

Sexisme bienveillant en entreprise : perceptions, impacts sur les projections de carrière et stratégies d'adaptation

Marine Willeput et Caroline Closon

Volume 8, numéro 1, 2024

Numéro thématique 2 : Changements et interventions organisationnelles

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1110527ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1110527ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Société québécoise de psychologie du travail et des organisations

ISSN

2369-1522 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Willeput, M. & Closon, C. (2024). Sexisme bienveillant en entreprise : perceptions, impacts sur les projections de carrière et stratégies d'adaptation. *Humain et Organisation*, 8(1), 50–63. <https://doi.org/10.7202/1110527ar>

Résumé de l'article

Le monde du travail n'échappe pas aux préjugés sexistes. Ces dernières années, une volonté d'éradiquer les comportements discriminatoires basés sur le genre en entreprise est apparue (EIGE, 2021). Une forme de sexisme semble cependant encore souvent acceptée du fait de sa dimension subjectivement positive : le sexisme bienveillant (Glick et Fiske, 1996). Cette étude de nature qualitative interroge les perceptions relatives au sexisme bienveillant d'ingénieures civiles dans le cadre de leur travail, les répercussions éventuelles de celles-ci sur leurs projections de carrière et les stratégies déployées par ces femmes pour faire face aux mini-agressions propres au sexisme bienveillant. Des entretiens semi-dirigés ont été menés auprès de sept participantes ingénieures civiles. Ils ont ensuite été analysés selon les étapes de la méthode d'analyse interprétative phénoménologique (Smith, 1996), combinant une analyse verticale et une analyse horizontale. Les résultats montrent une faible perception du sexisme bienveillant par les participantes interrogées et un impact effectif très restreint de celui-ci sur leurs projections de carrière. Sept stratégies d'adaptation sont ressorties des entretiens : confronter, se désensibiliser, recontextualiser, rechercher du soutien, se recentrer sur soi, mener une action collective et quitter l'entreprise. Les différents résultats obtenus dans le cadre de cette recherche pourraient s'expliquer par une habitude aux comportements sexistes induite par les études au sein d'une filière largement masculine, l'importance des éléments de contexte dont notamment le taux élevé d'employabilité de ces femmes et la potentielle efficacité des stratégies d'adaptation mises en place. Deux objectifs majeurs ont été identifiés à ces stratégies d'adaptation : agir directement sur la source de la discrimination afin d'en réduire la fréquence et l'intensité (résistance) et diminuer les effets des comportements sexistes sur la victime, sans agir sur la source des actes discriminatoires (résignation).

Sexisme bienveillant en entreprise : Perceptions, impacts sur les projections de carrière et stratégies d'adaptation

Marine WILLEPUT¹
Caroline CLOSON¹

22^e
CONGRÈS
AIPTLF | Montréal
17-21 juillet 2023
J'y participe!

¹Université libre de Bruxelles

Pour toute correspondance relative à cet article, écrivez à l'adresse suivante: marine.willeput@ulb.be

Résumé

Le monde du travail n'échappe pas aux préjugés sexistes. Ces dernières années, une volonté d'éradiquer les comportements discriminatoires basés sur le genre en entreprise est apparue (EIGE, 2021). Une forme de sexisme semble cependant encore souvent acceptée du fait de sa dimension subjectivement positive : le sexisme bienveillant (Glick et Fiske, 1996). Cette étude de nature qualitative interroge les perceptions relatives au sexisme bienveillant d'ingénieures civiles dans le cadre de leur travail, les répercussions éventuelles de celles-ci sur leurs projections de carrière et les stratégies déployées par ces femmes pour faire face aux mini-agressions propres au sexisme bienveillant. Des entretiens semi-dirigés ont été menés auprès de sept participantes ingénieures civiles. Ils ont ensuite été analysés selon les étapes de la méthode d'analyse interprétative phénoménologique (Smith, 1996), combinant une analyse verticale et une analyse horizontale. Les résultats montrent une faible perception du sexisme bienveillant par les participantes interrogées et un impact effectif très restreint de celui-ci sur leurs projections de carrière. Sept stratégies d'adaptation sont ressorties des entretiens : confronter, se désensibiliser, recontextualiser, rechercher du soutien, se recentrer sur soi, mener une action collective et quitter l'entreprise. Les différents résultats obtenus dans le cadre de cette recherche pourraient s'expliquer par une habitude aux comportements sexistes induite par les études au sein d'une filière largement masculine, l'importance des éléments de contexte dont notamment le taux élevé d'employabilité de ces femmes et la potentielle efficacité des stratégies d'adaptation mises en place. Deux objectifs majeurs ont été identifiés à ces stratégies d'adaptation : agir directement sur la source de la discrimination afin d'en réduire la fréquence et l'intensité (résistance) et diminuer les effets des comportements sexistes sur la victime, sans agir sur la source des actes discriminatoires (résignation).

Mots-clés: Sexisme au travail, Sexisme bienveillant, Perceptions, Projections de carrière, Stratégies d'adaptation

Abstract

The workplace is not free from gender bias. In recent years, efforts to eradicate gender-based discriminatory behaviours at work have emerged (EIGE, 2021). However, a form of sexism still seems to be accepted because of its subjectively positive dimension: benevolent sexism (Glick & Fiske, 1996). This qualitative study examines the perception of benevolent sexism among female civil engineers, its potential impact on their career projections, and the strategies used to cope with benevolent sexist micro-aggressions. Semi-directed interviews were conducted with seven

female civil engineer participants. The interviews were then analysed according to the steps of the interpretative phenomenological analysis method (Smith, 1996), combining a vertical and a horizontal analysis. Our results show a low perception of benevolent sexism by the participants interviewed and a very limited effective impact on their career projections. Seven coping strategies emerged from the interviews: confronting, desensitizing, recontextualizing, seeking support, refocusing, taking collective action, and leaving the company. The results obtained in this research can be explained by a habituation to sexist behaviours during studies in a predominantly male field, the importance of the contextual elements, particularly the high rate of employability of these women, and the potential effectiveness of the coping strategies implemented. Two main purposes were identified in these coping strategies: acting directly on perpetrators in order to decrease discrimination frequency and intensity (resistance), and reducing the impact of sexist behaviours on the target without affecting perpetrators (resignation).

Keywords: Sexism at work, Benevolent sexism, Perception, Career projections, Coping strategies

1. Introduction

Nos traditions entretiennent l'idée d'une essence masculine et d'une essence féminine, et que le plus souhaitable pour les hommes comme pour les femmes est de vivre en conformité avec cette essence. Le sexisme découle de cette conviction et tire son origine des rapports sociaux entre les genres (Salmon et Dental, 2006). Le sexisme se conceptualise selon deux dimensions (Michielsens et Angioletti, 2009). Tout d'abord, il fait référence aux croyances, fondées sur les relations existant entre les deux sexes, selon lesquelles un sexe domine sur l'autre. Ensuite, le sexisme renvoie aux actions discriminantes, mises en œuvre sur la base du sexe, donnant lieu à des conséquences néfastes pour le groupe dominé (Michielsens et Angioletti, 2009). Bien qu'il existe certains cas de sexisme envers les hommes, il touche majoritairement les femmes.

Différentes théories portent sur le sexisme, dont la théorie du sexisme ambivalent proposée par Glick et Fiske (1996). Celle-ci postule qu'il existe deux types de sexisme, complémentaires l'un de l'autre : le sexisme hostile, considéré comme traditionnel, et le sexisme bienveillant, forme plus moderne (Sarlet et Dardenne, 2012). Dans le cadre de cette étude, nous nous concentrerons sur cette dernière forme et étudierons ses préjugés dans la sphère professionnelle. Confrontées très régulièrement à des paroles et des actes de soi-disant bienveillance et protection, les femmes font le choix de réagir ou pas. Cependant, pour qu'il y ait une réaction, il faut d'abord percevoir et identifier ces comportements, avoir l'« envie » d'y réagir et les possibilités pour le faire.

L'objectif de cette étude est d'analyser et de discuter le vécu de travailleuses qui évoluent dans un monde professionnel masculin, à savoir des femmes ingénieures civiles, et de sonder si elles perçoivent du sexisme, si celui-ci a un effet sur leurs projections de carrière, et si elles recourent à des stratégies pour faire face à ces paroles, actes et dynamiques sexistes afin de minimiser l'hypothétique lien entre ces mini-agressions sexistes et leurs projections de carrière.

2. Cadre théorique

2.1 Sexisme bienveillant

Glick et Fiske (1996) définissent le sexisme bienveillant comme le penchant subjectivement positif du sexisme, en vertu duquel les femmes devraient être protégées et aimées par les hommes, qui ne seraient pas complets sans elles. Bien que cette forme de sexisme soit teintée de chevalerie et d'idéalisation, elle n'en reste pas moins néfaste pour les carrières des femmes et elle réitère les rapports inégaux de pouvoir entre les hommes et les femmes. Selon Glick et Fiske (1996), il existe trois composantes dans les relations entre les sexes. Chacune d'elles comporte un axe allant d'un pôle dominateur, faisant référence au sexisme hostile, à un pôle protecteur, en lien avec le sexisme bienveillant. La première composante est la « protection » ; dans le cadre du sexisme bienveillant, elle est dénommée « protection paternaliste ». La deuxième composante, la « différenciation complémentaire de genre », met en avant les caractéristiques types ou les traits de personnalité positifs attendus d'un homme ou d'une femme, ainsi que les

rôles traditionnels auxquels ils correspondent (Eagly et Mladinic, 1994 ; Dardenne et al., 2006 ; King et al., 2010). Les femmes sont décrites à l'aide de caractéristiques dites « *communal* » ou de sociabilité, alors que les hommes le sont sur la base d'une conception « *agentic* » ou de compétences (Eagly et Mladinic, 1994 ; Sarlet et Dardenne, 2012). La troisième et dernière composante porte sur l'« intimité hétérosexuelle ». Seule l'hétérosexualité est envisagée puisque les femmes sont considérées comme la meilleure partie des hommes, qu'ils se doivent de protéger, car elles sont fragiles et considérées comme moins capables (Sarlet et Dardenne, 2012). Le sexisme bienveillant dans le monde du travail peut se traduire de différentes manières. Conformément à la dimension « protection paternaliste », les femmes sont vues comme des êtres fragiles : elles doivent être protégées, tenues loin des tâches difficiles et des mauvaises nouvelles, et aidées même si elles ne sollicitent pas d'aide (Jones et al., 2014 ; Oswald et al., 2018). La dimension « différenciation complémentaire de genre » se manifeste notamment en écartant les femmes de certains projets, sous prétexte de leur permettre de remplir des tâches qui leur incombent dans la sphère privée et particulièrement en lien avec les enfants (Jones et al., 2014). Enfin, la dimension « intimité hétérosexuelle » du sexisme bienveillant s'illustre, par exemple, par l'utilisation de surnoms ou par des remarques relatives à l'apparence physique des femmes (Jones et al., 2014).

2.2 Projections de carrière

Les projections de carrière sont à distinguer des possibilités d'évolution de carrière. Le premier concept renvoie à la mesure dans laquelle un individu se voit évoluer dans sa carrière, alors que le second fait référence à l'évolution effective au sein d'une organisation (Rivera, 2020). Selon le modèle motivationnel des aspirations professionnelles (Litalien et Guay, 2010), le sentiment de compétence aurait un impact positif sur la motivation autodéterminée, qui à son tour influencerait positivement la manière dont une personne se projette dans sa carrière.

Les stéréotypes portant sur les rôles respectifs à adopter sur la base du genre limiteraient les projections de carrière (Gray et O'Brien, 2007). En vertu de la différenciation complémentaire de genre caractérisant le sexisme bienveillant, les employées sont davantage protégées et sont confrontées à des situations de travail moins difficiles, dans lesquelles les défis sont moins stimulants (King et al., 2010 ; Sarlet et Dardenne, 2012). Elles sont victimes du stéréotype d'incompétence, en lien avec la conception chaleureuse des femmes diminuant leur dimension agentique (Rivera, 2020). Cette protection peut d'ailleurs amener les femmes à douter de leurs propres capacités, puisqu'on ne les laisse pas travailler de la même manière et de façon aussi autonome que les hommes (King et al., 2010).

2.3 Stratégies d'adaptation

Les stratégies que les femmes peuvent appliquer face au sexisme sont multiples. Becker et al. (2014) proposent la classification suivante : la confrontation, des stratégies d'adaptation cognitive et une riposte par l'humour, le sarcasme ou d'une manière non verbale, soit un mode de réponse moins explicite. Ils décrivent également une série

d'étapes en amont de la mise en œuvre de ces stratégies. La discrimination doit tout d'abord être perçue et l'incident considéré comme important et urgent. Ensuite, la personne discriminée doit décider d'agir et déterminer la manière dont elle va agir. Une seule stratégie a pour conséquence de diminuer les stéréotypes sexistes en raison de son caractère interpersonnel et axé vers l'extérieur : la confrontation (Becker et al., 2014 ; Czopp et al., 2006). Cette stratégie exerce un impact à la fois sur l'auteur du comportement et sur la victime. D'une part, réagir aux propos discriminatoires diminuera les stéréotypes de genre chez l'auteur de ces propos et, conséquemment, son recours à ceux-ci; d'autre part, réagir de cette manière augmentera le sentiment de compétence, l'estime de soi et le sentiment d'autonomie de la victime (Becker et al., 2014). Mais cette stratégie a également un coût, ce qui fait qu'elle n'est pas systématique (Kaiser et Miller, 2004). Les risques encourus à la suite de la confrontation comprennent la vengeance de l'auteur, l'image d'elles-mêmes que les femmes renvoient en réagissant de la sorte et un sentiment de contrôle moindre lorsqu'elles prennent conscience de leur appartenance à un groupe discriminé (Mélotte, 2017). Le coût doit ainsi être jugé comme nettement inférieur au bénéfice potentiel, et les personnes discriminées doivent se sentir aptes à mettre en place une telle stratégie (Kaiser et Miller, 2004). La perception ne permet dès lors pas de prédire à elle seule le recours à la confrontation.

3. Méthode

3.1 Participantes et procédure

Pour sonder les perceptions de sexisme, les projections de carrière et les stratégies pour faire face au sexisme, nous avons recruté des participantes par le biais d'une annonce partagée sur les réseaux sociaux. Dans une perspective qualitative, l'étude a pour objectif de comprendre le vécu individuel et non de généraliser les résultats à l'ensemble de la population. Les participantes correspondant aux critères d'inclusion de la recherche y ont pris part, indépendamment de la proportion, notamment en matière d'âge, d'état civil et de présence d'enfants dans le foyer. Nous avons mené des entretiens semi-dirigés auprès de sept ingénieures civiles dont les caractéristiques sont présentées dans le Tableau 1. En effet, le seuil de saturation s'est révélé atteint au terme de ces sept entretiens, aucune nouvelle stratégie n'étant mentionnée. Il semble important de noter qu'il s'agit d'un échantillon relativement jeune puisque cinq des sept participantes sont âgées de moins de trente ans.

Tableau 1
Caractéristiques personnelles des participantes de l'échantillon

	Âge	Position	Temps de travail	État civil	Enfants
P1	26	Employée	Temps plein	Célibataire	Non
P2	28	Cadre	Temps plein	Mariée	Enceinte
P3	49	Indépendante	Temps plein	Mariée	Oui
P4	24	Employée	Temps partiel	Célibataire	Non
P5	25	Employée	Temps plein	Célibataire	Non
P6	45	Cadre	Temps plein	Cohabitante	Oui
P7	25	Employée	Temps plein	Célibataire	Non

Les entretiens, d'une durée moyenne de 40 minutes, ont été menés par la même personne sur la plateforme de collaboration Teams. Tous ces entretiens ont été enregistrés et retranscrits, avec l'accord préalable des femmes rencontrées. La taille de l'échantillon, la récolte des données et l'analyse des résultats se fondent sur la méthode d'analyse phénoménologique interprétative (Smith, 1996). Elle préconise un échantillon comprenant d'une à quatorze participants (Antoine et Smith, 2017). Cette méthode est particulièrement pertinente dans le cadre d'une recherche s'intéressant au vécu individuel, en fonction du contexte social dans lequel elles s'inscrivent (Restivo et al., 2018 ; Smith, 1996). Elle se décline en six étapes, qui s'organisent en deux temps. Les quatre premières, à savoir (1) l'écoute, la lecture et la relecture de l'entretien, (2) les annotations initiales, (3) le développement de thèmes émergents, (4) la recherche de liens entre les thèmes émergents, permettent de mener à bien des analyses verticales qui offrent une meilleure compréhension des expériences de vie au travail et le sens que chacune de ces femmes leur donne. Les deux dernières étapes correspondent à la recherche de similitudes ou différences entre les discours de chacun des sujets. Nous avons dès lors commencé par analyser chaque entretien individuellement en formulant des commentaires descriptifs, linguistiques et conceptuels (Restivo et al., 2018), à la recherche de thèmes émergents. Ces thèmes ont été hiérarchisés en thèmes superordonnés, subordonnés et mineurs (Yih, 2023), reprenant chacun des éléments des entretiens. Lors de l'analyse horizontale des données, les extraits des entretiens ont ensuite été classés dans un tableau à double entrée croisant les thèmes superordonnés et le numéro des participantes. L'objectif ici n'est pas de généraliser, mais d'offrir la possibilité de mettre en exergue des thèmes majeurs. Ce sont ces thèmes superordonnés que nous présentons et dont nous discutons dans le cadre de cette contribution. Il est également important de noter que, comme le préconise la méthode utilisée, les

préconceptions basées sur la théorie ont été mises entre parenthèses lors de l'analyse des résultats afin de ne pas se limiter au champ déjà exploré. De même, l'analyse a été réalisée manuellement, sans l'aide de logiciels d'analyse de contenu, et seul le langage verbal a été pris en compte.

4. Résultats

Cette analyse horizontale présente les quatre thèmes superordonnés communs définis lors de l'analyse verticale et rapporte quelques éléments illustratifs des entretiens.

4.1 Connaissance du sexisme bienveillant

Lors de ces entretiens, nous avons observé que la notion de sexisme bienveillant est relativement mal connue de nos sept participantes. Seules deux participantes proposent une définition qui s'en approche :

Le sexisme bienveillant pour moi, c'est les gens qui essaient de protéger les femmes dans des circonstances où on n'a pas besoin d'être protégées, par acquis de conscience ou par soi-disant bienveillance. Mais en fait, c'est juste une protection pour des choses dont on n'a pas besoin. (P7)

Les autres participantes nous partagent ne pas être familières avec cette notion de sexisme bienveillant.

4.2 Perception du sexisme bienveillant

La majorité des participantes dit percevoir peu de sexisme bienveillant dans le milieu professionnel. Après avoir pris connaissance de la notion de sexisme bienveillant et traité le sujet plus en profondeur, il ressort cependant que toutes reconnaissent avoir été, à un moment ou un autre, en contact avec le sexisme bienveillant. Un des principaux arguments avancés pour justifier cette apparente faible perception est l'abondance de comportements sexistes auxquels elles sont confrontées durant leurs études. Les différents cas rapportés ont été triés sur la base des trois dimensions du sexisme bienveillant proposées dans le modèle de Glick et Fiske (1996).

Des exemples de protection paternaliste sont décrits par six des sept participantes :

Dire "Attends, je vais porter cette charge pour pas que tu te fasses mal". [...] alors que je suis complètement capable de la porter. (P2)

Différents types d'aide sont apportés, sans que cela ne soit demandé par les participantes. Des cas concrets de différenciation complémentaire de genre sont également ressortis dans six des sept entretiens. Les participantes indiquent être valorisées pour des tâches moins techniques, telles que la rédaction de comptes-rendus de réunion et l'organisation d'événements informels. On note également une attention récurrente portée à la sphère familiale des mères, avec des questions sur la réussite des

enfants et une offre de flexibilité pour pouvoir s'occuper des enfants, sans que ces questions et cette offre de flexibilité ne s'adressent à leurs collègues masculins, parents également. Enfin, des exemples d'intimité hétérosexuelle sont rapportés par six des sept participantes :

Et là, il y a un de mes collègues qui dit "Ah mais c'est quand même bien d'avoir une femme avec soi, comme ça on a toujours quelqu'un qui a un joli petit tailleur". Donc voilà, comme ça c'était joli pour la photo. (P6)

4.3 Conséquences sur les projections de carrière

Aucune des sept participantes ne relève d'impact du sexisme bienveillant sur la manière dont elles se projettent dans leur carrière :

Je suis dérangée par ça sur le moment mais ce n'est pas ça qui va dicter ce que j'ai envie de faire dans ma vie ou dans ma carrière. (P1)

Parmi les participantes, six émettent des hypothèses au sujet d'une potentielle influence du sexisme bienveillant, s'il venait à s'intensifier, sur leurs projections de carrière. Les projections de carrière ne diminueraient pas pour trois d'entre elles, qui viseraient encore des évolutions (majoritairement horizontales), mais elles décideraient de changer d'entreprise. Les autres évoquent d'éventuels impacts. Pour trois d'entre elles, ce serait de retourner vers un emploi avec davantage de femmes, et une participante indique qu'elle se sentirait moins valorisée, ce qui pourrait diminuer son ambition.

4.4 Stratégies d'adaptation au sexisme bienveillant

L'ensemble des participantes déclare mettre en place des stratégies face au sexisme bienveillant. Ces stratégies ont été groupées en sept concepts : confronter, se désensibiliser, rechercher du soutien, recontextualiser, se recentrer sur soi, mener une action collective et quitter l'entreprise (voir Figure 1). Certaines stratégies sont effectives (réellement mises en place par les participantes) et d'autres sont hypothétiques (stratégies que les participantes envisagent de mettre en place si le sexisme bienveillant venait à s'intensifier).

Confronter l'auteur du comportement est mis en place par six des sept participantes : « Quand il y a un truc qui ne me plaît pas, je le fais rapidement comprendre » (P3). La confrontation peut s'opérer de différentes manières. Elle s'effectue frontalement pour cinq participantes, qui ripostent immédiatement. L'humour est également mobilisé par deux participantes pour relever le caractère déplacé du propos, sans risquer un conflit. Enfin, une participante mentionne avoir demandé une explication concernant des remarques reçues peu après son entrée en fonction.

Se désensibiliser peut se faire consciemment ou non. De manière consciente, il s'agit d'une stratégie mise en place par quatre des sept participantes. Concrètement, cela consiste à identifier les propos et les mettre de côté ou à diminuer la charge mentale

accordée à ce type de comportement, ou encore à dédramatiser la situation : « Ok bah tant pis, ça se voulait être gentil donc ce n'est pas un truc qui t'a marquée, ce n'était pas un truc horrible qu'on t'a dit » (P1). La désensibilisation peut également être inconsciente. Le déni est mentionné comme stratégie effective par deux participantes et comme stratégie hypothétique par l'une d'elles : « Tu peux voir, il y a beaucoup de choses qui me passent au-dessus de la tête » (P6).

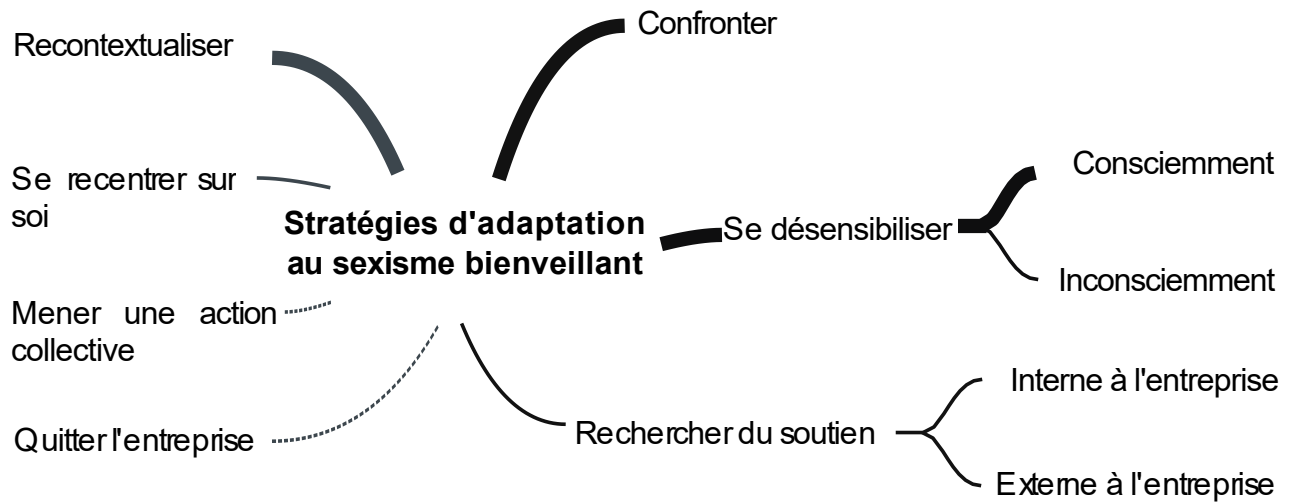
Rechercher du soutien est mis en place par une participante et est mentionné comme stratégie hypothétique par deux d'entre elles. Une des participantes cherche du soutien externe à l'entreprise : « Il y a des fois où je n'en ai pas parlé en interne, mais j'en ai parlé à des gens, enfin des amis quoi » (P1). Le soutien peut également être interne à l'entreprise : auprès de collègues (stratégie effective pour une participante et hypothétique pour une autre), auprès du gestionnaire (comportement effectif pour une participante et hypothétique pour deux), auprès d'une personne de confiance (stratégie hypothétique mentionnée par deux participantes) ou auprès des ressources humaines (stratégie hypothétique suggérée par une participante).

Recontextualiser est une stratégie mise en œuvre par quatre participantes. Il peut s'agir d'imputer le problème au seul auteur du comportement et non à soi-même (pour deux participantes), d'accepter l'aide proposée si elle est nécessaire pour des motifs autres que le genre (pour une participante) et de considérer la remarque comme n'étant pas basée exclusivement sur le genre (pour deux participantes) : « Je ne sais pas si c'est lié au fait d'être une femme ou si c'est parce que je suis jeune » (P1).

Se recentrer sur soi est une technique qu'utilisent trois participantes sur les sept interrogées. Pour l'une d'entre elles, cela se traduit par un refus de se définir à travers le regard des hommes. Se rappeler de ses capacités est utilisé par une participante pour faire face au sexisme bienveillant : « Avoir la clarté de se dire : j'en suis capable et je ne dois pas m'arrêter à ça » (P5). La dernière participante dit refuser de se remettre en question, objectiver le travail qu'elle accomplit et avoir une motivation intrinsèque.

Les deux dernières stratégies proposées sont purement hypothétiques et seraient mises en place si les cas de sexisme bienveillant devaient s'intensifier. Tout d'abord, deux participantes mentionnent qu'elles décideraient de mener une action collective au sein de leur entreprise : « J'essayerais d'abord de faire un travail collectif là-dessus et pas que sur moi si c'est possible » (P4). Enfin, trois participantes déclarent qu'elles prendraient la décision de quitter leur entreprise : « Si je suis dans une sorte de, d'environnement un peu délétère de ce type, il est clair que je risque de ne pas rester longtemps, ça c'est certain » (P3).

Figure 1
Stratégies d'adaptation au sexisme bienveillant



Notes. Les lignes pleines représentent les stratégies effectives et les lignes discontinues représentent les stratégies hypothétiques. Les lignes épaisses correspondent aux stratégies mises en place par plus de la moitié de l'échantillon interrogé ($\geq 4/7$) et les lignes fines aux stratégies mises en place par moins de la moitié de l'échantillon interrogé ($\leq 3/7$).

5. Discussion

Les cas concrets de sexisme bienveillant auxquels ont été confrontées les participantes correspondent bien aux trois dimensions proposées dans la littérature par Glick et Fiske (1996), à savoir la protection paternaliste, la différenciation complémentaire de genre et l'intimité hétérosexuelle, ce qui montre l'éventail de situations de sexisme bienveillant que rencontrent les ingénieures civiles dans le cadre de leur profession.

Les participantes perçoivent très peu le sexisme bienveillant, ce qui concorde avec l'étude menée par Swim et al. (2005). Ces auteurs expliquent cette faible perception par le caractère insidieux du sexisme bienveillant. En effet, son caractère subjectivement positif le rend moins perçu comme du sexisme. Nos analyses témoignent d'un autre facteur explicatif : une désensibilisation pendant les études universitaires. En effet, il est revenu dans plusieurs entretiens que les comportements sexistes bienveillants, et plus largement sexistes, auxquels étaient confrontées les ingénieures civiles durant leur parcours universitaire (i.e. dans une filière majoritairement masculine) étaient plus fréquents et plus marqués que ceux du monde professionnel, ce qui a pour conséquence qu'elles minimisent les comportements auxquels elles sont confrontées aujourd'hui.

Une très grande majorité des ingénieures civiles de notre échantillon ne perçoivent actuellement pas d'impact du sexisme bienveillant sur leurs projections de carrière, ce qui va à l'encontre des prédictions que nous avons faites notamment sur la base des travaux de Gray et O'Brien (2007) et de Rivera (2020). Cette faible influence du sexisme

bienveillant s'explique d'une part par le fait que ces femmes en perçoivent peu la présence, et d'autre part par le recours à des stratégies d'adaptation mises en place par les participantes de notre étude, ainsi qu'à l'efficacité de ces stratégies.

Lors des entretiens, nous avons identifié sept stratégies principales d'adaptation au sexisme bienveillant. Celles-ci peuvent être classées dans deux grandes catégories, présentant des objectifs et des répercussions très différents : la résignation et la résistance. D'une part, la résignation se caractérise comme la capacité des victimes à limiter les effets négatifs du sexisme bienveillant, en réduisant leur propre sensibilité. Ces stratégies sont se désensibiliser, recontextualiser, se recentrer sur soi et rechercher du soutien externe à l'entreprise. Elles ont pour effet de réduire l'impact des comportements sexistes, sans pour autant en diminuer la fréquence ou l'intensité. La résignation telle que définie dans cette étude n'est pas à confondre avec l'acceptation ou l'adhésion à quelque chose. D'autre part, confronter et mener une action collective font partie des stratégies qui témoignent de la résistance. La résistance fait référence aux actions volontaires mises en place par les victimes pour agir sur l'auteur des comportements de sexisme bienveillant, dans le but d'en diminuer la fréquence et l'intensité. Les stratégies de résistance permettent dès lors de réduire directement les occurrences de sexisme bienveillant, sans affecter la sensibilité des victimes.

Plusieurs participantes expliquent également qu'elles seraient prêtes à quitter leur entreprise en dernier recours, en sachant qu'elles retrouveraient rapidement un emploi ailleurs. Ce haut taux d'employabilité n'est pas en soi une stratégie, mais un précieux bouclier contre des paroles et des actes sexistes qui, rappelons-le, ont le « pouvoir » de faire diminuer les aspirations de carrière des femmes.

5.1 Retombées pratiques et théoriques

Cette étude compte parmi les recherches pionnières concernant les stratégies d'adaptation au sexisme bienveillant dans le monde du travail. En effet, les stratégies d'adaptation au sexisme ont été largement étudiées dans l'espace public (p. ex. Mélotte, 2017 ; Wasti et Cortina, 2002) mais n'ont été que très peu transposées au monde du travail et à ses enjeux.

Notre étude montre l'importance de continuer à investiguer les comportements de sexisme bienveillant au travail, car si celui-ci paraît peu présent à prime abord, lorsque l'on explicite le concept, les exemples de vécu se multiplient. Mettre en évidence que ces femmes ont tellement été confrontées à ce type de comportements lors de leurs études universitaires qu'elles ne s'en formalisent plus aujourd'hui rappelle toute l'importance de sensibiliser et d'éduquer les jeunes aux stéréotypes de genre et à leurs effets lors des études. Ne pas le faire reviendrait à accepter le principe que les études dans ces champs disciplinaires sont un lieu où l'on apprend le sexisme. Une autre piste de réflexion soulevée par cette étude est de s'interroger sur le vécu des femmes qui n'ont pas ce haut taux d'employabilité, qui n'ont donc pas cette porte de sortie et, qui plus est, doivent mesurer les risques que peut représenter la confrontation. Dès lors, lorsqu'on étudie le

sexisme bienveillant et ses effets, il est nécessaire d'inclure l'analyse du contexte, des conditions de travail et des ressources à la disposition des femmes.

6. Conclusion

Réagir aux comportements sexistes diminue l'impact de ceux-ci sur la confiance en soi et les aspirations de carrière. Si notre étude s'est focalisée sur les stratégies mises en place par les femmes qui en sont victimes, nous souhaiterions conclure sur le fait que ce combat est le combat de tous et ne peut reposer sur la seule responsabilité des femmes pour les faire reculer dans les sphères professionnelles. Les dirigeants ont également leur rôle à jouer, de même que les collègues masculins qui peuvent, en plus de ne pas faire preuve de comportements sexistes, être de très bons alliés.

7. Références

- Antoine, P. et Smith, J.A. (2017). Saisir l'expérience : Présentation de l'analyse phénoménologique interprétative comme méthodologie qualitative en psychologie. *Psychologie française*, 62(4), 373-385. <https://doi.org/10.1016/j.psfr.2016.04.001>
- Becker, J. C., Zawadzki, M. J. et Shields, S. A. (2014). Confronting and reducing sexism: A call for research on intervention. *Journal of Social Issues*, 70(4), 603-614. <https://doi.org/10.1111/josi.12081>
- Czopp, A. M., Monteith, M. J. et Mark, A. Y. (2006). Standing up for a change: Reducing bias through interpersonal confrontation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(5), 784-803. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.5.784>
- Dardenne, B., Delacollette, N., Grégoire, C. et Lecocq, D. (2006). Structure latente et validation de la version française de l'Ambivalent Sexism Inventory : L'échelle de sexisme ambivalent. *L'année psychologique*, 106(2), 235-264. https://www.persee.fr/doc/psy_0003-5033_2006_num_106_2_30915
- Eagly, A. H. et 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. <https://doi.org/10.1080/14792779543000002>
- EIGE (Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes) (2021). Le sexisme au travail : comment pouvons-nous y mettre fin ? Manuel à l'intention des institutions et agences de l'UE. <https://doi.org/10.2839/168376>
- Glick, P. et Fiske, S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.3.491>
- Gray, M. P. et O'Brien, K. M. (2007). Advancing the assessment of women's career choices: The career aspiration scale. *Journal of Career Assessment*, 15(3), 317-337. <https://doi.org/10.1177/1069072707301211>
- Jones, K., Stewart, K., King, E., Botsford Morgan, W., Gilrane, V. et Hylton, K. (2014). Negative consequence of benevolent sexism on efficacy and performance. *Gender in Management*, 29(3), 171-189. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2013-0086>

- Kaiser, C. R. et Miller, C. T. (2004). A Stress and coping perspective on confronting sexism. *Psychology of Women Quarterly*, 28(2), 168-178. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2004.00133.x>
- King, E. B., Botsford, W., Hebl, M. R., Kazama, S., Dawson, J. F. et Perkins, A. (2010). Benevolent sexism at work. *Journal of Management*, 38(6), 1835-1866. <https://doi.org/10.1177/0149206310365902>
- Litalien, D. et Guay, F. (2010). Validation d'un modèle motivationnel des aspirations professionnelles. *Canadian Journal of Education / Revue canadienne de l'éducation*, 33(4), 732-760. <http://www.jstor.com/stable/canajeducrevucan.33.4.732>
- Mélotte, P. (2017). Confrontation ou évitement : Étude des processus émotionnels, motivationnels et cognitifs impliqués dans les réactions des femmes lors d'interactions sexistes [Thèse de doctorat, Université Libre de Bruxelles]. DI-fusion. <https://difusion.ulb.ac.be/vufind/Record/ULB-DIPOT:oai:dipot.ulb.ac.be:2013/252621/Holdings>
- Michielsens, M. et Angioletti, W. (2009). Définition du concept de « sexism ». *Institut pour l'égalité des femmes et des hommes*. https://iqvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/28%20-%20Rapport%20D%C3%A9finition%20du%20concept%20de%20sexisme_FR.pdf
- Oswald, D. L., Baalbaki, M. et Kirkman, M. (2018). Experiences with benevolent sexism: Scale development and associations with women's well-being. *Sex Roles*, 80(56), 362-380. <https://doi.org/10.1007/s11199-018-0933-5>
- Restivo, L., Julian-Reynier, C. et Apostolidis, T. (2018). Pratiquer l'analyse interprétative phénoménologique : Intérêts et illustration dans le cadre de l'enquête psychosociale par entretiens de recherche. *Pratiques psychologiques*, 24(4), 427-449. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2017.12.001>
- Rivera, P. C. (2020). The relationship between subtle sexism and women's careers explained by cognitive processes and moderated by attachment styles [Thèse de maîtrise, California State University]. Electronic Theses, Projects, and Dissertations. <https://scholarworks.lib.csusb.edu/etd/1137/>
- Salmon, M. et Dental, M. (2006). Le sexism, une discrimination « ordinaire » ? *Vie sociale*, 3(3), 100-106. <https://doi.org/10.3917/vsoc.063.0100>
- Sarlet, M. et Dardenne, B. (2012). Le sexism bienveillant comme processus de maintien des inégalités sociales entre les genres. *L'année psychologique*, 3(112), 435-463. <https://doi.org/10.4074/S0003503312003053>
- Smith, J. A. (1996). Beyond the divide between cognition and discourse: Using interpretative phenomenological analysis in health psychology. *Psychology & Health*, 11(2), 261-271. <https://doi.org/10.1080/08870449608400256>
- Swim, J. K., Mallett, R., Russo-Devosa, Y. et Stangor, C. (2005). Judgments of sexism: A comparison of the subtlety of sexism measures and sources of variability in judgments of sexism. *Psychology of Women Quarterly*, 29(4), 406-411. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2005.00240.x>
- Wasti, S.A. et Cortina, L. M. (2002). Coping in context: Sociocultural determinants of responses to sexual harassment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(2), 394-405. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.2.394>

Yih, C. (2023). Dealing with institutional sexism: the coping strategies of Hong Kong clergywomen. *Pastoral Psychology*, 72(1), 33-47. <https://doi.org/10.1007/s11089-022-01050-y>