarchique et sexuel du poste sur les décisions de recrutement. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 18(4), 165-199.
- Desrumaux, P., De Bosscher, S., & Léoni, V. (2009). Effects of facial attractiveness, gender, and competence of applicants on job recruitment. *Swiss Journal of Psychology*, 68(1), 33-42. <http://dx.doi.org/10.1024/1421-0185.68.1.33>
- Desrumaux, P., Léoni, V., & De Bosscher, S. (2008). Les effets de l'attrait, du sexe, des aptitudes de candidats à des postes de niveau hiérarchique et type sexuel différents sur les jugements de recrutabilité, d'utilité et de désirabilité. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 14(3), 218-237. [https://doi.org/10.1016/S1420-2530\(16\)30203-5](https://doi.org/10.1016/S1420-2530(16)30203-5)
- Desrumaux, P., & Pohl, S. (2014). Juger la recrutabilité des candidats: quels effets de l'apparence et des aptitudes en fonction des types de postes? *Psychologie Française*. <https://doi.org/10.1016/j.psfr.2013.12.001>

- Desrumaux-Zagrodnicki, P. (2001). Recrutement, critères valides et norme d'internalité: effet de l'expérience professionnelle, de l'essai professionnel, de l'aptitude et du mode d'explication des candidats sur les décisions d'embauche. *Le travail humain*, 64(4), 343-362. <https://doi.org/10.3917/th.644.0343>
- Desrumaux-Zagrodnicki, P., & Rainis, N. (2000). Recrutement pour un poste de cadre en fonction des explications causales et des aptitudes des candidats. *Revue internationale de Psychologie Sociale*, 4, 203-224.
- Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of personality and social psychology*, 56(1), 5-18. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.56.1.5>
- Diehl, M., Owen, S., & Youngblade, L. (2004). Agency and communion attributes in adults' spontaneous self-representations. *International Journal of Behavioral Development*, 28(1), 1-15. <http://dx.doi.org/10.1080/01650250344000226>
- Diekman, A. B., & Eagly, A. H. (2000). Stereotypes as dynamic constructs: Women and men of the past, present, and future. *Personality and social psychology bulletin*, 26(10), 1171-1188. <https://doi.org/10.1177/0146167200262001>
- Dipboye, R. L., Arvey, R. D., & Terpstra, D. E. (1977). Sex and physical attractiveness of raters and applicants as determinants of resume evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 62(3), 288-294. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.62.3.288>
- Dipboye, R. L., Fromkin, H. L., & Wiback, K. (1975). Relative importance of applicant sex, attractiveness, and scholastic standing in evaluation of job applicant resumes. *Journal of Applied Psychology*, 60(1), 39-43. <http://dx.doi.org/10.1037/h0076352>
- Dipboye, R. L., & Wiley, J. W. (1977). Reactions of college recruiters to interviewee sex and self-presentation style. *Journal of Vocational Behavior*, 10(1), 1-12. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(77\)90036-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(77)90036-7)
- Dipboye, R. L., & Wiley, J. W. (1978). Reactions of male raters to interviewee self-presentation style and sex: Extensions of previous research. *Journal of Vocational Behavior*, 13(2), 192-203. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(78\)90044-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(78)90044-1)
- Direction de la recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques. (2015). *La démographie des professionnels de la santé*. Repéré sur le site du Ministère des Solidarités et de la Santé, à l'adresse <http://drees.social-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/open-data/professions-de-sante-et-du-social/la-demographie-des-professionnels-de-sante/article/la-demographie-des-professionnels-de-sante>
- Dodge, K. A. (1980). Social cognition and children's aggressive behavior. *Child development*, 51(1), 162-170. <https://doi.org/10.2307/1129603>
- Duarte, S., Dambrun, M., & Guimond, S. (2004). La dominance sociale et les "mythes légitimateurs": Validation d'une version française de l'échelle d'orientation à la dominance sociale. *Revue internationale de psychologie sociale*, 17(4), 97-126.

- Dubois, N., & Beauvois, J.-L. (2001). Désirabilité et utilité: Deux composantes de la valeur des personnes dans l'évaluation sociale. *Orientation scolaire et professionnelle*, 30(3), 1-15. <https://doi.org/10.4000/osp.5151>
- Dunning, D., & Sherman, D. A. (1997). Stereotypes and tacit inference. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(3), 459-471. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.73.3.459>
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Eagly, A. H. (1995). The science and politics of comparing women and men. *American psychologist*, 50(3), 145-158. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.50.3.145>
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The leadership quarterly*, 14(6), 807-834. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.004>
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (1991). Gender and the emergence of leaders: A meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(5), 685-710. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.5.685>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598. <https://doi.org/10.1037//0033-295X.109.3.573>
- Eagly, A. H., Karau, S. J., & Makhijani, M. G. (1995). Gender and the effectiveness of leaders: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 117(1), 125-45. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.117.1.125>
- Eagly, A. H., Makhijani, M. G., & Klonsky, B. G. (1992). Gender and the evaluation of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 111(1), 3-22. <http://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0090375>
- Eagly, A. H., & Mladinic, A. (1994). Are people prejudiced against women? Some answers from research on attitudes, gender stereotypes, and judgments of competence. *European Review of Social Psychology*, 5(1), 1-35. <http://dx.doi.org/10.1080/14792779543000002>
- Eagly, A. H., & Steffen, V. J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 735-754. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.46.4.735>
- Eagly, A. H., & Wood, W. (1999). The origins of sex differences in human behavior: Evolved dispositions versus social roles. *American Psychologist*, 54(6), 408-423. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.54.6.408>

- Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In T. Eckes & H. M. Trautner, *The developmental social psychology of gender* (p. 123-174). New York: Psychology Press.
- Eagly, A. H., Wood, W., & Johannesen-Schmidt, M. C. (2004). Social role theory of sex differences and Similarities: Implication for the partner preferences of women and men. In A. H. Eagly, A. E. Beall, & R. J. Sternberg, *The Psychology of Gender* (p. 269-295). New York: Guilford Press.
- Eckes, T. (1994). Explorations in gender cognition: Content and structure of female and male subtypes. *Social Cognition, 12*(1), 37-60. <https://doi.org/10.1521/soco.1994.12.1.37>
- Eliot, L. (2009). *Pink brain, blue brain*. Boston, MA: Houghton Mifflin Harcourt.
- Ellemers, N., Kortekaas, P., & Ouwerkerk, J. W. (1999). Self-categorisation, commitment to the group and group self-esteem as related but distinct aspects of social identity. *European Journal of Social Psychology, 29*(23), 371-389.
- Ellyson, S. L., & Dovidio, J. F. (1985). Power, dominance, and nonverbal behavior: Basic concepts and issues. In S. L. Ellyson & J. F. Dovidio, *Power, dominance, and nonverbal behavior* (p. 1-27). New York: Springer.
- Elman, B. (2015). *Is There Evidence of a Backlash Effect? An Empirical Investigation* (Thèse de doctorat). Hoftra University.
- Enquête ENVEFF. (2000). L'enquête Nationale sur les Violences Envers les Femmes en France. Repéré sur le site du Secrétariat d'état en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes, à l'adresse <http://stop-violences-femmes.gouv.fr/Pour-aller-plus-loin.html>
- Epstein, C. F. (1997). The multiple realities of sameness and difference: Ideology and practice. *Journal of Social Issues, 53*(2), 259-277. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1997.tb02443.x>
- Evelo, L. S., Jessell, J. C., & Beymer, L. (1991). Sex-typing of occupational preferences and liberality. *Journal of Career Development, 18*(2), 139-151. <https://doi.org/10.1177/089484539101800205>
- Evuleocha, S. U., Ugbah, S. D., & Law, S. (2009). Recruiter perceptions of information that employment references should provide to assist in making selection decisions. *Journal of Employment Counseling, 46*(3), 98-106. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2009.tb00072.x>
- Fagot, B. I. (1977). Consequences of moderate cross-gender behavior in preschool children. *Child Development, 48*(3), 902-907. <https://doi.org/10.2307/1128339>
- Falconi, A., & Mullet, E. (2003). Cognitive algebra of love through the adult life. *The International Journal of Aging and Human Development, 57*(3), 275-290. <https://doi.org/10.2190/NPQH-MDLX-F48U-AA35>

- Farley, S. D. (2008). Attaining status at the expense of likeability: pilfering power through conversational interruption. *Journal of Nonverbal Behavior*, 32(4), 241-260. <https://doi.org/10.1007/s10919-008-0054-x>
- Feuer, D. (1988). How Women Manage. *Training*, 25(8), 23-28.
- Fidell, L. S. (1970). Empirical verification of sex discrimination in hiring practices in psychology. *American Psychologist*, 1092-1098. <https://doi.org/10.1037/h0030294>
- Fioravanti, M., Gough, H. G., & Frere, L. J. (1981). English, French, and Italian adjective check lists: A social desirability analysis. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 12(4), 461-472. <https://doi.org/10.1177/00220221811124006>
- Fischer, A. H., & Manstead, A. S. (2000). The relation between gender and emotions in different cultures. In A. H. Fisher, *Gender and emotion: Social psychological perspectives* (Vol. 1, p. 71-94). Cambridge: Cambridge University Press.
- Fiske, S. T. (1993). Controlling other people: The impact of power on stereotyping. *American Psychologist*, 48(6), 621-628. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.48.6.621>
- Fiske, S. T., & Cuddy, A. J. (2006). 11 Stereotype content across cultures as a function of group status. In S. Guimond, *Social comparison and social psychology: Understanding cognition, intergroup relations, and culture* (p. 249-263). Cambridge, Massachusetts: Cambridge University Press.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878-902. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.82.6.878>
- Fiske, S. T., Bersoff, D. N., Borgida, E., Deaux, K., & Heilman, M. E. (1991). Social science research on trial: Use of sex stereotyping research in Price Waterhouse v. Hopkins.. *American Psychologist*, 46(10), 1049-1060. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.46.10.1049>
- Fiske, S. T., & Neuberg, S. L. (1990). A continuum of impression formation, from category-based to individuating processes: Influences of information and motivation on attention and interpretation. In M. Zanna, *Advances in experimental social psychology* (Vol. 23, p. 1-74). New York: Academic Press.
- Fletcher, C. (1981). Candidates' beliefs and self-presentation strategies in selection interviews. *Personnel Review*, 10(3), 14-17. <https://doi.org/10.1108/eb055436>
- Fletcher, C. (1989). Impression management in the selection interview. In R. A. Giacalone & P. Rosenfeld, *Impression Management in the Organization*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Fontayne, P., Sarrazin, P., & Famose, J.-P. (2000). The Bem Sex-Role inventory: Validation of a short version for French teenagers. *European Review of Applied Psychology/Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 50(4), 405-416.

- Frasher, J. M., Frasher, R. S., & Wims, F. B. (1982). Sex-role stereotyping in school superintendents' personnel decisions. *Sex Roles*, 8(3), 261-268. <https://doi.org/10.1007/BF00287310>
- French, J. R., & Raven, B. (1959). The bases of social power. In J. M. Shafritz, J. Steven Ott, & Y. S. Jang, *Power and Politics Organization Theory* (vol. 7, p. 251-260). United State: Cengage Learning.
- Frileux, S., Munoz Sastre, M. T., Mullet, E., & Sorum, P. (2003). Deciding to end a patient's life. *Journal of Medical Ethics*, 29, 330-336.
- Futoran, G. C., & Wyer, R. S. (1986). The effects of traits and gender stereotypes on occupational suitability judgments and the recall of judgment-relevant information. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22(5), 475-503. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(86\)90046-6](https://doi.org/10.1016/0022-1031(86)90046-6)
- Gadrey, N. (1992). *Hommes et femmes au travail: inégalités, différences, identités*. Paris: Editions L'Harmattan.
- Galea, L. A., & Kimura, D. (1993). Sex differences in route-learning. *Personality and individual differences*, 14(1), 53-65. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(93\)90174-2](https://doi.org/10.1016/0191-8869(93)90174-2)
- Gana, K. (1997). Sexuation psychique et vieillissement. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 35, 30-48.
- Garnham, A., Doehren, S., & Gygax, P. (2015). True gender ratios and stereotype rating norms. *Frontiers in Psychology*, 6, 1-7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01023>
- Garst, J., & Bodenhausen, G. V. (1997). Advertising's effects on men's gender role attitudes. *Sex Roles*, 36(9), 551-572. <https://doi.org/10.1023/A:1025661806947>
- Gatto, J., Dambrun, M., Kerbrat, C., & De Oliveira, P. (2010). Prejudice in the police: On the processes underlying the effects of selection and group socialisation. *European Journal of Social Psychology*, 40(2), 252-269. <https://doi.org/10.1002/ejsp.617>
- Gauvrit, N., & Ramus, F. (2014). La «méthode Vidal». *Science et pseudosciences*, 309, 21-29.
- Geary, D. C. (1998). *Male, female: The evolution of human sex differences*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Gelfand, M. J., Raver, J. L., Nishii, L., Leslie, L. M., Lun, J., Lim, B. C., ... Arnadottir, J. (2011). Differences between tight and loose cultures: A 33-nation study. *Science*, 332(6033), 1100-1104. <https://doi.org/10.1126/science.1197754>
- Georgesesen, J. C., & Harris, M. J. (1998). Why's my boss always holding me down? A meta-analysis of power effects on performance evaluations. *Personality and Social Psychology Review*, 2(3), 184-195. [https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0203\\_3](https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0203_3)

- Gerber, G. L. (1996). Status in same-gender and mixed-gender police dyads: Effects on personality attributions. *Social Psychology Quarterly*, 59, 350-363. Repéré sur <http://www.jstor.org/stable/2787076>
- Gerdes, E. P., & Garber, D. M. (1983). Sex bias in hiring: Effects of job demands and applicant competence. *Sex Roles*, 9(3), 307-319. <https://doi.org/10.1007/BF00289666>
- Gerdes, E. P., & Kelman, J. H. (1981). Sex discrimination: Effects of sex-role incongruence, evaluator sex, and stereotypes. *Basic and Applied Social Psychology*, 2(3), 219-226. [http://dx.doi.org/10.1207/s15324834basp0203\\_5](http://dx.doi.org/10.1207/s15324834basp0203_5)
- Germain, J. (1996). L'identification aux valeurs masculines chez les femmes cadres de la fonction publique québécoise. *Recherches Sociographiques*, 37(1), 97-111. <https://doi.org/10.7202/057011ar>
- Gilbert, D. T., & Hixon, J. G. (1991). The trouble of thinking: Activation and application of stereotypic beliefs. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 509-517. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.60.4.509>
- Gill, M. J. (2004). When information does not deter stereotyping: Prescriptive stereotyping can foster bias under conditions that deter descriptive stereotyping. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40(5), 619-632. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2003.12.001>
- Glassdor, & Llewellyn Consulting. (2016). *Which Countries in Europe Have the Best Gender Equality in the Workplace?* (Rapport de Recherche). Relevé sur le site de Glassdor: <https://www.glassdoor.com/research/studies/which-countries-in-europe-have-the-best-gender-equality-in-the-workplace/>
- Glick, P. (1991). Trait-Based and Sex-Based Discrimination in Occupational Prestige, occupational Salary, and Hiring. *Sex Roles*, 25(5), 351-378. <https://doi.org/10.1007/BF00289761>
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.70.3.491>
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1999). Sexism and other "isms": Independence, status, and the ambivalent content of stereotypes. In W. B. Swan, J. H. Langlois, & L. A. Gilbert, *Sexism and stereotypes in modern society* (p. 193-221). Washington, DC: American Psychological Association.
- Glick, P., Zion, C., & Nelson, C. (1988). What mediates sex discrimination in hiring decisions? *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(2), 178-186. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.55.2.178>
- Goodwin, S. A., Gubin, A., Fiske, S. T., & Yzerbyt, V. Y. (2000). Power can bias impression processes: Stereotyping subordinates by default and by design. *Group Processes & Intergroup Relations*, 3(3), 227-256. <https://doi.org/10.1177/1368430200003003001>

- Gosling, S. D., Ko, S. J., Mannarelli, T., & Morris, M. E. (2002). A room with a cue: personality judgments based on offices and bedrooms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(3), 379-398. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.82.3.379>
- Gould, R. J., & Slone, C. G. (1982). The "feminine modesty" effect: A self-presentational interpretation of sex differences in causal attribution. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 8(3), 477-485. <https://doi.org/10.1177/0146167282083014>
- Graziano, W. G., Jensen-Campbell, L. A., Todd, M., & Finch, J. F. (1997). Interpersonal attraction from an evolutionary psychology perspective: Women's reactions to dominant and prosocial men. In J. Simpson, *Evolutionary social psychology* (p. 141-167). England: Psychology Press.
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwartz, J. L. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: the implicit association test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 269-298. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1464>
- Guichard-Claudic, Y., Kergoat, D., & Vilbrod, A. (2008). *L'inversion du genre*. Rennes, France : Presses Universitaires de Rennes.
- Guimond, S. (2010). *Psychologie Sociale, perspective multiculturelle*. Belgique : Margada.
- Guimond, S., Dambrun, M., Michinov, N., & Duarte, S. (2003). Does social dominance generate prejudice? Integrating individual and contextual determinants of intergroup cognitions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 697-721. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.697>
- Guisinger, S., & Blatt, S. J. (1994). Individuality and relatedness: Evolution of a fundamental dialectic. *American Psychologist*, 49(2), 104-111. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.49.2.104>
- Haefner, J. E. (1977). Race, age, sex, and competence as factors in employer selection of the disadvantaged. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 199-202. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.199>
- Hagen, R. L., & Kahn, A. (1975). Discrimination Against Competent Women. *Journal of Applied Social Psychology*, 5(4), 362-376. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1975.tb00688.x>
- Hall, J. A. (1978). Gender effects in decoding nonverbal cues. *Psychological Bulletin*, 85(4), 845-858. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.85.4.845>
- Hall, J. A., & Carter, J. D. (1999). Gender-stereotype accuracy as an individual difference. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(2), 350-359. <https://doi.org/10.1037/00223514.77.2.350>
- Halpern, D. F. (2012). *Sex differences in cognitive abilities*. New York: Psychology Press.
- Han, S., Northoff, G., Vogeley, K., Wexler, B. E., Kitayama, S., & Varnum, M. E. (2013). A cultural neuroscience approach to the biosocial nature of the human brain. *Annual*

- Review of Psychology*, 64, 335-359. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-071112-054629>
- Harrington, J. R., & Gelfand, M. J. (2014). Tightness–looseness across the 50 united states. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(22), 7990-7995. <https://doi.org/10.1073/pnas.1317937111>
- Harris, A. C. (1994). Ethnicity as a determinant of sex role identity: A replication study of item selection for the Bem Sex Role Inventory. *Sex Roles*, 31(3-4), 241-273. <https://doi.org/10.1007/BF01547717>
- Harris, J. R. (1995). Where is the child's environment? A group socialization theory of development. *Psychological Review*, 102(3), 458-489. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-295X.102.3.458>
- Harris, M. B. (1977). The effects of gender, masculinity-femininity and trait favorability on evaluations of students. *Contemporary educational psychology*, 2(4), 353-363. [https://doi.org/10.1016/0361-476X\(77\)90043-1](https://doi.org/10.1016/0361-476X(77)90043-1)
- Heatherington, L., Daubman, K. A., Bates, C., Ahn, A., Brown, H., & Preston, C. (1993). Two investigations of “female modesty” in achievement situations. *Sex Roles*, 29(11), 739-754. <https://doi.org/10.1007/BF00289215>
- Heilman, M. E. (1983). Sex bias in work settings: The Lack of Fit model. *Research in Organizational Behavior*, 5, 269-298.
- Heilman, M. E. (1984). Information as a deterrent against sex discrimination: The effects of applicant sex and information type on preliminary employment decisions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 33(2), 174-186. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(84\)90019-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(84)90019-9)
- Heilman, M. E. (1995). Sex stereotypes and their effects in the workplace: What we know and what we don't know. *Journal of Social Behavior and Personality*, 10(4), 3-26.
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657-674. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00234>
- Heilman, M. E., Block, C. J., & Martell, R. F. (1995). Sex stereotypes: Do they influence perceptions of managers? *Journal of Social Behavior and Personality*, 10(4), 237-252.
- Heilman, M. E., Block, C. J., Martell, R. F., & Simon, M. C. (1989). Has anything changed? Current characterizations of men, women, and managers. *Journal of Applied Psychology*, 74(6), 935. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.6.935>
- Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., & Tamkins, M. M. (2004). Penalties for Success: Reactions to Women Who Succeed at Male Gender-Typed Tasks. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 416-427. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.416>

- Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2007). Why are women penalized for success at male tasks?: The implied communality deficit. *Journal of Applied Psychology, 92*(1), 81-92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.81>
- Heilman, M. E., & Saruwatari, L. R. (1979). When beauty is beastly: The effects of appearance and sex on evaluations of job applicants for managerial and nonmanagerial jobs. *Organizational Behavior and Human Performance, 23*(3), 360-372. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(79\)90003-5](https://doi.org/10.1016/0030-5073(79)90003-5)
- Heilman, M. E., & Stopeck, M. H. (1985a). Attractiveness and corporate success: Different causal attributions for males and females. *Journal of Applied Psychology, 70*(2), 379-388. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.70.2.379>
- Heilman, M. E., & Stopeck, M. H. (1985b). Being attractive, advantage or disadvantage? Performance-based evaluations and recommended personnel actions as a function of appearance, sex, and job type. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 35*(2), 202-215. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(85\)90035-4](https://doi.org/10.1016/0749-5978(85)90035-4)
- Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., & Tamkins, M. M. (2004). Penalties for Success: Reactions to Women Who Succeed at Male Gender-Typed Tasks. *Journal of Applied Psychology, 89*(3), 416-427. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.416>
- Henderson-King, D., & Stewart, A. J. (1997). Feminist consciousness: Perspectives on women's experience. *Personality and Social Psychology Bulletin, 23*(4), 415-426. <https://doi.org/10.1177/0146167297234007>
- Heneman, H. G. (1977). Impact of test information and applicant sex on applicant evaluations in a selection simulation. *Journal of Applied Psychology, 62*(4), 524-526. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.62.4.524>
- Hennig, M., & Jardim, A. (1976). *The managerial woman*. New York: Pocket Books.
- Hodgins, D. C., & Kalin, R. (1985). Reducing sex bias in judgements of occupational suitability by the provision of sextyped personality information. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement, 17*(4), 346-358.
- Hofer, A., Siedentopf, C. M., Ischebeck, A., Rettenbacher, M. A., Verius, M., Felber, S., & Fleischhacker, W. W. (2007). Sex differences in brain activation patterns during processing of positively and negatively valenced emotional words. *Psychological Medicine, 37*(1), 109-119. <https://doi.org/10.1017/S0033291706008919>
- Hoffman, M. L. (1977). Sex differences in empathy and related behaviors. *Psychological Bulletin, 84*(4), 712-722. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.84.4.712>
- Hofstede, G. H. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. CA, US: Sage Publishing.
- Holmes, J. (2006). *Gendered talk at work*. Malden, MA: Blackwell Publishing.

- Holt, C. L., & Ellis, J. B. (1998). Assessing the current validity of the Bem Sex-Role Inventory. *Sex Roles*, 39(11), 929-941. <https://doi.org/10.1023/A:1018836923919>
- Hoyt, C. L., Simon, S., & Reid, L. (2009a). Choosing the best (wo) man for the job: The effects of mortality salience, sex, and gender stereotypes on leader evaluations. *The Leadership Quarterly*, 20(2), 233-246. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.01.016>
- Huguet, P., & Regner, I. (2007). Stereotype threat among schoolgirls in quasi-ordinary classroom circumstances. *Journal of Educational Psychology*, 99(3), 545-560. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.3.545>
- Human Development Reports. (2016). *Indice d'Inégalités de genre (IIG)*. Repéré à l'adresse <http://hdr.undp.org/fr/content/lindice-din%C3%A9galit%C3%A9s-de-genre-iig>
- Hurtig, M. C., & Pichevin, M. F. (1986). *La différence des sexes: questions de psychologie*. Paris, France: Tierce.
- Huston, T. L., & Ashmore, R. D. (1986). Women and men in personal relationships. In *The social psychology of female-male relations* (p. 167-210). Cambridge, Massachusetts: Academic Press.
- Huteau, M. (1982). Les mécanismes psychologiques de l'évolution des attitudes et des préférences vis-à-vis des activités professionnelles. *Orientation Scolaire et Professionnelle*, 11(2), 107-125.
- Hutson, M. (s. d.). *How women can lean in without backlash*. Repéré sur le site Brain Decoder, à l'adresse <https://braindecoder.com/post/how-women-can-lean-in-without-backlash-1587013616>
- Ingalhalikar, M., Smith, A., Parker, D., Satterthwaite, T. D., Elliott, M. A., Ruparel, K., ... Verma, R. (2013). Sex differences in the structural connectome of the human brain. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(2), 823-828. <https://doi.org/10.1073/pnas.1316909110>
- INSEE. (2012). Femmes et hommes – Regards sur la parité. Repéré sur le site de l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques, à l'adresse [http://www.insee.fr/fr/ffc/docs\\_ffc/ref/FHPARIT12j\\_F3travail.pdf](http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/FHPARIT12j_F3travail.pdf)
- INSEE. (2013). Salaires mensuels moyens nets de tous prélèvements selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle. Repéré sur le site de l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques, à l'adresse [http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg\\_id=0&ref\\_id=NATTEF04152](http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATTEF04152)
- INSEE. (2014a). Nombre de chômeurs et taux de chômage selon le sexe et l'âge en 2014. Repéré sur le site de l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques, à l'adresse: [http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg\\_id=0&ref\\_id=NATCCF03338](http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATCCF03338)

- INSEE. (2014b). Salaire dans le secteur privé et les entreprises publiques. Repéré sur le site de l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques, à l'adresse [http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref\\_id=ip1565#inter5](http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1565#inter5)
- INSEE. (2014c). Sous-emploi selon le sexe et la catégorie socio-professionnelle en 2014. Repéré sur le site de l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques, à l'adresse: [http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg\\_id=0&ref\\_id=NATCCF03247](http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATCCF03247)
- INSEE. (2014d). Statut et type de contrat selon le sexe en 2014. Repéré sur le site de l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques, à l'adresse : [http://www.insee.fr/fr/ffc/docs\\_ffc/ref/FHPARIT12j\\_F3travail.pdf](http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/FHPARIT12j_F3travail.pdf)
- INSEE. (2014e). Tableaux de l'Economie Française - Criminalité - Délinquance. Repéré sur le site de l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques, à l'adresse <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1288351?sommaire=1288404>
- INSEE. (2016). Catégorie socioprofessionnelle selon le sexe et l'âge en 2015. Repéré sur le site de l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques à l'adresse : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2489546#tableau-Donnes>
- Jackman, M. R. (1994). *The velvet glove: Paternalism and conflict in gender, class, and race relations*. Berkeley: University of California Press.
- Jennings, K. D. (1977). People versus object orientation in preschool children: Do sex differences really occur? *The Journal of Genetic Psychology*, 131(1), 65-73. <http://dx.doi.org/10.1080/00221325.1977.10533274>
- Jost, J. T., & Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33(1), 1-27. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1994.tb01008.x>
- Jost, J. T., Banaji, M. R., & Nosek, B. A. (2004). A decade of system justification theory: Accumulated evidence of conscious and unconscious bolstering of the status quo. *Political Psychology*, 25(6), 881-919. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9221.2004.00402.x>
- Jost, J. T., & Burgess, D. (2000). Attitudinal ambivalence and the conflict between group and system justification motives in low status groups. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(3), 293-305. <https://doi.org/10.1177/0146167200265003>
- Jost, J. T., Burgess, D., & Mosso, C. O. (2001). 15 Conflicts of Legitimation among Self, Group, and System. In J. T. Jost & B. Major, *The psychology of legitimacy: Emerging perspectives on ideology, justice, and intergroup relations* (p. 363-88). Cambridge, Massassuchetts: Cambridge University Press.
- Jost, J. T., & Kay, A. C. (2005). Exposure to benevolent sexism and complementary gender stereotypes: consequences for specific and diffuse forms of system justification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(3), 498-509. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.88.3.498>

- Jost, J. T., & Thompson, E. P. (2000). Group-based dominance and opposition to equality as independent predictors of self-esteem, ethnocentrism, and social policy attitudes among African Americans and European Americans. *Journal of Experimental Social Psychology, 36*(3), 209-232. <https://doi.org/10.1006/jesp.1999.1403>
- Judd, C. M., James-Hawkins, L., Yzerbyt, V., & Kashima, Y. (2005). Fundamental dimensions of social judgment: understanding the relations between judgments of competence and warmth. *Journal of Personality and Social Psychology, 89*(6), 899-913. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.89.6.899>
- Judge, T. A., Livingston, B. A., & Hurst, C. (2012). Do nice guys—and gals—really finish last? The joint effects of sex and agreeableness on income. *Journal of Personality and Social Psychology, 102*(2), 390-407. <https://doi.org/doi:10.1037/a0026021>
- Jussim, L. (2012). *Social perception and social reality: Why accuracy dominates bias and self-fulfilling prophecy*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Kagan, J. (1964). Acquisition and significance of sex typing and sex role identity. In L. W. Hoffman & M. L. Hoffman, *Review of child development research* (Vol. 1, p. 137-167). New York: Russell Sage Foundation.
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1973). On the psychology of prediction. *Psychological Review, 80*(4), 237-251. <http://dx.doi.org/10.1037/h0034747>
- Kalin, R., Battle, P., & Heusser, C. (1985). Do gendertyped personality characteristics affect person evaluation? *International Journal of Women's Studies, 8*(5), 475-482.
- Kalin, R., & Hodgins, D. C. (1984). Sex bias in judgements of occupational suitability. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement, 16*(4), 311-325. <http://dx.doi.org/10.1037/h0080862>
- Kalin, R., & Tilby, P. J. (1978). Development and validation of a sex-role ideology scale. *Psychological Reports, 42*(3), 731-738. <https://doi.org/10.2466/pr0.1978.42.3.731>
- Kay, A. C., Gaucher, D., Peach, J. M., Laurin, K., Friesen, J., Zanna, M. P., & Spencer, S. J. (2009). Inequality, discrimination, and the power of the status quo: Direct evidence for a motivation to see the way things are as the way they should be. *Journal of Personality and Social Psychology, 97*(3), 421-434. <http://dx.doi.org/10.1037/a0015997>
- K' delant, P., & Gana, K. (2009). A multitrait-multimethod analysis of scores on a French version of the Personal Attributes questionnaire (PAQ) among a female sample. *Psychologie française, 54*(4), 323-336. <https://doi.org/10.1016/j.psfr.2009.06.002>
- Kenrick, D. T., Trost, M. R., & Sundie, J. M. (2004). Sex Roles as Adaptations: An Evolutionary Perspective on Gender Differences and Similarities. In A. H. Eagly, A. E. Beall, & R. J. Sternberg, *The Psychology of Gender* (p. 65-91). New York: Guilford Press.
- Kimura, D. (1999). *Sex and cognition*. Cambridge, Massassuchetts: MIT press.

- Kipnis, D. (1972). Does power corrupt? *Journal of Personality and Social Psychology*, 24(1), 33-41. <http://dx.doi.org/10.1037/h0033390>
- Klein, O., & Pohl, S. (2007). Les biais rencontrés dans le cadre du processus de sélection professionnelle: une analyse en termes de stéréotypes. In S. Pohl & O. Klein, *Stéréotypes et préjugés au travail : Des processus aux conséquences* (vol. 1, p. 197-239). Paris : L'Harmattan.
- Knight, G. P., & Chao, C.-C. (1989). Gender differences in the cooperative, competitive, and individualistic social values of children. *Motivation and Emotion*, 13(2), 125-141. <https://doi.org/10.1007/BF00992958>
- Kobrynowicz, D., & Biernat, M. (1998). Considering correctness, contrast, and categorization in stereotyping phenomena. In R. S. J. Wyers, *Advances in Social Cognition* (vol. 11, p. 109-126). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Koch, A. J., D'Mello, S. D., & Sackett, P. R. (2015). A meta-analysis of gender stereotypes and bias in experimental simulations of employment decision making. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 128-161. <https://doi.org/10.1037/a0036734>
- Kohlberg, L. A. (1966). A cognitive-developmental analysis of children's sex role concepts and attitudes. In E. E. Maccoby, *The development of sex differences* (p. 82-173). Stanford, California: Stanford University Press.
- Koolschijn, P. C. M., & Crone, E. A. (2013). Sex differences and structural brain maturation from childhood to early adulthood. *Developmental Cognitive Neuroscience*, 5, 106-118. <https://doi.org/10.1016/j.dcn.2013.02.003>
- Krefting, L. A., & Berger, P. K. (1979). Masculinity-femininity perceptions of job requirements and their relationship to job-sex stereotypes. *Journal of Vocational Behavior*, 15(2), 164-174. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90035-6](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90035-6)
- Krefting, L. A., Berger, P. K., & Wallace, M. J. (1978). The contribution of sex distribution, job content, and occupational classification to job sexotyping: Two studies. *Journal of Vocational Behavior*, 13(2), 181-191. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(78\)90043-X](https://doi.org/10.1016/0001-8791(78)90043-X)
- Kroeber, A. L., & Parsons, T. (1958). The concepts of culture and of social system. *American Sociological Review*, 23(5), 582-583.
- Krueger, J., & Rothbart, M. (1988). Use of categorical and individuating information in making inferences about personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(2), 187-195. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.55.2.187>
- Kunda, Z., & Spencer, S. J. (2003). When do stereotypes come to mind and when do they color judgment? A goal-based theoretical framework for stereotype activation and application. *Psychological Bulletin*, 129(4), 522-544. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.129.4.522>

- Kunda, Z., & Thagard, P. (1996). Forming impressions from stereotypes, traits, and behaviors: A parallel-constraint-satisfaction theory. *Psychological Review*, 103(2), 284-308. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-295X.103.2.284>
- La dépêche du midi. (2016). *Discrimination: les craintes des femmes au travail*. Repéré sur le site de la Dépêche du midi, à l'adresse <http://www.ladepeche.fr/article/2016/10/07/2434498-discrimination-les-craintes-des-femmes-au-travail.html>
- Laberon, S. (2003). Attentes des recruteurs concernant le profil du candidat idéal pour différents postes de travail. In N. Delobbe, G. Karnas, & C. Vanderbergue, *Evaluation et développement des compétences* (p. 251-261). Louvain: Presses Universitaires de Louvain.
- Laberon, S. (2011). *Psychologie et Recrutement*. Bruxelles: De Boeck.
- Laberon, S., & Bernaud, J.-L. (2011). Modélisations de la procédure de recrutement dans les recherches actuelles. In S. Laberon, *Psychologie et recrutement* (p. 21-53). Bruxelles: De Boeck.
- Laberon, S., Pascual, A., & Lagabrielle, C. (2011). *Etude des pratiques de recrutement et de sélectivité: une analyse des processus explicites, implicites et dynamiques*. Dossier DARES.
- Laberon, S., & Vonthron, A.-M. (2008). Les profils recherchés et rejetés par des recruteurs professionnels en France. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 14(3), 238-257. [https://doi.org/10.1016/S1420-2530\(16\)30204-7](https://doi.org/10.1016/S1420-2530(16)30204-7)
- Ladegaard, H. J. (2011). Doing power'at work: Responding to male and female management styles in a global business corporation. *Journal of Pragmatics*, 43(1), 4-19. <https://doi.org/10.1016/j.pragma.2010.09.006>
- Lapeyre, N. (2017). *Sexe et genre: éclairages sociaux-culturels. Quelles constructions peuvent nuire à l'égalité professionnelle?* Communication orale présentée au Séminaire Régional Egalité Professionnelle organisé conjointement par le CNRS et Femmes & Sciences Occitanie, le 18 mai 2017, Toulouse, France.
- Larousse. (2016). *Définition de la Discrimination*. Consulté sur le site Larousse en ligne à l'adresse <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/discrimination/25877>
- Le Floch, V., Brunel, M., Py, J., & Frugnac, B. (2011). *Impact de la réputation dans le trio classique*. Présenté au Symposium organisé pour le 53ème congrès de la Société Française de Psychologie (CSFP), Metz, France.
- Le Monde. (2016). *A même emploi, même temps de travail, l'écart de salaire entre hommes et femmes est d'environ 9%*. Repéré sur le site du Monde, à l'adresse [http://www.lemonde.fr/societe/article/2016/11/08/a-meme-emploi-meme-temps-de-travail-l-ecart-de-salaire-entre-hommes-et-femmes-est-d-environ-9\\_5027455\\_3224.html](http://www.lemonde.fr/societe/article/2016/11/08/a-meme-emploi-meme-temps-de-travail-l-ecart-de-salaire-entre-hommes-et-femmes-est-d-environ-9_5027455_3224.html)

- Leary, M. R., & Baumeister, R. F. (2000). The nature and function of self-esteem: Sociometer theory. *Advances in Experimental Social Psychology*, 32, 1-62. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(00\)80003-9](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(00)80003-9)
- Lee, Y.-T., McCauley, C., & Jussim, L. (2013). Stereotypes as valid categories of knowledge and human perceptions of group differences. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(7), 470-486. <http://dx.doi.org/10.1111/spc3.12039>
- Légal, J.-B., & Delouvé, S. (2008). *Stéréotypes, préjugés et discriminations*. Paris: Dunod.
- Lerner, M. J. (1981). *The belief in a just world*. New York: Plenum Press.
- Levine, S. C., Huttenlocher, J., Taylor, A., & Langrock, A. (1999). Early sex differences in spatial skill. *Developmental Psychology*, 35(4), 940-949. <http://dx.doi.org/10.1037/0012-1649.35.4.940>
- Levinson, R. M. (1975). Sex discrimination and employment practices: An experiment with unconventional job inquiries. *Social Problems*, 22(4), 533-543. <http://dx.doi.org/10.2307/799750>
- Lévy-Leboyer, C. (2011). *Évaluation du personnel*. Paris : Editions Eyrolles.
- L'express. (2016). «Théorie du genre" ou égalité entre les sexes? Repéré sur le site de l'Express, à l'adresse : [http://www.lexpress.fr/actualite/societe/theorie-du-genre-ou-egalite-entre-les-sexes\\_1836853.html](http://www.lexpress.fr/actualite/societe/theorie-du-genre-ou-egalite-entre-les-sexes_1836853.html)
- Leyens, J. P., Yzerbyt, V., & Schadron, G. (1996). *Stéréotypes et cognition sociale*. Bruxelles, Belgique : Mardaga.
- Libération. (2016). *Inégalités, discriminations: être une femme au travail, toujours pas une sinécure*. Repéré sur le site de Libération, à l'adresse [http://www.liberation.fr/france/2016/11/30/inegalites-discriminations-etre-une-femme-au-travail-toujours-pas-une-sinecure\\_1531956](http://www.liberation.fr/france/2016/11/30/inegalites-discriminations-etre-une-femme-au-travail-toujours-pas-une-sinecure_1531956)
- Lippmann, W. (1922). Stereotypes. In W. Lippmann, *Public Opinion* (p. 79-94). New York, US: MacMillan.
- Livingston, R. W., Rosette, A. S., & Washington, E. F. (2012). Can an agentic black woman get ahead? The impact of race and interpersonal dominance on perceptions of female leaders. *Psychological Science*, 23(4), 354-358. <http://dx.doi.org/10.1177/0956797611428079>
- Locksley, A., Borgida, E., Brekke, N., & Hepburn, C. (1980). Sex stereotypes and social judgment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(5), 821-831. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.39.5.821>
- Locksley, A., Hepburn, C., & Ortiz, V. (1982). On the Effects of Social Stereotypes on Judgments of Individuals: A Comment on Grant and Holmes's" The Integration of Implicit Personality Theory Schemas and Stereotypic Images". *Social Psychology Quarterly*, 270-273.
- Lorenzi-Cioldi, F. (1994). *Les androgynes*. Paris, France: Presses universitaires de France.

- Lorenzi-Cioldi, F. (2009). *Dominants et dominés, Les identités des collections et des agrégats*. Grenoble, France: Presses universitaires de Grenoble.
- Lorenzi-Cioldi, F. (2011). La norme d'androgynie. In S. Laberon, *Psychologie et recrutement* (p. 110-127). Bruxelles: De Boeck.
- Lorenzi-Cioldi, F., & Joyce, D. (1988). Représentations de catégories socio-professionnelles: Aspects méthodologiques. *Bulletin de Psychologie*, 40, 377-390.
- Lueptow, L. B., Garovich, L., & Lueptow, M. B. (1995). The persistence of gender stereotypes in the face of changing sex roles: Evidence contrary to the sociocultural model. *Ethology and Sociobiology*, 16(6), 509-530. [https://doi.org/10.1016/0162-3095\(95\)00072-0](https://doi.org/10.1016/0162-3095(95)00072-0)
- Luzadis, R., Wesolowski, M., & Snavely, B. K. (2008). Understanding criterion choice in hiring decisions from a prescriptive gender bias perspective. *Journal of Managerial Issues*, 468-484. Repéré sur <http://www.jstor.org/stable/40604624>
- Lyness, K. S., & Judiesch, M. K. (1999). Are women more likely to be hired or promoted into management positions? *Journal of Vocational Behavior*, 54(1), 158-173. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1646>
- Lynn, M., & Snyder, C. R. (2002). Uniqueness seeking. In C. R. Snyder & S. Lopez, *Handbook of positive psychology* (p. 395-410). Oxford, England: Oxford University Press.
- Maccoby, E. E. (1998). *The two sexes: Growing up apart, coming together* (Vol. 4). Massachusetts: Harvard University Press.
- Macé, É. (2009). Mesurer les effets de l'ethnoracialisation dans les programmes de télévision: limites et apports de l'approche quantitative de la «diversité». *Réseaux*, (5), 233-265.
- Madera, J. M., Hebl, M. R., & Martin, R. C. (2009). Gender and letters of recommendation for academia: Agentic and communal differences. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1591-1599. <https://doi.org/10.1037/a0016539>
- Magne, J. (2016). *Evaluer l'identification aux stéréotypes de genre: proposition d'une méthodologie et résultats*. Communication orale présentée à l'Association Internationale des Psychologues du Travail de Langue Française (ADRIPS), Bruxelles, France.
- Makris, I., & Mullet, É. (2003). Judging the pleasantness of contour-rhythm-pitch-timbre musical combinations. *The American Journal of Psychology*, 116(4), 581-611. <http://dx.doi.org/10.2307/1423661>
- Marro, C. (2002). Évaluation de la féminité, de la masculinité, et auto-attribution des qualificatifs «féminin» et «masculin». Quelle relation? *L'orientation scolaire et professionnelle*, 31(4), 545-563. <https://doi.org/10.4000/osp.3421>

- Martin, C. L., & Ruble, D. (2004). Children's search for gender cues: Cognitive perspectives on gender development. *Current Directions in Psychological Science*, 13(2), 67-70. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.00276.x>
- Marro, C., & Vouillot, F. (1991). Représentation de soi, représentation du scientifique-type et choix d'une orientation scientifique chez des filles et des garçons de seconde. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 20(3), 303-323.
- Martell, R. F., Parker, C., Emrich, C. G., & Crawford, M. S. (1998). Sex Stereotyping in the Executive Suite: "Much Ado About Something". *Journal of Social Behavior and Personality*, 13(1), 127-138.
- Martin, C. L. (1990). Attitudes and expectations about children with nontraditional and traditional gender roles. *Sex Roles*, 22(3-4), 151-166. <http://dx.doi.org/10.1007/BF00288188>
- Marx, K., & Engels, F. (1846). *The German ideology*. New York: International Publishers.
- Mazilescu, C.-A., & Gangloff, B. (2012). Métiers, caractéristiques et valeurs sociales attribuées à la masculinité et à la féminité. *Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională*, 83-91.
- McAdams, D. P. (1993). *The stories we live by: Personal myths and the making of the self*. New-York: Guilford Press.
- McCauley, C. R., Stitt, C. L., & Segal, M. (1980). Stereotyping: From prejudice to prediction. *Psychological Bulletin*, 87(1), 195-208. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.87.1.195>
- McDaniel, M. A., Whetzel, D. L., Schmidt, F. L., & Maurer, S. D. (1994). The validity of employment interviews: A comprehensive review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 79, 599-616. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.599>
- Mennesson, C. (2004). La gestion de la pratique des femmes dans deux sports «masculins»: des formes contrastées de la domination masculine. *Staps*, (1), 89-106. <http://dx.doi.org/10.3917/sta.063.0089>
- Meron, J. P., Okba, M., & Viney, X. (2006). *Les femmes et les métiers: vingt ans d'évolutions contrastées* (Données Sociales INSEE). Repéré à l'adresse <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1371961?sommaire=1372045>.
- Meron, M., Omalek, L., & Ulrich, V. (2009). Métiers et parcours professionnels des hommes et des femmes (Portrait social INSEE). Repéré à l'adresse <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1372413?sommaire=1372421>
- Mignon, A., Mollaret, P., & Rousseaux, B. (2003). Norm of internality and evaluation of professional worth in an organizational context. *Studia Psychologica*, 45(3), 211-220.
- Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes. (s. d.). *Chronologie des dispositions en faveur de l'égalité femmes-hommes*. Repéré à l'adresse <http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/dossiers/actions-dispositifs->

interministeriels/chronologie-des-dispositions-en-faveur-de-legalite-des-femmes-et-des-hommes/

- Mischel, W. (1966). A social-learning view of sex differences in behavior. In E.E. Maccoby, *The development of Sex Differences* (p. 56- 81). Stanford, Californie: Stanford University Press.
- Moliner, P., Rateau, P., & Cohen-Scali, V. (2002). *Les représentations sociales: pratique des études de terrain*. Rennes : Presses universitaire de Rennes.
- Moore, D. S., & Johnson, S. P. (2008). Mental rotation in human infants: A sex difference. *Psychological Science*, 19(11), 1063-1066. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2008.02200.x>
- Morchain, P. (2012). *Tous racistes? Petit précis des déterminants psychosociaux du racisme et de la discrimination*. Paris, France : Editions L'Harmattan.
- Morin, V. (2017, mars 8). *En entreprise, une femme qui parle est bavarde, un homme qui parle est un leader*". Repéré sur le site du Monde, à l'adresse [http://www.lemonde.fr/societe/article/2017/03/08/en-entreprise-une-femme-qui-parle-est-bavarde-un-homme-qui-parle-est-un-leader\\_5091245\\_3224.html](http://www.lemonde.fr/societe/article/2017/03/08/en-entreprise-une-femme-qui-parle-est-bavarde-un-homme-qui-parle-est-un-leader_5091245_3224.html)
- Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). *Breaking the Glass Ceiling*. Reading, M.A.: Addison-Wesley.
- Moss-Racusin, C. A., Phelan, J. E., & Rudman, L. A. (2010). When men break the gender rules: Status incongruity and backlash against modest men. *Psychology of Men & Masculinity*, 11(2), 140-151. <https://doi.org/10.1037/a0018093>
- Muchinsky, P. M., & Harris, S. L. (1977). The effect of applicant sex and scholastic standing on the evaluation of job applicant resumes in sex-typed occupations. *Journal of Vocational Behavior*, 11(1), 95-108. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(77\)90020-3](https://doi.org/10.1016/0001-8791(77)90020-3)
- Mullany, L. (2007). *Gendered discourse in the professional workplace*. London, England: Palgrave Macmillan.
- Mullen, B., Brown, R., & Smith, C. (1992). Ingroup bias as a function of salience, relevance, and status: An integration. *European Journal of Social Psychology*, 22(2), 103-122. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420220202>
- Murdock, G. P., & Provost, C. (1973). Factors in the division of labor by sex: A cross-cultural analysis. *Ethnology*, 12(2), 203-225. <https://doi.org/10.2307/3773347>
- Nagy, G. F. (1981). *How are personnel selection decisions made?: an analysis of decision strategies in a simulated personnel selection task* (Thèse de doctorat). Kansas State University, Manhattan, USA.
- Nalliat, R. (2011). *Femmes de plus en plus cadres, et de plus en plus dirigeantes*. Repéré sur le site de Cadre et Dirigeant Magazine, à l'adresse <http://www.cadre-dirigeant-magazine.com/reussir-en-entreprise/femme-cadre/femmes-cadres-dirigeantes-2/>

- Nash, A. N., Stephen, J., & Carroll, S. J. (1970). A hard look at the reference check: Its modest worth can be improved. *Business Horizons*, 13(5), 43-49. [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(70\)90112-6](https://doi.org/10.1016/0007-6813(70)90112-6)
- Ndobo, A. (2010). *Les nouveaux visages de la discrimination*. Bruxelles, Belgique: De Boeck.
- Nieva, V. F., & Gutek, B. A. (1980). Sex effects on evaluation. *Academy of Management Review*, 5(2), 267-276. Repéré sur <http://www.jstor.org/stable/257436>
- Observatoire de la théorie du genre. (2014, janvier 23). « ABCD de l'égalité »: une propagande « douce » marquée par la théorie du genre. Repéré sur le site d'Égalité et Réconciliation, à l'adresse <http://www.egaliteetreconciliation.fr/ABCD-egalite-une-propagande-douce-marquee-par-la-theorie-du-genre-22930.html>
- Observatoire des inégalités. (2014). *Une répartition déséquilibrée des professions entre les hommes et les femmes*. Repéré à l'adresse [http://www.inegalites.fr/spip.php?page=article&id\\_article=1048&id\\_groupe=15&id\\_mot=103&id\\_rubrique=114](http://www.inegalites.fr/spip.php?page=article&id_article=1048&id_groupe=15&id_mot=103&id_rubrique=114)
- Okimoto, T. G., & Brescoll, V. L. (2010). The price of power: Power seeking and backlash against female politicians. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(7), 923-936. <https://doi.org/10.1177/0146167210371949>
- Ott, E. M. (1989). Effects of the male-female ratio at work: Policewomen and Male Nurses. *Psychology of Women Quarterly*, 13(1), 41-57. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1989.tb00984.x>
- Owens, W. (1976). Background date. In M. Dunette, *Handbook of industrial and organizational psychology* (p. 609-644). Chicago: Rand McNally.
- Páez, D., Vergara, A., & Achúcarro, C. (1995). Sex, gender identity and emotions. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 8, 7-28.
- Pansu, P. (1997). Norme d'intériorité et appréciation de la valeur professionnelle: l'effet des explications internes dans l'appréciation du personnel. *Le travail Humain*, 205-222.
- Pansu, P., & Dubois, M. (2002). The effects of face attractiveness on pre-selective recruitment. *Swiss Journal of Psychology/Schweizerische Zeitschrift für Psychologie/Revue Suisse de Psychologie*, 61(1), 15-20. <http://dx.doi.org/10.1024//1421-0185.61.1.15>
- Parks-Stamm, E. J., Heilman, M. E., & Hearn, K. A. (2008). Motivated to penalize: Women's strategic rejection of successful women. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(2), 237-247. <https://doi.org/10.1177/0146167207310027>
- Pelto, P. J. (1968). The differences between "tight" and "loose" societies. *Society*, 5(5), 37-40.
- Pettersen, N. (2000). *Évaluation du potentiel humain dans les organisations, élaboration et validation d'instruments de mesure*. Sainte-foy, Québec: PUQ.

- Pettersen, N., & Durivage, A. (2006). *L'entrevue structurée: pour améliorer la sélection du personnel*. Sainte-foy, Québec: PUQ.
- Petty, M. M., & Lee, G. K. (1975). Moderating effects of sex of supervisor and subordinate on relationships between supervisory behavior and subordinate satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 60(5), 624-628. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.60.5.624>
- Phelan, J. E., Moss-Racusin, C. A., & Rudman, L. A. (2008). Competent yet out in the cold: Shifting criteria for hiring reflect backlash toward agentic women. *Psychology of Women Quarterly*, 32(4), 406-413. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1471-6402.2008.00454.x>
- Phelan, J. E., & Rudman, L. A. (2010). Reactions to ethnic deviance: The role of backlash in racial stereotype maintenance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99(2), 265-281. <https://doi.org/10.1037/a0018304>
- Phelan, J. E., & Rudman, L. A. (2011). System justification beliefs, affirmative action, and resistance to equal opportunity organizations. *Social Cognition*, 29(3), 376-390. <https://doi.org/10.1521/soco.2011.29.3.376>
- Pinker, S. (2002). *The blank slate: The modern denial of human nature*. New York: Viking.
- Pleck, J. H. (1981). *The myth of masculinity*. MA: MIT Press.
- Pleck, J. H., Sonenstein, F. L., & Ku, L. C. (1993). Masculinity ideology and its correlates. In S. Oskamp & M. Costanzo, *Gender issues in contemporary society* (p. 85-110). Newbury Park, CA: Sage.
- Polk, B. B., & Stein, R. B. (1972). Is the grass greener on the other side? In C. Safilios-Rothchild, *Toward a Sociology of Women* (p. 14-23). Lexington, Mass: Xerox.
- Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (1989). The "Good Manager" Did Androgyny Fare Better in the 1980s? *Group & Organization Management*, 14(2), 216-233. <https://doi.org/10.1177/105960118901400209>
- Powers, T. A., & Zuroff, D. C. (1988). Interpersonal consequences of overt self-criticism: A comparison with neutral and self-enhancing presentations of self. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1054-1062. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1054>
- Pratto, F., & Walker, A. (2004). The Bases of Gendered Power. In A. H. Eagly, A. E. Beall, & R. J. Sternberg, *The Psychology of Gender* (p. 242-268). New York: Guilford Press.
- Pratto, F., Sidanius, J., & Levin, S. (2006). Social dominance theory and the dynamics of intergroup relations: Taking stock and looking forward. *European Review of Social Psychology*, 17(1), 271-320. <http://dx.doi.org/10.1080/10463280601055772>
- Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M., & Malle, B. F. (1994). Social dominance orientation: A personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(4), 741-763. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.67.4.741>

- 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>
- Py, J., Le Floch, V., & Sakulwongsa, C. (2007). *CV, entretien, prise de références: quel poids relatif dans les décisions collectives de recruteurs professionnels*. Communication orale présentée au 8ème colloque international de psychologie sociale appliquée, Besançon, France.
- Quinn, P. C., & Liben, L. S. (2008). A sex difference in mental rotation in young infants. *Psychological Science*, 19(11), 1067-1070. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2008.02201.x>.
- Rainis, N., & Desrumaux-Zagrodnicki, P. (2003). Evaluation factuelle ou utilité sociale: l'influence de la norme d'internalité et de la graphologie sur les procédures de recrutement. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 53(1), 43-56.
- Reinhard, M.-A., Schindler, S., Stahlberg, D., Messner, M., & Mucha, N. (2011). I Don't Know Anything About Soccer. *Swiss Journal of Psychology*, 70, 149-154. <https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000050>
- Rennung, M., Blum, J., & Göritz, A. S. (2016). To Strike a Pose: No Stereotype Backlash for Power Posing Women. *Frontiers in Psychology*, 7:1463. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01463>
- Renwick, P. A., & Tosi, H. (1978). The effects of sex, marital status, and educational background on selection decisions. *Academy of Management Journal*, 21(1), 93-103.
- Richeson, J. A., & Ambady, N. (2003). Effects of situational power on automatic racial prejudice. *Journal of Experimental Social Psychology*, 39(2), 177-183. [https://doi.org/10.1016/S0022-1031\(02\)00521-8](https://doi.org/10.1016/S0022-1031(02)00521-8)
- Ridgeway, C. L. (2001). Gender, status, and leadership. *Journal of Social Issues*, 57(4), 637-655. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00233>
- Ridgeway, C. L., & Berger, J. (1986). Expectations, legitimation, and dominance behavior in task groups. *American Sociological Review*, 603-617.
- Ridgeway, C. L., & Bourg, C. (2004). Gender as Status. An Expectation States Theory Approach. In A. H. Eagly, A. E. Beall, & R. J. Sternberg, *The Psychology of Gender* (p. 217-241). New York: The Guilford Press.
- Ridgeway, C. L., Boyle, E. H., Kuipers, K. J., & Robinson, D. T. (1998). How do status beliefs develop? The role of resources and interactional experience. *American Sociological Review*, 63, 331-350.
- Ridgeway, C. L., & Erickson, K. G. (2000). Creating and Spreading Status Beliefs. *American Journal of Sociology*, 106(3), 579-615. <https://doi.org/10.1086/318966>

- Rigoglioso, M. (2011). *Researchers: how women can succeed in the workplace*. Consulté le 25 mai 2017, à l'adresse <https://www.gsb.stanford.edu/insights/researchers-how-women-can-succeed-workplace>
- Rinfret, N., & Lévesque, M.-F. (2000). Comparaison transculturelle d'une analyse psychométrique du Personal Attributes Questionnaire (PAQ). *Science et Comportement*, 28(2), 185-202.
- Rivadeneira, R., & Ward, L. M. (2005). From Ally McBeal to Sábado Gigante, Contributions of Television Viewing to the Gender Role Attitudes of Latino Adolescents. *Journal of Adolescent Research*, 20(4), 453-475. <https://doi.org/10.1177/0743558405274871>
- Rodríguez-Bailón, R., Moya, M., & Yzerbyt, V. Y. (2000). Why do superiors attend to the negative stereotypic information about their subordinates? Effects of power legitimacy on social perception. *European Journal of Experimental Social Psychology*, 30, 651-571. [https://doi.org/10.1002/1099-0992\(200009/10\)30:5<651::AID-EJSP13>3.0.CO;2-O](https://doi.org/10.1002/1099-0992(200009/10)30:5<651::AID-EJSP13>3.0.CO;2-O)
- Rose, G. L., & Andiappan, P. (1978). Sex effects on managerial hiring decisions. *Academy of Management Journal*, 21(1), 104-112.
- Rosen, B., & Jerdee, T. H. (1974). Influence of sex role stereotypes on personnel decisions. *Journal of Applied Psychology*, 59, 9-12. <https://doi.org/10.1037/h0035834>
- Rosener, J. B. (1990). Ways women lead. *Harvard business Review*, 68(6), 119-125. [https://doi.org/10.1007/978-90-481-9014-0\\_3](https://doi.org/10.1007/978-90-481-9014-0_3)
- RT en Français. (2016). *Migrants, théorie du genre : les manuels scolaires français n'échappent pas à la propagande d'État*. Repéré sur le site d'Égalité et Réconciliation à l'adresse <http://www.egaliteetreconciliation.fr/Immigration-theorie-du-genre-les-manuels-scolaires-francais-n-echappent-pas-a-la-propagande-d-Etat-41926.html>
- Routa, C. (2017). *Le Backlash Effect, présent en France? Impact du genre et de la personnalité des recruteurs sur la recrutabilité des candidats contre-stéréotypiques* (Mémoire de Master 1). Université Toulouse Jean Jaurès.
- Rubin, M., Paolini, S., & Crisp, R. J. (2013). Linguistic Description Moderates the Evaluations of Counterstereotypical People. *Social Psychology*, 44(4), 289-298. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000114>
- Rudman, L. A. (1998). Self-promotion as a risk factor for women: the costs and benefits of counterstereotypical impression management. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(3), 629-645. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.74.3.629>
- Rudman, L. A., & Fairchild, K. (2004). Reactions to Counterstereotypic Behavior: The Role of Backlash in Cultural Stereotype Maintenance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(2), 157-176. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.87.2.157>
- Rudman, L. A., & Glick, P. (1999). Feminized management and backlash toward agentic women: the hidden costs to women of a kinder, gentler image of middle managers.

- Journal of Personality and Social Psychology*, 77(5), 1004.  
<http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.77.5.1004>
- Rudman, L. A., & Glick, P. (2001). Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women. *Journal of Social Issues*, 57(4), 743-762.  
<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-394286-9.00004-4>
- Rudman, L. A., & Glick, P. (2010). *The Social Psychology of Gender*. New York: The Guilford Press.
- Rudman, L. A., & Kilianski, S. E. (2000). Implicit and Explicit Attitudes Toward Female Authority. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(11), 1315-1328.  
<https://doi.org/10.1177/0146167200263001>
- Rudman, L. A., Moss-Racusin, C. A., Glick, P., & Phelan, J. E. (2012). Reactions to Vanguard. *Advances in Experimental Social Psychology*, 45, 167-227.  
<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-394286-9.00004-4>
- Rudman, L. A., Moss-Racusin, C. A., Phelan, J. E., & Nauts, S. (2012). Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), 165-179.  
<https://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.10.008>
- Ruigrok, A. N., Salimi-Khorshidi, G., Lai, M.-C., Baron-Cohen, S., Lombardo, M. V., Tait, R. J., & Suckling, J. (2014). A meta-analysis of sex differences in human brain structure. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 39, 34-50.  
<https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2013.12.004>
- Saenger, G. (1953). *The social psychology of prejudice; achieving intercultural understanding and cooperation in a democracy*. New York : Harper.
- Schadron, G. (2006). De la naissance d'un stéréotype à son internalisation. *Cahiers de l'Urmis*, 10-11 [en ligne]. <http://urmis.revues.org/220>
- Sachdev, I., & Bourhis, R. Y. (1987). Status differentials and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 17(3), 277-293.  
<https://doi.org/10.1002/ejsp.2420170304>
- Sachdev, I., & Bourhis, R. Y. (1991). Power and status differentials in minority and majority group relations. *European Journal of Social Psychology*, 21(1), 1-24.  
<https://doi.org/10.1002/ejsp.2420210102>
- Sandnabba, N. K., & Ahlberg, C. (1999). Parents' attitudes and expectations about children's cross-gender behavior. *Sex Roles*, 40(3), 249-263.  
<https://doi.org/10.1023/A:1018851005631>
- Schein, V. E. (1975). Relationships between sex role stereotypes and requisite management characteristics among female managers. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), 340-344. <http://dx.doi.org/10.1037/h0076637>

- Schein, V. E., Mueller, R., & Jacobson, C. (1989). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics among college students. *Sex Roles, 20*(1-2), 103-110. <https://doi.org/10.1007/BF00288030>
- Schnurr, S. (2009). *Leadership discourse at work: interactions of humour, gender and workplace culture*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Schwartz, S. H., & Rubel, T. (2005). Sex differences in value priorities: cross-cultural and multimethod studies. *Journal of Personality and Social Psychology, 89*(6), 1010-1028. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.89.6.1010>
- Sczesny, S., & Stahlberg, D. (2002). The influence of gender-stereotyped perfumes on leadership attribution. *European Journal of Social Psychology, 32*(6), 815-828. <https://doi.org/10.1002/ejsp.123>
- Sedikides, C., Gaertner, L., & Toguchi, Y. (2003). Pancultural self-enhancement. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*(1), 60-79. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.84.1.60>
- Shaffer, D. R., Gresham, A., Clary, E. G., & Thielman, T. J. (1986). Sex-ratios as a basis for occupational evaluations: A contemporary view. *Social Behavior and Personality: an international journal, 14*(1), 77-83. <https://doi.org/10.2224/sbp.1986.14.1.77>
- Shanteau, J. (1992). How much information does an expert use? Is it relevant? *Acta Psychologica, 81*(1), 75-86. [https://doi.org/10.1016/0001-6918\(92\)90012-3](https://doi.org/10.1016/0001-6918(92)90012-3)
- Shanteau, J., & Nagy, G. F. (1984). Information integration in person perception: Theory and application. In M. Cook, *Issues in person perception* (p. 48-86). London: Methuen.
- Shaw, E. A. (1972). Differential impact of negative stereotyping in employee selection. *Personnel Psychology, 25*(2), 333-338. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1972.tb01108.x>
- Shelton, B. A., & John, D. (1996). The division of household labor. *Annual Review of Sociology, 22*(1), 299-322. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.22.1.299>
- Shepard, W. O., & Hess, D. T. (1975). Attitudes in four age groups toward sex role division in adult occupations and activities. *Journal of Vocational Behavior, 6*(1), 27-39. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(75\)90019-6](https://doi.org/10.1016/0001-8791(75)90019-6)
- Shinar, E. H. (1975). Sexual stereotypes of occupations. *Journal of vocational behavior, 7*(1), 99-111. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(75\)90037-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(75)90037-8)
- Sidanius, J., Liu, J. H., Shaw, J. S., & Pratto, F. (1994). Social dominance orientation, hierarchy attenuators and hierarchy enhancers: Social dominance theory and the criminal justice system. *Journal of Applied Social Psychology, 24*(4), 338-366. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1994.tb00586.x>
- Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. New York: Cambridge University Press.

- Sidanius, J., Pratto, F., & Bobo, L. (1994). Social dominance orientation and the political psychology of gender: A case of invariance? *Journal of Personality and Social Psychology*, *67*(6), 998-1011. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.67.6.998>
- Sinclair, L., & Kunda, Z. (2000). Motivated stereotyping of women: She's fine if she praised me but incompetent if she criticized me. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *26*(11), 1329-1342. <https://doi.org/10.1177/0146167200263002>
- Smith, P. M. (1985). *Language, the sexes and society*. Oxford, England: Blackwell.
- Smith, T. W., & Kim, S. (2006). National Pride in comparative perspective: 1995/96 and 2003/04. *International Journal of Public Opinion Research*, *18*, 127-136. <https://doi.org/doi:10.1093/ijpor/edk007>
- Snyder, C. R., & Fromkin, H. L. (1977). Abnormality as a positive characteristic: The development and validation of a scale measuring need for uniqueness. *Journal of Abnormal Psychology*, *86*(5), 518-527. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-843X.86.5.518>
- Snyder, C. R., & Fromkin, H. L. (1980). *Uniqueness: The pursuit of human difference*. New York: Plenum Press.
- Sonnert, G., & Holton, G. (1996). Career patterns of women and men in the sciences. *American Scientist*, *84*(1), 63-71. <https://doi.org/http://www.jstor.org/stable/29775599>
- Soubrier, C., Pelissou, A., Le Floch, V., Py, J., & Brunel, M. (2016). Utilisation de références: pratiques de recruteurs et influence sur la sélection d'un candidat. *Pratiques Psychologiques*, *22*(2), 191-203. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2015.10.001>
- Spence, J. T., & Buckner, C., E. (2000). Instrumental and expressive traits, trait stereotypes, and sexist attitudes. *Psychology of Women Quarterly*, *24*, 44-62. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2000.tb01021.x>
- Spence, J. T., & Helmreich, R. L. (1978). *Masculinity and femininity: Their psychological dimensions, correlates, and antecedents*. Austin: University of Texas Press.
- Spence, J. T., Helmreich, R. L., & Holahan, C. K. (1979). Negative and positive components of psychological masculinity and femininity and their relationships to self-reports of neurotic and acting out behaviors. *Journal of Personality and Social Psychology*, *37*(10), 1673-1682. <http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.37.10.1673>
- Spence, J. T., Helmreich, R., & Stapp, J. (1974). The Personal Attributes Questionnaire: A measure of sex role stereotypes and masculinity-femininity. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, (4), 43-44.
- Spence, J. T., Helmreich, R., & Stapp, J. (1975). Ratings of self and peers on sex role attributes and their relation to self-esteem and conceptions of masculinity and femininity. *Journal of Personality and Social Psychology*, *32*(1), 29-39. <http://dx.doi.org/10.1037/h0076857>

- Spencer, S. J., Steele, C. M., & Quinn, D. M. (1999). Stereotype threat and women's math performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(1), 4-28. <https://doi.org/10.1006/jesp.1998.1373>
- Staerklé, C., Delay, C., Gianettoni, L., & Roux, P. (2007). *Qui a droit à quoi? Représentations et légitimation de l'ordre social*. Grenoble, France: Presses Universitaires de Grenoble.
- Stangor, C., Lynch, L., Duan, C., & Glas, B. (1992). Categorization of individuals on the basis of multiple social features. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(2), 207-218. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.62.2.207>
- Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 797-811. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.69.5.797>
- Steffens, M. C., & Mehl, B. (2003). Erscheinen «Karrierefrauen» weniger sozial kompetent als «Karrieremänner»? *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 34(3), 173-185. <https://doi.org/10.1024//0044-3514.34.3.173>
- Steffens, M. C., Schult, J. C., & Ebert, I. D. (2009). Feminization of management leads to backlash against agentic applicants: Lack of social skills, not gender, determines low hireability judgments in a student sample. *Psychology Science Quarterly*, 51(1), 16-46.
- Steiner, D. D. (2000). Perceptions des méthodes de recrutement en France: la perspective de la justice organisationnelle. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 6(1-2), 89-106.
- Stoppard, J. M., & Kalin, R. (1978). Can gender stereotypes and sex-role conceptions be distinguished? *British Journal of Social and Clinical Psychology*, 17(3), 211-217. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8260.1978.tb00268.x>
- Stoppard, J. M., & Kalin, R. (1983). Gender typing and social desirability of personality in person evaluation. *Psychology of Women Quarterly*, 7(3), 209-218. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1983.tb00835.x>
- Strayer, F. F. (1980). Child ethology and the study of preschool social relations. In H. C. Foot, *Friendship and social relations in children* (p. 235-265). New York: John Wiley & Sons.
- Swim, J., Borgida, E., Maruyama, G., & Myers, D. G. (1989). Joan McKay versus John McKay: Do gender stereotypes bias evaluations? *Psychological Bulletin*, 105(3), 409-429. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.105.3.409>
- Swim, J. K., & Sanna, L. J. (1996). He's skilled, she's lucky: A meta-analysis of observers' attributions for women's and men's successes and failures. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(5), 507-519. <https://doi.org/10.1177/0146167296225008>

- Tajfel, H., H., & Turner, J. C. (1986). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In S. Worchel & W. G. Austin, *The Psychology of Intergroup Behavior* (p. 7-24). Chicago: Nelson-Hall.
- Tannen, D. (1994). *Talking from 9 to 5: How women's and men's conversational styles affect who gets heard, who gets credit, and what gets done at work*. New York: William Morrow Paperback.
- Tannen, D. (2007). *You just don't understand: Women and men in conversation*. New York: William Morrow Paperback.
- Tarampi, M. R., Heydari, N., & Hegarty, M. (2016). A Tale of Two Types of Perspective Taking Sex Differences in Spatial Ability. *Psychological Science*, 27(11), 1507-1516. <https://doi.org/10.1177/0956797616667459>
- Taylor, M. S., & Ilgen, D. R. (1981). Sex discrimination against women in initial placement decisions: A laboratory investigation. *Academy of Management Journal*, 24(4), 859-865. <https://doi.org/10.2307/256182>
- Taylor, S. E., & Crocker, J. (1981). Schematic bases of social information processing. In E. T. Higgins, C. P. Herman, M. P. Zanna, *Social cognition: the Ontario symposium* (vol. 1, p. 89-134) University of Western Ontario: Erlbaum Associates.
- Taynor, J., & Deaux, K. (1975). Equity and perceived sex differences: Role behavior as defined by the task, the mode, and the actor. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32(3), 381-390. <http://dx.doi.org/10.1037/h0077096>
- Teisseyre, N., Mullet, E., & Sorum, P. C. (2005). Under what conditions is euthanasia acceptable to lay people and health professionals? *Social Science & Medicine*, 60(2), 357-368. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.05.016>
- Testé, B., & Simon, K. (2005). Valeur affective et utilité sociale des traits dans les stéréotypes de genre, le soi féminin et le soi masculin. *Revue internationale de psychologie sociale*, 18(3), 81-94.
- Thompson, J. E. H., & Pleck, J. H. (1986). The structure of male role norms. *American Behavioral Scientist*, 29(5), 531-543. <https://doi.org/10.1177/000276486029005003>
- Tiedens, L. Z., & Fragale, A. R. (2003). Power moves: complementarity in dominant and submissive nonverbal behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 558-568. Doi: 10.1037/0022-3514.84.3.558
- Tinsley, C. H., & Amanatullah, E. T. (2008). *Backlash: who does it, when and why?* Communication présentée à la 21<sup>ème</sup> conférence annuel de l'International Association for Conflict Management. Consulté à l'adresse [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1298528](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1298528)
- Tosi, H. L., & Einbender, S. W. (1985). The effects of the type and amount of information in sex discrimination research: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 28(3), 712-723. <https://doi.org/10.2307/256127>

- Tostain, M. (1993). Androgynie psychologique et perception de la déviance: Aspects développementaux. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 6, 87-104.
- Twenge, J. M. (1997). Changes in masculine and feminine traits over time: A meta-analysis. *Sex Roles*, 36(5-6), 305-325. <https://doi.org/10.1007/BF02766650>
- United Nations Statistics Division. (2015). *The World's Women 2015: Trends and Statistics* (Rapport No. E.15.XVII.8). New York: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division.
- Vignoles, V. L., Owe, E., Becker, M., Smith, P. B., Easterbrook, M. J., Brown, R., ... Cadena, M. P. (2016). Beyond the 'east-west' dichotomy: Global variation in cultural models of selfhood. *Journal of Experimental Psychology General*, 145(8), 966-1000. <http://dx.doi.org/10.1037/xge0000175>
- Vittori, J.-M. (2017). *Sous les inégalités de salaire entre femmes et hommes*. Consulté 13 mai 2017 sur le site des Echos, à l'adresse <https://www.lesechos.fr/idees-debats/editos-analyses/0211853421850-sous-les-inegalites-de-salaires-entre-femmes-et-hommes-2070053.php>
- Ward, L. M., Hansbrough, E., & Walker, E. (2005). Contributions of music video exposure to black adolescents' gender and sexual schemas. *Journal of Adolescent Research*, 20(2), 143-166. <https://doi.org/10.1177/0743558404271135>
- Watkins, D., Adair, J., Akande, A., Gerong, A., McInerney, D., Sunar, D., ... Wondimu, H. (1998). Individualism-collectivism, gender and the self-concept: A nine culture investigation. *Psychologia*, 41(4), 259-271.
- Weichselbaumer, D. (2004). Is it sex or personality? The impact of sex-stereotypes on discrimination in applicant selection. *Eastern Economic Journal*, 30, 159-186. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.251249>
- Weiler, N. (2016). *Trois femmes salariées sur quatre sont victimes de sexisme au travail*. Repéré sur le site Bastamag, à l'adresse <http://www.bastamag.net/80-des-femmes-salariees-sont-victimes-de-sexisme-au-travail>
- Weiss, D. J., & Shanteau, J. (2003). Empirical assessment of expertise. *Human Factors*, 45(1), 104-116. <https://doi.org/10.1518/hfes.45.1.104.27233>
- Wessel, J. L., Hagiwara, N., Ryan, A. M., & Kermond, C. M. (2015). Should Women Applicants "Man Up" for Traditionally Masculine Fields? Effectiveness of Two Verbal Identity Management Strategies. *Psychology of Women Quarterly*, 39(2), 243-255. <https://doi.org/10.1177/0361684314543265>
- Wiley, M. G., & Eskilson, A. (1985). Speech style, gender stereotypes, and corporate success: What if women talk more like men? *Sex Roles*, 12(9), 993-1007. <https://doi.org/10.1007/BF00288100>
- Williams, C. L. (1995). *Gender differences at work: Women and men in non-traditional occupations*. Berkeley, CA: University of California Press.

- Williams, J. E., & Best, D. L. (1977). Sex stereotypes and trait favorability on the Adjective Check List. *Educational and Psychological Measurement*, 37(1), 101-110. <https://doi.org/10.1177/001316447703700111>
- Williams, J. E., & Best, D. L. (1982). *Measuring sex stereotypes: A thirty-nation study*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Williams, J. E., & Best, D. L. (1986). Sex stereotypes and intergroup relations. In S. Worchel & W.G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (p. 244-259). Chicago: Nelson-Hall.
- Williams, J. E., & Best, D. L. (1990). *Sex and psyche: Gender and self-viewed cross-culturally* (Vol. 13). CA, US: Sage Publications, Inc.
- Williams, K. D. (2007). Ostracism. *Annual Review of Psychology*, 58, 425-452. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085641>
- Williams, M. J., & Tiedens, L. Z. (2016). The subtle suspension of backlash: A meta-analysis of penalties for women's implicit and explicit dominance behavior. *Psychological Bulletin*, 142(2), 165-197. <https://doi.org/10.1037/bul0000039>
- Wilson, M., & Daly, M. (1985). Competitiveness, risk taking, and violence: The young male syndrome. *Ethology and Sociobiology*, 6(1), 59-73. [https://doi.org/10.1016/0162-3095\(85\)90041-X](https://doi.org/10.1016/0162-3095(85)90041-X)
- Witkin, H. A., Lewis, H. B., Hertzman, M., Machover, K., Meissner, P. B., & Wapner, S. (1954). *Personality through perception: An experimental and clinical study*. Oxford, England: Harper.
- Wood, J. (2013). *Gendered lives: Communication, gender, and culture*. Boston, MA: Madsworth.
- Wood, W., & Eagly, A. H. (2000). Once again, the origins of sex differences, *American Psychologist*, 55(9), 1062-1063. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.9.1062>
- Wood, W., & Eagly, A. H. (2002). A cross-cultural analysis of the behavior of women and men: Implications for the origins of sex differences. *Psychological Bulletin*, 128(5), 699-727. <https://doi.org/10.1037//0033-2909.128.5.699>
- Wood, W., & Eagly, A. H. (2012). Biosocial Construction of Sex Differences and Similarities in Behavior. In M. P. Zanna & J. Olson M., *Advances in experimental social psychology* (Vol. 46, p. 55-123). New York: Elsevier.
- Yoo, B., Donthu, N., & Lenartowicz, T. (2011). Measuring Hofstede's five dimensions of cultural values at the individual level: Development and validation of CVSCALE. *Journal of International Consumer Marketing*, 23(3-4), 193-210. <https://doi.org/10.1080/08961530.2011.578059>
- Yzerbyt, V. Y., Leyens, J.-P., & Schadron, G. (1997). Social judgeability and the dilution of stereotypes: The impact of the nature and sequence of information. *Personality and*

*Social Psychology Bulletin*, 23(12), 1312-1322.  
<https://doi.org/10.1177/01461672972312008>

Yzerbyt, V. Y., Schadron, G., Leyens, J.-P., & Rocher, S. (1994). Social judgeability: The impact of meta-informational cues on the use of stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(1), 48-55. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.66.1.48>

Zikmund, W. G., Hitt, M. A., & Pickens, B. A. (1978). Influence of sex and scholastic performance on reactions to job applicant resumés. *Journal of Applied Psychology*, 63(2), 252-254. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.63.2.252>

## LISTE DES ANNEXES

---

ANNEXE 1.	
Traduction anglais-français des traits utilisés pour les études 1, 2, 3 et 4	420
ANNEXE 2.	
Tableaux 14b reportant les stéréotypes descriptifs de sexe, et les traits à tendance stéréotypiques	423
ANNEXE 3.	
Tableaux 14c et 14d reportant les stéréotypes descriptifs de sexe, selon les hommes puis les femmes	425
ANNEXE 4.	
Tableau 21b reportant les stéréotypes descriptifs typiques de statut et les traits à tendance stéréotypique	429
ANNEXE 5.	
Emails de Référence utilisés pour l'étude 5a	431
ANNEXE 6.	
Emails de Référence - conditions moyenne compétence - utilisés pour l'étude 5b	436
ANNEXE 7.	
Résultats supplémentaires de l'étude 5b	438
ANNEXE 8.	
Entretiens utilisés pour l'étude 5c	440
ANNEXE 9.	
Résultats supplémentaires de l'étude 5c	446
ANNEXE 10.	
Résultats supplémentaires de l'étude 6	449
ANNEXE 11.	
Interviews utilisées pour l'étude 7	456
ANNEXE 12.	
Résultats supplémentaire de l'étude 7	465

ANNEXE 13.	
Vignettes françaises utilisées pour l'étude 8	472
ANNEXE 14.	
Vignettes anglaises utilisées pour l'étude 8	474
ANNEXE 15.	
Contexte du Recrutement de l'étude 8	476
ANNEXE 16.	
Questionnaires utilisés pour l'étude 8	478
ANNEXE 17.	
Résultats supplémentaires de l'étude 8	481
ANNEXE 18.	
Calcul des échelles injonctives de l'étude 8	483

**Annexe 1. Traduction anglais-français des traits  
utilisés pour les études 1, 2, 3 et 4.**

Traits en Anglais	Traits en Français
<b>Agency</b>	<b>Agentivité</b>
Willing to take risks	Prêt(e) à prendre des risques
Able to act	Assertif(ve) (a les capacités d'agir sur les autres et sur l'environnement au grès de sa volonté)
Ambitious	Ambitieux(se)
Analytical	Analytique (esprit d'analyse)
Hard working	Travailleur(se)
Career-oriented	Carriériste
Competent	Compétent(e)
Assertive	Affirmé(e)
Athletic	Athlétique (sportif(ve))
Works well under pressure	Bien travailler sous la pression
Takes initiatives	Prendre des initiatives (autonome)
High self-esteem	Posséder une forte estime de soi
Intelligent	Intelligent(e)
Leader	Dirigeant(e)
Business sense	Posséder le sens des affaires
Leadership ability	Posséder les capacités pour diriger (meneur(se) d'hommes)
Demanding	Exigeant(e)
Combative	Combatif(ve)
Strong personality	Posséder une forte personnalité
Competitive	Avoir l'esprit de compétition
Decisive	Décidé(e) (résolu(e))
<b>Communion</b>	<b>Communautarité</b>
Helpful	Serviable
Cheerful	Joyeux(se)
Patient	Patient(e)

Friendly	Sympathique
Emotional	Sensible
Cooperative	Coopératif(ve)
Clean	Soigné(e) (propre sur soi)
Humble	Humble
Sensitive to others	Se soucier des autres, être sensible aux autres
Enthusiastic	Enthusiaste
Kind	Gentil(le)
Accommodating	Accommodant(e) (docile)
Interested in children	Intéressé(e) par les enfants
Polite	Poli(e)
Loyal	Loyal(e)
Warm	Chaleureux(se)
Expresses emotions	Exprimer ses émotions
Attends to appearances	Soigner les apparences
Supportive	Être d'un grand soutien
Good listener	Savoir écouter les autres
<b>Dominance</b>	<b>Dominance</b>
Cold toward others	Se comporter froidement avec les autres
Self-centered	Egocentrique
Rebellious	Rebelle
Arrogant	Arrogant(e)
Cynical	Cynique
Dominating	Dominateur(trice)
Intimidating	Intimidant(e)
Stubborn	Têtu(e)
Angry	Colérique
Ruthless	Impitoyable (cruel(le))
<b>Weakness</b>	<b>Faiblesse</b>
Insecure	Manquer de confiance en soi
Suggestible	Influénçable

Shy	Timide
Superstitious	Superstitieux(se)
Melodramatic	Mélodramatique
Seeking approbation	En recherche d'approbation
Moody	Lunatique (d'humeur changeante)
Indecisive	Indécis(e)
Uncertain	Hésitant(e) (qui doute facilement)
Gullible	Crédule (naïve)
Weak	Faible
<b>Other</b>	<b>Neutres</b>
Disciplined	Discipliné(e)
Spiritual	Spirituel(le) (moral(e))
Reasonable	Raisonnable
Promiscuous	Libertin(e) (a des mœurs dissolues)
Dependable	Fiable
Flirtatious	Séducteur(trice)
Forceful	Energique

*Note.* Nous avons remplacé le trait “agressif” par “combatif” étant donné que l’adjectif “agressif” est péjoratif en français. Or « agressif » est catégorisé comme étant une prescription (masculine), donc méliorative.

## Annexe 2. Tableau 14b reportant les stéréotypes descriptifs de sexe et les traits à tendance stéréotypique.

Tableau 14b.

*Stéréotypes descriptifs de sexe et traits à tendance stéréotypique*

	Homme <i>M (ET)</i>	Femme <i>M (ET)</i>	<i>d</i>
<b>Typicalité masculine</b>			
Prêt à prendre des risques	6,24 (1,68)	4,65 (1,72)	0.93***
Carriériste	6,21 (1,62)	4,86 (1,65)	0.82***
Dominateur(trice)	6,31 (1,74)	4,91 (1,70)	0.81***
Prend des initiatives	6,60 (1,71)	5,39 (1,72)	0.70***
Travaille bien sous la pression	6,09 (1,72)	4,97 (1,91)	0.62***
Ambitieux(se)	6.47 (1.58)	5.68 (1.53)	0.50***
A l'esprit de compétition	6,44 (1,90)	5,29 (1,88)	0.61***
Arrogant(e)	5,52 (1,93)	4,40 (1,74)	0.61***
Possède le sens des affaires	5,80 (1,85)	4,67 (1,93)	0.60***
Intimidante(e)	5,49 (1,76)	4,63 (1,87)	0.48***
Rebelle	5,43 (1,82)	4,69 (1,56)	0.41***
Cynique	4,91 (1,86)	4,13 (1,92)	0.42**
Combatif(ve)	6,29 (1,7)	5,72 (1,69)	0.34**
Dirigeant(e)	6,34 (1,48)	5,79 (1,84)	0.33*
Impitoyable	4,69 (2,01)	4,10 (2,03)	0.29*
<b>Typicalité féminine</b>			
Sensible	4,32 (1,67)	7,35 (1,41)	1.96***
Intéressé(e) par les enfants	4,73 (1,64)	7,22 (1,59)	1.54***
Exprime ses émotions	3,74 (1,97)	6,59 (1,88)	1.46***
Manque de confiance en soi	3,96 (1,63)	6,26 (1,77)	1.35***
Mélodramatique	3,41 (1,82)	5,86 (1,90)	1.31***
Spirituel(le)/moral(e)	4,19 (1,48)	6,03 (1,55)	1.21***
Patient(e)	4,02 (1,47)	5,91 (1,9)	1.12***
Hésitant(e)	4,23 (1,89)	6,17 (1,61)	1.11***
Lunatique	4,35 (2,11)	6,24 (1,80)	0.96***
Raisonnable	4,93 (1,60)	6,25 (1,63)	0.81***
Soigné(e)	5,02 (2,02)	6,7 (1,7)	0.90***
Gentil(le)	5,37 (1,64)	6,55 (1,59)	0.74***
Chaleureux(se)	5,06 (1,65)	6,34 (1,58)	0.79***
Influencable	5,38 (1,95)	6,78 (1,74)	0.76***
Crédule	4,12 (1,90)	5,50 (1,78)	0.74***
Timide	4,97 (1,86)	6,15 (1,6)	0.68***
Serviable	4,97 (1,65)	6,03 (1,66)	0.64***
Coopératif(ve)	4,15 (1,78)	5,34 (1,92)	0.64***
Indécis(e)	4,88 (2)	6,02 (1,72)	0.61***
Sait écouter les autres	5,19 (2,15)	6,35 (1,69)	0.60***
Poli(e)	5,43 (1,77)	6,38 (1,44)	0.59***

## Annexe 2. Stéréotypes descriptifs et traits stéréotypiques

<i>Enthousiaste</i>	4,89 (1,56)	5,81 (1,57)	0.59***
<i>Libertin(e)</i>	5,53 (2,06)	4,38 (2,10)	0.55***
<i>Discipliné(e)</i>	4,97 (1,66)	5,86 (1,64)	0.54***
<i>Exigeante(e)</i>	5,09 (1,88)	5,92 (1,5)	0.49***
<i>Accommodant(e)</i>	4,5 (1,55)	5,27 (1,75)	0.46***
<i>Joyeux(se)</i>	5,57 (1,35)	6,22 (1,58)	0.44***
<i>Fiable</i>	5,08 (1,86)	5,78 (1,60)	0.41**
<i>En recherche d'approbation</i>	5,38 (2,05)	6,12 (1,64)	0.40**
<i>Superstitieux(se)</i>	4,38 (2)	5,12 (1,76)	0.39**
<i>Soigne les apparences</i>	5,23 (1,79)	5,99 (2,15)	0.38**
<i>Intelligent(e)</i>	5,88 (1,75)	6,49 (1,43)	0.38**
<i>Possède une forte personnalité</i>	5,16 (1,88)	5,79 (1,90)	0.34**
<i>Sympathique</i>	5,81 (1,48)	6,29 (1,42)	0.33**
<i>Assertif(ve)</i>	5,17 (1,65)	5,69 (1,88)	0.29*
<i>Loyal(e)</i>	5,22 (1,70)	5,69 (1,64)	0.28*
<i>Se soucie des autres</i>	5,37 (2,18)	5,91 (1,97)	0.25*

*Note.* Plus la moyenne est élevée, plus le trait est jugé typique. Le trait est jugé le plus typique du sexe correspondant à la moyenne la plus élevée.

Les adjectifs en italique ne sont pas catégorisés en tant que stéréotype car les moyennes n'atteignent pas 6 pour aucun des deux sexes. Ils constituent les traits à tendance stéréotypique.

Les traits sont jugés plus typiques d'un homme ou d'une femme à \* $p < .05$ \*, \*\* $p < .01$  et \*\*\* $p < .001$  en bilatéral.

La taille d'effet est le  $d$  de Cohen. Les conventions pour un effet faible, moyen, fort sont respectivement  $d = .20$ ,  $d = .50$  et  $d = .80$  (Cohen, 1988).

### Annexe 3. Tableaux 14c et 14d reportant les stéréotypes descriptifs de sexe, selon les hommes puis les femmes.

Tableau 14c.

*Stéréotypes descriptifs de sexe et traits stéréotypiques de sexe, selon les hommes participants uniquement.*

Typicalité masculine		Typicalité féminine	
Trait	<i>d</i>	Trait	<i>d</i>
Prêt à prendre des risques	0.79	Sensible	2.04
Bien travailler sous la pression	0.75	Mélodramatique	1,36
Carriériste	0.72	Intéressé par les enfants	1,40
Arrogant	0.58	Manque de confiance en soi	1,33
Prend des initiatives	0.56	Exprimer ses émotions	0,95
Libertin	0.42	Lunatique	0.90
Ambitieux	0.36 <sup>†</sup>	Indécis	0.90
Dominateur	0.34 <sup>†</sup>	Spirituelle	0.87
		Hésitant	0.86
		Influénçable	0.86
		Gentil	0.83
		Chaleureux	0.73
		Intelligent	0.71
		Timide	0.70
		Assertive	0.68
		Posséder une forte personnalité	0.61
		Joyeux	0.59
		Raisonnable	0.59
		Soigné	0.58
		Patient	0.50
		Poli	0.48
		Accommodant	0.44
		Se comporter froidement avec les autres	0.44
		Serviable	0.42
		Exigeant	0.42
		Sympathique	0.40
		Posséder une forte estime de soi	0.39 <sup>†</sup>
		Têtu	0.38 <sup>†</sup>
		Coopératif	0.36 <sup>†</sup>
		Posséder les capacités pour diriger	0.36 <sup>†</sup>
		Egocentrique	0.34 <sup>†</sup>
		Crédule	0.34 <sup>†</sup>

*Note.* Résultats obtenus via un t-test à mesures indépendantes avec la version du question en variable indépendante sur les 69 traits. La puissance du test pour trouver des tailles d'effet à  $d = .40$  est de 0.63 (ce qui est insuffisant, Cohen, 1988), et celle pour trouver des tailles d'effet moyennes à  $p = .50$  est de

### Annexe 3. Stéréotypes descriptifs de sexe selon les hommes

0.80. Pour trouver des tailles d'effets à  $d = .40$ , G\*Power préconise d'accepter les différences à  $p < .10$ . Nous noterons ces différences marginales par le signe †.

Significativité bilatérale à  $p < .05$ , sauf pour † où  $p < .10$ .

Sont surlignés en bleu les traits agentiques, en vert les traits dominants, en jaune les traits communautaires et en gris les traits faibles. Les traits neutres ne sont pas surlignés.

Les adjectifs ont été mis au masculin pour un gain de place.

Les traits en italique correspondent à des traits à tendance stéréotypiques tandis que les autres sont des stéréotypes (c.a.d. avec une des moyennes au-dessus de 6 sur l'échelle allant de 1 « pas du tout typique » à 9 « très typique »).

Tableau 14d.

*Stéréotypes descriptifs de sexe et traits stéréotypiques de sexe, selon les femmes participantes uniquement.*

Typicalité masculine		Typicalité féminine	
Trait	<i>d</i>	Trait	<i>d</i>
Dominateur	1.17	Exprimer ses émotions	1.94
Prêt à prendre des risques	1.02	Sensible	1.92
Carriériste	0.89	Patient	1.68
Posséder le sens des affaires	0.88	Intéressé par les enfants	1.67
Avoir l'esprit de compétition	0.84	Spirituel	1.47
Prendre des initiatives	0.79	Manque de confiance en soi	1.36
Intimidant	0.69	Hésitant	1.29
Rebelle	0.66	Mélodramatique	1.27
Libertin	0.66	Soigné(e)	1.15
Combatif	0.64	Crédule	1.05
Arrogant	0.64	Lunatique	0.99
Ambitieux	0.61	Raisonné	0.94
Cynique	0.56	Enthousiaste	0.89
Impitoyable	0.53	Coopératif	0.84
Bien travailler sous la pression	0.53	Chaleureux	0.83
Affirmé	0.51	Serviable	0.81
Dirigeant	0.45	Savoir écouter les autres	0.80
		Discipliné	0.74
		Influencable	0.70
		Gentil	0.69
		Poli	0.66
		Timide	0.65
		Exigeant(e)	0.56
		Se soucier des autres, être sensible aux autres	0.54
		Superstitieux	0.49
		Accommodant	0.48
		Fiable	0.47
		En recherche d'approbation	0.46
		Soigner les apparences	0.46
		Indécis	0.42
		Loyal	0.38
		Joyeux	0.31 <sup>†</sup>
		Être d'un grand soutien	0.31 <sup>†</sup>

*Note.* Résultats obtenus via un t-test à mesures indépendantes avec la version du questionnaire en variable indépendante sur les 69 traits. La puissance du test pour trouver des tailles d'effet à  $d = .40$  est de 0.76 (ce qui est légèrement insuffisant, Cohen, 1988), et celle pour trouver des tailles d'effet moyennes à  $p = .50$  est de 0.90. Pour trouver des tailles d'effets à  $d = .40$ , G\*Power préconise d'accepter les différences à  $p < .07$ . Nous noterons ces différences marginales par le signe †.

Significativité bilatérale à  $p < .05$ , sauf pour † où  $p < .07$ .

### Annexe 3. Stéréotypes descriptifs de sexe selon les femmes

Sont surlignés en bleu les traits agentiques, en vert les traits dominants, en jaune les traits communautaires et en gris les traits faibles. Les traits neutres ne sont pas surlignés.

Les traits en italique ne sont que des traits dits stéréotypiques, c'est-à-dire qu'ils n'atteignent pas le niveau nécessaire pour être qualifié de stéréotypes (évaluation au-dessus de 6 sur l'échelle allant de 1 « pas du tout typique » à 9 « très typique »), mais reste davantage associé à un sexe plutôt qu'à l'autre. Les adjectifs ont été mis au masculin pour un gain de place.

### Annexe 4. Tableau 21b reportant les stéréotypes descriptifs typiques de statut et les traits à tendance stéréotypique

Tableau 21b.

*Traits Typiques des Haut-statuts et des Bas Statuts.*

	Haut statut <i>M (ET)</i>	Bas statut <i>M (ET)</i>	<i>d</i>
<b>Typique Haut statut</b>			
Dirigeant(e)	7,65 (1,25)	3 (1,50)	3.37***
Ambitieux(se)	7,71 (1,21)	3,65 (1,80)	2.65***
Posséder une forte estime de soi	7,25 (1,56)	3,26 (1,48)	2.63***
Posséder les capacités pour diriger	7,25 (1,53)	3,25 (1,58)	2.57***
Carriériste	7,45 (1,56)	3,37 (1,72)	2.48***
Avoir l'esprit de compétition	7,57 (1,57)	3,46 (1,75)	2.47***
Posséder le sens des affaires	7,17 (1,69)	3,25 (1,66)	2.33***
Affirmé(e)	7,24 (1,16)	4,12 (1,54)	2.30***
Dominateur(trice)	6,91 (1,60)	3,36 (1,60)	2.22***
Soigner les apparences	7,48 (1,19)	4,37 (1,63)	2.18***
Exigeant(e)	7,51 (1,29)	4,14 (1,74)	2.20***
Assertif(ve)	6,92 (1,79)	3,53 (1,67)	1.96***
Posséder une forte personnalité	7,28 (1,53)	4,31 (1,57)	1.91***
Arrogant(e)	6,18 (1,87)	2,91 (1,63)	1.87***
Analytique	6,94 (1,59)	3,95 (1,57)	1.90***
Décidé(e)	7,21 (1,41)	4,43 (1,64)	1.83***
Prendre des initiatives	7,34 (1,68)	4,22 (1,75)	1.81***
Intimidant(e)	6,15 (1,88)	3,71 (1,58)	1.41***
Egocentrique	6,36 (1,90)	3,88 (1,78)	1.37***
Combatif(ve)	7,08 (1,34)	4,86 (1,91)	1.36***
Soigné(e)	7,15 (1,57)	5,16 (1,44)	1.32***
Prêt(e) à prendre des risques	6,49 (1,64)	4,16 (2,10)	1.24***
Intelligent(e)	6,61 (1,56)	4,84 (1,59)	1.12 ***
Bien travailler sous la pression	6,80 (1,61)	4,96 (2,08)	0.99***
Energique	6,66 (1,31)	5,34 (1,61)	0.89***
Têtu(e)	6,08 (1,80)	4,65 (1,53)	0.88***
Cynique	5,5 (2,03)	4,16 (1,85)	0.69***
Colérique	5,00 (2,17)	4,25 (2,03)	0.36 <sup>†</sup>
Compétent(e)	6,46 (1,88)	5,98 (1,46)	0.32 <sup>†</sup>
<b>Typique Bas statut</b>			
Influénçable	3 (1,68)	6,12 (1,49)	1.84***
Humble	3,48 (1,72)	6,03 (1,53)	1.57***
Serviable	3,57 (1,84)	6,14 (1,59)	1.49***
Gentil(le)	3,82 (1,69)	6,02 (1,30)	1.37***
Sympathique	4 (1,80)	5,96 (1,37)	1.23***
Chaleureux(se)	4,07 (1,89)	5,78 (1,30)	1.05***
Patient(e)	4,13 (1,80)	5,58 (1,49)	0.88***

<i>Loyal(e)</i>	4,63 (1,97)	5,98 (1,33)	0.81***
<i>Coopératif(ve)</i>	4,43 (1,81)	5,86 (1,53)	0.77***
<i>Joyeux(se)</i>	4,10 (1,57)	5,20 (1,50)	0.72***
<i>Être d'un grand soutien</i>	4,10 (2,17)	5,44 (1,47)	0.72***
<i>Spirituel(le)</i>	4,02 (1,76)	5 (2,10)	0.51**
<i>En recherche d'approbation</i>	4,88 (2,15)	5,83 (1,72)	0.49**
<i>Savoir écouter les autres</i>	4,52 (2,14)	5,45 (1,72)	0.48*
<i>Raisnable</i>	4,91 (1,81)	5,67 (1,41)	0.47*

*Note.* La taille d'effet est l'éta carré partiel. Les conventions pour un effet faible, moyen, fort sont respectivement  $\eta_p^2 = .01$ ,  $\eta_p^2 = .06$  et  $\eta_p^2 = .14$  (Cohen, 1988).

La significativité des traits est bilatérale, \*\*\* $p < .001$ , \*\* $p < .01$  et \* $p < .05$ . La significativité unilatérale est notée † $p < .10$ .

En italique sont les traits à tendance stéréotypique.

## Annexe 5. Emails de Référence utilisés pour l'étude 5a.

### EMAIL DU CANDIDAT AGENTIQUE :

« Bonjour,

*Je vous réponds suite à votre mail de sollicitation concernant le docteur Sébastien Mullen, actuellement en poste dans mon département. Le docteur Mullen vient d'accéder au grade de Professeur, et notre université n'ayant pas de poste de Professeur disponible dans les prochaines années, il m'avait fait part de son souhait de changer d'université, ce que nous regrettons mais comprenons.*

*S'il ne fallait qu'un mot pour décrire le travail du docteur Mullen, ce serait celui de « l'excellence ». Ayant obtenu son diplôme en littérature contemporaine à l'université de la Sorbonne à Paris, il reçoit la même année le prix de la meilleure thèse en littérature. Depuis sa nomination dans notre laboratoire, il fait montre de compétences inestimables, non seulement dans le domaine de l'enseignement, mais également dans le domaine de l'écriture. Ses réalisations sont nombreuses et vous ont sûrement déjà été rapportées : plus de 30 articles en langue française et anglaise, et 5 romans qui ont été extrêmement bien reçus par la critique. Sa nomination parmi les lauréats du prix Goncourt pour le dernier de ses romans publiés n'a surpris personne : son talent dans le domaine de l'écriture n'est plus à démontrer.*

*Vous n'êtes d'ailleurs pas la seule université à m'avoir envoyé une demande de Référence ; le docteur Mullen a reçu plusieurs propositions de travail, dont à l'étranger, notamment par l'université de Princeton.*

*Une chose que les Curriculum Vitae ne disent pas, sont les fonctions associées des Maîtres de Conférence. Ainsi, comme vous me l'avez demandé, je vous confirme qu'il exerce l'activité de critique littéraire. Il possède d'ailleurs la grande capacité de fournir des évaluations concrètes et pertinentes, ce qui est essentiel pour la profession. Sa critique littéraire du dernier livre de Margaret Crosley, qu'il a dépeint comme «manquant de cohérence au niveau de l'intrigue, qui avait pourtant le potentiel pour surprendre et émouvoir» illustre sa volonté de donner une évaluation objective des travaux littéraires qui lui sont donnés, afin que leurs auteurs puissent améliorer leurs travaux.*

*Le docteur Mullen fait partie de nos membres les plus autonomes et affirmés du département. J'ai été témoin de son débat public avec Philip Baldwin, à la convention ALA 2013, au cours de laquelle il a pris le risque de dire ce que ses collègues pensaient tous sans oser l'avouer à voix haute ; que le dernier livre de Baldwin se vendait grâce « à la loyauté de ses fans qui ont l'habitude de passer au-dessus de son style sur-détaillée, ce qui paie bien, certes, mais qui diminue le niveau de qualité des publications françaises actuelles».*

*Le docteur Mullen est un bon modèle pour les nouveaux auteurs, qui comprennent qu'il ne faut pas avoir peur d'affirmer son opinion dans cette profession et qu'un peu de compétition est toujours profitable quand il s'agit de donner le meilleur de soi-même. Les doctorants qu'il encadre et dirige font d'ailleurs partie des jeunes espoirs de cette année littéraire. L'exigence dont il fait preuve à l'égard des travaux des auteurs et de ses doctorants témoigne de son ambition à maintenir des standards élevés à la littérature contemporaine. Pour lui, le plus*

*important est de pouvoir contribuer, via les critiques, à l'amélioration du travail des auteurs, afin que leurs œuvres soient de la meilleure qualité possible.*

*Pour conclure cette lettre, il me reste à dire que le docteur Mullen est une sommité de la littérature contemporaine, qui mérite amplement le poste complet de professeur. Si l'université d'Aix-en-Provence cherche un esprit intelligent et talentueux, elle n'a pas à chercher plus loin. »*

## EMAIL DU CANDIDAT COMMUNAUTAIRE :

*« Bonjour,*

*Je vous réponds suite à votre mail de sollicitation concernant le docteur Sébastien Mullen, actuellement en poste dans mon département. Le docteur Mullen vient d'accéder au grade de Professeur, et notre université n'ayant pas de poste de Professeur disponible dans les prochaines années, il se doit de changer d'université, ce que nous regrettons mais comprenons.*

*S'il ne fallait qu'un mot pour décrire le travail du docteur Mullen, ce serait celui de « l'excellence ». Ayant obtenu son diplôme en littérature contemporaine à l'université de la Sorbonne à Paris, il reçoit la même année le prix de la meilleure thèse en littérature. Depuis sa nomination dans notre laboratoire, il fait montre de compétences inestimables, non seulement dans le domaine de l'enseignement, mais également dans le domaine de l'écriture. Ses réalisations sont nombreuses et vous ont sûrement déjà été rapportées : plus de 30 articles en langue française et anglaise, et 5 romans qui ont été extrêmement bien reçus par la critique. Sa nomination parmi les lauréats du prix Goncourt pour le dernier de ses romans publiés n'a surpris personne : son talent dans le domaine de l'écriture n'est plus à démontrer.*

*Vous n'êtes d'ailleurs pas la seule université à m'avoir envoyé une demande de Référence ; le docteur Mullen a reçu plusieurs propositions de travail, dont à l'étranger, notamment par l'université de Princeton.*

*Une chose que les Curriculum Vitae ne disent pas, sont les fonctions associées des Maîtres de Conférence. Ainsi, comme vous me l'avez demandé, je vous confirme qu'il exerce l'activité de critique littéraire. Il possède d'ailleurs la grande faculté de se mettre à la place des auteurs dont les travaux sont critiqués.*

*Sa capacité à être à l'écoute et à les soutenir dans leur travail est essentielle pour la profession. Son examen du dernier livre assez conformiste de Margaret Crosley, qu'il a dépeint comme étant « bien écrit, léger, familier » est un bon exemple de sa volonté de soutenir les auteurs pour qu'ils ne se démotivent pas devant la difficulté.*

*J'ai été témoin de son échange avec Philip Baldwin à la convention ALA 2013, au cours de laquelle le docteur Mullen lui disait avec diplomatie et gentillesse que le succès commercial de son dernier livre était dû « à sa capacité à mettre en scène une histoire crédible et palpitante », tandis que ses collègues avaient davantage souligné le fait que cette capacité « faisait surtout oublier le surplus de détails contenus dans la rédaction ». Devant son désarroi, il lui avait gentiment suggéré de travailler la « concision dans la description ». Son*

*conseil lui a valu d'apparaître sur la page des « Remerciements » du dernier livre de Baldwin, ce qui avait d'ailleurs mis le docteur Mullen assez mal-à-l'aise en raison de sa modestie bien connue.*

*Enthousiaste face au succès des nouveaux auteurs et de ses doctorants, le docteur Mullen est un bon modèle de collaboration entre collègues. Le bien-être des auteurs et de ses doctorants est très important lui. Il incarne une figure rassurante: sa gentillesse et son attitude chaleureuse les réconfortent dans les moments difficiles. La patience et l'écoute dont il fait preuve à leur égard témoignent de son engagement à les encourager et à les soutenir moralement.*

*Pour conclure cette lettre, il me reste à dire que le docteur Mullen est une sommité de la littérature contemporaine, qui mérite amplement le poste complet de professeur. Si l'université d'Aix-en-Provence cherche un esprit intelligent et talentueux, elle n'a pas à chercher plus loin. »*

## EMAIL DU CANDIDAT FAIBLE :

*« Bonjour,*

*Je vous réponds suite à votre mail de sollicitation concernant le docteur Sébastien Mullen, actuellement en poste dans mon département. Le docteur Mullen vient d'accéder au grade de Professeur, et notre université n'ayant pas de poste de Professeur disponible dans les prochaines années, il se doit de changer d'université, ce que nous regrettons mais comprenons.*

*S'il ne fallait qu'un mot pour décrire le travail du docteur Mullen, ce serait celui de « l'excellence ». Ayant obtenu son diplôme en littérature contemporaine à l'université de la Sorbonne à Paris, il reçoit la même année le prix de la meilleure thèse en littérature. Depuis sa nomination dans notre laboratoire, il fait montre de compétences inestimables, non seulement dans le domaine de l'enseignement, mais également dans le domaine de l'écriture. Ses réalisations sont nombreuses et vous ont sûrement déjà été rapportées : plus de 30 articles en langue française et anglaise, et 5 romans qui ont été extrêmement bien reçus par la critique. Sa nomination parmi les lauréats du prix Goncourt pour le dernier de ses romans publiés n'a surpris personne : son talent dans le domaine de l'écriture n'est plus à démontrer.*

*Vous n'êtes d'ailleurs pas la seule université à m'avoir envoyé une demande de Référence ; le docteur Mullen a reçu plusieurs propositions de travail, dont à l'étranger, notamment par l'université de Princeton.*

*Une chose que les Curriculum Vitae ne disent pas, sont les fonctions associées des Maîtres de Conférence. Ainsi, comme vous me l'avez demandé, je vous confirme qu'il exerce l'activité de critique littéraire et vous fait part de mes observations.*

*Je dois dire que, contrairement à ce que ses multiples réalisations professionnelles pourraient laisser entendre, il est très nuancé dans ses critiques, voire hésitant. Il est rare qu'il exprime une opinion tranchée, même lorsque l'ouvrage est médiocre. Je n'ai jamais très bien compris s'il s'agissait uniquement de timidité ou bien s'il voulait éviter de mécontenter les auteurs.*

*Le docteur Mullen attend souvent plusieurs jours avant de présenter ses critiques. Ainsi, il avait hésité à considérer le dernier livre de Margaret Crowsley, que beaucoup s'accorde à dépeindre comme ennuyeux, comme « un livre plutôt prévisible et conventionnel » ou comme « un livre pouvant être apprécié pour la familiarité du vocabulaire et la simplicité de l'intrigue ». Il a donc attendu de voir dans quelle direction (positive ou négative) s'orientaient les critiques de ses collègues avant de présenter sa critique finale.*

*On retrouve d'ailleurs cette tendance à l'indécision dans ses relations avec ses collègues : il semble répugner à exprimer un point de vue trop tranché et se montre d'une très grande prudence dans ses relations interpersonnelles. Certains disent qu'il a une faible personnalité, mais je crois surtout que c'est un manque inexplicable de confiance qui est à l'origine de ses hésitations.*

*Pour conclure cette lettre, il me reste à dire que le docteur Mullen, malgré sa personnalité peu affirmée, est une sommité de la littérature contemporaine, qui mérite amplement le poste complet de professeur. Si l'université d'Aix-en-Provence cherche un esprit intelligent et talentueux, elle n'a pas à chercher plus loin.*

## EMAIL DU CANDIDAT DOMINANT :

*« Bonjour,*

*Je vous réponds suite à votre mail de sollicitation concernant le docteur Sébastien Mullen, actuellement en poste dans mon département. Le docteur Mullen vient d'accéder au grade de Professeur, et notre université n'ayant pas de poste de Professeur disponible dans les prochaines années, il m'avait fait part de son souhait de changer d'université, ce que nous regrettons mais comprenons.*

*S'il ne fallait qu'un mot pour décrire le travail du docteur Mullen, ce serait celui de « l'excellence ». Ayant obtenu son diplôme en littérature contemporaine à l'université de la Sorbonne à Paris, il reçoit la même année le prix de la meilleure thèse en littérature. Depuis sa nomination dans notre laboratoire, il fait montre de compétences inestimables, non seulement dans le domaine de l'enseignement, mais également dans le domaine de l'écriture. Ses réalisations sont nombreuses et vous ont sûrement déjà été rapportées : plus de 30 articles en langue française et anglaise, et 5 romans qui ont été extrêmement bien reçus par la critique. Sa nomination parmi les lauréats du prix Goncourt pour le dernier de ses romans publiés n'a surpris personne : son talent dans le domaine de l'écriture n'est plus à démontrer.*

*Vous n'êtes d'ailleurs pas la seule université à m'avoir envoyé une demande de Référence ; le docteur Mullen a reçu plusieurs propositions de travail, dont à l'étranger, notamment par l'université de Princeton.*

*Une chose que les Curriculum Vitae ne disent pas, sont les fonctions associées des Maîtres de Conférence. Ainsi, comme vous me l'avez demandé, je vous confirme qu'il exerce l'activité de critique littéraire. Il possède d'ailleurs des normes très élevées concernant la littérature contemporaine.*

*En effet, le docteur Mullen est implacable avec les travaux qui ne lui conviennent pas et peut*

*même devenir cynique lorsque les travaux sont de trop petite qualité. Sa critique du dernier livre de Margaret Crosley, qu'il a dépeint comme « paresseusement écrit et possédant toute la grâce et la subtilité d'un drame de feuilleton télévisé... » et qu'il a commenté en ces termes : « Je m'attendais à ce que cela arrive et c'est arrivé : nous entrons dans une nouvelle aire d'écriture influencée par la paresse ambiante, où le nouveau style à succès sera celui de l'adolescent écrivant dans son journal intime », illustre parfaitement le mépris que lui inspirent les travaux qui ne respectent pas les normes littéraires.*

*Le docteur Mullen peut être particulièrement froid et condescendant avec les auteurs qui ne sont pas à la hauteur; j'ai été témoin de son échange avec Philippe Baldwin, où le docteur Mullen lui avait exhorté de travailler sa prose s'il voulait « entrer dans la cour des grands ».*

*Le docteur Mullen est une pure figure d'autorité et le membre le plus intimidant du cercle des critiques actuel. Il arrive souvent que les nouveaux auteurs soient effrayés de travailler avec lui, et se découragent à ne jamais atteindre les normes élevées de la littérature.*

*Pour conclure ce mail, il me reste à dire que le docteur Mullen, malgré son caractère entier, est une sommité de la littérature contemporaine, qui mérite amplement d'accéder à un poste de Professeur. Si l'université d'Aix-en-Provence cherche un esprit intelligent et talentueux, elle n'a pas à chercher plus loin. »*

## **Annexe 6. Emails de Référence – conditions moyenne compétence - utilisés pour l'étude 5b.**

### **EMAIL DU CANDIDAT AGENTIQUE (MOYENNEMENT COMPETENT):**

« *Bonjour,*

*Je vous réponds suite à votre mail de sollicitation concernant le docteur Sébastien Mullen, actuellement en poste dans mon département. Le docteur Mullen vient de passer du grade de Maître de conférences à celui de Professeur, et notre université n'ayant pas de poste de Professeur disponible dans les prochaines années, le docteur Mullen se doit de changer d'université.*

*Le docteur Mullen a réalisé tout son parcours dans notre université et après avoir obtenu son diplôme en littérature contemporaine, a réalisé sa thèse sur une durée de trois ans. Ayant publié les deux articles réglementaires à la qualification de Maître de Conférences, il a été accepté dans notre laboratoire de littérature. Depuis sa nomination, il enseigne la littérature contemporaine aux étudiants de première année.*

*Une chose que les Curriculum Vitae ne disent pas, sont les fonctions associées des Maîtres de Conférences. Ainsi, comme vous me l'avez demandé, je vous confirme qu'il exerce l'activité de critique littéraire. Il possède d'ailleurs la capacité de fournir des évaluations concrètes et pertinentes. Sa critique littéraire du dernier livre de Margaret Crosley, qu'il a dépeint comme «manquant de cohérence au niveau de l'intrigue, qui avait pourtant le potentiel pour surprendre et émouvoir» illustre sa volonté de donner une évaluation objective des travaux littéraires qui lui sont donnés, afin que leurs auteurs puissent améliorer leurs travaux.*

*Le docteur Mullen fait partie de nos membres les plus autonomes et affirmés du département. J'ai été témoin de son débat public avec Philip Baldwin, à la convention ALA 2013, au cours de laquelle il a pris le risque de dire ce que ses collègues pensaient tous sans oser l'avouer à voix haute ; que le dernier livre de Baldwin se vendait grâce « à la loyauté de ses fans qui ont l'habitude de passer au-dessus de son style sur-détaillée, ce qui paie bien, certes, mais qui diminue le niveau de qualité des publications françaises actuelles».*

*Le docteur Mullen est un bon modèle pour les nouveaux auteurs, qui comprennent qu'il ne faut pas avoir peur d'affirmer son opinion dans cette profession et qu'un peu de compétition est toujours profitable quand il s'agit de donner le meilleur de soi-même. Les doctorants qu'il encadre font d'ailleurs partie des jeunes espoirs de cette année littéraire. L'exigence dont il fait preuve à l'égard des travaux des auteurs et de ses doctorants témoigne de son ambition à maintenir des standards élevés à la littérature contemporaine. Pour lui, le plus important est de pouvoir contribuer, via les critiques, à l'amélioration du travail des auteurs, afin que leurs œuvres soient de la meilleure qualité possible.*

*Pour conclure cette lettre, il me reste à dire que même si d'autres membres de notre laboratoire ont été plus féconds en termes de publications d'articles ou de romans, le docteur Mullen est un bon élément et nous appuyons sa candidature. »*

## EMAIL DU CANDIDAT COMMUNAUTAIRE (MOYENNEMENT COMPETENT):

« Bonjour,

*Je vous réponds suite à votre mail de sollicitation concernant le docteur Sébastien Mullen, actuellement en poste dans mon département. Le docteur Mullen vient de passer du grade de Maître de conférences à celui de Professeur, et notre université n'ayant pas de poste de Professeur disponible dans les prochaines années, le docteur Mullen se doit de changer d'université.*

*Le docteur Mullen a réalisé tout son parcours dans notre université et après avoir obtenu son diplôme en littérature contemporaine, a réalisé sa thèse sur une durée de trois ans. Ayant publié les deux articles réglementaires à la qualification de Maître de Conférences, il a été accepté dans notre laboratoire de littérature. Depuis sa nomination, il enseigne la littérature contemporaine aux étudiants de première année.*

*Une chose que les Curriculum Vitae ne disent pas, sont les fonctions associées des Maîtres de Conférences. Ainsi, comme vous me l'avez demandé, je vous confirme qu'il exerce l'activité de critique littéraire. Il possède d'ailleurs la faculté de se mettre à la place des auteurs dont les travaux sont critiqués.*

*Sa capacité à être à l'écoute lui permet de les soutenir dans leur travail. Son examen du dernier livre assez conformiste de Margaret Crosley, qu'il a dépeint comme étant « bien écrit, léger, familier » est un bon exemple de sa volonté d'encourager les auteurs pour qu'ils ne se démotivent pas devant la difficulté.*

*J'ai été témoin de son échange avec Philip Baldwin à la convention ALA 2013, au cours de laquelle le docteur Mullen lui disait avec diplomatie et gentillesse que le succès commercial de son dernier livre était dû « à sa capacité à mettre en scène une histoire crédible et palpitante », tandis que ses collègues avaient davantage souligné le fait que cette capacité « faisait surtout oublier le surplus de détails contenus dans la rédaction ». Devant son désarroi, il lui avait gentiment suggéré de travailler la « concision dans la description ». Son conseil lui a valu d'apparaître sur la page des « Remerciements » du dernier livre de Baldwin, ce qui avait d'ailleurs mis le docteur Mullen assez mal-à-l'aise en raison de sa modestie bien connue.*

*Enthousiaste face au succès des nouveaux auteurs et de ses doctorants, le docteur Mullen est un bon modèle de collaboration entre collègues. Le bien-être des auteurs et de ses doctorants est très important lui. Il incarne une figure rassurante: sa gentillesse et son attitude chaleureuse les réconfortent dans les moments difficiles. La patience et l'écoute dont il fait preuve à leur égard témoignent de son engagement à les encourager et à les soutenir moralement.*

*Pour conclure cette lettre, il me reste à dire que même si d'autres membres de notre laboratoire ont été plus féconds en termes de publications d'articles ou de romans, le docteur Mullen est un bon élément et nous appuyons sa candidature. »*

## Annexe 7. Résultats supplémentaires de l'étude 5b.

### VARIABLE APPRECIATION :

L'analyse univariée (ANOVA) selon un plan 2(sexe de l'évaluateur : homme, femme) x 2(sexe du candidat : homme, femme) x 2(Personnalité du candidat : agentique, communautaire) x 2(Compétence du candidat : haute, moyenne) montre un effet d'interaction entre la compétence, le sexe du candidat et le sexe de l'évaluateur,  $F(1, 421) = 8,717$ ,  $MSE = 1,695$ ,  $p = .003$ ,  $\eta_p^2 = .02$ .

Chez les femmes évaluatrices, les effets simples ne montrent aucune interaction entre le sexe et la compétence des candidats ( $M_{\text{homme\_hautecompétence}} = 4,02$ ,  $ET = 1,55$ ;  $M_{\text{femme\_hautecompétence}} = 3,93$ ,  $ET = 1,34$ ;  $M_{\text{hommes-moyennecompétence}} = 3,80$ ,  $ET = 1,49$ ;  $M_{\text{femme\_moyennecompétence}} = 4,11$ ,  $ET = 1,35$ ),  $F_s(1, 134) < 2,963$ ,  $MSE = 1,779$ ,  $ps > .09$ ,  $\eta_{ps}^2 < .01$ .

Chez les hommes évaluateurs, les effets simples montrent que les femmes hautement compétentes sont plus appréciées que les hommes hautement compétents ( $M_{\text{femme}} = 4,45$ ,  $ET = 1,28$ ;  $M_{\text{homme}} = 3,77$ ,  $ET = 1,23$ ),  $F(1, 137) = 6,243$ ,  $MSE = 1,520$ ,  $p = .014$ ,  $\eta_p^2 = .04$ , alors que ce n'est pas le cas des candidats moyennement compétents ( $M_{\text{femme}} = 3,81$ ,  $ET = 1,38$ ;  $M_{\text{homme}} = 4,21$ ,  $ET = 1,24$ ),  $F(1,137) = 1,702$ ,  $MSE = 1,520$ ,  $p = .194$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . Pris sous un autre angle, les femmes sont préférées en condition de haute compétence plutôt qu'en condition de moyenne compétence,  $F(1, 137) = 5,384$ ,  $MSE = 1,520$ ,  $p = .02$ ,  $\eta_p^2 = .04$ , alors que ce n'est pas le cas des hommes,  $F(1,137) = 2,193$ ,  $MSE = 1,520$ ,  $p = .141$ ,  $\eta_p^2 = .02$ .

### VARIABLE EMPLOYABILITE :

L'analyse univariée (ANOVA) selon un plan 2(sexe de l'évaluateur : homme, femme) x 2(sexe du candidat : homme, femme) x 2(Personnalité du candidat : agentique, communautaire) x 2(Compétence du candidat : haute, moyenne) montre un effet d'interaction entre la compétence et le sexe du candidat,  $F(1, 422) = 4,484$ ,  $MSE = 0,915$ ,  $p = .035$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . Les analyses des effets simples montrent que les femmes sont jugées plus employables en condition de haute compétence ( $M = 5,04$ ,  $ET = 0,91$ ) qu'en condition de moyenne compétence ( $M = 4,57$ ,  $ET = 0,96$ ),  $F(1, 422) = 14,964$ ,  $MSE = 0,915$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .03$ , alors que ce n'est pas le cas des hommes ( $M_{\text{hautecompétence}} = 4,90$ ,  $ET = 1,02$ ;  $M_{\text{moyennecompétence}} = 4,76$ ,  $ET = 0,96$ ),  $F(1, 422) = ,511$ ,  $MSE = 0,915$ ,  $p = .475$ ,  $\eta_p^2 = .00$ .

Ces résultats indiquent que la femme hautement compétente profiterait d'un avantage sur l'homme hautement compétent : si elle est jugée aussi compétente que l'homme hautement compétent, la femme hautement compétente est jugée plus employable. De plus, elle est jugée plus appréciable par les hommes évaluateurs.

Au regard des résultats de cette étude, il semble que le sexe du candidat n'entre en interaction qu'avec la compétence. Ce résultat rejoint ceux de Desrumaux & Pohl (2014) qui avaient également reporté un biais en faveur de la femme hautement compétente.

#### VARIABLE ECHELLES DE PERSONNALITE :

L'analyse multivariée (MANOVA) selon un plan 2(sexe de l'évaluateur : homme, femme) x 2(sexe du candidat : homme, femme) x 2(personnalité du candidat : agentique, communautaire) x 2(compétence du candidat : haute, moyenne) menée sur les échelles d'agentivité, de communautarité, de dominance et de faiblesse montre un effet d'interaction entre la compétence, la personnalité du candidat et le sexe des évaluateurs sur l'échelle d'agentivité,  $F(1, 326) = 3,756, p = .05, \eta_p^2 = .01$ . Les femmes évaluatrices jugent les candidats communautaires hautement compétents ( $M = 3,94, ET = 1,19$ ) comme étant plus agentiques que les candidats communautaires moyennement compétents ( $M = 3,22, ET = 1,25$ ),  $F(1, 220) = 9,666, MSE = 1,04, p = .002, \eta_p^2 = .04$ , ce qui n'est pas le cas des candidats agentiques,  $F(1, 220) = 1,631, MSE = 1,04, p = .203, \eta_p^2 = .01$ , ni des hommes évaluateurs,  $F_s(1, 106) < 3,720, MSE = 1,21, ps > .06, \eta_p^2 < .03$ .

Egalement, les femmes perçoivent les candidats comme globalement plus agentiques ( $M = 4,28, ET = 1,22$ ) et communautaire ( $M = 4,13, ET = 1,43$ ) que les hommes ( $M_{agentiques} = 3,92, ET = 1,24$  ;  $M_{communautaires} = 3,94, ET = 1,38$ ),  $F(1, 326) = 9,638, MSE = 1,09, p = .002, \eta_p^2 = .03$  et  $F(1, 326) = 4,987, MSE = 1,81, p = .03, \eta_p^2 = .02$  respectivement.

Enfin, les candidats hautement compétents sont jugés plus agentiques ( $M = 4,38, ET = 1,18$ ) et plus dominants ( $M = 2,27, ET = 1,75$ ) que les candidats moyennement compétents ( $M_{agentivité} = 3,99, ET = 1,26$  ;  $M_{dominance} = 1,55, ET = 1,47$ ),  $F(1, 326) = 8,761, MSE = 1,09, p = .003, \eta_p^2 = .03$  et  $F(1, 326) = 12,709, MSE = 1,74, p < .001, \eta_p^2 = .04$  respectivement.

## Annexe 8. Entretiens utilisés pour l'étude 5c.

### ENTRETIEN CANDIDAT AGENTIQUE HAUTEMENT COMPETENT :

« Recruteur : *Bonjour, je vais commencer par vous demander de vous présenter.*

Docteur Sébastien Mullen : Je m'appelle Sébastien Mullen. Je suis Maître de conférences depuis que j'ai obtenu mon diplôme en littérature contemporaine à l'université de la Sorbonne, à Paris. Depuis, j'ai écrit 30 articles en langue française et anglaises, ainsi que 5 romans. Voilà pour mes accomplissements. (*sourire*)

*Recruteur : Qu'en a pensé la critique ?*

D. Sébastien Mullen : Elle a en été très contente. Le dernier a été nommé pour le prix Goncourt.

*Recruteur : Intéressant. Vous n'avez pas reçu de propositions de poste suite à cette nomination ?*

D. Sébastien Mullen : Si, j'ai eu plusieurs propositions, dont à l'étranger, notamment par l'université de Princeton.

*Recruteur : Princeton est une excellente université. Et votre CV est impressionnant. Vous enseignez la littérature contemporaine depuis dix ans, c'est cela ?*

D. Sébastien Mullen : Oui, j'enseigne depuis que j'ai été nommé Maître de conférences. Les notes de mes étudiants sont élevées, ça ne trompe pas.

*Recruteur : J'ai vu dans votre CV que vous étiez critique. Pouvez-vous m'en parler un peu plus ?*

D. Sébastien Mullen : Oui. Lorsqu'on est critique, il est nécessaire de fournir des évaluations concrètes et pertinentes des travaux littéraires que nous lisons. La dernière critique que j'ai faite était sur le dernier livre assez conformiste de Margaret Crosley. Je l'ai décrit comme manquant de cohérence au niveau de l'intrigue, tout en ayant le potentiel pour surprendre et émouvoir les lecteurs... Je donne une évaluation toujours objective des livres qu'on me donne, afin que les auteurs puissent toujours améliorer leurs travaux. J'ai l'ambition de maintenir des standards élevés à la littérature contemporaine. Le plus important pour moi est de pouvoir contribuer, via les critiques, à l'amélioration du travail des auteurs, afin que leurs œuvres soient de la meilleure qualité possible.

*Recruteurs : C'est une position pertinente. Qu'en pensent vos collègues ?*

D. Sébastien Mullen : Ils disent que j'ai réussi à me créer l'autonomie nécessaire pour faire correctement mon travail.

*Recruteur : C'est-à-dire ?*

D. Sébastien Mullen : Par exemple, j'ai eu un débat en public avec Philip Baldwin, à la convention ALA 2013. Tout le monde pensait la même chose sans pour autant oser le dire

voix haute, à savoir que le dernier livre de Baldwin se vendait grâce à la loyauté de ses fans, qui ont l'habitude de passer au-dessus de son style sur-détaillé. Cela paie bien, certes, mais cela diminue le niveau de qualité des publications françaises actuelles. Alors, je l'ai dit. Cela ne fait peut-être pas plaisir à entendre malheureusement, mais c'est la vérité.

*Recruteurs : Avez-vous déjà suivi des thésards en collaboration avec des collègues Professeurs ?*

D. Sébastien Mullen : Oui. En plus de la méthodologie élémentaire, je m'applique à leur expliquer et à leur montrer qu'il ne faut pas avoir peur d'affirmer son opinion dans cette profession et qu'un peu de compétition est toujours profitable quand il s'agit de donner le meilleur de soi-même. Les doctorants que j'encadre font partie des jeunes espoirs de cette année littéraire.

*Recruteur : Bien. Docteur Mullen, je vous remercie pour votre candidature. Je ne vous promets rien, évidemment, mais je peux vous dire qu'elle sera très appréciée. »*

## ENTRETIEN CANDIDAT COMMUNAUTAIRE HAUTEMENT COMPETENT :

*« Recruteur : Bonjour, je vais commencer par vous demander de vous présenter.*

Docteur Sébastien Mullen : Bien sûr. Je m'appelle Sébastien Mullen. Je suis Maître de conférences depuis que j'ai obtenu mon diplôme en littérature contemporaine à l'université de la Sorbonne, à Paris... A ce jour, j'ai écrit environ 30 articles en langue française et anglaises... J'ai aussi publié 5 romans. Voilà pour mes accomplissements. *(sourire gêné)*

*Recruteur : Qu'en a pensé la critique ?*

D. Sébastien Mullen : Elle a été plutôt satisfaite, je dirai... Le dernier a été nommé pour le prix Goncourt.

*Recruteur : Intéressant. Vous n'avez pas reçu de propositions de poste suite à cette nomination ?*

D. Sébastien Mullen : Si, j'ai eu plusieurs propositions... dont à l'étranger, notamment par l'université de Princeton.

*Recruteur : Princeton est une excellente université. Et votre CV est impressionnant. Vous enseignez la littérature contemporaine depuis dix ans, c'est cela ?*

D. Sébastien Mullen : Oui, j'enseigne depuis que j'ai été nommé Maître de conférences. C'est un plaisir d'enseigner, surtout quand les élèves sont intéressés par votre matière. Je ne connais rien de plus gratifiant que de voir vos étudiants arriver en cours de bonne humeur. Je fais tout pour que mon cours leur soit agréable.

*Recruteur : J'ai vu dans votre CV que vous étiez critique. Pouvez-vous m'en parler un peu plus ?*

D. Sébastien Mullen : Bien sûr. Je pense que lorsqu'on est critique, il est nécessaire d'être à l'écoute des auteurs et de les soutenir dans leur travail. Je sais que tous les critiques ne sont pas d'accord avec moi, mais c'est ainsi, je ne peux pas m'empêcher de ménager leur fierté. La dernière critique que j'ai faite était sur le dernier livre assez conformiste de Margaret Crosley, et je l'ai décrit comme bien écrit, léger, et familier. J'ai essayé de mettre les qualités de son œuvre en avant, de faire en sorte qu'elle ne se démotive pas devant la difficulté. Je ne fais jamais aucune critique négative.

*Recruteur : C'est une position pertinente. Qu'en pensent vos collègues ?*

D. Sébastien Mullen : Ils disent que je suis quelqu'un de gentil et de diplomate. Je ne dis jamais quelque chose qui pourrait être blessant, même si c'est vrai. J'en suis incapable.

*Recruteur : C'est-à-dire ?*

D. Sébastien Mullen : Hm..., par exemple, au débat public de Philip Baldwin à la convention ALA 2013, mes collègues ont souligné sa tendance au surplus de détails dans la rédaction. C'est vrai, c'était une critique fondée, mais j'ai préféré mettre en avant sa capacité à mettre en scène une histoire crédible et palpitante. Je préfère mettre les qualités d'une œuvre en avant. Philip m'a mis sur la page de remerciement de son dernier livre car face à son désarroi, je lui avais gentiment conseillé d'être plus concis dans ses descriptions. Cela m'avait mis mal-à-l'aise à l'époque ; mon conseil n'entrait même pas dans ma critique « officielle », je crois qu'il avait surtout apprécié mon soutien.

*Recruteur : Avez-vous déjà suivi des thésards en collaboration avec des collègues Professeurs ?*

D. Sébastien Mullen : Oui et c'est quelque chose qui m'enthousiasme énormément. La collaboration est la base de notre métier. C'est bien simple, tous mes travaux sont en collaboration, je ne fais rien seul... et je mets un point d'honneur à ce que tout se passe toujours du mieux possible, au niveau relationnel. Par exemple, je fais toujours en sorte de rassurer et de reconforter les auteurs. Leur bien-être est vraiment quelque chose d'important, j'aime les voir heureux, détendus... Pour moi, c'est vraiment le plus important et c'est pour cette raison que je donne toujours un avis positif de leur travail, même lorsqu'il n'est pas bon.

*Recruteur : Bien. Docteur Mullen, je vous remercie pour votre candidature. Je ne vous promets rien, évidemment, mais je peux vous dire qu'elle sera très appréciée. »*

## ENTRETIEN CANDIDAT AGENTIQUE MOYENNEMENT COMPETENT :

*« Recruteur : Bonjour, je vais commencer par vous demander de vous présenter.*

D. Sébastien Mullen : Je m'appelle Sébastien Mullen. J'ai réalisé tout mon parcours à l'université de Grenoble. Après avoir obtenu mon diplôme, j'ai fait une thèse durant 3 ans. Ayant, durant ce temps-là, publié les deux articles réglementaires, j'ai été accepté dans leur laboratoire de littérature. Je candidate aujourd'hui pour le poste complet de Professeur, que vous proposez.

*Recruteur : Vous enseignez la littérature contemporaine depuis dix ans, c'est cela ?*

D. Sébastien Mullen : Oui, j'enseigne depuis que j'ai été accepté au laboratoire de Grenoble.

*Recruteur : J'ai vu dans votre CV que vous étiez critique. Pouvez-vous m'en parler un peu plus ?*

D. Sébastien Mullen : Oui. Lorsqu'on est critique, il est nécessaire de fournir des évaluations concrètes et pertinentes des travaux littéraires que nous lisons. La dernière critique que j'ai faite était sur le dernier livre assez conformiste de Margaret Crosley. Je l'ai décrit comme manquant de cohérence au niveau de l'intrigue, tout en ayant le potentiel pour surprendre et émouvoir les lecteurs... Je donne une évaluation toujours objective des livres qu'on me donne, afin que les auteurs puissent toujours améliorer leurs travaux. J'ai l'ambition de maintenir des standards élevés à la littérature contemporaine. Le plus important pour moi est de pouvoir contribuer, via les critiques, à l'amélioration du travail des auteurs, afin que leurs œuvres soient de la meilleure qualité possible.

*Recruteurs : Qu'en pensent vos collègues ?*

D. Sébastien Mullen : Ils disent que j'ai réussi à me créer l'autonomie nécessaire pour faire correctement mon travail.

*Recruteur : C'est-à-dire ?*

D. Sébastien Mullen : Par exemple, j'ai eu un débat en public avec Philip Baldwin, à la convention ALA 2013. Tout le monde pensait la même chose sans pour autant oser le dire voix haute, à savoir que le dernier livre de Baldwin se vendait grâce à la loyauté de ses fans, qui ont l'habitude de passer au-dessus de son style sur-détaillé. Cela paie bien, certes, mais cela diminue le niveau de qualité des publications françaises actuelles. Alors, je l'ai dit. Cela ne fait peut-être pas plaisir à entendre malheureusement, mais c'est la vérité.

*Recruteurs : Avez-vous déjà suivi des thésards en collaboration avec des collègues Professeurs ?*

D. Sébastien Mullen : Oui. En plus de la méthodologie élémentaire, je m'applique à leur expliquer et à leur montrer qu'il ne faut pas avoir peur d'affirmer son opinion dans cette profession et qu'un peu de compétition est toujours profitable quand il s'agit de donner le meilleur de soi-même. Les doctorants que j'encadre font partie des jeunes espoirs de cette année littéraire.

*Recruteur : Bien. Docteur Mullen, je vous remercie. »*

## ENTRETIEN CANDIDAT COMMUNAUTAIRE MOYENNEMENT COMPETENT :

« *Recruteur : Bonjour, je vais commencer par vous demander de vous présenter.*

Docteur Sébastien Mullen : Bien sûr. Je m'appelle Sébastien Mullen. J'ai réalisé tout mon parcours à l'université de Grenoble. Après avoir obtenu mon diplôme, j'ai fait une thèse durant 3 ans. Ayant, durant ce temps-là, publié les deux articles réglementaires, j'ai été accepté dans leur laboratoire de littérature. Je candidate aujourd'hui pour le poste complet de Professeur, que vous proposez.

*Recruteur : Vous enseignez la littérature contemporaine depuis dix ans, c'est cela ?*

D. Sébastien Mullen : Oui, c'est cela, j'enseigne depuis que j'ai été accepté au laboratoire de Grenoble.

*Recruteur : J'ai vu dans votre CV que vous étiez critique. Pouvez-vous m'en parler un peu plus ?*

D. Sébastien Mullen : Bien sûr. Je pense que lorsqu'on est critique, il est nécessaire d'être à l'écoute des auteurs et de les soutenir dans leur travail. Je sais que tous les critiques ne sont pas d'accord avec moi, mais c'est ainsi, je ne peux pas m'empêcher de ménager leur fierté. La dernière critique que j'ai faite était sur le dernier livre assez conformiste de Margaret Crosley, et je l'ai décrit comme bien écrit, léger, et familier. J'ai essayé de mettre les qualités de son œuvre en avant, de faire en sorte qu'elle ne se démotive pas devant la difficulté. Je ne fais jamais aucune critique négative.

*Recruteur : Qu'en pensent vos collègues ?*

D. Sébastien Mullen : Ils disent que je suis quelqu'un de gentil et de diplomate. Je ne dis jamais quelque chose qui pourrait être blessant, même si c'est vrai. J'en suis incapable.

*Recruteur : C'est-à-dire ?*

D. Sébastien Mullen : Hm..., par exemple, au débat public de Philip Baldwin à la convention ALA 2013, mes collègues ont souligné sa tendance au surplus de détails dans la rédaction. C'est vrai, c'était une critique fondée, mais j'ai préféré mettre en avant sa capacité à mettre en scène une histoire crédible et palpitante. Je préfère mettre les qualités d'une œuvre en avant. Philip m'a mis sur la page de remerciement de son dernier livre car face à son désarroi, je lui avais gentiment conseillé d'être plus concis dans ses descriptions. Cela m'avait mis mal-à-l'aise à l'époque ; mon conseil n'entrait même pas dans ma critique « officielle », je crois qu'il avait surtout apprécié mon soutien.

*Recruteur : Avez-vous déjà suivi des thésards en collaboration avec des collègues Professeurs ?*

D. Sébastien Mullen : Oui et c'est quelque chose qui m'enthousiasme énormément. La collaboration est la base de notre métier. C'est bien simple, tous mes travaux sont en collaboration, je ne fais rien seul... et je mets un point d'honneur à ce que tout se passe toujours du mieux possible, au niveau relationnel. Par exemple, je fais toujours en sorte de rassurer et de reconforter les auteurs. Leur bien-être est vraiment quelque chose d'important, j'aime les voir heureux, détendus... Pour moi, c'est vraiment le plus important et c'est pour cette raison que je donne toujours un avis positif de leur travail, même lorsqu'il n'est pas bon.

*Recruteur : Bien. Docteur Mullen, je vous remercie. »*

## Annexe 9. Résultats supplémentaires de l'étude 5c.

### VARIABLE COMPETENCE :

L'analyse de variance (ANOVA) univariée selon un plan 2(sexe de l'évaluateur : femme, homme) x 2(personnalité du candidat: agentique, communautaire) x 2(sexe du candidat : femme, homme) x 2(compétence du candidat : haute, moyenne) montre que les candidats femmes sont jugées plus compétentes ( $M = 4,66$ ,  $ET = 1,08$ ) que les candidats hommes ( $M = 4,45$ ,  $ET = 1,11$ ),  $F(1, 477) = 4,160$ ,  $MSE = 1,104$ ,  $p = .042$ ,  $\eta_p^2 = .01$ , et que les femmes évaluateurs jugent les candidats comme étant plus compétents ( $M = 4,64$ ,  $ET = 1,13$ ) que ne le font les hommes évaluateurs ( $M = 4,40$ ,  $ET = 1,02$ ),  $F(1, 477) = 6,223$ ,  $MSE = 1,104$ ,  $p = .013$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . Ce dernier résultat est cependant à mettre en lien avec l'effet d'interaction existant entre la compétence du candidat et le sexe des évaluateurs,  $F(1, 477) = 4,325$ ,  $MSE = 1,104$ ,  $p = .038$ ,  $\eta_p^2 = .01$ , à savoir que les candidats hautement compétents sont jugés plus compétents par les femmes que par les hommes ( $M_{femmes} = 5,02$ ,  $ET = 0,86$  ;  $M_{hommes} = 4,57$ ,  $ET = 1,10$ ),  $F(1, 477) = 10,285$ ,  $MSE = 1,104$ ,  $p = .001$ ,  $\eta_p^2 = .02$ , tandis que ce n'est pas le cas lorsque ceux-ci sont moyennement compétents ( $M_{femmes} = 4,28$ ,  $ET = 1,23$  ;  $M_{hommes} = 4,24$ ,  $ET = 0,90$ ),  $F(1, 477) = ,088$ ,  $MSE = 1,104$ ,  $p = .767$ ,  $\eta_p^2 = .00$ .

### VARIABLES SALAIRE :

L'analyse de variance (MANOVA) multivariée selon un plan 2(sexe de l'évaluateur : femme, homme) x 2(personnalité du candidat : agentique, communautaire) x 2(sexe du candidat : femme, homme) x 2(compétence du candidat : haute, moyenne) sur les 3 items de salaire (salaire mérité, salaire attribué par l'université recruteuse, salaire attribué par l'évaluateur) montre un effet d'interaction entre la personnalité et la compétence du candidat sur le salaire attribué par l'évaluateur,  $F(1, 443) = 6,992$ ,  $MSE = 17948$ ,  $p = .008$ ,  $\eta_p^2 = .02$  ; les évaluateurs attribuent un plus haut salaire au candidat communautaire moyennement compétent comparativement au candidat agentique moyennement compétent ( $M_{communautaire} = 2524$ ,  $ET = 121$  ;  $M_{agentique} = 2477$ ,  $ET = 138$ ),  $F(1, 443) = 6,765$ ,  $MSE = 17948$ ,  $p = .01$ ,  $\eta_p^2 = .02$ , alors que ce n'est pas le cas quand les candidats sont hautement compétents ( $M_{communautaire} = 2571$ ,  $ET = 133$  ;  $M_{agentique} = 2582$ ,  $ET = 141$ ),  $F(1, 443) = 1,306$ ,  $MSE = 17948$ ,  $p = .254$ ,  $\eta_p^2 = .00$ .

En outre, les résultats inter-sujet montrent un effet d'interaction entre le sexe et la compétence du candidat sur le salaire mérité,  $F(1, 443) = 6,076$ ,  $MSE = 18020$ ,  $p = .014$ ,  $\eta_p^2 = .01$  ; les femmes sont vues comme méritant un plus haut salaire que les hommes lorsqu'elles

sont hautement compétentes ( $M_{femmes} = 2625, ET = 124$  ;  $M_{hommes} = 2595, ET = 143$ ),  $F(1, 443) = 4,048, MSE = 18020, p = .045, \eta_p^2 = .01$ , ce qui n'est pas le cas lorsque les candidats sont moyennement compétents ( $M_{femmes} = 2507, ET = 136$  ;  $M_{hommes} = 2522, ET = 135$ ),  $F(1, 443) = 2,168, MSE = 18020, p = .142, \eta_p^2 = .01$ .

Enfin, les résultats inter-sujet montrent un effet d'interaction entre le sexe de l'évaluateur, le sexe du candidat et sa compétence sur le salaire mérité,  $F(1, 443) = 5,712, MSE = 18020, p = .017, \eta_p^2 = .01$  et sur le salaire attribué personnellement par l'évaluateur,  $F(1, 443) = 7,347, MSE = 17948, p = .007, \eta_p^2 = .02$ . Les analyses des effets simples montrent que les hommes évaluateurs considèrent que la femme hautement compétente mérite un plus haut salaire que la femme moyennement compétente ( $M_{haute\_cpce} = 2628, ET = 116$  ;  $M_{moy\_cpce} = 2493, ET = 129$ ),  $F(1, 147) = 16,627, MSE = 18591, p = .001, \eta_p^2 = .10$ . Ils lui attribuent donc un plus haut salaire ( $M_{haute\_cpce} = 2585, ET = 135$  ;  $M_{moy\_cpce} = 2487, ET = 120$ ),  $F(1, 147) = 7,997, MSE = 19780, p = .005, \eta_p^2 = .05$ . Ce qui n'est pas le cas de l'homme candidat ( $M_{haute\_cpce\_mérite} = 2565, ET = 161$  ;  $M_{moy\_cpce\_mérite} = 2561, ET = 127$ ,  $F(1, 147) = ,000, MSE = 18591, p = .987, \eta_p^2 = .00$  ;  $M_{haute\_cpce\_attribue} = 2550, ET = 166$  ;  $M_{moy\_cpce\_attribue} = 2544, ET = 136$ ,  $F(1, 147) = ,011, p = .915, \eta_p^2 = .00$ ).

Au contraire, les évaluatrices femmes ne font pas cette distinction, et l'interaction entre le sexe et la compétence des candidats n'est pas significative,  $F_s(1, 269) < 1,652, MSEs > 15957, ps > .200, \eta_{ps}^2 < .006$ .

#### VARIABLES ÉCHELLES DE PERSONNALITE:

L'analyse de variance multivariée (MANOVA) selon un plan 2(sexe de l'évaluateur : femme, homme) x 2(personnalité du candidat : agentique, communautaire) x 2(sexe du candidat : femme, homme) x 2(compétence du candidat : haute, moyenne) montre que les femmes jugent les candidats comme étant plus agentiques ( $M = 3,97, ET = 1,47$ ) que ne le font les hommes ( $M = 3,70, ET = 1,23$ ),  $F(1, 451) = 7,764, MSE = 0,94, p = .006, \eta_p^2 = .02$ , tandis que les hommes jugent les candidats comme étant plus faibles ( $M = 1,23, ET = 1,16$ ) que ne le font les femmes ( $M = 1,04, ET = 1,18$ ),  $F(1, 451) = 4,690, MSE = 1,05, p = .031, \eta_p^2 = .01$ .

Egalement, et conformément à notre manipulation, les résultats inter-sujets montrent que le candidat communautaire est évalué comme étant plus communautaire ( $M = 4,55, ET = 0,97$ ) et faible ( $M = 1,79, ET = 1,21$ ) que le candidat agentique ( $M_{communautaire} = 2,75, ET = 1,34$  ;  $M_{faible} = 0,59, ET = 0,84$ ),  $F(1, 451) = 236,35, MSE = 1,39, p < .001, \eta_p^2 = .34$ , et  $F(1, 451) = 145,68, MSE = 1,05, p < .001, \eta_p^2 = .24$  respectivement. A l'opposé, le candidat

agentique est évalué comme étant plus agentique ( $M = 4,75$ ,  $ET = 0,77$ ) et dominant ( $M = 3,05$ ,  $ET = 1,35$ ) que le candidat communautaire ( $M_{agentique} = 2,75$ ,  $ET = 1,21$  ;  $M_{dominant} = 0,75$ ,  $ET = 0,91$ ),  $F(1, 451) = 403,31$ ,  $MSE = 0,94$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .47$ , et  $F(1, 451) = 369,86$ ,  $MSE = 1,42$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .45$ , respectivement.

Les résultats inter-sujets montrent également une interaction entre le sexe du candidat et sa compétence sur l'échelle de communautarité,  $F(1, 451) = 9,740$ ,  $MSE = 1,39$ ,  $p = .002$ ,  $\eta^2 = .02$ . Les hommes hautement compétents ( $M = 3,31$ ,  $ET = 1,39$ ) sont évalués comme étant moins communautaires que les hommes moyennement compétents ( $M = 3,61$ ,  $ET = 1,50$ ),  $F(1, 451) = 4,230$ ,  $MSE = 1,39$ ,  $p = .04$ ,  $\eta_p^2 = .01$ , tandis que c'est l'inverse pour les femmes ( $M_{haute\_comp} = 3,83$ ,  $ET = 1,46$  ;  $M_{moy\_comp} = 3,45$ ,  $ET = 1,55$ ),  $F(1, 451) = 5,560$ ,  $MSE = 1,39$ ,  $p = .02$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . Ainsi, les hommes perdent en communautarité lorsqu'ils montent en compétence, ce qui n'est pas le cas des femmes, qui en gagnent.

Les résultats montrent également un effet d'interaction entre le sexe des évaluateurs et le sexe des candidats sur l'échelle de communautarité,  $F(1, 451) = 4,639$ ,  $MSE = 1,39$ ,  $p = .03$ ,  $\eta_p^2 = .01$ , à savoir que les femmes évaluatrices jugent les femmes ( $M = 3,75$ ,  $ET = 1,47$ ) comme étant plus communautaires que les hommes ( $M = 3,43$ ,  $ET = 1,47$ ),  $F(1, 451) = 5,975$ ,  $MSE = 1,39$ ,  $p = .015$ ,  $\eta_p^2 = .01$ , ce qui n'est pas le cas des hommes évaluateurs ( $M_{femmes} = 3,38$ ,  $ET = 1,61$  ;  $M_{hommes} = 3,51$ ,  $ET = 1,42$ ),  $F(1, 451) = ,528$ ,  $MSE = 1,39$ ,  $p = .468$ ,  $\eta_p^2 = .00$ .

Les résultats montrent que les femmes hautement compétentes mériteraient un plus haut salaire selon les hommes évaluateurs, ce qu'ils leur attribuent. D'après Desrumaux et Pohl (2014), la compétence impacterait effectivement davantage l'évaluation des femmes, à qui elle profiterait davantage. Cependant, le fait que ce résultat ne soit reporté que chez les hommes nous pose la question d'une éventuelle influence des stéréotypes injonctifs. Notons que selon eux, être hautement compétent fait gagner de la communautarité à la femme. Ainsi, loin de pénaliser la femme, le fait d'être hautement compétente pourrait la faire paraître comme plus en adéquation avec ses stéréotypes, ce pourquoi elle est récompensée par un salaire plus élevée. Contrairement aux dires de Heilman (1983), la compétence ne serait donc pas à considérer comme contre-stéréotypique aux femmes et n'est pas synonyme de pénalisation.

D'une façon générale en couplant les études 5a, 5b et 5c, les résultats montrent que la compétence a un impact important sur l'évaluation des hommes et des femmes, mais que conformément aux travaux de Desrumaux et Pohl (2014), celle-ci impacte davantage la

femme que l'homme : celle-ci est alors jugée plus appréciable (par les hommes évaluateurs uniquement, cf. étude 5b), plus employable (cf. étude 5b) ou plus rémunérable lorsque hautement compétente, comparée à son homologue masculin (surtout par les hommes évaluateurs, cf. étude 5c).

## **Annexe 10. Résultats supplémentaires de l'étude 6.**

### HYPOTHESES ET MATERIEL SUPPLEMENTAIRES :

Nous avons choisi d'ajouter deux variables au protocole, à savoir l'« esprit d'entreprise » et l'origine ethnique des candidats.

L'esprit d'entreprise correspond aux valeurs dominantes véhiculées dans une entreprise. Testé (2012) avait ainsi mis en évidence que la préférence pour l'internalité des candidats (cf. norme d'internalité, Dubois, 2003) était influencée par les valeurs individualistes ou collectivistes de l'entreprise. La norme d'internalité consiste à préférer un candidat donnant des explications « internes » (c'est-à-dire en rapport à lui-même) plutôt qu'un candidat donnant des explications « externes » (c'est-à-dire en rapport aux autres et à l'environnement) à ses comportements, succès et échecs (e.g. Jellison & Green, 1981 ; Pansu & Gilibert, 2002 ; Perrin & Testé, 2010). Ainsi, nous suggérons que les valeurs de l'entreprise qui recrute pourraient influencer le jugement de la personnalité agentique (dont le but est d'obtenir des résultats et de réaliser des performances, ce qui constitue un but individualiste) et communautaire (dont le but est d'être en relation avec les autres, et de veiller à leur bien-être, ce qui constitue un but collectiviste). Nous posons donc les hypothèses supplémentaires suivantes :

1) La non-conformité entre la personnalité et l'esprit d'entreprise qui recrute amènera à une moindre évaluation d'employabilité des candidats – H7.

En outre, les femmes étant stéréotypées communautaires et les hommes agentiques, nous nous attendions à ce que :

2) La non-conformité entre le sexe des candidats et l'esprit d'entreprise qui recrute amène à une moindre évaluation d'employabilité des candidats – H8

Nous avons également choisi d'ajouter la variable de l'origine ethnique du candidat. En effet, il a été montré que non seulement le sexe, mais également l'origine ethnique du candidat induisait des discriminations (Petit, Duguet, L'Horty, du Parquet & Sari, 2013 ; Laberon, Pascual & Lagabrielle, 2011). Le rapport Fauroux (2005) indiquerait que l'origine ethnique serait même le principal facteur de discrimination, et notamment l'origine maghrébine. D'une façon générale, les hommes d'origine maghrébine souffrent de discrimination (Lambert, Moghaddam, Sorin, & Sorin, 1990; Michinov, Dambrun, Guimond, & Méot, 2005; Sabatier & Berry, 1994; Tiboulet, Dambrun, Tourret, & Ulhen, 2012). Par exemple, un homme d'origine maghrébine aurait 5 fois moins de chance, à CV égal, d'obtenir

un entretien, comparativement à un homme d'origine française (Amadiou, 2005 ; Cédiey & Foroni, 2007). Petit et al. (2013) montrent qu'en envoyant plus de 2400 candidatures fictives en réponse à plus de 300 offres d'emploi en Île-de-France, les candidats d'origine maghrébine sont discriminés par rapport aux candidats d'origine française. En outre, la discrimination de la femme d'origine maghrébine est encore plus forte que celle à l'égard de l'homme d'origine maghrébine, signe que l'effet du sexe est modulé par l'origine ethnique (Petit et al., 2013). En outre, la discrimination à l'égard des candidats d'origine maghrébine pourrait être mise en lien avec les stéréotypes qui leur sont associés (Soubrier et al., 2015). Les stéréotypes associés à l'homme maghrébin sont effectivement très négatifs : on ne pourrait pas lui faire confiance (Oberhauser, 1991), il serait peu fiable (Amadiou, 2005), fainéant et ne faisant aucun effort (Rebzani, 2000, 2005), ainsi que n'occupant pas de postes à responsabilité (L. Lapeyre & Rigal, 2014). Or, certains de ces stéréotypes sont à l'opposé de ceux associés à un haut-statut, étant donné que les haut-statuts sont vus comme devant être fiables et travailleurs (cf. étude 4). En outre, les minorités ethniques seraient considérées comme de plus bas-statut relativement aux personnes d'origine européenne (Cuddy, Fiske, & Glick, 2007). En conséquence, nous avons posé l'hypothèse supplémentaire suivante :

3) La non-conformité entre l'origine ethnique du candidat et le statut du poste amènera à une moindre évaluation d'employabilité – H9. Cette non-conformité est basée sur le fait que pour maintenir la hiérarchie sociale entre les individus d'origine maghrébine et les individus d'origine européenne (Cuddy, et al., 2007), des stéréotypes injonctifs différents pourraient leur être associés, à savoir agentique pour les personnes d'origine européenne (cf. haut-statut) et communautaire pour les personnes d'origine maghrébine (cf. bas-statut).

En conséquence, nous nous attendions également à ce que :

4) La non-conformité entre l'origine ethnique et la personnalité du candidat amène à une moindre évaluation d'employabilité – H10.

5) L'hypothèse 8 (relative à la non-conformité entre l'origine ethnique et le statut) sera vérifiée d'autant plus que le niveau d'ODS des répondants est fort – H11

6) L'hypothèse 9 (relative à la non-conformité entre l'origine ethnique et la personnalité) sera vérifiée d'autant plus que le niveau d'ODS des répondants est fort – H12

En termes de matériel, le prénom du candidat retranscrivait à la fois son sexe et son origine ethnique. En termes de sexe, les modalités étaient soit femme (« Samia », « Laura »), soit homme (« Karim », « Mathieu »). En termes d'ethnie, les modalités étaient soit française

(« Mathieu », « Laura »), soit maghrébine (« Samia », « Karim »)<sup>1</sup>. Les prénoms ont environ le même âge. La popularité des prénoms influençant l'employabilité de leur porteur (Pascual, Guéguen, Vallée, Lourel & Cosnefroy, 2015), les prénoms ont été soumis à un pré-test. Ils ont été choisis de manière à ce que les hommes et les femmes soient perçus comme ayant le même niveau d'attraction et de compétence, mais il se trouve que les prénoms français ont été vus comme étant plus attractifs et compétents que les prénoms maghrébins<sup>2</sup>.

En termes d'esprit d'entreprise, les modalités étaient soit collaboratives (« qui a la réputation de favoriser l'esprit de collaboration entre ses employés ») soit compétitive (« qui a la réputation de favoriser l'esprit de compétition entre ses employés »).

Durant la phase de test, le sexe et l'ethnie a été contrôlés pour être vus autant de fois par les participants.

#### RESULTATS SUPPLEMENTAIRES :

L'analyse de variance à mesures répétées selon un plan 2(sexe du candidat : homme, femme) x 2(origine ethnique du candidat : française, maghrébine) x 2(statut du poste : haut, bas) x 2(genre du poste : féminin, masculin) x 2(esprit d'entreprise : compétitive, collaborative) x 2(personnalité : communautaire, agentique) x 2(niveau d'ODS : élevé, bas) montrent l'effet simple supplémentaire suivant : les candidats aux entreprises ayant l'esprit collaboratif ( $M = 66,38$ ,  $ET = 12,92$ ) sont jugés plus recrutables que les candidats aux entreprises ayant l'esprit compétitif ( $M = 65,11$ ,  $ET = 13,12$ )  $F(1, 187) = 7,385$ ,  $MSE = 607,17$ ,  $p = .007$ ,  $\eta_p^2 = .038$ .

<sup>1</sup> Un pré-test a permis de s'assurer que les prénoms français étaient bien vus comme français et les prénoms maghrébins comme étant maghrébins. Le pré-test a été conduit sur 65 personnes (dont 62 étudiants, 34 femmes,  $M\grave{a}ge = 22,95$ ,  $ET = 7,79$ ) qui ont reporté que Laura était en majorité un prénom français ( $n = 62$ , 2 « je ne sais pas » et 1 manquant), Mathieu était en majorité un prénom français ( $n = 63$ , 1 « je ne sais pas », 1 manquant), Samia était en majorité un prénom maghrébins ( $n = 48$ , 11 « sud-africaine », 2 « français » et 3 « je ne sais pas », 1 manquant) et Karim était en majorité un prénom maghrébin ( $n = 57$ , 5 « français », 1 « je ne sais pas » et 1 manquant).

<sup>2</sup> Une analyse de variance à mesures répétées menée selon un plan 2(sexe : homme, femme) x 2 (origine ethnique : française, maghrébine) en variables intra-sujets a ensuite montré que les femmes, à savoir Laura ( $M = 3,47$ ,  $ET = 1,48$ ) et Samia ( $M = 3,07$ ,  $ET = 1,31$ ) avaient la même attractivité perçue que les hommes, à savoir Mathieu ( $M = 3,39$ ,  $ET = 1,47$ ), et Karim ( $M = 2,83$ ,  $ET = 1,44$ ),  $F(1, 57) = ,426$ ,  $p = .516$ ,  $\eta_p^2 = .007$ , mais les prénoms d'origine maghrébine étaient vus comme moins attrayants que les prénoms d'origine française,  $F(1, 57) = 7,867$ ,  $p = .007$ ,  $\eta_p^2 = .121$ . Il n'y pas d'effet d'interaction,  $F(1, 57) = ,237$ ,  $p = .628$ ,  $\eta_p^2 = .004$ .

Une analyse de variance à mesures répétées menée selon un plan 2(sexe : homme, femme) x 2 (origine ethnique : française, maghrébine) en variables intra-sujets a ensuite montré que les femmes, à savoir Laura ( $M = 3,86$ ,  $ET = 1,23$ ) et Samia ( $M = 3,71$ ,  $ET = 1,28$ ) avaient la même compétence perçue que les hommes, à savoir Mathieu ( $M = 3,98$ ,  $ET = 1,35$ ), et Karim ( $M = 3,60$ ,  $ET = 1,11$ ),  $F(1, 63) = ,005$ ,  $p = .941$ ,  $\eta_p^2 = .000$ , mais les prénoms d'origine maghrébine étaient vus comme moyennement moins compétents que les prénoms d'origine française,  $F(1, 63) = 4,139$ ,  $p = .046$ ,  $\eta_p^2 = .062$ . Il n'y pas d'effet d'interaction,  $F(1, 63) = 1,481$ ,  $p = .228$ ,  $\eta_p^2 = .023$ .

**Conformément à l'hypothèse 7**, les es résultats montrent un effet d'interaction entre la personnalité du candidat et l'esprit d'entreprise,  $F(1, 187) = 299,631$ ,  $MSE = 7345,96$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .616$ , à savoir que le candidat agentique est jugé plus recrutabile dans une entreprise qui favorise l'esprit de compétition plutôt que le candidat communautaire,  $F(1, 187) = 268,802$ ,  $MSE = 7345,96$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .590$ , tandis que le candidat communautaire est jugé plus recrutabile dans une entreprise qui favorise l'esprit de collaboration que le candidat agentique,  $F(1, 187) = 180,379$ ,  $MSE = 7345,96$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .491$ .

Pris sous un autre angle, le candidat agentique est jugé plus recrutabile dans une entreprise qui favorise l'esprit de compétition plutôt que de collaboration,  $F(1, 187) = 263,544$ ,  $MSE = 7345,96$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .585$ , tandis que le candidat communautaire est jugé plus recrutabile dans une entreprise qui favorise l'esprit de collaboration plutôt que de compétition,  $F(1, 187) = 289,972$ ,  $MSE = 7345,96$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .608$ . Les moyennes et écarts-types sont reportés tableau 88.

Tableau 88.

*Moyennes (écarts-type) de recrutabilité des candidats selon leur personnalité et l'esprit de l'entreprise recruteuse.*

	Candidat agentique	Candidat communautaire
Esprit compétitif de l'entreprise	80,22 (15,85) <sup>a</sup>	50,02 (20,17) <sup>b</sup>
Esprit collaboratif de l'entreprise	54,79 (19,27) <sup>c</sup>	77,96 (16,70) <sup>d</sup>

*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les candidats sont jugés recrutables, sur une échelle allant de 0 à 100. Des indices différents signifient une différence significative entre les moyennes à minimum  $p < .05$ .

**Contrairement à l'hypothèse 8**, la non-conformité entre le sexe du candidat et l'esprit d'entreprise n'impacte pas sa recrutabilité,  $F(1, 187) = ,451$ ,  $MSE = 115,71$ ,  $p = .503$ ,  $\eta_p^2 = .002$ .

**Contrairement à l'hypothèse 9**, la non-conformité entre l'origine ethnique du candidat et le statut de son poste n'impacte pas sa recrutabilité,  $F(1, 187) = ,229$ ,  $MSE = 153,96$ ,  $p = .633$ ,  $\eta_p^2 = .001$ .

**Contrairement à l'hypothèse 10**, la non-conformité entre l'origine ethnique du candidat et sa personnalité n'impacte pas sa recrutabilité,  $F(1, 187) = ,814$ ,  $MSE = 88,13$ ,  $p = .368$ ,  $\eta_p^2 = .004$ .

**Contrairement à l'hypothèse 11**, le niveau d'ODS n'influence pas l'absence d'impact de la non-conformité entre l'origine ethnique et le statut,  $F(1, 187) = 1,413$ ,  $MSE = 153,96$ ,  $p = .236$ ,  $\eta_p^2 = .008$ .

**Contrairement à l'hypothèse 12**, le niveau d'ODS n'influence pas l'absence d'impact de la non-conformité entre l'origine ethnique et la personnalité,  $F(1, 187) = 2,659$ ,  $MSE = 88,13$ ,  $p = .105$ ,  $\eta_p^2 = .014$ .

Les résultats montrent également un effet supplémentaire, à savoir un **effet d'interaction entre le sexe du candidat, son origine ethnique et le statut de son poste**,  $F(1, 187) = 8,278$ ,  $MSE = 95,86$ ,  $p = .004$ ,  $\eta_p^2 = .042$ .

En ne tenant compte que des hommes, les candidats d'origine française sont jugés plus recrutables que les candidats d'origine maghrébine pour le poste de haut statut,  $F(1, 188) = 7,831$ ,  $p = .006$ ,  $\eta_p^2 = .040$ , tandis qu'ils sont jugés aussi recrutables pour le poste de bas statut,  $F(1, 188) = ,015$ ,  $p = .902$ ,  $\eta_p^2 = .000$ .

En ne tenant compte que des femmes, les françaises et les maghrébines sont jugées aussi recrutables pour le poste de haut statut,  $F(1, 189) = ,661$ ,  $p = .417$ ,  $\eta_p^2 = .003$ , et pour le poste de bas statut,  $F(1, 189) = 1,118$ ,  $p = .292$ ,  $\eta_p^2 = .006$ .

Ces résultats confirment une partie de notre hypothèse 7, à savoir que le statut du poste et l'origine ethnique interagissent sur le jugement de recrutabilité, mais uniquement chez les hommes. En outre, si la préférence des candidats d'origine française sur des postes de haut statut est vérifiée, ce n'est pas le cas pour la préférence des candidats d'origine maghrébine sur des postes de bas statut.

Pris sous un autre angle, les candidats à des postes de haut statut sont toujours jugés plus recrutables que les candidats à des postes de bas statut, qu'ils soient français ou maghrébins,  $F_s > 16,812$ ,  $p_s < .001$ ,  $\eta_{ps}^2 > .082$ . Pour autant, cette meilleure recrutabilité du candidat postulant à un haut statut est plus grande chez les hommes français,  $F(1, 188) = 42,773$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .185$ , que chez les hommes maghrébins,  $F(1, 188) = 16,812$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .082$ , tandis qu'elle est plus grande chez les femmes maghrébines,  $F(1, 189) = 22,993$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2$

= .108, que chez les femmes françaises,  $F(1, 189) = 8,332, p = .004, \eta_p^2 = .042$ . Les moyennes et écarts-types sont reportés tableau 89.

Tableau 89.

*Moyennes (écarts-type) de recrutabilité des candidats selon leur sexe, leur origine ethnique et le statut du poste.*

	Haut statut	Bas statut
<b>Candidat homme</b>		
Ethnie française	68,23 (12,55) <sup>a</sup>	64,43 (13,57) <sup>b</sup>
Ethnie maghrébine	66,90 (13,55) <sup>c</sup>	64,34 (13,96) <sup>b</sup>
<b>Candidate femme</b>		
Ethnie française	66,38 (13,68) <sup>a</sup>	64,70 (13,68) <sup>b</sup>
Ethnie maghrébine	66,69 (13,72) <sup>a</sup>	64,25 (13,97) <sup>b</sup>

*Note.* Plus les moyennes sont élevées, plus les candidats sont jugés recrutables, sur une échelle allant de 0 à 100. Des indices différents signifient une différence significative entre les moyennes à minimum  $p < .05$ .

Dans le tableau 90, nous avons classé les facteurs de non-conformité impactant l'employabilité du candidat, par ordre de grandeur du  $F$ . Plus le  $F$  est élevé, plus le facteur impacte l'employabilité perçue du candidat. Entre parenthèses, nous avons mis à quelles hypothèses se rapportent les facteurs.

Tableau 90.

*Classement des facteurs par ordre d'impact sur l'évaluation de recrutement.*

Facteurs	$F$	$\eta_p^2$
Personnalité-esprit d'entreprise (H7)	299,631	.62***
Sexe-genre du poste (H4)	54,274	.23***
Personnalité-statut du poste (H1)	38,153	.17***
Personnalité-genre du poste (H2)	18,119	.09***
Personnalité-statut-genre du poste	17,136	.08***
Personnalité-statut du poste-esprit d'entreprise	10,363	.05**
Sexe-statut du poste -origine ethnique	8,278	.04**
Sexe-statut du poste (H3)	4,600	.02*
Origine ethnique-personnalité (H10)	,814	.004
Sexe-esprit d'entreprise (H8)	,451	.002
Origine ethnique-statut du poste (H9)	,229	.001
Sexe-personnalité	,091	.00

*Note.* Plus la valeur du  $F$  est élevé, plus le facteur correspondante impacte le recrutement. Le  $F$  correspond à la valeur du  $F$  de l'analyse à mesures répétées réalisée. Les facteurs impactent significativement l'employabilité des candidats à  $*p < .05$ ,  $**p < .01$  et  $***p < .001$ .

La taille d'effet est l'éta carré partiel et les conventions d'interprétation sont de  $\eta_p^2 = .01$  pour les effets faibles,  $\eta_p^2 = .06$  pour les effets moyens et  $\eta_p^2 = .14$  pour les effets forts (Cohen, 1988).

Les résultats montrent que conformément aux hypothèses, la non-conformité des candidats au poste induit une moindre employabilité, signe que les stéréotypes descriptifs impactent bien le jugement des évaluateurs. Si la majorité des non-conformités a été reportée dans le corps de la thèse, la non-conformité suivante supplémentaire a été montrée pour impacter également le jugement des évaluateurs : entre la personnalité d'un candidat et l'esprit d'entreprise (un candidat agentique candidatant dans une entreprise aux valeurs collaboratrices et un candidat communautaire candidatant dans une entreprise aux valeurs compétitives).

En outre, il semble que le sexe des candidats permette de mettre à jour l'existence de l'impact d'une non-conformité partielle entre l'origine ethnique du candidat et le statut de son poste. En effet, si la non-conformité entre l'origine ethnique et le statut du poste n'avait pas été vérifié auparavant, il semble que les candidats d'origine française soient jugés plus recrutables que les candidats d'origine maghrébines sur un poste de haut statut uniquement lorsque ce sont des hommes. Cet effet n'apparaît pas sur des postes de bas statut ou lorsque ce sont des femmes.

Ainsi, conformément aux conclusions déjà énoncées lors de l'étude 6, la conformité du candidat (sexe, personnalité, ethnique) avec le poste (genre, statut, esprit d'entreprise) est privilégiée et produit un meilleur jugement de recrutabilité.

## **Annexe 11. Interviews utilisées pour l'étude 7.**

### **INTERVIEW TRAVAILLEUR AGENTIQUE DIRECTEUR D'UNE ENTREPRISE DE BTP :**

***« Pouvez-vous vous présenter ? Quel est votre métier et comment avez-vous commencé ?***

Je m'appelle Marc Aussel. J'ai créé mon entreprise de BTP il y a 11 ans. Mon père était chef d'équipe sur les chantiers ; le BTP, c'est mon domaine. Au début, je proposais surtout les prestations qui concernaient la construction de chaussées, puis j'ai étendu l'entreprise à tous les domaines du BTP. Aujourd'hui, j'ai une entreprise de 120 salariés, avec un chiffre d'affaire annuel de 5 millions d'euros. Mon travail est de meilleure qualité que la plupart des grands leaders du marché car, à leur différence, j'ai construit une entreprise réactive et qui répond à toutes les demandes de nos clients. Je m'étais vite aperçu qu'ils recherchaient une entreprise capable de satisfaire tous leurs besoins en même temps.

***Quelles qualités possédez-vous pour ce métier ?***

Je suis ambitieux et j'ai l'esprit de compétition. Ces deux qualités m'ont permis de décrocher des partenariats avec de grandes institutions et d'assurer les meilleures prestations de la région. J'ai été nommé « Meilleure PME de France » l'année dernière. J'ai le sens des affaires. En tant que directeur d'entreprise, il faut savoir tout négocier : les contrats, les prix, les délais. Si vous ne savez pas le faire, ce n'est pas la peine de faire ce métier.

***Quelles étaient vos motivations lorsque vous avez fondé votre société ?***

Ma première motivation, c'est l'argent. Pour moi, l'argent est synonyme de liberté et de pouvoir. J'ai toujours su que je dirigerai une entreprise. Je suis fait pour diriger des équipes et prendre les bonnes décisions. Je ne compte pas m'arrêter là. Lorsqu'on se lance dans un projet, il faut être sûr d'être le meilleur dans son domaine et je le suis.

***Comment ça se passe avec vos salariés ?***

Je suis exigeant et ils le savent : je ne supporte pas les fainéants. Je suis quelqu'un qui va droit au but ; si quelque chose entrave la bonne marche de mon entreprise, je prends toutes les mesures nécessaires pour que le problème soit résolu. Si l'un de mes salariés n'écoute pas les ordres que je lui donne, je le remets de suite à sa place. Il faut savoir cadrer. Une fois, un stagiaire a fait une erreur et n'a pas voulu reconnaître sa responsabilité : j'en ai fait un exemple pour tout le monde et l'ai relégué au nettoyage des spatules pendant trois semaines. Après cet épisode, je n'ai plus eu aucun problème avec mes stagiaires.

***Au niveau formation, quel a été votre parcours ?***

Je suis dans le domaine du BTP depuis ma naissance, mon père m'a transmis le métier. J'ai toujours travaillé sur les chantiers, que ce soit l'été ou pendant les week-ends. Après mon bac, j'ai passé mon diplôme en Gestion d'entreprise et j'ai fondé mon entreprise. »

## INTERVIEW TRAVAILLEUR COMMUNAUTAIRE DIRECTEUR D'UNE ENTREPRISE DE BTP :

### *« Pouvez-vous vous présenter ? Quel est votre métier et comment avez-vous commencé ?*

Je m'appelle Marc Aussel. J'ai créé mon entreprise de BTP il y a 11 ans. Mon père était chef d'équipe sur les chantiers ; il me montrait des astuces et des techniques quand j'étais adolescent. A l'époque, je n'osais jamais les mettre en pratique, mais ces moments m'ont influencé quand il a fallu choisir un métier. Aujourd'hui, je suis directeur d'une entreprise de BTP d'environ 120 salariés et nous faisons un chiffre d'affaire annuel autour des 5 millions d'euros. C'est très gratifiant. Depuis qu'on l'a étendue, l'entreprise a l'avantage d'être réactive et de répondre à toutes les demandes de nos clients.

### *Quelles qualités possédez-vous pour ce métier ?*

J'aime les gens ! C'est vraiment important d'aimer les gens car vous êtes constamment en interaction avec eux. Si vous n'aimez pas les gens, il vous sera difficile de faire ce métier. Il faut aussi avoir un bon caractère. C'est toujours plus agréable pour les clients d'avoir affaire à des personnes avec qui ils s'entendent bien. Il faut aussi savoir être patient, lorsque l'un de mes salariés fait une erreur, par exemple, car l'erreur est humaine, ou lorsqu'on rallonge les délais avec un fournisseur si celui-ci n'envoie pas ses produits à la date convenue. Aussi, l'entreprise été récompensée « meilleure PME de France » l'année dernière et ce genre de récompense a beaucoup d'impact sur nos clients, surtout nos partenaires institutionnels. Ils se sentent entre de bonnes mains.

### *Quelles étaient vos motivations lorsque vous avez fondé votre société ?*

J'ai hésité avant de prendre cette voie, car je n'étais pas certain d'aimer ce métier toute ma vie. Au fond de moi, j'ai toujours cette peur de ne pas être à la hauteur. Mais finalement, mes parents m'y ont encouragé et jusqu'ici, tout se passe bien. J'aime ce métier car vous êtes proche des gens. Vous travaillez en équipe. Le BTP, c'est construire ensemble. C'est ma première motivation, je dirai. Ensuite, il est vrai que je suis heureux lorsque les autres le sont. Quand un maire de commune est contrarié ou déprimé à cause de sa place centrale en mauvais état, j'aime me dire qu'il va retrouver le sourire grâce à nous. Je suis quelqu'un de sensible et je suis triste lorsque les gens sont malheureux. Je me fais parfois avoir, par exemple lorsque mes salariés ont tendance à prendre leurs vacances en été alors que c'est la période où nous travaillons le plus. Mais bon, il faut les comprendre, la période de l'été est vraiment idéale pour les vacances. Le plus important lorsqu'on se lance dans un projet, c'est de pouvoir rendre les gens heureux.

### *Comment ça se passe avec vos salariés ?*

Malgré ma timidité, nous nous connaissons depuis plusieurs années et nous sommes très soudés. Nous nous appelons tous par nos prénoms, l'ambiance est toujours joyeuse et nous nous voyons quelques fois en dehors du travail pour des repas d'entreprise. J'ai la chance d'avoir une équipe qui privilégie la bonne entente et la communication. Une fois, nous avions un stagiaire qui avait plutôt mauvais caractère et c'est vrai que ça alourdissait l'ambiance. Heureusement, l'équipe lui en a fait la remarque et après cet épisode, il n'a plus jamais posé de problème.

***Au niveau formation, quel a été votre parcours ?***

Je suis dans le domaine du BTP depuis ma naissance, ma mère m'a transmis le métier. J'ai toujours travaillé sur les chantiers, que ce soit l'été ou pendant les week-ends. Après mon bac, j'ai passé mon diplôme en Gestion d'entreprise et j'ai fondé mon entreprise. »

**INTERVIEW TRAVAILLEUR AGENTIQUE DIRECTEUR D'UN SPA-INSTITUT DE BEAUTE :**

***« Pouvez-vous vous présenter ? Quel est votre métier et comment avez-vous commencé ?***

Je m'appelle Marc Aussel. J'ai créé mon SPA-institut de beauté il y a 11 ans. Ma mère était esthéticienne ; l'esthétisme, c'est mon domaine. Au début, je proposais surtout les prestations d'un institut de beauté, puis j'ai étendu l'entreprise à toutes les prestations d'un SPA. Aujourd'hui, j'ai une entreprise de 120 salariés, avec un chiffre d'affaire annuel de 5 millions. Mon travail est de meilleure qualité que la plupart des grands leaders du marché car, à leur différence, j'ai construit une entreprise réactive et qui répond à toutes les demandes de nos clients. Je m'étais vite aperçu qu'ils recherchaient un institut capable de satisfaire tous leurs besoins en même temps.

***Quelles qualités possédez-vous pour ce métier ?***

Je suis ambitieux et j'ai l'esprit de compétition. Ces deux qualités m'ont permis de décrocher des partenariats avec de grandes institutions et d'assurer les meilleures prestations de la région. J'ai été nommé « Meilleure PME de France » l'année dernière. J'ai le sens des affaires. En tant que directeur d'entreprise, il faut savoir tout négocier : les contrats, les prix, les délais. Si vous ne savez pas le faire, ce n'est pas la peine de faire ce métier.

***Quelles étaient vos motivations lorsque vous avez fondé votre société ?***

Ma première motivation, c'est l'argent. Pour moi, l'argent est synonyme de liberté et de pouvoir. J'ai toujours su que je dirigerai une entreprise. Je suis fait pour diriger des équipes et prendre les bonnes décisions. Je ne compte pas m'arrêter là. Lorsqu'on se lance dans un projet, il faut être sûr d'être le meilleur dans son domaine et je le suis.

***Comment ça se passe avec vos salariés ?***

Je suis exigeant et ils le savent : je ne supporte pas les fainéants. Je suis quelqu'un qui va droit au but ; si quelque chose entrave la bonne marche de mon entreprise, je prends toutes les mesures nécessaires pour que le problème soit résolu. Si l'un de mes salariés n'écoute pas les ordres que je lui donne, je le remets de suite à sa place. Il faut savoir cadrer. Une fois, un stagiaire a fait une erreur et n'a pas voulu reconnaître sa responsabilité : j'en ai fait un exemple pour tout le monde et l'ai relégué au nettoyage des spatules pendant trois semaines. Après cet épisode, je n'ai plus eu aucun problème avec mes stagiaires.

***Au niveau formation, quel a été votre parcours ?***

Je suis dans le domaine de l'esthétisme depuis ma naissance, ma mère m'a transmis le métier. J'ai toujours travaillé sur les chantiers, que ce soit l'été ou pendant les week-ends. Après mon bac, j'ai passé mon diplôme en Gestion d'entreprise et j'ai fondé mon entreprise. »

## INTERVIEW TRAVAILLEUR COMMUNAUTAIRE DIRECTEUR D'UN SPA- INSTITUT DE BEAUTE :

**« Pouvez-vous vous présenter ? Quel est votre métier et comment avez-vous commencé ?**

Je m'appelle Marc Aussel. J'ai créé mon SPA-institut de beauté il y a 11 ans. Ma mère était esthéticienne; elle me montrait des astuces et des techniques quand j'étais adolescent. A l'époque, je n'osais jamais les mettre en pratique, mais ces moments m'ont influencé quand il a fallu choisir un métier. Aujourd'hui, je suis directeur d'un SPA-institut de beauté d'environ 120 salariés et nous faisons un chiffre d'affaire annuel autour des 5 millions d'euros. C'est très gratifiant. Depuis qu'on a ajouté le SPA, l'institut a l'avantage d'être réactif et de répondre à toutes les demandes de nos clients.

***Quelles qualités possédez-vous pour ce métier ?***

J'aime les gens ! C'est vraiment important d'aimer les gens car vous êtes constamment en interaction avec eux. Si vous n'aimez pas les gens, il vous sera difficile de faire ce métier. Il faut aussi avoir un bon caractère. C'est toujours plus agréable pour les clients d'avoir affaire à des personnes avec qui ils s'entendent bien. Il faut aussi savoir être patient, lorsque l'un de mes salariés fait une erreur, par exemple, car l'erreur est humaine, ou lorsqu'on rallonge les délais avec un fournisseur si celui-ci n'envoie pas ses produits à la date convenue. Aussi, l'institut a été récompensé « meilleure PME de France » l'année dernière et ce genre de récompense a beaucoup d'impact sur nos clients, surtout nos partenaires institutionnels. Ils se sentent entre de bonnes mains.

***Quelles étaient vos motivations lorsque vous avez fondé votre société ?***

J'ai hésité avant de prendre cette voie, car je n'étais pas certain d'aimer ce métier toute ma vie. Au fond de moi, j'ai toujours cette peur de ne pas être à la hauteur. Mais finalement, mes parents m'y ont encouragé et jusqu'ici, tout se passe bien. J'aime ce métier car vous êtes proche des gens. Vous travaillez en équipe. L'esthétisme, c'est rendre les gens beaux et détendus. C'est ma première motivation, je dirai. Ensuite, il est vrai que je suis heureux lorsque les autres le sont. Quand une cliente est contrariée ou déprimée à cause de la ligne de ses sourcils, j'aime me dire qu'elle va retrouver le sourire grâce à nous. Je suis quelqu'un de sensible et je suis triste lorsque les gens sont malheureux. Je me fais parfois avoir, par exemple lorsque mes salariés prennent leurs vacances en été alors que c'est la période où nous travaillons le plus. Mais bon, il faut les comprendre, la période de l'été est vraiment idéale pour les vacances. Le plus important lorsqu'on se lance dans un projet, c'est de pouvoir rendre les gens heureux.

***Comment ça se passe avec vos salariés ?***

Malgré ma timidité, nous nous connaissons depuis plusieurs années et nous sommes très soudés. Nous nous appelons tous par nos prénoms, l'ambiance est toujours joyeuse et nous

nous voyons quelques fois en dehors du travail pour des repas d'entreprise. J'ai la chance d'avoir une équipe qui privilégie la bonne entente et la communication. Une fois, nous avons un stagiaire qui avait plutôt mauvais caractère et c'est vrai que ça alourdissait l'ambiance. Heureusement, l'équipe lui en a fait la remarque et après cet épisode, il n'a plus jamais posé de problème.

***Au niveau formation, quel a été votre parcours ?***

Je suis dans le domaine de l'esthétisme depuis ma naissance, ma mère m'a transmis le métier. J'ai toujours travaillé en institut, que ce soit l'été ou pendant les week-ends. Après mon bac, j'ai passé mon diplôme en Gestion d'entreprise et j'ai fondé mon entreprise. »

**INTERVIEW TRAVAILLEUR AGENTIQUE OUVRIER BTP :**

***« Pouvez-vous vous présenter ? Quel est votre métier et comment avez-vous commencé ?***

Je m'appelle Marc Aussel. Je suis ouvrier du BTP depuis 11 ans. Mon père était chef d'équipe sur les chantiers ; le BTP, c'est mon domaine. Au début je faisais surtout les chaussées, puis j'ai étendu mon savoir-faire à tous les domaines du BTP. Aujourd'hui, je suis salarié dans une grande entreprise de BTP qui compte 120 salariés et qui a un chiffre d'affaire annuel de 5 millions d'euros. Mon travail est de meilleure qualité que la plupart des autres ouvriers, car à leur différence, je peux travailler sur tous les types de chantier. Je m'étais vite aperçu que les entreprises recherchaient des salariés polyvalents.

***Quelles qualités possédez-vous pour ce métier ?***

Je suis ambitieux et j'ai l'esprit de compétition. Ces deux qualités m'ont permis d'être embauché dans une entreprise très réputée et d'effectuer le meilleur travail de la région. J'ai été nommé « Meilleur ouvrier de France » l'année dernière. J'ai le sens des affaires. Je sais ce que je vaudrais et je me suis négocié un très bon contrat de travail. Il m'arrive de rester jusqu'à 20h sur les chantiers et il est normal que mon professionnalisme soit récompensé à sa juste valeur.

***Quelles étaient vos motivations lorsque vous avez choisi ce métier ?***

Ma première motivation, c'est l'argent. Pour moi, l'argent est synonyme de liberté et de pouvoir. J'ai toujours su que je ferai un métier professionnel. Je suis fait pour prendre les bonnes décisions et diriger des équipes. Je ne compte pas m'arrêter là. Lorsqu'on se lance dans un métier, il faut être sûr d'être le meilleur dans son domaine et je le suis.

***Comment ça se passe avec vos collègues ?***

Je suis exigeant et ils le savent : je ne supporte pas les fainéants. Je suis quelqu'un qui va droit au but ; si quelque chose entrave la bonne marche de mon travail, je prends toutes les mesures nécessaires pour que le problème soit résolu. Si l'un de mes collègues devient prétentieux, je le remets de suite à sa place. Il faut savoir se faire respecter. Une fois, un stagiaire a fait une erreur et n'a pas voulu reconnaître sa responsabilité : j'en ai fait un exemple pour tout le

monde et l'ai relégué au nettoyage des spatules pendant trois semaines. Après cet épisode, je n'ai plus eu aucun problème avec les stagiaires.

***Au niveau formation, quel a été votre parcours ?***

Je suis dans le domaine du BTP depuis ma naissance, mon père m'a transmis le métier. J'ai toujours travaillé sur les chantiers, que ce soit l'été ou pendant les week-ends. Après mon bac, j'ai passé mon diplôme de BTP et j'ai été embauché. »

**INTERVIEW TRAVAILLEUR COMMUNAUTAIRE OUVRIER BTP :**

***« Pouvez-vous vous présenter ? Quel est votre métier et comment avez-vous commencé ?***

Je m'appelle Marc Aussel. Je suis ouvrier BTP depuis 11 ans. Mon père était chef d'équipe sur les chantiers ; il me montrait des astuces et des techniques quand j'étais adolescent. A l'époque, je n'osais jamais les mettre en pratique, mais ces moments m'ont influencé quand il a fallu choisir un métier. Aujourd'hui, je suis salarié dans une entreprise BTP d'environ 120 salariés et qui a un chiffre d'affaire annuel autour des 5 millions d'euros. En un an et d'un chantier à l'autre, on peut me demander de faire tous les types de prestation existants en BTP. C'est très gratifiant.

***Quelles qualités possédez-vous pour ce métier ?***

J'aime les gens ! C'est vraiment important d'aimer les gens car vous êtes constamment en interaction avec eux. Si vous n'aimez pas les gens, il vous sera difficile de faire ce métier. Il faut aussi avoir un bon caractère. C'est toujours plus agréable d'avoir affaire à des collègues avec qui on s'entend bien. Il faut aussi savoir être patient, lorsqu'un collègue est de mauvaise humeur, par exemple, ou lorsqu'on reste jusqu'à 20h sur un chantier si une équipe a pris du retard. L'erreur est humaine. Cela arrive fréquemment quand on travaille pour une entreprise aussi demandée. Aussi, j'ai été récompensé « meilleur ouvrier de France » l'année dernière et ce genre de récompense a beaucoup d'impact sur mon employeur.

***Quelles étaient vos motivations lorsque vous avez choisi ce métier ?***

J'ai hésité avant de prendre cette voie, car je n'étais pas certain d'aimer ce métier toute ma vie. Au fond de moi, j'ai toujours cette peur de ne pas être à la hauteur. Mais finalement, mes parents m'y ont encouragé et jusqu'ici, tout se passe bien. J'aime ce métier car vous êtes proche des gens. Vous travaillez en équipe. Le BTP, c'est construire ensemble. C'est ma première motivation, je dirai. Ensuite, il est vrai que je suis heureux lorsque les autres le sont. Quand un maire de commune est contrarié ou déprimé à cause de sa place centrale en mauvais état, j'aime me dire qu'il va retrouver le sourire grâce à nous. Je suis quelqu'un de sensible et je suis triste lorsque les gens sont malheureux. Je me fais parfois avoir, par exemple lorsque les clients ne veulent pas de travaux durant l'été. Nous faisons de plus grandes journées afin que le chantier soit terminé à temps et je rentre chez moi plus tard que prévu. Mais bon, il faut les comprendre, la période d'été est vraiment idéale pour les touristes. Le plus important lorsqu'on se lance dans un métier, c'est de pouvoir rendre les gens heureux.

***Comment ça se passe avec vos collègues ?***

Malgré ma timidité, nous nous connaissons depuis plusieurs années et nous sommes très soudés. Nous nous appelons tous par nos prénoms, l'ambiance est toujours joyeuse et nous nous voyons quelques fois en dehors du travail pour des repas d'entreprise. J'ai la chance de faire partie d'une équipe qui privilégie la bonne entente et la communication. Une fois, nous avions un stagiaire qui avait plutôt mauvais caractère et c'est vrai que ça alourdissait l'ambiance. Heureusement, le reste de l'équipe lui en a fait la remarque et après cet épisode, il n'a plus jamais posé de problème.

***Au niveau formation, quel a été votre parcours ?***

Je suis dans le domaine du BTP depuis ma naissance, mon père m'a transmis le métier. J'ai toujours travaillé sur les chantiers, que ce soit l'été ou pendant les week-ends. Après mon bac, j'ai passé mon diplôme de BTP et j'ai été embauché. »

**INTERVIEW TRAVAILLEUR AGENTIQUE ESTHETICIEN :**

***« Pouvez-vous vous présenter ? Quel est votre métier et comment avez-vous commencé ?***

Je m'appelle Marc Aussel. Je suis esthéticien depuis 11 ans. Ma mère était esthéticienne ; l'esthétisme, c'est mon domaine. Au début, je faisais surtout les épilations, puis j'ai étendu mon savoir-faire à tous les domaines de l'esthétisme. Aujourd'hui, je suis salarié dans un grand institut de beauté qui compte 120 salariés et qui a un chiffre d'affaire annuel de 5 millions d'euros. Mon travail est de meilleure qualité que la plupart des autres esthéticiens car, à leur différence, je peux travailler sur tous les types de prestations. Je m'étais vite aperçu que les instituts recherchaient des salariés polyvalents.

***Quelles qualités possédez-vous pour ce métier ?***

Je suis ambitieux et j'ai l'esprit de compétition. Ces deux qualités m'ont permis d'être embauché dans un institut très réputé et d'assurer les meilleures prestations de la région. J'ai été nommé «Meilleur ouvrier de France» l'année dernière. J'ai le sens des affaires. Je sais ce que je vaudrais et je me suis négocié un très bon contrat de travail. Il m'arrive de rester jusqu'à 20h à l'institut et il est normal que mon professionnalisme soit récompensé à sa juste valeur.

***Quelles étaient vos motivations lorsque vous avez choisi ce métier ?***

Ma première motivation, c'est l'argent. Pour moi, l'argent est synonyme de liberté et de pouvoir. J'ai toujours su que je ferais un métier professionnel. Je suis fait pour diriger des équipes et prendre les bonnes décisions. Je ne compte pas m'arrêter là. Lorsqu'on se lance dans un métier, il faut être sûr d'être le meilleur dans son domaine et je le suis.

***Comment ça se passe avec vos collègues ?***

Je suis exigeant et ils le savent : je ne supporte pas les fainéants. Je suis quelqu'un qui va droit au but ; si quelque chose entrave la bonne marche de mon travail, je prends toutes les mesures nécessaires pour que le problème soit résolu. Si l'un de mes collègues devient prétentieux, je le remets de suite à sa place. Il faut savoir se faire respecter. Une fois, un stagiaire a fait une erreur et n'a pas voulu reconnaître sa responsabilité : j'en ai fait un exemple pour tout le

monde et l'ai relégué au nettoyage des spatules pendant trois semaines. Après cet épisode, je n'ai plus eu aucun problème avec les stagiaires.

***Au niveau formation, quel a été votre parcours ?***

Je suis dans le domaine de l'esthétisme depuis ma naissance, ma mère m'a transmis le métier. J'ai toujours travaillé en institut, que ce soit l'été ou pendant les week-ends. Après mon bac, j'ai passé mon diplôme d'Esthétisme et j'ai été embauché. »

**INTERVIEW TRAVAILLEUR COMMUNAUTAIRE ESTHETICIEN :**

***« Pouvez-vous vous présenter ? Quel est votre métier et comment avez-vous commencé ?***

Je m'appelle Marc Aussel. Je suis esthéticien depuis 11 ans. Ma mère était esthéticienne ; elle me montrait des astuces et des techniques quand j'étais adolescent. A l'époque, je n'osais jamais les mettre en pratique, mais ces moments m'ont influencé quand il a fallu choisir un métier. Aujourd'hui, je suis salarié dans un institut de beauté d'environ 120 salariés et qui a un chiffre d'affaire annuel autour des 5 millions d'euros. Dans une journée, on peut me demander de faire tous les types de prestation proposés en institut. C'est très gratifiant.

***Quelles qualités possédez-vous pour ce métier ?***

J'aime les gens ! C'est vraiment important d'aimer les gens car vous êtes constamment en interaction avec eux. Si vous n'aimez pas les gens, il vous sera difficile de faire ce métier. Il faut aussi avoir un bon caractère. C'est toujours plus agréable pour les clients d'avoir affaire à des personnes avec qui ils s'entendent bien. Il faut aussi savoir être patient, lorsqu'un client est de mauvaise humeur par exemple, ou lorsqu'on reste jusqu'à 20h à l'institut si celui-ci est en retard. L'erreur est humaine. Cela arrive fréquemment quand on travaille pour un institut aussi réputé. Aussi, j'ai été récompensé « meilleur ouvrier de France » l'année dernière et ce genre de récompense a beaucoup d'impact sur mon employeur.

***Quelles étaient vos motivations lorsque vous avez choisi ce métier ?***

J'ai hésité avant de prendre cette voie, car je n'étais pas certain d'aimer ce métier toute ma vie. Au fond de moi, j'ai toujours cette peur de ne pas être à la hauteur. Mais finalement, mes parents m'y ont encouragé et jusqu'ici, tout se passe bien. J'aime ce métier car vous êtes proche des gens. L'esthétisme, c'est rendre les gens beaux et détendus. C'est ma première motivation, je dirai. Ensuite, il est vrai que je suis heureux lorsque les autres le sont. Quand une cliente est contrariée ou déprimée à cause de la ligne de ses sourcils, j'aime me dire qu'elle va retrouver le sourire grâce à moi. Je suis quelqu'un de sensible et je suis triste lorsque les gens sont malheureux. Je me fais parfois avoir, par exemple lorsque les clients veulent prendre leurs rendez-vous le soir. Nous dépassons l'horaire de fermeture et je rentre chez moi plus tard que prévu. Mais bon, il faut les comprendre, le soir est vraiment le moment idéal pour eux. Le plus important lorsqu'on se lance dans un métier, c'est de pouvoir rendre les gens heureux.

***Comment ça se passe avec vos collègues ?***

Malgré ma timidité, nous nous connaissons depuis plusieurs années et nous sommes très soudés. Nous nous appelons tous par nos prénoms, l'ambiance est toujours joyeuse et nous nous voyons quelques fois en dehors du travail pour des repas d'entreprise. J'ai la chance de faire partie d'une équipe qui privilégie la bonne entente et la communication. Une fois, nous avions un stagiaire qui avait plutôt mauvais caractère et c'est vrai que ça alourdissait l'ambiance. Heureusement, le reste de l'équipe lui en a fait la remarque et après cet épisode, il n'a plus jamais posé de problème.

***Au niveau formation, quel a été votre parcours ?***

Je suis dans le domaine de l'esthétisme depuis ma naissance, ma mère m'a transmis le métier. J'ai toujours travaillé en institut, que ce soit l'été ou pendant les week-ends. Après mon bac, j'ai passé mon diplôme d'Esthétisme et j'ai été embauché. »

## Annexe 12. Résultats supplémentaire de l'étude 7.

### ANALYSE DES ERREURS :

Les tableaux ci-dessous montrent la répartition des erreurs selon les conditions expérimentales.

Tableau 91.

*Répartition des erreurs de sexe selon la personnalité et du sexe réel du travailleur.*

	Agentique		Communautaire	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Erreur de Sexe	9	6	9	6

*Note.* Ex de lecture : 9 hommes agentiques ont été faussement perçus comme étant des femmes agentiques.

Le test du  $\chi^2$  montre qu'il n'y a pas de lien entre la personnalité du travailleur et les erreurs de reconnaissance de sexe,  $\chi^2(1) = 1,200, p = .273$ .

Tableau 92.

*Répartition des erreurs de sexe selon le sexe réel du travailleur et le genre du métier*

	Métier Masculin		Métier féminin	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Erreur de Sexe	3	4	12	11

*Note.* Ex de lecture : 3 hommes issus du métier masculin (BTP) ont été faussement perçus comme étant des femmes.

Le test du  $\chi^2$  montre qu'il n'y a pas de lien entre le domaine de travail et les erreurs de reconnaissance de sexe,  $\chi^2(1) = ,186, p = .666$ .

Tableau 93.

*Répartition des erreurs de sexe selon le sexe réel du travailleur et le statut du poste*

	Métier Haut-statut		Métier Bas-statut	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Erreur de Sexe	6	4	9	11

*Note.* Le haut-statut comprend donc les réponses « cadre manager » et « directeur », tandis que le bas-statut comprend les réponses « salarié ».

Ex de lecture : 3 hommes occupant un poste de haut-statut ont été faussement perçus comme étant des femmes.

Le test du  $\chi^2$  montre qu'il n'y a pas de lien entre le statut du poste et les erreurs de reconnaissance de sexe,  $\chi^2(1) = ,600, p = .439$ .

Tableau 94.

*Répartition des erreurs de statut, selon le sexe du travailleur et le statut réel.*

	Femme		Homme	
	Haut-statut	Bas-statut	Haut-statut	Bas-statut
Erreur de Statut	127	7	98	3

*Note.* Le haut-statut comprend les réponses « cadre manager » et « directeur », tandis que le bas-statut comprend les réponses « salarié ».

Ex. de lecture : 127 femmes ont été faussement vues comme occupant un emploi de haut-statut.

Le test du  $\chi^2$  montre qu'il n'y a pas de lien entre le sexe du travailleur et les erreurs de reconnaissance de statut,  $\chi^2(1) = ,718, p = .397$ .

Tableau 95.

*Répartition des erreurs de sexe selon la personnalité du travailleur et le genre du poste*

	Agentivité		Communautarité	
	Métier Masculin	Métier féminin	Métier Masculin	Métier féminin
Erreur de Sexe	3	0	1	1

*Note.* Ex de lecture : 3 hommes agentiques ont été faussement perçus comme ayant un métier masculin.

Les 5 personnes ayant répondu par l'astronomie ( $n = 2$ ) et l'agriculture ( $n = 3$ ) ont été effacé du fichier de données afin de pouvoir effectuer plus facilement les statistiques.

Le test du  $\chi^2$  montre qu'il n'y a pas de lien entre la personnalité du travailleur et les erreurs de reconnaissance de domaine,  $\chi^2(1) = 1,875, p = .171$ .

Tableau 96.

*Répartition des erreurs de sexe selon le sexe et le domaine d'activité du travailleur*

	Homme		Femme	
	Métier Masculin	Métier féminin	Métier Masculin	Métier féminin
Erreur de Sexe	4	1	0	0

*Note.* Ex de lecture : 4 hommes issus du métier masculin (BTP) ont été faussement perçus comme étant d'un métier féminin.

Les 5 personnes ayant répondu par l'astronomie ( $n = 2$ ) et l'agriculture ( $n = 3$ ) ont été effacé du fichier de données afin de pouvoir effectuer plus facilement les statistiques. Le test du  $\chi^2$  n'a pu être effectué.

#### COMPETENCE :

L'analyse de variance selon un plan 2(sexe des travailleurs : homme, femme) x 2(personnalité des travailleurs : agentique, communautaire) x 2(statut du poste : directeur, employé) x 2(genre du poste : masculin, féminin) x 2 (sexe de l'évaluateur : homme, femme) en variables inter-sujets montre que les travailleurs de bas-statut sont jugés plus compétents

( $M = 4,91$ ,  $ET = 1,12$ ) que les travailleurs de haut-statut ( $M = 4,42$ ,  $ET = 1,10$ ),  $F(1, 948) = 31,745$ ,  $MSE = 1,178$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .03$ .

Egalement, les résultats montrent un effet d'interaction le sexe des évaluateurs et le sexe des travailleurs,  $F(1, 948) = 3,925$ ,  $MSE = 1,178$ ,  $p = .048$ ,  $\eta_p^2 = .004$ , et l'analyse des effets simples montrent que les femmes sont jugées plus compétentes par les hommes évaluateurs ( $M = 4,75$ ,  $ET = 1,05$ ) que par les femmes évaluatrices ( $M = 4,51$ ,  $ET = 1,64$ ),  $F(1, 948) = 5,714$ ,  $MSE = 1,178$ ,  $p = .017$ ,  $\eta_p^2 = .006$ , tandis que les hommes travailleurs sont évalués similairement ( $M_{hommes} = 4,62$ ,  $ET = 1,11$  ;  $M_{femmes} = 4,70$ ,  $ET = 1,15$ ),  $F(1, 948) = .158$ ,  $MSE = 1,178$ ,  $p = .691$ ,  $\eta_p^2 = .000$ .

#### APPRECIATION :

L'analyse de variance selon un plan 2(sexe des travailleurs : homme, femme) x 2(personnalité des travailleurs : agentique, communautaire) x 2(statut du poste : directeur, employé) x 2(genre du poste : masculin, féminin) x 2 (sexe de l'évaluateur : homme, femme) en variables inter-sujets montre que les travailleurs occupant un poste de bas-statut ( $M = 2,87$ ,  $ET = 1,86$ ) sont plus appréciés que les travailleurs occupant un poste de haut-statut ( $M = 2,82$ ,  $ET = 1,93$ ),  $F(1, 946) = 3,748$ ,  $MSE = 1,609$ ,  $p = .05$ ,  $\eta_p^2 = .004$ .

En outre, les travailleurs occupant un métier masculin ( $M = 2,98$ ,  $ET = 1,86$ ) sont plus appréciés que les travailleurs occupant un métier féminin ( $M = 2,70$ ,  $ET = 1,93$ ),  $F(1, 946) = 23,807$ ,  $MSE = 1,609$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .03$ , et les femmes apprécient davantage les travailleurs ( $M = 3,00$ ,  $ET = 1,90$ ) que les hommes ( $M = 2,60$ ,  $ET = 1,87$ ),  $F(1, 946) = 7,277$ ,  $MSE = 1,609$ ,  $p = .007$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . Ces deux effets sont cependant à mettre en lien avec l'effet d'interaction entre le sexe des évaluateurs et le genre du poste reportés dans le corps de la thèse.

#### EMPLOYABILITE :

L'analyse de variance selon un plan 2(sexe des travailleurs : homme, femme) x 2(personnalité des travailleurs : agentique, communautaire) x 2(statut du poste : directeur, employé) x 2(genre du poste : masculin, féminin) x 2 (sexe de l'évaluateur : homme, femme) en variables inter-sujets montre que les travailleurs occupant un métier masculin ( $M = 4,01$ ,  $ET = 1,47$ ) sont jugés plus employables que les travailleurs occupant un métier féminin ( $M = 3,79$ ,  $ET = 1,67$ ),  $F(1, 948) = 12,281$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .01$ .

## SALAIRE MERITE :

L'analyse de variance selon un plan 2(sexe des travailleurs : homme, femme) x 2(personnalité des travailleurs : agentique, communautaire) x 2(statut du poste : directeur, employé) x 2(genre du poste : masculin, féminin) x 2 (sexe de l'évaluateur : homme, femme) en variables inter-sujets montre que les hommes estiment que les travailleurs méritent un plus haut salaire ( $M = 4181$ ,  $ET = 2840$ ) que ne le font les femmes ( $M = 4067$ ,  $ET = 2558$ ),  $F(1, 890) = 4,521$ ,  $MSE = 14551268$ ,  $p = .034$ ,  $\eta_p^2 = .005$ . Egalement, les travailleurs occupant un métier masculin mériteraient un plus haut salaire ( $M = 4222$ ,  $ET = 2678$ ) que les travailleurs occupant un métier féminin ( $M = 3993$ ,  $ET = 2626$ ),  $F(1, 890) = 7,877$ ,  $MSE = 14551268$ ,  $p = .005$ ,  $\eta_p^2 = .01$ .

## SALAIRE ATTRIBUE PAR L'EVALUATEUR :

L'analyse de variance selon un plan 2(sexe des travailleurs : homme, femme) x 2(personnalité des travailleurs : agentique, communautaire) x 2(statut du poste : directeur, employé) x 2(genre du poste : masculin, féminin) x 2 (sexe de l'évaluateur : homme, femme) en variables inter-sujets montre que les hommes ( $M = 4020$ ,  $ET = 2917$ ) attribuent un plus haut salaire aux travailleurs que les femmes ( $M = 3779$ ,  $ET = 2536$ ),  $F(1, 892) = 6,738$ ,  $MSE = 20895521$ ,  $p = .01$ ,  $\eta_p^2 = .01$ , et que les évaluateurs attribuent un plus haut salaire aux travailleurs occupant un poste masculin ( $M = 4025$ ,  $ET = 2641$ ) qu'aux travailleurs occupant un poste féminin ( $M = 3698$ ,  $ET = 2688$ ),  $F(1, 892) = 8,309$ ,  $MSE = 20895521$ ,  $p = .004$ ,  $\eta_p^2 = .01$ .

En sus, il y a un effet d'interaction entre le sexe des évaluateurs et le statut du poste du travailleur sur le salaire attribué,  $F(1, 892) = 4,623$ ,  $MSE = 20895521$ ,  $p = .032$ ,  $\eta_p^2 = .005$ . L'analyse des effets simples montre que les directeurs se voient attribuer un plus haut salaire par les hommes plutôt que par les femmes ( $M_{hommes} = 5968$ ,  $ET = 2526$  ;  $M_{femmes} = 5456$ ,  $ET = 2094$ ),  $F(1, 892) = 13,291$ ,  $MSE = 20895521$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .02$ , tandis que les salariés se voient attribuer le même salaire par les hommes et les femmes ( $M_{hommes} = 1535$ ,  $ET = 445$  ;  $M_{femmes} = 1494$ ,  $ET = 395$ ),  $F(1, 892) = ,086$ ,  $MSE = 20895521$ ,  $p = .769$ ,  $\eta_p^2 = .00$ .

Il y a un effet d'interaction entre le statut et le genre du poste,  $F(1, 892) = 4,845$ ,  $MSE = 20895521$ ,  $p = .028$ ,  $\eta_p^2 = .005$ . L'analyse des effets simples montre que les directeurs se voient attribuer un plus haut salaire lorsqu'ils occupent un métier masculin ( $M = 5940$ ,  $ET = 1935$ ) plutôt que féminin ( $M = 5322$ ,  $ET = 2483$ ),  $F(1, 892) = 15,250$ ,  $MSE = 20895521$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .02$ , tandis que les salariés se voient attribuer le même salaire lorsqu'ils occupent

un métier masculin ( $M = 1538$ ,  $ET = 456$ ) ou féminin ( $M = 1477$ ,  $ET = 362$ ),  $F(1, 892) = ,201$ ,  $MSE = 20895521$ ,  $p = .654$ ,  $\eta_p^2 = .00$ .

Au bilan, les résultats supplémentaires montrent principalement que les travailleurs occupant des postes masculins sont jugés plus appréciés (par les hommes) et plus employables que les travailleurs occupant des postes féminins. Lorsqu'ils occupent un haut-statut, les travailleurs occupant des postes masculins sont jugés comme méritant un plus haut salaire que les travailleurs occupant des postes féminins, ce que leur attribuent d'ailleurs les participants. Ces résultats vont dans le sens d'une préférence envers le milieu masculin. Cette préférence se voit surtout chez les hommes répondants, étant donné que les femmes jugent tout de même les travailleurs issus du milieu féminin comme plus employables que ne le font les hommes.

#### ADEQUATION DE LA FORMATION ET DE L'EXPERIENCE DE L'INTERVIEWE :

Les résultats inter-sujets de l'analyse de variance multivariée (MANOVA) selon un plan 2(sexe des travailleurs : homme, femme) x 2(personnalité des travailleurs : agentique, communautaire) x 2(statut du poste : directeur, employé) x 2(genre du poste : masculin, féminin) x 2(sexe des évaluateurs : homme, femme) sur les items du Person-Job-Fit montrent que les travailleurs communautaires sont vus comme ayant une formation ( $M = 4,81$ ,  $ET = 1,38$ ) et une expérience ( $M = 5,15$ ,  $ET = 1,42$ ) plus adéquates que les travailleurs agentiques ( $M_{formation} = 4,40$ ,  $ET = 1,62$ ;  $M_{expérience} = 4,70$ ,  $ET = 1,64$ ),  $F(1, 946) = 5,963$ ,  $MSE = 2,028$ ,  $p = .015$ ,  $\eta_p^2 = .01$ , et  $F(1, 946) = 11,299$ ,  $MSE = 2,253$ ,  $p = .001$ ,  $\eta_p^2 = .01$  respectivement. En outre, les travailleurs communautaires sont vus comme convenant mieux au poste ( $M = 4,65$ ,  $ET = 1,23$ ) que les travailleurs agentiques ( $M = 4,04$ ,  $ET = 1,43$ ),  $F(1, 946) = 47,782$ ,  $MSE = 1,678$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .04$ .

En outre, les résultats montrent que les salariés sont vus comme ayant une formation ( $M = 5,16$ ,  $ET = 1,22$ ) et une expérience ( $M = 5,34$ ,  $ET = 1,33$ ) plus adéquates que les directeurs ( $M_{formation} = 4,21$ ,  $ET = 1,58$  ;  $M_{expérience} = 4,64$ ,  $ET = 1,63$ ),  $F(1, 946) = 92,443$ ,  $MSE = 2,028$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .09$ , et  $F(1, 946) = 34,997$ ,  $MSE = 2,253$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .04$  respectivement. D'une manière générale, les salariés sont vus comme convenant mieux à leur poste ( $M = 4,66$ ,  $ET = 1,30$ ) que les directeurs ( $M = 4,15$ ,  $ET = 1,36$ ),  $F(1, 946) = 20,054$ ,  $MSE = 1,678$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .02$ .

Les résultats montrent un effet d'interaction entre le sexe des évaluateurs et la personnalité des travailleurs sur l'adéquation perçue de la formation,  $F(1, 946) = 7,668$ ,  $MSE$

= 2,028,  $p = .006$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . L'analyse des effets simples montrent que les hommes évaluent la formation du travailleur agentique comme plus adéquate ( $M = 4,67$ ,  $ET = 1,43$ ) que ne le font les femmes ( $M = 4,26$ ,  $ET = 1,70$ ),  $F(1, 946) = 8,952$ ,  $MSE = 2,028$ ,  $p = .003$ ,  $\eta_p^2 = .01$ , ce qui n'est pas le cas des travailleurs communautaires ( $M_{hommes} = 4,74$ ,  $ET = 1,36$  ;  $M_{femmes} = 4,84$ ,  $ET = 1,39$ ),  $F(1, 946) = ,709$ ,  $MSE = 2,028$ ,  $p = .400$ ,  $\eta_p^2 = .00$ . Pris sous un autre angle, les femmes évaluent le travailleur communautaire comme possédant une formation plus adéquate que le travailleur agentique,  $F(1, 946) = 19,779$ ,  $MSE = 2,028$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .02$ , ce qui n'est pas le cas des hommes,  $F(1, 946) = ,041$ ,  $MSE = 2,028$ ,  $p = .840$ ,  $\eta_p^2 = .00$ .

Les résultats montrent un effet d'interaction entre le sexe des évaluateurs et le sexe des travailleurs sur l'adéquation perçue de l'expérience,  $F(1, 946) = 4,087$ ,  $MSE = 2,253$ ,  $p = .044$ ,  $\eta_p^2 = .004$ , mais l'analyse des effets simples ne montrent aucun résultat significatifs,  $F_s(1, 946) < 2,945$ ,  $MSE_s = 2,253$ ,  $p_s > .086$ ,  $\eta_{ps}^2 < .003$ .

#### ADEQUATION DES HABILETES SOCIALES DE L'INTERVIEWE:

Les résultats inter-sujets de l'analyse de variance multivariée (MANOVA) selon un plan 2(sexe des travailleurs : homme, femme) x 2(personnalité des travailleurs : agentique, communautaire) x 2(statut du poste : directeur, employé) x 2(genre du poste : masculin, féminin) x 2(sexe des évaluateurs : homme, femme) sur les items du Person-Job-Fit montrent que les femmes sont vues comme plus habiles socialement ( $M = 3,79$ ,  $ET = 1,88$ ) que les hommes ( $M = 3,65$ ,  $ET = 1,97$ ),  $F(1, 946) = 4,178$ ,  $MSE = 2,339$ ,  $p = .041$ ,  $\eta_p^2 = .004$ .

Cet effet est à interpréter relativement à l'effet d'interaction existant entre le sexe des évaluateurs et le sexe des travailleurs sur l'adéquation perçue de ses habiletés sociales,  $F(1, 946) = 5,814$ ,  $MSE = 2,339$ ,  $p = .016$ ,  $\eta_p^2 = .01$ , puisque l'analyse des effets simples montre que si les femmes jugent les habiletés sociales des travailleurs hommes et femmes similairement adaptées ( $M_{femme} = 3,72$ ,  $ET = 1,90$  ;  $M_{homme} = 3,74$ ,  $ET = 1,97$ ,  $F(1, 946) = ,098$ ,  $MSE = 2,339$ ,  $p = .754$ ,  $\eta_p^2 = .00$ , les hommes jugent les habiletés des femmes comme plus adaptées que celles des hommes, ( $M_{femme} = 3,94$ ,  $ET = 1,82$  ;  $M_{homme} = 3,48$ ,  $ET = 1,98$ ,  $F(1, 946) = 7,556$ ,  $MSE = 2,339$ ,  $p = .006$ ,  $\eta_p^2 = .01$ .

Egalement, les résultats montrent que le travailleur occupant un métier masculin ( $M = 3,78$ ,  $ET = 1,87$ ) est perçu comme ayant des habiletés sociales plus adaptées à son métier que le travailleur occupant un métier féminin ( $M = 3,67$ ,  $ET = 1,97$ ),  $F(1, 946) = 4,905$ ,  $MSE = 2,339$ ,  $p = .027$ ,  $\eta_p^2 = .005$ .

Notons que le fait que les travailleurs de bas-statuts ont été privilégiés dans les évaluations nous semble avoir induit une diminution de l'effet des non-conformités entre la personnalité et le statut du poste. Concernant le favoritisme envers les bas-statuts, il est possible qu'une explication se trouve dans le fait que les évaluateurs sont des jeunes étudiants issus en majorité de disciplines de moindre statut. Pourtant, Desrumaux & Pohl (2014) avaient également reportés que leur postes subalternes avaient de meilleurs notations que leurs postes supérieurs et leur étude avait été conduite sur des recruteurs professionnels de la région parisienne et du Nord de la France. Les travailleurs de bas-statut pourraient alors avoir eu l'air plus compétents de par le protocole expérimental de l'étude qui a voulu donner autant de compétence aux haut et aux bas-statuts, ce qui les rend, de ce fait, plus compétents que les hauts-statuts chez qui on est habitué à une plus haute compétence. En outre, l'étude 7 (mais également 5a, 5b et 5c) a pu être soumise au biais de désirabilité sociale, bien que les conditions aient été passées en inter-groupe.

## Annexe 13. Vignettes Françaises utilisées pour l'étude 8.

### VIGNETTE « AGENTIQUE 1 » FEMME :



ELSA

- Licence 2 obtenue avec la mention « Bien ».
- Cours optionnel de « Lean Management » pendant deux semestres.
- Stage de 2 mois dans une entreprise utilisant le management Lean.

« Bonjour, je suis Elsa. Je candidate pour le poste car je ferai une excellente directrice. Je *crois* en cette méthode et c'est ce qui me différencie des autres. Quand je fais quelque chose, je le fais à fond, je lis les meilleurs livres sur le sujet, je veux tout savoir. Pour moi, le lean est la seule bonne méthode de management car elle apprend aux entreprises à adapter leur organisation en fonction de la demande. Je connais cette méthode sur le bout des doigts et je ne connais personne qui sait mieux l'appliquer et l'enseigner que moi. Vous le savez d'ailleurs vous-même : il n'y a pas une seule chose ou un seul domaine que je ne maîtrise pas. Lorsque je me suis intéressée au Lean, je me suis promis d'en devenir experte, la meilleure même. Et c'est ce que je suis devenue. »

### VIGNETTE « AGENTIQUE 2 » HOMME :



HUGO

- Licence 2 obtenue avec la mention « Bien ».
- Cours optionnel de « Lean Management » pendant deux semestres.
- Stage de 2 mois dans une entreprise utilisant le management Lean.

« Bonjour, je suis Hugo. Je suis parfait pour diriger l'entreprise car j'aime les défis et acquérir des nouvelles compétences jusqu'à devenir expert de ma discipline. Je ne fais pas les choses à moitié. Je trouve inutile de me complaire dans le moyen. Je ne me *contente* pas. Être le meilleur, c'est ce qui me motive. C'est pour ça que je fais du Lean : quand je vois des pertes ou des manques dans l'organisation d'une entreprise, je sais aussitôt comment restructurer et améliorer la production. C'est la supériorité de la méthode sur les autres qui me permet de pouvoir l'enseigner à n'importe quelle entreprise car je sais qu'il n'y en a pas de meilleure. »

## VIGNETTE « COMMUNAUTAIRE 1 » FEMME :



CHARLOTTE

- Licence 2 obtenue avec la mention « Bien ».
- Cours optionnel de « Lean Management » pendant deux semestres.
- Stage de 2 mois dans une entreprise utilisant le management Lean.

« Bonjour, je suis Charlotte. Je suis ravie d'avoir été choisie pour candidater au poste de directeur. Ce que j'aime dans le Lean..., oui, je pense que c'est l'aspect relationnel. Pas seulement avec les clients, mais aussi avec les autres étudiants. J'espère qu'ils ont confiance en moi, moi j'ai confiance en eux. Certains en profitent..., mais c'est le jeu et je ne me vois pas trop entrer en conflit pour cela. On me dit souvent que je suis quelqu'un de très social et c'est vrai que je connais tout le monde... Je pense qu'il est important de favoriser une bonne ambiance de travail, même si c'est au détriment des résultats. »

## VIGNETTE « COMMUNAUTAIRE 2 » HOMME :



JULIEN

- Licence 2 obtenue avec la mention « Bien ».
- Cours optionnel de « Lean Management » pendant deux semestres.
- Stage de 2 mois dans une entreprise utilisant le management Lean.

« Bonjour, je suis Julien. Ce qui fait que j'apprécie faire partie de cette Junior entreprise..., hum, c'est la bonne relation que j'ai avec les autres étudiants et les clients. On me dit souvent que je suis chaleureux et que je m'entends avec tout le monde... La bonne entente me semble... vraiment... primordiale, surtout dans une équipe de travail. Peut-être que certains peuvent en profiter, je ne sais pas. En même temps, je ne suis pas du genre à harceler les autres pour obtenir quelque chose d'eux. Je pense qu'il est plus important de garder l'esprit d'équipe que de gagner de l'argent. »

*Note.* La vignette « agentique 1 » Homme comportait les mêmes éléments que la vignette « agentique 1 » Femme, excepté que l'avatar était une femme et que les mots étaient conjugués au féminin. Le même principe s'applique aux autres vignettes.

Les participants ne voyaient que 4 vignettes : Vignette « agentique 1 », « agentique 2 », « communautaire 1 » et « communautaire 2 », sachant qu'une des vignettes agentiques présentait une femme et l'autre un homme, et qu'une des vignettes communautaires présentait une femme et l'autre un homme.

## Annexe 14. Vignettes Anglaises utilisées pour l'étude 8.

### VIGNETTE « AGENTIQUE 1 » FEMME :



ELSA

- Bachelor of Science degree with second honors
- Optional course in “Lean Management” for 2 semesters
- 2-month internship in an enterprise using Lean Management

« Hello, I'm Elsa. I am applying for the position because I will be an excellent director. I *believe* in this method and that sets me apart from the others. When I do something, I do it all the way, I read the best books on the subject, I want to know everything. In my opinion, the Lean is the only good management method because it teaches companies to adapt their organization to the demand. I know this method inside out and I don't know anyone who knows how to apply and teach it better than me. Moreover, you know it yourself: there is not a single thing or a single domain that I don't master. When I became interested in the Lean, I promised myself to become an expert at it, the very best. And that is what I have become. »

### VIGNETTE « AGENTIQUE 2 » HOMME :



HUGO

- Bachelor of Science degree with second honors
- Optional course in “Lean Management” for 2 semesters
- 2-month internship in an enterprise using Lean Management

« Hello, I'm Hugo. I am perfect for directing the junior enterprise because I like challenges and acquiring new skills, and I aim to become an expert in my field. I don't do things halfway. I find it useless to be satisfied with the average. I'm never *satisfied*. My aim is to be the best. That's why I use the Lean method: when I see losses or lacks in the organization of an enterprise, I know how to restructure and improve production immediately. The superiority of this method over the other ones allows me to teach it to any company because I know that there is nothing better. »

## VIGNETTE « COMMUNAUTAIRE 1 » FEMME :



CHARLOTTE

- Bachelor of Science degree with second honors
- Optional course in “Lean Management” for 2 semesters
- 2-month internship in an enterprise using Lean Management

« Hello, I'm Charlotte. I am happy to have been chosen as a candidate for the position of director. What I like about the Lean..., well I think it's the relational aspect. Not only with the clients, but also with the other students. I hope they have confidence in me, as for myself, I have confidence in them. Some will take advantage of it..., but those are the rules of the game and I don't see myself getting into conflicts over it. I have often been told that I am a very social person and it's true that I know everyone... I think it's important to encourage a good work atmosphere, even if it is detrimental to the results. »

## VIGNETTE « COMMUNAUTAIRE 2 » HOMME :



JULIAN

- Bachelor of Science degree with second honors
- Optional course in “Lean Management” for 2 semesters
- 2-month internship in an enterprise using Lean Management

« Hello, I'm Julian. What I appreciate about belonging to this junior enterprise..., well it's the good relationship that I have with the other students and the clients. I have often been told that I am a warm person and that I get along with everyone... Good relations seem to me... really... essential, especially in a work group. Perhaps some will take advantage of it, I don't know. At the same time, I'm not the type who harasses others to get something out of them. I think it is more important to maintain team spirit than to earn money. »

*Note.* La vignette « agentique 1 » Homme comportait les mêmes éléments que la vignette « agentique 1 » Femme, excepté que l'avatar était une femme et que les mots étaient conjugués au féminin. Le même principe s'applique aux autres vignettes.

Les participants ne voyaient que 4 vignettes : Vignette « agentique 1 », « agentique 2 », « communautaire 1 » et « communautaire 2 », sachant qu'une des vignettes agentiques présentait une femme et l'autre un homme, et qu'une des vignettes communautaires présentait une femme et l'autre un homme.

## **Annexe 15. Mise en contexte du Recrutement de l'étude 8.**

Le poste à pourvoir est celui de directeur d'une Junior entreprise appelée "LEAN Management".

Pour vous aider :

Les « Juniors entreprises » sont implantées au sein d'une école ou d'une université. Ce sont des associations à vocation économique et pédagogique. Parfois communément appelées "entreprises étudiantes", elles permettent aux étudiants qui en font partie de mettre en pratique leur enseignement théorique en délivrant des services correspondant aux domaines de compétences de leur école, et ce pour des clients très variés et contre rémunération. Ce procédé permet aux étudiants d'avoir des premières expériences professionnelles concrètes avec des entreprises. Les clients, quant à eux, bénéficient des capacités d'innovation des étudiants, de leur dynamisme et du soutien de leurs professeurs.

La Junior entreprise « LEAN Management » regroupe une cinquantaine d'étudiants en management et propose aux entreprises en difficulté un service constituant à leur apprendre la méthode du management « LEAN ».

Ce type de management propose de réorganiser la production de manière à produire en limitant les pertes et en utilisant à bon escient toutes les ressources disponibles de l'entreprise. Lorsque la Junior entreprise « LEAN Management » intervient dans une entreprise, elle la conseille afin de la réorganiser au mieux, en collaboration avec tous les salariés de l'entreprise. Le but est d'apprendre aux ouvriers, aux cadres et aux directeurs à se réorganiser à l'infini de façon à ajuster leur organisation à la demande de production.

L'actuel directeur de la Junior "LEAN Management" va prochainement obtenir son diplôme et va quitter l'université. Il faut donc trouver quelqu'un pour le remplacer.

Vous allez voir les candidatures d'étudiants en troisième année de licence. Au vu du contexte économique actuel et au manque grandissant de clients, ce niveau n'est pas idéal car il faudrait quelqu'un de plus compétent. Cependant, ce niveau a été choisi car les étudiants de troisième année ont les connaissances de base pour occuper le poste et pourront rester assez longtemps en poste (2 ans) pour monter des projets d'envergure.

Pour occuper le poste, il faut à la fois avoir le sens de l'organisation, posséder un bon relationnel et avoir de solides connaissances et compétences en management Lean. Vous aurez un bref résumé de leur compétence et un paragraphe destiné à vous donner un aperçu de leur motivation. Tous les candidats font déjà partie de la Junior entreprise, mais occupent des

postes subalternes. Ces candidatures sont réelles, dans le sens où ces personnes existent vraiment. Les aperçus de leur motivation sont issus de réels entretiens.

A la suite de chaque candidature, vous aurez à répondre à quelques questions. Nous vous demanderons ensuite de décider du candidat que vous choisiriez, au final, pour le poste.

## **Annexe 16. Questionnaires utilisés pour l'étude 8.**

### MASCULINITE

La partie du questionnaire CVSCALE mis au point par Yoo et al. (2011) destiné à mesurer la Masculinité des individus est composée des 4 items suivants :

- 1) Avoir une carrière est plus important pour un homme que pour une femme
- 2) Les hommes résolvent plus souvent les problèmes qu'ils rencontrent grâce à leur analyse tandis que les femmes le font grâce à leur intuition
- 3) Résoudre les problèmes difficiles nécessite de les prendre à-bras-le-corps, ce qui est typique des hommes
- 4) Il existe certains métiers qu'un homme fera toujours mieux qu'une femme

### INDIVIDUALISME

La partie du questionnaire CVSCALE mis au point par Yoo et al. (2011) destiné à mesurer l'individualisme des individus est composée des 6 items suivants :

- 1) Les individus doivent sacrifier leur intérêt propre au profit du groupe
- 2) Les individus doivent rester avec leur groupe même à travers les difficultés
- 3) Le bien-être du groupe est plus important que le bien-être individuel
- 4) Le succès du groupe est plus important que le succès individuel
- 5) Les individus doivent poursuivre leurs buts seulement après avoir considéré le bien-être du groupe
- 6) Les individus doivent être encouragés à rester loyaux au groupe même si cela va à l'encontre de leurs buts individuels.

### JUSTIFICATION DU SYSTEME SPECIFIQUE AU GENRE (EJSAG)

L'échelle mise au point par Jost et Kay (2005), traduite en français et validée par Verniers et Martinot (2014) se compose de 8 items :

- 1) Les hommes et les femmes partent avec les mêmes chances dans la vie
- 2) En général, notre société permet autant aux hommes qu'aux femmes d'avoir ce qu'ils méritent
- 3) En général, les salaires des hommes et des femmes correspondent à leurs compétences
- 4) Dans une famille, il y a beaucoup de choses à faire. En général, l'homme et la femme font ces choses autant l'un que l'autre
- 5) Au travail, les hommes et les femmes ont les mêmes chances de devenir chef

- 6) En travaillant dur, les hommes et les femmes obtiennent autant ce qu'ils veulent
- 7) Un homme et une femme peuvent devenir riches et heureux autant l'un que l'autre
- 8) Le monde professionnel donne les mêmes chances aux femmes qu'aux hommes.

#### ORIENTATION A LA DOMINANCE SOCIALE

L'échelle mise au point par Pratto, Sidanius, Stallworth, et Malle (1994), traduite en français et validée par Duarte et al. (2004) se compose de 16 items :

- 1) C'est probablement une bonne chose qu'il y ait certains groupes au sommet et d'autres au plus bas niveau
- 2) Pour aller de l'avant dans la vie, il est parfois nécessaire d'écraser d'autres groupes
- 3) Les groupes inférieurs devraient rester à leur place
- 4) Parfois, il faut maintenir les autres groupes à leur place
- 5) Aucun groupe ne devrait dominer dans la société
- 6) Il y aurait moins de problèmes si certains groupes acceptaient de rester à leur place
- 7) Afin d'obtenir ce que l'on veut, il est parfois nécessaire d'utiliser la force contre d'autres groupes
- 8) Certains groupes de personnes sont tout simplement inférieurs aux autres groupes
- 9) Améliorons l'égalité sociale
- 10) Ce serait bien si les groupes pouvaient être égaux
- 11) Dans la mesure du possible, nous devons agir pour que les conditions des différents groupes soient égales
- 12) Il y aurait moins de problèmes si l'on traitait les gens de façon plus égalitaire
- 13) L'égalité des groupes devrait être notre idéal
- 14) On devrait accorder des chances égales dans la vie à tous les groupes
- 15) On devrait s'efforcer de faire en sorte que les revenus des gens soient aussi égaux que possible
- 16) Il est normal que certains groupes de personnes aient plus de chance dans la vie que d'autres.

#### ENVIRONNEMENT NORMATIF

Ces items ont été inspirés du questionnaire sur l'environnement normatif perçu utilisé par De Oliveira et al. (2008, étude 1). Ces items étaient au nombre de 4 :

- 1) La plupart des personnes que je côtoie pensent que les hommes doivent être prioritaires sur les femmes en matière d'emploi
- 2) La plupart des personnes que je côtoie pensent qu'on devrait donner plus de droits spécifiques aux femmes dans le milieu professionnel
- 3) La plupart des personnes que je côtoie pensent qu'il est normal que les hommes aient une meilleure situation professionnelle que les femmes
- 4) La plupart des personnes que je côtoie pensent qu'il est important d'améliorer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

#### TIGHTNESS

L'échelle mise au point par Gelfand et al. (2011) a été traduite en français et est en cours de validation par Maja Becker, chercheuse au CNRS et à l'Université de Toulouse Jean Jaurès. Ces items sont au nombre de 6 :

- 1) Il existe de nombreuses normes sociales auxquelles les gens sont censés se conformer dans ce pays
- 2) Dans ce pays, il y a des attentes très claires concernant la manière dont les gens devraient se comporter dans la plupart des situations
- 3) Dans ce pays, les gens s'accordent concernant les comportements appropriés ou pas dans la plupart des situations
- 4) Les gens dans ce pays ont beaucoup de liberté pour décider comment ils veulent se comporter dans la plupart des situations
- 5) Dans ce pays, si quelqu'un agit de manière inappropriée, les autres vont fortement le désapprouver
- 6) Les gens dans ce pays se conforment presque toujours aux normes sociales.

Les participants répondaient aux items sur une échelle allant de 1 (Pas du tout) à 7 (Tout à fait).

## Annexe 17. Résultats supplémentaires de l'étude 8.

### TEMPS ALLOUÉ À L'ÉVALUATION DES CANDIDATS

Dans le cas où aucun effet significatif ne montrerait de backlash effect explicite envers la femme agentique, nous avons l'hypothèse alternative que le temps pris par les participants pour évaluer la femme agentique serait plus long que le temps pris pour évaluer l'homme agentique, le temps d'évaluation jouant ainsi le rôle de variable implicite.

Nous avons soustrait le temps du dernier clic au temps du premier clic opérés sur l'évaluation de chaque candidat. Nous avons réalisé une analyse de variance ANOVA à mesures répétées avec le sexe des candidats (femme, homme) et leur personnalité (agentique, communautaire) en variables intra-sujets via cette mesure de temps. Le pays (France, USA) et le sexe des répondants (femme, homme) ont été ajoutés en variables inter-sujets. Les résultats multivariés ne montrent aucun effet significatif,  $F(1, 89) < 2,861, ps > .09, \eta_p^2 < .03$ .

Nous avons effectué une analyse supplémentaire concernant le temps passé par les participants pour décider du choix final du candidat. Nous nous attendions à ce que, en France, ce temps soit plus long lorsque la femme agentique serait choisie. Nous avons opéré une analyse de variance univariée ANOVA selon un plan 2 (candidat agentique retenu : homme, femme) x 2 (pays d'appartenance des évaluateurs : France, USA) sur le temps passé à choisir le candidat final. Les résultats ne montrent qu'un effet simple du pays,  $F(1, 64) = 7,786, MSE = 5329,24, p = .007, \eta_p^2 = .11$ , à savoir que les français ( $M = 91,47, ET = 95,47$ ) mettent plus de temps pour choisir le candidat final que les américains ( $M = 42,16, ET = 54,97$ ).

### VANTARDISE

Nous avons également posé l'hypothèse que les candidats agentiques seraient jugés plus vantards par les Français que par les Américains.

Nous avons réalisé une ANOVA à mesures répétées avec le sexe des candidats (femme, homme) et leur personnalité (agentique, communautaire) en variables intra-sujets via les mesures de vantardise. Le pays (France, USA) et le sexe des répondants (femme, homme) ont été ajoutés en variables inter-sujets.

Les résultats intra-sujets montrent que les candidats agentiques ( $M = 5,66, ET = 0,97$ ) sont jugés plus vantards que les candidats communautaires ( $M = 2,22, ET = 1,09$ ),  $F(1, 89) = 393,351, MSE = 2,686, p < .001, \eta_p^2 = .82$  et que les hommes sont perçus comme étant plus

vantards ( $M = 4,07$ ,  $ET = 0,93$ ) que les femmes ( $M = 3,81$ ,  $ET = 0,70$ ),  $F(1, 89) = 5,441$ ,  $MSE = 1,159$ ,  $p = .022$ ,  $\eta_p^2 = .06$ .

Ce dernier effet est cependant à interpréter au regard de l'effet d'interaction entre le sexe des candidats et le pays des évaluateurs,  $F(1, 89) = 5,777$ ,  $MSE = 1,159$ ,  $p = .018$ ,  $\eta_p^2 = .06$ . Les analyses des effets simples montrent que si les hommes ( $M = 4,11$ ,  $ET = 0,95$ ) sont bien perçus comme étant plus vantards que les femmes ( $M = 3,57$ ,  $ET = 0,79$ ) aux Etats-Unis,  $F(1, 89) = 12,585$ ,  $MSE = 1,159$ ,  $p = .001$ ,  $\eta_p^2 = .12$ , ce n'est pas le cas en France ( $M_{hommes} = 4,02$ ,  $ET = 0,92$  ;  $M_{femmes} = 4,08$ ,  $ET = 0,45$ ),  $F(1, 89) = ,002$ ,  $MSE = 1,159$ ,  $p = .962$ ,  $\eta_p^2 = .000$ .

## Annexe 18. Calcul des échelles injonctives de l'étude 8.

### ECHELLES FRANÇAISES :

Pour calculer le deux échelles des stéréotypes masculins, nous avons d'abord calculé 4 sous-échelles :

1) Sous-échelle 1 de stéréotypes injonctifs masculins d'agentivité, mesurant à quel point les participants considèrent que l'agentivité est prescrite pour les hommes. Ont été moyenné les traits « athlétique », « posséder les capacités pour diriger » et « posséder le sens des affaires » lorsqu'associés à la désirabilité masculine ( $\alpha = .78$ ).

2) Sous-échelle 2 de stéréotypes injonctifs féminins d'agentivité, mesurant à quel point les participants considèrent que l'agentivité est prescrite pour les femmes. Ont été moyenné les traits « athlétique », « posséder les capacités pour diriger » et « posséder le sens des affaires » lorsqu'associés à la désirabilité féminine ( $\alpha = .68$ ).

3) Sous-échelle 3 de stéréotypes injonctifs masculins de faiblesse, mesurant à quel point les participants considèrent que la faiblesse est proscrite pour les hommes. Ont été moyenné les traits « timide » et « naïf(ve) » lorsqu'associés à la désirabilité masculine ( $r = .43, p = .001$ ).

4) Sous-échelle 4 de stéréotypes injonctifs féminins de faiblesse, mesurant à quel point les participants considèrent que la faiblesse est proscrite pour les femmes. Ont été moyenné les traits « timide » et « naïf(ve) » lorsqu'associés à la désirabilité féminine ( $r = .66, p = .001$ ).

Puis, nous avons calculé l'échelle de prescription masculine, mesurant à quel point les participants considéraient que les hommes se devaient d'être plus agentiques que les femmes, en soustrayant les évaluations de la sous-échelle 2 (prescriptions féminines d'agentivité) de la sous-échelle 1 (prescriptions masculines d'agentivité), de façon à ce qu'un score élevé indique que les participants reportent de plus fortes prescriptions d'agentivité aux hommes qu'aux femmes, signifiant que les stéréotypes prescriptifs masculins sont forts.

Puis, nous avons calculé l'échelle de proscription masculine, mesurant à quel point les participants considéraient que les hommes se devaient d'être moins faibles que les femmes, en soustrayant les évaluations de la sous-échelle 3 (proscriptions féminines de faiblesse) de la sous-échelle 4 (proscriptions masculines de faiblesse), de façon à ce qu'un score élevé indique que les participants reportent de plus fortes proscriptions de faiblesse aux hommes qu'aux femmes, signifiant que les stéréotypes proscriptifs masculins sont forts.

Nous avons voulu faire de même pour les stéréotypes féminins. Cependant, si les traits communautaires féminins « joyeux(se) » et « enthousiaste » sont hautement corrélés ( $r = .71$ ,

$p < .001$ ), ce n'est pas le cas des traits communautaires masculins « joyeux(se) » et « enthousiaste », qui sont beaucoup moins corrélés entre eux ( $r = .31, p < .001$ ). En outre, les traits dominants féminins (« égocentrique », « se comporte froidement avec les autres ») ne sont pas du tout corrélés ( $r = .24, p = .12$ ). Ces quatre traits seront donc traités séparément.

Nous avons calculé le stéréotype de prescription féminine de joie, mesurant à quel point les participants considéraient que les femmes se devaient d'être plus joyeuses que les hommes, en soustrayant les évaluations de désirabilité féminine de joie des évaluations de désirabilité masculine de joie, de façon à ce qu'un score élevé indique que les participants reportent de plus fortes prescriptions de joie aux femmes qu'aux hommes. Nous avons fait de même avec le trait « enthousiaste » pour créer le stéréotype de prescription féminine d'enthousiasme.

Puis, nous avons calculé le stéréotype de proscription féminine d'égocentrisme, mesurant à quel point les participants considéraient que les femmes se devaient d'être moins égocentrique que les hommes, en soustrayant les évaluations de désirabilité masculine d'égocentrisme des évaluations de désirabilité féminine d'égocentrisme, de façon à ce qu'un score élevé indique que les participants reportent de plus fortes proscriptions d'égocentrisme aux femmes qu'aux hommes. Nous avons fait de même avec le trait « se comporte froidement avec les autres » pour créer le stéréotype de proscription féminine de froideur.

#### ECHELLES AMERICAINES :

Comme pour les participants français, nous voulions calculer des échelles nous permettant d'appréhender à quel point les participants américains ont reporté de forts ou de faibles stéréotypes injonctifs de sexe. Cependant, les traits injonctifs masculins ont une cohérence interne trop faible pour en faire des échelles ( $\alpha < .64$ ) et nous utiliserons donc des stéréotypes individuels.

Pour chaque trait, nous avons soustrait les évaluations associées aux injonctions féminines des évaluations associées aux injonctions masculines, créant le stéréotype prescriptif masculin de leadership, le stéréotype prescriptif masculin de carriérisme et le stéréotype prescriptif masculin d'agressivité, de façon qu'un haut score signifie de forts stéréotypes.

Nous avons ensuite soustrait les évaluations associées aux injonctions masculines des évaluations associées aux injonctions féminines, créant le stéréotype proscriptif masculin de naïveté, le stéréotype proscriptif masculin de faiblesse et le stéréotype proscriptif masculin de sensibilité, de façon à ce qu'un haut score signifie de forts stéréotypes proscriptifs masculins.

Egalement, les 3 traits communautaires ont une cohérence interne est trop basse ( $\alpha = .16$ ) pour en faire une échelle. Nous comparerons donc les stéréotypes individuels. Pour chaque trait, nous avons soustrait les évaluations associées aux injonctions masculines des évaluations associées aux injonctions féminines, créant l'échelle de prescription féminine de sensibilité, l'échelle de prescription féminine de chaleur, l'échelle de prescription féminine d'intérêt envers les enfants.

Nous avons ensuite créé que 2 sous-échelles :

- 1) Sous-échelle 1 de stéréotypes injonctifs féminins de dominance, mesurant à quel point les participants considèrent que la dominance est proscrite pour les femmes. Ont été moyenné les traits « intimidating », « dominating » et « aggressive » ( $\alpha = .83$ ).
- 2) Sous-échelle 2 de stéréotypes injonctifs masculins de dominance, mesurant à quel point les participants considèrent que la dominance est proscrite pour les hommes. Ont été moyenné les traits « intimidating », « dominating » et « aggressive » ( $\alpha = .80$ ).

Enfin, nous avons calculé l'échelle de proscription féminine, mesurant à quel point les participants considéraient que les femmes se devaient d'être moins dominantes que les hommes, en soustrayant les évaluations de la sous-échelle 1 (proscriptions masculine de dominance) de la sous-échelle 2 (proscriptions féminine de dominance), de façon à ce qu'un score élevé indique que les participants reportent de plus fortes proscriptions de dominance aux femmes qu'aux hommes, signifiant que les stéréotypes proscriptifs féminins sont forts.