

# Un regard à travers le « plafond de verre » : les mécanismes psychosociaux impliqués dans la sous-représentation des femmes au sommet de la hiérarchie professionnelle

*Annalisa Casini<sup>50</sup> Margarita Sanchez-Mazas*

## Introduction

Dans le film de fiction américain « La somme de toutes les peurs » <sup>51</sup>, une soirée de gala réunissant les plus hautes personnalités de l'Etat est troublée par le déclenchement soudain et massif de sonneries de téléphones portables annonçant une catastrophe nucléaire imminente. Les responsables appelés se lèvent de concert, on pourrait dire « comme un seul homme »... Car en effet, ce sont bien *les hommes* qui quittent la salle à la hâte, laissant là un parterre féminin médusé... Le tableau nous est familier : poignées de main et autres photos officielles présentent le pouvoir sous les traits *masculins*. Le statut subordonné est sans doute encore une des caractéristiques marquantes du travail féminin. Même si des avancées notables en matière d'accès

des femmes aux postes à responsabilité peuvent être constatées, le décalage entre carrières masculines et féminines est encore si frappant qu'il a donné lieu à la métaphore éloquente du « plafond de verre ». Celle-ci désigne les obstacles qui entravent l'ascension sociale des femmes, qui leur barrent la course au pouvoir, en dépit des législations et mesures destinées à garantir l'égalité des sexes en matière de formation, d'emploi ou de promotion. Le « plafond de verre » est ainsi l'image métaphorique utilisée en sciences humaines pour rendre compte de ces « obstacles invisibles résultant d'un ensemble complexe des structures au sein des organisations à prédominance masculine empêchant les femmes d'accéder à des fonctions supérieures. » (Commission Européenne, 1998, p. 31).

## Le « sexe » du travail

Faut-il voir dans ce phénomène du « plafond de verre » l'effet d'une discrimination de genre qui oeuvrerait, au même titre qu'une discrimination sur une base « ethnique » ou « raciale », contre les aspirations des intéressées, leur désir de faire carrière ? On le sait, les portes du monde du travail ne sont pas également ouvertes pour tout le monde. Certaines catégories de personnes sont encore de nos jours confrontées à un grand nombre d'obstacles tant au moment de leur entrée que pendant leur permanence dans les milieux professionnels. Mais si pour certains groupes dits

minoritaires une lecture de leur sous-représentation dans des postes très qualifiés ou à haute responsabilité en termes de pratiques discriminatoires peut s'avérer satisfaisante, en ce qui concerne les femmes, la situation semble être plus complexe et susciterait même une certaine perplexité. Les aspects que revêt le travail féminin, emploi à temps partiel, sous-représentation dans les postes à responsabilité, orientation vers des filières sociales/humanitaires, etc.... apparaissent être souvent le résultat de leur propre choix... ce qui rend difficile leur interprétation en termes de discrimination. De fait, il semble que les femmes s'orientent en quelque sorte « naturellement » vers certaines activités, certains rôles sociaux, certains métiers, certains secteurs, qui apparaissent avoir tous quelque chose en commun.

En matière de secteurs de travail, par exemple, les femmes se retrouvent cantonnées dans les domaines de la santé, de la vente, de l'administration, de l'éducation et des métiers de bureau alors que d'autres secteurs sont encore exclusivement masculins (sécurité...) (Eurostat, 2002). On a là un principe de *séparation* selon lequel « il y aurait des travaux d'hommes et des travaux de femmes » (Kergoat, 2000), séparant ainsi les professionnels des deux sexes en une véritable « ségrégation horizontale ». Cette division du monde du travail apparaît s'inscrire en continuité avec les rôles sociaux traditionnels des hommes et des femmes, les premiers voués à diriger et protéger, les secondes à servir et mater... En effet, la maternité

et la prise en charge domestique peuvent se révéler des véritables freins à l'avancement de carrière pour une femme. Dans le contexte méritocratique actuel où la participation enthousiaste, la disponibilité voire l'abnégation au travail sont parmi les valeurs principales promues par tout employeur, une carrière offrira d'autant plus de possibilités de progresser rapidement que la personne occupant le poste se montre disponible, hautement flexible et prête à suivre des formations complémentaires (souvent dispensées en horaire décalé) ou à partir en voyage à tout moment. Or, la priorité que, de manière générale, les femmes donneraient à la famille, contrairement aux hommes qui la donneraient au travail, peut fortement limiter la disponibilité des travailleuses aussi bien au niveau du temps qu'au niveau des déplacements.

Ces décalages entre les sexes dans le monde professionnel semblent renvoyer plus largement à une division de l'espace social, tant domestique que professionnel, trouvant ses raisons dans la biologie, tant les orientations et les aspirations semblent diverger entre les hommes et les femmes. Nombreuses sont les approches en sciences humaines qui adoptent cette vision naturalisante (Hofstede, 1998 ; Sidanius, Pratto, & Rabinowitz, 1994). Celle-ci pose en définitive la différence sexuée comme difficilement contournable par des législations ou des mesures volontaristes en faveur de l'égalité. Nous lui opposerons ici une approche historique de la construction du *masculin* et du *féminin*. Cette approche invite à considérer ce clivage

comme résultant d'un processus historique qui, avec l'avènement de la société moderne, dès le XVIII<sup>e</sup> siècle en France, a introduit une séparation fondamentale, et auparavant inédite, entre sphère publique et sphère privée. Dans cette perspective, on peut en particulier montrer que l'exclusion historique des femmes de la sphère publique – politique et professionnelle – s'est prolongée par leur assignation à des rôles reflétant l'univers domestique, avec ses valeurs et ses relations sociales spécifiques. D'abord explicitement exclues de l'univers du travail, les femmes se voient ouvrir par la suite les seules places correspondant aux capacités d'aider (comme on aide ses proches) ou d'entretenir (comme on entretient le foyer), tenues pour innées chez elles. Cette naturalisation du *masculin* et du *féminin* aurait également entraîné une disparité dans la valeur attribuée au travail des hommes et des femmes. C'est ce qui explique qu'à côté du principe de séparation, on trouve aujourd'hui dans le monde du travail, le principe de *hiérarchie*, selon lequel « un travail d'homme vaut plus qu'un travail de femme » (Kergoat, 2000). Cette hiérarchisation du *masculin* et du *féminin* se reflète encore de nos jours à la fois dans la différence de salaires entre homme et femme (en Europe les femmes gagnent environ 18 % en moins que les hommes) et dans la sous représentation des femmes dans des postes à haute responsabilité (Eurostat, 2002).

La question qui se pose consiste à comprendre comment ce processus historique de séparation du *masculin* et du *féminin* s'est manifesté de telle manière

que les différences entre hommes et femmes nous apparaissent souvent, encore aujourd'hui, comme naturelles et semblent relever d'orientations voulues et de choix conscients. Comme l'écrit Diane Lamoureux, la séparation bipolaire entre public et privé « nourrit et alimente un discours de la différence naturelle entre les sexes » (Lamoureux, 2000, p. 174). La division du monde du travail, au diapason avec celle des rôles sociaux, reflète en effet une « pensée de la nature » dont nous avons hérité de l'époque de la modernité et qui aurait modelé depuis lors la façon de percevoir les hommes et les femmes à la fois en leur donnant une place exacte dans la société et en leur attribuant deux « natures » différentes et opposées. Un paradoxe intrinsèque à la citoyenneté démocratique et égalitaire apparaît ainsi, qui consiste à réclamer des droits égaux pour tout individu et, parallèlement, à admettre l'exclusion de certaines personnes de ces droits. La logique repose ici sur une opposition radicale en vertu de laquelle les hommes se voient attribuer le statut d'*Individus* capables de transcender toute appartenance sociale, et les femmes l'appartenance à une catégorie : « c'est parce qu'elles étaient supposées appartenir à une catégorie spécifique que les femmes n'étaient pas considérées comme égales des hommes » (Scott, 2002, p. 24). Cette différence principale résidait dans le corps ou, pour être plus précis, dans la capacité reproductive. Or, qu'y a-t-il de plus vrai, éternel et légitime que la nature biologique de chacun ?

La logique qui oppose les *individus* aux *groupes* ou catégories permet l'exclusion des femmes de la sphère des droits par le truchement de la « naturalisation » de leurs particularités. Si d'un côté les hommes sont des *égaux*, des sujets actifs pouvant prétendre participer pleinement à la vie citoyenne, « les femmes en revanche sont des identiques. Toutes identiques. Elles ne sont donc pas des sujets » (Gaspard, 1996, p. 161). Elles ne peuvent être rien d'autre que ce que la nature leur a imposé en les rendant dépositaires de la capacité à procréer. C'est suite à cette relégation des femmes dans le privé que le travail commence à se conjuguer selon le genre, assignant prioritairement les hommes à la *sphère de la production* (et accessoirement de la décision) et les femmes à la *sphère de la reproduction* (et accessoirement des services) (Kergoat, 2000). Ainsi, dans le contexte du travail, la disparité dans la valeur attribuée au travail des hommes et des femmes nous amènerait à percevoir les performances des premiers en termes d'« effort déployé » et celles des secondes en termes de « naturalité des gestes » (Swim & Sanna, 1996). C'est d'ailleurs une telle disparité qui aurait motivé et légitimé la non-reconnaissance de la valeur du travail domestique.

La division entre sphère publique et sphère privée serait ainsi au fondement de multiples différences observables entre hommes et femmes et interprétées souvent comme reflet de leur nature non seulement parce qu'elles sont prégnantes et persistantes mais parce que, comme nous l'avons vu, notre pensée elle-

même est tributaire de cette polarité nature/culture héritée des Lumières. Ces clivages vont de pair avec le contraste établi entre les dimensions *instrumentale* et *relationnelle* lesquelles sont tenues pour être à la base de la définition de la *masculinité* et à la *féminité* (Parsons & Bales, 1955). Ces deux modalités d'interaction sociale, dont la première renvoie à l'autonomie, l'indépendance et la compétition, alors que la deuxième, renvoie à l'attachement, l'expression des sentiments, l'empathie, fonctionneraient comme des véritables principes organisateurs de la construction des identités (Doise, 1999).

## La nature normative du genre

Les rôles sociaux de genre naturalisés entraînent un effet circulaire ayant pour résultat de renforcer les croyances à propos des traits psychologiques présumés des personnes (Eagly, 1987). De fait, les rôles sociaux de « mère » ou de « ménagère » vont induire chez un observateur des perceptions de qualités psychologiques telles que gentille, attentionnée, organisée, alors que le rôle de « gagne pain » engendrera une perception de traits psychologiques tels qu'efficace, décidé et leader (Beauvois, 2005). De la nature féminine du XVIII<sup>ème</sup>, on passe aujourd'hui à la psychologie féminine... De ce fait, les emplois ou les postes proposés aux femmes dépendront des capacités présumées qui leur sont attribuées. Une femme sera retenue plus facilement

pour un poste dont le profil-type présuppose l'écoute et l'organisation (un poste de secrétaire, par exemple) alors qu'elle pourrait se voir refuser l'opportunité d'accéder à des postes présupposant la rapidité dans les prises de décision ou le leadership (par exemple, un poste de manager). De même, lorsqu'un tel poste lui sera accordé, ses capacités seront évaluées moins favorablement sur base d'un présumé manque d'aptitudes au commandement (Eagly & Karau, 2002).

D'où des discriminations dissimulées, informées par les stéréotypes du *masculin* et du *féminin*, qui sont à prendre en compte bien entendu pour éclairer le phénomène du « plafond de verre ». Mais au-delà des agissements discriminatoires, subreptices et subtils à l'heure de l'égalité dans les lois, qui tendent à maintenir ou à remettre les femmes « à leur place » (Glick & Fiske, 1999 ; Swim, Aikin, Hall, & Hunter, 1995), il faut aussi replacer le phénomène du « plafond de verre » dans le cadre des valeurs intrinsèques au *masculin* et au *féminin*. Là encore, l'opposition entre sphère publique et sphère privée continue à être pertinente, dans la mesure où les valeurs « masculines » saturent la première et les « féminines » la seconde. Ne faut-il pas alors s'interroger sur les conflits potentiels auxquels feraient face les femmes, socialisées selon les valeurs « féminines » mais devant accéder à un monde professionnel sous-tendu par des valeurs « masculines » ? Cette perspective permet de réconcilier l'idée d'une certaine détermination relevant des dynamiques historiques et l'idée que les personnes, les acteurs/actrices,

font des choix. Autrement dit, les femmes agiraient selon des normes « féminines » socialement construites qui régiraient leurs orientations et réagiraient à des normes « masculines », tout autant construites socialement, et qui sous-tendraient les orientations en matière d'emploi et de carrière. À ce sujet, nombre de recherches en psychologie sociale ont montré que les conduites sociales que l'on peut observer dans un contexte comme celui du travail seraient également redevables de ces deux orientations *instrumentale* et *relationnelle*. Les hommes par exemple montrent une tendance à adopter le style de leadership plutôt autocratique, contrairement aux femmes qui affichent un style de leadership à caractère démocratique (Eagly & Johannesen-Schmidt, 2001 ; Eagly & Johnson, 1990). De même, dans le travail en groupe, les femmes auraient tendance à préférer un mode fonctionnement égalitaire plutôt que hiérarchique (Wood, 1987).

Phénomène surprenant que cette persévérance des femmes à se retrancher dans des univers féminins, compte tenu du fait que la norme « masculine » jouit d'une supériorité effective et symbolique, bien connue des femmes elles-mêmes ! En effet, le *masculin*, qui est caractérisé par des traits tels que la prise de décision, l'indépendance ou la force d'esprit, est également porteur d'une valeur plus générale qui fait que, dans presque tous les aspects de la vie, « le masculin l'emporte ». Certains auteurs voient là l'intervention d'une idéologie sous-jacente, partagée à la fois par les hommes et par les femmes, qui aurait pour fina-

lité de maintenir et de consolider le pouvoir dans les mains des dominants, en l'occurrence les hommes (Bourdieu, 2002 ; Jost & Major, 2001). C'est le cas par exemple des valeurs véhiculées par la langue. La connotation très positive donnée à l'expression « un homme public » contraste avec celle, hautement péjorative, qu'on donne à l'expression « une femme publique ». Le piège que comporte cette asymétrie est celui d'assimiler le masculin et ses valeurs *instrumentales* à l'idée de l'être humain en général, et à l'image de l'*individu*. On parle bien de « Droits de l'homme » pour se référer à l'humanité entière ! Ce brouillage entre le masculin et la représentation sociale de l'*individu* inviterait à faire évoluer l'équation « homme = individus », construite à partir des Lumières, vers l'équation plus moderne « individus = masculin », ce qui renverrait à la manière dont, historiquement, l'acteur dans la sphère publique s'est présenté sur le mode *masculin/instrumental*. Il n'est alors pas étonnant que nombre de femmes peinent à s'adapter à un monde du travail qui, faisant reposer la réussite sur l'*instrumentalité*, ne présente que peu d'aspects répondant à leurs exigences identitaires féminines.

C'est ainsi que la vision traditionnelle de la réussite qui, telle qu'elle est promue par le media via des images d'individus voués au succès dans leur domaine, concerne davantage des dimensions telles que la richesse ou le haut statut social, doit elle-même être remise en cause. Une étude que nous avons menée (Casini, 2004) suggère qu'il y aurait des conceptions

alternatives de l'idée de réussite qui seraient propres aux femmes. En se basant sur la théorie des représentations sociales proposée par Serge Moscovici (1961), nous avons pu en effet observer que, contrairement à leurs homologues masculins, les femmes partagent une vision de la réussite ancrée sur des contenus faisant référence à la création et la réalisation, à l'épanouissement et aux liens familiaux.

### Un regard psychosocial à travers le « plafond de verre »

L'hypothèse d'un conflit normatif entre le féminin et le masculin est à la base de nos travaux. Elle se fonde sur une distinction cruciale proposée par l'anthropologue Françoise Héritier (1996) entre le niveau symbolique du « masculin » et du « féminin » et le niveau empirique des hommes et des femmes concrets. C'est seulement ainsi que l'on peut comprendre la variabilité, dans le temps, selon le lieu, mais aussi au sein même des catégories de genre, à l'égard de ce qui est socialement construit comme *masculin* ou *féminin*. C'est seulement ainsi que l'on peut *débiologiser* les différences de genre et s'émanciper d'une pensée qui naturalise les comportements sociaux. Car, s'il est vrai que des différences profondes entre « façons de faire » masculine et féminine sont attestées à la fois par des recherches empiriques et par la simple observation quotidienne, il n'en demeure pas moins une grande

variabilité dans les comportements ou les attitudes des individus des deux sexes. Il suffit de penser aux revendications des associations de pères séparés qui appellent au droit à la garde alternée systématique des enfants ou aux femmes qui, au contraire, ne manifestent aucun « désir de maternité ». Faire appel aux normes sociales nous permet de reconnaître dans ces variations la possibilité que les individus puissent « choisir » d'adhérer aux normes caractérisant les sexes biologiques ou, au contraire, de les rejeter en partie ou complètement.

Un instrument de mesure utilisé en psychologie sociale, imaginé par Sandra Bem (1974), parvient à dépasser la vision traditionnelle qui considère la *masculinité* et la *féminité* comme deux dimensions opposées. En demandant aux personnes de se décrire à l'aide d'une liste des traits psychologiques généralement associés soit à la *masculinité* (par ex., vigoureux (se), sûr(e) de soi, etc.), soit à la *féminité* (par ex., accommodant(e), gentil(e), etc.) cette méthode permet de dégager non plus deux mais quatre catégories de genre, appelées *orientations psychologiques de genre*. Ainsi, ce classement comprend les catégories plus familières des « individus masculins », désignant les hommes, mais aussi les femmes, qui se reconnaissent dans les traits masculins tout en rejetant les traits féminins, et la catégorie des « individus féminins », présentant le pattern opposé, c'est-à-dire, se reconnaissant dans les traits féminins au détriment d'une image de soi masculine. Mais le modèle prévoit également deux cas de

figure intermédiaires : celui des « individus androgynes » se reconnaissant à la fois dans les traits masculins et féminins et celui des « individus indifférenciés » lesquels, en revanche, rejettent simultanément les deux modèles.

Dans nos travaux, à l'aide de cet instrument et grâce aux méthodes propres à la recherche quantitative, nous avons essayé de reproduire à petite échelle les conditions qui pourraient enclencher chez les femmes le conflit normatif tenu pour une des multiples causes du « plafond de verre ». Les hommes « masculins » et les femmes « féminines », de par leur orientation psychologique de genre exacerbée, sont sans doute les individus qui devraient sentir une « gêne » plus importante face à la proposition d'un poste promouvant des valeurs incompatibles avec leur image de soi. Pour essayer de donner une confirmation empirique à cette idée, nous avons interrogé de jeunes étudiant(e)s non encore confronté(e)s à la réalité du travail afin d'évaluer leur réaction vis-à-vis d'un potentiel engagement dans un poste à responsabilités. Plus précisément, nous avons communiqué aux participant(e)s qu'ils/elles auraient à travailler au sein d'une organisation en tant que manager et qu'ils/elles devraient développer des attitudes propres à un « style de management » particulier. Nous avons cependant fait varier systématiquement la norme véhiculée par la tâche à accomplir. Ainsi, nous avons communiqué à la moitié des participant(e)s qu'il s'agissait de se comporter en « manager chef » devant « prendre de décisions

par soi-même avec un style de direction orienté vers la tâche à accomplir, la rapidité et l'efficacité » (style *instrumental*), alors que l'autre moitié des participants lisait la description d'un « manager collaborateur » devant « prendre de décisions en consultant l'ensemble de l'équipe avec un style de direction orienté vers le groupe et la résolution des conflits » (style *relationnel*). Les résultats montrent qu'un conflit normatif semble bien être présent chez les femmes « féminines » (au sens de Bem) : celles-ci se montrent réticentes que leur homologues « masculins » à s'engager dans un poste leur demandant un style de management *instrumental* alors qu'elles se montrent beaucoup plus enclines à adopter un style de management *relationnel*.

L'*orientation psychologique de genre*, apparaît être un élément pertinent pour expliquer le phénomène du « plafond de verre » en termes de normes de genre sous-tendant de telles orientations. Mais outre l'adhésion des individus à des contenus « typiquement féminins » ou « typiquement masculins », on peut aussi évoquer la force avec laquelle ils s'identifient aux hommes ou aux femmes en général. L'identité sociale de femme, les significations émotionnelles ainsi que la valeur attachée à cette appartenance catégorielle (Tajfel, 1972) sont en effet des aspects qui ne devraient pas être négligés dans l'analyse de cette problématique. L'adhésion à la norme de genre féminine et l'identification aux femmes seraient des dimensions partiellement indépendantes, de sorte qu'on peut imaginer qu'une orientation faiblement féminine quant aux contenus

traditionnels aille de pair avec une forte identification aux femmes comme catégorie sociale. Autrement dit, une femme « masculine » (au sens de Bem) pourrait être fortement acquise à la cause féministe. Nous avons abordé cette problématique lors d'une étude calquée sur la précédente mais croisant cette fois les styles de management *instrumental* et *relationnel* avec le degré d'identification des participants à leur genre. Dans ce cas, si une forte identification de genre semble être suffisante pour faire augmenter la propension des hommes envers la mobilité ascendante, la volonté des femmes de s'engager dans un poste de management semble être étroitement liée au style de management proposé. Plus précisément, les femmes fortement identifiées à leur genre se montrent très motivées à s'engager dans le poste exigeant un style de management *relationnel* et, en contrepartie, elles rejettent fermement les style de management *instrumental*. En revanche, les femmes faiblement identifiées à leur genre manifestent une attitude plutôt mitigée vis-à-vis du rôle de manager et cela indépendamment du style de management proposé.

L'*orientation psychologique de genre* et l'*identification au genre* apparaissent être deux facteurs à prendre en compte si l'on veut saisir le conflit normatif entre la norme de genre *féminine* et la norme *instrumentale* qui est, le plus souvent de nos jours, prônée dans le monde du travail. Cette norme méritocratique sous-tendant la dimension *instrumentale*, serait ainsi partie intégrante de la représentation que hommes et femmes

se font du milieu du travail et plus particulièrement des positions du pouvoir.

Les résultats que nous avons présentés concernant l'analyse du plafond de verre confirment que la présence d'un conflit normatif entre normes discordantes peut constituer un frein à la mobilité ascendante des femmes. Ainsi, notre approche concevant l'asymétrie entre les postures des hommes et des femmes dans leur rapport au pouvoir en termes de normes différemment valorisées dans les sphères publique et privée, semble être étayée. Le constat, dans nos études, d'une prédisposition masculine pour les postes de direction indépendamment du style de management requis par l'organisation nous suggère que, du moins au niveau symbolique, les hommes se perçoivent comme étant polyvalents et aptes à assumer un grand nombre des postes dans différents contextes. Ainsi, en ligne avec la logique opposant *individus* et *groupes*, nous retrouvons là l'idée que la représentation que les hommes ont d'eux-mêmes ne se référerait pas à un véritable « groupe en soi », à un *agrégat* homogène, fermé et clairement définissable (définition s'appliquant par contre parfaitement aux femmes) mais plutôt à une *collection* d'individus différenciés, séparés et uniques (Lorenzi-Cioldi, 1988). Ce constat, qui trouve confirmation dans le degré d'identification au genre déclaré par les participant(e)s à notre dernière étude et qui est nettement plus élevé chez les femmes que chez les hommes, confirme l'idée que les premières développeraient une « identité collective » alors que pour les

seconds il s'agirait plutôt d'une « identité personnelle » (Doise, 1999 ; Lorenzi-Cioldi, 2002). En se tournant vers les *contenus* de ces identités, force est de constater que si l'on peut parler pour le féminin de norme de genre *relationnelle*, dans le cas du masculin il s'agirait plutôt d'une norme de l'indépendance et l'unicité, une norme qui suggère que l'individu « n'est nullement redevable à la société de sa propre personne ou de ses capacités, dont il est au contraire, par essence, le propriétaire exclusif » (Macpherson, 2004, p. 18). Ce qui reviendrait à dire que, d'une certaine manière, l'*individu* véritable ne suit pas les normes... il les crée !

## Conclusions

Quelles leçons peut-on tirer de réflexions et des résultats des recherches que nous venons d'exposer ?

La conception utilitariste du monde du travail basée sur l'économie, la gestion et la compétition, repose sur l'idée implicite qu'il existe un monde du « non-travail », un univers désintéressé qu'on appelle « la vie privée » qui comprend, la famille, les amitiés ou les hobbies qui serait complètement détaché du premier. Tout est organisé de façon à nous laisser imaginer qu'en quittant le lieu du travail une porte se ferme et qu'en dehors de cette porte un monde parallèle se dévoile. Tout laisse envisager que nous sommes des « doubles personnes » disposant d'inclinations différentes selon le lieu et le moment, comme

si nous avons deux personnalités distinctes, l'une adaptée au travail et l'autre à la vie privée. Mais, hélas, nous avons beau dissocier ces deux univers du travail et du privé, nous ne sommes pas pour autant quelqu'un de différent, nos valeurs et nos attitudes restent les mêmes dans les deux contextes. Ainsi, si nos valeurs ne correspondent pas à celles qui sont propres au milieu dans lequel nous travaillons, une « gêne » pourrait s'installer en nous poussant à nous tourner vers d'autres contextes plus ajustés à nos valeurs. Le cas des filles faisant leur entrée dans le monde du travail peut être, à ce propos, très parlant. De fait, il a été montré comment, chez ces dernières, l'entrée dans la vie professionnelle correspondrait à une réduction de la *centralité de la sphère professionnelle*, c'est à dire du degré d'investissement de soi dans la vie professionnelle ainsi que du niveau d'implication dans le travail en général, diminution qu'irait, au contraire, de pair avec une revalorisation des aspects extra-professionnels tels que la famille ou le temps libre (Fraccaroli, 1994). Il est dès lors intéressant, ainsi que pertinent pour notre perspective, de réfléchir aux effets à long terme de ce processus car, si les femmes détournent leurs intérêts du milieu professionnel pour se réinvestir dans *le privé* déjà depuis l'entrée dans le monde du travail, elles auront d'autant moins de possibilités de se retrouver plus tard dans des postes à haute responsabilité car elles auront d'emblée consacré moins de temps et d'efforts que leurs collègues hommes à la carrière.

La (con) fusion historique qui a progressivement amené à transformer les valeurs masculines en valeurs universelles semble, ainsi, avoir produit un décalage chez les femmes dans la façon de se percevoir comme « adaptées » aux différents postes. En effets, comme nous l'avons souligné, si d'un coté les femmes ont largement assimilé l'idée de participer au monde du travail de manière active au même titre que les hommes, elles continuent cependant à s'orienter plus facilement vers des postes ou des milieux organisés autour de valeurs humanitaires telles qu'elles sont mobilisées dans les métiers de la santé ou de l'enseignement. Nous pouvons facilement lire dans ces apparents « choix » et « réactions » une volonté de retrouver au travail les mêmes modes d'interaction et orientations qui sont propres au *féminin/relationnel*. Au contraire, les fonctions liées au pouvoir, avec leur image reflétant les valeurs *masculines/instrumentales*, semblent bel et bien représenter des terrains moins immédiatement praticables par les femmes.

Quelles pistes faudrait-il emprunter pour rééquilibrer la présence des deux sexes au sommet de la hiérarchie professionnelle ?

L'émancipation de femmes, en termes d'indépendance économique mais également en termes de détachement de la norme féminine, est certainement une des voies privilégiées car elle imposerait une reformulation de la définition de *féminité*, jusqu'à arriver, idéalement, à un certain dépassement de la dichotomie radicale –

sociale et psychologique – entre *masculin* et *féminin*. La sortie des femmes de la sphère privée a eu certainement un impact à cet égard, mais les discriminations flagrantes entre sexes ont été remplacées par des barrières invisibles érigées par le biais des représentations et des pratiques quotidiennes. Peut-être la promotion d'une *orientation psychologique de genre* androgyne chez les femmes pourrait faire en sorte qu'elles se perçoivent, à l'instar des hommes, comme pourvues d'aptitudes idoines vis-à-vis d'une plus grande gamme d'occupations et des positions plus élevées. Cependant, le fait qu'une grande partie des femmes continue à priser les valeurs *féminines/relationnelles* doit nous amener à mettre le doigt sur les carences qui existent, du côté des institutions et des organisations, quant à la reconnaissance et à la valorisation d'autres dimensions qu'*instrumentales* et productivistes. En d'autres termes, notre perspective nous amène à mettre en question les normes unilatérales qui sont en vigueur dans le monde du travail, le sacrifice des dimensions humaines et *relationnelles* qui semblent marquer en particulier les hautes sphères du pouvoir. Une impulsion au niveau des carrières féminines pourrait venir des efforts déployés dans le monde du travail pour dépasser, tant du point de vue idéologique que sur le plan de l'organisation pratique et des relations sociales, une approche hypercompétitive et méritocratique se déclinant au masculin et pour réhabiliter une vision plus inspirée par le *souci d'autrui*, une préoccupation qui se voit d'autant plus sacrifiée qu'elle est associée au *féminin*.

## Bibliographie

BEAUVOIS (J.-L.), *Les illusions libérales, individualisme et pouvoir social : petit traité des grandes illusions*, Presses Universitaires de Grenoble, Grenoble, 2005.

BEM (S.L.), « The measurement of psychological androgyny », dans *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, t.42(155), p.162, 1974.

BOURDIEU (P.), *La domination masculine ; suivi de Quelques questions sur le mouvement gay et lesbien*. Seuil, Paris, 2002.

CASINI (A.), *Les femmes face à la réussite. Enjeux normatifs dans les dynamiques de mobilité sociale*, 5e Congrès international de psychologie sociale en langue française. Lausanne, 2004.

COMMISSION EUROPÉENNE, *100 mots pour l'égalité : Glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, Commission européenne, Bruxelles, 1998.

DOISE (W.), « Représentations sociales dans l'identité personnelle », dans *La construction sociale de la personne*, Presses Universitaires de Grenoble, Grenoble, t.4, pp.201-213, 1999.

EAGLY (A.H.), *Sex differences in social behavior : a social-role interpretation*, Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, 1987.

EAGLY (A.H.) & JOHANNESSEN-SCHMIDT (M.C.), « The leadership styles of women and men », dans *Journal of Social Issues*, t.57, pp.781-797, 2001.

EAGLY (A.H.) & Johnson (B.T.), « Gender and lea-

- dership style : A meta-analysis », dans *Psychological Bulletin*, t.108, pp.233-256, 1990.
- EAGLY (A.H.) & KARAU (S.J.), « Role congruity theory of prejudice toward female leaders », dans *Psychological Review*, t.109, pp.573-598, 2002.
- EUROSTAT (E.C.), *The life of women and men in Europe – A statistical portrait – Data 1980-2000*. Office for Official Publications of the EC Luxembourg, 2002.
- FRACCAROLI (F.), « Stabilité et changement des significations du travail. Une recherche longitudinale sur la transition école-emploi/Stability and change in the meaning of working : A longitudinal study on the transition from school to work », dans *Le Travail Humain*, t.57, pp.145-162, 1994.
- GASPARD (F.), « La République des femmes », dans *Une société fragmentée ? : le multiculturalisme en débat*, La Découverte, Paris, pp. 152-169, 1996.
- GLICK (P.) & FISKE (S.T.), « Sexism and other « isms » : Independence, status, and the ambivalent content of stereotypes », dans *Sexism and stereotypes in modern society : The gender science of Janet Taylor Spence*, American Psychological Association, Washington DC, pp.193-221, 1999.
- HÉRITIER (F.), *Masculin/féminin : la pensée de la différence*, Odile Jacob Paris, , 1996.
- HOFSTEDE (G.H.), *Masculinity and femininity : the taboo dimension of national cultures*, Sage Publications, Thousand Oaks, Calif., 1998.
- JOST (J.T.) & MAJOR (B.), *The psychology of legitimacy : Emerging perspectives on ideology, justice, and*

*intergroup relations*, Cambridge University Press, New York, 2001.

KERGOAT (D.), « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », dans *Dictionnaire critique du féminisme*, Presses Universitaires de France, Paris, pp.35-44, 2000.

LAMOUREUX (D.), « Public/privé », dans *Dictionnaire critique du féminisme*, Presses Universitaires de France Paris, pp.172-176, 2000.

LORENZI-CIOLDI (F.), *Individus dominants et groupes dominés : images masculines et féminines*, Presses Universitaires de Grenoble, Grenoble, 1988.

LORENZI-CIOLDI (F.), *Les représentations des groupes dominants et dominés*, Presses Universitaires de Grenoble, Saint-Martin-d'Hères (Isère), 2002.

MACPHERSON (C.B.), *La théorie politique de l'individualisme possessif de Hobbes à Locke*, Gallimard, Paris, 2004 (édition originale 1962).

MOSCOVICI (S.), *La psychanalyse, son image et son public ; étude sur la représentation sociale de la psychanalyse*, Presses Universitaires de France, Paris, 1961.

PARSONS (T.) & BALES (R.F.), *Family, Socialization and Interaction Process*, Free Press Glencoe, 1955.

SCOTT (J.W.), « L'énigme de l'égalité », dans *Cahiers du genre*, t.33, pp.17-41, 2002.

SIDANIUS (J.), PRATTO (F.) & RABINOWITZ (J.L.), « Gender, ethnic status, and ideological asymmetry : A social dominance interpretation », dans *Journal of Cross Cultural Psychology*, t.25, pp.194-216, 1994.

SWIM (J.K.), AIKIN (K.J.), HALL (W.S.) & HUNTER

(B.A.), « Sexism and racism : Old-fashioned and modern prejudices », dans *Journal of Personality and Social Psychology*, t.68, pp.199-214, 1995.

SWIM (J.K.) & SANNA (L.J.), « He's skilled, she's lucky : A meta-analysis of observers' attributions for women's and men's successes and failures », dans *Personality and Social Psychology Bulletin*, t.22, pp.507-519, 1996.

TAJFEL (H.), « Experiments in a vacuum », dans *The context of social psychology : A critical assessment*, pp.69-119, Academic Press, Londres, 1972.

WOOD (W.), « Meta-analytic review of sex differences in group performance », dans *Psychological Bulletin*, t.102, pp.53-71, 1987.