
Pour une nouvelle dynamique de compréhension hommes femmes Nouveau projet de territoire à l'horizon 2030

25 novembre 2010



Contribution de Catherine MAILLOT

Quand le sexisme se veut bienveillant...

"Le féminisme n'a jamais tué personne, le machisme tue tous les jours." (Benoite Groult)

D'un article récent trouvé sur internet, j'ai extrait ce qui suit : "Entre la galanterie et le sexisme, la frontière est parfois mince. Tout est question de contexte."

Le professeur Benoît Dardenne et Marie Sarlet, chercheurs du service de psychologie sociale de l'Université de Liège abordent la question du sexisme bienveillant, cet "autre sexisme" plus discret mais aussi plus insidieux que le sexisme hostile du macho ou du misogynne. Il revêt les traits du paternalisme et a généralement un impact plus négatif sur les performances intellectuelles des femmes que le sexisme pur et dur qu'est le sexisme hostile.

Dans l'environnement social, chacun doit comprendre et évaluer autrui afin de se situer par rapport à lui et prédire l'orientation que vont prendre leurs interactions éventuelles dans un temps compté. A cette fin, nous bâtissons notre vision de l'autre au départ de quelques indices qui nous renvoient à des stéréotypes et à des préjugés (couleur, traits du visage, âge, taille, sexe, accent, type de voiture, vêtements...) En un sens, le jugement social comporte trois composantes dont chacune, prise isolément, ne suffit pas à rendre compte de la complexité du phénomène.

Les **stéréotypes** "*croyances socialement partagées concernant les caractéristiques personnelles, généralement des traits de personnalité, mais aussi souvent des comportements, d'un groupe de personnes*". Exemple : les femmes ne sont pas compétentes pour occuper des postes de direction.

Les **préjugés** "*un sentiment, généralement négatif, envers une ou plusieurs personnes en raison de leur appartenance à un groupe particulier*" Exemple : ne pas aimer les footballeurs.

La **discrimination** : elle recouvre des actes discriminants à l'encontre d'un groupe. Exemple : lors d'un examen d'embauche, d'aucuns écartent d'office la candidature de personnes immigrées.

Le professeur Benoît Dardenne souligne que des relations complexes reflétant parfois une contradiction apparente peuvent unir les trois composantes :

- des personnes affirment penser du bien d'un groupe social, mais ne peuvent s'empêcher de le discriminer. *«Monsieur, s'il vous plaît. Si votre sœur parlait d'épouser un Portugais, que diriez-vous ? - Ah ben, ma sœur, elle fait ce qu'elle veut, ma sœur. Je m'en fous, de toute façon, j'y cause plus depuis qu'elle sort avec un noir » (Coluche)*
- certains individus ont des préjugés négatifs à l'égard d'un groupe, alors qu'ils prônent l'égalité *« Parce que si y a bien un mec qui fait pas de différence, c'est bien moi ! Alors, moi je vais te dire, je suis pas raciste pour ça. Je vais te dire pour moi, les Blancs, les Français, les Noirs, les Arabes, les Juifs... Non. Pas les Juifs, t'as raison ! » (Coluche)*

Jusqu'au milieu des années 1990, les questions du sexisme, du racisme, de l'antisémitisme et de l'âgisme étaient abordées sous le seul angle de l'hostilité envers un groupe. En conséquence, le dénigrement et la discrimination négative, faces les plus visibles de l'iceberg, étaient appréhendés comme les éléments essentiels de ces phénomènes.

En 1996, les travaux de Peter Glick, de l'Université de Lawrence, et de Suzan Fiske, de l'Université de Princeton, ont mis le doigt sur un autre aspect du problème, plus discret, presque obscur, mais manifestement plus insidieux et, tout semble l'indiquer aujourd'hui, souvent plus dommageable pour le groupe discriminé.

- l'adoption à son égard d'une attitude subjectivement positive, bienveillante, qui a pour effet de le maintenir dans un état de servitude.

Pour Marie Sarlet, *« cela correspond aux préjugés paternalistes dirigés vers les individus ou groupes qui ont un bas statut et qui ne sont pas perçus comme menaçants pour les groupes dominants. Une phrase comme "Les femmes et les enfants d'abord" ne constitue pas a priori un énoncé négatif à l'égard de la femme. Pourtant, elle est le support de discriminations subtiles qui contribuent à asseoir la domination des hommes. Elle relève donc bel et bien du sexisme. »*

À travers ces recherches, on s'intéresse précisément au sexisme bienveillant et à ses conséquences sur les performances intellectuelles des femmes.

Dans cette forme de sexisme, les femmes sont jugées sociables, dépendantes des hommes et peu compétentes. Elles sont perçues comme des "petites choses" faibles et merveilleuses qui doivent être protégées, aimées et placées sur un piédestal. Cette vision est en phase avec le concept de "complémentarité de genre", où les hommes sont décrits comme possédant des traits positifs dont les femmes seraient dépourvues, et vice-versa. La compétence, l'affirmation de soi et l'indépendance seraient des caractéristiques masculines, tandis que les femmes se distingueraient par leur chaleur et leur sociabilité. *"Les stéréotypes véhiculant l'idée d'une complémentarité entre hommes et femmes auraient une fonction de maintien et de justification du système social, car chaque groupe de genre serait vu comme détenteur d'une série de forces qui compenseraient ses propres faiblesses et les rendraient acceptables"* explique Marie Sarlet.

Un des grands problèmes soulevés par le sexisme bienveillant est qu'il est difficile à identifier. Sa forme subtile le rend peu visible, et il pourrait être confondu avec un comportement de galanterie. Plusieurs laboratoires ont montré que, contrairement à son homologue hostile, très facilement détecté par les femmes, le sexisme bienveillant ne l'est quasiment jamais. Des expériences simulant un entretien d'embauche révèlent cependant que si les femmes qui y ont été confrontées ne l'étiquettent pas comme tel, elles évoquent néanmoins une situation déplaisante.

La manière dont le sexisme bienveillant est ressenti par la femme est fonction du contexte dans lequel il s'exprime. La même attitude sera souvent perçue différemment selon qu'elle se passe dans la sphère de la vie professionnelle ou dans celle de la vie privée. Certaines femmes "obligent" même les hommes à se montrer sexistes, mais dans certaines circonstances uniquement. Ouvrir la porte d'un restaurant à une

femme et s'effacer pour la laisser entrer la première, traiter cette même femme comme une petite chose précieuse seront généralement des comportements acceptés, voire valorisés, dans un contexte romantique. Y déroger pourrait amener l'homme à être considéré comme manquant de prévenance et d'attention. (Pas question d'oublier la Saint Valentin !!!) Par contre, la femme se montrera plus hostile à des comportements similaires dans l'univers du travail, car elle y est en quête d'égalité. Par exemple, elle ne verra pas d'un bon œil qu'un collègue lui ouvre la portière d'une voiture, alors qu'il n'en fait pas autant pour ses homologues masculins.

En 2006, Benoît Dardenne et ses collaborateurs ont validé la version francophone d'une échelle conçue pour évaluer chez une même personne le poids respectif du sexisme hostile et du sexisme bienveillant. A priori, on aurait pu penser que ces deux dimensions étaient opposées. *Or "sur 15 000 hommes et femmes dans plus de quinze pays à travers le monde, il en ressort que les deux formes de sexisme sont corrélées. Autrement dit, dans les pays où le niveau moyen du sexisme hostile est élevé, celui du sexisme bienveillant l'est aussi. Eu égard à la constitution de l'échantillon, tout indique qu'il s'agit d'une caractéristique transculturelle.* » Les scores de sexisme hostile sont nettement plus hauts chez les hommes que chez les femmes. Mais, dans la moitié des pays étudiés, les deux groupes acceptent à peu près de la même manière le sexisme bienveillant, ce qui fait en partie sa force.

Comment expliquer le lien existant entre les deux formes de sexisme ? La législation ainsi que les normes sociales et personnelles interdisent l'expression d'un haut degré d'hostilité envers les femmes. Une hypothèse est que le sexisme bienveillant permettrait d'en occulter le caractère outrancier – *« Je n'ai rien contre les femmes puisque je suis aux petits soins avec elles et que je trouve sympathique tout ce qu'elles entreprennent. »*

Sociologues et philosophes affirment depuis longtemps déjà que l'alliance des deux composantes du sexisme est très efficace. Toutefois, ils n'ont jamais pu démontrer cette affirmation. Forts de leurs études expérimentales, les psychologues y sont arrivés. Chacun d'entre nous connaît l'expression *« Une main de fer dans un gant de velours »*. Précisément, la psychologue américaine Mary Jackman a développé une théorie baptisée « théorie du gant de velours ». Quelle idée véhicule-t-elle ? *« Les préjugés paternalistes, tel le sexisme bienveillant, pourraient réduire la résistance des femmes face à la domination masculine, indique Marie Sarlet. Le sexisme bienveillant les amènerait à moins protester contre le pouvoir des hommes, qu'elles percevraient comme une source de protection et de ressources pour elles, et à moins rechercher leur propre statut d'indépendance. »*

« Être à la fois hostile et bienveillant est d'une efficacité redoutable pour maintenir un groupe dans son état de subordination », renchérit Benoît Dardenne. Cette stratégie n'est probablement pas le fruit d'un calcul explicite, délibéré, mais, dans certains cas, peut néanmoins être consciente et verbalisable.

La question des conséquences du sexisme bienveillant sur les performances intellectuelles de ses cibles constitue l'un des principaux thèmes de recherche du service de psychologie sociale de l'Université de Liège.

Dans une première expérience, qui reposait sur une simulation de tests d'embauche, des étudiantes de 18 à 25 ans furent placées dans la peau de candidates à un emploi. Selon les cas, le « recruteur » leur tenait des propos relevant du sexisme hostile ou du sexisme bienveillant, ou alors des propos neutres, sans coloration sexiste. Par exemple, le sexisme bienveillant transparaissait à travers le paternalisme sous-jacent à certaines attitudes galantes ou à des phrases telles que *« Les hommes doivent aider les femmes à s'adapter et les protéger »*. Les candidates, elles, étaient soumises à une double tâche de mémoire de travail où elles devaient déterminer si une phrase énoncée devant elles était correcte et en retenir le dernier mot en vue d'un rappel ultérieur.

Il apparut que les femmes exposées au discours hostile ou au discours neutre réalisaient des performances équivalentes, mais que les femmes confrontées au sexisme bienveillant obtenaient de moins bons scores. *« Ce constat est en accord avec la thèse défendue par différents auteurs, dont Mary Jackman, selon laquelle les groupes dominants maintiennent plus efficacement les inégalités sociales à travers l'influence persuasive de la bienveillance qu'à travers l'hostilité »*, commente Marie Sarlet. Dans un souci de généralisation, les psychologues de l'Université de Liège ont effectué une expérience similaire avec des femmes plus âgées et

moins éduquées que les étudiantes universitaires ; elles étaient engagées dans une recherche active d'emploi et suivaient une formation. Évidemment, il leur était demandé de "faire comme si".

Étant donné que ces femmes étaient plus directement concernées par la question de l'emploi que les étudiantes, on aurait pu s'attendre à ce qu'elles déploient davantage de ressources pour bien faire la tâche et, partant, que les petites instructions subtiles du "recruteur" n'aient aucun impact sur elles. Il n'en fut rien, et les chercheurs retrouvèrent chez elles le même modèle de résultats que chez les étudiantes universitaires. *"Toutes les études sur le paternalisme subtil menées en Espagne, aux Pays-Bas et aux États-Unis aboutissent à des conclusions analogues aux nôtres"*, précise encore le professeur Dardenne.

L'équipe de Benoît Dardenne a mis en évidence une diminution des performances chez les femmes exposées au paternalisme. Que des termes tels que « intelligence », « compétence » ou « performance » perturbent avec une acuité particulière la réalisation de la tâche. Mais surtout qu'il en va de même avec des mots se référant à la sociabilité positive : « aimante », « sympathique », « disponible », « charmante »... Cela témoigne de l'intériorisation par les femmes des stéréotypes pesant sur leur groupe et de l'impact négatif que la simple évocation de ces derniers peut susciter chez elles en termes de performance. Ce qui les amène à confirmer les visions caricaturales dont elles font l'objet. Comment expliquer la chute de performance enregistrée chez les femmes plongées dans un contexte de sexisme bienveillant ? Benoît Dardenne et ses collaborateurs ont montré qu'elle était causée par la présence de pensées indésirables liées à la nature fondamentalement ambiguë de cette forme de sexisme.

Ainsi, les participantes à leur expérience mimant une situation d'embauche pouvait se poser des questions comme celles-ci : « Le recruteur veut-il m'aider et pourquoi ? », « Peut-être ne suis-je pas assez compétente ? », etc. *« Les femmes peuvent avoir des doutes sur la façon de qualifier le discours de l'individu sexiste bienveillant et peuvent difficilement attribuer leurs états et leurs pensées au sexisme de ce dernier, dit Marie Sarlet. Par exemple, si un homme propose son aide à une femme, il est malaisé pour elle de déterminer si elle est ou non face à un sexiste : le discours de l'individu peut être attribué à son intention de lui être agréable, mais aussi à sa croyance que les femmes sont faibles, fragiles et ont besoin d'une assistance. La présence de telles inférences conflictuelles dans l'esprit des femmes les plongerait dans une ambiguïté cognitive. »*

Le sexisme bienveillant génère plus de pensées gênantes dans l'esprit des femmes que le sexisme hostile ou le discours neutre, en raison de sa forme subtile et ambiguë. La charge mentale résultant de ces intrusions consommerait une partie des ressources limitées de la mémoire de travail, lesquelles ne seraient plus disponibles pour la bonne exécution de tâches réclamant beaucoup de ressources cognitives - cas des doubles tâches.

Poussant plus loin ses investigations sur l'impact des deux formes de sexisme, l'équipe du service de psychologie sociale a soumis des étudiantes à des études en imagerie par résonance magnétique fonctionnelle (IRM). En accord avec les résultats recueillis antérieurement, il apparut que certaines zones cérébrales étaient activées de façon différente selon que l'intervention du « recruteur » avait été soit neutre ou hostile, soit paternaliste. Dans le second cas, on constatait notamment une activation supérieure de zones du cerveau révélatrices du degré de saturation de la mémoire de travail. D'autres zones censées être désactivées en condition de repos ne l'étaient pas après un épisode de sexisme bienveillant. »

"Tous les matins, j'apporte à ma femme le café au lit. Elle n'a plus qu'à le moudre" (Coluche)