

# Psychologie du Travail et des Organisations

*Fondée en 1995 à l'initiative de Claude Lemoine et Michel Rousson, sous l'égide de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française, cette revue publie des articles originaux, des revues de questions, des comptes-rendus de recherches, y compris celles réalisées sur le terrain ou dans une perspective d'application. Elle présente également des comptes rendus d'ouvrages et des notes sur l'actualité du domaine.*

## **Audience**

Psychologie du Travail et des Organisations s'adresse aux enseignants, aux chercheurs et aux praticiens du domaine et à un plus vaste public : étudiants, responsables des ressources humaines, gestionnaires, ergonomes, médecins du travail...

## **Objectifs**

Les thèmes principaux concernent les aspects individuels, psychosociaux et structurels du travail et des organisations. À titre d'exemples non exclusifs, on peut citer les questions portant sur : la gestion et le développement des ressources humaines (formation, compétences, innovation), l'organisation et l'évaluation des systèmes (changement, communication, climat), les articulations hommes-organisations-techniques (représentations, aspects culturels, négociation, coopération, style de direction), la santé (bien-être, conditions de travail, stress, risques, sécurité), l'environnement, les aspects psychologiques liés à l'emploi et au non emploi (sélection, orientation, évaluation des personnes, insertion, identité, implication), le rôle du psychologue (expertise, conseil, mode d'intervention), l'épistémologie, la méthodologie et la déontologie.

La revue comporte environ 384 pages distribuées en 4 numéros par an. La revue publie régulièrement des numéros à thèmes. Les travaux doivent satisfaire aux critères de vérification scientifique.

## **Comité de rédaction:**

Directeur éditorial: Professeur Claude Lemoine  
(Université de Lille 3)  
[c.lemoine@revue-pto.com](mailto:c.lemoine@revue-pto.com)

Rédacteur en chef : Professeur Jean-Luc Bernaud  
[jl.bernaud@revue-pto.com](mailto:jl.bernaud@revue-pto.com)

Secrétaire de rédaction: Sébastien Germain  
[s.germain@revue-pto.com](mailto:s.germain@revue-pto.com)

### Membres du comité de rédaction:

- Bernard Gangloff (Université de Rouen)
- Dongo-Rémi Kouabenan (Université de Grenoble)
- André Savoie (Université de Montréal)
- Michel Rousson (Université de Neuchâtel)
- Christian Vandenberghe (HEC Montréal)
- Anne Marie Vonthron (Université Paris X, Paris Ouest-Nanterre)

## **Comité scientifique:**

M. Aparicio (Université Nacional de Cuyo, Argentine) A. Battistelli (Université de Vérone), J.-L. Bernaud (Université de Rouen), M. Depolo (Université de Bologne), P. Desrumaux (Université de Lille 3), A. Di Fabio (Université de Florence), J.-E. Duplessis de Losada (Université de Buenos Aires), B. Fabi (Université de Trois-Rivières), G. Fischer (Université de Metz), P. Gilbert (IAE, Paris), R. Jacob (HEC Montréal), G. Karnas (Université libre de Bruxelles), R. Lescarbeau (Université de Sherbrooke), C. Louche (Université de Montpellier), Marcel Lourel (Université d'Artois), Nicole Rasclé (Université de Bordeaux 2), A- Rondeau (Université de Montréal), M. Rousson (Université de Neuchâtel). P. Salengros (Université de Bruxelles), N. Semmer (Université de Berne), R. Thionville (Université de Rouen), Didier Truchot (Université de Franche Comté).

### **PTO est indexée**

**Thomson Reuter (Thomson Scientific - ISI)**

**INIST CNRS**

**PsycINFO - American Psychological Association**

©AIPTLF : Tous droits de traduction, de reproduction, et d'adaptation réservés

## Editorial

Chers Collègues lecteurs de PTO,

La revue « Psychologie du travail et des organisations », créée au congrès de l'AIPTLF de Neuchâtel (Suisse) en 1994, à l'initiative de Claude Lemoine et avec la coopération active de Michel Rousson, premier rédacteur en chef, a déjà connu plusieurs responsables qui ont assuré son développement et sa pérennité. Claude Lemoine a permis sa continuité lorsque Michel Rousson est devenu vice-recteur de l'Université de Neuchâtel. Puis en 2000, ce fut au tour de Patrick Gilbert, avec l'aide de Claudine Gillot, de reprendre la charge des parutions qui sont devenues très régulières. Depuis fin 2004, Georges Masclét et Lysiane Masclét ont continué à gérer la rédaction de la revue et à lui donner l'aura et la reconnaissance scientifique qu'elle a actuellement. Il faut ici les remercier chaleureusement, et rappeler que cette activité ardue, soumise aux critiques faciles et aux évaluations de plus en plus administratives, est une œuvre bénévole, gage de l'indépendance d'esprit de la revue, dans une société de plus en plus mercantile, c'est-à-dire soumise aux lois du marché.

Quelques uns affirmeront sans retenue que c'est une situation archaïque. Rien n'est moins sûr, et on voit bien que toute activité scientifique qui ne s'appuie pas sur une motivation intrinsèque forte pour explorer la nouveauté se dévoie sous le seul attrait du gain matériel. C'est l'essence même d'une association scientifique, telle l'AIPTLF, que de promouvoir le développement scientifique et le rayonnement international de la psychologie du travail et des organisations de langue française, notamment par sa revue.

Cela n'empêche nullement de s'appuyer sur les avancées techniques actuelles et de viser un équilibre économique de la gestion. Mais cela reste un moyen est non une fin. C'est dans ce sens que Sébastien Germain apporte ses compétences et a permis de mettre en place à la fois le site web [www.revue-pto.com](http://www.revue-pto.com) et la diffusion numérique de la revue en plus de sa finition papier qui procure un confort et une facilité d'utilisation. Il va maintenant étendre son activité à la gestion informatisée des articles d'auteurs et de leurs expertises, et développer la possibilité de s'abonner directement à partir du site afin d'améliorer la diffusion de la revue.

A partir de 2012, Jean-Luc Bernaud, professeur au CNAM, va assurer la fonction de rédacteur en chef. Il a à la fois l'expérience de l'édition, la reconnaissance scientifique indispensable, et l'objectif de faire progresser encore la revue. En tant que directeur éditorial, au nom de l'association que je représente, et avec la complicité de Georges Masclét, nous ne pouvons que lui souhaiter un maximum de réussite dans la promotion de la revue, et le plaisir de réaliser une activité si nécessaire pour la communauté scientifique de psychologie du travail et des organisations. Et nous espérons que les collègues, qu'ils soient auteurs ou lecteurs, sauront apprécier et soutenir cette nouvelle étape de la revue.

*Claude Lemoine et Georges Masclét*

## CONTENTS

<b>Éditorial</b>	<b>p 308</b>
<b>Éditorial de Christine Lagabriele</b>	<b>p 312</b>
<b>Marie-Line Félonneau &amp; Maja Becker</b> Women at the wheel, danger round the bend: are female drivers victim of a stereotype threat?	<b>p 314</b>
<b>Nadia Lamamra</b> Alternate Vocational Education and Training, a Place of Gender Standards Transmission ?	<b>p 330</b>
<b>Anne Lorraine Wagner, Pascal Tisserant &amp; Marjorie Kubiak</b> Propensity to discriminate upon gender and social dominance	<b>p 346</b>
<b>Isabelle Olry-Louis &amp; Laura Tamburini</b> Are speech acts at work gender-based? Problem-solving dialogues between male and female flight attendants	<b>p 362</b>
<b>Michèle Joulain, Catherine Hervé, Nathalie Bailly &amp; Daniel Alaphilippe</b> Gender, age and well-being in retirement: links with former job satisfaction	<b>p 382</b>
<b>Book analysis</b> Claude Lemoine	<b>p 397</b>
<b>Book received</b>	<b>p 400</b>



## SOMMAIRE

<b>Éditorial</b>	<b>p 308</b>
<b>Éditorial de Christine Lagabriele</b>	<b>p 312</b>
<b>Marie-Line Félonneau &amp; Maja Becker</b> « Femmes au volant, danger au tournant » Les conductrices sont-elles victimes d'une menace de stéréotype ?	<b>p 314</b>
<b>Nadia Lamamra</b> La formation professionnelle en alternance, un lieu de transmission des normes de genre?	<b>p 330</b>
<b>Anne Lorraine Wagner, Pascal Tisserant &amp; Marjorie Kubiak</b> Propension à discriminer à l'égard du genre et dominance sociale	<b>p 346</b>
<b>Isabelle Olry-Louis &amp; Laura Tamburini</b> La parole au travail a-t-elle un genre? Dialogues hôtesse de l'air/steward en résolution de problem	<b>p 362</b>
<b>Michèle Joulain, Catherine Hervé, Nathalie Bailly &amp; Daniel Alaphilippe</b> Bien-être à la retraite selon le genre et l'âge: lien avec la perception du travail ancien	<b>p 382</b>
<b>Analyse d'ouvrage</b> Claude Lemoine	<b>p 397</b>
<b>Recension d'ouvrage</b>	<b>p 400</b>





## **Editorial de Christine Lagabrielle**

### *Genre et Travail – Numéro 2*

Dans ce second numéro spécial consacré au genre en milieu professionnel, une place privilégiée est accordée aux normes et aux stéréotypes de genre. Cette problématique est déclinée au travers des trois premiers articles.

La contribution portée par Marie-Line Félonneau et Maja Becker aborde l'univers professionnel des métiers de la route dans lequel un stéréotype négatif puissant associe les femmes à de faibles compétences de conductrices et au danger potentiel qu'elles représentent. Les auteures montrent qu'il est possible de soumettre les femmes à la menace du stéréotype dans ce domaine spécifique des aptitudes à la conduite automobile. Plus largement, ces travaux incitent à tenir compte des effets de ce mécanisme dans la mesure où il se manifeste notamment dans les domaines professionnels où les asymétries positionnelles inter-genre sont flagrantes.

Le second article s'interroge sur la formation professionnelle en alternance comme lieu de construction et de transmission des normes genrées. Dans son étude, Nadia Lamamra met en exergue que les apprenties et apprentis se confrontent en entreprise à un certain nombre d'injonctions et de remarques relatives aux stéréotypes de la féminité et de la masculinité. En cours de socialisation professionnelle, il semble essentiel de s'arrêter sur ses assignations stéréotypées. Expérimentées par des jeunes en pleine construction de leur identité sexuée, elles peuvent aussi bien les aider à se maintenir dans l'apprentissage d'un métier (conforme ou transgressant le genre qui y habituellement associé) que les amener à interrompre précocement la formation entamée.

Anne Lorraine Wagner, Pascal Tisserant et Marjorie Kubiak examinent, quant à eux, les liens entre la dominance sociale et la propension à discriminer. La question du genre est mise en relation avec d'autres critères saillants de la diversité en contexte de travail, comme l'origine et l'appartenance religieuse. Les auteurs montrent que la dominance sociale, en tant que système de croyances justifiant les inégalités sociales en général, prédit la propension à discriminer des individus selon les critères de discrimination considérés. Considérons donc l'intérêt de prendre en compte ce concept de dominance sociale dans les études sur la discrimination au travail, qu'il s'agisse de travaux impliquant le genre ou tout autre critère ou motif de ségrégation...

Le langage est ancré dans une histoire sociale. En ce sens, les pratiques langagières constituent un terrain de choix pour observer les processus par lesquels le genre se construit et se rend visible.

C'est dans cette veine que s'inscrit l'article d'Isabelle Olry-Louis et Laura Tamburini. Les auteures examinent le travail conversationnel mis en œuvre par des hôtesse de l'air et des stewards en situation de résolution de problèmes, notamment à partir du respect ou de la violation des règles conversationnelles. En parallèle de résultats conformes à des travaux antérieurs, les auteures mettent en évidence, de façon plus inédite, que les femmes acquiescent davantage ce que les hommes avancent et qu'elles se caractérisent par une faible prise en charge énonciative de la solution. Ces résultats amènent à se questionner sur l'analyse des asymétries conversationnelles sous l'angle de la domination et des rapports sociaux de sexe.

Ce numéro se termine par un article d'une autre teneur concernant le passage à la retraite d'hommes et de femmes. Michèle Joulain, Catherine Hervé, Nathalie Bailly et Daniel Alaphilippe étudient plus particulièrement les liens existant entre la satisfaction du travail ancien et la satisfaction de vie actuelle chez des retraité(e)s. A l'encontre de certaines représentations indiquant que le travail est moins central pour le bien-être global des femmes et de ce fait participerait moins à leur bien-être global, les auteurs soulignent justement l'absence de différence selon le genre et l'évolution de la place du travail chez les femmes.

Ce dossier sur « genre et travail » s'achève avec ce second numéro. Plusieurs thèmes ont été évoqués et les études menées ont montré la diversité des perspectives abordées. Les données actuelles rendent compte d'une lente progression de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la mixité ou de la diversité en milieu de travail. Elles incitent à continuer les investigations sur la compréhension des mécanismes en jeu et des obstacles freinant les avancées « genrées ». La multiplicité des pratiques et des champs (orientation, recrutement, formation, gestion des hommes etc.) fournissent des problématiques de choix que sauront, nous le souhaitons, investir un grand nombre de chercheurs en psychologie du travail et des organisations.

*Christine Lagabrielle,  
Laboratoire de Psychologie « Santé et qualité de vie », EA 4139,  
Université Bordeaux Segalen, 3 ter place de la victoire, 33076 Bordeaux cedex.  
christine.lagabrielle@u-bordeaux2.fr*

« Femmes au volant, danger au tournant »  
Les conductrices sont-elles victimes d'une menace de stéréotype ?<sup>1</sup>

Women at the wheel, danger round the bend.  
Are female drivers victim of a stereotype threat?

Marie-Line Félonneau\* & Maja Becker\*\*

\*Laboratoire de Psychologie « Santé et qualité de vie », EA 4139, Université Bordeaux Segalen, 3 place de la Victoire, 33076 Bordeaux cedex - marie-line.felonneau@u-bordeaux2.fr

\*\*School of Psychology, University of Sussex, Pevensey 1, Falmer  
Brighton BN1 9QH, UK - m.becker@sussex.ac.uk

*Résumé*

En raison d'une sexuation des univers professionnels associant la technique aux hommes et le relationnel aux femmes, celles-ci restent minoritaires dans les métiers de la route. Le stéréotype négatif associant les femmes à de faibles compétences de conductrices est ainsi susceptible d'avoir quelques conséquences tant sur le plan cognitif que comportemental. Conformément au modèle de la menace du stéréotype, l'activation du stéréotype ciblant les conductrices peut-elle inhiber les performances des femmes dans un test de Code de la Route ? Après une tâche d'associations ayant révélé un stéréotype largement négatif, 56 étudiantes ont passé un examen du Code de la Route selon deux conditions : une condition expérimentale (N = 17), où le stéréotype était activé par une comparaison hommes/femmes Vs une condition contrôle (N = 39), sans activation. Les résultats montrent que les performances des sujets sont inférieures dans la condition expérimentale, démontrant les effets attendus de la menace du stéréotype.

*Abstract*

Owing to the sexuation of occupations associating technical attributes with men and relational skills with women, the latter are less numerous in professions where driving is involved. The negative stereotype associating women with poor driving skills is thus likely to have a cognitive and behavioral impact. According to the model of the stereotype threat, could activation of the threat inhibit the performance of women in a Highway Code test? After performing an association task that demonstrated a largely negative stereotype, 56 female students took a Highway Code test in two conditions: an experimental condition where the stereotype was activated by a comparison between men and women (N = 17); and a control condition without activation (N = 39). Subjects performed less well in the experimental condition, demonstrating the expected effects of the stereotype threat.

**Mots-clés** : Menace du stéréotype, activité de conduite, Code de la Route, sexuation des rôles

**Key Words** : Stereotype threat, driving activity, Highway Code, Sexuation of roles

---

<sup>1</sup> Une partie des données de cet article ont été recueillies et analysées dans le cadre du M1 de Psychologie sociale de Guillaume Cassagnol « *Les femmes au volant face à leur mauvaise réputation. Menace de stéréotype et essentialisme psychologique* », 2008, Université Bordeaux Segalen, qui a, par ailleurs, largement participé à la rédaction de cet article.

## 1. Introduction

Dans le domaine professionnel, les chiffres sont éloquentes, les femmes sont moins nombreuses dans les métiers de la conduite que les hommes. Totalement absentes des compétitions automobiles, elles restent minoritaires dans la plupart des métiers de la route. Elles ne représentent que 6% des chauffeurs routiers et globalement 10% des conducteurs de bus. Des femmes conduisent quelques taxis et assurent de plus en plus de transports médicaux en ambulance. L'évolution de la part des femmes dans les emplois de conduite d'autobus urbain ou interurbain traduit un net changement des mentalités dans les entreprises. A la R.A.T.P (Régie Autonome des transports parisiens) par exemple, où l'on comptait en 1967 moins de 1 % de femmes parmi les machinistes receveurs, on en compte aujourd'hui 6,4 %.

Les obstacles invoqués sont généralement de deux ordres : la pénibilité notamment dans le transport de marchandises et la difficulté des femmes à assumer des horaires contraignants et des déplacements importants. S'agissant de la pénibilité des tâches, les métiers de conduite de véhicules routiers lourds ont longtemps exigé des aptitudes physiques spécifiques ainsi que des compétences en matière de mécanique. Cela est moins vrai aujourd'hui grâce aux progrès techniques réalisés sur les camions et autocars et aux évolutions en matière de maintenance (Centre National des Transports, 2008). Les véhicules sont aujourd'hui mieux équipés, ce qui facilite leur utilisation avec la mise en place de sièges réglables notamment. Les tâches de manutention ont été dissociées formellement de l'activité de conduite. Globalement, l'obstacle majeur que constituait la pénibilité est en partie levé. En outre, on observe que la question des déplacements ne représente pas une réelle contre-indication. En raison le plus souvent des charges maternelles (réelles ou virtuelles), on a souvent considéré les femmes comme peu enclines à rechercher des emplois exigeant la flexibilité des horaires et des contraintes de déplacement. Or, on constate que les femmes sont proportionnellement plus présentes dans les secteurs aériens et auxiliaires, où la part des ouvriers et artisans est la plus faible (Centre National des Transports, 2002, 2008). Elles ne représentent cependant que 3% du personnel navigant technique (métiers du pilotage).

Bien que ces obstacles soient partiellement levés, et en dépit d'une nette progression des femmes dans les métiers de la route surtout due aux difficultés de recrutement dans certaines branches, on peut cependant se poser la question de l'origine de cette sous-représentation. La faible proportion des femmes dans les Transports (en particulier aux postes de conduite) peut probablement s'inscrire dans la problématique des stéréotypes de genres.

## 2. Stéréotype et menace de stéréotype

En dépit des données objectives de l'accidentologie<sup>1</sup>, il semble que le stéréotype négatif des femmes piétre conductrices perdure. Il suffit de consulter Internet pour constater la permanence des stéréotypes les plus archaïques (« Femmes au volant, mort au tournant », lit-on le plus souvent) ...On constate en outre que les hommes possèdent en moyenne des véhicules plus puissants, plus volumineux et plus récents que les femmes. Et, dans la plupart des cas, lorsque le couple est réuni, c'est généralement l'homme qui prend le volant (TNS/SOFRES, 2004). Manifestement les femmes semblent être considérées comme moins à l'aise au volant que les hommes. Ces processus rappellent les mécanismes d'auto-élimination (Bourdieu, 1998 ; Duru-Bellat, 1989) à l'œuvre dans tous les champs (scolaires, économiques, professionnels...) et qui ont pour effet le désinvestissement des femmes et la limitation de leurs ambitions. On sait que du point de vue cognitif, les femmes ont, en matière de conduite automobile, un sentiment d'auto-efficacité moindre, une estimation de leurs performances moins favorable que celles des hommes (Kouabenan, Cadet, Hermand, & Munoz-Sastre, 2006 ; Laapotti, Keskinen, & Rajalin, 2003). On peut ainsi supposer que les femmes s'estiment les cibles de ce stéréotype négatif et que celui-ci est susceptible d'avoir quelques conséquences tant sur le plan cognitif que comportemental.

Posons que les stéréotypes sont « *un ensemble de croyances partagées à propos des caractéristiques personnelles, généralement des traits de personnalité mais souvent aussi des comportements propres à un groupe de personnes* » (Leyens, Yzerbyt & Schadron, 1996, p.24), en ajoutant qu'ils « *sont également des outils de rationalisation, servant à justifier les rapports sociaux tels qu'ils existent dans la société et à légitimer le statu quo* » (Rogier & Yzerbyt, 2002, p.135). A partir de là, les femmes ne vont pas forcément postuler pour des métiers nécessitant une bonne maîtrise de la conduite en dépit du fait que dans la vie quotidienne, ce sont pourtant elles qui transportent le plus souvent leurs enfants. La conduite automobile étant le plus souvent associée à des qualités viriles dont seraient, par nature, dépourvues les femmes, le stéréotype fonctionne à plein.

---

<sup>1</sup> En matière de mortalité sur les routes et d'accidentologie, les femmes sont statistiquement beaucoup moins représentées que les hommes. En 2004, 4000 hommes se sont tués sur la route pour 1276 femmes, et ce, à kilométrage annuel comparable. Les femmes ont des accidents moins graves et constituent moins de 10% des conducteurs impliqués dans un accident avec un taux d'alcoolémie positif (ONISR, 2004). Elles ont 2.5 fois moins de points retirés sur leur permis et sont 6.2 fois moins condamnées pour délits routiers que les hommes. (Assailly, 2005).

Les conséquences cognitives de l'existence des stéréotypes font l'objet de nombreux travaux depuis plus d'une dizaine d'années, en particulier, les développements autour de la notion de menace du stéréotype. Sans revenir sur la genèse de ces stéréotypes, liés probablement à la définition sexuelle des rôles sociaux (Eagly, 1987) ainsi qu'à l'insertion différentielle des genres dans la vie sociale (Hoffman & Hurst, 1990), il s'agit de se demander si les femmes sont confrontées à ce que Steele et Aronson (1995) ont appelé la *menace du stéréotype*. C'est, on le sait, une pression évaluative dont les conséquences affectent la performance d'un sujet appartenant à une catégorie sociale, cible d'un stéréotype négatif. Ainsi, c'est paradoxalement dans des situations où il s'agit d'infirmer le stéréotype de son groupe que la confirmation de ce dernier se produit (Croizet & Leyens, 2004). Depuis l'étude princeps de Steele et Aronson, la littérature scientifique a mis en évidence dans des centaines d'articles, la pertinence sociale et la robustesse méthodologique de ce paradigme (voir plus particulièrement la méta-analyse de H.D. Nguyen & A.M. Ryan, en 2008). Les effets du stéréotype négatif sur les performances cognitives sont maintenant bien connus.

Il est avéré que la stéréotypisation négative affecte les groupes socialement dominés, que ce soit en raison du genre, de l'appartenance ethnique, sociale, de l'âge. Aux Etats-Unis, par exemple, les Afro-américains sont considérés comme moins performants intellectuellement que les WASP. Dans ce contexte, Steele et Aronson (1995) observent que les étudiants noirs aux Etats-Unis obtiennent des notes inférieures à celles des Blancs à tous les niveaux du cursus éducatif. Pour vérifier l'hypothèse de l'effet du stéréotype, ils font passer un test verbal difficile à un échantillon d'étudiants noirs et blancs. A la moitié des sujets, le test était présenté comme une simple tâche de résolution de problème (condition non diagnostique), tandis qu'à l'autre moitié, il était présenté comme une véritable mesure d'intelligence (condition diagnostique). Alors que les performances de tous les étudiants de la condition « résolution de problème » sont équivalentes, les Noirs dans la condition « test d'intelligence » réussissent moins bien que les Blancs de cette condition et que tous les autres étudiants de l'autre condition. Visiblement, les Noirs ont peur de confirmer leur mauvaise réputation. A court terme, la pression ainsi créée peut affecter directement le fonctionnement cognitif et le comportement de la cible jusqu'à l'amener à adopter un comportement confirmant le stéréotype (Schamer & Johns, 2003). A long terme, le fait d'être constamment confronté à cette suspicion d'infériorité intellectuelle peut amener la personne à se désidentifier du domaine concerné (Désert, Croizet & Leyens, 2002). Pour Steele et Aronson (1995), la simple mention de son appartenance ethnique soumettra le sujet à la menace du stéréotype.

Cette manipulation expérimentale suffit pour que les sujets obtiennent de moins bons résultats que ceux des autres conditions. C'est donc bien le stéréotype concernant leur groupe social qui est le déclencheur de l'effet de menace. Cette hypothèse situationnelle suppose que tous les groupes sociaux sont susceptibles de subir l'effet de la menace du stéréotype. Ainsi, Aronson, Lustina, Good, Keough, Steele et Brown (1999) montrent que des hommes blancs américains, compétents en mathématiques, ont vu leur performance inhibée à un test dans ce domaine par une consigne qui présentait le test en question comme discriminant les Blancs des Asiatiques.

Bien qu'avec des protocoles et des modalités d'expériences variés, la grande majorité des expérimentations a porté sur des mesures de compétences linguistiques ou mathématiques. L'objectif de la recherche présentée ici est de tester l'hypothèse de l'existence d'une menace du stéréotype concernant les « femmes au volant ». En d'autres termes, une menace du stéréotype pèse-t-elle sur les femmes en situation de conduite ?

L'intérêt de cette recherche est double. D'une part, elle se propose de tester le paradigme de la MS dans un domaine jusque-là inédit, (à notre connaissance, un seul article traite cette question dans la littérature internationale, Yeung & Von Hippel, 2008) ; d'autre part, elle aborde un champ dont les applications sont directes dans la vie professionnelle. En choisissant un test du code de la route, facilement accessible à tous, nous postulons qu'une tâche moins académique qu'un exercice de mathématiques typique d'un cursus universitaire est davantage ancrée dans la vie quotidienne des sujets et comporte de ce fait, une bonne validité écologique. Les femmes ont en effet plus de difficultés à passer leurs permis que les hommes ; elles ont besoin d'un plus grand nombre de leçons et leur taux de réussite en première passation, tant à l'épreuve théorique que pratique, est inférieur à celui des hommes (Assailly, 2005). La menace de stéréotype expliquerait-elle ces résultats ?

On sait déjà qu'il existe un stéréotype négatif à l'égard des femmes concernant leurs performances dans un certain nombre de domaines, les disciplines scientifiques, les mathématiques (Spencer, Steele & Quinn, 1999 ; Guimond & Roussel, 2002) et en particulier les déficits en termes de capacités d'orientation spatiale<sup>2</sup>. Dans ce contexte, il semble donc permis de supposer qu'un effet de menace du stéréotype pèse sur les femmes lors d'une activation du stéréotype négatif leur attribuant explicitement de moins bonnes capacités de conduite que les hommes. Désert, Croizet et Leyens (2002) indiquent que l'on peut obtenir un effet sans une adhésion des sujets

---

<sup>2</sup> Une vaste littérature populaire à succès développe largement l'incapacité génétique des femmes à savoir lire une carte routière par exemple.

au stéréotype qui les concerne et qu'un groupe social peut être menacé même dans des domaines moins valorisés socialement que les performances intellectuelles.

### 3. Problématique

Dans cet article, il s'agit de montrer l'existence d'un mécanisme de menace du stéréotype dans un nouveau contexte social : celui de la passation de l'examen du Code de la Route. L'objectif de la recherche présentée était de déterminer, si l'activation du stéréotype « *femmes au volant* » pouvait inhiber la performance des sujets cibles dans une tâche se référant à l'examen du Code de la Route, et ainsi amener les participantes à confirmer leur mauvaise réputation, conformément au mécanisme de menace du stéréotype.

Nous nous attendions à observer l'existence d'un stéréotype au sujet des femmes au volant, dont le contenu serait largement négatif. De plus, nous supposons que lorsque l'on introduit une comparaison sociale hommes/femmes dans des conditions expérimentales qui rappellent l'examen du Code de la Route, des sujets féminins se trouvent dans une situation de menace du stéréotype. Nous nous attendions, conformément aux travaux menés dans ce domaine depuis les recherches principes de Steele et Aronson (1995) et de Spencer, Steele et Quinn (1999) à ce qu'une telle activation de cette menace portant sur les « *femmes au volant* » provoque une inhibition de leurs performances.

### 4. Prétest : existence et contenu du stéréotype

Avant d'appréhender la menace du stéréotype, il convenait de s'assurer au préalable de l'existence du stéréotype des femmes au volant et d'en repérer le contenu. En effet, l'existence du stéréotype est la première condition à l'observation d'un effet de menace. Nous avons proposé à 32 étudiantes une tâche d'association libre continuée, c'est-à-dire en proposant un mot stimulus sans contrainte de production. Sachant que les stéréotypes ont une influence même en l'absence d'adhésion des individus au stéréotype qui les concerne (Désert, Croizet, & Leyens, 2002), nous avons distingué la connaissance du stéréotype que peut avoir un individu et son adhésion personnelle à son contenu.

Pour repérer cette distinction, une double consigne a été utilisée : une consigne « *pour soi* » et une consigne « *pour autrui* » (pour les gens en général). Ces deux niveaux de réponses correspondent à deux structures cognitives distinctes (Devine, 1989), l'une renvoyant aux propositions auxquelles l'individu adhère et qu'il considère comme vraies, l'autre

permettant d'accéder à un ensemble de caractéristiques apprises associées au groupe des femmes au volant. Une différence entre les réponses exprimant le stéréotype et les opinions personnelles des participants était attendue. Plus précisément, et conformément à la littérature (Devine & Elliot, 1995), nous nous attendions à ce que la production verbale pour exprimer le stéréotype « en général » soit plus négative que lors de l'expression des opinions personnelles.

Les résultats du prétest ont montré que les nombres d'occurrences suivant les consignes *pour soi* et *pour autrui* étaient proches : 148 pour la première, 139 pour la seconde. Les réponses ont été regroupées par catégories sémantiques. Dans l'expression du stéréotype, comme attendu, l'examen des mots selon leur valence, positive, négative ou neutre, a révélé son caractère massivement négatif (96% des termes négatifs, 2% positifs). Dans l'expression des opinions personnelles, les termes à valence positive et négative tendaient à s'équilibrer (respectivement 37% et 33%). Cependant, un tiers des termes restaient négatifs. Dans une certaine mesure, on peut dire que les participantes endossaient le stéréotype en le pensant sinon fondé, du moins prégnant. En effet, apparaissaient sous cette consigne, une catégorie neutre (23%), des termes se référant explicitement au contenu sexiste du stéréotype, ainsi que des vocables essentiellement descriptifs.

Tableau 1 : Répartition des occurrences dans les différentes catégories sémantiques, distinguées selon leur valence négative, positive ou neutre

	Consigne « pour autrui »	Consigne « pour soi »
Nombre d'occurrences	139	148
<b>Valence négative</b>	96%	33%
Incompétence	26%	3%
Danger public	22%	10%
Inattention	19%	7%
Lenteur	9%	5%
Stress	8%	5%
Accident	7%	3%
Manque de sens d'orientation	5%	0%
<b>Valence positive</b>	2%	37%
Prudence	2%	18%
Rapport à autrui	0%	10%
Compétence	0%	9%
Valence neutre	1%	23%
Factuel	1%	8%
Stéréotype		
Machisme	0%	15%

Les résultats de ce prétest vont donc dans le sens de nos attentes : un stéréotype largement négatif est apparu dans les productions verbales liées à la consigne pour autrui, tandis que les opinions personnelles sont plus nuancées. D'une part, l'homogénéité du stéréotype reflète l'emprise cognitive du stéréotype sur les répondantes. D'autre part, au-delà de la négativité que l'on peut noter dans les termes cités par les répondantes, les efforts de mise à distance de ce stéréotype dans les opinions personnelles peuvent être considérés comme des indicateurs de la négativité perçue du stéréotype. L'existence d'un stéréotype négatif ayant été démontrée, il s'agissait de mettre en évidence des effets de menace du stéréotype sur les performances des femmes à un test de type Code de la Route.

## 5. Méthodologie

### 5.1. Participants

Cinquante-six étudiantes en 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> année de licence de psychologie, droit et médecine, âgées de 18 à 24 ans ( $M = 19.5$ ,  $ET = 1.2$ ) titulaires du permis B depuis 2.7 ans en moyenne, dont 45.9 % conduisent quotidiennement, ont participé à l'étude. La taille de l'échantillon se situe dans la moyenne des études sur le sujet (Nguyen & Ryan, 2008).

### 5.2. Procédure

Les participantes ont été recrutées en amphithéâtre ou, individuellement, en différents lieux des campus (bibliothèque, cafétéria...). Il leur était annoncé qu'elles allaient participer à une expérimentation sur la sécurité routière, dans le cadre d'une recherche de psychologie sociale. Bien qu'un échantillon mixte eût été utile pour s'assurer de l'effet des variables et permettre des comparaisons au sein de chaque condition, l'étude se limite à un échantillon féminin. Ce choix est néanmoins compatible avec les objectifs théoriques, ainsi qu'avec la pertinence de l'étude compte tenu de la présence d'une condition contrôle. Il semble que la présence physique du groupe « adverse » ne soit pas indispensable pour que le stéréotype produise un effet de menace (Yeung & Von Hippel, 2008). Dans la méta-analyse de Nguyen et Ryan (2008), plus de 40% des articles ne comportent pas de comparaisons intergroupes.

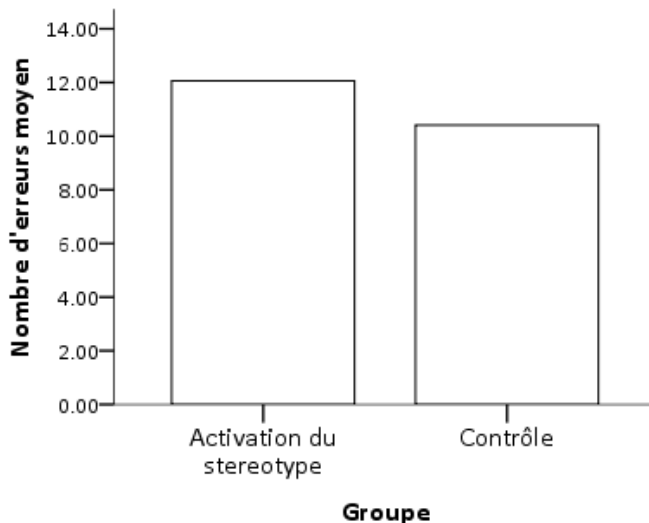
Les participantes ont été affectées à une des deux conditions expérimentales : une condition avec activation du stéréotype ( $N = 17$ ) et une condition contrôle sans activation du stéréotype ( $N = 39$ ). Le test était précédé de deux consignes différentes, présentées oralement. Dans la condition contrôle, la consigne était neutre « *Vous allez passer un test de Code de la Route pour une enquête dans le cadre d'un questionnaire sur la sécurité routière* ». Dans la condition d'activation du stéréotype, la consigne introduisait explicitement une comparaison sociale susceptible d'activer le stéréotype à l'encontre des capacités de conduite féminines : « *Vous allez passer un test de Code de la Route pour une enquête dans le cadre d'un questionnaire sur la sécurité routière, enquête qui fait partie d'un programme de recherche dont le but est de déterminer quelles sont les différences entre hommes et femmes observées pendant la conduite* ». Cette consigne est dite modérément explicite car tout en introduisant l'idée d'une différence homme/ femmes, elle n'en indique pas le sens (Nguyen et al., 2008). On sait en effet qu'une consigne plus explicite risquerait de produire des effets de réactance (Kray, Thompson & Galinsky, 2001)

Pour mesurer une performance liée à l'activité de conduite, un test de Code de la Route préexistant a été utilisé. La difficulté de la tâche est standard et correspond à tous les exercices d'entraînement pour obtenir le permis de conduire, disponibles notamment sur Internet. Bien que dissociée de l'activité réelle de conduite, cette épreuve met en jeu des capacités de perception, de prise de décision, de reconnaissance de situation et de mémoire qui peuvent être aussi mobilisées pendant la conduite. De ce fait, ce test reste donc susceptible de présenter une sensibilité à la menace du stéréotype. Pour que cet effet atteigne spécifiquement le domaine concerné par le stéréotype (Leyens, Désert, Croizet, & Darcis, 2000), le test choisi doit être en effet en lien direct avec ce domaine. Même si l'observation ne portait pas sur des femmes en situation réelle de passage d'examen du Code de la Route, notre outil conservait une bonne validité écologique. La durée de ce test était d'environ 18 minutes (40 questions). Le score correspondait au nombre d'erreurs, comme lors de l'examen du Code de la Route.

## 6. Résultats

L'activation du stéréotype a influencé les performances dans la direction attendue. On constate que l'activation du stéréotype a eu un effet significatif sur le nombre d'erreurs au test de Code de la Route,  $t(54) = 2.46$ ,  $p = .017$ ,  $d = .67$ , le nombre moyen d'erreurs étant plus élevé dans la condition d'activation du stéréotype ( $M = 12.06$ ,  $ET = 2.49$ ) que dans la condition contrôle ( $M = 10.41$ ,  $ET = 2.22$ ).

Figure 1 : Nombre d'erreurs au test de Code de la Route en fonction du groupe expérimental



## 7. Discussion

Nos résultats montrent qu'il est possible de soumettre les femmes à la menace du stéréotype dans le domaine des aptitudes à la conduite automobile. La simple mention d'une différence entre hommes et femmes a suffi à provoquer une inhibition des performances dans le domaine concerné, par le biais de l'activation situationnelle du stéréotype. Nous avons reproduit ici le phénomène mis en lumière par Steele et Aronson (1995). Les participantes de cette étude ont probablement vécu cette situation d'évaluation comme un risque de ne plus être perçues que comme des membres interchangeables de leur groupe social. Ce risque a alors généré une pression évaluative supérieure sans doute responsable de la baisse des performances.

Le prétest a d'abord permis de repérer l'existence d'un stéréotype massivement négatif principalement organisé surtout autour de l'incompétence des conductrices et du danger potentiel qu'elles représentent. Toutefois, quand il s'agit d'exprimer leurs opinions personnelles, les participantes minorent le caractère négatif du stéréotype en introduisant des éléments positifs comme la compétence et la prudence. Tout en connaissant ce stéréotype, les répondantes s'efforcent, semble-t-il, de le mettre à distance, indiquant sa négativité perçue. Notre étude a ensuite permis de tester l'effet de menace de ce stéréotype sur des femmes en situation de passation d'un examen de Code de la Route. Comparées à celles de la condition contrôle, on a vu que les performances à la tâche demandée dans la condition d'activation du stéréotype étaient significativement inférieures.

Ce résultat peut-il être interprété en termes d'un simple effet lié à la pression évaluative, sans lien avec le stéréotype ? L'absence d'hommes dans l'étude pourrait laisser un doute à ce sujet. Dans cette étude, la condition contrôle était une situation d'examen évaluant les connaissances liées à la conduite. Cette condition était donc susceptible d'entraîner une tension cognitive chez les participantes : elle renvoyait déjà en soi à une pression évaluative. Par conséquent, on ne peut sans doute pas interpréter la baisse des performances dans la condition d'activation du stéréotype qu'à partir de ce seul élément. C'est donc probablement l'introduction explicite de la comparaison sociale entre sexes qui entraîne la diminution des performances. Ainsi, la différence observée entre les conditions de contrôle et d'activation du stéréotype, semble devoir être interprétée en termes d'effet du stéréotype des femmes au volant.

Si les participantes ont été menacées par le stéréotype en situation de test de type Code de la Route, qu'en est-il dans une situation de conduite effective ? Dans une recherche où des conductrices face à un simulateur de

conduite étaient confrontées à la survenue inopinée d'un danger (en l'occurrence, la traversée de piétons), Yeung et Von Hippel (2008) ont montré que les femmes soumises à la menace du stéréotype percutent deux fois plus le groupe de piétons que les participantes de la condition contrôle. Selon ces chercheurs, c'est la crainte d'être la cible de stéréotype négatif qui accroît les risques d'accidents chez les participantes : la menace du stéréotype peut par exemple rendre accessibles des souvenirs autobiographiques d'expériences personnelles lors desquelles les conductrices se sont trouvées en butte à l'agacement de conducteurs masculins.

Concernant les implications d'une telle menace dans le monde du travail, Von Hippel, Issa, Ma et Stokes (2010) dans une recherche menée dans des entreprises de type différent, ont montré que la menace du stéréotype était associée notamment à une séparation du Soi féminin et du Soi au travail, à une diminution des aspirations professionnelles et à un désengagement à l'égard du travail, autant de conséquences délétères pour les organisations qui emploient des femmes. Il suffit en effet que les femmes perçoivent un indice de stéréotypie négative dans l'environnement de travail ou d'études pour qu'elles « sous-performent » (Logel, Walton Spencer, Iserman, & Von Hippel, 2009). Il est donc permis de penser que la prévalence du stéréotype de la femme au volant accentue encore la menace dans des situations où l'asymétrie positionnelle des hommes et des femmes est manifeste, comme c'est précisément le cas dans le monde professionnel. La compétition avec les hommes peut entraîner chez des femmes l'émergence d'un sentiment d'incompétence, un sentiment de ne pas être à sa place dans un domaine réputé masculin, comme l'est en particulier l'univers professionnel de la conduite (Scheller, 1996). Les traductions comportementales de ces cognitions s'observent aisément dans la réalité. Les femmes ont, on l'a dit, plus de difficultés à passer leur permis de conduire que les hommes, (Assailly, 2005). Dans le domaine du transport routier, elles connaissent un taux d'échec au recrutement plus élevé que celui des hommes. En effet, si les épreuves sont identiques, la sélection est basée sur des critères qui sembleraient les désavantager (Centre National des transports, 2008). La littérature sur la menace du stéréotype s'appuie le plus souvent sur des expériences ayant pour base l'évaluation de compétences scolaires. En l'occurrence, si l'examen du Code de la Route en est formellement proche, son obtention délivre directement le droit d'effectuer légalement une pratique sociale, autrement dit à intégrer un rôle social voire professionnel (celui de conducteur). En ce sens, cet examen a probablement une portée symbolique spécifique plus marquée que celle d'un simple examen scolaire. L'intérêt de notre étude était de montrer que les effets de menace du stéréotype peuvent ainsi déborder des champs académiques et se

manifestent dans des domaines variés de la vie sociale, notamment ceux où les asymétries positionnelles inter-genre sont flagrantes.

## **8. Des perspectives nouvelles dans le monde professionnel...**

Bien que les secteurs de la conduite soient encore peu ouverts aux femmes, et qu'elles restent peu nombreuses à postuler pour ces métiers, il semble que des perspectives nouvelles se fassent jour. Tout d'abord, les pouvoirs publics mènent une politique incitative. Fin 2002, à partir d'initiatives des DRDFE (délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité), plusieurs protocoles d'accord régionaux ont été signés entre la profession des transporteurs et le ministère délégué à la parité avec un engagement chiffré pour 2007 : 20% de femmes dans le transport routier et de marchandises, 4% dans la conduite. Cet objectif pourrait d'autant plus être atteint que les difficultés de recrutement dans le transport routier incitent les entreprises à recruter des femmes pour exercer la profession de conduite.

En outre, selon les professionnels (Conseil National des Transports, 2008), il est avéré que la conduite des conductrices est généralement plus souple, plus économe et qu'elle occasionne moins d'accidents. A l'instar de ces constatations de terrain, des recherches ont montré que les femmes adoptent moins souvent que les hommes une conduite agressive (Felonneau, Aigrot & Causse, 2009 ; Gheorghiu, 2010). Ainsi des qualités féminines stéréotypiquement traditionnelles pourraient trouver à s'exprimer dans ces métiers. C'est plus particulièrement le cas dans les transports en commun et les transports scolaires. Selon le Conseil National des Transports (2008), dans les quartiers difficiles, l'expérience montre que les femmes gèrent plus facilement les conflits avec les passagers. De même que dans les transports scolaires, leurs relations sont souvent moins conflictuelles avec les enfants. *« Aussi ces entreprises se félicitent généralement de l'apport des femmes dans des métiers qui sollicitent de plus en plus des qualités relationnelles »* (CNT, 2008, p.11).

Nous retrouvons de nouveau ici les mécanismes de sexuation des univers professionnels qui associent généralement la technique aux hommes et le relationnel aux femmes et assurent la permanence des stéréotypes de genre dans le monde du travail. Sachant que la stéréotypisation est un mécanisme cognitif indépassable (Leyens, Yzerbyt & Schadrin, 1996), on observe cependant que l'intégration d'un stéréotype positif pourrait bien faire reculer la discrimination, voire transformer les pré-requis pour l'exercice d'un métier donné (Lagabrielle & Vonthron, 2011).

## Références

- Assailly, J. P. (2005). *Revue de questions sur le continuum éducatif*. Arcueil : INSERR-INRETS.
- Bourdieu, P. (1998). *La domination masculine*. Paris : Seuil.
- Centre National des Transports (2002) *Rapport social*, site [www.cnt.fr](http://www.cnt.fr).
- Centre National des Transports (2008) *L'emploi des femmes dans les transports*, site [www.cnt.fr](http://www.cnt.fr)
- Croizet, J.-C., & Leyens, J.-P. (2003). *Mauvaises réputations : réalités et enjeux de la stigmatisation sociale*. Paris : Armand Colin.
- Désert, M., Croizet, J.-C., & Leyens, J.-P. (2002). La menace du stéréotype : une interaction entre situation et identité. *L'année psychologique*, 102, 555-576.
- Devine, G.P. (1989). Stereotypes and Prejudice : Their Automatic and Controlled Components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(1), 5-18.
- Devine, G.P., & Elliot A.J. (1995). Are racial stereotypes really fading ? The Princeton trilogy revisited. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21(11), 1139-1150.
- Diekmann, 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.
- Duru-Bellat, M. (1989). *L'École des filles. Quelles formations pour quels rôles sociaux ?* Paris : L'Harmattan.
- Eagly, A. H. (1987). Are stereotypes and nationalities applied to both women and men ? *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 451-462.
- Felonneau, ML., Aigrot, F., & Causse, E., (2009). Factors that dissuade young drivers from committing traffic violations, *Psychological Reports*, 104, 489-499.
- Gheorghiu, A., Havarneanu, C. & Hohn, M. (2010) La validité théorique du questionnaire « Comportements au volant ». *Psychologie Sociale*, no 24. In press.
- Hamilton, D. L. (1981). *Cognitive processes in stereotyping and intergroup behaviours*. Hillsdale : Erlbaum.
- Hoffman, C., & Hurst, N. (1990). Gender stereotypes : Perception or Rationalization ? *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 197-208.
- Kray, L.J., Thompson, L., & Galinsky, A.D. (2001). Battle of the sexes: Gender stereotype confirmation and reactance in negotiations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 942-958.
- Kouabenan, D.R., Cadet, B., Hermand, D., & Munoz-Sastre M.T. (2006). *Psychologie du risque*. Paris : De Boeck.

- Laapotti, S., Keskinen, E., & Rajalin, S. (2003). Comparison of young male and female driver's attitude and self-reported traffic behaviour in Finland in 1978 and 2001. *Journal of Safety Research*, 34, 579-587.
- Lagabrielle C, & Vonthron, A.M. (2011). Difficultés et ressorts de l'intégration dans des métiers atypiques en termes de sexe. In S. Laberon (Eds), *Psychologie et recrutement : modèles, pratiques, normativités* (pp. 315-335). Bruxelles : De Boeck.
- Le Maner-Idrissi, G., & Renault, L. (2006). Développement du « schéma de genre » : une asymétrie entre filles et garçons. *Enfance*, 58, 251-265.
- Leyens, J.P., Yzerbyt, V., & Schadrin, G. (1996). *Stéréotypes et cognition sociale*. Liège : Mardaga.
- Leyens, J.-P., Désert, M., Croizet, J.-C., & Darcis, C. (2000). Stereotype threat : Are lower status and history of stigmatization preconditions of stereotype threat ? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 1189-1199.
- Logel, C., Walton, G.M, Spencer, S.J, Iserman, E.C., & Von Hippel, W., (2009). Interacting with sexist men triggers social identity threat among female engineers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96, 6, 1089-1103.
- Morales, J. F., & Lopez-Saez, M. (2000). Traits et rôles comme sources indépendantes des stéréotypes de genre. In J. L. Beauvois, R. V. Joule & J. M. Monteil (Eds.), *Perspectives cognitives et conduites sociales (VII)* (pp. 267-288). Rennes : PUR.
- Nguyen, H.H.D., & Ryan, M.R. (2008). Does Stereotypes Threat Affect test Performance of Minorities and Women ? A Meta-Analysis of Experimental Evidence. *Journal of Applied Psychology*, 93, 6, 1314-1334.
- Observatoire National Interministériel de Sécurité Routière, ONISR (2005). *La sécurité routière en France : bilan de l'année 2004*. DSCR/ONISR, La Documentation Française.
- Scheller, L. (1996). « *Les bus ont-ils un sexe ? Les femmes machinistes : approche psychodynamique de la division sexuelle à la RATP* », Rapport de recherche, Département du Développement prospectives et recherches sociétales, Ratp, n° 108.
- Spencer, S. J., Steele, C. M., & Quinn, D. M. (1999). Under suspicion of inability. Stereotype threat and women's math performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35, 4-28.
- Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 797-811.
- TNS/SOFRES. (2004). *Les françaises et l'automobile*. Extrait le 18 mars, 2008, depuis [http://www.tns-sofres.com/etudes/auto/240904\\_femmes.htm](http://www.tns-sofres.com/etudes/auto/240904_femmes.htm).
- Von Hippel, C., Issa, M., Ma, R., & Stokes, A. (2010). Stereotype threat: Antecedents and consequences for working women. *European Journal of Social Psychology*, Published online in Wiley InterScience. (www.interscience.wiley.com) DOI: 10.1002/ejsp.749.

- Walton, G.M., & Cohen, G.L. (2003). Stéréotype lift. *Journal of Experimental Social Psychology*, 39(5), 456-467.
- Yeung, N. C., & Von Hippel, C. (2008). Stereotype threat increases the likelihood that female drivers in a simulator run over jaywalkers. *Accident Analysis & Prevention*, 40, 667-674

## **La formation professionnelle en alternance, un lieu de transmission des normes de genre?**

### **Alternate Vocational Education and Training, a Place of Gender Standards Transmission ?**

Nadia Lamamra

Institut fédéral des Hautes études professionnelles (IFFP)  
Av. de Provence 82, case postale 192, 1000 Lausanne 16 Malley, Suisse  
nadia.lamamra@iffp-suisse.ch

#### *Résumé*

Cette contribution aborde la formation professionnelle suisse sous l'angle des rapports sociaux de sexe à partir des résultats d'une étude portant sur les arrêts prématurés dans le système dual (en alternance). Il s'agit donc de réfléchir à la formation professionnelle comme lieu de construction du genre. Tout d'abord, l'article souligne l'apprentissage que font filles et garçons de la division sexuelle du travail. Dans un second temps, l'article s'intéresse à la transmission des normes de genre que vivent les jeunes hommes, en particulier dans les métiers traditionnels. Troisièmement, cette transmission de normes est analysée chez les filles tant dans les métiers traditionnels que dans les métiers pionniers. Il apparaît ainsi que parallèlement à la socialisation professionnelle un certain nombre de normes de féminité/masculinité sont transmises.

#### *Abstract*

This paper develops the issue of gender in the Swiss dual system of vocational education and training (VET). It is based on the results of a study on VET dropouts. The purpose is to consider the VET system as a place of gender construction. First, the paper underlines the learning made by both boys and girls of the gender division of labour. Secondly, the paper focuses on the transmission of gender norms experimented by boys in traditional occupations. Thirdly, this transmission is also analysed in the female experiences not only in traditional occupations, but also in pioneer careers. These analyses give us the opportunity to understand that gender socialization takes place at the same time as professional socialization.

#### **Mots-clés :**

Alternance, ruptures, rapports sociaux de sexe, normes de genre, socialisation

#### **Key-words :**

Dual system, dropout, gender, gender norms, socialization

## 1. Introduction

En Suisse, la formation professionnelle en alternance – qui voit coexister formation pratique en entreprise et cours théoriques en école – est la filière privilégiée des jeunes au sortir du secondaire (OFFT, 2010). Ce système, étroitement lié au marché du travail, est particulièrement sensible aux changements qui y interviennent (Hanhart, 2006). Ces dernières décennies, le monde du travail a été marqué par d'importantes mutations (Castel, 1995), auxquelles la formation professionnelle suisse a cherché à répondre, notamment par une augmentation générale du niveau de formation (Moser, 2004). Certaines filières – à l'instar des métiers de l'industrie, de l'automobile et du bâtiment, où les hommes sont majoritaires – ont ainsi subi une forme de déclassement. Face à cette dévalorisation, ces secteurs se rigidifient et fonctionnent comme de véritables « bastions » (Couppié & Epiphane, 2007; Molinier, 2000), ce qui y rend l'entrée de pionnières encore plus délicate. Par ailleurs, l'« intellectualisation » des filières ne s'est pas traduite par une augmentation sensible du nombre de femmes en formation professionnelle, ces dernières ne parvenant pas à traduire leurs compétences scolaires en avantage sur le marché des places d'apprentissage (Couppié & Epiphane, 2004).

Le décalage persistant entre offre et demande de places d'apprentissage est un autre élément contextuel à prendre en considération (Hanhart, 2006; LINK, 2005; Rastoldo, 2006). Il risque en effet de frapper davantage des jeunes femmes concentrées dans un nombre réduit de professions (bureau, vente, soins) qui enregistrent le plus grand nombre de candidatures (LINK, 2005 ; Moreau, 2000 ; OFS, 2004). Cela génère une sur-sélection des filles et *a contrario* une sous-sélection des garçons (Moreau, 2000). Enfin, les arrêts prématurés en formation professionnelle constituent un phénomène relativement important, les taux variant selon la région et la profession de 10 à 40% (Neuenschwander & Stalder, 1998 ; Stalder & Schmid, 2006) et ce depuis une quinzaine d'années (Ferron, Cordonnier, Schalbeter, Delbos-Piot, & Michaud, 1997). Pourtant le phénomène n'a guère été étudié, en particulier sous l'angle des rapports sociaux de sexe.

## 2. Problématique et question de recherche

Le présent article se propose d'analyser la formation professionnelle en alternance comme un lieu de construction des rapports sociaux de sexe. Cette filière est peu, voire non mixte, pourtant les jeunes y expérimentent pour la première fois la ségrégation professionnelle et la division sexuelle du travail. En effet, les rapports sociaux de sexe s'expérimentent tant dans des espaces mixtes que non-mixtes : l'espace homolatique féminin (Moulin, 2005) ou la « maison des hommes » (Welzer-Lang, 2000), des lieux qui

fonctionnent comme lieu de socialisation secondaire des jeunes. La formation professionnelle peut être considérée comme l'un de ces lieux, dans lesquels les adolescent-e-s sont en présence de groupes sexués : les collectifs de travail. A leur contact, elles et ils apprennent des savoirs professionnels, mais également ce que signifie être un-e professionnel-le dans une activité majoritairement occupée par l'un ou l'autre sexe. Par extension, elles et ils apprennent ce que signifie être une femme, respectivement un homme. Cet apprentissage est particulièrement intéressant à observer en situation pionnière. En effet, dans les « bastions », notamment masculins, on a affaire non seulement à une forte résistance à l'entrée de personnes du sexe minoritaire (Laufer, 2009 ; Legault, 2001 ; Lemarchant, 2007 ; Marry, 2008), mais encore à une affirmation exacerbée du caractère sexué de l'activité (Coupié & Epiphane, 2007 ; Eckert & Sulzer, 2007 ; Guichard-Claudic, Kergoat, & Vilbrod, 2008 ; Molinier, 2000). Ainsi, que ce soit en situation d'insertion traditionnelle ou pionnière, la socialisation professionnelle transmet quotidiennement des normes de genre, notamment dans les interactions entre l'apprenti-e et ses collègues.

Les travaux précités ayant observé le marché du travail, ainsi que des travailleurs et travailleuses adultes, il semble indispensable d'en analyser l'antichambre, soit la formation professionnelle et les apprenti-e-s. La première question de recherche est donc de savoir quelles sont les normes de genre véhiculées durant l'expérience en formation professionnelle. La seconde est de comprendre comment se fait cette transmission et par conséquent comment se fait l'assignation à une place sexuée.

### **3. Méthodologie**

Une recherche qualitative a été menée dans le Canton de Vaud (Suisse francophone) pour cerner le processus qui conduit les jeunes à mettre prématurément un terme à leur formation (Lamamra & Masdonati, 2009). Pour aborder le phénomène sous l'angle des rapports sociaux de sexe, des analyses secondaires ont été faites, sur la base de 46 entretiens semi-directifs menés avec des jeunes ayant interrompu leur formation professionnelle durant leur première année de formation, et ce dans des professions issues des principaux secteurs d'activité. L'usage de quotas, en matière de secteurs professionnels et de sexe, a permis d'avoir une analyse portant sur les situations les plus hétérogènes possible.

Pour l'analyse secondaire, les 46 entretiens ont été relus, de nouveaux codages ont été faits et les différents aspects précédemment analysés ont été repris et soumis à une analyse de contenu thématique (Bardin, 1986). Celle-ci permet de faire apparaître les différences, mais aussi les similitudes entre les situations vécues par les 23 jeunes femmes et les 23 jeunes hommes, que ce soit dans des métiers traditionnellement investis par

l'un ou l'autre sexe ou en situation d'insertion atypique, dans des métiers dits pionniers (Croisier, 2002 ; Vouillot, 2007). L'intérêt de la démarche proposée ici est d'avoir accès à de nombreux témoignages présentant des situations discriminatoires ou des exemples de transmission de normes, obtenus sans « stimulus », puisque le canevas d'entretien n'incluait qu'une seule question portant globalement sur le sentiment d'inégalité ou de discrimination.

#### 4. Résultats et discussion

Les résultats et la discussion seront présentés conjointement. En effet, présenter les résultats sans y adjoindre leur interprétation ne convient pas à une analyse qualitative. Ces éléments seront présentés en trois temps. Tout d'abord, l'accent sera mis sur l'apprentissage, par les apprenti-e-s des deux sexes, de la division sexuelle du travail (Kergoat, 2000). Ensuite, l'apprentissage de la masculinité sera examiné, principalement en situation d'insertion traditionnelle, soit dans des métiers majoritairement occupés par des hommes. Enfin, la transmission des normes de la féminité sera appréhendée en situation traditionnelle et en situation pionnière, soit dans des environnements de travail où les jeunes femmes sont minoritaires.

##### 4.1. L'apprentissage de la hiérarchie entre les sexes

Le premier élément à retenir est l'apprentissage par les filles et les garçons de la division sexuelle du travail. En effet, en tant qu'apprenti-e-s, elles et ils sont assignés aux tâches subalternes et d'entretien. Cette assignation souligne la position de subordination de l'apprenti-e tout en renforçant la division sexuelle du travail (Devreux, 1992). Ainsi, dans les univers de travail mixte, l'assignation au « sale boulot » renvoie les jeunes femmes à leur « destin » de femmes, pendant qu'elle sert de repoussoir aux jeunes hommes. L'assignation à certaines activités d'entretien comme prolongement du travail domestique apparaît dans certaines situations extrêmes, une ex-apprentie spécialiste en restauration de 17 ans y est confrontée :

*« A un moment donnée je devais toujours aller faire le ménage chez elle. Je passe l'aspirateur... chez la patronne. Elle habite en dessus. Je passe l'aspirateur, la poussière, arroser les fleurs... »*

Cette situation lui signale que travail domestique et tâches d'entretien sur le lieu de travail s'inscrivent dans le prolongement l'un de l'autre. Ici, la situation d'exploitation repose entièrement sur la division sexuelle du travail. Pour les jeunes hommes, cette assignation est généralement provisoire, puisqu'elle ne dure que le temps de leur apprentissage. Pourtant, elle sert de repoussoir, l'enjeu étant de ne pas se

retrouver en position de dominé, soit à effectuer des tâches connotées comme féminines. Un ex-apprenti dessinateur en bâtiment de 18 ans en donne un exemple :

*« Il le disait tout le temps [que je travaillais mal], il m'a même dit une fois que je ferais mieux de chercher dans un emploi de balayeur ou quelque chose comme ça, dans le ménage quoi ! »*

La menace est celle d'un double déclassement social : celui d'occuper une profession dévalorisée et d'effectuer une mobilité de genre (Guichard-Claudic, et al. 2008)<sup>1</sup>. La position dissymétrique entre les sexes ressort tout particulièrement lors des insertions pionnières, où la division sexuelle du travail prend toute son importance. Une ex-apprentie peintre en carrosserie de 18 ans l'exprime très précisément :

*« C'était ça quoi, on était une fille, ben du coup c'est la " conchita". [...] J'apprenais vraiment rien. Donc c'était pas un apprentissage, c'était plus un truc de boniche qu'autre chose quoi. »*

La hiérarchie apparaît donc clairement aux yeux des filles qui la subissent comme des garçons qui découvrent leurs privilèges. Une ex-apprentie, une employée de commerce de 16 ans fait état de son expérience avec l'apprenti de 3<sup>e</sup> année :

*« Il [l'autre apprenti] m'a dit : "C'est moi le boss et pis c'est toi la bonne". »*

Dans cet extrait apparaissent les différents éléments sur lesquels repose la division du travail : la division des sphères d'activité : le monde du travail (le « boss ») face à l'univers domestique (« la bonne ») ; la hiérarchie professionnelle, l'apprenti de 3<sup>e</sup> année, plus expérimenté, étant déchargé de certaines tâches subalternes ; et enfin, l'appartenance de sexe, le garçon trouvant légitime de ne plus être assigné à des tâches « féminines ». Il apparaît ici que division sexuelle du travail et les stratégies pour y échapper s'apprennent en parallèle (Devreux, 1992). Provisoirement assignés aux tâches domestiques en tant qu'apprentis, les garçons apprennent que plus tôt ils quitteront ce statut, plus tôt ils y échapperont. Toute position, hiérarchiquement supérieure, leur permettant de se décharger de ces tâches dominées.

---

<sup>1</sup> J'emprunte la notion de mobilité de genre à Richard-Claudic (2008) qui l'utilise pour traduire la mobilité sociale opérée lorsqu'une personne choisit une orientation professionnelle non traditionnelle.

## 4.2. Devenir un homme

Dans notre population, les garçons sont majoritairement insérés dans des professions traditionnelles pour leur sexe (N=21). On retrouve ainsi les secteurs de l'industrie, l'industrie automobile, les métiers de l'artisanat, les métiers verts, la construction, la restauration, ainsi que des secteurs mixtes comme l'économie, la vente, les emplois de service (employé de commerce). Deux jeunes hommes sont en situation pionnière, l'un étant assistant en pharmacie, l'autre coiffeur.

### 4.2.1. En situation d'insertion traditionnelle

Dans les métiers où les hommes sont majoritaires, l'injonction porte fréquemment sur la conformité aux normes de virilité<sup>2</sup> et se fait souvent de manière assez brutale. Une certaine rudesse dans les rapports de travail est à constater, comme le rapporte un ex-apprenti, un réparateur automobile de 16 ans :

*« Les insultes, j'avais l'habitude... [...] Donc j'me f'sais insulter tous les jours par mon collègue. Mais pas forcément très blessant, mais au bout d'un moment ça fait chier ! »*

Ainsi, à côté de l'habitation des corps à la pénibilité, il semble y avoir une habitation des esprits à la rudesse, celle-ci semblant faire partie intégrante des univers professionnels masculins. L'un des ressorts de la virilité semble être cette accommodation à la violence verbale, physique, symbolique. Un ex-apprenti, un vendeur de pièces détachées de 16 ans, en souffre :

*« Ben j'imaginai une image justement plus détendue, que les gens c'étaient des passionnés de voitures et pis que, c'était dans une bonne ambiance tout le temps. Mais en fait, je remarque que voilà, non, c'était pas tellement ça, [...] c'était rude, une ambiance rude, dans un garage... »*

Dans l'exemple précité, le jeune homme – vendeur de pièces détachées (col blanc) – prend ses distances avec ses collègues (Eckert & Sulzer, 2007), afin de s'éloigner d'un modèle viril, qu'il associe au monde de la mécanique (cols bleus). Le deuxième ressort de la virilité est le déni de la peur et de la souffrance (Dejours, 1998 ; Molinier, 2000). Il s'agit donc

---

<sup>2</sup> Je distingue la virilité de la masculinité au sens où le fait Molinier (2000). Face aux contraintes du monde du travail, de la souffrance provoquée par l'exercice de l'activité, la virilité sert de stratégie de défense et se construit sur une surenchère virile (attitudes de défi face au danger, non évocation de la peur et de la souffrance) et sur un mépris de tout ce qui est associé au féminin.

d'apprendre à dépasser sa peur, à composer avec elle, comme le rappelle cet ex-apprenti, un menuisier de 18 ans :

*« J'ai eu mon accident en décembre euh 2005. Là ça allait encore j'pouvais travailler sur les machines, pis tout d'un coup, j'sais pas, c'est venu d'un coup en février-mars, c'était venu pis à partir de là j'commençais à avoir de plus en plus peur... Et dès que la machine tournait, je pouvais pas m'en approcher. J'allais quand même travailler sur les machines, mais je faisais un p'tit truc, après j'avais les palpit' [palpitations] au cœur, je supportais plus. J'ai essayé de battre [ma peur], mais j'arrivais pas. »*

Cet apprenti tente d'affronter sa peur, encouragé dans ce sens par le collectif de travail : *« essaie de battre ta peur »*. Dans le système viril, la peur, les doutes, la pénibilité physique ne se disent pas. On se doit d'être fort, même si ce n'est jamais mentionné directement. Les propos d'un ex-apprenti, un horticulteur de 16 ans sont éloquents :

*« Faut porter la corbeille de terre et pis ça allait... Ouais, une main dessus pis comme ça, c'est... un p'tit peu lourd. Quand c'est des corbeilles qui ont une capacité de, j'sais pas, septante litres quelque chose comme ça... Alors quand c'est de l'herbe mouillée, c'est pas mal aussi... pour soulever... c'est voilà... [...] ça va... mais moi je trouve encore assez sympa, j'trouve que c'est... Ouais, c'est assez sympa ça. Ouais, ben c'est assez dur, pis euh... Ouais, c'était cool. »*

Il souligne à la fois les astreintes physiques de sa profession, sa maîtrise des gestes techniques, mais encore le plaisir qu'il y trouve. On assiste ici à un processus d'inversion, la virilité étant de faire de la pénibilité un plaisir, celui d'affronter la matière, de la maîtriser (Dejours, 1998). Le collectif de travail joue un rôle déterminant en enseignant à la fois les moyens d'épargner son corps et l'interdiction de faire état de la douleur, de la souffrance :

*« Une fois qu'ils [les collègues] voient qu'on peine un p'tit peu, pour le dos surtout... Y'en a toujours un ou deux qui se marrent et pis qui vous laissent faire, ils rient... Autrement, ils expliquent pour les reins tout ça. »*

Les jeunes hommes apprennent donc en parallèle les gestes techniques et le déni de la souffrance. Une certaine violence sous-tend ces apprentissages : les collectifs de travail masculins stigmatisant la personne « non conforme » et mettant en cause sa virilité, comme l'illustre un ex-apprenti, un peintre en carrosserie de 19 ans :

*« J'en ai eu marre que mon chef me rabaisse toute le temps, pis pour une autre fois, il s'en est même pris à ma famille. Il a osé dire que mon père n'avait pas de couilles... [...] Il me rabaisait. Il me disait des trucs : "manche à couilles", des choses comme ça, "bon à rien". »*

Ainsi, apprendre la virilité, revient à supporter les insultes, la rudesse, la peur, la pénibilité et la souffrance. C'est retourner les contraintes en plaisir. Les collectifs de travail jouent un rôle déterminant dans ces apprentissages, en enseignant les savoirs-faire, mais aussi en brandissant la menace de la non-reconnaissance au sein du groupe des hommes, et donc d'un déclassement de fait dans le groupe dominé des femmes.

#### 4.2.2. En situation pionnière

La question des pionniers ne sera qu'esquissée ici. Très minoritaire dans notre population, leur orientation atypique est en outre le résultat d'un choix par défaut<sup>3</sup>. En outre, si l'accueil des pionniers dans les secteurs à dominante féminine est généralement bon, leurs difficultés sont d'un autre ordre : ils regrettent le manque de perspectives, de reconnaissance et de possibilités d'avancement. Ainsi, ce n'est pas l'environnement professionnel qui rejette les hommes, mais ces-derniers qui s'en échappent, faute de pouvoir y trouver de quoi remplir leur rôle de pourvoyeur principal (Croisier, 2002). Certain-e-s auteur-e-s ont constaté qu'en situation atypique, la division du travail se reconfigurait, certaines tâches étant assignées de préférence aux hommes (Le Feuvre, 2008). Rien de tel n'apparaît dans les entretiens effectués auprès des deux pionniers. Au mieux, transparaît en filigrane le caractère répétitif et monotone de l'activité d'assistant en pharmacie, qui laisse présager une profession offrant peu de perspectives de développement et d'avancement. Quant au coiffeur, il relève l'assignation aux tâches d'entretien et de nettoyage.

#### 4.3. Apprendre à être une femme

La plupart des filles sont insérées dans des professions traditionnelles pour leur sexe (N=16). On retrouve ainsi les secteurs de la vente, des soins, certains métiers verts (fleuriste) et des professions mixtes comme les métiers de service (employée de commerce) et certains métiers de la restauration. Chez les pionnières, certaines jeunes femmes sont insérées dans une profession majoritairement occupée par des hommes

---

<sup>3</sup> La population n'ayant pas été sélectionnée dans le but de procéder à une analyse en termes de rapports sociaux de sexe, la question des pionnières et pionniers a donc été laissée au hasard. Il n'y a que 2 pionniers et le matériel ne permet pas d'analyse pertinente.

(N=7) et d'autres sont en situation pionnière, c'est-à-dire qu'elles font leur apprentissage dans une profession traditionnelle pour leur sexe, mais dans un environnement entièrement masculin (N=2). Les insertions pionnières concernent les professions suivantes : hortultrice, paysagiste, peintre en carrosserie et cuisinière. Les situations pionnières concernent une employée de commerce dans une entreprise de courtage et une gestionnaire de vente dans un magasin de matériel audio pour voiture, qui rencontrent sur leur lieu de travail des problématiques similaires aux pionnières.

#### 4.3.1. En situation d'insertion traditionnelle

Un certain nombre d'injonctions sont faites aux jeunes femmes en matière de conformité physique. Travailler dans une profession traditionnellement occupée par des femmes signifie donc s'y soumettre. Une ex-apprentie assistante dentaire de 16 ans a ainsi appris qu'il s'agissait non seulement d'être motivée et compétente, mais aussi d'avoir le « physique de l'emploi » (Gasparini, 2007) :

*« Y en a un [employeur], il a dit, à la conseillère [aux apprenti-e-s] : "Ouais, j'sais pas si elle [arrive] bien à se bouger au fauteuil, en fait". Ça c'est de la discrimination, j'veux dire, ça devrait être interdit. Si maintenant on doit être mannequin pour avoir un apprentissage, ben je me demande où on va »*

La profession d'assistante dentaire semble être une activité de représentation (Imdorf, 2007), pour laquelle il s'agit d'être attractive (mince, charmante, avec une hygiène parfaite). Le choix vestimentaire s'inscrit dans le prolongement de la conformité physique. Et lorsqu'il n'y a pas d'uniforme, trouver la tenue adéquate peut se révéler complexe, comme le souligne cette ex-apprentie employée de commerce de 17 ans :

*« Je me suis toujours habillée vraiment classique, noir et blanc, ou bien tailleur ou comme ça, alors que les autres apprenties, c'est décolleté, t-shirt au dessus du nombril, tout ce que je ne mettrais jamais pour aller bosser... »*

Son choix est dicté par une certaine représentation de l'image à avoir dans les métiers de service, mais également par la figure repoussoir des anti-modèles féminins (Moulin, 2005). La professionnelle est donc une femme attractive, séduisante, mais pas vulgaire. Le contrôle social est un élément récurrent de la socialisation des jeunes femmes. En effet, elles dénoncent plus que leurs collègues hommes, l'intrusion de leur formateur ou formatrice dans leur sphère privée. Une ex-apprentie, une fleuriste de 16 ans, dénonce cette intrusion :

*« Ouais, ils [le patron et sa compagne] m'avaient déjà dit que j'avais de mauvaises fréquentations, ce qui n'est pas vrai pour moi... »*

Dans ces situations, l'ambiguïté du rôle de la personne formatrice apparaît. En effet, le patron susmentionné sort de son rôle de formateur, il a des réflexes paternalistes avec son apprentie, qu'il pense devoir protéger, ce que nous retrouverons de manière exacerbée chez les pionnières. Cette attitude illustre aussi un rapport particulièrement dissymétrique lié aux différences de statut, d'âge et de sexe.

#### 4.3.2. En situation pionnière

Les difficultés, les motivations ou encore les stratégies des jeunes femmes ayant osé braver les « bastions » masculins ont été largement documentées (Daune-Richard & Devreux, 1992 ; Legault, 2001 ; Marry, 2007 ; Pferfferkorn, 2008). Il s'agit ici de relever la brutalité des injonctions à la conformité faites à des pionnières devant faire leurs preuves, montrer qu'elles ont leur place dans le métier, voire dans le collectif de travail. Ces mises à l'épreuve, souvent physiques, visent à mettre en scène l'incapacité de la pionnière à faire face à la dureté de la profession choisie et sont en outre relayées dans le discours des collègues. L'ex-apprentie peintre en carrosserie de 18 ans, est non seulement obligée de se baisser alors qu'elle est blessée au genou, mais est encore attaquée de front par ses collègues :

*« Ils [mes collègues] m'ont dit : " Ouais, on aurait bien pensé qu'avec tout ce qu'on t'a fait comme vacheries, t'aurais pas aimé et t'aurais arrêté, t'aurais abandonné et tout ça" [...] Au début, ça allait bien et tout et pis après j'ai commencé à être rabaissée, comme quoi de toute façon [...] les filles, c'était pas leur métier, que j'allais pas faire long dans la carrosserie, j'allais plus souffrir qu'un mec parce que j'étais une fille justement. »*

La jeune femme est renvoyée à sa catégorie de sexe. N'étant pas un homme, elle ne peut pas être une professionnelle, puisque dans cet environnement, identité professionnelle et identité sexuée vont de pair. Outre la résistance frontale à l'entrée des femmes, un autre phénomène intervient : celui de l'exclusion, qui se concrétise sur le lieu de travail par une mise à l'écart des pionnières (Dallera & Ducret, 2004). Une ex-apprentie, une employée de commerce de 16 ans travaillant chez des courtiers en fait l'amère expérience :

*« Parce que j'suis une fille, j'suis coincée [...] Avec lui [l'autre apprenti], ils [les collègues] avaient des trips tout ça, moi je veux dire, ils me laissent dans mon coin. C'est salaud, mais c'était*

*comme ça, j'sais pas. [...] On avait que des hommes à part une secrétaire et pis moi... »*

Le fait d'être une femme est un obstacle à son intégration dans l'entreprise, l'apprenti semblant, quant à lui, ne pas rencontrer de difficultés. Cette situation peut avoir des répercussions sur la transmission des savoirs par le collectif de travail. Autre phénomène, la surprotection (Dallera & Ducret, 2004) dont font preuve des employeur-e-s ne sachant pas toujours comment régler les difficultés liées à l'arrivée d'une pionnière dans une équipe. Le but visé est de mettre les jeunes femmes à l'écart du danger, notamment lorsque des violences se sont manifestées au préalable. C'est le cas de cette ex-apprentie, une paysagiste de 16 ans, qui suite à un accident provoqué par un de ses collègues (il a taillé la branche sur laquelle elle était assise), se voit restreindre sa marge de manœuvre :

*« Après [l'accident], j'avais plus le droit non plus de grimper aux arbres, pour les tailler. Avant j'pouvais, hein. Maintenant : " Non, non, t'as plus le droit, t'as plus le droit! T'as plus le droit de monter sur la machine non plus". »*

On se demande, à la lecture de cet extrait, s'il s'agit de protection ou d'une sanction. Pour éviter de nouveaux incidents, l'employeur choisit de retirer la jeune femme des situations potentiellement à risque, lui retirant ainsi également la possibilité de se former, puisqu'elle n'a accès ni aux pratiques (monter sur les arbres), ni aux outils (les machines). L'employeur renforce indirectement la division sexuelle du travail (Malochet, 2008), puisqu'au mieux, elle ne pourra faire que certaines tâches spécifiques, pendant que ses collègues réaliseront l'ensemble des activités. Enfin, en lui retirant l'accès aux outils de travail, il lui retire également l'accès au pouvoir conféré par ceux-ci (Tabet, 1979).

Enfin, les pionnières sont sans cesse renvoyées à une représentation stéréotypée de la féminité, de laquelle elles ont parfois cherché à se distancier. Leur envie de mobilité de genre est donc niée. En outre, des comportements à connotation sexuelle s'introduisent parfois au cœur de l'activité professionnelle, signalant aux jeunes femmes leur extranéité dans ces univers masculins. Une ex-apprentie paysagiste de 16 ans subit plaisanteries de mauvais goût et allusions salaces de la part de son employeur :

*« Ouais, hier j'ai vu à la télé une pub où il y avait une femme qui léchait sa glace comme ça, pis ça m'a fait penser à toi... »*

Ces remarques vont puiser dans l'univers de l'industrie pornographique et lui ôtent son statut d'apprentie, d'employée. Au final, c'est d'une véritable situation de harcèlement sexuel dont il s'agit :

*« Il [le contremaître] me fait : "On va finir cette terrasse, après j'te fais l'amour sur la table et cet après-midi, on recommence" »*

Les attaques usant des ressorts de la virilité (mises à l'épreuve, menaces, agressions) enseignent aux pionnières qu'elles ne sont pas des hommes, pendant que des violences spécifiques (sexisme, renvoi à la sphère domestique, discriminations) leur transmettent à quoi sont renvoyées les femmes dans ces univers de travail.

Que ce soit dans les métiers traditionnels ou lors d'insertion atypique, les filles sont soumises, comme les garçons, à des injonctions qui ne sont pas dénuées d'une certaine brutalité. Les jeunes femmes apprennent qu'elles doivent correspondre aux normes de la féminité, tout en jouant dans la marge étroite du double standard. En situation pionnière, elles paient en outre le prix de la transgression.

## **5. Conclusion**

Bien que non exhaustives, ces analyses ont montré qu'au cours de la socialisation professionnelle, un certain nombre de normes de genre étaient transmises. Les jeunes femmes se doivent d'être minces, élégantes, attentives à leur hygiène, mais aussi d'avoir certaines compétences sociales (disponibilité, amabilité). Ces normes se construisent sur les stéréotypes de la féminité et sur ceux des professions dans lesquelles les femmes sont concentrées (professions de soins, de services), où l'apparence, l'attention à autrui sont importantes. Il s'agit en outre de respecter cette norme sans être associée à l'image repoussoir des femmes « vulgaires ». Les pionnières sont sans cesse renvoyées à une différence et à une hiérarchie entre les sexes, qui outre la division sexuelle du travail, passe par la mise à disposition des corps des femmes pour les hommes, le sexage (Guillaumin, 1992).

Les apprentis sont eux aussi confrontés à un certain nombre d'injonctions. Soumis à un fort contrôle du collectif, ils sont invités à taire leurs peurs, leur souffrance, à mettre en avant leur goût pour la force, à banaliser la pénibilité physique. Cela leur est transmis au travers d'une certaine rudesse, de violence et de la menace du déclassement. Celle-ci est d'autant plus efficace, qu'en apprenant la division sexuelle du travail, les jeunes hommes ont provisoirement été placés dans une position de subordination.

La marge de manœuvre semble bien mince pour des apprenti-e-s, en pleine construction de leur identité sexuée, pour qui transgresser les normes semble difficile. On peut donc considérer que le choix d'une profession ou des stratégies pour faire face aux remises à l'ordre sont au service du genre (Vouillot, 2007). Ainsi, se conformer aux normes attendues (tenues, comportement) peut permettre de faire face aux difficultés (Dejours, 1998; Molinier, 2000) et de se maintenir en formation. Dans le même ordre d'idée, investir une profession atypique en jouant la partition qui nous est assignée est peut-être une possibilité d'éviter les mises à l'épreuve les plus brutales. Bien qu'il soit difficile de voir se profiler des dynamiques émancipatrices, on perçoit cependant dans certains récits un certain plaisir à user de la stratégie adéquate. Il s'agirait donc de rencontrer des jeunes, s'étant maintenu-e-s en formation, afin de vérifier si elles et ils ont trouvé des stratégies pour composer, voire jouer avec ces normes.

Il serait également intéressant d'explorer l'hypothèse suivante : la non-conformité aux normes de genre et le non-respect de la hiérarchie entre les sexes pourrait jouer un rôle dans les arrêts de formation. Si cette hypothèse était vérifiée, il serait alors indispensable d'y sensibiliser les personnes formatrices. La violence des injonctions à la conformité peut en effet expliquer un certain nombre d'abandons. De plus, lorsque l'apprenti-e est exclu-e du collectif, qu'elle ou il subit des violences de la part des collègues, la transmission des savoirs professionnels est menacée. Ainsi, parce qu'une jeune femme entre dans un « bastion » masculin ou qu'un jeune homme ne fait pas assez preuve de virilité, c'est toute sa formation qui est en jeu.

## Références

- Bardin, L. (1986). *L'analyse de contenu*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Castel, R. (1995). *Métamorphose de la question sociale : Une chronique du salariat*. Paris : Fayard.
- Couppié, T., & Epiphane, D. (2004). *Des bancs d'école aux postes de travail... Chronique d'une ségrégation annoncée*. Marseille : Céreq.
- Couppié, T., & Epiphane, D. (2007). Le chemin des femmes dans les métiers « masculins ». In H. Eckert & S. Faure (Eds.), *Les jeunes et l'agencement des sexes* (pp. 173-193). Paris : La dispute.
- Croisier, M. (2002). *Pionniers, pionnières : Quelle insertion professionnelle?* Genève : Office d'orientation et de formation professionnelle.
- Dallera, C., & Ducret, V. (2004). *Femmes en formation dans un métier d'homme. Synthèse d'une recherche menée dans le canton de Vaud auprès d'un échantillon d'apprenantes*. Lausanne : Bureau de l'égalité entre femmes et hommes du canton de Vaud.

- Daune-Richard, A.-M., & Devreux, A.-M. (1992). Rapports sociaux de sexe et conceptualisation sociologique. *Recherches féministes*, 5(2), 7-30.
- Dejours, C. (1998). *Souffrance en France : La banalisation de l'injustice sociale*. Paris : Seuil.
- Devreux, A.-M. (1992). Etre du bon côté. In D. Welzer-Lang & J. P. Filiod (Eds.), *Des hommes et du masculin* (pp. 147-164). Lyon : Presses universitaires de Lyon.
- Eckert, H., & Sulzer, E. (2007). Le défi de la féminisation des chaînes automobiles. In H. Eckert & S. Faure (Eds.), *Les jeunes et l'agencement des sexes* (pp. 195-211). Paris : La dispute.
- Ferron, C., Cordonnier, D., Schalbetter, P., Delbos-Piot, I., & Michaud, P.-A. (1997). *La santé des jeunes en rupture d'apprentissage*. Lausanne : Institut universitaire de médecine sociale et préventive.
- Gasparini, W. (2007). Domination masculine et division sexuelle du travail dans les organisations sportives. In J.-Y. Causer, R. Pfefferkorn & B. Woehl (Eds.), *Métiers, identités professionnelles et genre* (pp. 133-148). Paris : L'Harmattan.
- Guichard-Claudic, Y., Kergoat, D., & Vilbrod, A. (2008). Introduction générale. In Y. Guichard-Claudic, D. Kergoat & A. Vilbrod (Eds.), *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement* (pp. 9-27). Rennes : Presses universitaires de Rennes.
- Guillaumin, C. (1992). *Sexe, race et pratique du pouvoir : l'idée de nature*. Paris : Côté-Femmes.
- Hanhart, S. (2006). Marché de l'apprentissage et pouvoirs publics. *Bulletin de la CIIP*, 19, 8-9.
- Imdorf, C. (2007). Assistants de cabinet de sexe masculin : les médecins et les médecins-dentistes se sentent menacés. *Revue Mensuelle Suisse d'Odontostomatologie*, 117(3), 332-333.
- Kergoat, D. (2000). Division sexuelle et rapports sociaux de sexe. In H. Hirata, F. Laborie & H. Le Doaré (Eds.), *Dictionnaire critique du féminisme* (pp. 35-44). Paris : PUF.
- Lamamra, N., & Masdonati, J. (2009). *Arrêter une formation professionnelle: Mots et maux d'apprenti-e-s*. Lausanne : Antipodes.
- Laufer, J. (2009). L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est-elle soluble dans la diversité? *Travail, genre et sociétés*, 21, 29-54.
- Legault, M.-J. (2001). Violence auprès des femmes dans les secteurs d'emploi non traditionnellement féminins et indemnisation. *Pistes*, 3(1). Retrieved from <http://www.pistes.uqam.ca/v3n1/articles/v3n1a3.htm>.
- Lemarchant, C. (2007). Garçons et filles atypiques au sein des formations professionnelles de niveaux IV et V. In J.-Y. Causer, R. Pfefferkorn & B. Woehl (Eds.), *Métiers, identités professionnelles et genre* (pp. 51-64). Paris : L'Harmattan.

- LINK. (2005). Baromètre de l'apprentissage : Rapport condensé. Retrieved July 19, 2005, from [www.bbt.admin.ch](http://www.bbt.admin.ch)
- Malochet, G. (2008). Surveillantes surveillées : la mixité au travail dans les prisons pour hommes. In Y. Guichard-Claudic, D. Kergoat & A. Vilbrod (Eds.), *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement* (pp. 133-144). Rennes : Presses universitaires de Rennes.
- Marry, C. (2007). Celles qui dérogent.... In C. Baudelot & R. Establet (Eds.), *Quoi de neuf chez les filles ? Entre stéréotypes et liberté* (pp. 123-128). Paris : Nathan.
- Marry, C. (2008). Introduction à la quatrième partie. Les définitions du genre et leurs enjeux en situation d'inversion. In Y. Guichard-Claudic, D. Kergoat & A. Vilbrod (Eds.), *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement* (pp. 299-306). Rennes : Presses universitaires de Rennes.
- Molinier, P. (2000). Virilité défensive, masculinité créatrice. *Travail, Genre et Sociétés*, 3, 25-44.
- Molinier, P. (2002). Le continent noir de la féminité: sexualité ou travail ? *Cliniques méditerranéennes*, 66, 105-123.
- Moreau, G. (2000). Les faux semblables de l'apprentissage. *Travail Genre et Sociétés*, 3, 67-86.
- Moreau, G. (2003). *Le monde apprenti*. Paris : La Dispute.
- Moser, U. (2004). Jugendliche zwischen Schule und Berufsbildung: Eine Evaluation bei Schweizer Grossunternehmen unter Berücksichtigung des internationalen Schulleistungsvergleichs PISA. Leitungsgruppe des NFP 43. Retrieved June 01, 2005, from <http://www.nfp43.unibe.ch>
- Moulin, C. (2005). *Féminités adolescentes: Itinéraires personnels et fabrication des identités sexuées*. Rennes : Presses universitaires de Rennes.
- Neuenschwander, M. P., & Stalder, B. E. (1998). Lehrvertragsauflösungen aus der Sicht von Jugendlichen : Ergebnisse einer Deutschschweizer Studie. *Berufsbildung international, BWP* 27, 42-47.
- OFFT. (2010). *La formation professionnelle en Suisse. Faits et données chiffrées*. Berne : Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie - OFFT.
- OFS. (2004). *Vers l'égalité ?* Neuchâtel : Office fédéral de la statistique.
- Pferfferkorn, R. (2008). Introduction à la deuxième partie. Quand l'avancée en mixité est le fait des femmes. In Y. Guichard-Claudic, D. Kergoat & A. Vilbrod (Eds.), *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement* (pp. 113-119). Rennes : Presses universitaires de Rennes.
- Rastoldo, F. (2006). Les élèves de la 9e s'expriment sur leurs choix d'orientation. *Panorama*, 1, 19-20.

- Stalder, B. E., & Schmid, E. (2006). *Lehrvertragsauflösungen, ihre Ursachen und Konsequenzen: Ergebnisse aus dem Projekt LEVA*. Bern: Bildungplanung und Evaluation der Erziehungsdirektion des Kantons Bern.
- Tabet, P. (1979). Les Mains, les outils, les armes. *L'Homme*, 19(3-4), 5-61.
- Vouillot, F. (2007). L'orientation aux prises avec le genre. *Travail, genre et société*, 18(2), 87-108.
- Welzer-Lang, D. (2000). *Nouvelles approches des hommes et du masculin*. Toulouse : Presses du Mirail.

## **Propension à discriminer à l'égard du genre et dominance sociale**

### **Propensity to discriminate upon gender and social dominance**

Anne Lorraine Wagner\*, Pascal Tisserant\* & Marjorie Kubiak\*\*

\*Laboratoire Etic – Interpsy, Université Paul Verlaine – Metz  
anne-lorraine.wagner@univ-metz.fr / tisserand@univ-metz.fr

\*\*AFPA, Verdun / marjorie.kubiak@afpa.fr

#### *Résumé*

Cet article étudie la propension à discriminer (PAD) (Dovidio & Helb, 2005 ; Tisserant, Wagner & Barth, 2010) à l'égard du genre et d'autres critères saillants de la diversité en contexte de travail, comme l'origine et l'appartenance religieuse. Plus précisément, nous nous sommes intéressés au lien entre PAD et dominance sociale (Sidanius & Pratto, 1999). 119 conseillers-ères de Pôle emploi ont répondu à un questionnaire évaluant ces concepts et différentes attitudes à l'égard des groupes. Les résultats montrent que la dominance sociale, en tant que système de croyances justifiant les inégalités sociales en général, prédit la propension à discriminer des individus quel que soit le critère de discrimination considéré. Le sexe des répondants-es modère, en partie, ces résultats avec une moindre acceptation de ces inégalités par les femmes. Nous discuterons de la nécessité, pour les psychologues du travail et des organisations, d'investir, aux côtés des gestionnaires, le domaine de l'égalité, de la non discrimination et de la diversité (ENDD).

#### *Abstract*

This work aims to study the propensity to discriminate (PTD) (Dovidio & Helb, 2005 ; Tisserant, Wagner & Barth, 2010) against gender and other salient criteria in the working place, such as ethnic origin and religious background. More precisely, we investigated the link between PTD and the social dominance orientation (Sidanius & Pratto, 1999). 119 counsellors from French employment services answered a questionnaire dealing on concepts and attitudes towards social groups. Results show that social dominance, as a system of belief justifying social inequalities, generally predict the PTD of individuals, whatever the criterion of discrimination considered. The sex of counsellors can be considered as a moderating variable since females are less likely to accept inequalities than males do. We discuss the need for work and organizational psychologists to invest, alongside the managers, this field of research on equality, non-discrimination and diversity (ENDD).

**Mots clés** : genre, diversité, discrimination, propension à discriminer, dominance sociale

**Key words** : gender, diversity, discrimination, propensity to discriminate, social dominance

## 1. Introduction

On assiste ces dernières années à un regain d'intérêt concernant la prise en compte du genre en milieu de travail dans de nombreuses disciplines, notamment en sciences de gestion, y compris dans la sphère francophone : la gestion de la diversité (Chicha, 2010 ; Cornet & Warland, 2008) participe activement au développement de la réflexion à propos des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Cette prise en compte conjointe de plusieurs dimensions de la diversité (dont le genre) provient, d'une part, du constat d'échec des politiques menées en matière d'inégalités raciales aux Etats-Unis au milieu des années 80 (Zanoni, Janssens, Benschop & Nkomo, 2010) et de la prise de conscience, en France, des discriminations liées à l'origine à partir des années 2000 (Laufer, 2009). Dans toutes ces approches, les inégalités liées au sexe (ou au genre) sont souvent associées à celles de l'origine et interrogent ce que les gestionnaires nomment « la face obscure » de la diversité (Barth & Falcoz, 2007), à savoir la discrimination.

Cet article tente d'éclairer cette interrogation à la lueur des théories de la psychologie sociale, en étudiant le lien entre la propension à discriminer (PAD) (Dovidio & Helb, 2005 ; Tisserant, Wagner & Barth, 2010) et la dominance sociale (Sidianus & Pratto, 1999). La question du genre, centrale dans cette étude, sera mise en relation avec d'autres critères saillants de la diversité en contexte de travail, comme l'origine mais également l'appartenance religieuse. L'objectif étant d'établir si la dominance sociale, en tant que système de croyances justifiant les inégalités sociales en général, prédit la propension à discriminer des individus quel que soit le critère de discrimination considéré.

## 2. Propension à discriminer et dominance sociale

### 2.1. Propension à discriminer

En définissant la discrimination comme un « comportement négatif dirigé contre les membres d'un exogroupe à l'endroit duquel nous entretenons des préjugés », Dovidio et Gaertner (1986) lient explicitement cette notion à celle de préjugés. Le genre et/ou l'origine constituent les critères ou motifs de discrimination les plus étudiés dans la littérature sur les inégalités, y compris en sciences de gestion (Zanoni et al., 2010). Les travaux sur les stéréotypes et préjugés en psychologie sociale n'ont pas échappé à cet intérêt à l'égard de ces groupes en particulier afin d'expliquer et de chercher à atténuer le comportement discriminatoire dont ils sont victimes. Tandis que les préjugés désignent une attitude à l'égard de l'exogroupe, et les stéréotypes une croyance, les discriminations correspondent à un comportement.

Les modèles généraux décrivant les relations entre attitudes et comportements, tels que la théorie de l'action raisonnée et celle du comportement planifié (Ajzen & Fishbein, 2005), font appel à la notion d'intention de comportement comme médiateur de cette relation. Ces intentions seraient plus prédictives des comportements effectifs que les attitudes à l'égard de l'objet. Dans certaines circonstances, comme au sein des organisations, l'observation des comportements peut être complexe à mettre en œuvre. C'est ce qui a conduit de nombreuses études en psychologie sociale à s'intéresser aux préjugés plutôt qu'aux discriminations. Paluck et Green (2009) le déplorent en évoquant les programmes de lutte contre les discriminations qui, pour majorité, sont en réalité centrés sur la réduction des préjugés. En tant qu'intention de comportement, la PAD a pour objectif de répondre, en partie, aux difficultés liées à l'observation des comportements discriminants.

La notion de PAD a été introduite par Dovidio et Helb (2005) qui décrivent ainsi la réponse de l'individu à ses stéréotypes et émotions envers l'exogroupe. La PAD se traduirait ensuite en comportements discriminants sous l'effet de variables modératrices liées à des différences individuelles (perception sur la base d'une catégorie, hiérarchisation des groupes et volonté d'affirmer ouvertement ses stéréotypes et préjugés, motivations à répondre sans préjugés), au contexte social (relations intergroupes, compétition, contact...), à des caractéristiques de la cible (perçue de manière individualisée ou catégorielle, sentiment de menace) et à des réponses de celle-ci (dénis ou surestimation des discriminations, compensation en raison d'une anticipation des discriminations).

De nombreuses théories ont été proposées pour identifier ce qui pouvait permettre de prédire ces comportements, parmi celles-ci, la théorie de la dominance sociale fait l'objet d'un intérêt accru cette dernière décennie.

## 2.2. Orientation à la dominance sociale

La dominance sociale (Sidanius & Pratto, 1999) est décrite comme découlant de trois processus (discrimination individuelle, institutionnelle et asymétrie comportementale) et comme étant une cause des préjugés et de la discrimination (Kteily, Sidanus & Levin, sous presse). Cette théorie explique les raisons pour lesquelles les hiérarchies sociales se créent et perdurent, quels que soient les groupes considérés. Elle postule que pour justifier les inégalités et maintenir le *statu quo*, les individus adhèrent à des idéologies nommées mythes légitimateurs, qui correspondent à un ensemble de valeurs, d'attitudes, de croyances et d'attributions causales visant à fournir « une justification intellectuelle et morale aux pratiques sociales » (Sidanius & Pratto, 1999, p. 104). Le racisme, le sexisme, le nationalisme ou les stéréotypes négatifs en sont des exemples (*cf.* par exemple, Christopher & Wojda, 2008). A l'opposé, d'autres mythes ont pour objet l'atténuation de la

hiérarchie sociale (l'universalisme, le multiculturalisme, le socialisme...). Les individus dont la dominance sociale est élevée expriment davantage d'attitudes racistes, sexistes, conservatrices (Sidanius, Levin, Federico, & Pratto, 2001). De ce point de vue, on retrouve bien une même tendance à l'hostilité vis-à-vis de différents groupes dominés, sans distinction.

Néanmoins, malgré son caractère généraliste, l'orientation de dominance sociale est également tributaire des appartenances sociales des individus. Sidanius et Pratto (1999) identifient une structure trimorphique qui rend compte de toutes les hiérarchies sociales humaines. Le premier système, basé sur l'âge, confère un pouvoir aux adultes par rapport aux plus jeunes (enfants, adolescents), le second est fondé sur le genre (patriarcat) et correspond à une domination en termes de pouvoir social et politique des hommes par rapport aux femmes. Enfin, le dernier système repose sur des groupes arbitraires, construits socialement, qui possèdent différentes caractéristiques saillantes dans un contexte donné (classe sociale, ethnie, nationalité...). Tandis que les deux premiers systèmes sont considérés comme stables et universels, le troisième apparaît plus fluctuant, dépendant des situations et n'émerge que dans les sociétés qui produisent un surplus économique, impliquant des rôles sociaux et une répartition plus inégalitaire des richesses que dans les groupes ne produisant pas plus qu'ils ne consomment.

De plus, les groupes dominés en général, et les femmes en particulier, tendent à avoir une plus faible dominance sociale que les membres des groupes avantagés et les hommes en particulier (Pratto, Sidanius & Levin, 2006). Cette disparité renvoie à ce que Sidanius et Pratto appellent l'hypothèse d'invariance : toute chose égale par ailleurs, le niveau de dominance sociale des hommes est supérieur à celui des femmes. Les auteurs expliquent ce résultat qu'ils décrivent comme stable et universel par les inégalités de statuts et de pouvoir entre les femmes et les hommes. Les stéréotypes de sexe et les différences psychologiques liées au genre conduiraient ainsi les hommes à choisir des carrières qui encouragent la hiérarchie sociale (comme dans l'armée ou la justice) et les femmes à privilégier des carrières atténuant la hiérarchie sociale (enseignants ou travailleurs sociaux, par exemple). En outre, des différences seraient observables au niveau des attitudes relatives à la politique avec des attitudes plus égalitaires pour les femmes que pour les hommes. Pratto et al. (2006) précisent que ces différences sont valables entre membres du même groupe, par exemple professionnel, néanmoins, ils ajoutent que si des éléments contextuels jouant le rôle de modérateurs peuvent atténuer l'ampleur des différences entre hommes et femmes, ceux-ci seraient incapables d'éliminer totalement ou d'inverser cette différence.

Cette hypothèse d'invariance est toutefois contestée par certains auteurs et les différences observées seraient, en réalité, déterminées par des variables modératrices telles que le concept de soi (c'est ce que montrent Guimond, Chatard, Martinot, Crisp & Redersdorff, 2006), par le biais des comparaisons intra/inter groupes). Plus généralement, le postulat selon lequel les groupes dominants auraient une plus forte dominance sociale car ils adhèreraient davantage aux idéologies de légitimation des hiérarchies, serait modéré par l'environnement normatif (De Oliveira, Dambrun & Guimond, 2008). Quoiqu'il en soit, ces débats invitent à s'interroger sur le statut particulier du genre en termes de discrimination, et plus précisément, comme nous le verrons, d'intention de discriminer.

### **3. Problématique**

Les femmes et les Noirs (dans le contexte nord américain) font partie des groupes les plus étudiés dans les travaux sur la diversité dans les organisations en sciences de gestion ainsi qu'en psychologie à propos de la discrimination. Deux siècles après le principe d'égalité, le principe de non discrimination a fait son entrée dans le droit français, en particulier dans le droit du travail (Miné & Marchand, 2010) mais les travaux sur la réduction du comportement discriminant, plus difficilement mesurable que les préjugés, restent peu développés (Paluck & Green, 2009). La PAD cherche à répondre à cet intérêt en évaluant l'intention de discriminer dans des situations particulières en lien avec une orientation mesurant le rapport de l'individu aux inégalités en général.

De façon plus précise, dans cette étude, nous avons, d'une part, cherché à identifier l'influence de l'orientation de dominance sociale sur l'intention de discriminer sur la base du genre mais également de l'origine ou encore de l'appartenance religieuse. Nous avons défini la « propension à discriminer » (Tisserant, Wagner & Barth, 2010) comme une intention plus ou moins importante d'adopter un comportement discriminant (versus non discriminant) dans une situation invitant à discriminer. C'est le caractère général ou particularisé de cette intention qui retiendra notre attention. Autrement dit, un même individu qui tend à discriminer une personne sur la base de son genre sera-t-il également susceptible d'en discriminer une autre sur la base de son origine, ou encore d'un autre critère saillant dans l'environnement sociétal et/ou organisationnel, comme l'appartenance religieuse ? Autrement dit, dans quelle mesure, l'orientation de dominance sociale, en tant que théorie généraliste, permet-elle de prédire une intention de discriminer ?

D'où l'hypothèse générale :

H1 : La dominance sociale, en tant que théorie générale prédisant une tendance à justifier les inégalités sociales devrait permettre de prédire la PAD des individus quel que soit le critère de discrimination considéré.

Par ailleurs, comme dans les études antérieures mettant en évidence des différences entre les femmes et les hommes, nous formulons deux hypothèses spécifiques :

H2 : Les femmes devraient avoir une plus faible dominance sociale que les hommes.

H3 : Les femmes devraient également endosser une plus faible PAD que les hommes.

## 4. Méthodologie

### 4.1. Population

119 salariés de différentes agences de Pôle Emploi situées en Lorraine ont été interrogés. Ceux-ci étaient tous formés à la non-discrimination dans le milieu du travail et occupaient des postes d'intermédiaires de l'emploi, confrontés aux demandes parfois discriminantes des employeurs. Qualifiés par certains de « coproducteurs de discrimination » (Noël, 1999), les intermédiaires de l'emploi, « tirillés entre éthique et objectifs de production » (Garner-Moyer, 2003, p. 19), se trouvent en effet au cœur de la problématique des discriminations dans l'emploi. Ces 40 répondants et 79 répondantes avaient entre 23 et 58 ans (38 ans de moyenne d'âge) et 8 ans d'expérience professionnelle en moyenne et appartenaient à la majorité d'accueil française<sup>1</sup>.

### 4.2. Matériel

Les questionnaires proposés aux participants comprenaient différentes échelles en 7 points (à l'exception de l'échelle de désirabilité sociale dichotomique) dont :

---

<sup>1</sup> Né(e) en France de parents également nés en France.

1. L'échelle de la qualité d'identification (Bourhis & Bougie, 1998) orientée vers les endogroupes « français » et « hommes » versus « femmes » (4 items pour chaque groupe de type « à quel point êtes-vous satisfait d'être... »). Ces échelles montrent une bonne cohérence interne avec  $\alpha = .949$  pour l'identité masculine,  $\alpha = .905$  pour l'identité féminine et  $\alpha = .934$  concernant l'identité française.
2. L'attitude envers la présence de différents groupes sur le lieu de travail (Bourhis & Bougie, 1998) ; (3 items pour chaque groupe, par exemple « il y a trop de femmes / d'hommes sur mon lieu de travail »). La cohérence interne est satisfaisante s'agissant de l'exogroupe d'origine maghrébine ( $\alpha = .763$ ) et de genre ( $\alpha = .709$  pour les hommes et  $\alpha = .705$  pour les femmes).
3. La perception que l'endogroupe et l'exogroupe sont victimes de discrimination (Bourhis & Bougie, 1998) ; (5 items comme « jusqu'à quel point les membres des groupes suivants sont victimes de discrimination dans le cadre d'un recrutement / d'une promotion... »). Pour chacun des groupes concernés, on obtient un alpha de Cronbach satisfaisant  $\alpha = .873$  pour les Français d'origine,  $\alpha = .852$  pour les personnes d'origine maghrébine,  $\alpha = .820$  pour les hommes et  $\alpha = .828$  pour les femmes.
4. La PAD (Tisserant et *al.*, 2010) a été opérationnalisée dans cette étude à partir de trois scénarios adaptés au contexte de travail de notre population d'intermédiaires de l'emploi (*cf.* annexe). Le premier scénario évoquait le refus d'un candidat d'origine maghrébine et de religion musulmane, le second une femme portant le « foulard » et le troisième scénario portait uniquement sur la discrimination d'une femme. Nous avons choisi ces cibles car elles apparaissent fréquemment impliquées dans les situations de discrimination. En effet, l'origine fait l'objet du plus grand nombre de réclamations auprès de la Halde (Halde, 2009) et les personnes d'origine maghrébine en sont les principales victimes (Fauroux, 2005). Nous avons également choisi de comparer la propension à discriminer sur la base du genre à celle de l'appartenance religieuse qui se trouve être un autre facteur aggravant dans la mesure où le fait religieux devient une préoccupation croissante au sein des organisations (Galindo & Surply, 2010). Les problématiques liées à l'acceptation du port du voile par des femmes de religion musulmane tendent, en particulier à cristalliser des positions hostiles envers ces dernières (Saroglou, Lamkaddem, Van Pachterbeke & Buxant, 2009). Les répondants devaient estimer la probabilité (sur une échelle en 7 points) d'opter pour trois comportements possibles en réponse à la demande discriminante de l'employeur. La cohérence interne de ces trois items est satisfaisante pour chacun des trois scénarios (respectivement  $\alpha = .842$ ,  $\alpha = .879$  et  $\alpha = .720$ ).

5. L'échelle de dominance sociale (Sidanius & Pratto, 1999, traduite par Duarte, Dambrun & Guimond, 2004) comprend 16 items et présente également une bonne cohérence interne ( $\alpha = .895$ ).
6. L'échelle de désirabilité sociale (Crowne & Marlowe, 1960, traduite par Valla et al., 1997) comprenant 16 items n'est corrélée avec aucune autre échelle.
7. Des informations générales sur le répondant.

Les questionnaires ont été complétés dans une situation d'auto-passation collective d'une durée de 25 à 30 minutes au cours de réunions des différentes équipes de chaque structure.

## 5. Résultats

D'une manière générale, on constate que cette population endosse une faible orientation de dominance sociale et se déclare peu discriminante quel que soit le scénario considéré. Le tableau 1 présente les moyennes observées pour les hommes, les femmes et dans l'ensemble de l'échantillon pour ces variables ainsi que pour la discrimination perçue (DP) à l'égard d'une groupe cible :

Tableau 1. Moyennes et écarts-types de la dominance sociale et de la PAD

	Hommes (N = 40)		Femmes (N = 79)		Ensemble de l'échantillon	
	Moyenne	Écart type	Moyenne	Écart type	Moyenne	Écart type
Dominance sociale	2,48	1,23	2,03	0,75	2,18	0,95
DP femmes	2,95	1,21	3,25	1,4	3,15	1,34
DP hommes	2,3	1,12	1,94	0,76	2,08	0,91
PAD – S1 (homme maghrébin)	2,03	1,32	1,67	0,94	1,77	1,06
PAD – S2 (femme foulard)	2,28	1,43	1,95	1,02	2,03	1,15
PAD – S3 (femme)	2,11	1,23	1,89	1,16	1,88	1,13

Conformément à l'hypothèse d'invariance énoncée par la théorie de la dominance sociale, on observe certaines différences en fonction du sexe du répondant. L'hypothèse H2 est vérifiée : les femmes endossent moins fortement l'orientation de dominance sociale que les hommes ( $F(1,117) = 6,046$  ;  $p < .015$ ). Elles sont également moins défavorables à la présence de l'exogroupe d'origine sur leur lieu de travail ( $F(1,117) = 9,635$  ;  $p < .01$ ). On observe une différence liée au sexe dans la discrimination à l'égard de l'endogroupe et de l'exogroupe sexuel ( $F(2,116) = 8,402$  ;  $p < .001$ ) ; cette différence concerne plus spécifiquement la discrimination perçue à l'égard des hommes dont la moyenne est significativement supérieure ( $F(1,117) = 5,631$  ;  $p < .05$ ) chez ces derniers. En dépit de ces observations, ceux-ci considèrent néanmoins les femmes comme significativement plus discriminées que leur endogroupe sexuel ( $t(40) = -4,721$  ;  $p < .001$ ). Ainsi, il s'agirait davantage pour eux de minimiser l'écart que de nier totalement les inégalités liées au genre, et pour les femmes, de les accentuer.

Concernant la PAD, on n'observe pas d'effet du facteur sexe (les différences de moyennes entre les femmes et les hommes ne sont pas significatives) : l'hypothèse H3 n'est donc pas validée ; en revanche, on constate un effet du facteur critère ( $F(6,111) = 2,855$  ;  $p < .05$ ). D'une manière générale, l'intention de discriminer la candidate qui porte le foulard est la plus importante, ce qui pourrait s'expliquer par la perception d'un stigmaté « contrôlable », dans la mesure où ce type de perception est lié à une expression plus directe des préjugés et discriminations (Crandall & Martinez, 1996). Ou encore, l'accumulation de plusieurs critères de discrimination (origine, genre, religion), ce que Lanquetin (2009) appelle discrimination intersectionnelle ou combinée, pourrait constituer un facteur aggravant. En dépit de ces différences significatives entre les trois scénarios, d'autres analyses suggèrent l'existence d'un traitement cognitif commun des trois scénarios par les répondants en ce sens que ceux-ci s'avèrent fortement corrélés les uns aux autres :  $r = .792$  ;  $p < .001$  pour les scénarios 1 et 2,  $r = .809$  ;  $p < .001$ , entre les scénarios 1 et 3. Enfin,  $r = .721$   $p < .001$ , pour les scénarios 2 et 3. Les liens qu'entretient la PAD avec la dominance sociale contribuent à renforcer cette hypothèse d'un traitement commun.

Les régressions linéaires multiples réalisées mettent en avant le caractère fortement prédictif de la dominance sociale pour la PAD, quel que soit le scénario : notre hypothèse générale H1 est donc vérifiée. Comme le montre le tableau 2, la variable la plus prédictive de la PAD à l'égard du candidat maghrébin musulman est la dominance sociale ( $\beta = .329$  ;  $p < .001$ ), suivie d'une attitude défavorable à l'égard de la présence de l'exogroupe d'origine ( $\beta = .242$  ;  $p < .01$ ) et de la discrimination perçue à l'égard de l'endogroupe « français » ( $\beta = .220$  ;  $p < .01$ ). La dominance sociale constitue

à nouveau le meilleur prédicteur de la PAD concernant la candidate portant le « foulard » ( $\beta = .297$  ;  $p < .001$ ), accompagnée de la discrimination perçue à l'égard de deux groupes dominants : les hommes ( $\beta = .264$  ;  $p < .05$ ) et les « Français » ( $\beta = -.233$  ;  $p < .05$ ). Ces deux derniers résultats ne vont toutefois pas dans le même sens : plus les répondants perçoivent de discrimination envers les hommes et plus ils sont enclins à discriminer une femme portant le foulard, en revanche, moins ils en perçoivent envers les Français et plus leur PAD envers les femmes portant le foulard est importante. Enfin, dans le dernier scénario qui ne rend saillant qu'un seul critère de discrimination (le genre), la dominance sociale est la seule variable expliquant significativement ( $\beta = .387$  ;  $p < .001$ ) la PAD à l'égard des femmes. En faisant abstraction du cas particulier que représente le scénario 2 (cas de catégorisation croisée où la catégorie « femme » est associée à une seconde catégorie dominée « port du foulard ») qui souligne la complexité des phénomènes en jeu dans les situations d'intersectionnalité, on observe que la particularité de l'intention de discriminer les femmes (le scénario 3 traduit un cas de simple catégorisation) n'est prédite que par la dominance sociale. A l'inverse, la cible « homme d'origine étrangère » est davantage discriminée, à la fois lorsque la dominance sociale est élevée, mais également lorsque l'endogroupe d'origine (français) est perçu comme discriminé et que le répondant entretient des attitudes défavorables à l'égard de l'exogroupe d'origine. Au niveau de la théorie de la dominance sociale, ces résultats de la primauté de cette orientation dans l'explication de la discrimination à l'égard des femmes pourraient s'expliquer par le statut particulier qu'occupe le genre dans la structure trimorphique qui caractérise, selon Sidanius et Pratto, toutes les sociétés humaines, à l'inverse de l'origine dont l'importance est relative à une époque et à un contexte sociétal particulier.

Tableau 2. Résultats de la régression linéaire pour chacun des trois scénarios de PAD

	Scénario 1	Scénario 2	Scénario 3
Dominance sociale	.329***	.297***	.397***
Qualité d'identification à l'endogroupe de genre	/	n.s.	n.s.
Qualité d'identification à l'endogroupe « Français »	n.s.	n.s.	/
Discrimination perçue envers les hommes	/	.264*	n.s.
Discrimination perçue envers les femmes	/	n.s.	n.s.
Discrimination perçue envers les « Français »	.220**	-.233*	/
Discrimination perçue envers l'exogroupe d'origine	n.s.	n.s.	/
Attitudes défavorables à l'égard de la présence des hommes versus femmes	/	n.s.	n.s.
Attitudes défavorables à l'égard de l'exogroupe d'origine	.242**	n.s.	/
R	.522	.513	.429
% Variance expliquée	28,2%	18,6%	15,5%
ANOVA	F(4,116) = 10,515 ; <.001	F(9,116) = 4,249 ; p<.001	F(5,113) = 5,155 ; p<.001

## 6. Discussion et conclusion

Dans cette étude, les résultats des régressions linéaires multiples ont permis de confirmer l'hypothèse principale : quel que soit le groupe cible considéré, la dominance sociale est le facteur le plus explicatif de la PAD. Dans la mesure où la dominance sociale est elle-même fortement liée à des idéologies sexistes ou racistes (Sidanius & Pratto, 1999), nous nous attendions effectivement à ce qu'elle rende compte de la PAD pour les femmes et pour les personnes d'origine étrangère.

On n'observe aucune différence significative entre les femmes et les hommes concernant la PAD, y compris s'agissant du critère du genre. Ces résultats transcendent donc le cadre du clivage entre un groupe dominant et discriminant et un groupe dominé et discriminé, ou même entre un endogroupe et un exogroupe (Tajfel, 1978), puisqu'ils suggèrent que les intentions de comportements discriminants se portent sur l'endogroupe (dans le cas des femmes) de la même manière que lorsqu'il s'agit de l'exogroupe (dans le cas des hommes). En cela, on peut se référer au consensus entre la théorie de la dominance sociale et celle de la justification du système (Jost &

Banaji, 1994) qui met en avant la position agentique du groupe dominé dans le processus qui conduit à son oppression. Ces deux théories liées à celle de la croyance en un monde juste (Lerner, 1980) suggèrent en effet que les individus appartenant à des groupes désavantagés sont motivés à justifier la situation d'inégalité qu'ils subissent, dans le cas de la théorie de justification du système pour éviter les incertitudes (Hogg, 2007). Dans le cadre de la dominance sociale, Pratto et al. (2006) ont également mis en évidence qu'une part importante des préjugés et stéréotypes attachés aux groupes dominés étaient partagés par ces derniers.

Conformément aux résultats de Pratto et al. (2006), les femmes refusent davantage les inégalités que les hommes. Elles tendent à se montrer plus clairvoyantes à l'égard des discriminations subies par les groupes minoritaires et plus ouvertes à leur présence sur le lieu de travail. Néanmoins, la seule différence significative entre hommes et femmes au niveau de la discrimination perçue concerne celle à l'encontre des hommes, qui se considèrent comme plus discriminés et minimisent l'écart entre la discrimination de leur propre groupe et celle des femmes. Cette différence d'écart peut s'expliquer par la volonté du groupe dominant de maintenir la hiérarchie sociale.

Ces résultats démontrent l'intérêt de considérer, dans les études sur l'ENDD, la spécificité de chaque groupe cible, particulièrement du point de vue des variables psychosociales caractérisant les relations intergroupes (pouvoir, taille, prestige, visibilité, contrôlabilité ou encore perméabilité). Le genre apparaît particulièrement concerné par cette question de niveau de variable, allant dans le sens du débat entre Guimond et al. (2006) et Pratto et al. (2006) à propos du rôle modérateur du sexe dans la dominance sociale. Dans tous les cas, la vérification de l'hypothèse générale de cette étude atteste de l'importance et de l'intérêt de prendre en compte la dominance sociale dans les études sur la discrimination au travail, qu'il s'agisse de travaux impliquant le genre ou de tout autre critère ou motif de discrimination.

Par ailleurs, le nombre important d'ouvrages, d'articles ou encore de colloques en sciences de gestion consacrés aux questions d'égalité femmes – hommes ou encore de diversité, témoignent du besoin actuel de compréhension de ces phénomènes auxquelles les entreprises commencent à s'intéresser, conduisant les formations en management à intégrer de plus en plus de cours ou de modules d'ENDD (Barth & Falcoz, 2009). La psychologie du travail et des organisations apparaît plus en retrait sur ces questions malgré des initiatives comme ce numéro spécial consacré au genre. Quoi qu'il en soit, la mixité, d'abord conçue comme une préoccupation éthique et une réponse à des impératifs légaux est désormais présentée comme un atout et un gage de performance au sein des

organisations (Meynaud, Fortino & Calderon, 2009), ce qui devrait conduire à une inflation des travaux sur ces thématiques en vue de comprendre les conditions qui optimisent de tels gains pour l'entreprise.

## Références

- Ajzen, I., & Fishbein, M. (2005). The influence of attitudes on behavior. In D. Albarracin, B. T. Johnson & M. P. Zanna (Eds.), *The handbook of attitudes* (Vol. 173-221, pp. 221). Mahwah, NJ : Erlbaum.
- Barth, I., & Falcoz, C. (2007). *Le management de la diversité. Enjeux, fondements et pratiques*. Paris : L'Harmattan.
- Barth, I., & Falcoz, C. (2009). Quels enseignements des thématiques Egalité / Discrimination / Diversité à dispenser aux futurs managers en France ? *Humanisme & Entreprise*, 295, 1-16.
- Bourhis, R. Y., & Bougie, E. (1998). The interactive acculturation model : An exploratory study. *Revue Québécoise de Psychologie*, 19(3), 75-114.
- Chicha, M.T. (2010). La gestion de la diversité : l'étroite interdépendance de l'équité et de l'efficacité. In M.T. Chicha & T. Saba (Eds.), *Diversité en milieu de travail. Défis et pratiques de gestion*. Montréal : Editions HEC Montréal.
- Christopher, A. N., & Wojda, M. R. (2008). Social dominance orientation, right-wing authoritarianism, sexism, and prejudice toward women in the workforce. *Psychology of Women Quarterly*, 32(1), 65-73.
- Cornet, A., & Warland, P. (2008). *GRH et Gestion de la diversité*. Paris : Dunod.
- Crandall, C., & Martinez, R. (1996). Culture, ideology, and antifat attitudes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 1165-1176.
- Crowne, D., & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of consulting psychology*, 24(4), 349-354.
- 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.
- Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (1986). *Prejudice, discrimination, and racism*. New York : Academic Press
- Dovidio, J. F., & Helb, M. R. (2005). Discrimination at the level of the individual : cognitive and affective factors. In R. L. Dipboye & A. Colella (Eds.), *Discrimination at work* (pp. 11-35). Mahwah, NJ : Society for Industrial and Organizational Psychology.
- Duarte, S., Dambrun, M., & Guimond, S. (2004). Social dominance and legitimizing myths : Validation of a French form of the Social Dominance Orientation scale. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 17(4), 97-126.

- Fauroux, R. (2005). La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi. Rapport au premier ministre. Paris : La documentation française.
- Garner-Moyer, H. (2003). *Discrimination et emploi : revue de la littérature*. Paris : DARES.
- Guimond, S., Chatard, A., Martinot, D., Crisp, R. J., & Redersdorff, S. (2006). Social Comparison, Self-Stereotyping, and Gender Differences in Self-Construals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(2), 221-242.
- Halde (2009). Rapport annuel. <http://www.halde.fr/rapport-annuel/2009/>
- Hogg, M. A. (2007). Uncertainty-identity theory. In M.P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology, Vol 39* (pp. 69-126). San Diego, CA : Elsevier Academic Press.
- 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, 1-27.
- Kteily, N., Sidanius, J., & Levin, S. (in press). Social dominance orientation : Cause or « Mere Effect » ? Evidence for SDO as a causal predictor of prejudice and discrimination against ethnic and racial outgroups. *Journal of Experimental Social Psychology*. 47(1), 208-214.
- Lanquetin, M. (2009). Égalité, diversité et... discriminations multiples. *Travail, genre et sociétés*, 21, 91-106.
- Laufer, J. (2009). L'Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est-elle soluble dans la diversité ? *Travail, genre et sociétés*, 1, 29-54.
- Lerner, M. J. (1980). *The belief in a just world : A fundamental delusion*. New York : Plenum Press.
- Meynaud, H.-Y., Fortino, S., & Calderon, J. (2009). *La mixité au service de la performance économique*. Paris : L'harmattan.
- Miné, M., & Marchand, D. (2010). Le droit du travail en pratique (22ème édition). Paris : Erolles.
- Noël, O. (1999). Intermediaires Sociaux et Entreprises : Des coproducteurs de discriminations ? *Hommes et migrations*, 1219, 5-17.
- Paluck, E. L., & Green, D. P. (2009). Prejudice reduction : What works? A review and assessment of research and practice. *Annual review of psychology*, 60, 339-367.
- 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.
- Saroglou, V., Lamkaddem, B., Van Pachterbeke, M., & Buxant, C. (2009). Host society's dislike of the Islamic veil : The role of subtle prejudice, values, and religion. *International Journal of Intercultural Relations*, 33, 419-428.

- Sidanius, J., Levin, S., Federico, C. M., & Pratto, F. (2001). Legitimizing ideologies : The social dominance approach. In J. T. Jost & B. Major (Eds.), *The psychology of legitimacy : Emerging perspectives on ideology, justice, and intergroup relations* (pp. 307-331). New York : Cambridge University Press.
- Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. New York : Cambridge University Press.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups : Studies in the social psychology of intergroup relations*. London : Academic Press.
- Tisserant, P., Wagner, A.L., & Barth, I. (2010). La propension à discriminer : une mesure des discriminations au service de la gestion de la diversité. Actes des 6èmes rencontres internationales de la diversité, Corte, 30 septembre et 1<sup>er</sup> octobre 2010.
- Valla, J-P., Bergeron, L., Breton, J.J., Gaudet, N., Berthiaume, C., St-Georges, M., Daveluy, C., Tremblay, V., Lambert, J., Houde, L., Lépine, S. & Smolla, N. (1997). *Enquête québécoise sur la santé mentale des jeunes de 6 à 14 ans : 1992 – Volume 1 : Méthodologie*. Montréal : Hôpital Rivière-des-Prairies et Santé Québec en collaboration avec le Ministère de la Santé et des Services Sociaux.
- Zanoni, P., Janssens, M., Benschop, Y. & Nkomo, S. (2010). Unpacking Diversity, Grasping Inequality : Rethinking Difference Through Critical Perspectives. *Organization*, 17(1), 9-29.

## Annexes

Les scénarios de la PAD étaient les suivants :

*Scénario 1 - Un employeur, après avoir spécifié un ensemble de critères que doivent posséder les candidats qu'il recevra pour recruter un nouvel employé, vous dit rechercher une personne en excluant les candidats maghrébins musulmans car il pense que cela peut déranger une partie de sa clientèle...*

*Scénario 2 - Un employeur recherche des personnes pour un poste de « femme de ménage », pour un travail en soirée après la fermeture des bureaux, en précisant qu'il ne souhaite pas recevoir de femmes portant le foulard...*

*Scénario 3 - Un employeur, après avoir spécifié un ensemble de critères que doivent posséder les candidats qu'il recevra pour recruter un nouvel employé, vous dit rechercher une personne en excluant les femmes car il pense que cela peut déranger une partie de sa clientèle...*

Suite à une première enquête exploratoire nous avons mis en évidence différents types de réactions envisagées face à une telle situation se distribuant sur un facteur. Les trois items retenus sont ceux-ci :

1. Vous vous permettez de dire à votre interlocuteur que ce type de demande vous surprend et que vous refusez de la satisfaire s'il ne la formule pas autrement.
2. Vous exécutez la demande, sans consulter personne, car vous comprenez le point de vue de votre interlocuteur.
3. Vous exécutez la demande, sans consulter personne car vous craignez de perdre ce partenaire et de pénaliser de la sorte, les autres personnes en recherche d'emploi.

## **La parole au travail a-t-elle un genre ? Dialogues hôtesse de l'air/steward en résolution de problème**

### **Are speech acts at work gender-based? Problem-solving dialogues between male and female flight attendants**

Isabelle Olry-Louis\* & Laura Tamburini \*\*

\*Université Sorbonne nouvelle Paris 3,  
UFR Communication , 13 rue de Santeuil 75231 Paris Cédex 05  
et Centre de Recherche Travail et Développement (CRTD, EA 413),  
CNAM – INETOP, 41 rue Gay Lussac 75 005 Paris,  
isabelle.olry-louis@univ-paris3.fr

\*\* Air France, 6 rue de Madrid 95747 Roissy CDG Cedex,  
loratam@hotmail.fr

#### *Résumé*

La répartition du travail conversationnel entre les hommes et les femmes a été peu étudiée en situation de travail ou de résolution de problème. Le corpus analysé porte sur 13 dyades hôtesse de l'air – steward sollicitées sur leur lieu de travail pour résoudre un problème adapté de la tâche de Wason. Conformément à la majorité des travaux antérieurs, on s'attend à ce que les hommes se distinguent par une parole plus abondante, de plus nombreuses interruptions, et une propension plus grande à énoncer la solution. Inversement, les interventions de type acquiescement ou questionnement sont censées être sur-représentées chez les femmes. Seules les hypothèses relatives aux interruptions, aux acquiescements et à l'énoncé de la solution sont confirmées.

#### *Abstract*

Few studies have investigated the way conversational work is divided between men and women in work or problem-solving contexts. This study analyzed dialogues in the workplace between 13 pairs of male and female flight attendants asked to solve a problem adapted from the Wason task. Most previous work suggests that men speak more, interrupt more, and show a greater propensity to put forward a solution. Conversely, women's speech acts tend to be mainly of an acquiescent or questioning type. Only the hypotheses concerning interruptions, acquiescence and putting forward a solution were confirmed.

**Mots-clés** : genre, dialogues mixtes, tâche de Wason, co-résolution de problème

**Key-words** : gender, mixed dialogues, Wason task, joint problem-solving

## 1. Introduction

Les travaux relatifs au genre peuvent s'inscrire dans un large éventail de disciplines référant aux sciences humaines. Nous privilégierons ici les analyses se situant à la croisée des domaines psychologiques et linguistiques, en accordant une place de choix à l'analyse de discours (Chabrol & Olry-Louis, 2007).

### 1.1. L'activité conversationnelle et ses règles

La conversation est une forme fondamentale d'interaction sociale dont la principale fonction est d'établir et de maintenir les liens entre les personnes. Bien qu'on en ait peu conscience, c'est une activité hautement structurée ; en témoignent les épisodes d'ouverture, de fermeture et les séquences constitutives aisément identifiables à leurs caractéristiques. Aucun scénario n'en est pour autant fixé à l'avance, les conversations étant co-construites par les participants au fil des tours de parole, à partir de règles implicites fondées sur l'égalité du droit à la parole et sur une volonté de compréhension mutuelle. Tout échange verbal est cependant contraint par le fait que les locuteurs doivent se répartir successivement la parole, celle-ci ne pouvant être dévolue qu'à une personne à la fois. Ainsi, le dialogue idéal suppose que chacun à son tour parle pendant que l'autre écoute, sans qu'il y ait de chevauchements, d'interruptions ou de silence prolongé entre les tours.

Comme ce sont généralement les interlocuteurs en présence qui décident du temps, de l'ordre et des modalités des prises de parole, les violations de ces règles sont fréquentes et généralement bien tolérées. On peut alors se demander dans quelle mesure la transgression de l'idéal interactionnel est liée aux identités de genre des partenaires. En tentant de rendre visible le travail conversationnel mis en œuvre par les un-e-s et les autres, notamment à partir du respect ou de la violation des règles conversationnelles, peut-on trouver trace des rapports sociaux d'inégalité de genre dans les paroles échangées entre les hommes et les femmes ?

### 1.2. Transgressions des règles conversationnelles

Une première forme de transgression des règles conversationnelles concerne la disparité des longueurs des contributions. En effet, selon les modèles communicationnels, les locuteurs sont censés s'octroyer un temps de parole équivalent de manière à ce que chacun puisse exprimer ses vues. Une deuxième modalité de transgression concerne la simultanéité de paroles émises par deux interlocuteurs, laquelle peut prendre la forme de chevauchements ou d'interruptions. Les premiers proviennent des contraintes du système de prise de tour et surviennent à un possible moment de

transition. Par exemple, pour éviter un « trou » dans la conversation, un nouveau locuteur peut initier un énoncé aussi près que possible de ce qu'il croit être la fin de l'énoncé du locuteur précédent, alors même que ce dernier entame un nouvel énoncé. Les interruptions consistent quant à elles en des intrusions plus profondes dans la structure interne de l'énoncé du locuteur, lequel n'a pas terminé son tour de parole. Elles sont vues comme des violations intentionnelles des procédures de tour et relèvent à ce titre d'un déni d'égalité d'accès à l'espace de la parole (Sachs, Schegloff & Jefferson, 1974).

Les défauts de confirmations minimales constituent une autre forme de transgression car elles entraînent bien souvent des silences. Prenant la forme d'un acquiescement verbal ou d'un signe de tête, les confirmations minimales signalent au locuteur qu'il est écouté, compris et peut poursuivre. C'est ce qu'il fait généralement lorsque ces confirmations sont placées au bon moment dans la conversation. Employées trop tardivement, elles peuvent au contraire être entendues comme autant de signes de désintérêt ou d'inattention, poussant alors le locuteur à se répéter, à prolonger les pauses, à hésiter et finir par se taire (Monnet, 1998). Régler la survenue de ces réponses minimales, indispensables au bon déroulement de la conversation, peut devenir un puissant moyen de domination du locuteur. Alors que bon nombre de travaux avaient déjà montré qu'au sein de groupes de locuteurs de même sexe, les quantités de paroles et d'interruptions augmentaient proportionnellement à l'élévation dans la hiérarchie sociale, les bases des travaux fondateurs en matière de communication genrée ont été jetées dès la fin des années 1970, donnant à voir les stratégies différentielles de conversation des hommes et des femmes dans les dialogues mixtes.

### 1.3. Répartition du travail conversationnel dans les dialogues mixtes

Menés dans le champ des relations thérapeutiques ou des conversations ordinaires, les travaux effectués en matière de communication genrée offrent des résultats relativement convergents : dans les groupes mixtes, les hommes prendraient plus de tours de parole que les femmes, parleraient plus longuement dans chaque tour et seraient à l'origine de plus d'interruptions et d'un plus grand contrôle des thèmes dans la conversation (voir synthèses de Michard & Viollet, 1991 et de Monnet, 1998).

L'étude phare effectuée par Zimmerman et West en 1975 a comparé onze dialogues mixtes à vingt dialogues non mixtes (10 dyades femme/femme et 10 dyades homme/homme) recueillis en milieu universitaire. La principale différence entre les deux types de dialogues concernait le nombre d'interruptions nettement plus important dans le cas des dyades mixtes, 96% d'entre elles étant produites par des hommes. En outre, si les silences étaient équitablement répartis entre les hommes et les femmes dans le cas des

dialogues non mixtes, ils prédominaient chez les femmes dans la condition mixte, faisant alors souvent suite aux chevauchements, interruptions et réponses minimales retardées produits par les hommes. Les auteurs en ont conclu que les interruptions constituaient un trait caractéristique des interactions femmes/hommes ; ils les ont d'ailleurs retrouvées dans toute une variété de contextes, le statut professionnel élevé des femmes ne les en protégeant pas (West & Zimmerman, 1983, 2000).

L'initiation et le contrôle des thèmes de conversation ont aussi donné lieu à des études de corpus recueillis au cours d'interactions mixtes ordinaires entre amis ou au sein de couples. Il est apparu que la quasi-totalité des tentatives faites par les hommes pour introduire un thème nouveau aboutit tandis que celles des femmes échouent une fois sur deux (Fishman, 1978). Ces dernières se montrent coopératives dans la conversation en contribuant souvent à développer un thème au plan argumentatif même s'il a été introduit par d'autres ; par contraste, en n'apportant pas de contribution thématique sans prendre en même temps position, les hommes adoptent plus souvent une attitude de confrontation (Werner, 1983). Ces travaux ont bien souligné que, pour être effective, une interaction doit s'appuyer sur le travail fourni par chaque interactant : si l'un d'eux ne collabore pas suffisamment – en tardant à répondre, en interrompant ... – la conversation engagée risque de demeurer à l'état embryonnaire. Le travail conversationnel est aussi alimenté par un jeu de questions-réponses adressés au partenaire. Or les femmes poseraient deux à trois fois plus de questions que les hommes dans les dialogues mixtes (Fishman, *ibid.* ; Lakoff, 1975).

Rompant avec cet ensemble convergent de résultats, d'autres analyses menées dans les vingt dernières années sur des corpus importants ont donné lieu à des conclusions plus nuancées, voire inversées. Ainsi, selon les études de Nohara (1992), de Murray & Covelli (1988) et de Menz & Al-Roubaie (2008), les femmes seraient tout autant à l'origine d'interruptions que les hommes. Simplement, les interruptions n'auraient pas la même fonction dans les discours féminins et masculins et surtout, le contexte interviendrait tout autant que le sexe des sujets pour expliquer les résultats, la situation dans laquelle les interactions sont recueillies devenant cruciale.

## **2. Contexte de l'étude et hypothèses**

À notre connaissance, la plupart des dialogues mixtes analysés ont été recueillis dans un cadre ordinaire, scolaire ou thérapeutique, ces deux derniers cadres s'avérant asymétriques (interactions professeur/élève ou thérapeute/patient). En revanche, on dispose de peu d'éléments relatifs aux interactions collaboratives de travail ou de résolution de problème, lesquelles ont été diversement investiguées par l'une d'entre nous (Olry-

Louis & Cartron, 2009 ; Olry-Louis & Olry, sous presse, Olry-Louis & Soidet, 2008).

Plutôt que d'examiner des situations professionnelles naturelles peu comparables entre elles, il est apparu intéressant de proposer une tâche standardisée de résolution de problème à des dyades mixtes composées de professionnels exerçant le même métier. Ce faisant, on s'inscrit dans la tradition initiée par Torrance (1954) : pour tester les effets de statut social, il avait utilisé le problème du commerce des chevaux auprès d'équipages de la Navy (pilote/co pilote/tireur). Pour notre part, nous avons choisi une population de navigants commerciaux.

### 2.1. Transport aérien navigant et disparités hommes/femmes

Le milieu professionnel du transport aérien navigant présente d'importantes disparités hommes/femmes : si dans les métiers techniques, 93% des pilotes et copilotes sont des hommes, les métiers commerciaux de steward et hôtesse de l'air sont exercés pour les 2/3 par des femmes (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'aérien, 2009).

Avec 15 000 navigants commerciaux dans le monde, la compagnie Air France dans laquelle nous avons recueilli nos données a cherché, par différents protocoles d'accords, à promouvoir l'égalité professionnelle hommes / femmes dans tous les domaines des relations du travail. Cette volonté actuelle de réduire les différences entre les sexes se démarque clairement de la politique de recrutement menée dans l'après-guerre. Cherchant alors à féminiser le personnel chargé de l'accueil à bord, essentiellement composé de stewards issus des compagnies de navigation transatlantique et formés dans les écoles d'hôtellerie, Air France s'était prioritairement tournée vers les anciennes infirmières de l'aviation. La rencontre entre la tradition hôtelière itinérante portée par les hommes et la sécurité assurée par les femmes aurait alors constitué le creuset du métier à venir (Barnier, 1999). Pour désigner aujourd'hui une fonction de service marquée par le souci du confort et de la sécurité des passagers, on préfère aux appellations d'hôtesse de l'air et de steward, jugées trop connotés, celle d'agent(e) de bord au Canada ou celle de personnel navigant commercial (PNC) en France, ces intitulés limitant les rôles sexués dévolus au métier.

Dans le contexte de ce métier traditionnellement exposé aux stéréotypes, dans quelle mesure les femmes et les hommes tendent-ils à s'éloigner des codes sexués, notamment sur le plan discursif ? En s'intéressant à la manière dont les unes et les autres prennent en charge l'activité conversationnelle face à un problème à résoudre conjointement, on cherchera à voir si certaines caractéristiques présentées par leur discours sont comparables à celles relevées dans les travaux ayant pointé une inégale

répartition des tâches dans le dialogue mixte. En d'autres termes, en nous appuyant sur le cas des hôtesse de l'air et des stewards, on cherchera à apprécier dans quelle mesure leur fonctionnement conversationnel appréhendé à travers la longueur des contributions, le nombre des confirmations minimales, des questions, des chevauchements et des interruptions se révèle genré.

## 2.2. Hypothèses

En référence aux travaux de Zimmerman et West (*ibid.*), on s'attend à ce que les pratiques conversationnelles masculines se caractérisent par des prises de paroles plus fréquentes et/ou plus longues que celles des femmes (H1), et par une propension plus grande à interrompre les femmes que celle des femmes à leur égard (H2). Parallèlement, suite aux travaux de Fishman (*ibid.*), de Lakoff (*ibid.*) et de Werner (*ibid.*), les pratiques conversationnelles féminines devraient se caractériser par un plus grand nombre de questions (H3) et de confirmations minimales (H4). En outre, on s'attend à ce que les hommes soient plus enclins à faire état de la solution commune lorsque celle-ci est requise par l'expérimentateur, ceci bien que les problèmes soient cognitivement traités de manière comparable par les représentants des deux sexes (H5).

## 3. Méthode

### 3.1. Procédure

L'étude a été menée auprès des personnels navigants commerciaux d'Air France en attente du briefing précédant leur vol. Treize dyades mixtes de professionnels ne se connaissant pas ont été constituées, chacune ayant la charge de résoudre un problème logique, une adaptation de la tâche de Wason. L'ensemble des échanges ont été enregistrés, retranscrits et analysés au niveau de chaque tour de parole.

### 3.2. Participants

Les participants, recrutés parmi les personnels navigants commerciaux, présentent une parfaite équivalence de statut et de fonction au sein de l'entreprise. Les dyades mixtes ont été constituées avec treize hôtesse de l'air (notées H) âgées de 21 à 54 ans ( $m=28,7$ ,  $\sigma=7,6$ ) et autant de stewards (notés S) âgés de 22 à 47 ans ( $m=29,1$ ,  $\sigma=7,1$ ).

### 3.3. La tâche de Wason

La tâche de sélection de Wason (1966, 1968) a fait l'objet d'une littérature et d'adaptations abondantes (Cheng & Holyack, 1985 ; Georges,

1990 ; Grosset, Barouillet, & Misuraca, 2004), l'une d'entre elles consistant à la transformer en tâche de co-résolution soumise à des dyades (Laux, Trognon & Batt, 2008 ; Moshman & Geil, 1998 ; Olry-Louis, 2008, 2009a ; Trognon, Batt & Laux, 2006).

Elle constitue le paradigme expérimental le plus utilisé pour étudier le raisonnement déductif. Dans sa version originale, elle consiste à présenter aux sujets un jeu dont les cartes portent une lettre sur une face et un nombre sur l'autre et une règle conditionnelle de forme *si p alors q* à partir de laquelle les cartes auraient été construites : « s'il y a une voyelle sur une face d'une carte, alors il y a un nombre pair sur l'autre face ». On présente ensuite quatre cartes, deux pour lesquelles la face lettre est visible (par exemple un A et un B), les deux autres montrant leur face nombre (un 2 et un 5). La tâche des sujets est de sélectionner toutes (et rien que) les cartes qui doivent être retournées afin de déterminer si la règle est vraie. La solution logique consiste à sélectionner les deux cartes susceptibles de falsifier la règle, c'est-à-dire la carte portant la lettre A (le cas *p*) et celle portant le nombre 5 (le cas *non q*). Les très nombreuses recherches effectuées avec cette tâche ont montré qu'environ 90% des sujets fournissent des réponses erronées, les deux réponses les plus fréquemment données étant « A, 2 » pour 46 % des sujets et « A » pour 33% d'entre eux (Wason & Johnson-Laird, 1972). Elles ont conduit à envisager de simplifier la tâche, en faisant varier la consigne, le contexte et le contenu de la tâche initiale. Ainsi, des versions modifiées ont vu le jour, dont certaines proposent de substituer au contenu abstrait un contenu concret familier, un certain nombre de chercheurs estimant que le recours à des schémas pragmatiques de raisonnement, spécifiques à leur domaine d'emploi, facilite le test d'hypothèses (Cheng & Holyack, *ibid.*).

Le problème que nous avons utilisé correspond à l'une de ces versions scénarisées en référence à une situation concrète socialement normée qui nous est apparue pertinente au regard des fonctions de contrôle et de sécurité dévolues au personnel navigant commercial. Le choix de cette version minimise les effets d'une différence possible des compétences logiques des partenaires de la dyade – ils devraient aisément trouver la solution – et augmente de ce fait la probabilité de les distinguer sur les seuls registres conversationnels. Prenant appui sur un support illustré, la consigne orale indiquait :

*Quatre personnes sont en train de boire dans un bar et vous disposez des informations suivantes : la première boit une boisson alcoolisée, la seconde a moins de dix-huit ans, la troisième a plus de dix-huit ans et la dernière boit une boisson sans alcool. Quelle (s) personne (s) devez-vous interroger sur leur âge ou sur le contenu de leur verre pour vous assurer que tous respectent bien la règle*

*suivante : Si une personne boit de l'alcool, elle doit avoir plus de 18 ans. Trouvez ensemble une solution à ce problème, vous disposez de 5 minutes pour y parvenir.*

Au bout de quelques minutes, l'expérimentatrice sollicitait de chaque dyade l'énonciation de la solution en prenant soin de ne regarder aucun des partenaires. Cette précaution cherchait à prendre en compte le fait que la conduite de l'expérimentateur, toujours initiateur – même à son insu – d'une situation dialogique particulière, peut être génératrice d'artéfacts (Van der Henst, 2002),

### 3.4. Les indicateurs de l'analyse

Le codage a porté sur certains des paramètres quantitatifs et qualitatifs des interactions qui avaient déjà donné lieu à des résultats différenciés selon le sexe et qui pouvaient être aisément comptabilisés pour ce corpus. Par exemple, en dépit de l'intérêt présenté *a priori* par la longueur des silences, nous avons renoncé à estimer cette variable en raison de sa faible dispersion dans le cadre d'échanges aussi brefs.

L'analyse de l'activité conversationnelle de chacun au sein des dyades se base sur :

- le nombre de tours de parole et de mots comme indicateurs de la fréquence et du volume des interventions ;
- le nombre d'interruptions et de chevauchements comme indicateurs des formes de simultanéité des paroles émises par les deux interlocuteurs ;
- le nombre de questions et de confirmations minimales comme indicateurs des formes de participation au travail conversationnel.

L'analyse de la co-résolution au sein des tâches prend appui sur :

- l'identification de l'initiateur du dialogue ;
- l'identification du(des) partenaire(s) prenant en charge l'essentiel de la démarche de résolution (notamment l'éviction des réponses erronées *non p* et *q* et de la solution *non q*, plus discriminante que la réponse *p*, évidente ici) ;
- l'identification du(des) partenaire(s) énonçant la réponse au problème à la demande de l'expérimentateur.

En cas d'authentique co-résolution ou co-énonciation, nous avons admis la possibilité d'accréditer chacun des partenaires d'une réponse sur ces deux indicateurs dès lors qu'il était difficile de décider lequel était le plus impliqué.

## 4. Résultats

### 4.1. Analyse quantitative

D'une durée toujours inférieure à 5 mn, les échanges au sein des dyades comportaient entre 7 et 25 tours de parole. Ils ont tous débouché sur l'énoncé de la solution exacte. Le détail des éléments codés figure en annexe 1. Nous distinguerons les aspects conversationnels, pour lesquels des dénombrements ont été effectués et les aspects résolutoires, pour lesquels on a procédé à des codages binaires.

#### 4.1.1. Les caractéristiques conversationnelles

Ni la fréquence ( $m=7.62$  tours chez les hôtessees contre  $m=8$  tours pour les stewards,  $t_{(24)}=-.31$ ,  $p<.76$ ), ni le volume moyen des interventions ( $m=101.46$  mots chez les hôtessees contre  $m=110.38$  mots pour les stewards,  $t_{(24)}=-.31$ ,  $p<.76$ ) ne variaient selon le sexe des locuteurs (*cf.* tableau 1). En ce qui concerne la simultanéité des paroles émises par les partenaires, si les chevauchements sont apparus non différenciés selon le sexe ( $m=.77$  chez les hôtessees et  $m=.69$  pour les stewards,  $t_{(24)}=.22$ ,  $p<.83$ ), les interruptions ont été deux fois plus souvent pratiquées par les stewards ( $m=1.23$ ) que par les hôtessees ( $m=.66$ ), la différence se révélant significative ( $t_{(24)}=-1.90$ ,  $p<.06$ ). Du point de vue des formes de participation au travail conversationnel, on a relevé deux à trois fois plus de confirmations minimales de la part des hôtessees ( $m=2.38$ ) que de celle des stewards ( $m=.77$ ), avec une différence significative ( $t_{(24)}=2.46$ ,  $p<.02$ ). En revanche, bien que dans notre corpus les questions aient été posées plus souvent par les hôtessees ( $m=1.15$  contre  $m=.62$  pour les stewards), cette variable n'a pu être différenciée selon le sexe des locuteurs ( $t_{(24)}=1.03$ ,  $p<.31$ ).

*Tableau 1 : valeurs moyennes (et écarts-types)  
des indicateurs conversationnels par sexe*

	Tours	Mots	Interruptions	Chevauchements	Confirmations	Questions
Hôtessees	7.62 (2.96)	101.46 (78.21)	.66 (.66)	.77 (.83)	2.38 (1.98)	1.15 (1.62)
Stewards	8.00 (3.42)	110.38 (67.29)	1.23 (1.30)	.69 (.95)	.77 (1.30)	.62 (.96)

#### 4.1.2. Les aspects résolutoires

Attribuable à huit stewards et à cinq hôtessees, l'initiation du dialogue de résolution n'observe pas de lien avec le sexe des sujets ( $X^2_{(1)}=1.39$ ,  $p<.22$ ). De même, la prise en charge de la résolution, imputable à neuf stewards et à neuf hôtessees (compte-tenu de l'authentique co-résolution de 6 dyades) apparaît indépendante du sexe. En revanche, l'énonciation de la solution, effectuée par treize stewards et par six hôtessees (en comptant les 6 dyades ayant co-énoncé la solution), apparaît liée au sexe

du locuteur ( $X^2_{(1)}=9,56, p<.003$ ). Il est remarquable de constater qu'aucun des stewards ne s'abstient d'énoncer (ou de co-énoncer) la solution, alors même que trois d'entre eux ont peu participé à la résolution cognitive du problème et que six l'ont co-résolu. Inversement, sept hôtesse s'abstiennent d'énoncer la solution alors même que deux d'entre elles ont résolu le problème seules, deux autres l'ayant co-résolu.

#### 4.2. Analyse qualitative

L'analyse peut être illustrée par la description de l'activité conversationnelle de trois dyades jugées prototypiques, dont les corpus figurent en annexes 2, 3 et 4.

La dyade 1 se caractérise par une forte asymétrie : initiant et clôturant le dialogue, S prononce deux fois plus de mots que H et assume la quasi-totalité de la résolution du problème. En affirmant d'emblée détenir la réponse, S revendique une position haute dans l'échange, position qu'il va conforter par une objection formulée à l'encontre de la proposition de sa partenaire (« oui mais ça ne suffit pas » à propos du *cas p* identifié par H) et par trois interruptions successives qui ont pour effet de laisser le raisonnement de H en suspend. Alors que celle-ci tente de l'interroger à trois reprises, il ne la laisse ni formuler correctement ses questions (« tu veux dire que tu interrogues aussi celui ... » ; « euh, par exemple savoir si ... »), ni expliciter son propre raisonnement malgré sa tentative (« ah bah oui tu vois moi ... »). De cette manière, H est contrainte de subordonner son raisonnement à celui de S, le seul autorisé à une énonciation intelligible et argumentée. Dans cette dyade, l'asymétrie des partenaires est manifeste tant dans la démarche de résolution que dans l'activité conversationnelle, toutes deux guidées par S tandis que le questionnement et l'acquiescement reviennent à H.

Au sein de la dyade 5, les interactions se révèlent plus complexes, plus denses et plus évolutives. L'échange se présente en deux temps. Le premier, initié et clôt par H, revient sur la consigne sous forme d'interrogation (« et donc c'est quoi déjà la question ? ») et débouche quelques tours plus tard sur l'énoncé de la solution (*cas p* et *non q*) par H. Quand l'expérimentatrice demande confirmation de la solution retenue, H s'apprête à énoncer celle qu'elle vient d'élaborer, mais à la demande de S (« attends, faut peut-être interroger qu'une seule personne », elle consent à différer la réponse. Dès lors, un autre type d'échange s'installe, lequel vise explicitement à « vérifier la règle » en développant des arguments logiques à propos de chacun des cas à examiner. Comme précédemment, c'est H qui prend en charge l'essentiel de l'activité argumentative et conversationnelle. On notera sa propension à questionner son partenaire, ses cinq interrogations ne portant pas sur la réponse à donner, connue, mais sur le raisonnement à

tenir (« c'est ça le plus logique, hein ? »). Sur le plan de l'énonciation, elle a tendance à s'approprier la résolution (« moi je », « ma enfin notre réponse »), cherchant à associer son partenaire au choix de la solution « logique » qu'elle propose. Ce faisant, elle l'accompagne pas à pas, explicitant sa pensée et veillant à la faire valider par son partenaire (« ça te paraît logique ce que je te dis ? »). On retrouve ici les caractéristiques du dialogue tutoriel (Olry-Louis, 2008, 2009a, 2009b). Si les interruptions sont présentes – 5 au total –, elles sont bien réparties chez les partenaires alors que les deux confirmations identifiées sont énoncées par S. Au final, S. interpelle H en lui rappelant qu'ils sont deux à répondre (H : « Pour moi on demande aux deux », S : « nous ! On est deux »). Bien que H ait contribué pour une très large part à l'activité conversationnelle (303 mots contre 113 pour 3), à la résolution et à l'explicitation du problème, c'est S qui énonce la réponse qu'il vient tout juste de faire sienne.

Par contraste, les échanges enregistrés auprès de la dyade 9 figurent parmi les plus brefs, 9 tours de parole suffisant aux partenaires pour s'acquitter de la solution. Les propos sont directs, la résolution rapide et sûre. Au premier tour, H énonce une partie de la solution à son partenaire (sélection des *cas p* et *non q*) que celui-ci valide. Puis elle enchaîne en procédant à l'éviction du *cas q* à la première personne (« j'interroge pas vingt six ans parce qu'il boit ce qu'il veut »). S intervient alors pour rejeter le *cas non p*. À ce moment H l'interrompt, revenant sur la conclusion logique déjà énoncée par ses soins au premier tour, laquelle se trouve ainsi corroborée. S valide à nouveau, reprenant cognitivement à son compte cette solution (« ouais et c'est tout » à propos des deux cas choisis). Au moment où l'expérimentatrice demande la solution, H entame une réponse, bientôt interrompue à son tour par S qui se fait co-énonciateur (principal) de la solution. Dans cet échange, on relève deux acquiescements de la part de S. Bien que H présente un certain ascendant sur le plan conversationnel et résolutoire (elle initie le dialogue, identifie les bonnes réponses et argumente), l'échange est assez équilibré et rien ne permet de penser que les partenaires aient des représentations cognitives différentes du problème, S se montrant attentif au raisonnement suivi par H dans sa résolution.

Ces trois exemples donnent à voir comment les stewards en viennent à s'approprier l'énoncé de la solution alors même que certains d'entre eux ont peu contribué à sa formulation. On voit aussi combien les dynamiques de co-résolution varient, pouvant tantôt être rapprochées, si l'on se réfère aux formes décrites par Gilly, Fraisse et Roux (1988), d'une co-élaboration acquiesçante (dyade 1 dans laquelle S accapare la place cognitive), d'une co-construction (dyade 9 dans laquelle les interventions de S complètent celles de H), ou encore d'une confrontation contradictoire (dyade 5 où les positions-oppositions exprimées par H s'accompagnent de justifications). On constate avec ces exemples qu'un même acte langagier peut être

indifféremment accompli par les hôtessees et par les stewards : c'est le cas pour les interruptions, les questions, les acquiescements. Ces actes langagiers identiques n'en prennent pas pour autant la même signification dans leur contexte d'apparition. Si l'on prend l'exemple des questions, la spécificité de celles posées par H dans la dyade 5 tient à leur visée : il s'agit de s'assurer du niveau de compréhension de son partenaire et de l'inviter à expliciter son propre raisonnement. De même, ce qui fait suite aux interruptions est éclairant : le propos « intrusif » peut prolonger le précédent – par exemple en tirant l'implication logique de ce qui vient d'être dit comme le fait H dans les dyades 5 et 9 – ou introduire clairement un changement de thème qui ne permet pas au locuteur précédent de développer son propos (comme le fait S dans la dyade 1).

## 5. Discussion et conclusion

Nous avons posé cinq hypothèses : on attendait une plus grande fréquence et/ou longueur des interventions (H1) et une plus grande propension aux interruptions (H2) chez les hommes, de plus nombreux questionnements (H3) et davantage de confirmations minimales (H4) chez les femmes, ainsi qu'une plus forte tendance à prendre en charge l'énonciation de la solution chez les hommes (H5). Trois d'entre elles sont compatibles avec les données. Avant de les commenter, revenons à la situation dans laquelle les dialogues mixtes ont été enregistrés. Adaptée à partir d'un problème logique, la tâche proposée se présente sous la forme d'une situation concrète socialement normée. Elle se déroule sur le lieu de travail mais se distingue des tâches habituellement effectuées par le personnel navigant commercial. En ce sens, celui-ci l'identifie bien comme une tâche cognitive. Ne présentant guère de difficultés, elle est rapidement résolue et ne donne lieu qu'à de brefs échanges, le format du dialogue étant en partie contraint par la tâche.

Contrairement à ce qui a été observé en situation naturelle dans d'autres études, le volume et la fréquence des contributions masculines se révèlent en tous points semblables à ceux des contributions féminines. Il apparaît somme toute naturel que pour co-résoudre un problème à deux, il faille véritablement respecter l'alternance des tours de parole et s'octroyer un temps de parole proche de celui du partenaire. Nous interprétons donc ce résultat comme un possible artefact lié à la tâche proposée.

Si les hommes parlent autant que les femmes dans notre étude, ils le font autrement, en interrompant volontiers leur partenaire, le plus souvent pour imposer leur mode d'entrée en matière de résolution – comparable ici selon nous à un thème de discussion dans un dialogue libre – parfois aussi pour corriger une erreur de raisonnement ou une omission. S'il arrive que les femmes interrompent aussi leur partenaire masculin, elles le font moins

souvent. Ce résultat confirme clairement ce qui a été observé dans d'autres situations depuis trente ans.

Ce qui est plus original dans notre étude, c'est la tendance différentielle des deux sexes à acquiescer les dires du partenaire : les femmes recourent davantage aux confirmations minimales de ce que les hommes avancent – jamais à tort il faut le souligner. Ce résultat corrobore celui de Fishman (ibid.), laissant penser que les femmes sont plus enclines à assurer le travail conversationnel indispensable à la bonne continuité des échanges et à la fluidité de ce qui se co-construit au plan résolutoire. Bien que ce résultat soit non significatif, les hôtesse semblent également davantage recourir au questionnement que les stewards. Leurs interrogations portaient tantôt sur la consigne, tantôt sur la fiabilité du raisonnement soumis à leur partenaire, tantôt sur une volonté pédagogique de l'amener à « trouver » par lui-même ou à accepter la solution qu'elles ont arrêtée. L'étude mériterait d'être réitérée sur un plus large effectif pour conclure avec plus de certitude sur d'éventuelles différences hommes/femmes à ce sujet et sur la fonction du questionnement.

Il nous faut maintenant insister sur la variabilité des conduites verbales. Les résultats moyens rapportés ne sauraient en effet dissimuler la valeur importante de la plupart des indices de dispersion enregistrés. Certains stewards acquiescent, questionnent et s'abstiennent de couper la parole alors que certaines hôtesse adoptent une conduite opposée (dans la dyade 9 par exemple).

Ce qui apparaît en revanche constant dans notre étude, c'est la volonté masculine de se faire l'écho d'une solution élaborée en commun le plus souvent – ce qui revient à s'attribuer implicitement le succès de la résolution en « tirant la couverture à soi ». À l'inverse, vu le peu d'empressement mis à devancer leurs homologues masculins, les hôtesse semblent attacher peu d'importance à la prise en charge énonciative de la solution. Au-delà de possibles effets de désirabilité sociale, ce résultat est sans doute à rapprocher de la réticence féminine souvent constatée au niveau des résultats scolaires, de l'orientation ou encore des performances professionnelles, à se mettre en avant malgré les réels succès obtenus (*cf.* par exemple Toczek, 2005). On peut aussi le rapprocher des règles comportementales formulées à l'attention des premières hôtesse de l'air recrutées par Air France dans le manuel de 1954 : on y lit qu'il convenait « d'éviter de se mettre en avant », « de se montrer très intéressée par ce que dit l'interlocuteur, ce qui lui donnera le sentiment très flatteur d'être important » (Legroux, 2010).

Bien que l'étude ait porté sur une tâche non professionnelle, on peut s'interroger sur ses possibles implications pour un travail présentant une

forte composante relationnelle, souvent d'ailleurs mise au service de la sécurité. Ainsi, pour les PNC, la faculté d'élocution, la maîtrise de plusieurs langues et la capacité générale à se faire comprendre se révèlent primordiales en cas de problème sécuritaire rencontré à bord (Barnier, 1999). Par ailleurs, le temps réduit du vol requiert l'efficacité maximale de l'équipage. Celui-ci n'étant généralement constitué qu'une heure avant le décollage, le partage d'une même situation sociale, celle du service en cabine rythmée par des gestes et des paroles bien réglés doit concourir à l'émergence rapide d'un collectif de travail. Prépondérante on le voit en direction de l'usager et des coéquipiers, la communication ne devrait pas laisser place à des inégalités liées au sexe. Au contraire, les différences devraient être lissées pour la sécurité du vol et pour le bon déroulement du travail en équipe. Qu'une inégalité de la répartition du travail conversationnel se manifeste malgré cela suggère que ce phénomène pourrait être plus marqué encore dans des métiers pour lesquels la communication apparaît moins centrale.

En somme, comment interpréter une telle répartition du travail conversationnel entre les sexes ? Deux voies alternatives peuvent être proposées. L'une consiste à mettre l'accent sur les seules différences. C'est la voie choisie par Tannen (1994) pour laquelle si les styles conversationnels diffèrent chez les femmes et chez les hommes, c'est en raison de buts conversationnels distincts, les uns fondés sur la recherche d'intimité, les autres sur celle d'indépendance. Ainsi, la différence des sexes n'est jamais analysée en termes de hiérarchie sociale. L'autre voie analyse les asymétries conversationnelles sous l'angle de la domination et procède à une critique des rapports sociaux de sexe. Crawford (1995) illustre bien ce courant qui considère que les interactions, les transactions et les pratiques sociales contribuent à créer et à renforcer le genre (*cf.* aussi West & Zimmermann, 2000). Un des moyens d'enrichir ce débat nous semble résider dans l'exploration plus systémique de la diversité des situations. Nous avons examiné ici une situation de résolution de problème logique dépourvue d'enjeu professionnel. Il conviendrait de recueillir d'autres corpus dans des situations qui, tout en conservant un caractère standardisé, pourraient présenter une meilleure validité écologique. Si l'on parvenait alors à mettre en évidence une variation des conduites verbales sexuées selon les enjeux situationnels, cela plaiderait de toute évidence en faveur de la seconde lecture.

## Références

- Barnier, L.-M. (1999). Personnel navigant commercial, d'un savoir intuitif à un savoir d'expertise. *Formation emploi*, 67, 25-46.
- Chabrol C. & Olry-Louis I. (Eds.) (2007). *Interactions communicatives et psychologie*. Paris : Presses de la Sorbonne nouvelle.

- Cheng, P. W., & Holyak, K. J. (1985). Pragmatic reasoning schemas. *Cognitive Psychology*, 17, 391-416.
- Crawford, M. (1995). *Talking Difference. On Gender and Language*. London : Sage Publications.
- Direction Générale des Ressources Humaines et Affaires Sociales d'Air France (2006). *Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2006 – 2009*. Roissy, document interne d'Air France.
- Fishman, P. M. (1978). Interaction : The Work Women Do. *Social Problems*, 25(4), 397-406.
- Georges, C. (1990). Dissociation des difficultés dans la tâche de sélection de Wason. *L'Année psychologique*, 90, 169-193.
- Gilly, M. Fraisse, J. & Roux, J. P. (1988). Résolution de problèmes en dyades et progrès cognitifs chez des enfants de 11 à 13 ans. In A. N. Perret-Clermont & M. Nicolet (Eds.), *Interagir et connaître. Enjeux et régulations sociales dans le développement cognitif* (pp. 73-92). Cousset : Delval.
- Grosset, N., Barouillet, P. & Misuraca, R. (2004). Développement du raisonnement conditionnel et tâche de sélection de Wason. *L'Année psychologique*, 104, 51-81.
- Lakoff, R. (1975). *Language and Women's place*. New York : Harper & Row.
- Laux, J., Trognon, A., & Batt, M. (2008). Clinique des raisonnements collectifs accomplis par des dyades réussissant la tâche de sélection de Wason dans sa version abstraite. *Psychologie française*, 53, 375-397.
- Legroux, J. (2010). Les structures techniques du travail émotionnel à Air France : l'hôtesse de l'air, le passager et l'avion après 1945. Communication au colloque « *Métiers de service* », Université de Lausanne, 2-3 septembre. [http : [www.unil.ch/webdav/site/liege/shares/TexteJeremieLegroux.pdf](http://www.unil.ch/webdav/site/liege/shares/TexteJeremieLegroux.pdf) consulté le 28 Janvier 2011]
- Menz, F., & Al-Roubaie, A. (2008). Interruptions, status and gender in medical interviews : the harder you brake, the longer it takes. *Discourse & Society*, 19(5), 645-666.
- Michard, C. & Viollet, C. (1991). Sexe et genre en linguistique – Quinze ans de recherches féministes aux États-Unis et en R.F.A. *Recherches féministes*, 4(2), 97-128.
- Monnet, C. (1998). La répartition des tâches entre les femmes et les hommes dans le travail de la conversation. *Nouvelles questions féministes*, 19(1), 9-34.
- Moshman, D., & Geil, M. (1998). Collaborative reasoning : evidence for collective rationality ? *Thinking and reasoning*, 4, 231-248.
- Murray, S. O., & Covelli, L. H. (1988). Women and men speaking at the same time. *Journal of Pragmatics*, 12(1), 103-111.

- Nohara, M. (1992). Sex differences in interruption : an experimental reevaluation. *Journal of Psycholinguistic Research*, 21(2), 127-146.
- Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'aérien (2009). *Étude sur le lien éventuel entre mobilité professionnelle et géographique, promotion et sexe.* (<http://www.isotelie.com/documents/rapport-egalitepro-et-mobilite.pdf>)
- Olry-Louis, I. (2008). Processus dialogiques de l'accompagnement – Le cas des interactions de tutelle. *Pratiques psychologiques*, 14(3), 405-420.
- Olry-Louis, I. (2009a). Effects of different forms of tutor action in a conditional reasoning task : an experimental approach to the tutorial dialogue. *European Journal of Psychology of Education*, XXIV (2), 169-180.
- Olry-Louis, I. (2009b). Les activités communicatives des tuteurs en psychologie du développement et en pratique à l'université. *Recherche et formation*, 62, 77-90.
- Olry-Louis, I., & Cartron, B. (2009). Négociation dans une agence publicitaire : l'analyse d'une réunion de travail à partir des actes de parole. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 15 (3), 271-296.
- Olry-Louis, I., & Olry, P. (à paraître). Transmettre la relation de service par l'interaction tutorale : le cas des facteurs. *Psychologie du Travail et des Organisations*.
- Olry-Louis, I., & Soidet, I. (2008). Collaborative writing devices, types of cooperation and individual acquisitions. *European Journal of developmental psychology*, 5 (5), 585-608.
- Sachs, H., Schegloff, E., & Jefferson, G. (1974). A simplest systematics for the organization of turn-taking for conversation. *Language*, 50, 696-735.
- Stratford, J. (1998). Women and men in conversation : a consideration of therapists' interruptions in therapeutique discourse. *Journal of Family Therap*, 20, 383-394.
- Tannen, D. (1994). *Gender and Discourse*. Oxford : Oxford University Press.
- Toczek, M.-C. (2005). Réduire les différences de performances selon le genre lors des évaluations institutionnelles, est-ce possible ? Une première étude expérimentale. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 34 (4), 439-460.
- Torrance, E. P. (1954). Some consequences of power différencies on décision making in permanent and temporary three-man groups. *Research Studies* (State Collège of Washington,) 22, 130-140.
- Trognon, A., Batt, M., & Laux, J. (2006). Logique interlocutoire du problème des quatre cartes posé à une dyade. *Psychologie de l'interaction*, 21-22, 141-182.

- Van den Henst, J.-B. (2002). Contexte et raisonnement. In G. Politzer (Ed.), *Le raisonnement humain* (pp. 271-305), Paris : Hermès.
- Wason, P. C. (1966). Reasoning. In B. Foss (Ed.). *News horizons in Psychology* (pp.135-151). Harmondsworth : Penguin.
- Wason, P.C. (1968). Reasoning about a rule. *The Quarterly Journal of experimental psychology*, 20, 273-281.
- Wason, P.C., & Johnson-Laird, P.N. (1972). *Psychology of reasoning*. London : Batsford.
- Werner, F. (1983). *Gesprächsverhalten von Frauen und Männern*. Frankfurt/M. : Peter Lang.
- West C., & Zimmerman D. H. (1983). Small insults : a study of interruption in cross-sex conversations between unacquainted persons. In: B. Thorne, C. Kramarae & N. Henley (Eds), *Language, Gender and Society* (pp. 102-117). Rowley (MA) : Newbury House.
- West C., & Zimmerman D. H. (2000). Genre, langage et conversation. *Réseaux*, 103, 182-213.
- Zimmerman, D. H., & West C. (1975). Sex roles, interruptions and silences in conversation. In : B. Thorne & N. Henley (Eds), *Language and Sex: Différence and dominance* (pp. 105-129), Rowley (MA) : Newbury House.

## Annexes

### Annexe 1 - Données conversationnelles pour chaque dyade

	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11		12		13	
sexe	H	S	H	S	H	S	H	S	H	S	H	S	H	S	H	S	H	S	H	S	H	S	H	S	H	S
tours	6	8	11	13	5	6	7	7	13	12	12	13	8	8	9	10	5	4	4	3	8	9	7	7	4	4
mots	48	103	101	233	24	150	101	99	303	113	205	206	124	38	33	160	60	37	115	25	89	152	91	83	25	36
chevauch.	0	0	1	2	1	0	1	2	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	1	1	3	2	1	0	1	0
interrupt.	0	3	0	1	0	0	1	1	2	3	1	1	0	0	0	4	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0
confirmat.	1	0	6	0	4	0	1	0	0	2	4	2	2	4	5	0	0	2	1	0	4	0	1	0	2	0
questions	3	0	1	0	0	0	1	0	5	0	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	3	3	0	0	0	1
initiat. R		X		X		X	X		X			X	X		X		X		X		X		X		X	
guid. R		X		X		X	X		X		X		X	X		X	X		X	X	X	X	X	X	X	X
énoncé S		X	X	X		X		X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X		X	X	X

### Annexe 2 - Corpus dyade 1

S (Steward) : Moi j'ai la réponse, hein, déjà.

H (Hôtesse) : Bah tu repères tout de suite qu'il y en a un qui a moins de 18 ans.

S : Oui mais ça ne suffit pas.

H : Pourquoi ça ne suffit pas ?

S : Bah parce - que c'est pas parce - que tu en a un qui a moins de dix-huit ans que les autres sont réglementairement acceptables.

H : Ah tu veux dire que tu interrogés aussi celui (...)

S : Bah bien sûr

H : Euh par exemple savoir si (...)

S : Bah s'il a dix huit ans ou moins de dix-huit ans puisqu'il boit un whisky, c'est pas parce qu'il boit un whisky qu'il a forcément plus de dix-huit ans.

H : Ah bah oui tu vois moi je (...)

S : À l'inverse c'est pas parce que lui boit un soda qu'il a moins de dix-huit ans.

H : Ah oui d'accord.

S : Donc voilà.

Expérimentatrice : Votre réponse est donc ?

S : Whisky et 15 ans.

### Annexe 3 - Corpus dyade 5

H (Hôtesse) : D'accord.

Silence.

H : Et donc c'est quoi la question déjà ?

S (Steward) : Il faut savoir lequel ne boit pas d'alcool.

H : Non c'est à qui on doit demander son âge pour savoir si (...)

S : (...) si il a le droit ouais.

H : Bah logiquement on demande à celui qui boit du whisky.

S : Attends, le soda, lui on sait qu'il a vingt-six ans.

H – S : Lui il a quinze ans.

H : On sait quel âge il a donc pour moi il faut demander au mec qui boit du whisky quel âge il a et demander à celui de quinze ans ce qu'il boit.

S : Ouais ok ça me va.

H : C'est ça c'est le plus logique hein ?

S : Si lui il a vingt six ans (...)

H : (...) on s'en fout de ce qu'il boit, lui on sait qu'il boit du soda donc ça ne nous intéresse pas et les autres on ne sait pas donc on demande au premier quel âge il a et au deuxième ce qu'il boit.

*Expérimentatrice : Votre réponse est donc ?*

H : Bah c'est ça.

S : Attends faut peut-être interroger qu'une seule personne.

H : Comment doit-on vérifier la règle ?

S : Bah on doit vérifier la règle en regardant si il y en a un qui est plus jeune.

H : Pour que la règle soit parfaite il faut qu'on sache pour ces deux là puisque les deux autres on sait déjà, là on sait pas, lui il a quinze ans on sait pas donc c'est ça on doit vérifier pour les deux premiers pour vérifier la règle.

H : Moi je demanderais que à celui qui a quinze ans, lui il boit du whisky mais on sait pas quel âge il a

S : Oui mais lui on sait pas ce qu'il a, lui il a vingt six ans donc c'est pas grave mais lui (...)

H : (...) oui mais vu que la règle, on devait interroger soit sur le contenu du verre soit sur l'âge ; là on demande l'âge et là on demande le contenu du verre. Dans un restaurant logiquement tu demandes (...)

S : (...) donc

H : Oui donc ma, enfin, notre réponse, ça te paraît logique ce que je te dis ? Si le mec il demande du whisky t'es obligé de demander son âge et on a le droit de poser deux questions. Sinon comment tu veux vérifier la règle ? Pour moi on demande aux deux.

S : Nous, on est deux

H : T'as le droit de demander à qui tu veux, il faut juste que la règle soit (...)

S : (...) Ok pour nous on demande aux deux

*Expérimentatrice : Donc dites-moi exactement votre réponse :*

S : Alors le whisky et le quinze ans

## Annexe 4 - Corpus dyade 9

Hôtesse: Normalement la deuxième figurine, la première et la deuxième en fait.

Steward: Voilà je suis d'accord.

H: J'interroge pas vingt six ans parce qu'il boit ce qu'il veut.

S: Et là c'est du soda donc euh (...)

H: (...) donc la première et la deuxième.

Oliver: Ouais et c'est tout.

H: Et si je sais que c'est du soda je n'interroge pas la dernière enfin si j'ai un doute je lui pose la question

*Expérimentatrice : Donc votre réponse finale*

H: On veut connaître l'âge (...)

S : (...) de la personne qui boit du whisky et de savoir ce que boit la personne qui a quinze ans.

## **Bien-être à la retraite selon le genre et l'âge : lien avec la perception du travail ancien**

### **Gender, age and well-being in retirement: links with former job satisfaction**

Michèle Joulain, Catherine Hervé, Nathalie Bailly & Daniel Alaphilippe

EA 2114, Université de Tours, 3 rue des Tanneurs, 37041,  
Tours Cedex - France  
michele.joulain@univ-tours.fr

#### *Résumé*

L'article porte sur les liens qui existent entre la satisfaction du travail ancien et la satisfaction de vie actuelle chez des retraité(e)s. Les aspects de l'ancien travail perçus rétrospectivement comme plaisants sont également interrogés. L'ensemble des données est traité en distinguant les hommes et les femmes, ainsi que l'âge des participants. L'échantillon de notre étude est de 396 personnes (182 hommes et 214 femmes âgés de 75,67 ans en moyenne). Les résultats principaux montrent a) que la satisfaction vis-à-vis de l'ancien travail est un prédicteur de la satisfaction de vie à la retraite ; b) que la force de cette prédiction varie selon la tranche d'âge, plus faible notamment chez les plus jeunes retraités ; c) une grande similarité entre les hommes et les femmes, quel que soit leur âge. Nous discutons des liens observés.

#### *Abstract*

We focused on the direct relationship between job satisfaction experienced during working life and life-satisfaction after retirement. Also we wonder on differences about aspects of the former work evoked as pleasant. These questions are treated by differentiating women and men perceptions, and the perceptions according to age. Data on 396 French subjects, 182 men and 214 women (age range 66 to 98) were used to examine how life-satisfaction in retirement is linked to the perception of former job satisfaction. Other indications of adaptation are retained, as self-esteem or conversely boredom. Results show a) that job satisfaction is a predictable variable for life-satisfaction after retirement, b) that this impact is weaker for youngest, c) a strong similarity between men and women, whatever is their age. We discuss observed links.

**Mots-clés** : Bien-être - Retraite - Genre - Satisfaction au travail

**Key-words** : Well-being- Retirement – Gender - job satisfaction

## 1. Introduction

La place croissante des seniors dans nos sociétés et la longévité accrue de ceux-ci incitent à s'interroger sur les déterminants du bien-être après la retraite. Nous nous intéressons particulièrement à la satisfaction de vie, l'un des critères pertinents de ce bien-être (Labelle, Alain, Bastin, Bouffard, Dubé & Lapierre, 2001; Desrochers, Lapierre & Alain, 2002). Cette satisfaction de vie s'explique, entre autres, par des variables liées au passé des personnes (DeGenova, 1993). Un de nos objectifs sera de préciser en quoi le travail ancien, et notamment la satisfaction perçue de celui-ci, correspond à l'une de ces variables. Nous savons que le travail, en tant que fait social fondamental pour de nombreux individus, participe du bien-être global durant la vie professionnelle. Nous supposons que son influence, son empreinte ne s'efface pas au moment de la retraite. Nous nous interrogeons particulièrement sur l'existence de patterns différents entre les hommes et les femmes, du fait que la place du travail dans la vie, sa centralité, ses apports ont longtemps été supposés varier selon le genre (Méda, 2001).

## 2. Satisfaction au travail, genre et satisfaction de vie

Synonyme de diverses ressources (financières, sociales, identitaires, relationnelles... en termes de santé globale), le travail est souvent un élément prégnant de la vie des individus (Garner & Méda, 2006 ; Faragher, Cass & Cooper, 2005). La satisfaction au travail est, elle, considérée comme une des principales variables explicatives de la qualité de vie au travail (Judge, Locke, Durham & Kluger, 1998), mais également comme pouvant jouer un rôle tampon contre le stress ou d'autres conséquences négatives liées aux conditions de travail (De Jonge *et al.*, 2001, Faragher *et al.*, *op. cit.*). Dans le champ de la satisfaction au travail, certains auteurs se sont intéressés aux perceptions des personnes quant aux aspects plaisants qu'ils associent à leur travail (Baudelot & Gollac, 2003 ; Bréchon, 2000). Les grands aspects le plus souvent soulignés sont : 1) ceux liés au développement personnel (l'intérêt, l'autonomie, la possibilité d'utiliser ses compétences, la perception d'une certaine utilité) ; 2) des facteurs relationnels liés aux différentes interactions dans le cadre du travail et à la valorisation de ces contacts ; 3) des facteurs liés aux caractéristiques sociales et organisationnelles (aspects matériels, instrumentaux et environnementaux du travail). Ces divers aspects ont été associés le plus souvent à une bonne satisfaction au travail.

De nombreuses études ont régulièrement mis en avant la similitude des niveaux de satisfaction au travail entre les femmes et les hommes, en France comme en Europe. Cette satisfaction a été considérée comme paradoxale compte tenu de l'inégalité fréquente des conditions de travail, au détriment des femmes, en termes de salaire, position hiérarchique,

opportunités de promotion et de formation... (cf. Joulain, 2005 ; Sloane & Williams, 2000). Une des hypothèses concernant cette satisfaction paradoxale serait que ces dernières décennies, de nombreuses femmes auraient atteint un de leurs objectifs, celui d'être entrées dans le monde du travail, monde d'hommes initialement, particulièrement valorisé socialement et porteur d'une identité sociale forte ; ce serait un élément favorisant une certaine satisfaction, quel que soit le travail. De plus, ces femmes seraient plus ou moins conscientes de la part d'inertie ralentissant les éventuelles évolutions structurales et managériales, malgré leurs revendications en termes d'égalité de droit. Précisons le fait que la satisfaction au travail possède, entre autres, le caractère normatif des motivations et attentes de tout individu inscrit dans un temps historico-social donné. Ceci est particulièrement pertinent pour des retraitées qui ont pu commencer à travailler au milieu du XXe siècle, voire avant. Un autre aspect pourrait être pris en compte : les femmes porteuses d'une revendication de multi-ancrage (travail, famille, amis, vie sociale), accorderaient globalement une moindre importance à la sphère travail dans leur vie comparativement aux hommes (Méda, 2001). Ainsi, elles attendraient peut être moins du travail et seraient satisfaites malgré les difficultés rencontrées.

La satisfaction de vie correspond à une évaluation globale que la personne fait de sa vie, de ses sentiments et attitudes au sujet de celle-ci. Ce serait l'un des trois indicateurs majeurs du bien-être, à côté des affects positifs et négatifs (Diener & Seligman, 2002 ; Veenhoven, 1997). Dans la littérature, cette notion est parfois employée auprès ou à la place des termes de bonheur, de qualité de vie (subjective et psychologique) ou plus largement de bien-être (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999). C'est une mesure souvent utilisée comme critère subjectif d'une bonne adaptation (Labelle et al., 2001) et c'est un indice souligné comme fiable, quel que soit l'âge des personnes, et notamment pour celles étant à la retraite (Fry, 2001 ; Desrochers, Lapierre & Alain, 2002). Les données générales ne soulignent pas de différences notables de la satisfaction de vie selon le genre (Diener et al., op. cit.).

La satisfaction au travail serait vue comme la principale variable déterminant la satisfaction de vie globale durant la vie professionnelle (Diener & Seligman, 2002, Rode, 2004). De nombreuses études ont rapporté des relations significatives et positives entre la satisfaction au travail et la satisfaction de vie, les chiffres allant généralement de .31 à .44 (cf. Rode, op. cit.). Ces satisfactions seraient liées notamment parce que nous passons un temps conséquent au travail et que celui-ci correspond à un intérêt central pour nous, affectant ainsi les sentiments au sujet de notre vie. Parmi les variables potentiellement modératrices pour expliquer les liens satisfaction au travail / satisfaction de vie (comme le statut professionnel, l'ancienneté, l'estime de soi, le locus of contrôle), la variable genre a été particulièrement

analysée. Un certain nombre d'études comme celle de Brayfield, Wells et Strate (1957) avaient montré l'existence de corrélations entre ces satisfactions chez les hommes, et pas chez les femmes, faisant l'hypothèse que le travail était un facteur moins important dans la vie des femmes que dans celle des hommes. D'autres études plus récentes avaient souligné une évolution dans le sens d'une moindre différence entre les deux (Kavanagh & Halpern, 1977) supposant que les attitudes des femmes changeaient et notamment la place du travail dans leur vie. Une méta-analyse (Tait, Padgett & Baldwin, 1989) montre que cette différence s'atténue après les années 70. Ceci serait dû, entre autres, au fait que les femmes ont de plus en plus d'activités professionnelles similaires à celles des hommes, mais également au changement des attitudes et des normes concernant l'importance relative du travail des femmes.

Qu'en est-il à la retraite ? Tout d'abord parmi les nombreuses recherches qui portent sur les déterminants de l'adaptation à la retraite (*cf.* Beehr & Adams, 2003 ; Szinovacz, 2003 ; Wang, 2007), plusieurs s'intéressent aux effets de l'arrêt du travail sur le bien-être des individus. Des conceptions variées existent quant à ces effets : les unes évoquent des effets plutôt négatifs qui se traduisent par une plus mauvaise santé des retraités comparativement aux travailleurs, une plus faible satisfaction de vie, un plus fort sentiment de solitude, etc. (Kim & Moen, 2001) ; les autres soulignent au contraire des effets positifs sur la satisfaction de vie, la santé, le niveau de stress (Calasanti, 1996) ; enfin d'autres rapportent peu d'effets de la retraite sur le bien-être de l'individu (Gall, Evans & Howard, 1997).

Plus précisément, deux grandes hypothèses peuvent être avancées quant aux liens entre satisfaction au travail et satisfaction de vie : 1) les individus satisfaits de leur travail, dont l'identité étaient fortement nourrie par celui-ci, vivraient mal leur retraite, perdant leur principale source de définition de soi. Et les conséquences pourraient se conjuguer en termes de dépression, d'anxiété, de moindre bien-être globalement pour les hommes (Kim & Moen, 2001) comme pour les femmes (Belghiti & Briole, 2004 ; Price, 2000). Inversement, des gens peu satisfaits de leur travail pourraient voir venir avec plaisir le moment de la retraite et trouver des satisfactions dans leurs activités, nouvelles et/ou anciennes mais plus intensément réalisées (Adams, Prescher, Beehr, & Lepisto, 2002). Ces différents points de vue sont à rapprocher de la théorie des rôles qui met en avant l'importance accordée aux rôles associés au travail et donc l'effet potentiel de la perte de ceux-ci sur le bien-être vécu à la retraite (*cf.* Szinovacz, 2003) ; 2) d'un autre côté, on peut avoir vécu une certaine satisfaction professionnelle, avoir eu l'occasion de se réaliser, d'atteindre ses objectifs, etc., et aspirer quand même à cette nouvelle étape de vie qu'est la retraite, avec de nouvelles activités librement choisies, de nouveaux engagements, un certain repos, un sentiment de liberté, ... On sait par ailleurs que les

individus qui ont développé dans leur travail un sentiment d'auto-efficacité sont plus enclins à expérimenter de nouveaux comportements et à persister dans ceux-ci (Bandura, 2003). Cela maximiserait les possibilités de succès, de reconnaissance et de réalisation, c'est-à-dire des éléments identitaires fondamentaux pour certains, au-delà du fait de maintenir des liens sociaux par exemple. Dans ce cas, la satisfaction au travail n'empêcherait pas la satisfaction de vie à venir, après la cessation de l'activité professionnelle. Ce deuxième point de vue renvoie à la théorie de la continuité qui stipule une idée de cohérence à travers le temps, une accommodation au changement qui se ferait sans expérience de rupture stressante entre travail et retraite (Beehr & Adams, 2003). Précisons qu'une troisième conception pourrait inclure à la fois un impact négatif de la prise de la retraite dans les premières années, mais également une idée de trajectoire post-retraite qui verrait se rétablir un certain bien-être (conception de la perspective du cours de la vie, Gall et *al.*, 1997).

Notre objectif principal est de préciser le poids de la satisfaction du travail ancien dans la satisfaction de vie actuelle chez des retraités, en fonction du genre et de l'âge. Nous précisons nos hypothèses :

1) Dans un premier temps, nous pensons trouver, pour les hommes comme pour les femmes, un poids significatif et positif de la satisfaction du travail ancien sur la satisfaction de vie actuelle (*cf.* Wang, 2007). Mais nous faisons l'hypothèse que le niveau de satisfaction dans l'ancien travail pourrait avoir un moindre effet sur la satisfaction de vie des femmes comparativement à celle des hommes. Effectivement, les femmes sont vues comme accordant une moindre importance à la sphère travail du fait qu'elles accorderaient également une importance substantielle à d'autres sphères de vie (Lourel et *al.*, 2005 ; Méda, 2001).

2) Globalement, selon l'âge nous supposons un poids moindre de la satisfaction du travail ancien sur la satisfaction de vie actuelle chez les plus jeunes retraités comparativement aux plus anciens. Sortis récemment du monde professionnel, ils pourraient vivre difficilement une diminution de ressources et de rôles. Cela pourrait se traduire par une moindre satisfaction de vie (Kim & Moen, 2001) et/ou par une faible liaison entre satisfaction de leur ancien travail et satisfaction de leur vie, portées par des mécanismes d'ajustement faisant que l'importance du travail est reléguée au second plan (Wang, 2007). Avec le temps, parallèlement à une implication plus ou moins riche et/ou intense dans diverses activités sociales, les mécanismes d'ajustement faisant leur œuvre, ceci pourrait améliorer la satisfaction de vie (Gall et *al.*, 1997) mais aussi redonner au travail une place plus juste par rapport à ce qui a été vécu. Ainsi, nous devrions noter un poids de la satisfaction du travail ancien sur la satisfaction de vie actuelle plus important pour les plus jeunes retraités. Cette hypothèse s'applique aux femmes

comme aux hommes d'autant plus que les femmes se définissent de plus en plus par leur profession ou le seul fait d'avoir une activité professionnelle (Belghiti & Briole, 2004 ; Bihl & Pfefferkorn, 1999 ; Price, 2000). Pour les retraités plus âgés, nous pensons observer plus de différence entre les hommes et les femmes compte tenu de l'impact supposé moins important du travail dans la vie des femmes (Tait, Padgett & Baldwin, 1989).

3) Les éléments plaisants de l'ancien travail devraient nous renseigner plus particulièrement sur les aspects considérés comme déterminants après-coup. Nous pensons observer une place plus importante accordée aux relations interpersonnelles chez les femmes et aux aspects de statut, de pouvoir chez hommes (Burke & McKeen, 1993 ; Vinsonneau, 1999).

### 3. Matériel et Méthode

#### 3.1 Participants

Les données analysées proviennent d'une étude longitudinale réalisée auprès de personnes âgées ayant été contactées par le biais d'une caisse de retraite de cadres (Alaphilippe, Bailly, Gana & Martin, 2005). Notre étude porte sur 396 individus : 182 hommes et 214 femmes. La moyenne d'âge est de 75,67 ans (ET 5,33). Le niveau d'études s'avère élevé, plus que celui de la population de référence dans son ensemble (*cf.* Alaphilippe et *al.*, *op. cit.*) : 45,9 % ont fait des études supérieures et seulement 15,5 % ont un niveau inférieur ou égal au CAP. Cette spécificité se retrouve au niveau des métiers exercés (dernière profession), avec par exemple 38 % de cadres, commerçants, artisans (51% hommes et 27% femmes) et 22% d'employés ou d'ouvriers (17% hommes et 26% femmes).

#### 3.2 Mesures

##### 3.2.1. Les perceptions du travail passé

Une première question concernait le ressenti de la *satisfaction du travail ancien*, sentiment évalué à l'aide d'un item sur une échelle en 10 points de "pas du tout satisfait" à "tout à fait satisfait". Cette évaluation peut être considérée comme une mesure valide, compte tenu des corrélations existantes entre les scores obtenus avec un item et ceux résultant de mesures plus détaillées obtenues par des batteries de questions spécialement conçues dans ce but (Scarpello & Campbell, 1983 ; Wanous, Reichers & Hudy, 1997). Une deuxième question, ouverte, portait sur *les aspects plaisants du travail* vécu par le passé, critères pertinents d'un vécu positif et signifiant (Baudelot & Gollac, 2003). Les personnes devaient dire quels étaient les 3 aspects particulièrement plaisants de leur travail.

### 3.2.2. Le bien-être à la retraite

Une première estimation était réalisée à l'aide de l'échelle de *satisfaction de vie* en 5 items de Diener et *al.*, validée en français par Blais et *al.* (1989). Exemples d'item : « En général, ma vie correspond de près à mes idéaux », « Jusqu'à maintenant j'ai obtenu les choses importantes que je voulais de la vie ». Sur notre échantillon, la cohésion interne de l'échelle est bonne ( $\alpha = .90$ ).

## 4. Résultats

### 4.1. La satisfaction du travail ancien et la satisfaction de vie

Tout d'abord, le score moyen de satisfaction au travail ancien est de 7,75 sur une échelle en 10 points (écart-type = 1,71). Ni l'âge, ni le genre, ni le niveau d'études n'ont d'effet sur cette satisfaction. Seule la variable métier distingue deux groupes, le premier étant plus satisfait que le second : d'une part les artisans et commerciaux, cadres et professions intermédiaires et d'autre part les employés et ouvriers ( $F=3,9465$ ,  $p<.05$ ). Cette distinction est similaire pour les hommes et les femmes. De même les participants expriment une bonne satisfaction de vie en moyenne. L'âge n'a pas d'effet sur ce score contrairement à la variable genre : les femmes sont moins satisfaites que les hommes ( $F=6.281$ ,  $p<.02$ ) : respectivement  $m=23$  et  $m=24.5$  sur une échelle allant de 5 à 35.

Une analyse de régression sur l'ensemble des participants montre que la satisfaction au travail explique 9,26% ( $r^2$  ajusté) de la satisfaction de vie ( $\beta = .308$ ,  $p<.0001$ ), les variables genre et âge n'ont pas d'effet globalement. De nouvelles analyses de régressions ont été réalisées, en différenciant les hommes et les femmes. La variable âge a également été prise en compte (en constituant 3 groupes : 161 sujets de 66 à 73 ans, 155 sujets de 74 à 80 ans, 70 sujets de plus de 80 ans), afin de comparer les résultats selon la proximité de la retraite (tableau1). Nous constatons une grande similarité entre les hommes et les femmes. Juste après la retraite, la satisfaction du travail ancien semble quasi inexistante pour expliquer la satisfaction de vie actuelle. L'influence de la satisfaction au travail en revanche augmente substantiellement à l'âge médian ( $r^2$  de quasiment nulle passe à 17-18%) et cette influence diminue un peu pour les plus âgés (12-15%).

Tableau 1 : Explication de la satisfaction de vie par la satisfaction au travail : synthèse des régressions séparées selon le genre et la tranche d'âge

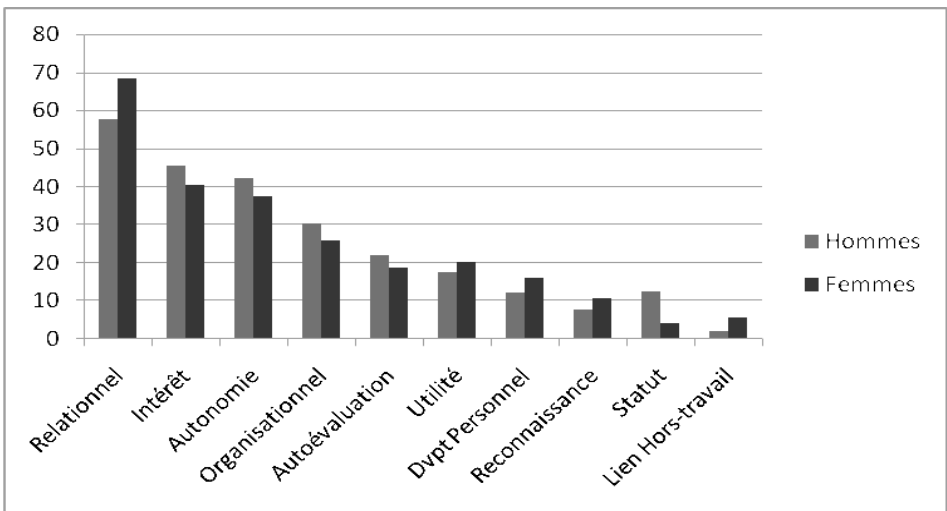
Tranche d'âge	Hommes			Femmes		
	66-73ans	74-80 ans	>80 ans	66-73ans	74-80 ans	>80 ans
Satisfaction Travail	$\beta = .159$	$\beta = .437^{***}$	$B = .426^*$	$\beta .186$ tendance	$\beta .420^{***}$	$\beta .394^*$
Explication satisfaction de vie ( $r^2$ )	1%	17.7%	15.4%	2.2%	16,7%	12.9%

\*\*\* $p < .001$ , \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$ , tendance  $p < .10$ .

#### 4.2. Les sources de plaisir au travail

Une analyse de contenu a été réalisée à partir de la question ouverte, demandant de citer trois aspects plaisants du travail ancien. Nous distinguons diverses catégories constituées d'éléments liés au relationnel (contacts, échanges), à l'intérêt du métier, à l'autonomie et aux responsabilités, à l'organisation (confort, horaires), à des autoévaluations (réussites, efficacité), à l'utilité du travail (individuelle et collective), au développement personnel (enrichissement, stimulation), à la reconnaissance, au statut, aux liens travail-hors travail. Nous présentons les résultats des hommes et des femmes (figure 1).

Figure 1 : Pourcentages d'hommes et de femmes ayant évoqué les différents aspects plaisants du travail



Nous notons que :

- 63,4% des sujets évoquent des aspects relationnels : surtout d'une manière générale pour 3/5 d'entre eux (contacts, échanges, interactions), plus qualitativement pour un quart d'entre eux (intéressants, enrichissants) et de façon moindre (moins de 15% d'entre eux) en spécifiant les personnes concernées (collègues, clients, enfants) ;
- 43,1% parlent d'aspects concernant l'intérêt du métier exercé, d'une façon essentiellement générale, seuls quelques uns spécifient leurs activités (intellectuelles, créatives) ;
- 39,6% parlent d'aspects portant sur l'autonomie, les responsabilités ;
- 27,8% évoquent des éléments plus organisationnels : portant pour la moitié des participants sur les conditions générales de travail (confort, horaires), pour un tiers sur l'environnement général du travail (grande entreprise, milieu social, dynamisme) et pour un cinquième sur le salaire et les promotions ;
- 20,3% évoquent des éléments portant plus particulièrement sur des autoévaluations (réussites, efficacité) ;
- 18,8% parlent d'aspects renvoyant à l'utilité des travailleurs, tant vis-à-vis d'individus (aides variées aux autres) que vis-à-vis des collectifs (contribution, devoir) ;
- 14,3% parlent d'aspects renvoyant au développement personnel : éléments portant sur des notions d'enrichissement, de stimulation, d'apprentissage, de progression ;
- Moins de 10% parlent d'éléments de reconnaissance (compliments reçus, considération), du statut et du positionnement (pouvoir, commandement) ou d'éléments liés à l'articulation travail-hors travail (conciliation travail-famille, activités hors-travail).

Nous constatons de grandes similitudes entre les hommes et les femmes (figure 1) tout en observant quelques spécificités. Les femmes évoquent significativement plus que les hommes les catégories correspondant aux aspects relationnels ( $F=5.028$ ,  $p<.03$ ) et de façon tendancielle aux aspects liés à l'articulation travail-hors travail ( $F=2.99$ ,  $p<.09$ ). Les hommes pour leur part évoquent plus les questions de statut (pouvoir, positionnement,  $F=9.505$ ,  $p<.01$ ).

## 6. Discussion et conclusion

Notre objectif principal était d'étudier le poids de la satisfaction à l'encontre du travail passé sur le bien-être des retraités. Il s'agissait également de préciser les aspects du travail ancien considérés comme plaisants. Nous constatons tout d'abord que la majorité des retraités expriment une bonne satisfaction de leur ancien travail (moyenne proche de

8 sur une échelle en 10 points). Rappelons la spécificité de notre échantillon composé de retraités contactés par l'intermédiaire d'une caisse de retraite de cadres, anciens travailleurs ayant exercé dans l'ensemble des métiers à responsabilité. De fait, de nombreux travaux ont mis en évidence une satisfaction supérieure pour les cadres et les personnes ayant un certain contrôle sur leur travail. Ces dernières pourraient ainsi plus facilement accorder une valeur, un sens à leurs activités professionnelles (Diener & Seligman, 2002 ; Rode, 2004 ; Baudelot & Gollac, 2003) qui participeraient d'autant plus à leur identité et à leur bien-être (Bréchon, 2000 ; Judge et *al.*, 1998). La positivité exprimée pourrait également être magnifiée, puisqu'avec le temps nous avons souvent tendance à nous souvenir plus facilement des bons moments que des mauvais. Cette hypothèse ne semble pas corroborée par nos données, la satisfaction au travail exprimée n'étant pas affectée pas le facteur âge, facteur lié au nombre d'années vécues en retraite. Les femmes se montrent globalement aussi satisfaites que les hommes, ce qui corrobore un certain nombre de résultats de ces dernières années (Joulain, 2005 ; Sloane & Williams, 2000) et ce quel que soit l'âge. Nous reviendrons sur ce point.

Nous confirmons notre hypothèse globale selon laquelle la satisfaction exprimée pour l'ancien travail explique une part de la satisfaction de vie à la retraite (*cf.* Wang, 2007), même si la valeur prédictive de cette seule variable reste faible (9% d'explication). Nous soulignons surtout l'absence de différence selon le genre. Ce résultat est intéressant compte tenu de l'âge des participants et participantes et donc de leur inscription dans une société encore souvent très empreinte de normes de rôles liées au genre. On aurait pu penser, en lien avec des conceptions traditionnelles, que le travail était moins central pour le bien-être global des femmes comparativement aux hommes, et de ce fait participait moins au bien-être global (Méda, 2001). Ces résultats sont accentués quand on observe que les résultats des plus âgées d'entre elles (plus de 80 ans) ne se différencient que très peu des femmes de 74 à 80 ans). Nous supposons ici un effet de la spécificité de notre échantillon. Les femmes de notre échantillon, au regard de leurs métiers (souvent à responsabilité) ont pu bénéficier d'un certain statut social ou d'une forme de réalisation, éléments qui ont pu participer d'une réelle satisfaction dans leur travail. Et les personnes les plus âgées auraient accordées, et accorderaient, au même titre que les plus jeunes, une forte centralité au travail dans leur vie. Leur travail a pu de fait leur apporter une forme de reconnaissance dans un monde où peu de femmes avaient un travail salarié et encore moins un statut de cadre ou assimilé. De prochaines recherches devront préciser ces liens auprès de femmes et d'hommes aux statuts divers.

Enfin, nous confirmons globalement notre hypothèse selon laquelle le poids de la satisfaction de l'ancien travail explique différemment la

satisfaction de vie à la retraite. Le pourcentage d'explication varie en fonction de l'âge : s'il est quasi nul pour les retraités de 66 à 73 ans, il passe à 17% en moyenne chez les retraités âgés de 74 à 80 ans, pour se situer autour de 14% chez les plus âgés (plus de 80 ans). Les années suivant l'arrêt de la vie professionnelle, la satisfaction au travail participerait peu à la satisfaction de vie, pour prendre plus d'importance ensuite. Les individus effectueraient une sorte de coupure avec la vie professionnelle, l'ancien travail perdant momentanément de son importance au profit sans doute d'autres activités, sans pour autant montrer une moins bonne satisfaction de vie, dans notre échantillon. Des mécanismes d'ajustement, avec l'avancée en âge, faciliteraient la reconstruction d'un nouveau style de vie (Wang, 2007) et la satisfaction au travail retrouverait une place dans les déterminants de la satisfaction de vie. Une étude en cours cherche à mettre en lien les variables de satisfaction, d'âge et d'activités de temps libre afin de préciser ces mécanismes d'ajustement.

Concernant les aspects de leur ancien travail considérés comme plaisants, les retraités évoquent particulièrement trois catégories, qui renvoient aux relations interpersonnelles, à l'intérêt de leur travail ainsi qu'à l'autonomie et aux responsabilités. D'autres catégories sont moins évoquées, telles celles qui concernent des aspects liés à la qualité de l'environnement organisationnel (confort, salaire...), des aspects plus personnels de réalisation, de réussites ou évoquant un sentiment d'utilité. Les catégories les moins représentées concernent le développement personnel, la reconnaissance et enfin le statut social. Ces divers éléments sont assez similaires à ceux valorisés globalement aujourd'hui (Baudelot & Gollac, 2003 ; Bréchon, 2000). D'un autre point de vue, compte tenu de notre problématique quant aux processus d'adaptation à la retraite, il est intéressant de constater que ces aspects plaisants évoqués correspondent à des aspects associés au bien-être subjectif en général, notamment l'opportunité pour des contacts interpersonnels (Warr et al., 2004). La qualité supposée des interactions, puisque les personnes évoquent les contacts en terme d'aspects plaisants, renvoie parallèlement à la notion de support social positif, habituellement associé à la satisfaction de vie, et notamment pour les personnes âgées (Aquino et al. 1996). La qualité de l'adaptation des retraités serait en partie le reflet de ce qui est et a été valorisé dans le travail en termes d'éléments plaisants. C'est encore une façon de mieux cerner ce qui fait une activité signifiante, après la retraite, dans le but de maintenir une adaptation adéquate, vivre des situations significatives semblant fondamental pour le bien-être psychologique de tout être humain (Ryan & Deci, 2001 ; Ryff & Heidrich, 1997).

Sur ces aspects plaisants, nos résultats ne soulignent pas de grandes différences selon le genre, seules deux variations sont notées. Les femmes évoquent significativement plus les aspects relationnels et davantage (de

façon tendancielle) les aspects liés à l'articulation travail-hors travail ; les hommes parlent plus de statut (pouvoir, positionnement). Cela confirme certains stéréotypes (Vinsonneau, 1999) mais renvoie également à une réalité encore présente aujourd'hui, notamment pour les femmes (Garner & Méda, 2006). Ces auteurs remarquent que les difficultés de conciliation travail-famille n'empêchent pas l'expression d'un attachement important au travail pour des femmes cadres notamment.

L'ensemble de nos résultats, en ne montrant pas de différence importante entre les femmes et les hommes, amènent à supposer que les femmes mettraient en œuvre des mécanismes d'ajustement semblables aux hommes, notamment au moment de la prise de la retraite. C'est un peu plus surprenant pour les femmes les plus âgées de notre échantillon, si l'on se réfère à la tendance observée d'une moindre centralité du travail à l'époque où ces femmes travaillaient (Brayfield, Wells & Strate, 1957). La particularité de notre échantillon expliquerait en partie cela, s'agissant de femmes qui ont eu en majorité un travail à responsabilité, avec une certaine autonomie. Dans de telles situations, la centralité du travail pouvait s'avérer similaire, malgré le contexte professionnel des plus âgées. Moins de femmes qu'aujourd'hui avaient une activité professionnelle et vivaient une probable inégalité des conditions de travail en comparaison avec celles des hommes. Cependant, comme pour les plus jeunes, leur travail devait participer à leur identité (Bihl & Pfefferkorn, 1996 ; Price, 2000) en étant une source d'indépendance fondamentale (Tremblay, 2005). Une des explications renverrait donc au caractère éminemment psychosocial du travail permettant reconnaissance, émancipation, sentiment de réalisation, mais aussi salaire relativement élevé (Garner & Méda, 2006 ; Menger, 2003) à côté des aspects plus souvent rapportés par les femmes de notre échantillon, à savoir les relations interpersonnelles. De même, dans l'hypothèse d'un multi-ancrage des femmes dans les différentes sphères de vie (Méda, 2001), on pourrait penser à une plus grande facilité de transition du travail à la retraite, comparativement aux hommes. Cela serait associé à une moindre importance de la satisfaction de l'ancien travail sur la satisfaction de vie. Nos résultats ne vont pas dans ce sens.

De nombreuses questions demeurent quant à la relation différente qu'entretiennent les hommes et les femmes face à leur travail et quant à leur attitude et comportement suite à leur retraite. De nouvelles études plus qualitatives s'avèrent indispensables, auprès d'une population beaucoup plus diversifiée au niveau des professions, en prenant en compte les conditions de vie générales. Elles pourraient investiguer les perceptions du traitement différentiel existant dans le monde du travail entre hommes et femmes, les éléments les plus importants pour la satisfaction au travail des personnes, le vécu de la retraite et les stratégies d'adaptation à l'œuvre, sur le court et le long terme. Ce serait l'occasion de contribuer à souligner et expliquer la

variabilité de ce type de stratégies (Wang & Shultz, 2010) en fonction du genre et des professions.

## Références

- Adams, G., Prescher, J., Beehr, R., & Lepisto, L. (2002). Applying workrole attachment theory to retirement decision-making. *International Journal of Aging and Human Development*, 54, 125–137.
- Alaphilippe, D., Bailly, N., Gana, K., & Martin, B. (2005). Les prédicteurs de l'adaptation chez l'adulte âgé. *L'Année Psychologique*, 105, 649-667.
- Aquino, J.A., Russel, D.W., Cutrona, C.E., & Altmeir, E.M. (1996). Employment status, social support, and life satisfaction among the elderly. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 480-89.
- Barnes-Farrell, J. L. (2003). Beyond health and wealth : Attitudinal and other influences on retirement decision-making. In G. A. Adams & T. A. Beehr (Eds.), *Retirement : Reasons, processes, and results* (pp. 159-187). New York : Springer.
- Beehr, T. A., & Adams, G. A. (2003). Introduction and overview of current research and thinking on retirement. In G. A. Adams & T. A. Beehr (Eds.), *Retirement : Reasons, processes, and results* (pp. 1-5). New York : Springer.
- Burke, R.J., & Mc Keen, C.A. (1993). Career priority patterns among managerial and professional women. *Applied Psychology*, 42(4), 341-352.
- Calasanti, T. M. (1996). Gender and life satisfaction in retirement : An assessment of the male model. *Journal of Gerontology : Social Sciences*, 51B, 518–529.
- Bandura, A. (2003). *Auto-efficacité : le sentiment d'efficacité personnelle*. Bruxelles : Editions De Boeck Université.
- Baudelot, C., & Gollac, M. (2003). *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. Paris : Fayard.
- Belghiti, S., & Briole, A. (2004). L'implication organisationnelle et les femmes cadres : une interrogation autour de la validation de l'échelle de Allen et Meyer (1996). *Psychologie du Travail et des Organisations*, 10(2), 145-164.
- Bihl, A., & Pfefferkorn, R. (1996). *Hommes /Femmes l'introuvable égalité*. Paris : Les éditions de l'atelier.
- Blais, M.R., Vallerand, R.J., Pelletier, L.G., & Brière, N.M. (1989). L'échelle de satisfaction de vie : Validation Canadienne-Française de Satisfaction with life scale. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 21, 210-223
- Brayfield, A., Wells, R. V., & Strate, M. W. (1957). Interrelationships among measures of job satisfaction and general satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 41, 201–205.
- Bréchon, P. (2000). *Les valeurs des Français. Evolutions de 1980 à 2000*. Paris : Armand Colin

- Burke, R.J., & Mc Keen, C.A. (1993). Career priority patterns among managerial and professional women. *Applied Psychology*, 42(4), 341-352.
- DeGenova, M.K. (1993). Reflections of the past : new variables affecting life satisfaction in later life. *Education Gerontology*, 19, 191-201.
- De Jonge, J., Dormann, C., Janssen, P. P. M., Dollard, M. F., Landeweerd, J. A., & Nijhuis, F. (2001). Testing reciprocal relationships between job characteristics and psychological well-being : A cross-lagged structural equation model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 29-46.
- Desrochers, C., Lapierre, S., & Alain, M. (2002). Les facteurs influençant le bien-être psychologique à la retraite. *La revue Canadienne du Vieillessement*, 21(4), 505-509.
- Diener, E., & Seligman, M.E.P. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13(1), 81-84.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being : Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Dubar, C. (2000). *La socialisation*. Paris : A Colin.
- Faragher, E B., Cass, M., & Cooper, C L. (2005). The relationship between job satisfaction and health : a meta-analysis. *Occupational Environmental Medicine*, 62, 105-112
- Fry, P S. (2001). Predictors of health-related quality of life perspective, self-esteem and life satisfactions of elders adults following spousal loss : an 18 month follow-up study of widows and widowers, *The Gerontologist*, 41(6), 787-798.
- Gall, T. L., Evans, D. R., & Howard, J. (1997). The retirement adjustment process: Changes in the well-being of male retirees across time. *Journal of Gerontology : Psychological Sciences*, 52B, 110-117.
- Garner, H., & Méda, D. (2006). La place du travail dans l'identité des personnes. *Données sociales, La société Française*, 623-630.
- Judge, T.A., Locke, E.A., Durham, C.C., & Kluger, A.N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction : the role of core evaluation. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17-34.
- Kavanagh, M. J., & Halpern, M. (1977). The impact of job level and sex differences on the relationship between life and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 20, 66-73.
- Kim, J.E., & Moen, P. (2001). Is retirement good or bad for subjective well-being? *Current Directions in Psychological Science*, 10, 83-86.
- Labelle, R., Alain, M., Bastin, E., Bouffard, L., Dubé, M., & Lappière, S. (2001). Bien-être et détresse psychologique : vers un modèle hiérarchique cognitive-affectif en santé mentale. *Revue Québécoise de Psychologie*, 22(1), 71-87.
- Lourel, M., Gana, K., & Wawrzyniak, S. (2005). L'interface « vie privée – vie au travail » : adaptation et validation française de l'échelle SWING (Survey Work-home Interaction – Nijmegen). *Psychologie du Travail et des Organisations*, 11(4), 227-239.

- Méda, D. (2001), *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*. Paris : Flammarion, rééd. Champs-Flammarion, 2002.
- Price, C-A. (2000). Women and retirement : relinquishing professional identity. *Journal of aging study*, 14, 81-101.
- Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited : A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57, 1205-1229.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). To be happy or to be self- fulfilled : A review of research on hedonic and eudaimonic well- being. In S. Fiske (Ed.), *Annual Review of Psychology* (Vol. 52; pp.141- 166). Palo Alto, CA: Annual Reviews/ Inc.
- Sloane, P. J., & Williams, H. (2000). Job Satisfaction, Comparison Earnings, and Gender. *Labour*, 14(3), 473-501.
- Szinovacz, M. E. (2003). Contexts and pathways : Retirement as institution, process, and experience. In G. A. Adams & T. A. Beehr (Eds.), *Retirement : Reasons, processes, and results* (pp. 6–52). New York : Springer.
- Scarpello, V., & Campbell, J.P. (1983). Job satisfaction : are all the parts there ? *Personnel Psychology*, 36, 577-600.
- Tait, M., Padgett, M.Y., & Baldwin, T.T. (1989). Job and Life Satisfaction : a reevaluation of the strength of the relationship and gender effects. *Journal of applied psychology*, 74 (3), 502-507.
- Tremblay, D.G. (dir.). (2005). *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*. Sainte Foy : Presses de l'Université du Québec
- Veenhoven, R. (1997). Advances in understanding happiness. *Revue Québécoise de Psychologie*, 18, 29-74.
- Vinsonneau, G. (1999), *Inégalités sociales et procédés identitaires*, Paris : Armand Colin.
- Wang, M. (2007). Profiling Retirees in the Retirement. Transition and Adjustment Process : Examining the Longitudinal Change Patterns of Retirees' Psychological Well-Being. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 455–474.
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee Retirement : A Review and Recommendations for Future Investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172-206
- Wanous, J.P., Reichers, A.E., & Hudy, M.J. (1997). Overall job satisfaction : how good are single-item measures ? *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 247-252.
- Warr, P., Butcher, V., Robertson, I., & Callinan, M. (2004). Older people's well-being as a function of employment, retirement, environmental characteristics and role preference. *British Journal of Psychology*, 95, 297-324.

## Analyse d'ouvrages

### Psychologie et recrutement

Modèles, pratiques et normativités.

Sous la direction de Sonia Laberon. Bruxelles, De Boeck, 2011, 412 pages.

***Psychologie et recrutement*** se présente comme un manuel très complet à partir des travaux et recherches sur les processus de recrutement et les pratiques à promouvoir. Sonia Laberon s'est entourée des auteurs les plus pertinents sur chaque thème traité. L'ouvrage rassemble donc 18 universitaires qui apportent leur contribution et montrent les apports de la psychologie du travail à la conception de modèles et à la pratique du recrutement, en trois parties et treize chapitres.

Le chapitre 1 (Laberon & Bernaud) traite des modélisations, des procédures, et des phases du recrutement incluant leurs techniques et leur validation qui conduisent finalement à la décision d'embauche. Il s'ouvre sur la question de l'adéquation des exigences métrologiques à la pratique des recruteurs. Puis Bertolino et Steiner s'occupent de la perception de la validité des techniques d'évaluation à partir de la notion de justice procédurale (chapitre 2). Pour leur part, Bruchon-Schweitzer et Laberon présentent les résultats d'enquêtes sur les pratiques de recrutement, en France et dans d'autres pays, et dessinent les perspectives d'évolution.

La deuxième partie est entièrement consacrée à l'étude des normes sociales en œuvre dans les processus de recrutement, et partant des formes variées de discrimination à l'embauche. On y découvre donc les stéréotypes et préjugés liés au sexe et à la norme d'androgynie (Lorenzi-Cioldi), et ceux liés à l'âge (Krings, Bollmann et Kluge). On y retrouve la norme d'internalité, ainsi que le stéréotype de beauté qui pose la question de l'auto-présentation (Desrumaux), la norme d'allégeance (Gangloff) supposant qu'il est préférable de se montrer soumis, et la norme de motivation intrinsèque (Cassignol-Bertrand, François et Louche) valorisant le sentiment donné d'être autodéterminé. Le chapitre 9 (Laberon et Vonthron) a l'intérêt de

porter l'attention sur les stéréotypes et l'engouement des profils de personnalité qui renvoient aux conceptions normatives du « bon » et du « mauvais » travailleur et aux représentations naïves, sachant que la valeur prédictive des mesures de personnalité est quasi nulle et conduit à des perceptions normatives et à de nouvelles discriminations.

La partie 3 propose l'amélioration des procédures d'évaluation et la réduction des discriminations à partir de pratiques innovantes, en particulier en avançant l'idée que le recrutement ne se limite pas à l'embauche mais a tout intérêt à se prolonger par des démarches d'intégration dans l'emploi. Dans cette logique, Borteyrou présente les apports de la méthode des assessment centers, Steiner et Bertolino montrent l'intérêt de la justice organisationnelle s'appuyant sur les qualités métriques des méthodes pour réduire les discriminations, et Delobbe traite des processus de socialisation dans l'entrée et l'intégration dans l'organisation. Enfin Lagabrielle et Vontron étudient les facteurs d'intégration durable dans les métiers atypiques, pour les femmes comme pour les hommes.

En conclusion, Laberon rassemble les différents processus en cours dans le recrutement, évoque les logiques pragmatique, sociale, économique inhérentes aux pratiques, propose un modèle synthétique des processus psychologiques en œuvre et ouvre sur la nécessaire formation au recrutement.

L'ensemble des textes a l'intérêt de comporter pour chaque chapitre un flash sur ce qu'on y apprend, un résumé, des mots clés, des questions pour réfléchir, et des pistes de lecture pour approfondir. A la fin, on trouve une bibliographie abondante, une webographie, un glossaire, un index thématique et un index des auteurs. On regrettera seulement que la table des matières détaillée n'indique pas le nom des auteurs (il faut donc se reporter à la première page des chapitres).

Ce volume a l'avantage d'être clair et bien documenté, en apportant différentes approches. Il montre que le recrutement est l'objet de recherches scientifiques et présente les avancées de la psychologie du travail dans le domaine en faisant appel à des

modèles théoriques et à des processus psychologiques bien identifiés. Il propose des méthodes et analyse leur validité. Il aurait toutefois été intéressant de faire appel en écho à des textes et réflexions venant de l'expérience de professionnels du domaine. A vouloir se montrer trop scientifique on risque d'oublier que recruter n'est pas d'abord une activité scientifique mais une décision réfléchie, et de privilégier une orientation descendante académique plutôt que d'analyser et de comprendre les logiques issues du terrain social. Mais l'ouvrage a l'intérêt de souligner le cheminement important réalisé par rapport au temps, pas si lointain, où le recrutement était lui-même un sujet tabou en psychologie en étant traité négativement en synonyme de sélection. Au moment où le chômage sévit, où les mobilités se multiplient, recruter devient au contraire un acte citoyen, et il est important d'affiner les méthodes, de repérer les erreurs, et de faire valoir que la psychologie du travail propose son expertise avec pertinence.

*Claude Lemoine*

## Recension d'ouvrages

par Georges MASCLET

### « *De l'agir au travail* »

Michel JOUANNEAUX

Editions Octares, 2011

Les réflexions qui ont inspiré cet ouvrage sont le tissu vivant d'une expérience, elles ont progressé dans le temps long de l'exercice d'un métier exigeant, celui de pilote de ligne, que l'auteur a exercé pendant trente-cinq ans. Elles sont constituées d'une dialectique entre l'agir et la réflexion sur l'agir, ce mouvement récurrent du quotidien d'une activité, qui fait alterner chaque événement vécu et le besoin d'en formaliser les acquis, dans le but de mieux vivre la situation à venir.

Les développements nécessaires pour rendre compte de cette expérience s'inspirent bien sûr de différentes raisons théoriques qui parlent de l'activité humaine. Ils mobilisent les concepts habituels, comme l'action, la pensée ou la conscience, mais dans des relations nouvelles qui, en retour, modifient sensiblement leur contenu. C'est à la mise en évidence de ces relations, dans les actes de travail et de la vie quotidienne, qu'est consacrée la présente recherche.

La perspective ainsi créée questionne les raisons technologiques et organisationnelles, qui utilisent certaines fonctions de travailleurs comme des moyens, sans leur reconnaître vraiment la globalité du statut d'être humain. Elle questionne aussi les différentes raisons scolastiques, qui restent cloisonnées dans des paradigmes hautains et réduisent l'engagement des personnes aux déterminismes qu'elles ont énoncés.

## Abonnement 2012

Les demandes d'abonnement sont à envoyer à :

**Revue PTO, Service abonnements**  
**376 rue de Douai, 59450 Sin le Noble**  
**Contactez-nous : [abonnements@revue-pto.com](mailto:abonnements@revue-pto.com)**

**Abonnement également directement en ligne sur**  
**[www.revue-pto.com](http://www.revue-pto.com)**

<u>Tarif annuel pour l'année 2012</u> <u>(4 numéros de 100 pages environ)</u>		France et pays de l'UE	Autres Pays
Internet	Individuels	40 €	40 €
	Etudiants (- de 28 ans, justificatifs)	20 €	20 €
	Institutions	90 €	90 €
Papier	Individuels	60 €	70 €
	Etudiants (- de 28 ans, justificatifs)	30 €	40 €
	Institutions	120 €	130 €
Papier + Internet	Individuels	80 €	90 €
	Etudiants (- de 28 ans, justificatifs)	40 €	50 €
	Institutions	140 €	150 €

Prix au numéro 29 € (frais de port non compris)

Les prix indiqués sont nets (*pas de TVA applicable*), les frais de virement sont à la charge du client. En cas de virement étranger, ajouter 10 Euros.

Règlement - par carte bancaire ou compte Paypal directement en ligne  
- par chèque à l'ordre de « *AIPTLF / CHERRYCHANGE* ».  
- par virement bancaire (*Consultez le site pour avoir les coordonnées bancaires*).

Adhésion AIPTLF : 20 € par an. Le justificatif d'abonnement à la revue PTO, permet d'obtenir une réduction de 50% sur cette cotisation, soit 10 € au lieu de 20 €.

Celle-ci est à régler directement à l'AIPTLF : Pr. Claude Lemoine, AIPTLF, Université Lille 3, UFR Psychologie, BP 60149, F 59653 Villeneuve d'Ascq Cedex. Tél.: 03 20 41 69 68 ([claude.lemoine@univ-lille3.fr](mailto:claude.lemoine@univ-lille3.fr) ou [christine.lagabrielle@u-bordeaux2.fr](mailto:christine.lagabrielle@u-bordeaux2.fr)).



### Bon de commande

Je m'abonne à **Psychologie du Travail et des Organisations** pour l'année 2011.

Version papier                       Version Internet                       Version Papier et Internet  
 Individuels                               Etudiants                               Institutions

Nom de l'institution: .....

Nom: .....

Prénom: .....

Adresse: .....

Tel:..... E-Mail:.....

Je verse .....€                       par chèque     par virement bancaire