UNIVERSITE DE REIMS CHAMPAGNE-ARDENNE
ECOLE DOCTORALE SCIENCES DE L'HOMME ET DE LA SOCIETE N°555

THESE

Pour obtenir le grade de

DOCTEUR DE L'UNIVERSITE DE REIMS CHAMPAGNE-ARDENNE

Discipline : Psychologie

Présentée et soutenue publiquement

par

KOUIDRI Haoua Mouni

le 30 juin 2015

QUELLE EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ?

Effets du sexe et du genre sur les représentations sociales de la réussite professionnelle, de la compétence et sur les interférences entre travail et famille.

JURY

DENOUX Patrick, Professeur, Université de Toulouse – Jean-Jaurès, Président,
ROLAND-LEVY Christine, Professeur, Université de Reims Champagne-Ardenne, Directrice de Thèse
JEOFFRION Christine, Maitre de Conférences HDR, Université de Nantes, Rapporteur
LEYMARIE Stéphane, Maitre de Conférences, Université de Lorraine, Examinateur

RESUME

Cette thèse vise à mieux comprendre les choix des femmes et des hommes dans le domaine professionnel, pour mieux comprendre et dépasser la pérennisation des inégalités professionnelles entre les sexes, en particulier dans la Fonction Publique Territoriale, système organisationnel qui se veut neutre et égalitaire par définition. Une série de travaux réalisés dans le cadre d'une CIFRE visent la mise en place d'un dispositif interne de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sous forme de projet transversal.

Sur le plan théorique, nous avons articulé la théorie de la catégorisation sociale et celle des représentations sociales (Moscovici, 1961). Nous observons les effets des variables de sexe, de genre – *e.g.* l'identification aux stéréotypes de genre (Bem, 1974) -, de statut hiérarchique et de filière d'emploi sur les représentations sociales de *l'égalité hommes-femmes*, de *la réussite professionnelle* et de *la compétence*. Nous utilisons l'analyse catégorielle et prototypique (Vergès, 1992) et l'analyse discriminante intergroupes (Doise et al., 1992). De plus, nous analysons l'effet du genre en interaction avec le sexe notamment sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Nos résultats révèlent la nécessité de prendre en compte certains facteurs culturels tels que les stéréotypes de genre et les représentations sociales pour expliquer les différences sexuées dans le domaine professionnel. Enfin, nous discutons nos résultats pour les inscrire dans une dimension sociétale et idéologique dont certains éléments peuvent servir d'espace de négociation des valeurs du féminin et du masculin dans la division sexuelle du travail.

Mots clefs : Représentations sociales – stéréotypes de genre – égalité hommes-femmes – réussite professionnelle – compétence – conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée

ABSTRACT

This thesis aims to better understand men and women's choices in the workplace, to better understand and overcome the perpetuation of professional gender inequalities in the public sector, as this organizational system is supposed to be neutral and equal by definition. This work, composed of a series of studies, was carried out under a convention to establish an internal device for promoting equality between men and women as a cross-cutting project.

On the theoretical aspect, social categorization theory and social representation theory (Moscovici, 1961) are articulated. We analyze the effects of sex, gender – *e.g.* gendered stereotypes identification (Bem, 1974) - hierarchical status and job sector on social representations of *gender equality*, professional success and competence. We use categorical and prototypical analyses (Vergès, 1992) and discriminant analysis (Doise et al., 1992). In addition, we analyse the effect of gender in interaction with sex on work and private life balance. Our results reveal the need to take into account cultural factors, such as gender stereotypes and social representations, in order to explain the gender gap in the professional field. Finally, we discuss our results at a societal and ideological level which contain elements that can be used to negotiate feminine and masculine values in the sexual division of labor.

Keywords: Social representations – gender stereotypes – men and women equality – professional success – competence – work and private life balance

Table des matières

Introduction générale **9**

Chapitre 1 - Le contexte : L'égalité entre femmes et hommes en France dans les sphères de vie privée et publique **14**
1. Brève histoire du droit des femmes et de l'égalité entre les sexes en France **15**
1.1 Evolution du droit des femmes 15
1.2 Les trois vagues du mouvement féministe français 17
2. Evolution de la famille : structure et fonctionnement **20**
2.1 La structure des ménages en France : plus de ménages mais de moindre taille 20
2.2 Le fonctionnement des ménages : à la recherche d'une démocratie égalitaire 21
3 Evolution de l'implication dans les sphères de vie : travail, activité et invention de l'inactivité **24**
3.1 Le travail professionnel : plus de femmes sur le marché du travail mais dans des secteurs restreints 24
3.2 Le travail domestique : permanence d'un travail féminin et invisible 26
4 La socialisation différenciée selon le sexe : attentes parentales et scolaires **28**
4.1 Socialisation différenciée dans la famille 28
4.2 Socialisation différenciée à l'école 30

Chapitre 2 - Eléments théoriques : Catégorisation et Représentations sociales **34**
1 De la catégorisation sociale à la partition sociale : une modélisation des facteurs culturels de différenciation sexuée **36**
1.1 La catégorisation sociale **37**
1.1.1 Définitions : la catégorisation des objets sociaux par des sujets sociaux 37
1.1.2 Les biais cognitifs liés à la catégorisation sociale 42
1.1.3 L'identité : de l'individuel au catégoriel 44
1.2 La théorie du statut social **51**
1.2.1 Asymétrie du rapport intergroupe 52
1.2.2 Groupes dominants et groupes dominés : collections et agrégats 54
1.2.3 Homologie des catégories de sexe : hommes collections et femmes agrégats 60
1.3 La théorie des partitions sociales **69**
1.3.1 Communication et co-construction du monde 70
1.3.2 Le modèle tri-componentiel de la partition sociale 76
2 La théorie des représentations sociales : une méthodologie d'accès aux facteurs culturels de différenciation sexuée **80**
2.1 Définition, objets et fonctions des représentations sociales **82**
2.1.1 Définition des représentations sociales 82
2.1.2 Les objets de représentations sociales 84
2.1.3 Les fonctions des représentations sociales 87
2.2 Modélisation des représentations sociales **90**
2.2.1 L'approche de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales 90
2.2.2 L'approche de l'école genevoise 93
2.2.3 L'approche de l'école aixoise 98
2.2.4 Vers un modèle intégratif : l'approche dimensionnelle 104
2.3 Dynamique des représentations sociales **109**
2.3.1 La genèse ou l'émergence des représentations sociales 109
2.3.2 Transformations des représentations sociales 114
2.3.3 Changement de représentations sociales 122

2.4 Méthodologies d'étude des représentations sociales 127
2.4.1 Méthodes d'analyse du contenu et de la structure de la représentation sociale 128
2.4.1 Méthodes d'étude de l'ancrage de la représentation sociale 135

Chapitre 3 - Problématique et hypothèses 140

Chapitre 4 - Recherches et applications 144

1- Volet 1 : Le projet « Genre et Egalité au Travail » 144
1.1 Fonction Publique Territoriale et égalité professionnelle entre femmes et hommes 145
1.1.1 Egalité (et inégalités) dans la Fonction Publique Territoriale 145
1.1.2 Le cas de la Ville de Reims et Reims Métropole 148
1.1.3 Le pilotage du changement dans une organisation de travail du secteur public ... 150
1.2 Problématique 153
1.3 Méthodologie : Ingénierie psychosociale en gestion de projet transversal 155
1.4 Résultats 158
1.4.1 Diagnostic de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en interne 159
1.4.2 Plan d'action : Etablissement, mise en œuvre et évaluation 166
1.5 Discussion intermédiaire 172

2- Volet 2 : L'égalité hommes-femmes : approche psychosociale d'un oxymore apparent par la théorie des représentations sociales. 178
2.1 Théorie 179
2.2 Problématique et hypothèses 185
2.3 Dispositif méthodologique 186
2.4 Résultats 188
2.4.1 La représentation sociale de l'égalité hommes-femmes en consigne standard au niveau individuel 188
2.4.2 La représentation sociale de l'égalité hommes-femmes attribuée aux femmes en consigne de substitution 193
2.4.3 La représentation sociale de l'égalité hommes-femmes attribuée aux hommes en consigne de substitution 196
2.4.4 Centralité de l'égalité hommes-femmes dans les domaines de vie 200
2.5 Discussion intermédiaire 203

3- Volet 3 : Quelle représentation sociale de la réussite professionnelle ? 209
3.1 Théorie 210
3.2 Problématique et hypothèses 217
3.3 Dispositif méthodologique 219
3.3.1 Etude 1 : la représentation sociale de *la réussite professionnelle* des agent-e-s de Ville de Reims et Reims Métropole (N=180) 219
3.3.2 Etude 2 : la représentation sociale de la réussite professionnelle recueillies auprès d'étudiants (N= 87) 221
3.3.3 Etude 3 : Freins et accélérateurs du déroulement de carrière selon les managers de Ville de Reims et Reims Métropole (N= 131) 222
3.4 Résultats 224
3.4.1 La représentation sociale de la réussite professionnelle 224
3.4.2 Variations sexuées de la représentation sociale de la réussite professionnelle 227

3.4.3 La représentation sociale de la réussite professionnelle des agent-e-s et des étudiant-e-s selon les profils de genre 231
3.4.4 La représentation sociale de la réussite professionnelle des agent-e-s selon le statut hiérarchique 234
3.4.5 La représentation sociale de la réussite professionnelle des agent-e-s selon la filière d'emploi 235
3.4.6 Freins et accélérateurs du déroulement de carrière selon les managers 236
2.4 Discussion intermédiaire 241

4- Volet 4 : La compétence : un levier de l'égalité professionnelle ? 248
4.1 Théorie 249
4.2 Problématique et hypothèses 255
4.3 Méthodologie 257
4.3.1 Etude auprès des managers (N = 96) 257
4.3.2 Etude auprès des étudiant-e-s (N = 74) 258
4.4 Résultats 259
4.4.1 La mixité des équipes managées selon le sexe des managers 259
4.4.2 La représentation sociale de la compétence 260
4.4.3 Variations sexuées dans la représentation sociale de la compétence 262
4.4.4 Variations liées au genre dans la représentation sociale 264
4.4.5 Variations liées à la filière d'emploi dans la représentation sociale 267
4.4.6 Liens perçus entre compétences spécifiques et sexe selon les managers 267
4.5 Discussion 270

5- Volet 5 : La conciliation entre les sphères de vie : un facteur de différenciation sexuée des parcours professionnels ? 278
5.1 Cadre théorique ..... Erreur ! Signet non défini. **279**
5.1.1 Quelle conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour une égalité professionnelle ? 279
5.1.2 Concilier des interférences entre travail et famille 279
5.2 Etude 1 : Sexe, genre, statut et conciliation entre vie professionnelle et vie privée. 281
5.2.1 Problématique et hypothèses 281
5.2.2 Méthodologie 282
5.2.3 Résultats 283
5.2.4 Discussion étude 1 287
5.3 Etude 2 : Management et conciliation entre vie professionnelle et vie privée. 291
5.3.1 Problématique et hypothèses 293
5.3.2 Méthodologie 294
5.3.3 Résultats 295
5.3.4 Discussion étude 2 304

Chapitre 5 - Discussion générale 309

Table des tableaux 330

Table des figures 331

Bibliographie 332

Table des matières des annexes

AVERTISSEMENT

Pour des raisons de conformité formelle, nous avons dû modifier la présentation du présent document. La présentation originale est sous la forme de deux documents distincts qui se lisent en parallèle, l'un contenant le corps de la thèse, et le second présentant les annexes. Dans cette version en un seul document, la lecture de la table des annexes doit se faire en ajoutant 356 au numéro de page indiqué.

Contact : mouni.kouidri@gmail.com

ANNEXES A
Le projet Genre et Egalité au Travail 358
A1 : Fonctionnement organisationnel de la Fonction Publique Territoriale 359
A2 : Note d'information sur le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique 362
A3 : Contexte politique de l'intervention 367
A4 : Le projet Genre et Egalité au Travail – 369
Constitution, finalité et déclinaison des objectifs 369
A5 : GET Phase 1 - Diagnostic 374
A6 : GET phases 2 & 3 - Plan d'action et évaluation 430
A7 : Le premier rapport de situation comparée (RSC)- 434
Présenté en 2013 sur les données de 2012 (extrait) 434

ANNEXES B
Représentation sociale de l'égalité hommes-femmes 447
B1- Protocole de passation 448
B2 : Traitements structuraux des représentations sociales 451
de l'égalité hommes-femmes de la population totale et 451
des sous-populations féminines et masculines 451
B3 : Analyse des correspondances multiples de la représentation sociale de l'égalité hommes-femmes de la population totale 453
B4 : Analyse discriminante de la représentation sociale de l'égalité hommes-femmes de la population totale selon le sexe 456
B5 : Traitements structuraux des représentations sociales 458
de l'égalité hommes-femmes attribuées aux femmes par la population totale et 458
par les sous-populations féminines et masculines 458
B6 : Analyse des correspondances multiples de la représentation sociale de l'égalité hommes-femmes attribuée aux femmes par la population totale 460
B7 : Analyse discriminante de la représentation sociale de l'égalité hommes-femmes attribuée aux femmes par la population totale selon le sexe 463
B8 : Traitements structuraux des représentations sociales 465

de l'égalité hommes-femmes attribuées aux hommes par la population totale et 465
par les sous-populations féminines et masculines 465
B9 : Analyse des correspondances multiples de la représentation sociale de l'égalité hommes-femmes attribuée aux hommes par la population totale 466
B10 : Analyse discriminante de la représentation sociale de l'égalité hommes-femmes attribuée aux hommes par la population totale selon le sexe 468
B11 : Comparaisons des contenus et structures des représentations sociales de l'égalité hommes-femmes par groupes et par conditions..... 470
B12 : Importance de l'égalité hommes-femmes pour soi, pour les femmes et pour les hommes, selon le sexe 471
B13 : Perception d'atteinte de l'égalité hommes-femmes selon le sexe et selon les domaines de vie 472
B14 : Domaine de vie le plus important en matière d'égalité hommes-femmes pour soi, pour les femmes et pour les hommes, selon le sexe..... 473

ANNEXES C

Représentation sociale de la réussite professionnelle

C1- Protocole de passation auprès des agent-e-s..... 477
C2- Protocole de passation 1 auprès des étudiant-e-s : Associations verbales..... 486
C3- Protocole de passation 2 auprès des étudiant-e-s : mises en cause et attribution d'importance 489
C4- Protocole d'enquête sur le déroulement de carrière, la conciliation des temps et le management auprès des managers Ville de Reims et Reims Métropole 494
C5- Analyse prototypique de la représentation sociale de la réussite professionnelle des agent-e-s selon le sexe, le genre, le statut et la filière 504
C6- Identification aux stéréotypes de genre des agent-e-s selon le sexe, le statut et la filière d'emploi..... 508
C7- Analyse discriminante de la représentation sociale de la réussite professionnelle des agent-e-s selon le sexe, le genre, le statut et la filière 510
C8- Analyse prototypique de la représentation sociale de la réussite professionnelle des étudiant-e-s selon le sexe..... 514
C9- Identification aux stéréotypes de genre des étudiant-e-s..... 515
C10- Analyses discriminantes de la représentation sociale de la réussite professionnelle des étudiant-e-s selon le sexe et le genre 516
C11- Mise en cause des éléments de représentation sociale..... 518
de la réussite professionnelle 518
C12- Importance de la réussite professionnelle attribuée aux femmes et aux hommes selon le sexe des participants 520
C13- Tableaux lexicaux par profil de genre des caractéristiques des éléments de la représentation sociale de la réussite professionnelle des agent-e-s..... 522
C14- Caractéristiques de la population de managers interrogés..... 525
C15- Les déterminants du déroulement de carrière selon les managers 528
femmes et hommes 528
C16- La perception de justice organisationnelle dans le déroulement de carrière selon le sexe des managers 531
C17- La connaissance des règles distributives dans le déroulement de carrière selon le sexe des managers 532

ANNEXES D
Représentation sociale de la compétence.....534
D1 – Protocole d'étude de la représentation sociale de la compétence selon le sexe et le genre auprès des étudiants..... 535
D2 – La représentation sociale de la compétence selon le sexe des managers 538
D3 – La représentation sociale de la compétence selon le sexe des étudiant-e-s 539
D4 – Analyse factorielle de la représentation sociale de la compétence des managers..... 540

ANNEXES E
Conciliation entre vie professionnelle et vie privée 541
E1 – Conséquences perçues de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée par les managers selon le sexe 542
E2 – Solutions adoptées ou envisagées pour améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie privée par les managers selon le sexe 543

Introduction générale

« *Aimer, ce n'est pas se regarder l'un l'autre, c'est regarder ensemble dans la même direction.* », Antoine de Saint-Exupéry (1939).

« *Liberté, Egalité, Fraternité* », telle est la devise inscrite sur le fronton des institutions républicaines françaises depuis la révolution de 1789. Or, en matière d'égalité des sexes, les situations respectives des femmes et des hommes sont aujourd'hui encore caractérisées par des disparités marquées dans l'ensemble de la société française. Le XXème siècle a été l'occasion d'avancées importantes de la place des femmes dans les domaines professionnel, éducatif et politique notamment, mais des efforts restent à faire pour dépasser l'égalité de droit instaurée depuis quelques décennies et atteindre une égalité réelle entre la situation des femmes et celle des hommes dans la société française. En effet, le *Global Gender Gap Report* 2014 de l'association *World Economic Forum* indique pour la France une position de 1er rang en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les domaines de l'éducation et de la santé mais un classement au 20ème rang pour la participation politique et au 57ème rang pour le domaine économique sur 142 pays. L'observation comparée de la situation des femmes en France et de celle des hommes ne permet pas de comprendre les enjeux qui maintiennent le groupe des femmes en situation défavorable. Ainsi, la présentation de la situation des femmes aujourd'hui dans la société française est envisagée ici sous l'angle du rapport social des groupes de sexes et pas seulement selon l'approche du lien social. Comme le souligne Kergoat, « *hommes et femmes se côtoient continuellement, vivent ensemble et « produisent du vivre » ensemble. Mais la théorie du lien social est loin de pouvoir rendre compte à elle seule du réel observable : les inégalités de tous ordres perdurent (Bihr & Pfefferkorn, 2002), les violences (physiques et symboliques) sont quotidiennes, le groupe des hommes légifère au nom de l'universel la vie du groupe des femmes, exploite son travail professionnel et lui extorque du surtravail (le travail domestique).* […] *C'est le rapport social qui permet de penser ensemble ces différentes dimensions, de dépasser le relationnel pour comprendre ce qui bloque la machinerie sociale. »* (Kergoat, 2005, pp.94-95).

Cette citation, mis à part le fait de poser la distinction du rapport social et du lien social, présente également l'avantage de poser brutalement la question de la domination masculine, et, de façon sous-jacente, la question de la responsabilité dans le maintien des inégalités. Plusieurs questions se posent en ces termes, et c'est à l'occasion de présentations orales en congrès scientifiques qu'elles nous ont semblé le mieux traduire la pensée sociale dans le

domaine académique. Ces questions peuvent être synthétisées autour de deux thématiques : d'une part celle du maintien ou du développement de statistiques représentant des catégories sociales discriminées et, d'autre part, celles du « *qui fait quoi ?* » signifiant « *qui discrimine ?* » et « *qui sont les discriminés ?* ».

Pour la question de la catégorisation sociale dans les relevés statistiques des populations, la portée de cette interrogation ne m'est apparue clairement qu'en Afrique du Sud, à l'occasion du Congrès International de Psychologie de 2012 à Cape Town. Alors que l'introduction de statistiques sexuées dans les rapports sociaux annuels des entreprises me semblait un moyen incontournable pour dénoncer la permanence des inégalités professionnelles, ce raisonnement m'a semblé plus fragile lorsqu'il s'agissait de l'appliquer aux statistiques ethniques dans un pays post-apartheid. En effet, la promotion de l'égalité sociale, la définition d'un objectif commun national semble aller à l'encontre du maintien d'un regard ouvertement discriminant sur le plan statistique et scientifique. D'un côté, maintenir des statistiques ethniques permet d'observer de façon objective l'évolution des situations comparées des différents groupes sociaux pour repérer des processus discriminatoires éventuels. D'un autre côté, maintenir les statistiques ethniques contraint les individus à se définir selon une appartenance groupale subit et non choisie, dont on veut montrer qu'elle n'est pas pertinente pour juger les gens et, pour se faire, on commence par catégoriser les gens selon ces systèmes de catégorisations que l'on dénonce. Et si le transfert de raisonnement de la statistique sexuée à la statistique ethnique ne me paraissait pas aisé, par contre le transfert d'interrogation quant à la pertinence de la statistique ethnique vers la statistique sexuée m'a rapidement convaincue.

De plus, ces interrogations rejoignaient les objections fréquentes auxquelles nous avons été confrontées tout au long de la mise en place de notre dispositif de promotion interne de l'égalité professionnelle dans les collectivités territoriales de Reims. Elles raisonnaient également avec les objections à l'idée, par définition paradoxale, de l'égalité entre les femmes et les hommes qui est souvent vue par les hommes comme une occasion de les blâmer des constats d'inégalités entre les sexes sous prétexte de domination et d'exploitation du travail féminin et de les responsabiliser de la permanence de cet état de fait qui heurte l'éthique actuelle. J'ai vu tellement souvent cette lueur mêlée d'interrogations et d'excuses dans le regard des participants hommes qui ont bien voulu répondre aux questions d'une femme sur une thématique aussi sensible. Interrogations quant à mes intentions dans la démarche que je mettais en place et à laquelle je leur demandais de participer. Excuses quant à mon éventuel penchant pour une explication accusatrice des hommes inférée de mon appartenance au groupe des femmes. Je voudrais répondre sur ces deux points avant de commencer la présentation de nos travaux de recherche et d'application. Concernant mes intentions dans la

réalisation de ce travail, la principale vise à contribuer au développement de l'idée que la discrimination est un processus psychologique normal et partagé dans l'espèce humaine, et qu'en ce sens, la discrimination n'est ni bonne, ni mauvaise. La morale s'inscrit dans l'application que l'on peut en faire. Il ne s'agit plus de se demander si la discrimination est bonne ou mauvaise, mais de se demander « *discriminer quoi et pour quoi faire ?*». Pour ce qui est d'une approche accusatrice visant à responsabiliser un groupe plus qu'un autre, je pense que nous sommes égaux dans la discrimination et dans les pièges qu'elle nous tend. Que l'on soit homme ou femme, Noir ou Blanc, Français ou Maghrébin, nous discriminons. Nous nous discriminons nous-mêmes par des mécanismes d'autocensure et de sentiment de compétence. Nous discriminons les autres par des mécanismes d'attributions de traits de personnalités, d'attitude et de rôles sociaux. Mais, au-delà de nous et des autres, nous discriminons le monde dans la construction d'une vision empreinte de notre ancrage social. C'est sur ce dernier point que nous avons voulu travailler dans cette thèse. Il ne s'agit donc pas pour nous d'aborder frontalement la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme une question de discrimination intergroupe en tant que telle, mais plutôt de s'appuyer sur ce rapport intergroupe inégalitaire pour identifier son effet sur la représentation d'objets sociaux plus abstraits et particulièrement décisifs dans la définition des choix professionnels.

Le cheminement de notre recherche nous a conduites du constat des inégalités professionnelles sexuées à la compréhension de la diversité des choix des travailleurs.

La question fondamentale à laquelle nous avons voulu répondre en matière de catégorisation sociale est de savoir si la catégorisation de sexe est nécessaire et suffisante pour comprendre la diversité des choix professionnels des femmes et des hommes. N'y a-t-il pas d'autres facteurs que le sexe qui permettent de mieux comprendre la permanence des disparités des parcours professionnels ? Catégoriser seulement selon le sexe ne masque-t-il pas un système idéologique global hiérarchisé qui postule la domination de l'ordre masculin sur le féminin ? Nous répondons à ces questions dans la première partie de notre développement théorique à partir des apports de nombreux chercheurs en psychologie sociale dont les travaux ont porté sur un champ allant de la catégorisation sociale à la partition sociale. Ce développement nous permettra ensuite de définir notre modélisation des facteurs culturels de différenciation sexuée.

La seconde partie de notre développement théorique vise à argumenter notre choix méthodologique dans l'accès aux effets des facteurs culturels de différenciation sexuée, qui repose sur la théorie des représentations sociales. Ce choix théorique a pour objectif de montrer comment l'ancrage social des travailleurs dans leurs différentes appartenances

groupales dans le domaine professionnel peut moduler leurs représentations d'objets déterminants dans l'élaboration de leurs choix professionnels.

Cet état des lieux posé, nous avons formulé un postulat général qui a guidé notre intervention dans la mise en place du projet Genre et Egalité au Travail (Volet 1), puis quatre hypothèses générales que nous avons testées dans différentes études présentées dans les quatre volets suivants.

Le second volet traite de la représentation sociale de *l'égalité hommes-femmes* dont l'objectif est de montrer que cet oxymore apparent est l'objet d'une représentation sociale dont l'ancrage social traduit des enjeux différentiels pour les femmes et pour les hommes selon les domaines de vie observés.

Dans le troisième volet, nous nous intéressons plus spécifiquement à la sphère professionnelle par l'étude de la représentation sociale de *la réussite professionnelle* de façon à, d'une part, mieux comprendre ce que cette notion représente pour les populations interrogées et, d'autre part, à faire émerger les phénomènes d'ancrage social selon différents facteurs de catégorisation sociale. Il ne s'agissait plus ici de se limiter à la question du « *quoi ?* » en matière de catégorisation sociale, c'est-à-dire, à distinguer les groupes en fonction de leur appartenance catégorielle de sexe, mais d'intégrer la question du « *comment ?* » par la prise en compte de l'identification aux stéréotypes de genre des individus. Concrètement, notre objectif était notamment d'associer à la prise en compte du fait d'être une femme ou un homme au travail, la question du « *comment est-on une femme ou un homme ?* », à partir de l'évaluation de l'identification aux stéréotypes de genre (Bem, 1974).

Le quatrième volet porte sur une représentation sociale emboitée dans celle de la réussite professionnelle qui en a révélé l'enjeu différentiel selon les ancrages sociaux de sexe et de genre. Il s'agit de *la compétence* qui présente l'intérêt de constituer un levier d'action mobilisable dans la promotion organisationnelle de l'égalité professionnelle entre les sexes.

Enfin, le cinquième volet porte spécifiquement sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée de façon à, d'une part contribuer à l'explicitation d'un modèle bi-dimensionnel qui associe aux interférences négatives de types conflictuelles, des interférences positives de types enrichissement entre les sphères de vie ; et d'autre part, à préciser la nature de ces interférences et le rôle de la variable de genre en interaction avec celle du sexe sur la conciliation.

Pour finir, nous discutons l'ensemble de nos résultats pour apporter un éclairage à la question de l'origine de la permanence des inégalités professionnelles entre femmes et hommes malgré l'évolution du contexte législatif vers la promotion de l'égalité au travail entre les sexes jusqu'à l'instauration de contraintes financières depuis peu. Pour ce faire, nous introduisons

notre travail par une présentation brève du contexte historique de l'égalité entre les femmes et les hommes en France dans les sphères de vie publiques et privées.

Chapitre 1 - Le contexte :
L'égalité entre femmes et hommes en France
dans les sphères de vie privée et publique

Pour commencer, nous nous intéressons aux tensions qui existent dans la société française entre les deux groupes sociaux constitués par les deux sexes, c'est-à-dire entre le groupe des hommes et le groupe des femmes pour dessiner le contexte culturel de nos travaux. Ces tensions entre les groupes de sexe sont cristallisées autour d'enjeux, dont notamment des enjeux de pouvoir qui traduisent un rapport de domination et qui sont constitutifs de ces groupes sociaux. Certes, les groupes sociaux de sexes ont une base matérielle car tout pouvoir a besoin d'un savoir (Foucault, 1992) et c'est ici le naturalisme qui légitime l'idéologie de domination sur la base d'une « *doxa de sexe* » (Haicault, 2000). Les différences entre le groupe des femmes et le groupe des hommes sont essentialisées et se transmettent de génération en génération comme une évidence naturelle de ce qui est propre à chacun des deux sexes. Deux constantes transculturelles émergent des travaux des anthropologues : elles traduisent les deux enjeux fondamentaux de la domination masculine qui reposent sur le contrôle de la procréation et sur la division sexuelle du travail. Dans nos travaux, nous nous intéressons en premier lieu à la division sexuelle du travail.

Ainsi, dans cette partie introductive au contexte de l'égalité entre les sexes en France, nous présenterons d'abord une revue de question de l'évolution historique et juridique du droit des femmes et de l'égalité entre les sexes en France, en particulier depuis la seconde moitié du XXème siècle. Puis, nous nous intéresserons plus particulièrement, sur un plan psychosocial, aux rôles des femmes et des hommes dans la société française dans les domaines privé et public, ainsi qu'à la définition normée de la féminité tout au long de la vie sur un plan développemental.

1. Brève histoire du droit des femmes et de l'égalité entre les sexes en France

1.1 Evolution du droit des femmes

L'idée d'égalité entre les femmes et les hommes en France est encore récente. La Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 affirme dès son premier article *« Les hommes naissent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune. »* De fait, les femmes ne sont pas directement concernées par cette affirmation et dès 1791, l'écrivain Olympe de Gouges adresse un projet de loi à la Reine Marie-Antoinette intitulé *« La Déclaration des Droits de la Femme et de la Citoyenne »*. Ce document constitue un pastiche critique du précédent texte juridique. Elle y écrivit notamment « *la femme naît libre et demeure égale en droits à l'homme* ». Ce texte fut refusé par la Convention et c'est seulement un siècle et demi plus tard, en 1946, que le préambule de la Constitution posera plus clairement le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes : "*La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme*".
Dans le domaine de la famille, le Code Napoléon de 1804 consacre l'incapacité juridique de la femme mariée. Celle-ci est considérée comme mineure, sous la tutelle de ses parents, puis de son époux, et les droits au divorce sont considérablement restreints, pour être totalement supprimés en 1816. Le divorce ne sera libéralisé qu'en 1975, après plusieurs avancées et retours en arrière dans le domaine juridique. Jusqu'alors, le mariage engage les époux qui se doivent fidélité au regard de la loi mais pas au même degré : alors que la femme adultère est passible d'une peine de prison allant de 3 mois à 1 an, l'homme adultère n'est passible d'une simple amende que s'il amène sa concubine au domicile conjugal… Par ailleurs, les femmes accèdent au droit à l'administration des biens communs entre époux en 1965 par la réforme du régime matrimonial. Cette avancée primordiale les autorise aussi à ouvrir un compte en banque et à exercer une profession sans l'autorisation de leur mari. Quelques années plus tard, en 1970, elles accèdent à l'autorité parentale qui remplace ainsi la notion d'autorité paternelle, pour assurer la direction morale et matérielle de la famille. L'égalité entre époux dans les régimes matrimoniaux ne sera inscrite que 15 ans après, dans la loi de 1985 qui vise notamment à supprimer les dernières séquelles d'infériorité de la femme mariée. La législation de la seconde moitié du XXème siècle est également marquée par plusieurs lois importantes pour les femmes dans le domaine de la maternité et du contrôle des naissances. Après la création en 1956 de l'association Maternité Heureuse qui deviendra en 1960 le

Planning Familial, la loi Neuwirth autorise la contraception sous certaines conditions en 1967. Le Mouvement pour la Liberté de l'Avortement et de la Contraception (MLAC) est fondé en 1973. La contraception sera remboursée par l'assurance maladie à partir de 1974 et sa prescription étendue, y compris aux mineures par la loi Veil. Madame Simone Veil, première femme Ministre en France, promulgue un an plus tard, en 1975, une loi autorisant l'interruption volontaire de grossesse (IVG) qui sera reconfirmée en 1979. L'IVG sera remboursé par l'assurance maladie à partir de 1982.

Dans le domaine de l'enseignement, la seconde moitié du XIXème siècle est marquée par l'ouverture de l'accès des filles à l'école primaire (1850), puis secondaire (1863, 1880). L'enseignement primaire devient obligatoire pour les garçons comme pour les filles en 1882 (lois Jules Ferry) mais reste non-mixte. Il faudra attendre 1924 pour que l'enseignement secondaire soit le même pour les filles et les garçons et 1965 pour que les filières de l'enseignement technique leur soient également accessibles en droit. La mixité n'est imposée partout qu'à partir de 1993 avec l'ouverture des classes préparatoires de l'Ecole Navale aux étudiantes.

Dans le domaine professionnel, la loi de 1972 pose le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal. En 1983, la loi Roudy sur l'égalité professionnelle interdit toute discrimination en raison du sexe. Cette loi sera renforcée en 2001, en 2010 et en 2012 avec des obligations de résultats pour devenir financièrement contraignante pour les entreprises privées et publiques du fait du constat d'inégalités persistantes entre femmes et hommes au travail en matière de rémunération, de recrutement et de déroulement de carrière en particulier.

Dans le domaine de la représentation politique, les femmes françaises accèdent au droit de vote et au droit à l'éligibilité en 1944 (Ordonnance d'Alger). Devant la faible avancée de la représentation des femmes dans les scrutins électoraux et dans l'exercice des fonctions électives, la Constitution est réformée en 1999 pour introduire le principe de parité entre les femmes et les hommes. Ce principe sera réaffirmé solennellement en 2008 par son inscription à l'article premier de la Constitution : *« La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »* [1]

Ces avancées de la reconnaissance du droit des femmes en France depuis la seconde moitié du XIXème siècle reposent en grande partie sur l'activisme et le militantisme de femmes intellectuelles comme ouvrières dans les mouvements féministes.

[1] Loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République, JORF n°0171 du 24 juillet 2008 page 11890 texte n° 2

1.2 Les trois vagues du mouvement féministe français

Le terme de féminisme apparait en France à la fin du XIXème siècle dans le domaine de la psychiatrie aliéniste. Le féminisme désigne alors une pathologie touchant les hommes « *efféminés* » et dont le développement extrême va jusqu'à la « *perversion de la sexualité* », soit l'homosexualité. Hubertine Auclert, militante pour l'égalité des sexes dans tous les domaines, détourne ce terme de féminisme en 1880 pour désigner le combat des femmes ; elle fonde alors la revue littéraire « *La Citoyenne* ». A l'origine, le mouvement de revendication du droit des femmes à la citoyenneté et à l'égalité prend ses racines principales dans les idées politiques et philosophiques du Siècle des Lumières. Pour retracer l'évolution historique de ce que l'on appelle encore « *le mouvement féministe* », un découpage schématique en trois phases (ou vagues) est le plus couramment utilisé par les historiens (Riot-Sarcey, 2002).

La première vague du féminisme en France : de la fin du XIXème siècle aux années 1960

La première vague du féminisme en France n'est pas encore un mouvement social. C'est en particulier le contexte historique avec les Première et Seconde Guerres Mondiales du début du XXème siècle et les rôles joués par les femmes dans l'industrie et la résistance française qui permettent des avancées importantes dans la reconnaissance de leur citoyenneté. La volonté première affichée lors de cette première vague du féminisme était de réformer les institutions pour permettre aux femmes plus d'égalité en droit par rapport aux hommes dans les domaines de l'éducation, du travail, de la citoyenneté et de la gestion de leurs biens matériels. Ainsi, les combats sont menés pour sortir du modèle juridique patriarcal dans la famille, dépasser la logique de différence de sexe dans l'accès au savoir, dépasser la citoyenneté passive dans laquelle elles sont confinées, faire évoluer la conception protectrice de la législation du travail des femmes et enfin, ne plus être considérées exclusivement sous l'angle de la maternité.

La seconde vague du féminisme en France : des années 60 aux années 80

A la suite des manifestations ouvrières et étudiantes de Mai 68 en France, un mouvement social féministe émerge en 1970 ; il revendique la reconnaissance pleine et entière de la femme comme sujet égal de l'homme. C'est la naissance du Mouvement de Libération de la Femme (MLF). Les revendications portent sur la dénonciation des rapports sociaux de domination des femmes par les hommes dans une société patriarcale. La volonté affichée n'est plus uniquement portée à la réforme des institutions mais également à faire reconnaître les problématiques d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la sphère privée. Le slogan « *le privé est politique !* » traduit cette volonté de déplacement, voire de suppression

de la frontière entre le privé et le public en matière d'égalité et de droits. Les analyses sociologiques et philosophiques dénoncent la domination et l'aliénation instituées dans les rapports sociaux de sexes (Kergoat, 2005). Les femmes revendiquent le droit à disposer de leur corps : « *Un enfant si je veux et quand je veux !* ». Ce féminisme, que l'on qualifie de traditionnel, a notamment étayé la distinction entre le sexe, qui correspond à une catégorisation biologique, et le genre qui renvoie aux rôles sociaux masculins et féminins issus d'une construction sociale. En ce sens, Simone de Beauvoir écrivait déjà en 1949 « *On ne naît pas femme, on le devient* ».

L'élection de François Mitterrand à la présidence de la République en 1981 marque un tournant dans le mouvement féministe avec la création d'un ministère aux Droits de la femme, dirigé par Yvette Roudy. *« De la théorie du privé politique, il fallait passer désormais à l'élaboration de politiques publiques égalitaires* » (Rochefort & Zancarini-Fournel, 2005, p.350).

La troisième vague du féminisme en France, ou l'émergence du post-féminisme moderne

> *« On pourrait dire, pour conclure, que le problème, à la fois politique, éthique, social et philosophique qui se pose à nous aujourd'hui, n'est pas d'essayer de libérer l'individu de l'État et de ses institutions, mais de nous libérer, nous, de l'État et du type d'individualisation qui s'y rattache. Il nous faut promouvoir de nouvelles formes de subjectivité en refusant le type d'individualité qu'on nous a imposé pendant plusieurs siècles.»*
>
> Michel Foucault (1992, p.216)

La troisième vague du féminisme français est issue des revendications sur la parité entre les femmes et les hommes dans les assemblées élues durant les années 1990. Cette revendication paritaire fût initiée au niveau européen et fut fortement relayée par les militantes féministes françaises. De même, la parité constituait une attente de l'opinion publique et bénéficiait d'un soutien politique fort. Des associations, se réclamant héritières du mouvement féministe ou non, apparaissent sur le devant de la scène médiatique et font valoir le droit à la dignité des femmes comme sujet libre à part entière. Ainsi, l'association « *Les Chiennes de Garde* », créée en 1999, dont la devise est « *Adresser une injure sexiste à une femme publique, c'est insulter toutes les femmes* », se donne pour mission de décrypter, dénoncer et résister aux comportements sexistes. En 2003, l'association portant le slogan provocateur « *Ni Putes, Ni Soumises* » est née dans la banlieue parisienne en réaction aux comportements sexistes et

violents auxquels sont exposées les jeunes filles des quartiers populaires. Ce mouvement très médiatisé prend très vite une dimension politique ; sa fondatrice, Fadela Amara, deviendra Secrétaire d'Etat chargée de la Politique de la Ville de 2007 à 2010 dans le gouvernement de Sarkozy. Cette association a été constituée suite à l'Affaire Sohane Benziane, 17 ans, brûlée vive dans un local à poubelles le 4 octobre 2002 par son ex-petit ami pour avoir refusé de céder à ses tentatives de reconquête. Cette affaire a bouleversé la France et a donné lieu à « *la marche des femmes des quartiers contre les ghettos et pour l'égalité* » suivie d'une manifestation de plus de 20 000 personnes à Paris le 8 mars 2003, à l'occasion de la Journée des Femmes. Dans un autre style revendicatif, le groupe d'activistes féministes « *La Barbe* », créé en 2008, dénonce de façon ironique la lenteur de la mise en place réelle de la parité en politique en « félicitant » les assemblées majoritairement masculines pour leur résistance à la féminisation. Ces activistes organisent des événements médiatisés dans les assemblées d'élus dans lesquels elles apparaissent affublées d'une barbe postiche, symbole de la domination masculine et du ras-le-bol de la lenteur de la mise en place de la parité.

Aujourd'hui, on ne parle plus directement de « *mouvement féministe* » ; nous sommes entrés dans l'ère du « *post-féminisme* » qui a perdu la dimension collective de l'engagement et des actions menées pour l'évolution de la reconnaissance du droit des femmes dans les sphères privée et publique. Le post-féminisme français prend ses racines dans la critique de l'universalisme humain de Foucault (1962) et dans l'idée de déconstruction de Derrida (1967). Cette approche nouvelle veut se dégager de l'approche dichotomique des rapports sociaux de sexes qui se trouve pérennisée dans la conception traditionnelle du genre et qui oppose de façon figée le féminin au masculin. Il s'agit d'entrer dans un mouvement « post-genre » marqué par les possibilités multiples de combinaisons de la féminité et de la masculinité, incluant l'androgynie, l'indifférenciation et le transgenre. La chute de l'idéologie de domination a été particulièrement bien développée par Touraine (2006) dans son ouvrage *Le Monde des Femmes*, que la citation suivante illustre bien : *« Si j'insiste sur le <u>renversement de perspective</u>* [en italique dans le texte] *qu'imposent les premiers mots prononcés dans les interviews et dans les groupes de discussion, c'est d'abord parce que l'ensemble des discours tenus peut être considéré comme le développement de cette déclaration fondamentale : « Je suis une femme ». Après tant d'analyses, souvent de grande qualité, qui déplacent systématiquement le regard vers des formes générales d'organisation sociale et de domination culturelle, à partir du moment où nous écoutons les femmes parler d'elles-mêmes, nous sommes ramenés vers les femmes en tant qu'elles sont les actrices de leur histoire – ou en tout cas vers la volonté des femmes d'être actrices de leur vie et de leurs choix. »* (p.35).

Ainsi, la génération post-féministe française du début du XXIème siècle ne se caractérise plus par des objectifs économiques et politiques, sans pour autant limiter son action à la sphère privée. Les femmes d'aujourd'hui seraient les agentes de la recomposition d'un monde occidental polarisé et hiérarchisé pour dépasser les couples d'opposition (masculin/féminin, supérieur/inférieur, culture/ nature, public/privé, raison/émotion) par une révolution culturelle empreinte de positions ambivalentes.

2. Evolution de la famille : structure et fonctionnement

L'évolution du système familial français ces cinquante dernières années est marquée par l'approfondissement des processus d'individualisation et de transformation des liens entre les membres de la famille moderne. En effet, le nombre de mariages a fortement diminué, en parallèle les unions libres se sont développées, les divorces se sont multipliés, le nombre d'enfants dans les ménages a baissé, les familles monoparentales sont plus nombreuses ainsi que les familles recomposées, et le nombre de personnes vivant seules a augmenté. En dépassant le modèle de la famille traditionnelle, la famille moderne a connu de profonds changements depuis les années 60 dans sa structure comme dans son fonctionnement.

2.1 La structure des ménages en France : plus de ménages mais de moindre taille

Au niveau sociétal, l'institution du mariage avait pour vocation de produire une descendance légitime pour l'héritage, en distinguant enfant légitime (conçu dans le mariage) et enfant illégitime ou naturel (conçu hors mariage). Or, le droit européen interdit aujourd'hui strictement le privilège d'un enfant légitime au détriment d'un enfant illégitime par un parent. De fait, le mariage en France n'a plus son sens social originel de protection de la filiation, mais garde un sens privé et donc personnel. C'est cette dimension symbolique qui est sollicitée dans les vifs débats actuels en France concernant le mariage pour tous, c'est-à-dire ouvert aux couples homosexuels.

Depuis 1999, le pacte civil de solidarité (PACS) permet d'établir un contrat entre deux personnes majeures de sexe différent ou de même sexe pour organiser leur vie commune. La promulgation du PACS établit les droits et obligations de chacun des contractants en matière de soutien matériel, de logement, de patrimoine, d'impôts et de droits sociaux ; il est sans

effet en matière de filiation et d'autorité parentale si l'un des contractants est déjà parent. Le PACS peut être rompu par l'un des deux contractants par simple déclaration adressée au Tribunal d'Instance. Selon les chiffres de l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE), le nombre des unions officialisées est en augmentation constante sur les dix dernières années. Sur l'année 2010, 457 212 unions ont été conclues (mariages et PACS), dont une proportion de 45% de PACS, et un peu plus de 4% de ces derniers ont été conclus entre personnes de même sexe. Notons également que l'âge moyen du premier mariage des femmes augmente aussi de façon continue : alors qu'il était d'environ 25 ans en 1962, les femmes ont repoussé cet événement à plus de 30 ans en 2011. Sur la même période, on constate la même augmentation de l'âge du premier mariage dans la population masculine avec un écart constant de trois ans de plus environ que les femmes. Cette évolution est liée au prolongement de la durée des études pour l'ensemble de la population, en particulier pour les jeunes femmes, et également aux difficultés plus importantes rencontrées par les jeunes dans leur insertion dans la vie professionnelle pour asseoir leur autonomie financière et matérielle. Par ailleurs, la structure familiale des ménages évolue aussi : les ménages composés d'une personne seule augmentent (19,6% de femmes seules et 14% d'hommes seuls en 2009 contre respectivement 16,9% et 10,1% en 1990). De même, les couples sans enfant sont plus fréquents : 23,4% en 1990 et 25,9% en 2009. Les couples avec enfants diminuent sur la même période : 36,4% des ménages en 1990 et 27,1% en 2009. Alors que les ménages constitués d'un couple avec au moins un enfant de moins de 18 ans sont passés de 6,7 millions en 1990 à 6,3 millions en 2009, le nombre de familles monoparentales a presque doublé sur la même période, passant de 0,9 million en 1990 à 1,7 million en 2009. Parmi les familles monoparentales recensées en 2009, 85,5% étaient composées de femmes seules avec enfants de moins de 18 ans. Ainsi, la taille des ménages diminue progressivement, passant de 3,1 personnes en 1968 à 2,3 personnes en 2009 en moyenne par ménage.

2.2 Le fonctionnement des ménages : à la recherche d'une démocratie égalitaire

En ce qui concerne le fonctionnement des ménages, le sociologue François de Singly (2007) propose une analyse originale de l'évolution de la famille d'aujourd'hui qu'il nomme « *famille moderne 2* » car faisant suite à la famille moderne du milieu du XXème siècle. Cette évolution repose sur deux phénomènes indissociables : la reconnaissance des femmes comme individu avant d'être reconnues comme épouse et/ou mère, et la distanciation entre amour et

mariage. Ainsi, la seconde modernité fait passer le mariage du statut d'institution à celui de ressource pour asseoir la famille dans un système normalisé qui valorise à la fois l'expression de soi et la vie commune. Ce faisant, la famille devient un lieu de tensions entre des principes, des normes et des intérêts contradictoires. En particulier, la recherche d'un équilibre entre autonomie et vie commune (soit entre processus d'individualisation et monde commun du groupe familial) révèle des arrangements divers selon l'attachement à ces deux idéaux. Ces modalités d'arrangements marquent des disparités en termes de coûts et bénéfices entre les femmes et les hommes. Cette approche de la sociologie de la famille au début du XXIème siècle révèle également la place centrale occupée par la notion de reconnaissance pour les individus, dans la sphère privée comme dans la sphère publique contemporaine. S'intéressant en particulier aux raisons et aux processus de séparation des couples, Singly (2011) développe l'idée que le divorce est une revendication féminine car les femmes seraient plus insatisfaites que les hommes dans la vie conjugale. Défendant la thèse selon laquelle « *on se sépare comme on a vécu* » (p.37), l'auteur propose une analyse des arrangements à l'intérieur des couples en lien avec les raisons invoquées suite à la séparation du couple. Pour ce faire, Singly propose une typologie des couples selon trois modèles construits à partir du mode d'investissement de la femme-sujet dans le couple. Le premier est constitué par les femmes qui se sont entièrement investies dans le « *nous conjugal* ». Pour elles, le divorce est difficile car leur « *je* » était noyé dans l'investissement exclusif dans le couple conjugal. Le divorce permet à ces femmes de s'émanciper grâce notamment au recours au soutien de la famille. Ces femmes se séparent donc pour survivre. Le second modèle est constitué par les femmes pour qui le « *je* » reste primordial dans l'investissement dans le couple conjugal. Là encore, le divorce permet l'émancipation mais la séparation est plus douce. Le divorce correspond alors à une étape de leur développement. Le troisième modèle intègre les femmes qui refusent que la femme soit du côté du « *nous* » et l'homme du côté du « *je* ». Pour ces dernières, l'autonomie et la fusion se combinent et elles réclament une conciliation équilibrée et réciproque. Cette nouvelle définition de l'amour qui sous-tend l'engagement dans le mariage émane de la demande d'égalité entre les partenaires et de la défense du soi. Ces femmes sont celles qui concilient également l'investissement dans la vie personnelle et dans la vie professionnelle. Selon la théorie du choix rationnel, la rupture de l'union intervient lorsque le bilan entre les satisfactions tirées de l'association sont plus faibles que les gains escomptés par la séparation. Cette compréhension des processus d'unions et de séparation des couples révèle ainsi que les divorces ne traduisent pas un rejet de la vie de couple mais de plus grandes exigences, ce que Singly nomme « *inflation des attentes* », notamment de la part des femmes, dans la vie à deux.

Bien que l'on ne puisse pas définir de façon précise la notion de famille contemporaine, car elle recouvre des réalités trop diverses, ce qui est nouveau est que la famille est devenue individualiste et relationnelle. Par exemple, les individus parlent de leur famille, et de leurs amis, comme de leurs proches. Le système à l'intérieur de la famille devient démocratique, en lieu et place du paternalisme traditionnel, et les individus qui composent la famille accèdent à plus d'égalité. Certes, l'enfant est roi, mais l'adulte aussi est roi dans la famille contemporaine. Or, lors des séparations de couples, on observe encore le plus souvent que ce sont les femmes qui assurent la plus grande part des tâches domestiques et éducatives. Le problème de l'inégalité entre les femmes et les hommes se pose à l'intérieur de la famille, entre les mères et les pères. Le problème central le plus souvent souligné est que l'homme reste dans un rôle de père traditionnel en ne s'impliquant pas suffisamment dans la vie quotidienne et en ne se pliant pas suffisamment aux exigences de la vie relationnelle. Dans le même temps, *l'inflation des attentes* de la part des femmes en particulier est liée aux demandes croissantes issues d'un investissement plus important de celles-ci dans la vie professionnelle qu'à l'époque où la famille traditionnelle les cantonnait aux travaux du foyer.

3 Evolution de l'implication dans les sphères de vie : travail, activité et invention de l'inactivité

L'histoire du travail des femmes en France révèle que les femmes ont toujours eu une part active dans l'activité laborieuse, que ce soit au foyer ou hors du cadre familial (Battagliola, 2000). Le travail des femmes françaises est fortement lié aux rapports de domination masculine instituant la division sexuelle du travail. Selon Molinier (2003), la division sexuelle du travail constitue l'enjeu principal des rapports sociaux de sexe. Ainsi, le partage du travail entre une sphère productive à destination des hommes et une sphère reproductive à destination des femmes est organisé autour de deux principes organisateurs. Le principe de séparation qui définit des travaux d'hommes et des travaux de femmes et le principe de hiérarchie qui stipule que le travail des hommes vaut plus que le travail des femmes. Ainsi, les hommes captent encore aujourd'hui les fonctions à forte valeur sociale ajoutée, sur le plan financier comme sur le plan symbolique. De fait, une part importante du travail féminin a souffert et souffre encore d'une absence de reconnaissance. Cette invisibilité du travail des femmes a été induite, outre les autres rapports de domination, par les systèmes de catégorisation utilisés par les pouvoirs publics dans le recensement de l'activité de la population. En particulier, les femmes sont restées longtemps classées sous la profession du chef de famille, au même titre que les enfants du foyer, même lorsqu'elles exerçaient une activité rémunérée. Par la suite, la catégorisation en population active ou non active s'est appuyée sur la définition du travail comme travail marchand, donc générant une rémunération directe. Ainsi, le travail domestique des femmes dans leur propre foyer ainsi que toutes les activités professionnelles des femmes auprès de leur mari n'étaient pas comptabilisés jusqu'à récemment.

Nous distinguons donc dans cette présentation synthétique du travail des femmes en France, d'une part le travail professionnel (salarié ou non), et d'autre part le travail domestique : les tâches ménagères, les soins corporels et affectifs aux enfants, le suivi de leur scolarité et même la « *production physique* » des enfants (Tabet, 1998).

3.1 Le travail professionnel : plus de femmes sur le marché du travail mais dans des secteurs restreints

On observe en France une nette progression de la présence des femmes sur le marché de l'emploi en lien avec la tertiarisation des activités professionnelles et le développement du salariat. Cette progression est particulièrement marquée durant la seconde moitié du XXème

siècle après un déclin de l'activité féminine dans les industries à la fin de la première moitié de ce siècle. En effet, alors que la part des hommes dans la population active passe de 13,4 millions en 1962 à 14,7 millions en 2010, celle des femmes actives passe de 6,6 millions à 13,2 millions sur la même période (Maruani, 2011). C'est en particulier les femmes entre 25 et 49 ans qui investissent massivement le marché de l'emploi. L'originalité du cas français dans le paysage européen est d'avoir pu allier croissance de l'activité féminine et travail à temps plein jusque dans les années 80, date d'introduction du travail à temps partiel sans restriction (lois de 1980 et 1981). En France, le travail dit à temps partiel concerne tous les salariés dont le temps de travail est inférieur au temps plein, soit inférieur à la durée légale actuelle de travail de 35 heures hebdomadaires (lois Aubry de 1998 et 2000). Alors que le temps partiel concernait 16,4% des femmes françaises en 1975, il représentait en 2010 30,6% du salariat féminin et seulement 6,5% du salariat masculin. L'argumentation du gouvernement du Président Giscard d'Estaing, qui a libéralisé le recours au temps partiel par les employeurs, reposait sur la protection de la famille par une « *meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle* ». Or, pour les femmes comme pour les hommes, ce sont les tranches d'âges inférieures et supérieures qui ont le plus recours au temps partiel (moins de 25 ans et plus de 65 ans). De fait, le temps partiel correspond plus à un dispositif d'entrée et de sortie de la vie active qu'à un dispositif d'amélioration de la conciliation entre les sphères de vie. Ces disparités selon l'âge sont très nettement marquées chez les hommes, moins chez les femmes. Des chercheurs (Ulrich & Zilberman, 2007) ont montré en effet que parmi les travailleurs à temps partiel, 35,4% de femmes contre 6,8% d'hommes disent y avoir recours pour s'occuper des enfants ou d'un autre membre de la famille. De plus, les métiers dans lesquels les employeurs imposent le plus souvent un temps partiel dès le recrutement sont des métiers fortement féminisés et/ou peu qualifiés. De fait, selon Maruani, « *le travail à temps partiel* […] *n'est pas une affaire de temps, mais de statut* » (p.95, 2011), ce qui a créé une catégorie de sous-emplois principalement à destination des femmes. Le travail à temps partiel libéralisé a contribué à « *institutionnaliser un "mode d'emploi féminin" et à généraliser l'"activité réduite"* » (Kergoat & Nicole-Drancourt, 1998).

Par ailleurs, malgré la progression quantitative des femmes dans la population active, on n'observe pas de féminisation de l'ensemble des métiers. Les six professions les plus féminisées en 2005 (services à la personne, employés administratifs, agents service de la fonction publique, employés de commerce, professions intermédiaires sociales/médicales et instituteurs) sont les mêmes qu'en 1962 (Maruani, 2011). L'argument de l'amélioration de la conciliation entre vie privée et vie familiale est encore le plus souvent avancé pour justifier le recours au temps partiel par les élus politiques comme par les employeurs. En effet, en France,

le taux de fécondité progresse régulièrement encore aujourd'hui avec 2,01 enfants par femme en 2011, soit le plus fort taux européen avec l'Irlande. Mais, en parallèle, le taux d'activité professionnelle des femmes entre 25 et 49 ans est de 84% (INSEE, 2010). Ce paradoxe apparent est lié à plusieurs facteurs. D'une part, l'école française accueil les enfants en école maternelle dès l'âge de 3 ans, et même 2 ans si l'enfant est déjà propre. D'autre part, les politiques publiques pour la famille représentent un investissement annuel conséquent de 3,8% du PIB, ce qui contribue à améliorer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, même si des efforts restent à faire pour favoriser l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Enfin, selon Elisabeth Badinter (2010), pour les femmes, en France, à l'heure actuelle, la maternité reste un facteur essentiel de l'épanouissement, mais il n'est pas suffisant. La majorité des françaises resteraient attachées à ce qu'elle appelle *la trilogie des rôles* : le conjugal, le maternel et le professionnel. Ainsi, le modèle de conciliation entre vie privée et vie professionnelle français en 2010 n'est plus celui du choix (travail ou famille), ni celui de l'alternance (travail/arrêt/reprise), mais celui du cumul (travail et famille). La coupure sociologique du taux d'activité des femmes avec enfant ou sans enfant se fait à partir de la naissance du troisième enfant. Mais, il faut aussi noter que pour les femmes de familles nombreuses (3 enfants ou plus), le choix de cessation de toute activité professionnelle semble davantage correspondre à une stratégie familiale d'ensemble qu'à une conséquence directe de la naissance du troisième enfant. En effet, pour près de la moitié d'entre elles, la cessation d'activité professionnelle est survenue avant la naissance du premier enfant ou dans l'année qui a suivi (Blöss & Frickey, 2006).

3.2 Le travail domestique : permanence d'un travail féminin et invisible

Dès la deuxième vague du mouvement féministe, le travail domestique s'est imposé comme un enjeu majeur de lutte contre l'exploitation de l'activité des femmes (Delphy, 1978). Dénonçant la double journée des femmes, les chercheurs Chadeau et Fouquet (1981) ont proposé d'observer le travail « domestique » des femmes dans leur propre foyer sous l'angle de l'évaluation monétaire. Ces chercheurs ont défini le travail domestique comme étant celui qui se rapporte aux activités de ménage intérieur et extérieur, de lessive, de soins aux enfants, de courses et du suivi administratif. Leurs résultats montrent que cette part du travail invisible, car non évaluée par les statisticiens de l'économie, représentait au niveau macroéconomique une part allant d'un tiers aux trois quarts de la valeur du PIB suivant la méthode de calcul retenue. Cette étude montre en outre, à partir des données de l'enquête « *Emploi du Temps* »

de l'INSEE (1974), que le temps de « *travail contraint* » hebdomadaire (soit le travail professionnel et le travail domestique) était de 66 heures pour les femmes et de 57 heures pour les hommes. « *Ainsi la semaine de travail des femmes actives est nettement plus lourde que celle des hommes. Enfin, dernière observation, les semaines des femmes au foyer avec enfants sont plus remplies que les semaines de travail professionnel des hommes actifs : le travail domestique les occupe plus qu'un « plein temps » de salarié !* » (Chadeau & Fouquet, 1981, p.32).

Les enquêtes « *Emploi du Temps* » plus récentes de l'INSEE (1986, 1999, 2010) révèlent que les prises en charge des tâches domestiques n'ont pas fondamentalement évolué avec l'évolution des mentalités sur les questions de l'égalité des sexes. Le temps de travail domestique des femmes a diminué d'une heure au cours des 25 dernières années (4h01 par jour en 2010) alors qu'il n'a augmenté que de 6 minutes pour les hommes sur la même période (2h13 par jour en 2010). En complément, le travail professionnel (travail, études, formations et trajets) a augmenté de 25 minutes pour les femmes (3h31 par jour en 2010) alors qu'il a diminué de 28 minutes pour les hommes (5h15 par jour en 2010). Autrement dit, bien que les inégalités de sexe au regard du travail contraint se soient relativement comblées au cours des 25 dernières années (différentiel de 29 minutes en 1986 et 4 minutes en 2010 de travail féminin supplémentaire) le mouvement se fait toujours au détriment de la reconnaissance symbolique et financière du travail féminin. Parmi les tâches répertoriées sous l'appellation de travail domestique, c'est celles qui touchent au ménage et aux courses qui révèlent encore les disparités les plus marquées. Celles-ci représentent plus de 3 heures d'activité journalière pour les femmes (soit 1 heure de moins qu'en 1986) et seulement 1heure 17 minutes pour les hommes (soit 7 minutes de plus qu'en 1986). Ces disparités d'ensemble sont corrélées à l'activité des femmes : le travail professionnel de la femme à temps plein est lié à davantage d'égalité dans la prise en charges des responsabilités domestiques, alors que les contrats de travail courts, le temps partiel et pire, l'« *inactivité* », les y exposent plus fortement.

Mais, pourquoi, aujourd'hui encore, les femmes se soumettent-elles à ce rapport de domination masculine ? Une partie de la réponse à cette question complexe est à chercher dans les processus de socialisation différentielle auxquels sont encore soumis les garçons et les filles en France, forgeant ainsi des identités sexuées qui intègrent la normalisation des rôles sexués.

4 La socialisation différenciée selon le sexe : attentes parentales et scolaires

« *L'identité est d'emblée sexuée ou elle n'est pas* »
Colette Chiland (1995)

L'identité est un concept complexe et pluridisciplinaire. Selon Murcier (2005), l'identité sexuée est une notion qui renvoie au sentiment d'appartenir à un sexe et à l'intériorisation des caractéristiques culturelles qui lui sont rattachées. L'approche qui nous intéresse ici est celle de l'influence de l'appartenance à une catégorie de sexe sur le développement identitaire, définissant ainsi une identité sexuée spécifique, reposant sur des stéréotypes de genre masculin ou féminin et des normes de rôles sociaux de femme et d'homme dans la sphère privée comme dans la sphère publique. Cette approche psychosociale de la construction identitaire s'inscrit dans la lignée des travaux de la phénoménologie sociale et existentielle de Hegel et de Mead. Dans cette approche, l'identité (le Soi) se construit dans un double mouvement d'intégration et de singularisation constituant respectivement l'identité sociale (le Moi) et l'identité personnelle (le Je).

4.1 Socialisation différenciée dans la famille

En France, les recherches portant sur la socialisation des filles et des garçons dans la vie privée restent peu nombreuses. Or, dans la vie familiale, l'identité sexuée de l'enfant existe en premier lieu dans l'esprit de ses parents. De là naissent des attentes parentales différenciées, selon que l'enfant est une fille ou un garçon, qui définissent une « *fonction d'étiquetage du sexe* » (Luria, 1978). L'étude de la fonction d'étiquetage du sexe des enfants permet de révéler les processus socio-cognitifs qui règlent les effets développementaux de sexe (Hurtig & Pichevin, 1982). Des caractéristiques différenciées sont intériorisées par les enfants selon les renforcements qu'ils reçoivent de leur entourage dès la première enfance. Cet étiquetage des parents dès la naissance de l'enfant répond à trois fonctions : une fonction de catégorisation en masculin ou féminin exclusifs l'un de l'autre, une fonction de normalisation et une fonction prescriptive de rôles sociaux sexués en conformité avec les normes transmises. Au-delà des interactions de soins entre parents et enfants, la fonction d'étiquetage s'exprime dans le jeu et notamment dans le choix des jouets pour les enfants. Car « *aujourd'hui encore, pour les enfants, les parents et les fabricants, les jouets ont un sexe* » (Cromer, 2005). Ainsi,

les petites filles vont être sollicitées à développer l'intérêt porté à soi et aux autres par la séduction et le maternage, alors que les garçons stimulent leurs compétences de mobilité, manipulation, invention et goût pour l'aventure. De plus, les filles se voient offrir une gamme de jeux moins diversifiée sur les plans quantitatifs et qualitatifs que celle proposée aux garçons (Vincent, 2001). De même, dans l'utilisation du temps libre, une étude d'Octobre (2004) révèle une structuration des comportements culturels des enfants qui reproduit celle donnée en exemple par les parents en fonction de l'âge et du sexe. Ainsi, les pères transmettent davantage à leur fils leur passion pour un hobby, pour la pratique d'une activité sportive (principalement le football, les arts martiaux et le vélo) ou pour l'univers technologique des jeux vidéo et de l'informatique. Les filles, dont les parents déclarent moins la passion pour un hobby, pratiquent moins souvent que les garçons une activité sportive régulière, et lorsque c'est le cas, elle est davantage caractérisée par sa proximité avec l'esthétique ou les animaux (gymnastique, danse, natation et équitation). Enfin, le livre pour enfants, outil privilégié de loisir partagé au sein de la famille, révèle des disparités importantes dans les contenus des représentations féminines et masculines. Une étude réalisée en 2002 par Brugeilles, Cromer et Cromer, montre une survalorisation numérique et symbolique des personnages masculins et une hiérarchisation entre les sexes dans les contenus de livres pour enfants. En particulier, la paternité y est représentée comme une des facettes de l'identité masculine, alors que la maternité est le plus souvent confondue avec l'identité féminine à l'âge adulte. De plus, le personnage de la petite fille est le moins souvent représenté, laissant au personnage du petit garçon l'intrigue et l'aventure de la fiction. Ainsi, « *dans le cercle du privé et de l'intime, sous la bannière de la valeur d'égalité, mais hors les lois sociales égalitaires, on n'élève pas des neutres, mais on produit du masculin et du féminin, avec des variations selon la classe sociale et le sexe* » (Cromer, 2005). En France, les enfants sont donc exposés dès leur naissance à des normes familiales de pratiques éducatives de la part des mères et des pères (Zaouche-Gaudron, 1997 ; Zaouche-Gaudron & Rouyer, 2002). Ces normes transmises de façon implicite dans les conduites sociales parentales intègrent les stéréotypes de genre et préparent à la division sexuelle du travail. Comme nous allons le voir, cette dernière est renforcée tout au long de la scolarité par l'intériorisation des normes sociales sexuées.

4.2 Socialisation différenciée à l'école

Avant même l'entrée à l'école maternelle, les crèches françaises contribuent à la perpétuation d'une socialisation différenciée des garçons et des filles. Bien que, dans leur discours, les professionnels de la petite enfance appréhendent le jeune enfant comme un individu asexué, l'analyse des pratiques révèle que les petites filles sont encore préférentiellement stimulées dans le développement de compétences expressives alors que les garçons se voient encouragés à développer des compétences instrumentales et motrices. Ces attentes stéréotypées au niveau des enfants complètent des attentes sexistes au niveau des parents de la part des professionnels. En effet, Murcier (2007) dénonce l'idéologie de la primauté maternelle dans l'éducation des enfants encore présente de façon indiscutée dans les pratiques des professionnels et dans les enseignements dispensés par les centres de formation à la petite enfance. Les métiers de la petite enfance en France sont aujourd'hui encore quasi-exclusivement féminins, ce qui pérennise la représentation sexuée de la division du travail. En effet, lorsqu'ils sont présents, les professionnels hommes de la petite enfance sont tenus de maintenir une distance dans leur relation avec les enfants du fait d'un phénomène de « *panique morale lié à la mise en exergue de la pédophilie et à sa mise sur le devant de la scène sociale et médiatique depuis les années 1990* » (Murcier & Ott, 2007, p.55). On observe donc encore une assignation naturalisée des femmes aux travaux de soins (*care*) et des hommes aux activités nécessitant le recours à l'autorité. De plus, il existe une relation étroite entre les responsabilités de garde d'enfant et la prise en charge des tâches ménagères par les mères.

Dans le domaine de la scolarité en France, l'enseignement est obligatoire pour les filles comme pour les garçons entre 6 et 16 ans. L'essor de la scolarisation s'est fait en perpétuant les inégalités de classes sociales qui ont été masquées par la féminisation du public scolaire. L'école française est donc aujourd'hui encore caractérisée par une double ségrégation : ségrégation de sexe et ségrégation de classe sociale. Le déroulement du parcours scolaire des filles est plus fluide que celui des garçons : elles sont moins sujettes au redoublement et leurs performances scolaires sont meilleures, surtout en français. Au cours de l'enseignement secondaire, cette différence de réussite selon le sexe est maintenue et les parcours féminins conduisent plus souvent à l'obtention du baccalauréat que les parcours masculins. Toutefois, il faut relever à ce stade l'effet d'orientation scolaire sur les parcours des jeunes. Les filles sont encore minoritaires dans l'obtention d'un baccalauréat scientifique et technique. Si le redoublement d'une classe est un indicateur d'échec en classes de primaire, il peut aussi faire

figure de stratégie d'orientation en classes de secondaire (surtout aux paliers des classes de troisième et de seconde). Ainsi, les redoublements plus fréquents des garçons sont plus souvent volontaires en classe de seconde dans le but de se maintenir dans la « *voie royale* » et de pouvoir accéder à une première scientifique. Concernant les redoublements non volontaires, Duru-Bellat (2004) rappelle que « *la décision de faire redoubler un élève traduit en effet à la fois un constat (des difficultés actuelles) et un pronostic (d'amélioration possible). Ce dernier va donc incorporer un jugement des maîtres dont on sait qu'il est susceptible d'être modulé par le sexe de l'élève.* » Blöss et Frickley (2006) en concluent que les filles sont moins freinées dans leurs parcours scolaire par leur exigences en termes d'orientation, ainsi que par celles liées aux attentes de leurs enseignants et de leurs parents. En conséquence, bien que depuis une vingtaine d'années la population féminine étudiante sorte plus diplômée que la population masculine, quel que soit le niveau de diplôme, la permanence de la division sexuelle du travail dans l'orientation scolaire et sur le marché de l'emploi ne leur garantit pas une insertion professionnelle équivalente. Concrètement, les femmes sont plus diplômées que les hommes mais elles sont très majoritaires dans le secteur des services, moins rémunérateur et plus exposé au chômage, alors qu'elles restent très minoritaires dans le secteur de la production qui offre la meilleure rentabilité financière et statutaire des diplômes à tous les niveaux. Par ailleurs, la spécificité de l'enseignement supérieur français est d'être bi-céphale : d'un côté les universités, avec un accès ouvert à tous les bacheliers, et de l'autre les Grandes Ecoles qui sélectionnent l'accès à leur enseignement par des concours. Du fait de la sélection sur un système de compétition appliqué par les Grandes Ecoles, c'est majoritairement vers les universités que les jeunes femmes s'orientent, et plus particulièrement dans les filières de langues, lettres et sciences humaines, alors que les jeunes hommes qui intègrent l'université s'orientent davantage, toutes choses égales par ailleurs, vers les formations juridiques. Dans l'enseignement supérieur encore, la ségrégation sexuelle se combine avec la ségrégation sociale mais contrairement à ce que l'on peut observer dans l'enseignement secondaire, ici il semblerait que la variable de sexe soit principale, alors que l'origine sociale ne serait qu'une variable seconde (Blöss & Frikley, 2006). Dans les Grandes Ecoles, où règne la compétition, les filles sont moins nombreuses que les garçons alors qu'il s'agit de la voie de l'enseignement supérieur la plus rentable en termes d'insertion professionnelle. S'interrogeant sur ce constat, Baudelot et Establet (1992) considèrent que ce sont avant tout les facteurs socioculturels qui apportent la majeur part explicative de ces orientations sexuées, et non la psychologie des aptitudes. Car ce ne serait pas la nature de la connaissance scientifique qui serait difficilement abordable pour les jeunes filles, mais davantage la tolérance d'un environnement très compétitif auquel elles ne sont pas préparées. La socialisation différenciée

dans l'enfance des garçons et des filles avantage donc les filles dans la première partie de leur scolarité, les rendant plus réceptives à l'intériorisation des règles académiques, mais les désavantage par la suite à l'heure des choix d'orientation scolaire. Les enfants intériorisent également un modèle sexué des aptitudes : les filles attribuent leur manque de réussite en mathématiques à leurs aptitudes alors que les garçons l'attribuent à un manque de travail. Or les mathématiques ont acquis une place prééminente dans la sélection sociale et les compétences mathématiques sont fortement liées à des aptitudes typiquement masculines dans les représentations collectives. Il semblerait ainsi que les déterminants de l'orientation des filles dans l'enseignement soient encore fortement liés aux représentations masculines des mathématiques et de la compétition. Toutefois, Ferrand, Imbert et Marry (2000) ont également montré que la reproduction sociale joue également un rôle positif dans l'orientation scolaire des jeunes femmes. En effet, les jeunes femmes s'autorisent davantage la transgression des orientations éducatives et professionnelles en allant dans les filières scientifiques et techniques lorsqu'elles ont un modèle féminin dans leur entourage proche. En ce sens, les trajectoires divergentes des garçons et des filles ne semblent pas seulement dues à la domination masculine mais également à des choix pertinents basés sur des stratégies rationnelles et constantes liées à la représentation du métier et au rôle familial à venir. Ces stratégies intègrent les représentations sexuées des rôles sociaux générant un retournement du stigmate, que Bourdieu (1998) avait nommé *Amor fati* (amour de la destinée).

Ainsi, les socialisations différenciées des enfants et des adultes en fonction de leur sexe sont constitutives de l'identité de genre à laquelle ils adhèrent, laquelle est prescriptive de comportements normés et différenciés. Les images populaires, les stéréotypes et les attitudes à propos des rôles des femmes et des hommes sont eux-mêmes différenciés et spécifiques de chaque catégorie de sexe. De ce fait, la comparaison des situations respectives des femmes et des hommes dans la société et en particulier dans le domaine professionnel doit certes s'appuyer sur des variables objectives telles que le salaire, la promotion, la formation, etc., mais cela semble insuffisant. Une observation complète qui permet une compréhension des mécanismes en jeux dans l'apparition de ces résultantes observées doit également prendre en compte les facteurs culturels différenciés et internalisés par les femmes et les hommes tout au long de leur socialisation.

En conclusion de ce premier chapitre, nous retiendrons que la situation des femmes en France est caractérisée par un décalage entre d'une part, une affirmation d'égalité entre femmes et hommes dans la vie privée comme dans la vie publique (et en particulier professionnelle), et d'autre part, la permanence d'inégalités de fait qui restent marquées bien que les disparités se

comblent progressivement depuis quelques décennies. Des avancées restent à faire, notamment sur le plan de la division sexuelle du travail toujours d'actualité, de la persistance des stéréotypes éducatifs et des ségrégations sexuées dans l'enseignement et sur le marché du travail. La principale difficulté qui se pose aux politiques publiques actuelles qui tentent de garantir une égalité réelle entre les femmes et les hommes réside dans la légitimité de l'Etat à venir légiférer la sphère de l'intime familial dans laquelle se perpétue l'ordre patriarcal. Le débat quant à cette légitimité est pour l'instant limité à la sphère professionnelle au travers de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Mais, malgré les avancées déterminantes de la loi française en matière d'égalité ces cinquante dernières années, force est de constater, avec Muller (2009) que les politiques publiques ne peuvent pas (pas encore ?) contraindre les hommes à faire le ménage.

Dans le chapitre suivant, les notions de "femme" et d'"homme" seront appréhendées en termes de catégories sociales et de rapports sociaux de groupes de sexes. Il s'agira de mieux comprendre, sur la base des connaissances scientifiques actuelles, notamment dans le champ de la psychologie sociale, comment se construisent, sur cette base de catégorisation sociale, les identités sexuées et comment elles interviennent dans la représentation de soi, des autres et du monde en fonction du sexe des individus.

Chapitre 2 - Eléments théoriques : Catégorisation et Représentations sociales

L'objectif de cette thèse est de mieux comprendre les choix des femmes et des hommes dans le domaine professionnel, c'est-à-dire de mieux comprendre comment les femmes et les hommes perçoivent l'environnement professionnel et comment ils prennent leurs décisions dans cet environnement professionnel perçu. Sur le plan théorique et dans une approche psychosociale, le premier élément que nous avons choisi de prendre en compte est le processus de perception de l'environnement des individus en situation professionnelle. La perception est un processus intermédiaire entre la sensation et la cognition qui a été particulièrement étudié en psychologie cognitive. La perception est le processus par lequel l'individu organise et interprète les impressions sensorielles qu'il reçoit en provenance de son environnement interne et externe, de façon à donner un sens à cet environnement. Il s'agit d'un processus interactif entre l'individu et la réalité « *objective* »[2]. De ce fait, la perception est fortement influencée par les caractéristiques individuelles de celui qui perçoit. Le processus perceptif repose sur certaines caractéristiques qui vont générer un décalage plus ou moins important entre la réalité subjective, c'est-à-dire celle représentée par l'individu, et la réalité « *objective* ».

- *La perception est un processus immédiat* : il s'agit d'un processus rapide, automatique et irrépressible qui consiste à filtrer, organiser et modifier les données sensorielles.
- *La perception est structurée* : selon l'approche *gestaltiste*, la perception permet de structurer les informations en un tout, de façon à percevoir les objets dans leur globalité.
- *La perception est stable* : la constance perceptuelle permet de percevoir la stabilité du monde en dépit des changements permanents qui s'y produisent. Il s'agit d'un mécanisme complexe permettant l'adaptation au changement de stimuli provenant d'un même objet et permettant de le reconnaître comme étant ce même objet.
- *La perception a un sens* : le processus de perception permet de donner une signification à l'objet en fonction du contexte global.
- *La perception est sélective* : nous effectuons une sélection parmi les stimuli sensoriels en provenance de l'environnement car ces stimuli sont multiples, variés et simultanés. Ce tri permet de ne pas être totalement submergé par les informations reçues, permet

[2] En ce sens, on peut même considérer avec certains chercheurs, tel que Watzlawick (1990), que la réalité objective n'existe pas, puisque toute réalité est représentée subjectivement suite à un processus perceptif.

de les organiser et de ne porter attention qu'aux informations qui nous apparaissent pertinentes. Mais ce processus de sélection de l'information est en grande partie inconscient et repose sur notre expérience de façon à diviser les informations.

Ainsi, la perception est variable en fonction des caractéristiques de l'objet perçu (intensité, taille, contraste, répétition, mouvement, etc.) et des caractéristiques de l'individu qui perçoit cet objet (attentes, motivation, attitude, culture, etc.). Or, c'est sur la base des objets perçus de l'environnement que se construisent nos schémas de raisonnements et nos prises de décisions en cohérence avec notre vision du monde. Ce qui va donc nous intéresser dans la suite de ce travail sera de mieux comprendre comment les femmes et les hommes perçoivent les objets de leur environnement professionnel mais aussi comment eux-mêmes se perçoivent et sont perçus en tant qu'hommes ou femmes dans un environnement professionnel.

Concernant nos prises de décisions, Simon (1947) a ouvert la voie de la théorie de la rationalité limitée en montrant en particulier que les acteurs dans les organisations de travail ne fondent pas leurs décisions sur la rationalité parfaite et optimale telle que postulée dans l'approche néo-classique de la prise de décision mais sur des procédures. En effet, du fait de la disponibilité partielle de l'information pour la prise de décision en lien notamment avec la capacité limitée de traitement de l'information du cerveau humain, l'acteur adopte un comportement sur la base d'un ajustement entre les moyens dont il perçoit disposer, le but qu'il s'est fixé et l'information perçue.

Le processus de perception est donc fondamental dans nos prises de décisions et, ainsi que le souligne Bruner (1958), « *la perception est la phase finale de divers processus de catégorisations et d'inférences qui peuvent être l'objet de biais et d'heuristiques* » (p. 45).

Notre approche théorique repose donc sur le choix d'outils qui vont permettre d'une part de mieux comprendre quels sont les facteurs qui sous-tendent les différenciations sexuées dans le domaine professionnel, et qui vont proposer d'autre part une méthodologie d'accès à ces facteurs pour en observer les effets éventuellement différentiels entre femmes et hommes sur ce qui guide nos choix professionnels. Ainsi, nous avons opté pour une articulation entre la théorie de la catégorisation sociale et la théorie des représentations sociales dans les rapports sociaux de groupes de sexe.

1 De la catégorisation sociale à la partition sociale : une modélisation des facteurs culturels de différenciation sexuée

La théorie de la catégorisation sociale repose sur le concept de catégorisation développé dans le cadre de la psychologie cognitive, revu sous un angle psychosocial. Cette approche psychosociologique des processus de catégorisation s'inscrit en particulier dans la distinction opérée entre pensée rationnelle et pensée sociale. Selon Guimelli, la pensée rationnelle est construite sur un traitement objectif de l'information fondé sur une logique de démonstration stricte et rigoureuse issue de la logique formelle. « *C'est la pensée de l'expert ou, plus généralement, du scientifique* » (Guimelli, 2006, p.131). La pensée sociale est une autre forme de pensée, distincte de la précédente, qui est caractérisée par la « *prédominance de l'affect sur l'intellect* ». Cette expression, introduite par Rouquette en 1973, définit une pensée de nature différente de la pensée rationnelle et spécifique au fait d'articuler la cognition, la communication et la sociabilité. La pensée sociale traite les informations de manière « plus fermée » de façon à percevoir principalement les informations congruentes avec le cadre général de pensée de l'individu. De ce fait, le principe de non-contradiction fondamental dans la pensée rationnelle n'est pas prioritaire dans la pensée sociale. C'est davantage le maintien du lien social qui est visé à l'issue des prises de décisions en évitant la déviance du groupe par le respect des valeurs et des normes admises dans ce groupe. Selon Haas (1999), la pensée sociale est caractérisée par le fait d'être fondée sur l'expérience sensible, de se manifester dans la communication sociale, de s'exprimer à travers le langage de tous les jours et de satisfaire à une logique autre que formelle. La prise en compte du contexte social devient alors incontournable pour expliquer la façon de voir des gens et le contexte social est caractérisé notamment par des enjeux implicites et explicites. Insistons ici sur le fait que la pensée sociale n'est pas dépourvue de logique : il s'agit d'une logique de sens commun qui est fondée sur des valeurs, des normes, des attitudes propres à chaque groupe qui guident la construction des connaissances élaborées socialement.

Ainsi, dans cette première partie de notre approche théorique, nous nous intéresserons aux facteurs culturels liés à l'appartenance groupale des individus, en particulier en lien avec les catégories de sexe. Dans un premier temps, nous reviendrons sur le concept de catégorisation sociale en lien avec l'appartenance aux catégories de sexe. Puis, considérant l'asymétrie des catégories de sexe, nous nous appuierons sur la théorie du statut social développée par Lorenzi-Cioldi (1988), pour enfin aborder la théorie des partitions sociales (Salès-Wuillemin, Castel & Lacassagne, 2006).

1.1 La catégorisation sociale

Nous définissons d'abord la catégorisation sociale et présentons les principaux modèles cognitifs de la catégorisation. Puis, nous proposons une brève revue des biais et heuristiques les plus importants en matière de discrimination intergroupes. Enfin, nous traitons de la question de l'identité en lien avec les effets de la catégorisation sociale.

1.1.1 Définitions : la catégorisation des objets sociaux par des sujets sociaux

Catégorisation et catégorisation sociale

La catégorisation est une activité mentale qui consiste à organiser et ranger les éléments d'information perçus dans l'environnement en des catégories mentales. Le processus de catégorisation correspond soit à la constitution d'une catégorie par regroupement des éléments similaires et différenciation des éléments dissemblables, soit à l'affectation d'un élément dans une catégorie par identification des traits et mise en correspondance avec les traits de la catégorisation (Salès-Wuillemin, 2006). Le premier but apparent du processus de la catégorisation est de simplifier le monde par découpage et regroupements de façon à créer des catégories dont le contenu semble cohérent et consistant à l'individu qui les créé. Mais le processus de catégorisation sociale permet aussi de réaliser des inférences, c'est-à-dire d'élaborer des idées nouvelles sur l'objet catégorisé ; ceci permet d'enrichir la réalité perçue et en un sens de la complexifier. Dans le cas de la catégorisation sociale, la catégorisation porte sur des objets sociaux, c'est-à-dire des personnes ou des thèmes de société perçus au travers d'un filtre attitudinel positif ou négatif qui affecte une valeur correspondante à l'objet social catégorisé. En psychologie sociale, les catégories sociales correspondent aux groupes et les traits typiques des groupes renvoient aux stéréotypes (nous reviendrons sur cette notion). Au niveau de l'objet catégorisé, on distingue des effets de catégorisation primaires et secondaires. Dans le cas des effets primaires, le processus de catégorisation renvoie à l'affectation d'un objet à une catégorie déjà constituée. Ces effets primaires s'appliquent à la perception et à la description de l'objet catégorisé et vont conduire à une accentuation des traits caractéristiques de la catégorie, soit à un effet d'induction, et à l'attribution de traits de la catégorie constituée à l'objet, soit à un effet de déduction. Ces deux biais sont aussi connus sous le nom de biais de distorsion perceptive. Tajfel (1972) a montré que lorsque l'appartenance catégorielle d'une personne est connue ; nous avons tendance à « ranger » une personne dans une catégorie sur

la base d'une mise en saillance d'un très faible nombre de traits qui correspondent aux traits contenus dans cette catégorie tout en négligeant d'autres traits qui pourraient remettre en question la catégorisation effectuée : c'est le biais d'induction. De la même façon, nous avons tendance à attribuer systématiquement à une personne les traits stéréotypiques de sa catégorie d'appartenance, sans vérifier que la personne possède effectivement ces traits : c'est le biais déductif. Ainsi, la catégorisation n'a pas seulement pour objectif de simplifier la perception de notre environnement mais aussi d'en enrichir la description.

Les effets secondaires de la catégorisation sociale reposent sur la catégorisation de plusieurs objets dans plusieurs catégories. Ces effets vont conduire à augmenter la ressemblance entre les objets d'une même catégorie, soit à un effet d'assimilation qui correspond à une maximisation des ressemblances intra-catégorielles, et à augmenter conjointement les différences entre les objets de différentes catégories, soit à un effet de contraste qui correspond à une maximisation des différences inter-catégorielles. Ces effets secondaires ont été particulièrement mis en évidence par les psychologues sociaux Tajfel et Wilkes (1963) dans une expérimentation portant sur l'évaluation de stimuli à un niveau cognitif élémentaire constitués par des lignes verticales de longueurs variables. Dans cette expérimentation, il était demandé aux participants d'évaluer les longueurs de barres verticales dessinées dans trois conditions différentes. Dans la première condition, les lignes étaient présentées sur des cartes portant une lettre A ou B, les lettres A étant systématiquement associées aux lignes les plus courtes et les lettres B étant systématiquement associées aux lignes les plus longues (5% de différences entre les longueurs) : il s'agissait d'un appariement systématique. Dans la seconde condition d'appariement aléatoire, les lettres A et B étaient associées à n'importe quelle ligne, quelle que soit sa longueur, courte ou longue. Et enfin, dans une troisième condition, les lignes étaient présentées aux participants sans faire figurer de lettre associée : il s'agissait d'une condition de contrôle. Il était ensuite demandé aux participants d'estimer la longueur des lignes auxquelles ils avaient été exposés. Les chercheurs ont ainsi pu montrer que dans la première condition d'appariement systématique, les estimations des participants faisaient apparaître un biais de contraste qui traduit une tendance systématique à maximiser les différences entre les longueurs de lignes associées à des lettres différentes. Toutefois, les participants n'ont pas perçu plus de ressemblance entre les lignes associées à une même lettre et n'ont donc pas révélé de biais d'assimilation par lequel on considère que les éléments d'une même catégorie sont plus semblables entre eux. D'autres chercheurs ont ensuite montré que ces effets de catégorisation secondaires s'observent également lorsque l'on demande aux participants d'évaluer des objets sociaux. Ainsi, pour compléter l'étude de Tajfel et Wilkes, Mc Garty et Penny (1988) ont montré que la catégorisation des objets sociaux (en

l'occurrence, des opinions politiques) révèle à la fois un biais de contraste et un biais d'assimilation, confirmant ainsi l'hypothèse de Tajfel et Wilkes (1963) dans le domaine de la catégorisation sociale.

Les principaux modèles cognitifs de la catégorisation

Comme nous venons de le voir, la catégorisation consiste à opérer un rangement des objets perçus dans notre environnement en différentes catégories, ce qui entraîne différents effets sur les informations que nous récupérons en mémoire pour réaliser différents traitements sur ces informations, en particulier dans le cas des traitements de jugements et d'inférences. Le contenu des catégories est constitué d'éléments caractérisés par des traits et des relations entre ces éléments. Plusieurs modèles proposent de rendre compte des processus d'élaboration des catégories au niveau individuel. Ce que nous rangeons dans les catégories constituées en mémoire sont des représentations. La notion de représentation, dite représentation mentale en psychologie cognitive, renvoie à des constructions mentales individuelles de deux types (Richard & Richard, 1999). Les représentations désignent d'une part les connaissances et les croyances d'un individu, les connaissances renvoyant à ce qui est perçu comme avéré pour l'individu ou qui est scientifiquement vérifié, et les croyances renvoyant aux conceptions dont l'individu n'est pas sûr de la véracité ou qui ne sont pas scientifiquement vérifiées. Les représentations désignent d'autre part « *des constructions circonstancielles faites dans un contexte particulier et à des fins spécifiques* […]. *En ce sens la représentation est donc le résultat de la construction d'une interprétation* » (Richard & Richard, 1999, p.465). La forme des représentations individuelles est liée au type d'appréhension de la réalité : on distingue des représentations conceptuelles plus ou moins complexes qui correspondent au savoir que nous avons sur notre environnement, des représentations imagées plus ou moins abstraites qui figurent des structures spatiales, et des représentations liées à l'action qui correspondent au savoir sémantique lié à l'action et au savoir procédural lié à l'exécution de l'action.

Dans le processus de catégorisation sociale, les individus sont catégorisés dans des groupes qui constituent des « *catégories naturelles* », soit des concepts du monde réel. La modélisation de la constitution de concept au niveau individuel a entraîné de nombreux débats et la psychologie cognitive distingue les trois principaux modèles concurrents suivants :

- *Le modèle des entités* correspond à l'approche classique de la catégorisation. Ce modèle considère la catégorie de concept selon deux dimensions : son extension et sa compréhension. L'extension du concept correspond à l'ensemble des individus qui font partie du concept. La compréhension du concept correspond aux propriétés qui définissent le concept et qui doivent être possédées par l'ensemble

des individus du concept. De fait, dans cette approche, la catégorie conceptualisée est homogène, c'est-à-dire que tous les individus de cette catégorie sont équivalents, et elle est délimitée, c'est-à-dire que tous les individus de cette catégorie possèdent les mêmes propriétés ce qui permet de décider si un individu appartient ou non à cette catégorie. Les catégories sont donc mutuellement exclusives.

- *Le modèle des prototypes* a été développé par la suite dans une approche relativiste amorcée par Rosch en 1973. Selon lui, les éléments d'une même catégorie ne représentent pas tous la catégorie avec la même typicité. En effet, le modèle des entités aurait un pouvoir explicatif des conceptions des savoirs scientifiques, mais pas des catégories utilisées dans le sens commun. En 1975, Rosch montre que l'exemplarité de certains éléments d'une catégorie est significativement plus élevée que d'autres et qu'en cela, ces éléments sont plus typiques de la catégorie observée. Par exemple, dans la catégorie des fruits, la typicité de l'orange est quatre fois plus importante que celle de la noix de coco, et en cela l'orange est un élément plus typique ou un meilleur exemple de la catégorie des fruits que ne l'est la noix de coco. Donc, dans une même catégorie, tous les éléments ne sont pas équivalents. De plus, Rosch et Mervis (1975) postulent que ce qui permet de caractériser une catégorie ce n'est pas la possession de propriétés exhaustives mais la distance à un prototype exemplaire de la catégorie car il y a une forte corrélation positive entre le degré de typicité d'un élément et le nombre de trait commun de cet élément avec les autres éléments de la catégorie. Le modèle des prototypes constitue alors des catégories dont les frontières sont beaucoup moins nettes que dans le modèle classique, et les catégories sont beaucoup moins homogènes. Elles sont composées d'individus centraux définis par un ensemble important de traits prototypiques très accessibles sur le plan cognitif et d'individus périphériques caractérisés par un plus faible nombre de traits de la catégorie.
- Enfin, *le modèle des exemplaires* est une approche intermédiaire proposée par Rips, Shoben et Smith en 1974. Ce modèle distingue les traits essentiels qui sont indispensables à la définition de la catégorie et les traits caractéristiques qui sont moins importants mais présents dans la catégorie. Dans cette approche, les chercheurs sont partis des propriétés des objets pour observer la catégorisation effectuée de ces objets par analyse de similitude. Selon cette théorie, il y aurait comparaison entre les traits de l'objet à catégoriser et les traits essentiels de la catégorie pour valider ou non la catégorisation de l'objet dans la catégorie

considérée. Cette modélisation a pour conséquence d'accentuer davantage la variabilité intra-catégorielle. Ce faisant, les représentations des exemplaires d'une catégorie peuvent être très détaillées et très spécifiques ou, à l'opposé, être très minimales et ne comporter que quelques traits ou attributs. La cohérence de la catégorie constituée sur le modèle des exemplaires proviendrait d'une série de rapprochements entre les éléments qui se chevauchent par leur similarité partielle. La catégorie constituée est alors très hétérogène et morcelée.

A ce stade de notre exposé, il semble important de s'arrêter un instant sur la distinction qui doit être apportée entre la notion de catégorie, utilisée en psychologie cognitive, et la notion de groupe, utilisée en psychologie sociale.

Notions de catégorie et de groupe

La notion de catégorie est une notion de psychologie individuelle qui, selon Anne-Marie de La Haye « […] *existe dans la tête d'un sujet : constitue une catégorie tout ensemble d'objets que le sujet traite, à un certain égard, de la même façon, ou considère comme relevant, d'une façon ou d'une autre, du même ensemble* » (1998, p.28). La notion de groupe utilisée en psychologie sociale fait référence à un ensemble de personnes entretenant un mode d'interaction défini. « *Un groupe est une entité collective qui possède certaines caractéristiques fonctionnelles, de l'ordre de ce qui se passe entre les membres du groupe* » (La Haye (de), 1998, p.28). De ce fait, en psychologie sociale, il est déterminant de prendre également en compte le positionnement de l'individu qui perçoit l'information à catégoriser au regard de l'objet social en termes d'appartenance groupale pour comprendre et analyser les processus de catégorisation sociale. Selon Cartwright et Zander (1953), on distingue trois modalités de formation des groupes. Le groupe peut être le résultat d'un rassemblement volontaire d'individus poursuivant un but commun (par exemple un groupe de travail), mais il peut aussi être le fruit d'une association spontanée source de gratifications personnelles (par exemple un groupe de motards) et surtout, il peut être la conséquence d'une désignation de la part des membres d'autres groupes définissant une appartenance groupale non volontaire (par exemple les pauvres). Il faut également noter que l'appartenance groupale des individus est multiple : chacun est membre simultanément de plusieurs groupes différents. Par exemple, un individu sera à la fois homme (appartenance au groupe sexuel), ouvrier du bâtiment (appartenance au groupe professionnel), d'origine allemande (appartenance au groupe ethnique), etc. Ainsi, selon les spécificités du contexte situationnel, une (ou plusieurs) appartenance(s) groupale(s) sera(ont) rendue(s) saillante(s) de façon temporaire et définira(ont) le positionnement groupal pertinent dans le rapport social. Ce dernier point est

important dans la compréhension des discriminations professionnelles car la catégorisation des objets sociaux se comprend en tenant compte des processus identitaires en jeu dans le processus de catégorisation et ceux-ci vont en particulier intervenir dans l'apparition de biais et d'heuristiques dans les traitements effectués sur l'information perçue. Mais, attardons-nous d'abord sur ces notions de biais et d'heuristiques liés à la catégorisation sociale.

1.1.2 Les biais cognitifs liés à la catégorisation sociale

Certains biais et heuristiques ont été particulièrement étudiés en psychologie sociale en lien avec les mécanismes d'inférence et de catégorisation des objets sociaux. L'inférence est le résultat d'un processus qui consiste à créer une information nouvelle, c'est-à-dire une conclusion, à partir de celle(s) qui est (sont) disponible(s) et tenue(s) pour vraie(s), appelée(s) en logique formelle « *prémisse* » (Drozda-Senkowska, 1997). Un biais est une distorsion entre la façon dont on devrait raisonner pour assurer le mieux possible la validité de nos conclusions et la façon dont on raisonne. Un biais est donc ici une erreur dans le cheminement du raisonnement appliqué, une sorte de raccourci, qui peut parfois conduire à une conclusion valide. Une heuristique est une règle ou un principe qui conduit à une approximation souvent efficace mais qui reste faillible. Son application a pour fonction de réduire l'incertitude et de simplifier le problème à résoudre. Nous avons vu précédemment que certains biais découlent directement des processus de catégorisation, tels que les biais d'induction et de déduction, ou les biais d'assimilation et de contraste. Dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, nous allons nous intéresser en particulier à trois sortes de biais importants en raison des conséquences qu'ils peuvent avoir en termes de discrimination : les biais d'hétérogénéité endogroupe et d'homogénéité exogroupe, les biais de discrimination intergroupes et les biais de surinclusion et de surexclusion.

Les biais d'hétérogénéité endogroupe et d'homogénéité exogroupe

Ces biais renvoient aux biais d'assimilation et de contraste appliqués à la perception de groupes sociaux. Les notions d'endogroupe et d'exogroupe sont construites à partir de l'appartenance groupale des personnes impliquées dans le traitement de l'information catégorisée, qu'elles soient source ou cible du jugement. En effet, certains chercheurs tels qu'Ostrom et Sedikides (1992) ont pu montrer par exemple que le biais d'assimilation apparaît de façon variable selon que la personne source du jugement doit décrire une cible membre de son propre groupe d'appartenance (condition endogroupe) ou membre d'un autre

groupe d'appartenance (condition exogroupe). En particulier, ils ont montré qu'en condition endogroupe, les personnes sources du jugement décrivent les personnes cibles avec un plus grand nombre de traits, soit avec plus de différenciation, qu'elles ne le font lorsqu'elles doivent décrire une personne membre d'un exogroupe. De ce fait, en condition endogroupe, les descriptions catégorielles sont plus hétérogènes, alors qu'elles sont plus homogènes en condition exogroupe. Ces biais ont été mis en évidence dans de nombreuses études, notamment dans le cas des catégories de sexes (Vinet & Moliner, 2006), et s'avèrent robustes. Diverses explications ont été avancées pour interpréter ces résultats à partir des différences d'encodage de l'information catégorisée en mémoire en termes d'organisation ou de niveau d'abstraction. Toutefois, un phénomène particulier intervient dans la catégorisation sociale lorsque l'on fait intervenir les catégories sexuelles ; Lorenzi-Cioldi (1988/2009) a par exemple montré à plusieurs reprises une inversion de ces biais pour les sujets de sexe féminin. En effet, les femmes ont tendance à davantage homogénéiser leur propre groupe d'appartenance (celui des femmes) qu'elles ne le font pour le groupe des hommes. Nous reviendrons plus en détail sur ces résultats centraux dans notre approche.

Les biais de discrimination intergroupes ou biais intergroupes

Ces biais correspondent à « *la tendance systématique à évaluer un individu ou les individus membres de son propre groupe d'appartenance (endogroupe) de manière plus favorable qu'un individu ou que les individus d'un autre groupe (exogroupe). Ces biais peuvent comprendre des comportements (discrimination), des attitudes (préjugés), des connaissances (stéréotypisation)* » (Hewstone, Rubin & Willis, 2002, p. 576). Le biais d'endofavoritisme a été mis en évidence par Tajfel, Flament, Billig et Bundy, en 1971, dans le cadre de l'étude du paradigme des groupes minimaux. Les chercheurs ont ainsi pu montrer que le simple fait d'être inséré dans un groupe, même éphémère, et quelle qu'en soit la raison, est suffisant pour faire apparaître une tendance à favoriser l'endogroupe et/ou à défavoriser l'exogroupe (voir aussi Rabbie & Horwitz, 1969). Mais les biais de discrimination ne sont pas toujours explicites, du fait notamment d'un biais de désirabilité sociale en lien avec la norme (actuelle) de non-discrimination.

Le biais de discrimination privative a été mis en évidence par Castel et Lacassagne (1993) dans le cadre des relations intergroupes interculturelles. Ce biais de discrimination intergroupes est implicite car il ne vise pas ouvertement à défavoriser les membres de l'exogroupe mais à les priver des attributs positifs ou du bénéfice d'une action positive. Une autre étude de Lacassagne, Salès-Wuillemin, Castel et Jebrane (2001) mettait en évidence une discrimination privative envers une cible exogroupe (en l'occurrence, les Maghrébins) dans

une tâche d'associations verbales. Les résultats ont montré non seulement un biais de discrimination privative envers l'exogroupe mais également un biais de contraste entre endogroupe et exogroupe et un biais d'hétérogénéité de l'exogroupe. Enfin, une étude de Salès-Wuillemin et Gilibert (2004) fait apparaître un biais de discrimination privative dans l'attribution causale d'un événement selon son issue. Lorsque l'issue de l'action est positive et que la cible est exogroupe, l'attribution causale est plus souvent externe, c'est-à-dire que la cause est davantage attribuée à un élément de la situation et non pas aux dispositions de l'acteur ; l'action est perçue comme moins contrôlable. Ceci revient à déresponsabiliser la cible externe de l'issue positive du cours de l'action.

Les biais de surinclusion et de surexclusion

Mis en évidence par Tajfel (1972), ces biais consistent à surévaluer le nombre d'éléments qui peuvent être affectés à une catégorie lorsque celle-ci est valorisée négativement (surinclusion), et à l'inverse à sous-évaluer le nombre d'éléments qui peuvent être affectés à une catégorie lorsque celle-ci est valorisée positivement. C'est dans le cadre des études sur les relations intergroupes ethniques que ces biais ont surtout été mis en évidence. La stratégie de surinclusion ou de surexclusion est liée à la focalisation du sujet : sur la catégorie valorisée (par exemple les Blancs), il y a centration sur la différence pour ne pas altérer la catégorie en y affectant un élément qui ne devrait pas y être, et donc surexclusion ; à l'inverse, sur la catégorie dévalorisée (par exemple les Noirs), il y a centration sur la ressemblance pour affecter tous les éléments qui présentent le moindre doute, et donc surinclusion.

Ainsi, ces biais d'hétérogénéité endogroupe/homogénéité exogroupe, biais de discrimination intergroupes et biais de surinclusion/surexclusion sont directement dépendants de l'appartenance groupale ou catégorielle des individus. Or, celle-ci est liée à ce qui fonde et détermine cette appartenance groupale ou catégorielle, c'est-à-dire à l'identité des individus.

1.1.3 L'identité : de l'individuel au catégoriel

L'identité individuelle et l'émergence de la conscience de soi

L'identité individuelle ou personnelle correspond à la représentation que l'on a de soi, en tant qu'individu distinct d'autrui. Cette représentation de soi se construit dans l'émergence de la conscience de soi dès le plus jeune âge. Le soi intériorisé va avoir des implications importantes dans les fonctions d'organisation, de motivation et de protection des individus. Selon Hegel (1963), l'émergence de la conscience de soi se fait dans la relation à autrui, dans les rapports d'intersubjectivité. Ce processus s'inscrit dans une approche phénoménologique

sociale et existentielle et il n'y aurait pas de réalité première, en dehors d'une interaction sociale. De même, l'actualisation de la conscience de soi et de l'identité personnelle se fait dans la relation à l'autre (Laing, 1971). Ainsi, « *nous apprenons à être ce qu'on nous dit que nous sommes* » (p.116) et en ce sens, des décalages peuvent apparaître entre l'identité pour soi et l'identité pour autrui, c'est-à-dire l'idée que l'autre se fait de l'identité de soi d'une personne à partir de l'observation de ses comportements ou de ses attributs catégoriels. L'identité n'est donc jamais donnée : il s'agirait d'un processus permanent de construction et reconstruction qui aurait pour objectif de réduire l'écart entre les attributions identitaires d'autrui et les images personnelles à l'origine de l'identité pour soi (Dubar, 1997).

Selon Marchal (2012), le soi prend forme au contact des « *autruis significatifs* » et intègre des « *gestes significatifs* ». Ensuite, les gestes significatifs sont reproduits dans les jeux libres, puis une réglementation s'opère dans les interactions avec un autrui généralisé. Ces processus fondent l'acquisition de l'esprit de groupe. Ici, le soi est reconnu en tant que *moi* et en tant que *je*, selon la distinction développée par James (1890), c'est-à-dire en tant que soi comme objet de connaissance ou d'évaluation (le *moi*) et en tant que soi comme sujet, acteur de son expérience (le *je*).

Pour Mead (1934), la socialisation n'est pas qu'imposition de normes et de rôles sociaux mais aussi participation de l'acteur au processus qui filtre l'information en fonction de sa perception et de ses attentes basées sur ses *appartenances héritées* et ses *rôles attribués*. La conscience de soi comprend alors à la fois une composante sociale (le *moi*) correspondant à l'intériorisation des rôles sociaux et une composante personnelle (le *je*) correspondant à la part de la volonté active. En ce sens, le *je* n'est pas égal à une essence mais au second moment du processus de socialisation. Le soi émerge ainsi d'une tension dialectique entre le *moi* et le *je* et la construction identitaire s'effectue dans le double mouvement d'intégration et de singularisation. La théorie du soi développée ensuite par Harter (2003) propose un modèle intégratif des approches dualistes et interactionnistes en postulant que le soi est à la fois une construction cognitive et sociale qui permet de se faire une « théorie » du monde.

Ceci renvoie aux théories naïves exposées par Moscovici (1961) entre autres dans le cadre de la connaissance du sens commun et de la pensée sociale. Le processus de développement identitaire est continu tout au long de la vie et les différents contenus et structures du « *Moi*-objet » dépendent des capacités cognitives du « *Je*-sujet » aux différents âges. La structure du soi évolue aux niveaux de la différenciation et de l'intégration du soi. La différenciation correspond au fait de concevoir que l'on a des compétences différentes dans différents domaines et qu'il y a des différences entre compétences réelles et compétences idéales. L'intégration correspond à « *la capacité de construire des généralisations à propos de soi à*

partir de plusieurs secteurs de compétence, d'avoir une appréciation globale de soi et une évaluation de soi » (Fontaine, 2006, p.218). Le soi est également une construction sociale dans la mesure où les interactions avec les parents, les pairs, les enseignants, etc., vont influencer le contenu et l'évaluation des représentations de soi par les *feedbacks* des interactants et par le processus de comparaison sociale. On le voit, l'identité personnelle et le développement de la conscience de soi sont directement tributaires du contexte social. En effet, le soi est cette conceptualisation de l'identité comme produit des interactions sociales qui est développée dans le concept d'identité sociale.

L'identité sociale : internalisation des stéréotypes et normes des groupes d'appartenance

L'identité sociale correspond à la représentation de soi en tant que membre d'un collectif social, d'une catégorie ou d'un groupe. Elle renvoie à tous les attributs catégoriels et statutaires qui permettent d'identifier un individu comme appartenant à un groupe. En ce sens, l'identité sociale est plus souvent prescrite ou assignée que l'identité individuelle. L'appartenance groupale est primordiale dans l'identité sociale car c'est elle qui va déterminer l'attribution des caractéristiques propres au(x) groupe(s) d'appartenance(s). Nous avons défini précédemment le groupe comme un ensemble de personnes entretenant un mode d'interaction défini. Ce mode d'interaction repose sur des stéréotypes et des normes sous-jacents aux groupes d'appartenance.

Identité sociale et stéréotypes

L'origine du concept de stéréotype remonte à Lippmann en 1922. Il avait relevé que l'on ne juge pas en fonction des choses mais de la représentation que l'on a de ces choses. Car le monde nous est dit avant de nous être montré, ce qui favorise la construction de *préconceptions* qui commandent le processus de perception : nous ne voyons que ce qui apparait dans notre champ de vision. Les définitions du concept de stéréotype sont nombreuses et ne font pas toujours consensus dans les différentes disciplines scientifiques. Nous fondant sur la définition prudente de Judd et Park (1993), nous définissons ici les stéréotypes comme étant un ensemble de croyances relatives aux caractéristiques ou aux attributs d'un groupe ou d'une catégorie. On parle de stéréotype social quand plusieurs membres d'un groupe augmentent les différences intergroupes et les ressemblances intragroupes (y compris le sien). Le processus de stéréotypisation consiste à appliquer, aux membres d'un groupe, un jugement stéréotypique visant à homogénéiser le groupe cible, autrement dit, à rendre les individus qui composent le groupe interchangeables entre eux (Leyens, Yzerbyt & Schadron, 1996). Là encore, les stéréotypes constituent des théories

naïves qui font intervenir les processus de généralisation de la pensée sociale (Rouquette, 1973 ; Guimelli, 1999). A partir de la théorie tricomponentielle de l'attitude (Rosenberg & Hovland, 1960), Leyens, Yzerbyt et Schadron (1996) précisent que le stéréotype renvoie à la dimension cognitive de l'attitude envers le groupe cible, le préjugé renvoie à la dimension affective et la discrimination renvoie à la dimension conative ou comportementale. Ces trois composantes sont en cohérence (valence négative / positive).

Schadev et Bourhis (1987, 1991) ont montré que les stéréotypes ont une fonction de justification ou de défense de la position du groupe. En faisant varier expérimentalement le statut du groupe par rapport au groupe de comparaison, et en utilisant une matrice de rémunération de Tajfel (1971), ils ont pu faire apparaître que lorsque le groupe source a un statut supérieur ou égal au groupe de comparaison, il fait preuve d'exodéfavoritisme envers le groupe cible ; lorsque le groupe source a un statut inférieur au groupe de comparaison, il fait preuve d'exofavoritisme, soit d'un favoritisme inversé (voir aussi Lorenzi-Cioldi, 1988). On l'a vu précédemment, dans le cadre du paradigme du groupe minimal, Tajfel, Bilig, Bundy et Flament (1971) ont montré que le simple fait de répartir au hasard des individus dans des groupes suffit à faire apparaître de l'exodéfavoritisme, ce que Tajfel (1974, 1981) explique par la suite avec la théorie de l'identité sociale.

Identité sociale et théorie de l'identité sociale

Selon Tajfel (1972), *« l'identité sociale d'un individu est liée à la connaissance de son appartenance à certains groupes sociaux et à la signification émotionnelle et évaluative qui résulte de cette appartenance* » (1972a, p. 292). La théorie de l'identité sociale postule que les individus sont motivés à développer et à maintenir une identité sociale positive par comparaison sociale de leur groupe d'appartenance avec d'autres groupes dans une compétition sociale généralisée. Les individus modulent leur perception identitaire de soi sur un continuum allant de l'identité individuelle ou personnelle (le Soi) à l'identité groupale ou sociale (le Groupe). Mais cette théorie ne suffit pas à expliquer les résultats de Schadev et Bourhis (1987, 1991) concernant l'apparition d'un favoritisme inversé dans les groupes de statut inférieur. Ces auteurs nuancent alors la théorie de l'identité sociale de Tajfel : le groupe source avec un statut supérieur considère sa position légitime et ne se sent pas menacé, donc il n'est pas plus exodéfavorisant que le groupe à statut égal. L'identité sociale positive est maintenue par de l'endofavoritisme. Pour le groupe source de statut inférieur, les membres considèrent les critères d'attribution de statut non pertinents et s'identifient donc moins au groupe d'appartenance.

La différenciation positive de l'endogroupe est une théorie conflictuelle puisque les groupes sont alors en compétition permanente pour l'obtention de ressources rares et valorisées, ce qu'avait déjà postulé Sherif dans sa théorie des conflits réels en 1966. La théorie de l'identité sociale sera ensuite prolongée dans les travaux de Turner, Hogg, Oaks, Reicher et Wetherell (1987) par la théorie de l'auto-catégorisation**.** S'appuyant sur les travaux de Rosch (1975) sur la catégorisation, Turner et al. (1987) postulent que, en fonction du contexte de comparaison sociale, les individus choisissent de se placer sur trois niveaux identitaires différents :

- soit le niveau interpersonnel qui correspond à un niveau subordonné d'abstraction dans lequel réside l'identité personnelle de l'individu,
- soit le niveau intergroupe qui correspond au niveau intermédiaire d'abstraction, siège de l'identité sociale,
- soit le niveau inter-espèce qui est le niveau supra-ordonné d'abstraction où l'on trouve l'identité spécifique de l'individu, c'est-à-dire le soi comme membre de l'espèce humaine.

Le positionnement au niveau intergroupe et l'appartenance groupale multiple des individus conduisent également à un choix du groupe qui va être retenu comme pertinent pour le positionnement de soi. L'appartenance groupale déterminée, l'individu devient porteur des traits associés au groupe et subit un processus de dépersonnalisation : il délaisse les caractéristiques de son identité personnelle qui le distinguent des autres individus pour se caractériser comme membre d'un groupe et affirmer son identité sociale, stéréotypée et normalisée.

Une question subsiste toutefois à ce stade de notre exposé : pourquoi existe-t-il des stéréotypes identiques à travers les groupes, notamment dans les groupes dominés qui se définissent à partir des mêmes stéréotypes négatifs attribués par les groupes dominants ?

Identification aux stéréotypes sociaux et justification du système social

Selon Jost et Banaji (1994), les stéréotypes n'ont pas qu'une fonction descriptive mais aussi, voire surtout, une fonction justificatrice au niveau groupal et au niveau idéologique. Les stéréotypes ont une fonction de justification ou de légitimation d'une situation sociale. Dans leur théorie de la justification du système, les auteurs précisent que les stéréotypes sont un moyen d'emprise des dominants sur les dominés dans le but de maintenir un *statu quo* entre les groupes en dépit des inégalités.

Cette conception a une parenté avec la théorie de la croyance en un monde juste (*Belief in a Just World*) de Lerner (1980) qui postule l'existence d'une motivation des individus à conserver la croyance en un monde dans lequel les gens obtiennent ce qu'ils méritent. Par

exemple, l'intervention de cette croyance dans la représentation du système économique en vigueur a été mise en évidence dans une étude interculturelle réalisée par Bastounis, Leiser et Roland-Lévy (2004).

La fonction justificatrice du système est aussi développée dans la théorie de la dominance sociale de Pratto et al. (1994) : les dominants tentent de justifier leur statut privilégié en ayant recours davantage aux stéréotypes et en étant moins sensibles aux informations contre-stéréotypiques. De même, Goodwin, Operario et Fiske (1998) développent la théorie de la menace perçue selon laquelle la position de dominance engendrerait un sentiment de plus grande menace, ce qui conduirait à avoir des attitudes plus négatives envers les autres groupes.

Identité sociale et normes sociales

Les stéréotypes sociaux et l'identité sociale sont par ailleurs liés aux normes sociales en vigueur dans le système social. Les normes sociales correspondent à des principes et modèles de conduites propres à une culture, à une société ou à un groupe social donné. Dans une approche sociocognitive, les normes sociales correspondent à ce qu'il faut faire ou penser et ne pas faire ou penser dans une situation donnée (Beauvois & Dubois, 1988). Elles sont apprises comme étant désirables par les individus dans les processus de socialisation (Beauvois, 1984). Ainsi, les normes sociales ne relèvent pas uniquement de ce qui se fait majoritairement dans un collectif mais de ce qu'il est bon de faire. En ce sens, elles traduisent davantage la valeur sociale des comportements qui sont socialement prescrits que la simple description de ce qui peut être majoritairement réalisé au sein d'un groupe. Les normes sociales portent sur des événements observables de la vie sociale : on distingue les normes de comportement des normes de jugement qui correspondent à des normes de préférence.

Par exemple, la norme d'internalité a été amplement étudiée dans le champ de la psychologie sociale. Elle repose sur *l'erreur fondamentale d'attribution* causale définie par Ross (1977) comme étant « *la tendance générale à surestimer l'importance des facteurs personnels ou dispositionnels relativement aux influences environnementales* » (Ross, 1977, p.184). Sur cette base, Jellison et Green (1981) ont démontré que les attributions internes sont plus valorisées socialement que les attributions externes, et que les gens peuvent utiliser leur connaissance de ces prescriptions normatives dans l'établissement de leurs stratégies de présentation de soi. Puis, Beauvois, en 1984, définit la norme d'internalité comme la valorisation sociale des explications des événements psychologiques (comportements et renforcements) qui accentuent le poids de l'acteur comme facteur causal. Il s'agit ici d'une norme de jugement produite par les groupes dominants et apprise comme étant désirable (Luminet, 1996). Rapportant les études sur la variation de la norme d'internalité, Luminet

montre que celle-ci sous-tend un processus de reproduction idéologique : la naturalisation de l'environnement social.

D'autres normes s'apparentant à la norme d'internalité ont été mises à jour dans les sociétés occidentales, telles que la norme d'autosuffisance qui prescrit et valorise que l'individu doit trouver en soi la possibilité de satisfaire ses propres besoins et de répondre aux questions qu'il se pose plutôt que de compter sur autrui. De même, la norme d'ancrage individuel valorise le caractère idiosyncrasique de ses goûts, de ses opinions et de ses comportements plutôt que la référence à une appartenance catégorielle ou groupale.

La notion de norme a deux implications majeures : l'attribution d'une valeur et l'indépendance de toute valeur de vérité. La norme indique ce qui est valorisé dans une culture donnée, ce qu'il est bon de faire et de ne pas faire. Elle n'indique pas ce qu'il est juste de faire, ni ce qu'il est vrai de faire. Cette valeur sociale intégrée à la norme est composée de deux dimensions : on distingue la désirabilité sociale qui est sous-tendue par les motivations humaines, et l'utilité sociale qui découle des prescriptions du fonctionnement social (Dubois & Beauvois, 2001). Notons simplement ici que la normativité des jugements repose davantage sur la dimension d'utilité sociale que sur la dimension de désirabilité sociale (Cambon, Djouari & Beauvois, 2006). Nous reviendrons sur cette observation lorsque nous traiterons de l'androgyne psychologique. Selon Beauvois (1990), la connaissance évaluative, celle qui informe sur la valeur sociale des objets, est de nature différente de la connaissance descriptive, celle qui informe sur ce que sont les objets et dont la forme la plus élaborée est la connaissance scientifique. En ce sens, les normes sociales s'inscrivent dans la pensée sociale et la connaissance de sens commun. La valeur sociale des objets sociaux ne découle pas directement de la connaissance descriptive de ces objets : elle informe principalement sur ce que l'on peut faire ou non avec ces objets dans un rapport social en traduisant des sortes d'affordances (Gibson, 1979) en termes d'acceptabilité sociale et non de vérité.

Selon les partisans de la théorie de l'identité sociale et de la théorie de l'auto-catégorisation, l'identité sociale positive est recherchée et maintenue dans l'appartenance à des groupes sociaux valorisés socialement au détriment des appartenances à des groupes sociaux stigmatisés. Les groupes sociaux sont porteurs de stéréotypes et de normes propres à ces groupes. Les individus mobiliseraient donc des appartenances groupales préférentiellement valorisantes en fonction de ce qu'ils connaissent du prestige social attaché aux différents groupes dans les interactions sociales. Les individus se positionneraient sur un continuum opposant un pôle d'appartenance individuelle porteur de l'identité individuelle et un pôle d'appartenance collective porteur de l'identité sociale. Ces théories reposent principalement sur les représentations et les croyances individuelles en lien avec les groupes et leur valeur

sociale respective mais font l'économie de l'inscription de ces évaluations dans une structure sociale hiérarchisée dans des rapports intergroupes (Lorenzi-Cioldi, 1988). Ainsi, les théories de l'identité sociale n'informent pas sur ce qui fonde les valeurs différentielles des groupes dans la hiérarchie sociale prise plus largement dans la société toute entière. La théorie du statut social propose de combler ce manque.

1.2 La théorie du statut social

Selon Lorenzi-Cioldi (1988), le courant de la cognition sociale ne tient pas suffisamment compte de la structure sociale. Ce point de vue est aujourd'hui le plus souvent reconnu par les partisans de la théorie de l'identité sociale. En effet, les stéréotypes des groupes dominants et dominés ne seraient pas seulement produits par les activités de comparaison sociale mais dépendraient des positions respectives des groupes dans la structure sociale dans un rapport intergroupe. Il n'y aurait pas non plus d'homologie systématique entre identité individuelle/personnelle et positionnement individuel d'une part, et identité collective/sociale et positionnement catégoriel d'autre part. Ainsi, l'unicité personnelle (Fromkin, 1972) qui traduit la perception singulière du soi ne s'inscrirait pas dans le pôle personnel du continuum de la théorie de l'identité sociale et de la théorie de l'auto-catégorisation mais dans le pôle catégoriel et dominant dans la hiérarchie sociale. Et comme le souligne Lorenzi-Cioldi, « *l'appartenance catégorielle n'induit pas nécessairement la dépersonnalisation et l'uniformisation du groupe ; elle semble même, en fonction de certaines variables, favoriser l'affirmation de leurs spécificités* » (Lorenzi-Cioldi, 1988, p.19). Contrairement à Tajfel et Turner, Lorenzi-Cioldi postule que les individus n'ont pas une connaissance *a priori* de leur appartenance catégorielle ou groupale qu'ils vont utiliser pour assouvir leur besoin d'identité personnelle positive, mais bien au contraire que c'est l'appartenance catégorielle ou groupale qui va susciter l'expression même d'un tel désir d'identité individuelle, unique. De plus, l'évolution des théories de l'identité sociale et de l'auto-catégorisation traduit l'accentuation du rôle actif de l'individu dans le processus d'élaboration de son identité ce qui, finalement, ramène la psychologie sociale à une psychologie individuelle, et ce qui a des conséquences néfastes pour l'étude de l'identité sociale en l'inscrivant exclusivement dans une approche normée ethnocentrique, individualiste et libérale davantage valorisée dans la culture occidentale. En effet, selon Lorenzi-Cioldi, si le modèle de Tajfel « *prend en compte les relations empiriques qui se nouent entre les groupes, le rapport qui constitue ces groupes* [souligné par nous] *est néanmoins absent de son modèle : la comparaison et les conduites de*

compétition sociales découlent de quelque chose qui leur préexiste et qui est le besoin, censément partagé de la même manière par tous, de distinctivité psychologique du Soi » (Lorenzi-Cioldi, 1988, p.38). De ce fait, la distinctivité psychologique du soi s'inscrit dans une dynamique des rapports intergroupes dans la hiérarchie sociale. Lorenzi-Cioldi propose alors de réinterpréter les résultats des recherches sur l'identité sociale dans un nouveau modèle qui oppose les groupes dominants au pôle Soi et les groupes dominés au pôle Groupe.

1.2.1 Asymétrie du rapport intergroupe

La théorie du statut social élaborée par Lorenzi-Cioldi (1988, 2002, 2009) s'inscrit dans un rapport intergroupe asymétrique. Selon Tajfel (1981), le prestige différentiel conféré aux groupes selon leur position dans la hiérarchie sociale impose en lui-même des contraintes différentielles aux mécanismes perceptifs des membres de ces groupes. Mais l'approche de Tajfel et de ses collaborateurs s'est limitée à observer les différences de prestige des groupes sous l'angle du lien social. Par exemple, les biais de surinclusion et de surexclusion dans les tâches de catégorisation apparaissent de façon plus marquée selon que le groupe d'appartenance est respectivement inférieur ou supérieur.

Toutefois, la recherche empirique est restée longtemps peu explicite concernant les mécanismes de perception des membres de groupes en lien avec l'asymétrie des rapports intergroupes. Constatant que la transposition des mécanismes perceptifs des objets du monde physique aux objets sociaux a conduit à propager deux croyances « *douteuses* », à savoir le fait que la différenciation intergroupe repose sur des caractéristiques des membres des groupes (ce qui conduit à essentialiser les traits caractéristiques du groupe d'appartenance) et le fait que le statut social correspond à un simple écart de valeur entre les groupes, Lorenzi-Cioldi propose d'opérationnaliser expérimentalement l'asymétrie des rapports intergroupes pour en observer les effets sur les mécanismes de perception, en particulier sur le biais d'homogénéisation de l'exogroupe et d'hétérogénéisation de l'endogroupe (1998 ; 2002). Des recherches expérimentales ont répliqué la procédure du paradigme des groupes minimaux de Tajfel et al. (1971) dans deux conditions : dans la première, les groupes étaient de statut symétrique (les participants étaient classés selon leurs préférences pour des compositeurs de musique) ; dans la seconde condition, les groupes étaient de statut asymétrique (les participants étaient classés selon leur performance dans l'évaluation esthétique sanctionnée par des critiques d'art de réputation internationale). Ainsi, la première condition oppose deux groupes de statut équivalent qui diffèrent sur un critère de préférence qui n'implique pas de

hiérarchie (puisque « *tous les goûts sont dans la nature* ») alors que la seconde condition oppose deux groupes qui diffèrent sur un critère de performance qui impose une asymétrie dans le rapport intergroupe (les « *bons* » qui ont réussi l'évaluation et les « *mauvais* » qui ont échoué). Dans cette dernière condition, le prestige du groupe d'appartenance est lié à la compétence supposée des membres des groupes. Dans les deux conditions, les participants (qui n'étaient pas informés des résultats de leur choix) et des observateurs (qui n'étaient pas impliqués en tant que membre d'un des deux groupes) devaient examiner les descriptions de portraits de trois membres prototypiques de chaque groupe et ensuite répondre à un questionnaire sur ces personnes. En réalité, les portraits étaient tous équivalents et étaient composés de deux traits instrumentaux et de deux traits expressifs pour moitié positifs et pour moitié négatifs. Les résultats ont montré que l'effet d'accentuation des différences entre groupes lié au processus de catégorisation dépend de la nature même du rapport intergroupe. Conformément aux résultats de Tajfel, les participants en condition de statut symétrique et non impliqués ne différencient pas les membres typiques des deux groupes. Par contre, en condition de statut asymétrique, les effets d'accentuation des différences intergroupes apparaissent très nettement, que les participants soient impliqués dans la constitution des groupes ou non. « *Il apparait ainsi que l'asymétrie des groupes* <u>*ajoute*</u> [en italique dans le texte, souligné par nous] *quelque chose à la représentation que les individus se font de ces groupes.* » (Lorenzi-Cioldi, 2002, p.141). Ainsi, selon l'auteur, les activités cognitives de catégorisation sociale sont effectivement des activités de classement des individus dans des groupes d'appartenance mais également des activités de reconnaissance et de préservation d'un système de hiérarchie. Reprenant l'idée de la ternarité du rapport social de Moscovici (1984) *Ego - alter – objet (autrement dit : Sujet individuel – Sujet social – Objet)*, Lorenzi-Cioldi insiste sur le fait que les normes et les valeurs des groupes constitués, qu'ils soient dominants ou dominés, sont communes à l'ensemble des groupes mais qu'elles ne sont incarnées que par les groupes dominants, traduisant ainsi l'universalisme des dominants.

La relation duelle entre groupes dominants et groupes dominés doit donc être observée sous l'angle d'un troisième élément que constitue le système de normes et de valeurs partagées par ces groupes dans la société toute entière. Dans les expérimentations présentées ci-dessus, c'est la croyance partagée en la légitimité de la validation des évaluations faite par des experts de renommée internationale qui fait office de norme commune et qui génère une hiérarchie et un conflit entre compétents et incompétents, entre « *bons* » et « *mauvais* ». C'est en fait dans la notion de conflit que le rapport intergroupe se charge d'asymétrie. Le conflit intergroupe ne se limite pas aux notions de différence, de concurrence ou de conflit d'intérêt qui laisseraient supposer que les groupes sont différents au sens où ils seraient mutuellement incompatibles.

Le conflit intergroupe provient dans cette approche du fait que les normes et valeurs sont mutuellement partagées par les dominants et les dominés mais elles ne seraient incarnées que par les membres des groupes dominants. « *Dominants et dominés ne s'affrontent pas comme deux adversaires nantis des mêmes prérogatives et suivant des règles du jeu transparentes. Les dominants sont un groupe particulier dont les membres s'identifient aux valeurs les plus générales de la société et en font usage pour exercer leur domination et pour la justifier. Ne se résumant pas à l'autorité d'un groupe ou d'une personne, la référence à ce qu'il y a de plus transversal et de plus consensuel dans la société légitime la domination sociale. C'est ainsi que l'idéologie des dominants est aussi l'idéologie dominante (Touraine, 1973).* » (Lorenzi-Cioldi, 2002, p.145). De fait, dans un rapport social asymétrique, un principe organisateur commun traduit les caractéristiques du groupe inférieur en déficiences et les caractéristiques du groupe supérieur en vertus.

1.2.2 Groupes dominants et groupes dominés : collections et agrégats

Une nouvelle définition des groupes

Le modèle des groupes dominants et dominés de la théorie du statut social postule que les membres des groupes dominants se perçoivent et sont perçus comme des individus uniques, tous différents les uns des autres, alors que les membres des groupes dominés se perçoivent et sont perçus comme des individus indifférenciés les uns des autres dans leur groupe d'appartenance, et donc interchangeables. Cette modélisation traduit les nombreux résultats obtenus dans les travaux sur la discrimination intergroupe qui révèlent une tendance systématique à homogénéiser les groupes de bas statut et en même temps à hétérogénéiser les groupes de haut statut (Lorenzi-Cioldi, 1988, 1995 ; Lorenzi-cioldi & Clémence, 1987 ; Pichevin & Hurtig, 1996).

Lorenzi-Cioldi distingue ainsi les groupes dominants et les groupes dominés et propose la définition suivante :

> « *Le groupe dominant, la collection, est un ensemble de personnes ayant chacune leur propre spécificité. Les membres de ce groupe se présentent (et sont traités) comme des exemplaires spécifiques du groupe et souvent comme des personnalités qui n'ont point besoin du groupe pour se définir. Chaque membre du groupe conçoit son appartenance comme volontaire, dérivée et accessoire. Le groupe cumule en les juxtaposant les caractéristiques des personnes. Sa cohérence provient de la complémentarité de ses membres.*

Le groupe dominé, l'agrégat, est un ensemble de personnes plus indifférenciées les unes des autres. Les membres de ce groupe se présentent (et sont traités) comme des personnes interchangeables. Ici, le groupe entretient une relation d'antériorité avec les personnes et est doté d'une réalité sui generis. Le groupe fusionne les caractéristiques de ses membres dans un tout cohérent et homogène. La personnalité d'un membre du groupe apparaît comme une extension des attributs du groupe, qui engendre une cohérence par similitude.
Si les collections se présentent comme la réunion de personnes hétérogènes et spécifiques, les agrégats se présentent comme des collectifs qui gomment les particularités de leurs membres. Dans ces groupes, l'identité personnelle puise de manière quasi exclusive dans les caractéristiques qui décrivent le groupe dans son ensemble. » (Lorenzi-Cioldi, 2002, p.70-71).

Ainsi, les biais d'homogénéisation et d'hétérogénéisation ne doivent pas être observés uniquement selon l'appartenance groupale des sources et cibles des jugements réalisés, opposant endogroupe et exogroupe, mais selon la dominance respective des groupes observés. Nous adhérons à cette approche de la dissymétrie des rapports intergroupes et des conséquences définies ici, en particulier dans les rapports entre groupes de sexes. Nous y reviendrons par la suite pour discuter nos résultats de recherches. Reste à définir quels sont les processus en jeu dans l'émergence des groupes inscrits dans une hiérarchie de dominance sociale basée sur la valorisation de la distinctivité personnelle et de l'unicité du soi.

Les processus en jeu dans l'émergence de groupes collections et agrégats

Dans sa présentation des éléments pour une théorie de la domination, Lorenzi-Cioldi (2002) avance cinq mécanismes sous-jacents à la « *quête de la distinction* » dans nos sociétés occidentales : les normes de notre culture individualiste, les attributions causales, les modèles de l'oppression, les modèles de covariations et enfin l'idéologie.

Les normes - L'autonomie, l'autosuffisance et l'autodétermination sont particulièrement valorisées et constituent des normes de comportement et de jugement dans notre culture occidentale individualiste, comme nous l'avons vu précédemment. Selon Beauvois (1994), *l'idéal psychologique* réunit auto-affirmation et autosuffisance. Caricati (2009) a montré que la perception du soi en termes de traits individualistes *vs* relationnels est modulée par la position du groupe cible dans la hiérarchie : la supériorité hiérarchique du groupe est positivement corrélée avec la description du soi avec des traits individualistes et négativement corrélée à la description du soi avec des traits relationnels. En lien avec l'appartenance sexuelle, il a été montré à plusieurs reprises que si la prégnance de l'appartenance groupale peut être modulée par des paramètres contextuels, celle-ci reste, toutes choses égales par ailleurs, plus prononcée chez les femmes que chez les hommes (Lorenzi-Cioldi, 1991, 1993,

1994 ; Hurtig & Pichevin, 1990 ; Kanter, 1977 ; Pichevin & Hurtig, 1996). Les femmes restent, dans une certaine mesure, plus sensibles à leur appartenance groupale que les hommes, et en ce sens elles gardent une trace de leur position dans la hiérarchie sociétale. En effet, l'appartenance groupale est plus présente dans la pensée des dominés que dans celle des dominants, ce qui se traduit par l'hétérogénéité des supérieurs et l'homogénéité des subordonnés. Ainsi, pour Lorenzi-Cioldi, *« le prototype du dominant – un homme adulte, hétérosexuel, blanc, d'un bon milieu social, instruit et sain d'esprit – consiste en un faisceau d'appartenances qui ne s'affichent pas comme telles mais par rapport auxquelles émerge la spécificité des autres – les femmes, les personnes de couleur, les milieux défavorisés, etc. (Osyerman, Fryberg & Yoder, 2007). C'est ainsi que nos descriptions d'une personne en général et celles d'un homme en particulier se ressemblent quant à leurs teneurs personnologiques, tandis que celles d'une femme sont ambivalentes, associant des contenus collectivistes et personnologiques (Lorenzi-Cioldi, 1994 ; Lorenzi-Cioldi & Chatard, 2006 ; Lorenzi-Cioldi & Daflon, 1998). »* (Lorenzi-Cioldi, 2009, pp.148-149). La pression normative qui s'exerce sur les groupes est orientée différemment selon que le groupe soit de haut ou de bas statut dans la hiérarchie sociale. Les groupes de haut statut sont régis par une pression normative orientée vers le centre du groupe (auto-normés ou endo-normés) qui exacerbe les perceptions individualistes alors que les groupes de bas statut sont régis par une pression normative orientée vers l'extérieur du groupe (hétéro-normés ou exo-normés) qui exacerbe l'appartenance groupale (Moscovici & Paicheler, 1978). Cette orientation différentielle de la pression normative explique l'universalité de l'ethnocentrisme des dominants, auquel se soumettent également les dominés. Les membres des groupes n'ont pas non plus la même latitude pour dévier des normes du groupe sans encourir de sanction selon la position statutaire du groupe d'appartenance. Hollander (1958) désigne cette latitude par la notion de *crédit idiosyncratique*, et ce crédit est plus important pour les membres de groupes de haut statut que pour les membres de groupes de bas statut, plus important pour les hommes que pour les femmes. Eagly et Carli (2007a et 2007b) ont montré par exemple que les hommes managers sont jugés positivement qu'ils agissent selon le stéréotype masculin (assertif et dominant) ou selon le stéréotype féminin (chaleureux et amical), usant ainsi d'un large crédit idiosyncratique, alors que les femmes managers sont relativement moins bien jugées, qu'elles agissent de manière stéréotypique et chaleureuse, donc de manière jugée incompatible avec l'exercice du management professionnel, ou de façon contre-stéréotypique et dominante, donc de manière jugée non féminine.

Les attributions causales – L'erreur fondamentale d'attribution (Ross, 1977) permet également d'expliquer la tendance à homogénéiser les groupes dominés et à hétérogénéiser

les groupes dominants. Renvoyant à la norme d'internalité (Beauvois & Dubois, 1988), la préférence pour les explications internes s'est accentuée au cours des dernières décennies dans le monde occidental, y compris en France (Bréchon & Tchernia, 2009). La tendance à préférer les explications internes ne se limite pas à l'explication des succès mais également des échecs (de soi et d'autrui), ce qui conduit à une sur-responsabilisation des acteurs au détriment de la prise en compte de facteurs situationnels. Cette tendance à l'internalité est davantage présente chez les membres de groupes dominants que chez les membres de groupes dominés. Par exemple, Deaux et Emswiller (1974) ont réalisé une étude portant sur l'attribution de réussite à des tâches typiquement masculines ou féminines qui ont conduit à des attributions différentes pour les hommes et pour les femmes. Alors que la réussite des hommes est systématiquement attribuée à la compétence (attribution interne), celle des femmes ne l'est que dans le cas de la réussite à une tâche féminine. Par contre, la réussite des femmes à une tâche typiquement masculine est attribuée à des facteurs externes (situationnels) tels que la chance ou la facilité intrinsèque de la tâche (Swim & Sanna, 1996). De même, Ellemers (2001) rend compte du fait que les hommes professeurs d'université en Hollande attribuent leur succès à leur compétence, alors que les femmes du même corps professionnel l'attribuent à leur effort dans le travail (facteur acquis). L'attribution causale montre bien également que les dominants, plus que les dominés, sont perçus au travers d'un *filtre personnologique* interne qui met en avant leurs caractéristiques individuelles et de fait, hétérogénéise la perception des dominants. A l'inverse, les dominés sont perçus de façon plus externe et moins valorisée, ce qui met en avant les stéréotypes dont ils sont porteurs en tant que membres de groupe, et de fait homogénéise leur perception.

Les modèles de l'oppression – En 1951, Kelley avait déjà révélé une asymétrie attentionnelle entre dominants et dominés. Ses travaux ont révélé que les membres de groupes dominés ont davantage tendance à porter leur attention sur les membres des groupes dominants au détriment des tâches effectuées par les membres de leur propre groupe d'appartenance. Les modèles de l'oppression ou de la subordination (Ellyson & Dovidio, 1985) postulent que les dominés sondent les attitudes et les comportements des dominants de façon à mieux les connaître pour mieux s'y adapter. Cette asymétrie attentionnelle serait portée par un mécanisme motivationnel d'adaptation des dominés qui leur permet d'élaborer des représentations plus détaillées et plus individualisées des dominants. De plus, les dominants seraient le point de référence par excellence qui conduit les descriptions de soi (Hurtig, Pichevin & Piolat, 1992). En ce sens, on pourrait dire que si l'expérience masculine est la norme, l'expérience féminine constitue comparativement l'écart à la norme. Par exemple, Travis (1992) a montré que les études portant sur le différentiel de confiance en soi entre les

femmes et les hommes se focalisent quasiment toutes sur le déficit de confiance en soi des femmes et très rarement sur l'idée que les hommes auraient une trop grande confiance en eux. De même, Miller, Taylor et Buck (1991) ont montré que les médias américains, lors d'élections présidentielles, expliquaient les taux de participation différentiels entre femmes et hommes en se focalisant sur la surreprésentation des femmes par rapport aux hommes sans considérer le taux de participation des hommes comme inférieur. Enfin, le besoin d'approbation serait aussi plus présent au sein de la population des dominés par rapport à celle des dominants car ils auraient conscience que leur destinée dépend des comportements des dominants. Dans une étude sur l'*ingratiation*, c'est-à-dire « *la tendance à se faire bien voir d'autrui, à rentrer dans ses bonnes grâces en le valorisant, en se conformant à ses opinions, voire en lui rendant des faveurs* » (Lorenzi-Cioldi, 2009, p.164), Jones (1975) a montré que les dominés recherchent la conformité avec les dominants, alors que ceux-ci cherchent à se distinguer des dominés.

Les modèles de covariations – Les modèles de covariations reposent sur des observations concomitantes d'accentuation des différences intergroupes (différenciation) et d'accentuation des ressemblances intragroupe (assimilation). Or, nous avons vu précédemment que les phénomènes d'assimilation intragroupe sont moins robustes que les phénomènes de différenciation intergroupes. Ceci est particulièrement vrai dans les groupes dominants dans lesquels « *l'identité personnelle apparaît bien comme un phénomène groupal.* » (Lorenzi-Cioldi, 2009, p.177). L'auteur a montré par exemple que seuls les hommes individualisent leur identité lorsque l'on rend leur appartenance sexuelle saillante (1991b), alors que les femmes ne le font pas.

L'idéologie – L'idéologie peut être définie comme un système partagé de croyances à propos de l'ordre social et de la manière dont il se construit. Dans la théorie de l'identité sociale, Tajfel postule que la quête d'une identité positive est liée à la représentation de la structure sociale. Il identifie trois variables socioculturelles qu'il considère indépendantes les unes des autres et qui vont moduler cette représentation : la stabilité du système social, la légitimité de la position des groupes dans le système et la perméabilité des frontières entre les groupes du système. La quête de l'identité positive est davantage le fait des dominés car ils sont exposés à une tension entre le fait d'être fortement stéréotypés, homogénéisés et stigmatisés dans leur groupe d'appartenance d'une part et leur aspiration à être reconnu dans leur individualité propre en lien avec la norme dominante d'autre part. De plus, les dominés sont davantage sensibles au sentiment de loyauté envers leur groupe d'appartenance du fait d'un sentiment de partager une destinée commune ce qui génère également une tension avec le désir de rupture d'avec le milieu d'origine défavorisé (Ray & Mackies, 2009). Ainsi, lorsque le système est

perçu comme étant stable, légitime et perméable, c'est la mobilité individuelle qui est plébiscitée sous forme d'ascension sociale et d'assimilation. Lorsque le système est perçu comme étant légitime, stable mais que les groupes sont imperméables, les dominés intériorisent et acceptent leur infériorité, tout en évitant les champs spécifiques qui leur rappellent leur infériorité ou en se comparant favorablement à des membres de leur groupe encore plus infériorisés, comme le montrent la théorie de la justification du système (Jost, Banaji & Nosek, 2004) et la théorie de la dominance sociale (Pratto, Sidanus & Levin, 2006). Ainsi, les dominés rationalisent leur infériorité en la considérant comme juste et méritée car la quête d'une identité positive serait entravée par l'expérience de l'inégalité et de la discrimination.

De nombreux travaux ont montré que les membres de groupes infériorisés légitiment davantage le système social qui inscrit leur infériorité que ne le font les membres des groupes favorisés (Jost, Banaji, Pelham, Sheldon & Sullivan, 2003). Toutefois, cette tendance s'inverse pour les membres de groupes stigmatisés (par exemple sur le plan de l'appartenance ethnique) qui accèdent à une autre appartenance groupale favorisée (par exemple sur le plan de l'appartenance socioéconomique), ceux que Boudon (1979) avait nommés « l'*élite des dominés* » et qui se détachent de leur groupe d'origine et s'en désintéressent. Ainsi, la mobilité individuelle des « *élites des dominés* » s'apparenterait au décrochage d'une locomotive de tête de train abandonnant le reste du convoi à l'arrêt, de plus en plus loin derrière, jusqu'à ne plus être considéré comme faisant partie de la même entité. Par ailleurs, les « *élites des dominés* » ont tendance à adopter les stéréotypes négatifs appliqués à leur groupe d'origine (Ellemers, 2001).

Dans le domaine professionnel, lorsque les groupes professionnels sont perçus comme perméables, les travailleurs accordent davantage de légitimité à la hiérarchie et pensent pouvoir gravir les échelons au mérite de leur compétence et de leurs efforts (Lorenzi-Cioldi, 2006 ; Lorenzi-Cioldi & Buschini, 2005, 2008). Ainsi, les croyances en l'efficacité des stratégies de mobilité individuelles diminuent le sentiment de discrimination et limitent la motivation à s'engager dans une action collective avec l'ensemble du groupe stigmatisé. De même, l'action collective dans les groupes dominés est limitée par le fait que les membres des groupes dominés ne perçoivent souvent pas de discrimination sur le plan individuel, bien qu'ils soient conscients de la discrimination qui pèse sur leur groupe d'appartenance (Taylor, Wright & Porter, 1994). Ceci renvoie également au biais de positivité existentielle mis en évidence par Beauvois et Bazoumana (1998).

Si la théorie de l'identité sociale a eu pour conséquence de focaliser les stratégies d'amélioration du sort insatisfaisant des dominés sur la défection individuelle et sur la prise

de parole collective, opposant classiquement l'individu au groupe, une vision personnologique à une vision collectiviste, la théorie du statut social propose de dépasser cette forme de dichotomie. Mais, comme nous venons de le voir, l'opposition fondamentale ne s'inscrit pas dans l'identité individuelle au pôle 'soi' et l'identité sociale au pôle 'groupe', mais bien dans une opposition inscrite dans un rapport social asymétrique entre collection d'identités individuelles au pôle des dominants et agrégat d'identités groupales, stéréotypées, au pôle des dominés. La prise en compte de l'idéologie méritocratique et de l'essentialisme personnologique permet de comprendre que dans l'émergence des biais intergroupes, une articulation s'effectue entre une dimension ethnocentrique qui conduit à valoriser son propre groupe d'appartenance face à l'exogroupe, et une dimension sociologique qui conduit à valoriser les groupes de prestige élevé aux dépens des groupes subordonnés quel que soit son groupe d'appartenance (Doise, 1978). Contrairement à ce qu'ont postulé les tenants de la théorie de l'identité sociale, les individus n'ont pas simplement une connaissance du prestige différentiel des groupes : il s'agit d'une reconnaissance d'un système idéologique hiérarchisé. Ainsi, « *lorsque les dominés appliquent à ce qui les domine des schèmes qui sont le produit de la domination, ou, en d'autres termes, lorsque leurs pensées et leurs perceptions sont structurées conformément aux structures mêmes de la relation de domination qui leur est imposée, leurs actes de connaissance sont, inévitablement, des actes de reconnaissance, de soumission.* » (Bourdieu, 1998, p.19). Voyons à présent comment cette relation de domination est inscrite dans les rapports entre les femmes et les hommes.

1.2.3 Homologie des catégories de sexe : hommes collections et femmes agrégats

A ce stade de notre exposé, examinons l'apport de la théorie du statut social dans la compréhension des mécanismes conduisant à des inégalités entre femmes et hommes en tant que catégories sociales. Tout d'abord, il nous faut expliciter la distinction à établir entre identité de sexe et identité de genre et établir en quoi ces identités s'inscrivent dans un système sociologique asymétrique qui sous-tendra potentiellement les inégalités professionnelles sexuées. Ensuite, il s'agira de montrer en quoi l'identité de genre androgyne, plébiscitée en particulier dans le management professionnel, est elle-même sous-tendue par une norme dominante individualiste et androcentrique.

Identité de sexe et division sexuelle du travail

Comme nous l'avons vu précédemment, la distinction des groupes sexuels renvoie, sur le plan symbolique et sociologique, à un groupe dominant, celui des hommes, et à un groupe dominé, celui des femmes (Lorenzi-Cioldi, 1988, 1994, 2002, 2009 ; Bourdieu, 1998). La notion de sexe renvoie au fait d'être biologiquement une fille ou un garçon, une femme ou un homme,. Il s'agit d'une construction biologique (Gaborit, 2009). Le sexe détermine une appartenance catégorielle : celle de la catégorie des femmes ou de la catégorie des hommes.

La division dichotomique de la population humaine en deux catégories homogènes est rarement remise en question. En particulier, les arguments de son évidence sont portés par des discours biologiques qui fondent la distinction naturellement affirmée des femmes et des hommes. Le premier argument biologique est que l'appartenance à la catégorie des femmes ou à celle des hommes peut-être définie très simplement par l'observation des organes génitaux internes et externes, avant même la naissance des enfants. Cet argument ne tient pas à l'observation scientifique de la diversité des arrangements biologiques de la population humaine qui révèlent non pas deux sexes mais une multitude de variations. Certains pays, tels que l'Australie depuis 2006, autorisent même les personnes intersexuées à s'identifier légalement comme n'étant ni femme, ni homme, mais androgyne. De même, l'observation des chromosomes du patrimoine génétique humain révèle une variation non pas de deux génotypes différents (XX pour les femmes et XY pour les hommes) mais de huit catégories différentes recensées à ce jour qui s'expriment par différentes variations phénotypiques et touchent jusqu'à 1/500 garçons ou filles (Wiels, 2006). Un autre argument biologique de la différence des sexes tient plus spécifiquement aux spécificités supposées sexuées du fonctionnement cérébral. Ainsi, selon un ouvrage très largement diffusé au niveau mondial, les femmes viendraient de Vénus alors que les hommes viendraient de Mars (Gray, 1992). Là encore, l'observation rigoureuse de chercheurs scientifiques utilisant notamment les techniques d'imagerie cérébrale (IRMf) a permis de montrer une indifférenciation du fonctionnement cérébral entre les femmes et les hommes dès lors que l'on dispose d'un échantillon de population suffisamment important pour envisager une généralisation des résultats obtenus (Vidal, 2006). D'autres arguments de la différence entre les sexes portent sur le dimorphisme biologique inscrit dans le squelette humain : les femmes sont plus petites avec un bassin plus large (pour faciliter la naissance des enfants), les hommes ont un crâne plus gros (pour abriter un cerveau plus gros). Or les paléoanthropologues sont confrontés à la variabilité individuelle intra-groupe et inter-groupe, ce qui conduit à ne pas pouvoir prédire le sexe à partir de l'observation d'un squelette pour 60% de la population (Peyre, 2006). Par exemple, l'australopithèque vieux de trois millions d'années baptisé Lucie n'a pas été nommé

ainsi du fait de sa petite taille, ce qui aurait permis son identification en tant que femme, mais en l'honneur de la chanson des Beatles (*Lucy in the sky with diamonds*) que les paléoanthropologues écoutaient lors des fouilles archéologiques en Ethiopie. Ainsi, les discours sur le déterminisme biologique sous-jacents à la dichotomie catégorielle de l'ensemble de la population humaine, bien que toujours très présents (y compris dans le domaine scientifique), n'ont en réalité pas de fondement scientifique.

Dans le domaine professionnel, la situation des femmes en tant que catégorie est relativement méconnue du fait de leur faible représentation dans les instances décisionnaires professionnelles et politiques. Selon Fortino (2002), la faible représentation des femmes aux postes de direction (13,2% en 1998) ne peut plus être justifiée par un simple « *effet retard* » dû à la récente incorporation des femmes dans la haute fonction publique, mais bien à un effet « *plafond de verre* » défini par l'existence de freins à la progression des femmes dans les faits, bien que les droits soient les mêmes que pour les hommes. En 2012 par exemple, les écarts de salaires nets mensuels entre femmes et hommes s'élevaient encore à 21,9% au détriment des femmes (Rapport DGCS/SDFE, 2015). Dans le secteur privé, cet écart s'élevait à 19,2 %. Ces inégalités observées aujourd'hui encore dans le monde professionnel entre les femmes et les hommes sont organisées autour de deux principes fondamentaux qui sous-tendent la division sexuelle du travail (Kergoat, 2000) :

- un principe de séparation qui définit les travaux d'hommes et les travaux de femmes et que l'on qualifie de cloisonnement horizontal,
- et un principe de hiérarchie qui stipule que le travail de l'homme vaut plus que le travail de la femme et que l'on qualifie de cloisonnement vertical.

La division sexuelle du travail, entendue comme l'assignation prioritaire des femmes à la sphère reproductive et des hommes à la sphère productive, est maintenue entre sphère de vie privée et sphère de vie publique, conférant aux femmes la charge des responsabilités domestiques et familiales et aux hommes, celle des responsabilités professionnelles (Singly, 1987, 2004). Les mécanismes informels défavorables à la promotion professionnelle féminine sont généralement liés à la pratique de la cooptation, au recours aux réseaux sociaux moins ouverts aux femmes, au modèle de l'employé dévoué à son entreprise et à l'intervention des stéréotypes de genre (Buscatto & Marry, 2009). De plus, selon Laufer (1982), le travail et la famille sont les deux sources principales d'identité des individus. L'accès des femmes aux postes de direction viendrait remettre en question la division sexuelle du travail fondée sur les associations féminin-famille et masculin-travail. Dans la Fonction Publique d'Etat par exemple, la part des femmes dans les emplois de direction et de décision du gouvernement ne représentent que 17,7% des effectifs (Rapport DGCS/SDFE, 2015). Ainsi, les hommes, plus

nombreux dans les instances décisionnaires, tendraient à préserver un « *entre soi* » masculin par le biais de procédures et de règles informelles, donc difficilement contrôlables, qui viendraient contrecarrer la possibilité des femmes d'intégrer ces centres de pouvoir. Parmi les mécanismes informels mis en jeu, ceux portés par l'intervention des stéréotypes de genre dans les jugements des femmes et des hommes au travail occupent une place primordiale.

Identité de genre et biais de contraste dans les stéréotypes de genre

S'inscrivant dans une approche anthropologique de la définition du genre, Héritier (1996) défend l'idée qu'à partir des deux sexes, les sociétés définissent les genres en fonction de leur propre culture. Selon la définition donnée par le dictionnaire Larousse, le genre définit « *l'ensemble des traits communs à des êtres ou à des choses caractérisant et constituant un type, un groupe, un ensemble* ». Le genre, contrairement au sexe, serait une construction sociale, bien que « *l'inscription dans le biologique* [soit] *nécessaire, mais sans qu'il y ait une traduction unique et universelle de ces données élémentaires* » (Héritier, 1996, p.22). Le genre, bien que souvent confondu avec la notion de sexe dans les recensements statistiques pour définir les catégories femmes et hommes, désigne les traits et les rôles sociaux prescrits selon l'appartenance à une catégorie de sexe, en fonction des normes sociales et des stéréotypes portés par le système idéologique. Ainsi, la distinction de la catégorie de sexe oppose les femmes et les hommes, alors que la distinction de genre oppose ou combine un principe masculin et un principe féminin. Héritier souligne également une constante transculturelle dans la définition des genres masculin et féminin : la domination sociale du principe masculin, définissant ainsi la *valence différentielle des sexes* fondée sur un androcentrisme culturel. En effet, dans la culture occidentale par exemple, le masculin est la norme de référence (Travis, 1992) et est associé au prestige et au statut social élevé (More & Suchner, 1976). Selon Bourdieu, « *la force de l'ordre masculin se voit au fait qu'il se passe de justification : la vision androcentrique s'impose comme neutre et n'a pas besoin de s'énoncer dans des discours visant à la légitimer* » (1998, p.15). De même, Lorenzi-Cioldi relève en particulier l'androcentrisme qui domine dans les recherches en psychologie : *« Les chercheurs élisent le sexe masculin au rang d'humain générique, d'universel. Il s'agit de quelqu'un qui n'est pas véritablement a-sexué – c'est fondamentalement un homme -, mais qui en revanche se passe de références explicites à son sexe. Les femmes, à l'opposé, sont unanimement tenues pour exprimer des comportements et des attitudes plus spécifiques. L'androcentrisme est donc la dissimulation des problèmes posés par l'asymétrie des sexes dans une universalité factice, trompeuse. Il n'en constitue pas la résolution. »* (Lorenzi-Cioldi, 1994, p.38).

Toutefois, les qualités attribuées aux genres féminin et masculin, bien que antagonistes et opposées, ont avant tout pour fonction non pas de marquer un conflit ou une hostilité entre les hommes et les femmes, mais plutôt de marquer une distance entre ces deux groupes (Jahoda, 2007). Ces qualités sexuées portées par les stéréotypes de genre sont encore très présentes dans les mentalités et elles ont également pour fonction de définir un positionnement statutaire hiérarchisé dans l'ordre social androcentrique. Par exemple, Gaborit (2009) relevait, à l'occasion d'une étude qualitative européenne, le retour d'un discours biologiste pour justifier la répartition des rôles sociaux entre les hommes, davantage enclins à travailler, et les femmes, responsables des tâches domestiques et des fonctions parentales. Les hommes justifiaient leur participation plus faible par trois arguments : les schémas sexués hérités (autrement dit les stéréotypes de genre), le manque de formation et le manque de temps du fait qu'ils travaillent plus que les femmes. Enfin, bien que l'auteure ait observé une tendance à la fluidisation des rôles genrés dans la culture occidentale, observait également que l'évolution de l'identification à ces stéréotypes genrés était plus marquée chez les femmes que chez les hommes. Interrogeons-nous à présent sur le contenu différencié des stéréotypes de genre féminins et masculins.

Que sont donc ces stéréotypes de genre ?

De façon neutre, un stéréotype peut être défini comme étant « […] *l'action par laquelle une personne est associée à une catégorie particulière* » (Brown, 1995). Cette définition renvoie au processus de catégorisation sociale que nous avons détaillé précédemment. De façon plus subjective, un stéréotype peut être défini comme étant « *une croyance exagérée associée à une catégorie ou à un groupe humain. Sa fonction est de rationaliser notre conduite par rapport à cette catégorie de personnes* » (Allport, 1954). Les stéréotypes de genre sont construits sur des traits antagonistes attribués quasi automatiquement au groupe des hommes ou au groupe des femmes autour de traits positifs ou négatifs. Le tableau suivant (*cf.* Tableau 1), proposé par Gaborit (2009), présente une synthèse des traits stéréotypiques genrés attribués dans la culture occidentale et le plus souvent présents dans les questionnaires d'évaluation de l'adhésion aux identités sexuées.

Les différences entre l'homme et la femme trouvent historiquement leur signification dans la séparation entre les sphères privée (pour les femmes) et publique (pour les hommes). Bourdieu (1998) observait que la division sexuelle du travail définit pour les hommes le domaine de la *production* et pour les femmes le domaine de la *re-production*. Les traits portés par les stéréotypes de genre inscrivent la dichotomie sexuelle biologique hommes/femmes dans des oppositions sociologiques public/privé, production/reproduction, raison/émotion, contrôle/soumission etc., incarnées dans le masculin et le féminin assimilés, en psychologie, à

un ensemble de traits personnologiques caractéristiques des individus selon leur sexe. Voyons donc plus particulièrement comment ce concept a été opérationnalisé en psychologie depuis le siècle dernier.

Tableau 1 : Les stéréotypes de genre dans la société occidentale (extrait de Gaborit, P. *Les stéréotypes de genre*, 2009)

Traits	Stéréotypes masculins	Stéréotypes féminins
Traits positifs	confiant, sûr de lui, courageux, aventureux, rationnel, analytique, fort, compétent, responsable, ambitieux = **Prestige, Indépendance, Confiance en soi, Responsabilité.**	Patiente, douce, aimante, affectueuse, intuitive, imaginative, sentimentale = **Affectif, Communication, Sentiments.**
Traits négatifs	Agressif, impatient, arrogant, égoïste, autoritaire	Inconstante, vulnérable, docile, soumise, émotionnelle

Une modélisation unidimensionnelle du genre

En 1936, Terman et Miles proposent un questionnaire de masculinité-féminité : le Test d'attitudes et d'intérêts. La construction de ce questionnaire reproduit la méthode utilisée pour l'élaboration d'échelles de mesure de l'intelligence de l'époque, auxquelles Terman avait collaboré. Lorenzi-Cioldi rapporte que « *constatant non sans surprise l'absence d'inégalités d'intelligence entre hommes et femmes, Terman formule l'hypothèse que les différences entre les sexes doivent être observées en mesurant autre chose, à savoir les* <u>*tempéraments masculins et féminins*</u> [en italique dans le texte, souligné par nous]. » (Lorenzi-Cioldi, 1994, p.23). Les tempéraments mesurés sont les normes de comportement des groupes de sexe, construits à partir de l'image de la femme typique par opposition à l'homme typique. Ainsi, l'image de la femme prototypique traduit ce que l'homme prototypique n'est pas, avec la volonté affirmée dans la méthodologie employée de maximiser les différences entre les sexes et de minimiser les ressemblances à l'intérieur des groupes. Le parti pris méthodologique n'est donc pas neutre.

Par la suite, en 1955, Parsons et Bales établissent la démarcation historique entre vie privée et vie publique, sous-jacente à la construction du féminin et du masculin, portée par le partage des rôles sexuels dans les deux sphères. Ce faisant, ils distinguent une orientation expressive (rôle et tempérament féminin) et une orientation instrumentale (rôle et tempérament masculin). Ainsi, de l'observation des comportements, les chercheurs postulent des différences en termes de traits de personnalité, immuables et censément partagés dans les groupes de sexe, du fait de leur essentialisation dans des natures masculine et féminine. Ce continuum

instrumental/expressif présente l'innovation de son inscription dans un système de pouvoir. En effet, Parsons et Bales notent que la société valorise la réussite et l'initiative, ce qui inscrit le pôle instrumental en position de dominance sur le pôle expressif. La femme, confinée à la sphère privée, peu ou pas valorisée dans la hiérarchie sociale, est contrainte à se soumettre à une « *asymétrie démocratique* » face à l'homme jouissant de la visibilité et de la valorisation de la sphère publique. Ce faisant, les scientifiques ont amplement contribué à l'apparente validation scientifique de l'essentialisme de la domination sociale de l'homme sur la femme, ce qui généra de vives critiques de la part des féministes. De même, Lewin a dénoncé le fait que Parsons et Bales, de par leurs travaux, ont apportés une validation scientifique à un système sociétal hiérarchisé qui articule la dominance masculine et la subordination féminine. (Lewin, 1951).

En 1966, l'opposition instrumental/expressif est reprise dans les travaux de Bakan qui, lui, oppose agentique à communal. Là encore, la transcription au niveau intra-individuel de l'opposition biologique entre les sexes essentialise la différence entre groupe des femmes et groupe des hommes en l'inscrivant dans un rapport asymétrique d'idéologie individualiste et libérale. De plus, ces approches inscrivent la suprématie des différences entre groupes sur les différences interindividuelles ce qui conduit à l'appauvrissement et au discrédit de la diversité.

Une modélisation bi-dimensionnelle du genre

L'approche dichotomique unidimensionnelle a été dépassée en 1974 lorsque Bem a développé un questionnaire, le BSRI (Bem-Sex-Role-Inventory), construit sur un postulat d'indépendance entre les dimensions féminine et masculine. Cette approche multidimensionnelle permet de définir quatre profils de genre selon l'inscription des individus sur les dimensions féminine et masculine (*cf.* Tableau 2).

Tableau 2 : Typologie d'orientation sexuelle de Bem (1974)

		Masculinité	
		Faible	Forte
Féminité	Faible	Indifférenciés	Masculins
	Forte	Féminins	Androgynes

Cette nouvelle approche permettant de combiner féminité et masculinité réintroduit le concept de l'androgyne en le dissociant du présupposé pathologique dans lequel il était confiné jusque-là en psychologie. Dès lors, l'individu androgyne est celui qui, combinant utilement la possession de traits de personnalité masculins et féminins, connaît le meilleur potentiel d'adaptation aux différentes situations qu'il rencontre. Il s'oppose alors aux individus qui

s'inscrivent dans un schéma de genre, limité à la seule possession de traits stéréotypiques masculins ou féminins qui ne leur permettront qu'une adaptation partielle aux situations rencontrées. Ainsi, le contraste sous-jacent dans le modèle unidimensionnel précédent qui opposait masculinité à féminité est remplacé dans ce modèle multidimensionnel du genre par un contraste entre androgynie et profil de genre sexué masculin ou féminin. Notons ici le peu de littérature scientifique portant sur le profil de genre indifférencié. En effet, on pourrait penser que si l'adaptation à la variété des situations passe par le dépassement de l'identification aux schémas de sexes (masculin ou féminin) porté par le profil androgyne a-schématique, le profil indifférencié pourrait être à même de répondre également à cet impératif de transcendance puisqu'étant aussi par définition a-schématique. Toutefois, de nombreuses recherches ont montré que le profil androgyne est davantage corrélé au bien-être psychologique et à l'estime de soi (Steinberg, 1985) que les profils indifférenciés.

Au demeurant, comme l'affirme Lorenzi-Cioldi, l'avancée majeure de la théorie du genre et de l'androgynie est d'avoir opérationnalisé la dissociation entre identité de sexe et identité de genre : « *Une innovation importante de toutes les approches de l'androgynie concerne l'origine présumée du masculin et du féminin chez l'individu, qui ne doit plus être cherchée dans le dimorphisme biologique, mais dans les* <u>*normes culturelles*</u> [en italique dans le texte, souligné par nous] *qui prescrivent les rôles aux hommes et aux femmes. La théorie de l'androgynie prône en conséquence la dissociation du sexe biologique et du genre culturel* […]. » (Lorenzi-Cioldi, 1994, p.62). Toutefois, faisant intervenir les normes culturelles et fort d'une approche du rapport intergroupe asymétrique, voyons comment l'androgyne psychologique s'inscrit dans la hiérarchie sociale des sociétés occidentales.

Androgynie psychologique et androcentrisme

La question de la définition de l'androgynie psychologique n'est pas encore tranchée de façon consensuelle. L'androgyne psychologique tel que conceptualisé dans la théorie du genre correspond à une forme de synthèse des principes masculins et féminins. S'appuyant sur un historique de l'androgyne dans la mythologie et dans la science, en particulier dans la psychologie, Lorenzi-Cioldi (1994) recense trois types de définition traduisant l'évolution des différentes conceptions de cette notion entre abstraction et concrétude. La première conception de l'androgyne psychologique repose sur le modèle de l'alternance : l'individu androgyne est celui qui, indépendamment de son sexe, est capable d'adopter des rôles tantôt féminins, tantôt masculins, au regard des besoins des situations rencontrées. Cette capacité d'alternance est portée par la coprésence ou l'addition dans le même individu, des traits de tempéraments masculins et féminins. La seconde conception de l'androgyne psychologique

est celle du modèle de la fusion : dans ce cas, l'individu androgyne est celui qui ne s'identifie plus dans la différenciation des genres féminins et masculins et en ce sens atteint une *a-sexualité* psychologique qui traduit une annihilation du marquage sexuel. Dans ce modèle transitoire et instable développé dans les années 70, la fusion du masculin et du féminin est portée par une saturation sur les deux dimensions sexuées de traits de tempéraments (voir le modèle de Bem, Tableau 2). Enfin, le modèle actuel conçoit l'androgyne psychologique comme la transcendance du masculin et du féminin : l'individu androgyne est celui qui désactive les schèmes de genre (et plus généralement, le schème de pensée binaire) dans la perception de son environnement. Ce faisant, l'androgyne est celui qui est capable de puiser les ressources d'adaptation valorisées dans autre chose que dans son identité liée à l'appartenance à une catégorie de sexe. De fait, l'androgynie est positionnée sur un pôle individuel de l'identité, culturellement valorisé, qui s'oppose à un pôle groupal qui recense les identités sexuées masculines ou féminines. La recherche en psychologie s'est alors attachée, non plus à définir ce qu'est l'androgynie, mais à observer les variations cognitives entre individus schématiques et a-schématiques, définissant l'androgynie par opposition aux profils de genre sexués. Le genre sexué devient alors une identification à une identité groupale stéréotypée qui entrave la bonne adaptation des individus. L'affranchissement du carcan culturel et normatif passerait donc par l'investissement dans l'identité individuelle, porteuse de liberté. On rejoint alors singulièrement la norme dominante de l'individualisme et de l'auto-affirmation développée dans la théorie du statut social qui oppose dominants et dominés, collections et agrégats : « […] *en prônant sans réserve des manières d'être personnalisées qui se veulent détachées des groupes d'appartenance, ces théories produisent une nouvelle objectivation du concept androgyne : la glorification de quelqu'un qui ne doit son existence qu'à lui-même.* […] *l'androgyne s'affirme comme un modèle d'identité* […]. » (Lorenzi-Cioldi, 1994, p.15). Or, ce modèle d'identité individuelle que constitue l'androgyne se rapproche singulièrement du modèle dominant de la masculinité. En effet, nous l'avons vu précédemment, les dimensions féminines et masculines ne s'inscrivent pas dans des positionnements symétriques dans la hiérarchie sociale : concrètement, la norme masculine-instrumentale-agentique est plus valorisée et est plus désirable que la norme féminine-expressive-communiale. Par ailleurs, de nombreuses études ont montré que les hommes s'identifient davantage aux profils androgynes que ne le font les femmes. En particulier, Lorenzi-Cioldi (1988) a montré dans une expérimentation qui modulait les appartenances expérimentales et sexuelles dans un paradigme qu'il a nommé *Semblables et Différents* (reprenant les caractéristiques des groupes collections et agrégats) que l'appartenance expérimentale modulait la propension des hommes et des femmes à s'auto-décrire avec un

profil androgyne. Cette modulation est plus marquée chez les hommes que chez les femmes. Il définit ainsi un continuum qui oppose un pôle d'appartenances dominantes (hommes différents) qui concentre les descriptions androgynes à un pôle d'appartenances dominées (femmes semblables) où ces descriptions se font rares. Entre les deux pôles, les combinaisons incongruentes en termes de dominance font apparaître des scores d'androgynie équivalents pour les deux sexes. Selon Lorenzi-Cioldi, ces résultats « *démontrent que l'androgynie est une représentation sociale. En particulier, l'image de l'individu autonome, l'identité personnelle, si elle est une qualité plus typiquement masculine, est également élaborée par tous les individus au sein d'un groupe collection, dominant, plutôt qu'au sein d'un groupe agrégat, dominé.* […] *loin d'être une disposition individuelle qui se développe à l'encontre du groupe d'appartenance, elle apparaît ici comme le produit de l'insertion des individus dans un groupe lorsque celui-ci a un statut plus élevé que le hors-groupe.* » (1994, p.215).

Retenons que les produits et les processus de la catégorisation sociale, bien que reproduisant certains effets de la catégorisation étudiée dans une approche cognitiviste, s'inscrivent spécifiquement dans le domaine de la pensée sociale. Les individus et les groupes sont catégorisés à partir de représentations qui intègrent des stéréotypes et des normes culturellement inscrits. Ces représentations sont constitutives des mécanismes de perception de soi, des autres et du monde et ne traduisent pas la situation telle qu'elle est objectivement mais bien telle qu'elle est perçue. C'est finalement cette représentation de la situation qui commande les comportements adoptés et pas directement la situation elle-même. Cela permet d'entrevoir comment se constituent et se maintiennent les inégalités issues de différents mécanismes de discrimination qui perpétuent un système de domination inscrit dans l'idéologie en vigueur au niveau sociétal. La vision du monde ainsi construite par les femmes et les hommes intègre le rapport intergroupe asymétrique dans les représentations des catégories sociales, par l'attribution et l'identification aux stéréotypes de genre et aux rôles sexués normés. Et c'est essentiellement au travers de la communication linguistique que la vision du monde se construit et s'inscrit dans le système représentationnel.

1.3 La théorie des partitions sociales

Confirmant à nouveau la nécessité de prendre en compte les positions hiérarchiques des groupes dans une sociologie plus générale, des chercheurs proposent une approche qui considère la nature même de l'asymétrie que porte le rapport intergroupe : la théorie des partitions sociales (Salès-Wuillemin & Specogna, 2005 ; Castel & Lacassagne, 2007).

L'originalité de cette théorie est d'associer les travaux de la psychologie sociale du langage, développés notamment par Ghiglione dans le cadre de la psychosociopragmatique de la communication, et de les articuler avec les travaux portant sur les relations intergroupes (en particulier dans le cas de rapports interethniques). Pour exposer cette théorie, nous verrons dans un premier temps quels sont les apports de la psychosociopragmatique de la communication, et en particulier ceux de la théorie du contrat de communication. Ensuite, le modèle tri-componentiel de l'attitude servira de support à la présentation du modèle théorique proposé par les tenants des partitions sociales.

1.3.1 Communication et co-construction du monde

L'approche psychosociopragmatique du contrat de communication

Dans le cadre de la théorie de l'information, les interlocuteurs sont considérés comme émetteur ou récepteur à tour de rôle dans l'interaction. Or, il a été montré que dans la réalité, une multitude de facteurs intervient dans l'interaction et que les interlocuteurs ne sont pas de simples réceptacles interagissant sur le principe des « *vases communicants* », mais qu'ils correspondent davantage à des « *sujets communicants* », à la fois inter-locuteurs et intra-locuteurs (Ghiglione, 1986). L'approche classique mécaniste de la théorie de l'information a permis de développer des modèles de la communication tels que le modèle de Lasswell (1948), le modèle de Shannon ou le modèle de Wiener qui correspond au schéma de la boucle de communication, avec *feedback* rétroactif. Cette approche a été dépassée par la suite dans l'approche systémique de l'Ecole de Palo Alto (Watzlawick, Beavin & Jackson, 1972) qui considère la communication comme un système dont on doit appréhender les relations entre les éléments en interaction (individus, groupes, objets sociaux). Cette vision est prolongée dans l'approche psychosociopragmatique dans laquelle « *communiquer c'est co-construire une réalité à l'aide des systèmes de signes, en acceptant un certain nombre de principes permettant l'échange et un certain nombre de règles le gérant* » (Ghiglione, 1986, p.102). Les règles correspondent aux règles situationnelles et discursives et les quatre principes permettant l'échange sont :

1- *le principe de pertinence* permettant aux intra-locuteurs de se reconnaître comme des interlocuteurs potentiels avec des compétences spécifiques : systémiques, communicatives, persuasives et sociales ;
2- *le principe de réciprocité* permettant à chacun des interlocuteurs de se reconnaître réciproquement intra et interlocuteurs ;

3- *le principe de contractualisation* qui définit l'accord sur l'ensemble particulier des règles formelles du jeu verbal, para-verbal et non-verbal ;
4- *le principe d'influence* qui postule que toute communication est à visée persuasive, dans la mesure où elle est par définition porteuse d'enjeux, et co-construction d'une réalité.

Selon Ghiglione, la communication repose ainsi sur une « *mécanique interlocutoire* » qui permet de passer « *d'une situation potentiellement communicative [par l'existence d'un enjeu partagé] à un contrat de communication effectif ; et ensuite, au bon déroulement du contrat de communication* » (Ghiglione, 1986, p.105).

L'auteur distingue trois phases dans l'interlocution :

1- une première phase potentiellement communicative qui se situe avant le premier tour de parole et correspond à la construction de la représentation de la situation par chaque interactant ;
2- une seconde phase de négociation du contrat de communication qui se situe durant les premiers tours de parole et correspond au positionnement des interactants les uns par rapport aux autres ;
3- une phase de négociation de la référence, c'est-à-dire d'échange référentiel proprement-dit, qui correspond à ce qui se dit à propos du thème de la discussion.

Le modèle du contrat de communication repose sur la distinction fondamentale d'un sujet psychosociologique intra-locuteur (le sujet empirique) caractérisé par une construction biopsychosociale incluant ses potentiels, et d'un sujet interlocuteur (la personne) qui se co-construit dans l'interaction en co-construisant l'objet de référence. Le contrat de communication postule qu'il n'existe pas d'interaction sans enjeux et sans principes et règles venant structurer le jeu de l'interlocution. Enfin, la structure du contrat de communication est instable car soumise au jeu des validations des interlocuteurs qui en négocient ainsi sa dynamique et ses équilibres (ou déséquilibres). La situation potentiellement communicative renvoie à la fois à des enjeux clairs et acceptés, à des enjeux clairs mais non acceptés, et à des enjeux ambigus (Goffman, 1976). Ainsi, l'entrée en communication se fait sur le partage d'un monde des possibles entre les locuteurs, laissant toute place à l'ambiguïté dont les contours sont négociés au besoin dans la co-construction de l'objet de référence. Les notions de partage d'enjeux, d'acceptation des règles et d'application des principes de pertinence ont une signification à l'intérieur même de l'interaction et peuvent être utilisées comme éléments de négociation dans la remise en cause du contrat de communication, en particulier dans le cas d'une interaction dans un rapport asymétrique.

Plus concrètement, dans le déroulé de l'interlocution, la théorie de la pertinence, développée par Sperber et Wilson (1989), postule que le dire est différent du vouloir dire. C'est-à-dire que les interlocuteurs analysent le comportement communicatif en termes d'intentions, en prenant en compte les états mentaux pour reconnaître les intentions et construire leur interprétation sur un principe du moindre effort. Ce principe du moindre effort consiste à limiter le processus d'interprétation de ce qui est dit dès qu'une interprétation testée est reconnue cohérente : ce sera la seule considérée comme consistante, sans recherche d'interprétation alternative. La trame interprétative pour reconnaître la cohérence est fournie par le contrat de communication par défaut et c'est lui qui permet de lever les indéterminations des attributions de croyances en cas d'ambiguïté. La théorie de la pertinence repose sur deux principes : le principe de pertinence qui porte sur le contenu référentiel de la communication, et le principe de réciprocité qui porte sur la relation entre les participants. Le modèle du contrat de communication permet de compléter la théorie de Sperber et Wilson (1989) par la prise en compte du contexte psychosocial, et par la prise en compte de la construction collective du sens, en insistant sur l'impact du besoin de l'acteur -caractérisé par les enjeux et les buts- sur le principe du moindre effort (Bromberg, 2007). Ces enjeux et buts au niveau de l'acteur individuel sont empreints des éléments que nous avons relevés précédemment concernant les stratégies identitaires. Ainsi, les stratégies identitaires sont sous-jacentes aux modalités de communication contextualisées et situées dans les interactions sociales.

L'approche psychosociopragmatique propose également une modélisation du système de communication globale qui permet d'appréhender les variations de modalités de communication, et l'étendue des leviers de négociation du contrat de communication dans l'interaction.

Formats de la communication dans le système de communication globale

L'approche classique de l'étude de la communication non-verbale a tenté- en vain - de mettre à jour une catégorisation exhaustive, valide et fiable du comportement non verbal indépendamment ou en subordination du verbal. L'approche psychosociopragmatique de la communication postule l'existence d'un système de communication globale : le sens construit dans une interaction est le résultat des interactions entre différents systèmes de signes (verbal, para-verbal et non-verbal) structurellement compatibles et liés entre eux. Selon Beauvois et Ghiglione (1981), la langue est basée sur un rapport d'appropriation par le sujet, sur une attitude paradigmatique et syntagmatique. Cette dichotomie est basée sur le modèle de Jackobson (1956) distinguant l'axe des substitutions (paradigmatique) et l'axe des contiguïtés (syntagmatique). On retrouve ce même rapport entre le sujet communicant et le non-verbal ou

le para-verbal. Ainsi, dans une description minimale du système de communication globale, Ghiglione (1986) décrit l'objet langue en fonction de ses capacités à effectuer un décodage du monde (axe des substitutions) et à communiquer avec autrui (axe des contiguïtés). Cette même description est reportée à l'objet non-verbal, principalement au sous-système gestuel.

Ainsi, il y a un lien de redoublement entre le verbal, le non-verbal et le para-verbal sur l'axe des substitutions, et un lien de ponctuation entre les trois sous-sytèmes sur l'axe des contiguïtés. En conséquence, chaque sous-système peut se substituer à l'autre sans qu'il y ait non-sens, et chaque sous-système peut véhiculer des significations semblables aux autres ou différentes. La production de sens est modulée par la combinaison des trois sous-systèmes : quand le verbal est identique au non-verbal et au para-verbal, le sens résulte d'un cumul des significations ; quand le verbal est différent du non-verbal et/ou du para-verbal, les mots sont « trahis » par les gestes ou l'intonation. Toutefois, il faut noter ici que l'aspect systémique n'est pas suffisant pour rendre compte de la production de sens « ici et maintenant ». Et en cela, l'approche pragmatique permet de dépasser cette limite. En effet, il faut également prendre en compte les modes d'appropriation et de production, soit les fonctions privilégiées des sous-systèmes de communication par le sujet communiquant et la gestion du contrat de communication.

L'interprétation dans l'attribution de signification au non-verbal reste un problème, notamment à cause de l'impact de l'expérience individuelle et sociale dans l'élaboration des réponses aux stimuli pratiquement impossible à évaluer. Le comportement non-verbal humain est étudié dans de nombreuses disciplines ce qui rend son investigation systématique impossible également. De plus, les systèmes de notation du comportement non-verbal sont extrêmement variables et incomplets. Le problème majeur est la traduction en une dimension d'un phénomène qui en comporte trois. Cette limite peut être dépassée par le recours à l'informatique mais cela ne résout pas le problème du fondement théorique, de l'élaboration d'un modèle structural explicatif à partir d'observations comportementales. « *C'est d'une certaine façon comme si un sourd-muet tentait d'apprendre le solfège en regardant l'enregistrement vidéo d'un instrumentaliste* » (Ghiglione, 1986, p.177). Certains chercheurs (Petty & Briniol, 2007 ; Ciccotti, 2004 ; Georget, 2004) ont pu montrer par exemple que des indices non-verbaux ont un effet d'influence sur les mécanismes psychologiques de la persuasion. Plus particulièrement, dans la relation d'évaluation professionnelle, de nombreuses recherches ont montré l'effet modulateur d'indices non-verbaux et para-verbaux sur l'évaluation des candidats à un poste par des recruteurs professionnels. Ces résultats montrent une interaction complexe entre les différents systèmes de signes de la communication qui ne permettent pas de postuler de relation de subordination entre eux

(Gifford, Fan Ng & Wilkinson, 1985 ; Degroot & Motowildo, 1999). De plus, Argentin (1989) a montré que le mode d'appropriation de la gestuelle par le sujet communicant est socialement déterminé, et cela en détermine également les modalités de production au cours de l'interaction interpersonnelle.

Ainsi, communiquer ce n'est pas seulement dire quelque chose à propos d'un objet mais aussi dire quelque chose à propos de soi-même. Le système catégoriel de sexe, qui oppose les femmes et les hommes, présente des effets d'interaction avec certaines pratiques de gestion des ressources humaines dans le domaine professionnel. Par exemple, la situation de recrutement constitue une étape cruciale de la carrière professionnelle des individus. Le plus souvent, la procédure de recrutement inclut une étape d'entretien individuel visant à approfondir les déterminants du jugement social amorcé par l'observation d'un dossier intégrant différentes pièces justifiant de l'adéquation entre le profil du poste à pourvoir et le profil du candidat (*curriculum vitae* et lettre de motivation en particulier). Camus (2004) a montré que l'entretien de recrutement est une caricature des interactions quotidiennes car il intègre des enjeux identitaires explicites, une mise en scène d'une image de soi positive contractuellement requise, et une production discursive guidée par un modèle social normé. Le contrat de communication repose alors sur une injonction implicite à faire « *bonne figure* » en présentant un modèle personnologique normé de l'employabilité. Or, la situation de recrutement et la situation de travail du poste à pourvoir étayent un système d'attentes de la part du recruteur et du candidat qui repose également sur la division sexuelle du travail. Ce faisant, les jugements évaluatifs intègrent des variations sexuées qui traduisent la congruence entre la représentation sexuée du poste à pourvoir et le sexe du candidat (Heilman, 1983).

De plus, l'apparence physique (c'est-à-dire l'ensemble des caractéristiques physiques incluant les attitudes et les attributs) est le critère de jugement social le plus rapidement accessible dans les situations d'interactions et notamment en situation de recrutement (Desrumaux-Zagrodnicki, Masclet, Poignet & Sterckerman, 2000). Il a été montré que le critère du stéréotype de la beauté se traduit par un biais de positivité qui conduit à davantage récompenser ce qui est jugé beau (De Bosscher, Desrumaux, Durand-Delvigne, 2008). Mais ce biais de positivité ne se traduit pas de la même façon selon que l'on est une femme ou un homme. Si la beauté d'un homme conduit à augmenter ses chances d'être recruté pour un poste à responsabilités à condition que le poste ne soit pas typiquement féminin (Desrumaux, Léoni & Masclet, 2003), le biais de positivité ne semble pas aussi bien fonctionner lorsqu'il s'agit de recruter une femme à un poste supérieur (Desrumaux et al, 2000).

Enjeux identitaires dans la communication

« *Toute interaction est potentiellement menaçante pour la face des individus* ».

Erving Goffman (1974)

La notion de face renvoie à l'image de soi que l'on veut donner à soi-même et aux autres. Elle est portée par deux désirs fondamentaux et universels : le désir d'autonomie (correspondant à la face négative) et le désir d'affiliation ou d'approbation (correspondant à la face positive). Ces deux désirs guident la mise en place de stratégies langagières dans le travail de figuration pour maintenir un niveau d'attaque et de défense des faces compatibles avec la poursuite de l'interlocution, visant ainsi à éviter la perte de la face (de soi et/ou de l'autre). Par exemple, les actes langagiers directifs menacent la face négative, alors que le désaccord menace la face positive. Ce conflit permanent entre les faces positive et négative est sous-jacent dans toute interaction sociale. La théorie de la politesse développée par Brown et Levinson (1978, 1987) permet d'appréhender les informations sur la nature de la relation instaurée par le travail de figuration en fonction de la relation de pouvoir, de la distance sociale entre les interactants et du degré de contrainte impliqué par la situation d'interaction. Cela rejoint également le principe de réciprocité développé dans la théorie de la pertinence de Sperber et Wilson. Fondée sur les maximes de Grice (1975), la théorie de la pertinence reprend le principe de coopération résumé dans le principe de pertinence et complété par le principe de réciprocité qui postule que, par défaut, le sujet considère de façon implicite que l'autre le considère comme il se considère lui-même.

La motivation à maintenir une identité positive de soi développée dans la théorie de l'identité sociale (Tajfel, 1978 ; Tajfel & Turner, 1979, 1986) qui repose sur des mécanismes compétitifs de comparaison sociale, conduit dès lors à entrevoir les décalages de représentations qui apparaissent systématiquement entre les interlocuteurs (Castel & Lacassagne, 2011). De plus, Ghiglione postule dans la théorie du contrat de communication que la communication est un jeu social finalisé par le gain d'un enjeu. La perception d'un objectif commun n'est pas un facteur contextuel parmi d'autres, comme le suppose la théorie de la pertinence, mais le facteur essentiel de la communication. Or, le positionnement identitaire s'inscrit dans la représentation construite de la situation et dans la négociation du contrat de communication. Ainsi, la réciprocité est inscrite dans la reconnaissance d'une place sociale, traduite par la possession de savoirs, de compétences et d'un certain statut social. Et

une fois la place sociale fixée, la coopération se meut en compétition car finalement, l'interlocution vise à co-construire un monde avec l'autre, mais pour soi (Ghiglione, 1990).
La communication est une activité complexe, interactive, multimodale, multifonctionnelle et fortement contextualisée. L'apprentissage et la production des systèmes de signes de la communication sont sociologiquement et culturellement déterminés. Ainsi, la communication est porteuse des marques du système sociologique dans lequel évoluent les individus. C'est dans la communication que les individus connaissent et reconnaissent la hiérarchie sociale. Selon Castel et Lacassagne (2005), la catégorisation sociale est une co-construction qui s'établit dans l'interaction et dont la finalité est d'avoir et de maintenir une identité positive.

1.3.2 Le modèle tri-componentiel de la partition sociale

La théorie des partitions sociales propose de passer d'une approche dyadique des relations intergroupes à une approche systémique, ce qui permet de davantage tenir compte de la bi-directionnalité du rapport intergroupe. Combinée avec les apports du contrat de communication, les rapports intergroupes sont alors considérés comme des interactions dans un système social plus vaste. Ce positionnement est donc parfaitement compatible avec celui adopté par Lorenzi-Cioldi dans sa théorie du statut social, et également avec les interprétations de résultats proposées par Sachdev et Bourhis (1987). Toutefois, ces auteurs n'ont pas spécifiquement distingué les différentes formes d'inégalités qui peuvent apparaître dans les rapports intergroupes et c'est précisément ce que propose la théorie des partitions sociales.
Cette théorie repose sur une distinction précise des critères qui fondent l'appartenance groupale des acteurs dans un contexte situé. Cette distinction est fondamentale car c'est la nature même des critères d'appartenances groupales qui sous-tend les mécanismes de biais perceptifs qui interviennent dans le processus de catégorisation sociale. En ce sens, ce n'est pas le positionnement objectif du groupe dans la hiérarchie sociale qui doit être pris en compte mais le positionnement subjectif tel que perçu par les interactants en contexte situé. Plus concrètement, il s'agit de distinguer la nature du positionnement du groupe source vis-à-vis du groupe cible et inversement. En effet, un groupe peut être considéré supérieur à un autre sur la base d'un critère numérique (groupe majoritaire en nombre), d'un critère de pouvoir (par exemple le pouvoir de l'argent du groupe des riches) ou d'un critère de valeur (par exemple la qualité désirable d'un groupe altruiste). Ces trois critères peuvent être cumulés dans une même évaluation (Salès-Wuillemin, 2006).

Travaillant sur les relations inter-ethniques et sur les mécanismes de discrimination qui en découlent, Castel et Lacassagne (2004, 2005) relèvent trois types de partitions associés chacun à un mécanisme de discrimination spécifique. Concernant les relations entre les immigrés et les natifs d'un pays, la discrimination s'inscrit symboliquement dans la réalité du monde du travail définissant la position de dominant pour le natif et la position de dominé pour l'immigré. L'opposition est alors de nature statutaire sur une échelle hiérarchique. Concernant la discrimination envers les Noirs, l'opposition est de nature bipolaire avec les Blancs au pôle positif et les Noirs au pôle négatif (Devine, 1989). Enfin, concernant l'antisémitisme dont sont victimes les Juifs, les auteurs montrent que l'opposition se fait sur un critère d'appartenance entre Juifs et non-Juifs, ce qui commande des comportements d'exclusion pouvant aller jusqu'à l'exclusion des Juifs de la catégorie supra-ordonnée des humains dans le cas de l'holocauste. Ainsi, « *le phénomène général du racisme peut donc se décomposer en un racisme de classes sous tendu par une partition statutaire, un racisme de races inscrit dans une partition oppositive et un racisme de castes relevant d'une partition communautaire.* » (Castel, Salès-Wuillemin & Lacassagne, 2011, p.22).

Dans une étude de 2005, visant à révéler les partitions discriminantes dans la gestion du contrat de communication dans l'interlocution, Castel et Lacassagne montrent en particulier que l'interlocuteur induit au locuteur un rapport au monde particulier, et que cette induction repose sur les attributs catégoriels dont il est porteur. Les résultats obtenus leur permettent de conclure de la façon suivante : « *dans la situation d'interaction, la façon de traiter autrui est soumise à des phénomènes de catégorisation variant selon la représentation que le locuteur se fait d'autrui. S'il le perçoit comme atypique, il va manifester une « déroutinisation » de sa conduite habituelle ; s'il le perçoit comme inférieur, il va tenter de renforcer son pouvoir ; enfin, s'il le perçoit comme minoritaire, il va sortir du cadre des relations de travail.* » (Castel & Lacassagne, 2005, p.304).

Les chercheurs travaillant au développement de la théorie des partitions sociales proposent de modéliser la nature de l'opposition intergroupe en s'appuyant sur la théorie tri-componentielle de l'attitude développée par Rosenberg et Hovland (1960). Selon cette théorie, l'attitude est constituée de trois composantes : les stéréotypes, les préjugés et la discrimination. Les stéréotypes constituent la composante cognitive de l'attitude, alors que les préjugés constituent la composante évaluative ou affective ; la discrimination est la composante pragmatique, dite aussi conative ou comportementale. Dans une opposition intergroupe, les partitions sociales reposent sur les modalités de perception psychologique des interactants de cette opposition sur les trois composantes de l'attitude envers le groupe cible.

On peut distinguer ainsi :

1- *La partition binaire* : Lorsque l'opposition entre les groupes est perçue sur la composante cognitive, et donc stéréotypique, l'opposition est considérée comme radicale : l'appartenance à l'un des groupes exclue radicalement l'appartenance à l'autre groupe. Ce type d'opposition est dit *partition binaire*. La partition binaire sous-tend un exodéfavoritisme construit sur l'*altérité* : les membres de l'exogroupe sont perçus comme étant de nature différente que les membres de l'endogroupe.
2- *La partition bipolaire* : Lorsque l'opposition est perçue sur la composante affective correspondant au préjugé, l'opposition s'exprime dans la valeur des traits attribués aux membres des groupes : traits positifs pour l'un des groupes et traits négatifs pour l'autre. Ce type d'opposition correspond à une *partition bipolaire*, qui oppose le positif au négatif sur un même continuum. La partition bipolaire sous-tend un exodéfavoritisme construit sur la *dépréciation* : les membres de l'exogroupe sont perçus comme ayant une moindre valeur que les membres de l'endogroupe.
3- *La partition scalaire* : Lorsque l'opposition est perçue sur la composante pragmatique, c'est précisément la hiérarchie sociale qui est rendue saillante concentrant l'opposition sur les positionnements des groupes à différents niveaux. Cette opposition de nature factuelle traduit une perception de différences de statut entre les interactants : haut statut pour les uns et bas statut pour les autres. Ce dernier type d'opposition est dit *partition scalaire*. La partition scalaire sous-tend un exodéfavoritisme construit sur l'*abaissement* : les membres de l'exogroupe sont perçus comme étant inférieurs aux membres de l'endogroupe.

Par ailleurs, la perception globale de l'exogroupe peut combiner deux ou trois types de partitions et surtout, les modalités de perception des oppositions intergroupes ne sont bien souvent pas symétriques. En effet, la perception du type de partition sociale au niveau du groupe source est souvent de nature différente de celui perçu au niveau du groupe cible de façon à maintenir une identité sociale positive. En effet, les membres de chacun des groupes peuvent choisir un type de partition spécifique qui mettra le plus en valeur possible les membres de son groupe. Ainsi, la négociation du contrat de communication devient un enjeu identitaire pour les interlocuteurs dans le sens où chacun va tenter de faire adopter à l'autre le type de partition dans lequel il aura une identité sociale plus positive par comparaison sociale.

Une étude de Ndobo (2011), par exemple, avait pour objectif de révéler les discriminations implicites à l'égard des femmes dans l'activité d'évaluation professionnelle en vue d'un recrutement. Cette étude montre l'actualisation différentielle d'indicateurs langagiers transcrivant des représentations variables selon le sexe du candidat alors que les profils présentés étaient strictement les mêmes, hormis le sexe du candidat inféré par le nom associé.

Les résultats montrent que lorsque le candidat est supposé être un homme, le profil présenté est jugé plus attractif, plus crédible et plus agentique que lorsque les recruteurs pensent juger le profil d'une femme. Ndobo en conclue que la représentation sociale des hommes au travail comporte un lien entre sexe masculin et compétence professionnelle, avec une large polyvalence potentielle, ce qui n'est pas autant accordé aux femmes.

Ainsi, chaque type de partition est porteur d'un type de discrimination particulier. En effet, pour les tenants des partitions sociales, il n'existe pas une discrimination mais des discriminations. Mais la difficulté majeure en matière d'études portant sur la catégorisation sociale et sur les discriminations en particulier repose sur les processus de masquage mobilisés par les individus du fait d'une norme sociale de non-discrimination (Rateau, 2007). Cette approche permet alors de repérer des processus de discrimination plus élaborés qui s'expriment dans les stratégies langagières et dans les stratégies identitaires mobilisées par les interlocuteurs en tant qu'individus et en tant que membres de groupes inscrits dans des rapports sociaux asymétriques.

Retenons que pour mieux comprendre les choix professionnels des femmes et des hommes au travail, il nous a semblé nécessaire de rappeler les fondamentaux du fonctionnement psychologique dans la perception de l'environnement. Ce rappel permet de mieux appréhender la modélisation des facteurs culturels de différenciation sexuée sur laquelle nous pourrons nous appuyer pour tenter de mieux comprendre ce qui autorise la pérennisation des inégalités de sexe dans notre société, et dans le domaine professionnel en particulier, malgré l'évolution du cadre juridique durant ces cinquante dernières années. Le discours politique actuel sur l'égalité entre les sexes insiste sur la nécessité de prendre en compte les effets des stéréotypes de genre pour faire évoluer les mentalités dans la société. Ce discours politique traduit les normes actuelles de non-discrimination et d'égalitarisme qui caractérisent l'idéologie dominante dans le monde occidental. Ce faisant, nous l'avons vu précédemment, de nombreux chercheurs ont travaillé à développer l'état des connaissances scientifiques dans le champ de la catégorisation sociale, en affinant de plus en plus les déterminants, les effets et les processus de discrimination intergroupes. Nous avons eu recours à un autre courant de recherche dans le domaine de la psychologie sociale afin de mieux comprendre les variations sexuées dans nos représentations mentales de notre environnement professionnel: celui de la théorie des représentations sociales.

2 La théorie des représentations sociales : une méthodologie d'accès aux facteurs culturels de différenciation sexuée

Rappelons que l'objectif de ce travail de thèse est de mieux comprendre comment les agents réalisent leurs choix professionnels pour mieux identifier les mécanismes qui conduisent à la permanence d'inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Comme nous l'avons vu précédemment, le choix repose sur la perception d'une situation qui s'inscrit dans un système représentationnel au niveau de l'individu. Au sens générique de la représentation, on retiendra la définition assez complète de Garnier et Sauvé qui posent qu'« *une représentation est un phénomène mental qui correspond à un ensemble plus ou moins conscient, organisé et cohérent, d'éléments cognitifs, affectifs et du domaine des valeurs concernant un objet particulier. On y retrouve des éléments conceptuels, des attitudes, des valeurs, des images mentales, des connotations, des associations, etc. C'est un univers symbolique, culturellement déterminé, où se forgent les théories spontanées, les opinions, les préjugés, les décisions d'actions, etc.* » (1999, p.66). On distingue alors les représentations individuelles, qui sont spécifiques au sujet et qui sont le fruit de la recomposition de l'environnement par l'individu lui-même, et les représentations collectives (Durkheim, 1898) correspondant à un ensemble d'opinions et de savoirs collectifs, regroupés en vastes formes mentales qui agissent au niveau d'une communauté globale (guides d'opinions). Ces vastes ensembles identifiés par Durkheim correspondent par exemple à la religion, à la science, au langage ou aux institutions comme étant des *faits sociaux stables* et *trans-générationnels*. La connaissance que nous avons de ces objets est collective au sens où elle est constituée au moyen de la conscience collective qui se matérialise par des règles de fonctionnement instituées sur le plan juridique, économique, moral et religieux.

Entre connaissances individuelles et connaissances collectives, Moscovici (1961) introduit le concept de représentation sociale. Les représentations sociales sont le produit d'un regard individuel et collectif sur l'environnement, elles se construisent dans l'interaction sociale. C'est la nécessité de mieux articuler sur le plan théorique ce qui se passe dans les interactions entre le social et l'individuel, entre ce qui est « *faits nommés* », créés de façon institutionnelle, et « *faits anonymes* », créés socialement dans les interactions informelles entre l'individu et le groupe, qui motive la transformation de l'appellation collective en sociale. Le concept de représentations sociales s'inscrit dans le vaste champ de la pensée sociale, articulant cognition, communication et sociabilité. Une représentation est toujours représentation de quelque chose par quelqu'un et en ce sens, « *il n'existe pas de « réalité objective », toute*

réalité est représentée socialement [...] » (Abric, 1994, p.12). Toute représentation devrait donc être dite sociale, mais ce que l'on appelle ici représentation sociale est un type particulier de représentation qui est socialement élaborée et partagée par des groupes sociaux dans un environnement social. Ces représentations sociales s'inscrivent dans le courant de recherche sur la pensée et la mémoire sociale qui prend ses racines dans la sociologie et l'anthropologie (avec Durkheim et Lévy-Bruhl notamment) et dans les perspectives constructivistes et culturelles du développement psychologique (avec Piaget et Vygotsky).

Arrêtons-nous un instant sur le fait que le concept de représentation sociale renvoie à d'autres notions de la psychologie desquelles il doit être distingué, telles que l'idéologie, l'attitude, la norme, ou l'opinion. Tous ces concepts sont liées par des relations d'emboîtement (Rouquette, 1996 ; Tafani, Bellon & Apostolidis, 2002).

L'idéologie, instance la plus vaste au niveau culturel, contient les représentations sociales qui intègrent les attitudes à propos de l'objet qui vont déterminer les opinions exprimées et les comportements adoptés. Une opinion peut être définie comme étant un énoncé verbal à propos d'un objet, et l'attitude est l'instance supra-ordonnée qui permet une liaison de raison et de cohérence entre les opinions (Seca, 2002). Cette conception intégrative de la pensée sociale est résumée dans le tableau 3 proposé par Flament et Rouquette (2003, p.21).

Tableau 3 : architecture globale de la pensée sociale, étagée selon la double échelle inverse de variabilité (intra et inter-individuelle) et de niveau d'intégration (extrait de Flament & Rouquette, 2003, p.21)

<table>
<tr><td rowspan="4">-
Variabilité intra et inter-individuelle
+</td><td>Niveau idéologique (croyances, valeurs, normes, thêmata)</td><td rowspan="4">+
Niveau d'intégration
-</td></tr>
<tr><td>Représentations sociales</td></tr>
<tr><td>Attitudes</td></tr>
<tr><td>Opinions</td></tr>
</table>

Les fonctions de l'idéologie dans laquelle s'inscrit une culture donnée portent sur l'organisation et l'orientation des attitudes, c'est-à-dire sur notre vision du monde, sur la cohérence interne de cette vision du monde, et sur la catégorisation de notre environnement selon le degré de rapprochement des visions du monde (Rouquette, 1996). Ce dernier point conduit à une structuration de l'idéologie dans le conflit entre les différentes visions du monde. De plus, la constitution de l'idéologie inclurait un élément fondamental du sens commun : les thêmata (Holton, 1981 ; Moscovici & Vignaux, 1994). Les thêmata fonctionnent sur un système binaire d'oppositions et sont des « *formats épistémologiques pré-*

établis, de pré-conceptions d'origine immémoriale qui donnent à la connaissance pratique des cadres de possibilité et la trame de son organisation » (Flament & Rouquette, 2003, p.19). L'idéologie serait donc une instance supra-ordonnée des représentations sociales, ces dernières étant l'expression de l'idéologie attachée à un objet particulier. Les thêmata, par leur action structurante de l'idéologie, étayent la formation de nouvelles représentations (Jodelet, 2006). De façon pragmatique, les thêmata peuvent être considérées comme des catégories fondamentales de la pensée et de la logique (Seca, 2002) qui structurent des oppositions binaires : normal/pathologique, alter/ego, culture/nature, etc. Signalons ici que la division dichotomique qui oppose masculin et féminin est le thêmata le plus puissant dans nos sociétés car il est sous-jacent à la construction de toutes les catégorisations binaires qui nous servent à penser le monde et au classement qui s'opère dans le repérage de l'identique et du différent (Flament & Rouquette, 2003). Héritier (1996) va encore plus loin en affirmant que toutes les oppositions conceptuelles sont sexualisées et hiérarchisées en valeur, et que systématiquement, la catégorie valorisée dans une culture donnée sert à décrire le masculin. Par exemple, dans notre culture occidentale, dans l'opposition actif/passif, c'est bien le pôle actif qui est valorisé et connoté masculin, alors que dans la culture hindoue, c'est le pôle passif qui est valorisé et connoté masculin.

Ainsi, de par la constitution de la pensée sociale, la théorie des représentations sociales peut nous offrir un moyen d'accès aux facteurs culturels de différenciation entre les femmes et les hommes dans l'appropriation de leur environnement professionnel. Dans ce chapitre, après avoir défini ce qu'est une représentation sociale en psychologie sociale en particulier, nous présentons les principales approches théoriques de la modélisation des représentations sociales, puis la dynamique des représentations sociales et enfin, une brève revue des principales méthodes d'étude des représentations sociales.

2.1 Définition, objets et fonctions des représentations sociales

2.1.1 Définition des représentations sociales

Le concept de représentation sociale développé par Moscovici (1961) à l'occasion de son étude sur la psychanalyse désigne des *« univers d'opinion propre à une culture, une classe sociale ou un groupe et relative à des objets de l'environnement social ».* Cette définition vaste est précisée par Roussiau et Bonardi pour qui *« une représentation sociale est une organisation d'opinions socialement construites, relativement à un objet donné, résultant d'un ensemble de communications sociales, permettant de maîtriser l'environnement et de se l'approprier en fonction d'éléments symboliques propres à son ou ses groupes*

d'appartenance. » (2001, p.19). Les représentations sociales résultent de la pensée sociale, elles sont une forme de vision du monde, une sorte de grille de lecture de la réalité sociale et, en ce sens, elles modulent et légitiment nos pratiques sociales, c'est-à-dire nos comportements (Moscovici, 1961). Jodelet (1984) résume les caractéristiques fondamentales des représentations sociales et souligne l'importance du marquage social dans l'élaboration de notre pensée :

> « *Le concept de représentation sociale désigne une forme de connaissance spécifique, le savoir de sens commun, dont les contenus manifestent l'opération de processus génératifs et fonctionnels socialement marqués. Plus largement, il désigne une forme de pensée sociale. Les représentations sociales sont des modalités de pensée pratique orientées vers la communication, la compréhension et la maîtrise de l'environnement social, matériel et idéal. En tant que telles, elles présentent des caractères spécifiques au plan de l'organisation des contenus, des opérations mentales et de la logique. Le marquage social des contenus ou des processus de représentation est à référer aux conditions et aux contextes dans lesquels émergent les représentations, aux communications par lesquelles elles circulent, aux fonctions qu'elles servent dans l'interaction avec le monde et les autres* » (p.362).

En somme, les représentations sociales sont des savoirs du sens commun et se distinguent de la connaissance scientifique d'un objet qui peut être considérée comme vraie. Elles permettent de gérer la réalité par la définition des conduites sociales. Elles sont socialement élaborées par la transmission de connaissances entre les individus et concourent à la construction d'une réalité commune en facilitant la communication, en favorisant le sentiment d'appartenance groupal et en évitant les conflits à l'intérieur du groupe. Enfin et surtout, une représentation sociale est spécifique à un groupe social car elle est liée aux pré-acquis du groupe tels que son histoire, son évolution, son inscription et positionnement dans les rapports intergroupes dans la société. Les représentations sociales sont donc des élaborations socio-cognitives qui désignent à la fois un contenu et un processus de l'activité mentale. Abric (1987) désigne les représentations sociales comme étant à la fois « *le produit et le processus par lequel un individu ou un groupe reconstitue le réel...* » (p.64). La représentation sociale comme produit correspond à son contenu, c'est-à-dire à ce que pensent les membres d'un groupe à propos de tel objet. La représentation sociale comme processus correspond aux mécanismes psychologiques, sociologiques mais aussi pragmatiques qui concourent à élaborer le contenu de la représentation sociale. Il est donc capital de prendre en compte l'ensemble de ce que l'on a vu précédemment concernant la catégorisation sociale et les stratégies identitaires

adoptées par les individus dans une société caractérisée par un système normatif porté par l'idéologie dominante. La représentation sociale est « *une forme de vision globale et unitaire d'un objet mais aussi d'un sujet* » (Abric, 2001, p.12) car elle permet de construire une réalité commune et partagée par un groupe social. De fait, les représentations sociales sont déterminées par des effets de contexte discursif liés aux conditions de production du discours et par des effets de contexte social liés aux conditions idéologiques et à la place qu'occupe l'individu dans le groupe. Les représentations sociales correspondent finalement à la construction d'une *théorie naïve* à propos d'un objet (Moscovici, 1961), et présentent quatre caractéristiques : elles sont la représentation d'un objet par une population ; elles se situent à un niveau concret, c'est-à-dire imageant ; elles ont un caractère symbolique et signifiant ; et enfin elles ont un caractère constructif, autonome et créatif (Jodelet, 1989). Selon Rateau (2007), « é*tudier une représentation sociale, c'est finalement étudier à la fois ce que pensent tels individus de tel objet (le contenu), mais aussi la façon dont ils le pensent (quels sont les mécanismes psychologiques et sociaux qui rendent compte de ce contenu) et pourquoi ils le pensent (à quoi sert ce contenu dans l'univers cognitif et social des individus)*. » (p.167).

La théorie des représentations sociales est très largement utilisée en psychologie et de nombreux objets ont été étudiés tels que la psychanalyse (Moscovici, 1961), la folie (Jodelet, 1989), l'argent (Vergès, 1992), le groupe idéal (Flament, 1982), les compétences (François, 2004), la crise (Roland-Lévy et al., 2010), le métier d'infirmière ou de policier (Guimelli, 1994, 1996), la mémoire et la commémoration (Haas & Jodelet, 1999 ; Viaud, 2003), la pauvreté (Seca, 2008), le sida (Jodelet, 1989b), ou encore internet (Salesses, 2003). Du fait de l'ampleur de la mobilisation théorique des représentations sociales, cette liste est loin d'être exhaustive, mais voyons plutôt ce qui détermine le choix de l'étude d'un objet particulier grâce à cette approche.

2.1.2 Les objets de représentations sociales

Selon Jodelet, l'objet de représentation « *peut être aussi bien une personne, une chose, un évènement matériel, psychique ou social, un phénomène naturel, une idée, une théorie, etc. ; il peut être aussi bien réel qu'imaginaire ou mythique, mais il reste toujours requis.* » (1989, p.37). Il faut préciser par ailleurs que tout objet n'est pas susceptible de donner lieu à une représentation sociale. En effet, certaines conditions spécifiques aux processus d'élaboration des représentations sociales semblent nécessaires à leur émergence. Considérant avec Jodelet qu'il n'y a pas de représentation sans objet, Moliner (1993) affirme qu'il peut par contre y avoir des objets sans représentation. Concrètement, l'auteur identifie cinq critères essentiels qui sous-tendent l'émergence de la représentation sociale d'un objet :

1- *Les spécificités de l'objet* : une représentation sociale porte sur un objet social, souvent polymorphe, dont la maîtrise est importante et présente un intérêt ou une menace, ce qui constitue une pression ressentie à l'inférence.
2- *Les caractéristiques du groupe* : la formation et l'évolution de la représentation sociale dépendent des processus de communication collective à l'intérieur d'un groupe à propos de l'objet social.
3- *Les enjeux* : l'objet de la représentation sociale est porteur d'enjeu identitaire et/ou de cohésion pour le groupe lorsque celui-ci préexiste à la représentation sociale.
4- *La dynamique sociale* : le groupe est en interaction avec d'autres groupes à propos de l'objet social qui est ainsi directement inséré dans cette dynamique sociale.
5- *L'absence d'orthodoxie* : dans la connaissance de sens commun de l'objet, il n'existe pas d'instance régulatrice dictant des directives concernant l'objet social, tel que cela est le cas par exemple dans la connaissance scientifique des objets.

Considérant ces critères de validité, Moliner, Rateau et Cohen-Scali fondent la légitimité de l'étude d'une situation en ayant recours au modèle des représentations sociales sur l'observation d'un décalage entre une situation objective et les variations des conduites sociales : « *en conclusion, nous dirons qu'il est légitime de se poser la question des représentations sociales chaque fois que l'on pourra observer un décalage entre les données objectives d'une situation et les prises de position, les jugements ou les conduites adoptés par les individus ; chaque fois que l'on pourra observer que les individus placés dans des conditions similaires manifestent des prises de positions, des jugements, des conduites différents ; chaque fois enfin que l'on souhaitera comprendre les significations que des individus attribuent à certains aspects de leur environnement.* » (2002, p. 36). Moliner (1996) propose alors de considérer trois questions qui vont permettre d'évaluer la pertinence du recours à la théorie des représentations sociales pour étudier les comportements situés de divers acteurs. D'abord, il s'agit de se demander *dans quelle situation* les individus mobilisent la représentation sociale à étudier. Il s'agit d'identifier la situation qui permet l'observation du décalage entre les caractéristiques objectives de la situation et les conduites sociales actualisées par les protagonistes. Ensuite, il faut se demander *quels sont les protagonistes réels et symboliques* qui interviennent dans la situation ; il peut s'agir de personnes, de groupes et/ou d'institutions. Enfin, il faut se demander *quel est le motif* ou l'objet de l'interaction entre les protagonistes. Les représentations sociales constituent un outil théorique qui est souvent mobilisé dans les recherches scientifiques portant sur les changements sociétaux car, en effet « *comprendre les systèmes de pensée des individus peut ainsi nous amener à comprendre la manière dont ils agissent* » (Michel-Guillou, 2005). Notons une

forme de dualité relevée par Doise (2014) dans l'étude des représentations sociales en psychologie sociale.

Alors qu'à l'origine, Moscovici (1961) partait de l'observation d'un fait social à expliquer pour développer et mobiliser la théorie des représentations sociales, par la suite Abric a fait de l'objet *représentation sociale* un objet d'étude à part entière pour développer et éprouver la théorie du noyau central que nous présentons ci-après. En guise d'exemple de l'impact des représentations sociales sur nos comportements et nos conduites, considérons l'étude réalisée par Abric (1971) qui est particulièrement éclairante sur ce dernier point. S'intéressant aux phénomènes de groupes qui vont impacter la réalisation d'une tâche, Abric postule que les systèmes de représentations des membres du groupe observé doivent être pris en compte dans une visée prédictive. Considérant que les individus procèdent à une restructuration interne de la situation perçue, l'auteur suppose que « *le système de représentation d'un individu ou d'un groupe, c'est-à-dire l'ensemble des images et les relations qui unissent ces images entre elles, est un élément déterminant du comportement, de l'efficacité, de la nature et de la structure des échanges interindividuels.* » (Abric, 2003, p.165). Pour opérationnaliser ces hypothèses, l'auteur avait imaginé un dispositif expérimental dans lequel il a démontré que ce n'est pas directement la nature de la tâche à réaliser par le groupe qui détermine la structure du groupe comme cela avait déjà été démontré par de nombreux chercheurs, mais que c'est plus précisément *la représentation de la nature de la tâche* que se font les membres du groupe qui va être déterminante. En effet, selon l'auteur, ce qui est déterminant dans l'optimisation de la performance c'est l'adéquation entre la structure effective de la tâche à réaliser et la représentation que s'en fait le groupe d'acteurs ; c'est la représentation de la tâche qui détermine le comportement cognitif spécifique et la structuration des membres du groupe dans leur communication en particulier. Concrètement, le dispositif consistait à reprendre le matériel utilisé par Faucheux et Moscovici en 1960, soit deux types de tâches différentes : une tâche de résolution de problème simple (les figures d'Euler) qui appelle l'application d'un algorithme simple, et une tâche de résolution de problème complexe (les arbres de Riguet) qui peut être considérée comme une tâche de créativité car l'algorithme de résolution est trop complexe pour être saisi spontanément. La variante introduite par Abric consiste à amorcer deux représentations distinctes de la situation auprès des membres des groupes qui doivent réaliser une tâche problème ou créativité. La tâche à réaliser, qu'il s'agisse d'une tâche de résolution de problème simple ou de créativité, va tantôt être présentée aux participants en groupe comme étant une tâche de résolution de problème simple et tantôt comme une tâche de créativité. Le plan expérimental défini donc quatre situations différentes parmi lesquelles deux présentent une adéquation entre tâche effective et représentation de la tâche (résolution

de problème ou créativité), les deux autres étant caractérisées par une inadéquation entre tâche à réaliser et représentation de la tâche amorcée par l'expérimentateur. Les résultats concernant la performance montrent que celle-ci est optimale lorsqu'il y a adéquation entre la situation réelle et la représentation de la situation. De plus, les résultats d'Abric concernant la communication et la structure des groupes montrent que c'est davantage la représentation de la tâche qui est déterminante par rapport à la nature objective de la tâche. En particulier, tous les groupes qui effectuent une tâche de créativité avec une représentation de tâche problème adoptent une communication centralisée qui est contradictoire avec la nature de la tâche à effectuer. L'auteur conclut :

> « *Ces résultats montrent clairement que la compréhension des phénomènes de groupes nécessite la prise en compte des facteurs symboliques, des représentations. Car si l'on a pu observer ici l'importance de la représentation de la tâche, on peut penser que tout un ensemble d'autres représentations interviennent dans les processus de groupe. Représentation que le groupe se fait de lui-même, image qu'il se fait de la réussite, images respectives de chacun des autres membres du groupe, etc.*
> *Donc les éléments objectifs composant la situation ne peuvent être compris que si on les analyse en fonction de leur relation à l'individu ou au groupe qui les utilise. En effet, la perception du groupe ou de l'individu peut être transformée ou perturbée par les images qu'il développe vis-à-vis de l'objet de la perception. L'image, transcription subjective et personnelle de l'objet pour le sujet, est l'élément directeur et motivant de son comportement. L'objet lui-même, qu'il soit une personne, une tâche, une situation, etc., est important, mais tout aussi importantes sont les significations que le groupe lui donne, les opinions ou attitudes qu'il développe à son égard et finalement l'idée, l'image qu'il s'en fait. La variable représentation, variable cognitive, subjective et sociale, transforme et régit les phénomènes objectifs observés. Elle semble bien agir comme le signale Moscovici (1961) comme un processus d'orientation des conduites et des communications sociales ».* » (Abric, 2003, p.169).

Détaillons à présent les fonctions identifiées par les théoriciens des représentations sociales pour mieux en comprendre les déterminants et les effets sur les conduites sociales.

2.1.3 Les fonctions des représentations sociales

Dans le cadre de la théorie des représentations sociales, il existe une dialectique entre la représentation et l'agir : la représentation que l'on a d'un objet va construire l'interaction que l'on aura avec cet objet. Et en retour ou en même temps, l'interaction avec l'objet va structurer la représentation, la faire évoluer. La représentation ne sera pas influencée uniquement par les conduites individuelles, au niveau de chaque individu. Nous sommes aussi influencés dans nos représentations par les échanges et les interactions que nous avons avec

nos groupes sociaux de référence. En effet, le caractère social de la connaissance ne tient pas seulement au fait de son inscription dans la communication, notamment langagière (Gighlione, 1986), mais également au fait que les rapports sociaux dans lesquels elle s'inscrit et se valide ont des incidences directes sur les conduites à l'égard de l'objet de connaissance. Selon Beauvois (1994), le type même de rapport social à l'objet de connaissance sous-tend deux types de connaissance de nature distincte : l'une est descriptive, sous-tendue par un rapport social d'observation, et génère un savoir de type scientifique ; l'autre est évaluative, sous-tendue par un rapport social utilitaire à l'objet, et génère un savoir évaluatif et utilitaire. Ainsi, dans la vie quotidienne, Beauvois a montré que nous sommes plus orientés à savoir ce que les gens, ou plus généralement les objets sociaux, valent ou ce que l'on peut faire avec eux plutôt que ce qu'ils sont objectivement.

Abric (1994) distingue quatre fonctions essentielles des représentations sociales : une fonction de savoir, une fonction identitaire, une fonction d'orientation de nos conduites et une fonction de justification de nos prises de position et de nos conduites.

1- *Une fonction de savoir* : Les représentations sociales permettent de comprendre et d'expliquer la réalité. Les connaissances acquises sont intégrées par l'acteur social dans un cadre assimilable et cohérent par rapport à ses valeurs et à son fonctionnement cognitif. Les représentations sociales permettent en outre à plusieurs individus de partager un cadre de référence commun dans l'échange social et cela facilite la communication sociale et la transmission de ce savoir « *naïf* ». En ce sens, Moscovici désigne les représentations sociales comme des « *savoirs pratiques de sens commun* ».

2- *Une fonction identitaire* : Les représentations sociales permettent de définir l'identité sociale propre au groupe d'individus en le situant dans le champ social. Cette fonction est primordiale dans la compréhension des processus de comparaison et de catégorisation sociale que nous avons évoqués précédemment et qui vont sous-tendre les mécanismes de discrimination intergroupes. L'importance de cette fonction identitaire est soulignée par Mugny et Carugati (1985) lorsqu'ils précisent que les représentations sociales ont pour fonction de positionner les individus et les groupes dans le champ social par l'intégration de systèmes de normes et de valeurs *socialement et historiquement déterminés*. La fonction identitaire des représentations sociales conduit les acteurs sociaux à surévaluer les caractéristiques spécifiques de la représentation sociale de son propre groupe d'appartenance de façon à en préserver une image positive (Bass, 1965 ; Lemaine, 1966). De plus, le *contrôle social* exercé par la collectivité sur ses membres dans les processus de socialisation investit la référence à des représentations sociales qui définissent l'identité groupale.

3- *Une fonction d'orientation des conduites sociales* : Les représentations sociales sont un *système de pré-codage de la réalité* qui constitue un guide pour les comportements et les pratiques des individus mais également pour les relations entre les groupes. Elles permettent directement *la définition de la finalité de la situation* en déterminant les types de relations pertinentes. Elles produisent également un *système d'anticipations, d'attentes* et *de prescriptions* qui vont guider la sélection de l'information pertinente en fonction des normes et des stéréotypes activés. « *La représentation par exemple ne suit pas, ne dépend pas du déroulement d'une interaction, elle la précède et la détermine.* » (Abric, 1994, p. 17). Elles constituent enfin un filtre sélectif qui va guider la perception de la situation pour la rendre conforme à la représentation activée préexistante à la situation.

4- *Une fonction de justification des prises de position et des conduites* : La fonction de justification s'apparente à celle d'orientation citée précédemment qui intervient en amont de l'action, à la différence que la justification intervient *a posteriori* pour expliquer et justifier les prises de position et les conduites. Cette fonction est également primordiale dans la compréhension des mécanismes de maintien et de différenciation intergroupes (Doise, 1973) car les représentations sociales sont déterminées dans et par la pratique des relations intergroupes. Ainsi, « *dans la situation de rapports compétitifs vont être progressivement élaborées des représentations du groupe adverse, visant à lui attribuer des caractéristiques justifiant un comportement hostile à son égard.* […] *De ce point de vue apparaît un nouveau rôle des représentations : celui du maintien et du renforcement de la position sociale du groupe concerné. La représentation a pour fonction de pérenniser et de justifier la différenciation sociale, elle peut – comme les stéréotypes – viser la discrimination ou le maintien d'une distance sociale entre les groupes concernés.* » (Abric, 1994, p.18).

Les fonctions d'élaboration du sens commun, de construction de l'identité sociale, et d'orientation et de justification des conduites sociales confèrent à la théorie des représentations sociales une valeur heuristique forte, qui explique en partie le recours fréquent que les chercheurs en ont en sciences sociales. Un autre facteur de recours à cette théorie réside dans le développement de la modélisation théorique des représentations sociales.

2.2 Modélisation des représentations sociales

2.2.1 L'approche de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales

La première approche développée dans l'étude des représentations sociale est anthropologique ou socio-anthropologique. L'objectif de cette approche est d'examiner le rôle des représentations sociales sur les interactions sociales. Il s'agit donc là de saisir au mieux l'objet de la représentation sociale dans sa globalité, cet objet ayant un impact social fort et étant polémique. C'est Moscovici, fondateur en 1965 du Groupe d'études de psychologie sociale à la VIe section de l'École pratique des hautes études (section donnant naissance à l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, EHESS, en 1975), qui ouvre cette voie au travers de son étude princeps portant sur la psychanalyse (1961). Cette étude a montré comment une nouvelle théorie scientifique est diffusée dans une culture donnée et comment elle est transformée et transforme à son tour la vision que les gens ont d'eux-mêmes et du monde. Partant de la distinction établie par Durkheim (1898) entre représentation individuelle et représentation collective, Moscovici est limité par la nature statique des représentations collectives telle que définie par Durkheim.

Moscovici postule qu'il convient de distinguer la part individuelle de nos représentations qui est instable, variable et éphémère, de la part collective qui elle est stable, cohérente et est la seule part à constituer un fait social. Il développe alors le concept de représentations sociales pour affirmer le caractère dynamique de ce type de représentations socialement élaborées et partagées. Portant sur l'analyse de deux types d'observations (réponses à des questionnaires et revue d'articles de presse), l'auteur fait un lien entre représentations et communication. Concrètement, il montre par exemple que les personnes qui tiennent leur information sur la psychanalyse des média (radio, presse et spectacles) sont celles qui donnent le plus souvent une définition instrumentale de cet objet de connaissance ; par ailleurs, les personnes les plus favorables à la psychanalyse sont celles qui en donnent une définition plus conceptuelle. Finalement, la représentation sociale de la psychanalyse que l'auteur observe par les questionnaires révèle que si les concepts tels que *conscient*, *inconscient*, *refoulement* et *complexe* sont bien intégrés dans la connaissance du sens commun, celui de *libido* perd son caractère sexuel, tronquant l'objet psychanalyse tel que Freud (1905) l'avait conceptualisé et révélant ainsi une forme de censure sociale. L'analyse portant sur les publications médiatiques repose sur la distinction des opinions affichées par les journaux observés. Dans cette étude, Moscovici distingue trois groupes de publications : la presse d'information considérée comme neutre, la presse catholique, la presse communiste et progressiste. Les résultats révèlent un positionnement distant par rapport à l'objet psychanalyse de la part de la

presse d'information traduit par de l'ironie, du doute et de l'affectation d'objectivité. Par contre, les presses catholiques et communistes adoptent une position de rejet et de condamnation de la psychanalyse mais pas pour les mêmes raisons. Dans la presse catholique, la psychanalyse est soit rejetée en bloc par la presse intégriste, soit tolérée après dissociation de la théorie matérialiste sous-jacente de façon à préserver un enjeu majeur pour le groupe social catholique : celui de concevoir une vision du monde où c'est Dieu et non l'individu qui en occupe la position centrale. Dans la presse communiste, le rejet de la psychanalyse est clairement affirmé car celle-ci conduit à détourner l'individu de son implication nécessaire dans la lutte des classes et dans la guerre froide. Ces résultats permettent notamment à Moscovici d'identifier les deux processus fondamentaux dans la genèse des représentations sociales que sont l'objectivation et l'ancrage ainsi que d'identifier trois types de communication qui diffèrent dans leurs fonctions :

- *La diffusion* a une fonction d'information tout en ajoutant des symboles expressifs à l'objet communiqué. La diffusion a une prétention de *neutralité* et de *consensualité* à visée pédagogique qui inscrit le public dans un état de positionnement indéterminé ou *d'identité faible* vis-à-vis de l'objet (Rouquette, 1998).
- *La propagation* vise davantage à orienter une attitude qu'à créer une image de l'objet en valorisant systématiquement un sous-ensemble d'éléments de la représentation au détriment d'un autre, créant ainsi une argumentation normée. La propagation a une visée adaptative rassurante car elle préserve les anciens cadres de pensée, et innovante car elle intègre la nouveauté sélectionnée par l'appareil idéologique institutionnalisé.
- *La propagande* vise à la fois à créer une image et une attitude de l'objet par l'usage réitéré du stéréotype pour encadrer le groupe, renforcer la représentation prescrite et inciter à l'action : « *la propagande présente un monde simple dans lequel les rôles, les places, les devoirs et même les calculs de chaque camp sont à la fois permanents et transparents.* » (Rouquette, 1998, p.91).

Selon Rouquette, les sociétés occidentales actuelles verraient une tendance à la substitution de la propagande par la propagation du fait de *la granulation du tissu social* et d'une multiplication des *instances de sociabilité*. On peut ajouter que cette tendance relevée à la fin du XXème siècle s'est fortement accrue aujourd'hui du fait du développement des nouvelles technologies de communication, et d'internet en particulier. Ainsi, ce premier développement de la théorie des représentations sociales élaborée par Moscovici permet-il non seulement de

jeter un pont entre la psychologie sociale et la sociologie de la connaissance, mais également de faire un lien entre dynamique communicationnelle et dynamique représentationnelle.

Autre figure importante de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales qui a développé la théorie des représentations sociales de Moscovici, Jodelet qui soutient une thèse de Doctorat d'Etat en 1985 intitulée « *Civils et bredins. Rapport à la folie et représentation sociale de la maladie mentale* ». Cette contribution majeure à la théorie des représentations sociales repose sur les liens qu'elle permet d'établir entre pratiques sociales et représentations sociales. Concrètement, l'étude de Jodelet est une analyse de type ethnographique reposant sur quatre années d'immersion en milieu naturel et qui porte sur les représentations de la maladie mentale dans une communauté rurale où les malades mentaux vivent en liberté. Par l'utilisation de diverses méthodes et techniques (enquêtes, analyses historiques, entretiens, observations directes), l'auteure montre comment la population construit un système de représentations qui lui permet de gérer ses interactions quotidiennes avec les malades mentaux mais aussi de se prémunir contre une présence jugée dangereuse pour son image et son intégrité. Ainsi, les familles qui accueillent les malades expliquent la maladie mentale à partir d'un modèle étiologique qui combine le mode d'atteinte (le cerveau ou les nerfs) et la condition d'atteinte (naissance ou accident). L'opposition du malade des nerfs et du malade du cerveau repose sur un schème sous-jacent, que l'auteure nomme *nodale représentative*, qui court à travers tous les champs de la réalité humaine et marque une opposition entre le cerveau et les nerfs au sein de l'organisme. Selon que le malade est représenté comme étant malade des nerfs ou malade du cerveau, le milieu nourricier adopte des pratiques différentes à son égard. Les malades du cerveau sont jugés non-contagieux et sont intégrés à la vie de famille (partage des repas par exemple) alors que les malades des nerfs sont jugés contagieux et sont donc mis à l'écart dans les activités quotidiennes. L'auteure conclut :

> « *Nous touchons là une autre particularité des productions représentatives découlant de la communication. Le mode d'élaboration de la connaissance que développe le milieu nourricier. Par son caractère instrumental, destiné à évaluer le malade, savoir s'il sera « servable » ou « serviable », trouver des modes d'intervention sur lui, etc., c'est une connaissance basée sur et orientée vers la pratique. Une pratique dont les règles et les recettes se transmettent d'une nourricière à l'autre, d'une génération à l'autre. C'est aussi une connaissance construite à partir d'éléments divers et qui s'apparente au « bricolage » dont parle Lévi-Strauss à propos de la pensée sauvage. Privée du support d'un système d'interprétation codifié et face à l'inconnu que constituent les malades et leur affection, la communauté va faire appel pour y répondre*

aux ressources d'information, aux catégories et critères de jugement que mettent à sa disposition des manières de faire collectivement établies, des manières de dire circulant dans la communication, des manières de penser consignées dans le patrimoine culturel. Les contenus de représentation qui sont forgés de la sorte pour se faire une idée de ce qu'est l'homme malade-mental, en ses états de gravité variable, et de ce qu'est son affection, dans la diversité de ses symptômes, de ses origines, forment des assemblages kaléidoscopiques de divers constituants. Il est aisé d'identifier, dans les discours, ces constituants et leurs relations et d'isoler les champs de représentation qui apparaissent comme des concrétions de leurs éléments. » (Jodelet, 1989, p.285).

Ces approches socio-anthropologiques de l'étude des représentations sociales permettent également de relever le rôle fondamental de la mémoire collective dans la dynamique des représentations sociales, ce qui souligne l'importance de prendre en compte l'historicité des processus et contenus de cette forme de connaissance sociale. Les représentations sociales sont le plus souvent transmises par héritage dans les processus de socialisation, comme le souligne Rateau : « […] *dans une large mesure, nous ne faisons qu'apprendre la construction déjà réglée du monde qui nous entoure, les valeurs qui l'investissent, les catégories qui l'ordonnent et les principes mêmes de sa compréhension.* » (2007, p.164). Déjà en 1968, Kaës précisait le caractère médiateur des représentations sociales entre le sujet et son environnement, entre son passé et son devenir ; les représentations sociales seraient alors des constructions du réel sous-tendues par les informations perçues par les sens. Ces informations provenant de l'histoire mémorisée de l'individu (elles sont donc préexistantes à la situation) et des interactions actualisées et situées entre l'individu et les autres, individus et groupes.

Par la suite, la théorie des représentations sociales connait deux courants de développements majeurs : celui de l'école genevoise porté par Doise et ses collègues, et celui de l'école aixoise porté par Abric et ses collègues.

2.2.2 L'approche de l'école genevoise

L'approche de l'école genevoise se focalise sur l'incidence de la structure sociale sur l'élaboration des représentations sociales par le développement d'une modélisation selon *des principes généraux organisateurs de prises de position* dans les groupes sociaux. La modélisation des représentations sociales selon les principes organisateurs qui les constituent a été développée depuis les années 1980 notamment par Doise, psychologue social et élève de

Moscovici. L'objectif de cette approche est de se focaliser sur les relations sociales et sur les appartenances sociales comme facteurs de dynamiques des représentations sociales.

Précisons d'abord que Doise (1982) distingue quatre différents niveaux d'observation de la réalité sociale selon la psychologie sociale :

1- *Le niveau intra-individuel* : Les modèles de ce premier niveau d'analyse décrivent comment les individus organisent leur perception, leur évaluation de l'environnement social et leurs comportements vis-à-vis de l'environnement perçu. Toutefois, à ce niveau, les interactions entre l'individu et l'environnement social ne sont pas directement abordées ; il s'agit plus précisément pour les chercheurs de décrire les mécanismes intra-individuels d'organisation des expériences individuelles. C'est le niveau d'analyse privilégié dans le développement des modèles de la psychologie cognitive, et « *tous ces modèles ont en commun de considérer l'individu comme un organisme de traitement de l'information utilisant certaines règles qu'il s'agit de déterminer.* » (Doise, 1982, p. 28). En particulier, le modèle développé par Tajfel et Wilkes (1963) portant sur la catégorisation de stimuli (lignes de différentes longueurs), que nous avons détaillé précédemment, relève de ce niveau d'analyse.

2- *Le niveau interindividuel et situationnel* : Les modèles d'analyse du niveau II visent à décrire les processus interindividuels dans une situation donnée. Cette conception de la situation ne prend en compte que les paramètres directement représentés dans la situation et laissent en dehors du champ d'analyse les différentes positions que peuvent occuper les acteurs en dehors du périmètre de la situation établie. C'est le niveau d'analyse sollicité par Kelley (1967) dans la modélisation de la théorie de l'attribution. Selon cet auteur, les individus sont motivés à atteindre « *une maîtrise cognitive de la structure causale de l'environnement* » (Kelley, 1967, p.193) en distinguant les causes dispositionnelles des causes situationnelles par l'application d'un modèle de covariations des causes et des effets observables dans une situation délimitée et observable.

3- *Le niveau positionnel* : Les analyses réalisées à ce niveau prennent en compte la différence de position sociale qui peut exister entre différentes catégories de sujets préalablement à leur interaction. Ce niveau d'analyse intervient souvent dans les recherches sur l'attribution. Doise fait par exemple référence à l'étude réalisée par Aboud, en 1976, qui porte sur la théorie de la comparaison sociale de Festinger auprès de groupes de différentes ethnies (Noirs, Blancs et Chicanos). Les résultats montrent que dans les processus de comparaison sociale, les membres des groupes de position inférieure dans la hiérarchie sociale (ici les Noirs et les Chicanos) préfèrent

systématiquement se comparer à un membre qui a moins bien réussi qu'eux-mêmes, mais qui appartient à un groupe qui occupe une position supérieure (ici les Blancs). Ceci viendrait davantage gratifier leur estime de soi.

4- *Le niveau idéologique* : Ce niveau d'analyse se situe dans l'observation et la compréhension des mécanismes généraux, à l'échelle d'une culture ou d'une société, et permettent d'expliquer les comportements aux niveaux inférieurs. Se fondant sur les travaux de Lerner (1971) sur la *victime innocente*, Doise relève que l'auteur fait appel à des explications d'un niveau supra-ordonné à la situation expérimentale dans laquelle Lerner obtient ses résultats. Concrètement, Lerner fait appel à l'existence d'une « *profonde conviction* » des participants à l'étude qui consiste à penser que le monde dans lequel ils vivent est juste et que, de ce fait, les personnes qui souffrent méritent en quelque sorte leur sort. C'est le fondement de la théorie de la croyance en un monde juste. Ce niveau d'analyse est le plus souvent mobilisé dans les études en psychologie interculturelle.

Toutefois, Doise précise que chaque niveau d'analyse a sa propre légitimité car chacun permet d'observer un des aspects de la réalité tout en laissant d'autres aspects sous silence. Ainsi, l'étude d'un phénomène doit articuler différents niveaux d'analyses pour comprendre les modifications d'un processus, tel que la genèse des représentations sociales (Doise, 1985, 1986). En effet, Roussiau et Bonardi (2001) précisent que « *les représentations sont ici conçues comme des savoirs particuliers, qui contribuent au maintien des rapports sociaux, qui sont façonnés par eux et qui, directement ou indirectement, véhiculent des savoirs sur ces mêmes rapports.* » (p.105-106). Selon l'école genevoise, l'étude des représentations sociales ne doit pas se limiter à une démarche descriptive, à laquelle répond parfaitement la théorie du noyau central (que nous présenterons ci-après) et les méthodologies associées, mais doit se prolonger par une démarche explicative de la combinaison particulière des notions qui forment le contenu de la représentation sociale. Cette démarche explicative passe par l'ancrage de la signification de la représentation sociale dans des significations plus générales intervenant dans les rapports sociaux inscrits dans un champ social donné. Pour ce faire, Doise propose de rapprocher la théorie des représentations sociales initiée par Moscovici en 1961 à celle de la théorie du champ développée par Bourdieu (1965, 1977). Là encore, la communication est au premier plan de la dynamique des représentations sociales, les inscrivant dans un ancrage psychologique, psychosociologique et sociologique. Doise définit les représentations sociales comme suit : « *Les représentations sociales sont des principes générateurs de prises de position liées à des insertions spécifiques dans un ensemble de rapports sociaux et organisent les processus symboliques intervenant dans ces rapports.* »

(1985, p.245). Il y aurait une sorte d'homologie structurale entre l'ordre social établi et l'ordre cognitif. Dans cette approche, l'accent est mis sur la diversité des opinions et sur la diversité des insertions sociales : « […] *du consensus comme d'un accord entre individus se manifestant par la similitude des réponses, on passe au partage de points de références, de prises de position.* » (Clémence, Doise & Lorenzi-Cioldi, 1994, p.122). Ces principes organisateurs, qui définissent les représentations sociales, correspondent finalement aux principes d'opposition et de hiérarchisation issus de la théorie du champ de Bourdieu, ainsi qu'aux principes de dichotomie, d'adaptation, d'assimilation et de syncrasie de Moscovici. Doise (1992) leur ajoute un principe complémentaire : celui de différentiation catégorielle liée aux relations intergroupes. L'auteur décrit trois sortes d'imbrication ou d'ancrage des représentations sociales qui peuvent être étudiées avec des méthodologies différentes, bien qu'en réalité, cette tripartition ne soit que méthodologique.

1- *L'ancrage psychologique* : Ce type d'ancrage peut être étudié à partir des théories naïves ou implicites de la personnalité (TIP). Ces théories postulent que notre compréhension d'autrui et de nous-même repose sur des croyances largement diffusées auxquelles adhèrent les membres d'une société ou d'une culture à une époque donnée. L'ancrage psychologique peut être mis à jour par l'étude des variations d'attitudes au niveau individuel ou interindividuel au moyen d'analyses corrélationnelles. Doise propose par exemple une étude portant sur la représentation sociale de la délinquance réalisée auprès de 95 étudiants de première année de psychologie (Doise & Papastamou, 1987). Cette étude avait pour objectif d'étudier « *les croyances générales des étudiants sur les causes de la délinquance et sur les traitements à réserver aux délinquants mais aussi d'examiner le rôle que ces croyances pouvaient jouer dans leurs explications de cas particuliers.* » (p.190). Il s'agissait donc de mettre à jour l'imbrication entre les opinions exprimées par les étudiants sur des cas concrets présentés dans un questionnaire, et les opinions générales qu'ils avaient exprimées dans un premier questionnaire. Cette étude a permis de montrer que les explications des actes concrets de délinquance reposaient sur une vision « *héréditariste* » ou « *biologisante* » de la criminalité en général.

2- *L'ancrage psychosociologique* : Ce type d'ancrage inscrit les représentations sociales dans les rapports sociaux intergroupes, dans les divisions positionnelles et catégorielles de la hiérarchie sociale propre à un champ social donné. L'ancrage psychosociologique se situe donc à l'articulation des deux autres et repose souvent sur des études expérimentales. Par exemple, dans une étude portant sur la représentation sociale de l'intelligence en général, applicable aussi bien à l'homme qu'à l'animal,

Doise montre que lorsque l'on demande d'évaluer la pertinence d'une série d'items à définir l'intelligence humaine ou animale, une différence apparait en fonction de l'ordre d'application. Si les participants évaluent d'abord la pertinence à l'application animale, le rapport homme-animal devient saillant et l'effet de contraste est plus marqué que dans le cas contraire. Ainsi, l'ancrage psychosociologique dans un rapport intergroupe homme-animal accentue la pertinence d'une quinzaine de traits pour qualifier spécifiquement l'intelligence humaine, alors que sans ancrage explicite, seuls cinq de ces items traduisent cette spécificité. C'est dans ce type d'ancrage psychosociologique que s'inscrivent en particulier les dynamiques identitaires dans les rapports intergroupes.

3- *L'ancrage sociologique* : Ce type d'ancrage inscrit les représentations sociales dans le cadre de l'intervention de croyances et de valeurs générales, censément partagées de manière variable par tous, agissant dans un grand nombre de relations et d'évaluations sociales et définissant un ensemble de rapports sociaux partagés. L'ancrage sociologique peut être mis à jour par des analyses discriminantes ou de segmentation qui permettent de définir quelle variable maximise les différences représentationnelles intergroupes. Reprenant par exemple les résultats d'une étude réalisée par Deschamps, Lorenzi-Cioldi et Meyer (1982), Doise (1985) réalise une analyse de segmentation des scores factoriels issus d'une analyse en composante principale des évaluations d'une liste de thèmes de discussion qu'un ensemble d'élèves de secondaire avaient évalué avoir avec leur parents. L'analyse de segmentation a été réalisée en prenant les scores factoriels comme variable dépendante et les caractéristiques socioéconomiques, scolaires et nationales comme variables indépendantes. Les résultats ont révélé que la segmentation la plus importante porte sur la distinction scolaire (filière générale *vs* autres filières) et qu'à l'intérieur de la filière générale, une nouvelle segmentation apparait sur la variable socioéconomique opposant les élèves d'origine sociale « *inférieure* » aux autres élèves. Autrement dit, selon leur niveau d'origine sociale et selon leur filière de scolarisation, les élèves de secondaire disent avoir des thèmes de discussion différents avec leurs parents.

En résumé, l'approche dite de l'école genevoise se centre sur l'étude des phénomènes d'ancrage des représentations sociales et considère que la mise à jour de son univers sémantique et des liens qui la structurent reste une étape incontournable certes, mais qui ne saurait suffire à l'étude complète d'une représentation sociale. L'ancrage psychosociologique des représentations sociales nous semble être un processus important à étudier dans le cadre des rapports sociaux entre femmes et hommes dans le domaine professionnel afin de mieux

comprendre la permanence des inégalités que l'on observe aujourd'hui encore. Reste à définir quels sont les objets sociaux les plus pertinents à prendre en compte. Mais voyons d'abord comment l'école aixoise, de son côté, a pu permettre des avancées majeures en termes de compréhension de la structure des représentations sociales.

2.2.3 L'approche de l'école aixoise

L'approche structuraliste repose principalement sur la théorie du noyau central développée par Abric, psychologue social de l'université d'Aix-en-Provence et élève de Moscovici à l'EHESS. Selon Abric (1976, 1987, 1989, 1993, 1994), les représentations sociales sont organisées autour d'un faible nombre d'éléments dans un noyau central autour duquel s'ajoutent des éléments périphériques selon différentes couches (c*f*. Figure 1).

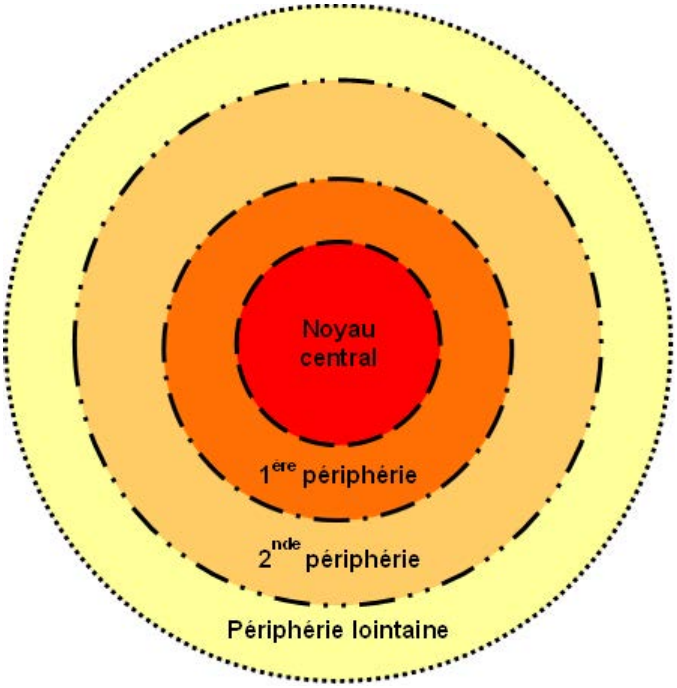


Figure 1 : Structure d'une représentation sociale selon la théorie du noyau central (extrait de Kouidri & Roland-Lévy, 2012a)

Dans cette approche, les éléments constitutifs de la représentation sociale sont des entités cognitives qui sont verbalisables et traduisent une idée ou une opinion à propos de l'objet de représentation sociale. Ainsi, « *la représentation est constituée d'un ensemble d'informations, de croyances, d'opinions et d'attitudes à propos d'un objet donné. De plus cet ensemble est organisé et structuré.* » (Abric, 2001, p.19). Saisir une représentation sociale nécessite donc de repérer à la fois son contenu et son organisation car les éléments qui la composent sont hiérarchisés et les relations entre eux déterminent sa signification. Au début du développement théorique, l'équipe de chercheurs d'Aix-en-Provence parle de noyau central et d'éléments périphériques, puis l'approfondissement des travaux amène à parler de système central et de système périphérique. Le tableau 4 présente un résumé des caractéristiques qui distinguent les deux systèmes au sein des représentations sociales selon l'approche structuraliste.

Tableau 4 : Caractéristiques du système central et du système périphérique d'une représentation sociale (extrait de Abric, 1994, p.80)

Système central	Système périphérique
Lié à la mémoire collective et à l'histoire du groupe	Permet l'intégration des expériences et histoires individuelles
Consensuel (définit l'homogénéité du groupe)	Supporte l'hétérogénéité du groupe
Stable, cohérent, rigide	Souple, supporte les contradictions
Résiste au changement	Evolutif
Peu sensible au contexte immédiat	Sensible au contexte immédiat
Fonctions : - Génère la signification de la représentation - Détermine son organisation	Fonctions : - Permet l'adaptation à la réalité concrète - Permet la différenciation du contenu - Protège le système central

Le système central

Le noyau central, autour duquel se structure la représentation, assure une fonction génératrice, c'est-à-dire qu'il donne un sens et une valeur aux autres éléments constitutifs. Il assure également une fonction organisatrice déterminant la nature des liens entre les différents éléments de la représentation sociale. Le noyau a un rôle d'unification et de stabilisation de la représentation. Il est l'élément le plus stable ; il ne bouge pas malgré les changements de contexte car si le noyau central d'une représentation sociale change, alors on considère qu'apparait une nouvelle représentation sociale, distincte de la précédente. C'est cette propriété de stabilité du noyau central qui lui a d'abord valu cette appellation de « *noyau* » qui met en avant son caractère stable, figé. Mais la métaphore du noyau traduit également un caractère générateur, fonctionnel qui est davantage affirmé dans l'appellation de « *système central* » qui met en avant l'idée que les éléments de cette « *zone centrale* » constituent un ensemble articulé porteur d'interactions en interne et avec l'environnement. Bien qu'un consensus existe autour de l'appellation de système central (Abric, 1994 ; Moliner, 1994), le terme de noyau central tient toujours lieu de terme générique. Ainsi, la théorie du noyau central traite à la fois de la structure des représentations sociales mais aussi de leur dynamique : le noyau central « […] *est déterminé d'une part par la nature de l'objet représenté, d'autre part par la relation que le sujet – ou le groupe – entretient avec cet objet, enfin par les systèmes de valeurs et de normes sociales qui constituent l'environnement idéologique du moment et du groupe* » (Abric, 1994a, p.23).

La centralité d'un élément ne se repère pas uniquement par sa fréquence importante d'apparition dans les productions discursives en lien avec l'objet de représentation, ce qui le distingue des prototypes, mais aussi par le fait qu'il donne sa signification à la représentation

sociale. Néanmoins, la fréquence d'apparition est un bon indicateur de centralité (Guimelli & Rouquette, 1992). Concernant la nature des cognitions du système central, Abric (1994a, 1994b) propose de distinguer trois types de cognition : *les éléments fonctionnels* qui renvoient aux pratiques et conduites sociales vis-à-vis de l'objet de représentation, *les éléments normatifs* qui renvoient aux jugements et prises de position selon le système de valeur du groupe social, et *les éléments mixtes* qui intègrent à la fois les normes et pratiques sociales du groupe considéré. Les éléments du noyau central peuvent par exemple définir une tâche ainsi que l'a montré Lynch (1969) dans son étude de la représentation sociale de la ville dont les éléments centraux sont ceux qui sont essentiels au repérage et au déplacement urbain. Ils peuvent également se rapporter à une norme, un stéréotype ou une attitude comme l'a montré Vergès (1992) lorsqu'il a étudié la représentation de l'argent dont les éléments centraux sont relatifs à une vision morale de l'économie. Parfois, certains éléments du système central peuvent être suractivés dans un sous-ensemble de la population, en lien avec les pratiques (Flament, 1994). Par exemple, dans une étude portant sur la représentation sociale de l'entreprise d'une population générale d'étudiants, Abric et Tafani (1995) ont montré que le noyau central de la représentation sociale de l'objet « *entreprise* » était constitué de cinq éléments : *groupe humain*, *profit*, *hiérarchie*, *production* et *lieu de travail*. Ensuite, par l'étude des variations d'activation des éléments centraux auprès de deux populations qui se distinguent selon leur distance à l'objet entreprise - soit un groupe d'étudiants en BTS Force de Vente (faible distance à l'objet) et un groupe d'étudiants en IUFM (forte distance à l'objet) - les auteurs ont montré une variation des indices de fonctionnalité et de normativité des éléments centraux en fonction de l'insertion des étudiants. Selon Abric (2001), *la distance à l'objet* traduit le rapport de lien social entre l'individu et l'objet de représentation et est fonction du niveau de connaissance à propos de l'objet, du niveau de pratique et du niveau d'implication (*cf.* aussi Dany & Abric, 2007, pour une validation expérimentale). De plus, *le niveau d'implication* traduit la valorisation de l'objet pour l'individu ou le groupe, et cette valorisation repose sur l'importance de l'enjeu que représente l'objet, sur le niveau d'identification personnelle et sur la capacité perçue d'action, c'est-à-dire sur le sentiment de contrôle perçu (Guimelli, 2002). Concrètement, les étudiants en BTS Force de vente avaient effectué des stages en entreprise alors que les étudiants en IUFM n'avaient pas de connaissance directe de l'entreprise. Pour les étudiants en BTS, les éléments centraux qu'ils avaient jugés les plus fonctionnels (*groupe humain*, *lieu de travail* et *profit*) étaient les plus activés, alors que pour les étudiants en IUFM c'étaient les éléments centraux qu'ils avaient jugés les plus normatifs (*hiérarchie* et *profit*) qui étaient les plus activés.

Par ailleurs, Rateau (1995a) distingue dans le système central des *éléments centraux principaux* qui semblent inconditionnels à la reconnaissance de l'objet de représentation, et des *éléments centraux adjoints* qui semblent davantage normatifs et dont l'absence n'empêche pas la reconnaissance de l'objet dans certaines conditions. Il introduit alors une nouvelle hiérarchie d'importance (ou de poids) entre les éléments qui composent le système central. Il a montré par exemple en reprenant l'objet « *groupe idéal d'amis* » avec la technique de mise en cause que, bien que les deux items *amitié* et *égalité* soient centraux, seul l'item *amitié* est principal car inconditionnel à la reconnaissance de l'objet « *groupe idéal d'amis* » ; l'égalité pouvant dans certaines conditions ne pas être présente dans un groupe d'amis.

Finalement, selon l'approche structuraliste de l'école aixoise, lorsque l'on ne parvient pas à isoler les éléments centraux générateurs de la représentation sociale d'un objet donné, c'est que la représentation sociale de cet objet n'existe pas, ou bien que la représentation sociale de cet objet est englobée dans une autre représentation sociale, plus vaste, dont elle dépend. Ainsi, alors que Vergès fait de l'argent un objet de représentation sociale dans ses travaux, Flament (1994) considère que l'objet argent est inclus dans la représentation sociale du travail dont il est dépendant car les éléments du système central de la représentation sociale de l'argent identifiés par Vergès sont partagés dans le système central de la représentation sociale du travail. On le voit au travers de cet exemple, l'évolution de la théorisation du noyau central ne constitue pas une approche rigide d'identification exhaustive et exclusive du contenu et de la structure des représentations sociales sur les plans théorique et méthodologique. C'est principalement la finalité de l'étude de l'objet de représentation sociale qui en définit la pertinence.

Le système périphérique

En termes de contenu, le système périphérique est, comme le système central, constitué d'un ensemble d'éléments cognitifs de nature fonctionnelle et/ou normative (Flament, 1994). Sur le plan de la structuration, le système périphérique se distingue d'abord du système central par une relation de hiérarchie qui le subordonne, d'une part, et le structure d'autre part car les éléments les plus proches du système central « *jouent un rôle important dans la concrétisation de la signification de la représentation, plus éloignés, ils illustrent, explicitent, ou justifient cette signification* » (Abric, 1994, p.25). Ainsi, les éléments du système périphérique s'organisent autour du noyau constitué par le système central et sont en relation directe avec lui. Ils sont hiérarchisés, c'est-à-dire qu'ils sont plus ou moins proches des éléments centraux constituant des sortes de couches périphériques superposées et concentriques. Ces éléments périphériques sont essentiels parce qu'ils concrétisent la

représentation et ils constituent l'interface entre le système central et la situation concrète où s'actualise la représentation, générant ainsi leur rôle protecteur ; Flament (1987) parle de la fonction « *pare-chocs* » du système périphérique. Alors que le système central est plutôt normatif, le système périphérique est davantage fonctionnel, et il remplit selon Rateau (2007) trois fonctions particulières :

1- *Une fonction de concrétisation* du système central en termes de conduites, de comportements ou de prises de position. Il s'agit là de la partie de la représentation sociale qui est observable par l'observation des individus ou par entretiens.
2- *Une fonction d'adaptation au changement* liée à l'évolution du contexte environnemental. Cette fonction permet d'intégrer le changement dans la représentation sociale tout en maintenant la signification du système central. Nous revenons sur ce point.
3- *Une fonction d'individuation* qui permet d'intégrer les éléments provenant de l'histoire individuelle et qui s'écartent du consensus central de la représentation sociale dans le groupe.

Par exemple, une étude réalisée par Guimelli (1996) sur la représentation sociale du délinquant auprès des personnels de police révèle quatre éléments de la représentation sociale, dont deux sont supposés centraux (*faiblesse de la personnalité* et *faiblesse de la socialisation*) et deux sont supposés périphériques (*être réinsérable* et *être installé dans la déviance*). Un questionnaire sur les comportements déclarés par les personnels de police a permis par ailleurs de distinguer quatre sous-groupes dans la population observée : les *répressifs*, les *préventifs*, les *mixtes* et les *administratifs* qui ont quitté le terrain depuis plus de 10 ans. Les résultats de l'étude de la représentation sociale du délinquant auprès de ces quatre sous-groupes ont permis de confirmer la centralité des éléments supposés centraux dans tous les groupes mais aussi de montrer des variations significatives des éléments périphériques en fonction des comportements déclarés par les personnels de police. Concrètement, les *répressifs* suractivaient le fait que le délinquant est installé dans la déviance, alors que les *préventifs* suractivaient le fait qu'il soit réinsérable, et les *mixtes* comme les *administratifs* valorisaient de la même façon ces deux éléments périphériques. Ainsi, cet exemple montre que, sous certaines conditions, le système périphérique peut révéler une sous-structuration spécifique à une sous-population caractérisée par des pratiques quotidiennes qui la conduiraient à suractiver certains éléments périphériques de la représentation sociale de l'objet. Cette sous-structuration périphérique correspondrait à un système apparemment autonome du système central et permettrait une économie cognitive par délégation du système central au système périphérique pour évaluer la légitimité de certaines pratiques sociales

(Katérélos, 1993). Flament (1994) étend au système périphérique la dimension fonctionnelle/normative proposée par Abric pour le système central et propose une nouvelle dimension descriptive/prescriptive qui s'appliquerait aux éléments centraux et périphériques. Toutefois, Flament souligne que « […] *au moins dans le domaine des représentations sociales, les prescriptions sont massivement CONDITIONNELLES.* […] *L'idée nouvelle, me semble-t-il, est que les prescriptions tendent à apparaître, au niveau discursif, comme inconditionnelles, alors qu'au niveau cognitif, elles sont, pour la plupart, conditionnelles.* » (1994, p.39). Selon Flament, la sous-structuration du système périphérique viendrait préserver le principe organisateur du système central en activant une grille de lecture périphérique jugée plus pertinente dans la situation rencontrée. « *Ainsi, dans des conditions spécifiques et périodiques, plutôt que de changer le système central, donc la représentation, les individus en viendraient à activer préférentiellement certaines parties de la périphérie, qui momentanément, pourraient se substituer au système central.* » (Roussiau & Bonardi, 2001, p.166). Ainsi, la modélisation structurelle des représentations sociales élaborée par l'école aixoise s'est ainsi progressivement complexifiée pour prendre en compte les variations fonctionnelles et dimensionnelles des systèmes centraux et périphériques.

En résumé, la théorie du noyau central distingue deux systèmes dans la représentation sociale, celui des éléments centraux et celui des éléments périphériques qui sont complémentaires. Chacune de ces deux entités a un rôle spécifique et complémentaire à l'autre. « *C'est l'existence de ce double système qui permet de comprendre l'une des caractéristiques essentielles des représentations sociales, qui pourrait apparaître comme contradictoire : elles sont à la fois stables et mouvantes, rigides et souples. Stables et rigides parce que déterminées par un noyau central profondément enraciné dans le système de valeurs partagé par les membres du groupe ; mouvantes et souples car nourries des expériences individuelles. Les représentations sociales intègrent à la fois les données du vécu et de la situation spécifique ainsi que l'évolution des relations et des pratiques sociales auxquelles le groupe est confronté.* » (Rateau, 2007, p.176). Toutefois, on l'a vu, cette modélisation dichotomique s'est d'abord construite sur une approche très cognitive et structurale qui tend à présent à s'ouvrir sur l'ancrage social et psychosocial des représentations pour mieux prendre en compte *la complexité de la réalité* (Moscovici, 1961). Voyons alors à présent comment les approches de l'école genevoise avec la théorie des principes organisateurs et de l'école aixoise avec la théorie du noyau central, plus complémentaires qu'opposées, ont pu être intégrées dans une approche dite dimensionnelle.

2.2.4 Vers un modèle intégratif : l'approche dimensionnelle

Bien que l'approche structurale de l'école aixoise et l'approche des principes organisateurs de l'école genevoise se distinguent sur de nombreux aspects, il n'en demeure pas moins que l'on peut relever certaines concordances qui permettent de les intégrer l'une à l'autre. Tout d'abord, les deux approches se réfèrent à l'étude princeps commune de Moscovici (1961) sur la représentation sociale de la psychanalyse. Guimelli (1994c) constate par ailleurs que les deux approches se rejoignent dans leur intérêt pour l'étude de l'organisation interne du champ représentationnel constitué d'éléments reliés entre eux, et pour l'étude des dynamiques représentationnelles au niveau collectif et commun portées par les éléments centraux et le métasystème. De plus, Doise considère que la théorie du noyau constitue une première étape dans le parcours de l'étude d'une représentation sociale car, aborder le contenu et les liens entre les éléments qui composent la représentation sociale permet d'identifier ce qui est indispensable à la représentation sociale et ce qui ne l'est pas. Cette première approche est donc qualifiée de descriptive et repose sur la recherche du consensus par calcul des moyennes d'un ensemble de personnes. Elle caractérise bien le processus d'objectivation par la mise en évidence du produit de l'objectivation des connaissances relatives à l'objet de représentation sociale, mais laisse relativement de côté le processus d'ancrage inscrit dans les dynamiques sociales. En somme, l'approche structurale qui oppose centralité et périphérie des éléments constituants la représentation sociale prise comme un tout serait trop réductrice. Ainsi, de nouvelles modélisations des représentations sociales sont proposées par des chercheurs qui y intègrent de nouvelles dimensions.

Modélisation bidimensionnelle des représentations sociales

Moliner (1992, 1993, 1994a, 1995, 1996) souligne que la théorie du noyau central est restée limitée à une approche unidimensionnelle des représentations sociales en se focalisant exclusivement sur la dimension descriptive, délaissant en particulier la dimension évaluative. Il propose alors un modèle bidimensionnel qui intègre les caractéristiques de centralité/périphérie des éléments cognitifs du champ représentationnel et une dimension évaluative. Selon Moliner, il existerait en effet deux formes de consensus à étudier dans les représentations sociales : un consensus descriptif porté dans l'invariance du système central, et un consensus évaluatif porté par la transformation de la référence commune à l'objet en *enjeux* qui traduisent les insertions sociales des individus. Ce modèle conçoit donc quatre cas de figures qui peuvent être organisées comme le montre le tableau 5.

Tableau 5 : Modèle bidimensionnel d'une représentation sociale selon Moliner (1996)

Dimension descriptive	Centralité	**Champ des définitions**	**Champ des normes**
	Périphérie	**Champ des descriptions**	**Champ des attentes**
		Dimension évaluative	

Le champ des définitions est fonctionnel et intègre les cognitions qui renvoient à la nature même de la représentation sociale et au système central de la théorie du noyau. De même, le champ des normes renvoie au système central mais sur une dimension évaluative qui permet de qualifier l'objet, de distinguer le normal et l'anormal. Le champ des descriptions renvoie au système périphérique de la théorie du noyau agencé en schéma opérationnel sur un pôle minimal en termes évaluatifs, alors que le champ des attentes en constitue le pôle évaluatif maximal regroupant les désirs et les craintes du groupe social vis-à-vis de l'objet de représentation. La validation expérimentale de ce nouveau modèle a également été l'occasion de développer deux nouvelles techniques d'approche des représentations sociales : la méthode de Mise En Cause (MEC) utilisée pour l'étude de la représentation sociale du groupe idéal d'amis, et la méthode de l'induction par Scenario Ambigu utilisée pour l'étude de la représentation sociale de l'entreprise (Moliner, 1989,2002). Nous présenterons ces deux méthodes en détail par la suite. Retenons ici que les résultats de ces études ont permis de valider l'hypothèse de l'existence de cognitions centrales et périphériques de nature évaluative et/ou descriptive. Toutefois, les limites de ce modèle bidimensionnel résident dans la bipolarité de la dimension descriptive/évaluative, ce qui suggère une corrélation négative forte entre ces deux pôles et ce qui vient contredire la double nature des éléments mixtes mis en évidence par Abric et Tafani (1995) et par Flament (1994). De plus, l'orthogonalité des dimensions centrale/périphérique et descriptive/évaluative suggère leur indépendance l'une de l'autre, or le caractère normatif des éléments cognitifs est lié à leur centralité (Lheureux, Rateau & Guimelli, 2008 ; *pour une critique plus globale du modèle, cf.* Rizallah, 2003). Ainsi, « *si l'on souhaite mettre en évidence les dimensions organisatrices des représentations sociales, il convient alors de s'intéresser aux relations structurantes plutôt qu'à la nature des cognitions.* » (Salès-Wuillemin, Galand, Cabello & Folcher, 2011, p. 7). C'est précisément l'ambition affichée par les chercheurs qui ont développé une modélisation tridimensionnelle de la structure des représentations sociales.

Modélisation tridimensionnelle des représentations sociales

Dans la suite du modèle bidimensionnel élaboré par Moliner, Guimelli et Rouquette (Guimelli, 1990, 1993a, 1993b, 1994, 2003 ; Rouquette, 1990, 1994 ; Guimelli & Rouquette, 1992) les auteurs proposent de considérer que les éléments cognitifs qui composent la représentation sociale sont des *cognèmes* (Codol, 1969) liés entre eux par des relations particulières de nature variable qu'ils nomment des *connecteurs*. Ces connecteurs peuvent être des relations de synonymie, d'opposition, d'inclusion, etc., et leur nombre semble être infini. Afin d'organiser la diversité de ces connecteurs, Guimelli et Rouquette proposent une modélisation dans laquelle ils considèrent 28 types de connecteurs différents qui définissent 28 types de relations différentes entre cognèmes associés à un objet de représentation dans les productions discursives. Ces 28 connecteurs sont regroupés en 5 familles de connecteurs appelées *schèmes cognitifs de base* (SCB). Ces familles de connecteurs sont des structures abstraites dans lesquelles sont inclus les 28 connecteurs qui sont liés entre eux par des hyper-connecteurs. Plus concrètement, ce modèle distingue :

- *Le SCB lexique* qui regroupe les connecteurs lexicographiques d'équivalence (par exemple : salaire/rémunération), d'opposition (ex : travail/chômage), de définition (ex : égalité/être tous pareils).
- *Le SCB voisinage* qui regroupe les connecteurs d'inclusion dans une classe incluante (ex : hommes/humains), dans une classe incluse (ex : humains/hommes), dans une classe co-incluse (hommes/femmes).
- *Le SCB composition* qui regroupe les connecteurs de relation de la partie au tout (ex : jambe/corps), du tout à la partie (ex : corps/jambe) ou de la partie à la partie (ex : jambe/bras).
- *Le SCB praxie* qui regroupe les connecteurs de description de l'action selon la formule acteur x action x objet x outil (ex : conducteur/conduire, conduire/voiture, voiture/accélérateur, etc.).
- *Le SCB attribution* qui regroupe les connecteurs d'attribution d'une caractéristique à un élément, qu'elle soit permanente (ex : travail/rémunération), fréquente (ex : travail/fatigue), occasionnelle (ex : travail/soigné), normative (ex : femme/ douceur), évaluative (ex : homme/compétence), causale (ex : maladie/microbe) ou de conséquence (ex : alcool/ivresse).

Le modèle des schèmes cognitifs de base repose sur la procédure d'association verbale très largement utilisée dans l'étude des représentations sociales qui permet de décomposer la relation entre l'objet de représentation et les cognitions associées. Cette modélisation a

ensuite été poursuivie par Rateau (1995a, 1995b) (voir aussi Rouquette & Rateau, 1998) qui a validé, à l'occasion d'une méta-analyse de plusieurs corpus de données, une simplification du modèle en trois *méta-schèmes* distincts, indispensables pour décrire les objets. Il s'agit de trois registres de cognition indépendants et d'activations variables en fonction de l'objet de représentation, de la situation et du sujet.

Ce modèle tri-partite distingue ainsi :

- *Un méta-schème de description ou de caractérisation lexicographique* qui regroupe les SCB lexique, voisinage et composition : il s'agit du *registre descriptif* de la cognition.
- *Un méta-schème d'action ou de praxéologie* qui correspond au SCB praxie : il s'agit du *registre prescriptif et fonctionnel* de la cognition.
- *Un méta-schème d'évaluation* qui correspond au SCB attribution : il s'agit du *registre normatif* de la cognition sur lequel repose le jugement de valeur.

Ces modélisations dimensionnelles ont permis une avancée majeure en dépassant la limite de l'identification du lien établi entre l'objet et les cognitions associées dans les productions discursives, ce que ne permettait pas l'approche unidimensionnelle. Toutefois, la limite de cette modélisation sur le plan méthodologique réside en la lourdeur de passation des protocoles auprès des participants. En effet, et nous le verrons plus en détail dans la suite de notre exposé présentant les méthodologies d'études des représentations sociales, les protocoles construits sur le modèles des schèmes cognitifs de base nécessitent des passations exigeantes en termes de durée et en termes d'effort cognitif. Le modèle tri-componentiel (Salès-Wuillemin, 2005 ; Galand, 2010a, 2010b ; Salès-Wuillemin, Galand, Cabello & Folcher, 2011) s'inscrit dans la continuité de ces travaux en proposant de dépasser cette limite majeure dans les recherches de terrain, notamment dans le domaine des activités professionnelles.

Modélisation tri-componentielle des représentations sociales

La modélisation tri-componentielle des représentations sociales repose sur la théorie tri-componentielle de l'attitude (Rosenberg & Hovland, 1960) appliquée aux représentations sociales dont les cognèmes constitutifs sont liés sur le plan sémantique dans une structure qui présente une composante cognitive, une composante conative et une composante évaluative. Ainsi, les relations entre cognèmes s'inscriraient dans les trois registres cognitifs décrits dans la modélisation tridimensionnelle des schèmes cognitifs de base : descriptif, fonctionnel et évaluatif. Ces trois registres correspondent à trois dimensions indépendantes et unipolaires qui traduisent la nature des liens entre les cognèmes de la représentation sociale. Mais dans cette

approche, ces dimensions sont des composantes qui traduiraient la dimension supra-ordonnée centrale/périphérique de la théorie du noyau. Le repérage de la centralité d'un cognème repose sur un principe d'additivité des composantes descriptive, fonctionnelle et évaluative. « *L'application de ce principe sous-tend que la centralité d'un élément est appréhendée à la fois quantitativement et qualitativement. D'un point de vue quantitatif, l'élément sera présenti comme central à mesure que sa capacité associative sera importante. D'un point de vue qualitatif, la polysémie d'une cognition centrale se manifestera par l'activation de plusieurs registres de connaissance.* » (Salès-Wuillemin et al. 2011, p.239).

Le croisement des trois composantes descriptive, évaluative et fonctionnelle de la dimension centrale/périphérique permet de distinguer huit catégories d'éléments :

- *Les éléments « a-dimensionnels »* sont qualifiés de peu informatifs car ils sont faiblement impliqués dans les relations structurantes entre cognèmes.
- *Les éléments « unidimensionnels »* sont qualifiés de *descriptifs* ou *fonctionnels* ou *évaluatifs* selon la composante sur laquelle ils sont impliqués : ils sont qualifiés d'organisateurs sur un seul registre de connaissance.
- *Les éléments mixtes « bidimensionnels »* ont un statut organisateur sur deux registres de connaissance : *descriptif et fonctionnel* pour les scripts, *descriptif et évaluatif* pour les normes de jugement, ou fonctionnel et évaluatif pour les normes de comportement (Dubois, 2002 ; Sénémaud & Testé, 2007).
- *Les éléments mixtes « tridimensionnels »* sont de « *véritables concepts organisateurs* » car ils sollicitent les trois registres de connaissance en lien avec l'objet de représentation et permettent d'en avoir un accès transversal.

Les résultats empiriques obtenus dans le modèle des schèmes cognitifs de base vont dans le sens du principe d'additivité qui postule qu'un élément a un potentiel organisateur et d'identification de la représentation sociale d'autant plus important qu'il est fortement impliqué sur chacune des dimensions. De plus, Abric (1989) postule dans la théorie du noyau que ce sont les éléments centraux qui disposent de cette fonction de reconnaissance et d'identification de l'objet de représentation sociale. Nous présenterons par la suite la méthodologie développée par le LAPPS pour appliquer cette approche tri-componentielle lors d'une tâche d'association verbale, méthode qui permet notamment de dépasser la lourdeur des protocoles basés sur les SCB.

En résumé, la modélisation des représentations sociales s'est développée à partir de l'approche de Moscovici en s'intéressant principalement à la structuration du champ représentationnel. Les modèles de l'approche structurale et de la théorie du noyau central ont particulièrement étudié les processus d'objectivation des représentations sociales, alors que la

théorie des principes organisateurs s'est davantage focalisée sur les processus d'ancrage. Ces processus d'objectivation et d'ancrage identifiés par Moscovici, dès 1961, occupent une place primordiale dans la dynamique des représentations sociales, et notamment dans leur genèse et leur transformation en lien avec les pratiques sociales.

2.3 Dynamique des représentations sociales

Les représentations sociales étant par définition tributaires des contextes sociologique et psychosociologique, leur structure, on l'a vu précédemment, n'est jamais statique. Ce sont des *quasi-concepts* (Flament & Rouquette, 2003) qui se définissent par leurs usages. Selon Moliner (2001b), elles peuvent se trouver en phase d'émergence, de stabilité ou de transformation. La phase d'émergence serait caractérisée par une grande variabilité interindividuelle des opinions sur l'objet dans le groupe et par une faible structuration de ces opinions. Ensuite, en phase de stabilité, ces opinions deviendraient plus consensuelles et plus fortement reliées entre elles. Dans la phase de transformation, des contradictions pourraient apparaître entre éléments anciens et opinions nouvelles. L'identification de la phase probable à laquelle se trouve la représentation sociale à observer repose sur l'histoire de l'objet dans l'environnement social du ou des groupes concernés, sur l'histoire du groupe lui-même, et sur l'intensité des communications collectives qui, lorsqu'elles sont fortes, peuvent indiquer une phase d'émergence ou de transformation. Concernant l'aspect dynamogénique des représentations sociales, nous nous intéresserons ici en particulier aux processus qui conduisent à l'émergence d'une représentation sociale puis aux processus qui sous-tendent sa transformation dans le temps en lien avec la communication et les pratiques sociales. Enfin, nous considérerons plus spécifiquement la question du changement des représentations sociales en lien avec la question de leur autonomie et de leur interdépendance dans le champ de la pensée sociale.

2.3.1 La genèse ou l'émergence des représentations sociales

Nous l'avons vu précédemment, toute représentation n'est pas systématiquement qualifiée de représentation sociale. Certaines conditions spécifiques sous-tendent l'émergence d'une représentation sociale d'un objet. Voyons à présent quels sont les mécanismes identifiés dans la genèse d'une représentation sociale.

Selon Moscovici (1961), trois conditions sont nécessaires à l'émergence d'une représentation sociale : *la dispersion de l'information* qui se constitue en savoir social intégrant des distorsions des connaissances indirectes et fragmentaires liées à l'objet via la communication ;

la focalisation qui traduit le positionnement social du groupe vis-à-vis de l'objet en intégrant ses intérêts par sélection des aspects pertinents de la représentation ; et *la pression à l'inférence* sous-tendue par les nécessités de communication et d'action des membres des groupes en lien avec l'objet de représentation sociale. Les éléments structurels des représentations sociales seraient alors organisés dans trois dimensions : l'information, le champ de représentation et l'attitude. Ces trois dimensions seraient organisées en phase d'émergence de la représentation sociale autour de deux processus fondamentaux : l'objectivation et l'ancrage.

L'objectivation

L'objectivation correspond à la constitution d'un *noyau figuratif* (Moscovici, 1961) dont les éléments sont naturalisés. Ce processus opère lorsqu'un nouvel objet social apparait dans l'environnement (par exemple internet ou le SIDA) ou lorsqu'un objet familier doit être réévalué (par exemple la maladie mentale). « *L'objectivation (ou réification) permet à un ensemble social d'édifier un savoir commun minimal sur la base duquel des échanges entre ses membres et des avis peuvent être émis.* » (Seca, 2010, p.69).

Selon Jodelet (1991) ce processus se déroule en trois phases successives :

1- d'abord une *phase de sélection* au cours de laquelle l'objet social de la représentation est mis en contraste par rapport aux autres objets sociaux par mise en saillance des traits spécifiques. Il s'agit d'un processus de *filtrage de l'information* perçue sur l'objet qui intègre des altérations ou biais cognitifs résultant de la pensée sociale (idéologie, normes, stéréotypes, etc.). Cette phase intègre également une *décontextualisation* de l'objet de représentation, ce qui permet de n'en retenir que les éléments adaptés à l'échange. L'exemple de l'appropriation de la psychanalyse dans le sens commun (Moscovici, 1961) illustre bien ce processus : la *libido* étant un concept qui renvoie à la sexualité et cette thématique étant délicate à aborder dans les mœurs des années 1950, elle disparait des représentations recueillies alors.

2- Puis, dans une seconde phase, la *constitution d'un noyau figuratif* par conservation de ce qui est homogène et qui fait sens pour le groupe conduit à l'apparition d'une *structure imageante* de l'objet social. Ainsi, dans l'étude de la représentation sociale de la psychanalyse, ce sont les notions de *conscient*, d'*inconscient* et de *refoulement* qui sous-tendent l'apparition des *complexes*. La notion de complexe devient alors un qualificatif que l'on utilise librement : par exemple, on dit facilement que « *untel est complexé* ».

3- Enfin la troisième *phase de naturalisation* de l'objet social lui donne une structure matérielle dotée de caractéristiques physiques et parfois humaines. Les éléments conservés dans la représentation font *sens* pour le sujet. La représentation constituée acquiert un *statut de réalité* en tant que telle, et c'est à partir de cette réalité représentée que l'on agit et que l'on communique. Dans l'exemple de la psychanalyse, c'est la notion de *complexe* qui est identifiée comme *noyau figuratif* par le fait qu'elle reçoit le premier rang de fréquence de citation dans les recherches réalisées par Moscovici. De plus, la notion de complexe utilisée dans le sens commun ne correspond plus à un ensemble de relations entre individus comme établi en psychanalyse, mais à un état ou à un organe de l'appareil psychique.

Le processus d'objectivation de l'objet de représentation sociale est fondamental à appréhender car comme on l'a vu précédemment, les conduites sociales se construisent non pas sur l'objet en tant que tel (vrai objet) mais bien sur l'objet tel que représenté (image de l'objet) à l'issue de ce processus. En effet, selon Mannoni, « *la représentation sociale n'est ainsi pas l'image d'un objet vrai mais la « vraie » image d'un objet. C'est-à-dire qu'elle se présente comme la reconstruction d'un objet qui entretient avec la réalité intrinsèque de cet objet un décalage (inévitable).* […] *La production des représentations sociales répondrait à une double logique de sélection et de déformation du réel.* » (Mannoni, 2006, p.78). L'appréhension du processus d'objectivation dans l'étude des représentations sociales passe par la description des éléments associés à l'objet de représentation en termes de nature de ces éléments mais également en termes de types de liens entre ces éléments, comme on a pu le voir précédemment dans les approches structuraliste et dimensionnelle de la théorie des représentations sociales.

L'ancrage

Le second processus fondamental identifié par Moscovici dans l'émergence d'une représentation sociale est celui de *l'ancrage* qui vient compléter le processus d'objectivation. Ces deux processus se déroulent *parallèlement* et *en contexte* (Seca, 2010). Selon Moscovici, « *l'objectivation transfère la science dans le domaine de l'être et l'ancrage la délimite dans le domaine du faire, pour contourner l'interdit de communication.* » (1976, p.171). L'ancrage correspond à l'enracinement social de la représentation d'un objet pour en faciliter l'usage social en accord avec le cadre pré-établi par la mémoire sociale pour permettre, selon Kalampakis (2009), une *domestication de l'étrange* :

> « *Rappelons brièvement ici que l'ancrage sert à tisser des liens de parenté entre les significations nouvelles issues de la sphère sociale et le réservoir des*

connaissances déjà existantes, culturellement disponibles et accessibles. Il est actualisé par la nécessité de minorer la part d'incertitude contenue dans la nouveauté (d'une information, d'une image, d'un événement, d'une notion, d'une théorie, d'une personne, d'un groupe etc.), par la volonté de faire face à l'inconnu que représente la nouveauté, par l'envie de réduire le vide de compréhension et de communication à propos de cette nouveauté. Métaphoriquement parlant, l'ancrage satisfait la soif de familiarisation avec le non-familier. Autrement dit, grâce à l'ancrage, la représentation entre dans le social, devient « familière » pour le groupe tout en restant tributaire des systèmes de catégorisations antérieures, des réseaux de significations existants. Ce « déjà-là », ce système de savoirs, influence à son tour le destin et le degré de l'intégration progressive de la nouveauté en lui attribuant une priorité (temps), une valeur (évaluation), une hiérarchie (classification), un nom (dénomination). Grâce à son alliance, sa mise en rapport avec ce réseau, le nouvel élément devient reconnaissable, imaginable et fonctionnel, en un mot représentable, objet social et médiateur d'interprétations au sein des groupes sociaux. Se familiariser avec un objet, une idée ou une personne revient à lui conférer un sens et une existence. Au contraire, une chose non-classifiée et non-nommée est étrangère, inexistante et, en même temps, menaçante. » (Kalampakis, 2009, p.20).

Ce processus d'ancrage se déroulerait également en trois phases :

1- D'abord, *l'assimilation de la représentation* de l'objet social au système de représentations du sujet ce qui permet l'appropriation de l'objet. Il s'agit là d'associer l'objet de représentation à des formes déjà connues, à des catégories familières, autrement-dit à des représentations préexistantes. Moscovici a montré par exemple que la psychanalyse est d'abord assimilée à la confession religieuse, ou à de la conversation. Cette phase permet de rendre l'objet plus familier dans un premier temps.

2- Puis, *l'alimentation de la représentation* par les informations possédées sur les autres objets, ce qui permet d'assigner une signification à l'objet ;

3- et enfin *l'intégration cognitive* au sein du système de représentation, ce qui permet la détermination de l'utilité sociale de l'objet. Ce processus d'intégration aboutit à une transformation bidirectionnelle de la nouvelle représentation sociale et de l'ensemble du système de représentations préexistant.

Rappelons ici la modélisation tripartite de l'ancrage proposé par Doise (1992) et présentée précédemment qui distingue ancrage psychologique, psychosociologique et sociologique. Par exemple, Poeschl (2001) a réalisé une série d'études qui illustrent bien ces processus dans l'actualisation de la représentation sociale de l'intelligence. L'auteure s'est intéressée aux effets des processus de comparaison sociale sur les stratégies de différentiation intergroupes dans la représentation sociale de l'intelligence. Concrètement, il était demandé aux participants d'évaluer 30 caractéristiques contenues dans la représentation sociale de l'intelligence (identifiées dans une tâche précédente) sur leur capacité à définir leur propre intelligence, l'intelligence humaine et l'intelligence animale. Les résultats ont permis de montrer que lorsque la comparaison inter-espèce n'est pas activée, les représentations de l'intelligence humaine et de l'intelligence animale ne diffèrent que sur deux items « *habilités cognitives* » et « *compétence sociale* », jugés plus caractéristiques de l'intelligence humaine. Mais lorsque la comparaison sociale inter-espèce est activée, l'item « *instinct* » devient également discriminant en caractérisant davantage l'intelligence animale que l'intelligence humaine, ce qui conduit à maximiser les différences inter-espèces sur une dimension de faible valeur sociale attribuée au hors-groupe. Poeschl conclut : « *This result supports the idea that a motivation to maintain or to acquire a positive social identity engenders, under conditions of inter-group comparison, particularly powerful differentiation strategies.* » (Poeschl, 2001, p.21). En complément, une étude similaire visant à vérifier l'effet de la comparaison intergroupe entre les femmes et les hommes a été réalisée par l'auteure. La procédure de modulation des situations de comparaisons intergroupes reposait encore sur une inversion de l'ordre de présentation des questionnaires : une condition d'évaluation de 34 items pour définir typiquement l'intelligence des hommes avant celle des femmes et une condition inverse. Les résultats ont montré une structuration en quatre facteurs traduisant la compétence sociale, la réussite professionnelle et sociale, les habilités cognitives et le charme et la flexibilité. La compétence sociale et les habilités cognitives ne révélaient pas de variations significatives entre les sexes selon la situation de comparaison sociale. Par contre, le charme et la flexibilité, jugés de moindre valeur sociale, étaient davantage attribués aux femmes qu'aux hommes, quelle que soit la situation de comparaison sociale pour les femmes, et avec une maximisation des différences en comparaison intergroupes pour les hommes. La réussite professionnelle et sociale jugée de plus grande valeur sociale était davantage attribuée aux hommes, par les femmes et les hommes et surtout en situation de comparaison intergroupes (évaluation de l'intelligence des hommes après celle des femmes). Ainsi, cette étude permet de révéler les effets d'asymétrie des ancrages sociaux dans les processus de comparaison intergroupes.

2.3.2 Transformations des représentations sociales

Considérer les représentations sociales en termes de changement ou de transformation revient à prendre en compte leur inscription dans une chronologie établie, dans un empan temporel situé. Nous choisissons de parler spécifiquement de changement de représentation sociale s'il est établi que celle-ci change radicalement de contenu et de structure : il s'agirait donc de l'apparition de l'objectivation d'un nouvel objet. Ce type de changement est à distinguer de ce que nous appelons transformation d'une représentation sociale, qui désigne une modification de l'image d'un même objet en lien avec l'ancrage social des individus et des groupes. En effet, la représentation sociale d'un objet étant par définition liée à un contexte social et celui-ci évoluant, cette évolution peut s'observer, à des échelles de temps plus ou moins longues selon les événements sociaux, dans la dynamique du contenu et de la structure représentationnelle. Par exemple, la représentation sociale de la toxicomanie est passée d'un registre moral (la faute) à un registre légal (le délit) puis à un registre médical (la maladie) du fait de l'évolution des traitements de prise en charge médicale ces dernières années (Mannoni, 2006). Les représentations sociales étant inscrites dans un univers culturel marqué par une idéologie et un savoir collectif, elles sont marquées à leur tour par l'évolution des mentalités en lien avec la culture. A cette évolution lente liée à l'évolution des mentalités, s'ajoutent des évolutions plus brutales liées à des événements qui vont induire un changement radical (crises socioculturelles, mutations idéologiques, accidents). Selon Flament (1989), le premier type de changement passerait par une transformation progressive de la représentation sociale au niveau du système périphérique de façon à intégrer les écarts qui peuvent apparaître entre pratiques sociales et représentations sociales. Le second type de changement, plus radical, correspondrait à un changement de représentation sociale présentant une modification au niveau du système périphérique et au niveau du système central. Ces processus transformationnels sont sous-tendus par deux mécanismes de régulation du contenu représentationnel étroitement combinés dans une dialectique : *la cohérence interne* et *la congruence externe* (Mannoni, 2006). La cohérence interne commande l'évolution de la représentation sociale de façon à maintenir une unité d'ensemble et une signification pratique pertinente vis-à-vis de l'objet, et la congruence externe intègre la représentation dans l'univers idéologique et culturel dans lequel elle s'inscrit à une époque donnée. La transformation des représentations sociales est portée par un état de dissonance dans la cohérence interne ou la congruence externe. L'importance de la dissonance perçue est fonction du nombre et de l'importance des cognitions initiales touchées. L'état de *dissonance cognitive* (Festinger, 1957), particulièrement inconfortable, va conduire soit à une résolution du conflit par un changement radical des cognitions initiales et un ajustement aux cognitions dissonantes (mais

ce processus est extrêmement coûteux sur le plan psychologique), soit à la mise en place d'un processus d'adaptation psychologique qui permettra de réduire l'incohérence interne et/ou l'incongruence externe. Parmi ces processus d'adaptation, on distingue notamment les *processus de rééquilibrage* qui vont atténuer la portée de la cognition dissonante, les *processus de déni* qui vont nier la cognition dissonante et les *processus d'étayage* qui vont agir sur les cognitions initiales en les renforçant. Ainsi, les processus de transformation des représentations sociales sont sous-tendus par des conditions de rupture d'équilibre : « *L'équilibre d'une représentation sociale est seulement rompu par des facteurs externes qui se ramènent en dernière analyse à des modifications de l'environnement et des pratiques. En d'autres termes, une représentation n'évolue pas pour des raisons cognitives, stricto sensu, mais pour des raisons objectives dont les variations au plan de la cognition sont des concomitants ou des effets.* » (Rouquette & Rateau, 1998, p.114). Mais les auteurs poursuivent par le constat suivant : « *d'abord* […] *tous les changements externes ne sont pas systématiquement pertinents pour la cognition ; ensuite,* […] *les représentations déjà constituées ont de grandes capacités de résistance ou d'adaptation, comme on voudra.* » (p.114). Ce dernier constat viendrait expliquer en particulier le décalage observable entre *la dynamique des organisations* que sont les institutions et la dynamique représentationnelle portant sur certaines thématiques telle que le racisme ou la pensée magique par exemple.

Comme on peut l'entrevoir dès à présent, la dynamique transformationnelle des représentations sociales est fondamentalement liée aux dynamiques communicationnelles et praxéologiques qui définissent les contextes sociaux des individus et des groupes. Nous détaillerons donc les mécanismes transformationnels des représentations sociales en distinguant ceux qui sont portés par la dynamique communicationnelle, de ceux qui sont portés par la dynamique praxéologique.

La communication et la transformation des représentations sociales

Comme on l'a vu précédemment, les représentations sociales sont insérées dans des dynamiques communicationnelles intergroupes conflictuelles et porteuses d'enjeux identitaires. Ces dynamiques communicationnelles peuvent être observées à partir des *systèmes de communication* définis comme « *des ensembles articulés de publics, de contenus, de technologies, de modes de pensée et de croyances. Il s'agit d'entités multidéterminées, historiquement et socio-économiquement, dont l'orientation sociocognitive dépend de relations affectives, libérales ou autoritaires, participatives ou unilatérales, existant à l'intérieur de l'institution, du groupe et du public.* » (Seca, 2010, p.152). Cette inscription des représentations sociales dans des systèmes de communication différents se traduit dans les

processus d'ancrage psychosociologique détaillés précédemment et renvoie également aux trois types de communication identifiés par Moscovici (1976) que sont la diffusion, la propagation et la propagande.

Par ailleurs, Moscovici a particulièrement étudié les processus d'influence sociale majoritaire et minoritaire portés par la communication sur la dynamique représentationnelle. S'opposant à l'idée que seule une majorité peut exercer une influence sociale, Moscovici (1969) a introduit l'idée qu'en retour, les minorités exercent une influence sociale d'un autre type et ayant d'autres effets. L'influence majoritaire correspond au conformisme défini par Asch (1956) : cette forme d'obéissance résulte d'une pression sociale à se conformer aux normes du groupe lorsque les statuts sont inégaux (pression de la majorité sur la cible minoritaire, individu ou groupe). A l'inverse, Moscovici a montré que la minorité peut également exercer une influence sur la majorité dans certaines conditions. Cette influence minoritaire n'est ni une indépendance ni une déviance de la norme majoritaire mais une *innovation* qui s'oppose au conformisme si elle est portée par une minorité résolue, consistante et sûre qui cherche à orienter l'opinion du groupe vers une position opposée à la norme majoritaire. Selon Moscovici, l'influence sociale est un processus bi-directionnel, circulaire, qui intègre une action, une réaction et une rétroaction allant de la source à la cible de l'influence. Ainsi, les dynamiques communicationnelles et représentationnelles sont marquées par des processus d'influence sociale allant de l'individu au groupe et des groupes aux individus, l'ensemble étant inscrit dans des rapports sociaux intergroupes. Selon l'approche structurale, les positions individuelles sont représentées dans le système périphérique alors que les positions consensuelles apparaissent dans le système central des représentations sociales. Ainsi, les processus de transformation des représentations sociales sous-tendus par les dynamiques communicationnelles apparaissent davantage lorsque les systèmes communicationnels vont mettre en cause un ou plusieurs éléments du système périphérique plutôt qu'un ou plusieurs éléments du système central (Aïssani, 1991 ; Roussiau & Soubiale, 1996a, 1996b).

D'autres caractéristiques du système de communication entrent en jeu dans la dynamique transformationnelle des représentations sociales, telles que la crédibilité de la source du message. Cette variable de la communication persuasive avait été identifiée dans le modèle de la probabilité d'élaboration (ELM) élaboré par Petty et Cacioppo (1981) qui oppose un système de traitement central de l'information (analyse attentive et critique du contenu de l'information) à un système périphérique (application d'heuristiques préexistantes activées à partir d'indices périphériques au contenu de l'information). Par exemple, dans le cadre de l'étude expérimentale de l'effet d'une communication persuasive sur la dynamique représentationnelle d'un objet (en l'occurrence *les études*), Renard et Roussiau (2007) ont pu

montrer qu'un message persuasif communiqué par une source jugée hautement crédible a un impact plus probant sur la structure de la représentation sociale que lorsque la source est jugée peu crédible. Et l'effet de persuasion du message est encore plus important si, de plus, il porte sur une inversion d'un élément périphérique plutôt que central. Concrètement, l'élément central « *faire des études permet d'acquérir des connaissances* » était présenté dans un texte dans lequel il était clairement inversé par la mention du fait que « *les études ne sont plus à l'heure actuelle un gage d'acquisition de connaissances* ». De la même façon, l'élément périphérique « *faire des études est valorisant* » était inversé dans les textes présentés sous la forme « *les études supérieures ne sont pas valorisantes* ». Ces items inversés étaient présentés tantôt comme émanant du Ministère de l'Education Nationale (source à forte crédibilité), tantôt comme émanant d'un petit groupe de parents d'élèves du secondaire (source à faible crédibilité). Les résultats ont montré que l'exposition à un message persuasif avait bien un effet variable en fonction des conditions décrites sur l'évaluation des items de la représentation sociale des études dans un questionnaire de mise en cause. Les items du système central sont significativement davantage modifiés de façon immédiate lorsque la source est crédible et que la mise en cause porte sur l'élément périphérique : ainsi lorsque le message provenant du Ministère de l'Education Nationale indique que faire des études n'est pas valorisant, les participants ont significativement davantage tendance à réfuter les items centraux indiquant que *faire des études permet d'accéder à un niveau de culture* et que *faire des études permet d'acquérir des connaissances*. De la même façon, la mise en cause d'un élément périphérique saillant par une source fortement crédible génère une dynamique représentationnelle au niveau du système périphérique : les participants réfutent davantage les items périphériques indiquant que les études permettent d'accéder à une profession, permettent un enrichissement personnel, préparent l'avenir, demandent beaucoup de travail, sont valorisantes et demandent beaucoup de volonté. Ainsi, le message persuasif signifiant que les études ne sont pas valorisantes affecte la structure représentationnelle au niveau périphérique qui traduit une dévalorisation d'ensemble des études. Toutefois, cet effet de persuasion observé à court terme ne résiste pas à long terme (4 semaines). Les auteurs expliquent ces résultats par le fait qu'il semblerait que dans le paradigme de la persuasion, il y ait dissociation à long terme entre le contenu du message persuasif et son émetteur, ce qui réduirait les effets de la crédibilité de la source observés à court terme.

Bien que l'impact de la communication sur la transformation des représentations sociales soit à présent bien établie, un fort consensus existe tout de même pour donner la primauté aux pratiques sociales dans la dynamogénèse représentationnelle.

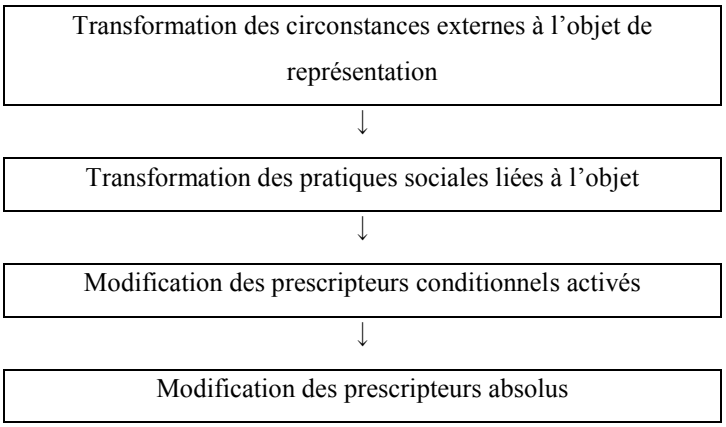
La dialectique pratiques sociales – représentations sociales

L'étude des transformations des représentations sociales a le plus souvent été réalisée à partir de l'observation des effets du changement de pratiques sociales dans des groupes. Les pratiques sociales peuvent être définies comme « *des systèmes d'action socialement structurés et institués en relation avec des rôles* » (Moscovici & Jodelet, 1990, p.287). Moliner (1998) préfère parler de *conduites sociales* pour désigner « *des ensembles de conduites finalisées par et pour des groupes sociaux* » (p.63).

Guimelli précise que les pratiques sociales se modifient à la suite d'une transformation des *circonstances externes* (qui relèvent d'une causalité étrangère à la représentation) par l'apparition d'un événement important pour le groupe, qui va modifier l'ordre des choses. Par exemple, l'auteur étudie l'évolution des pratiques et des représentations de la chasse et de la nature auprès de chasseurs suite à l'apparition de la myxomatose qui a eu pour conséquence la quasi-disparition du lapin sauvage des territoires de chasse. Cet événement très impliquant pour les chasseurs les a conduits à adopter de nouvelles pratiques de chasse intégrant la création de culture à gibier, la construction d'abris, la vaccination des lapins, etc. Ces pratiques nouvelles ont eu pour conséquence la transformation de la représentation de la chasse en y intégrant de façon centrale la protection de la nature qui n'apparaissait pas précédemment à cet événement (Guimelli, 1994).

Selon Flament (1994), la transformation progressive d'une représentation sociale passe par quatre étapes (*cf.* Figure 3). D'abord, on l'a dit, une étape de transformation des circonstances externes « *qui entourent et influencent le sujet dans ses rapports habituels à l'objet* ». Puis, ce sont « *progressivement les pratiques sociales liées à l'objet qui se modifient à leur tour* », faisant apparaître des *pratiques nouvelles* qui permettent au groupe de s'adapter à la situation nouvelle. Ensuite, « *l'accroissement de la fréquence des pratiques nouvelles a pour effet de mobiliser et d'activer des prescriptions anciennes* » qui étaient présentes dans le champ représentationnel mais qui étaient mises en sommeil, car jugées non pertinentes jusque-là par le groupe. Enfin, les prescriptions nouvellement activées par les pratiques nouvelles « *fusionnent alors avec les prescriptions anciennes en un concept unique qui devient le noyau central de la représentation et assure la cohérence de l'ensemble* ».

Figure 2: Modification de la représentation sociale d'un objet selon le modèle global de Flament (1994)



Ainsi, la nouvelle pratique va entrer plus ou moins en contradiction avec les prescriptions contenues dans le noyau central de la représentation existante de l'objet. Autre élément déterminant de la nature de la transformation de la représentation, le caractère réversible de la nouvelle pratique tel que perçu par le groupe. En croisant ces deux paramètres de centralité/périphérie de la contradiction portée par la pratique nouvelle et de son caractère réversible ou non, quatre cas de transformation peuvent être distingués, comme indiqué dans le tableau 6.

Tableau 6 : Quatre cas de transformation des représentations sociales (inspiré de Rateau, 2007, p.178)

		Pratiques nouvelles	
		Non-contradictoires	**Contradictoires**
Perception de la situation	**Réversible**	Aucune transformation	Transformation du système périphérique
	Irréversible	Transformation du système central avec intégration sans rupture	Transformation résistante ou transformation brutale

Dans le cas de pratiques nouvelles réversibles et non-contradictoires avec le système central représentationnel, aucune transformation de la représentation sociale de l'objet n'est à prévoir. Dans le cas de pratiques nouvelles réversibles et contradictoires avec les prescriptions du système central, la transformation de la représentation sociale est limitée au niveau du système périphérique qui va intégrer la nouveauté discordante en protégeant le noyau central par le caractère réversible de la situation. Dans le cas de pratiques nouvelles perçues comme irréversibles et non-contradictoires avec le système représentationnel, la transformation touche le noyau central en intégrant des éléments présents dans le système périphérique qui vont graviter en position de centralité sans générer un éclatement du noyau central. Enfin, dans le cas plus délicat de pratiques nouvelles perçues comme irréversibles et contradictoires,

on peut distinguer deux types de transformation : l'une *résistante* et l'autre *radicale*. La transformation résistante est celle qui va avoir recours à des mécanismes cognitifs de rationalisation et de justification des nouvelles pratiques repérables dans des formes particulières de raisonnement que Flament nome *les schèmes étranges* (Flament, 1987, 1989). Ces schèmes étranges sont des *canevas de raisonnement* (Rouquette & Guimelli, 1995 ; Rouquette & Rateau, 1998) repérables dans le discours qui s'actualisent dans la mobilisation de quatre éléments : d'abord un rappel du normal, puis une désignation de l'élément étranger, puis une affirmation de contradiction entre les deux termes et enfin une proposition de rationalisation qui va permettre de supporter la contradiction. Par exemple, Flament (1989) montre un canevas étrange dans des productions discursives recueillies à propos des femmes exerçant un métier traditionnellement masculin : d'abord une proposition normale « *c'est un métier d'homme* », puis une énonciation de l'élément étrange « *que les femmes peuvent exercer* », puis une affirmation de la contradiction « *aussi bien que les hommes* », et enfin une proposition de rationalisation « *parce qu'elles sont plus minutieuses que les hommes* ». Parfois, les schèmes de raisonnement peuvent se présenter sous la forme de *schèmes de négation* dans lesquels l'information inconsistante sera tout simplement niée. Lorsqu'il n'existe pas de rationalisation mobilisable pour justifier la contradiction opérée par l'adoption de la pratique nouvelle, le système central s'en trouve directement mis en cause entrainant une transformation directe et complète du noyau représentationnel et donc, de la représentation sociale elle-même. On le voit, cette modélisation de la transformation des représentations sociales s'inscrit en particulier dans une approche structurale en lien avec les pratiques sociales et privilégie la détermination des pratiques sociales sur les représentations sociales.

Or, des modifications en sens inverse ont également été mises en évidence et ont amené à passer d'une conception radicale où ce sont les pratiques qui priment sur les représentations à une conception dialectique entre pratiques sociales et représentations sociales. « *Les pratiques et les représentations sociales sont en situation d'engendrement alterné et dialectique. On peut, dans ce cas, parler de 'systèmes de représentations et de pratiques'* » (Seca, 2010, p.149). Comme on l'a vu précédemment, Abric (1994b) a montré qu'à l'inverse aussi, les représentations sociales déterminent le comportement en situation, les relations intergroupes, la structure et les performances intergroupes ; mais aussi qu'elles interviennent dans le déterminisme des réactions aux conditions de travail en entreprise. Par exemple, une recherche en milieu professionnel réalisée par Morin (1989) permet d'établir un lien entre perception différentielle des nuisances sonores sur le lieu de travail et représentation de la situation chez les ouvriers. Concrètement, cette étude a permis de montrer que les travailleurs supportent mieux les nuisances sonores de leur situation de travail lorsqu'ils ont un type

d'engagement situationnel organisé autour de la référence centrale *famille*. Au contraire, lorsque la représentation de la situation est organisée autour de la référence centrale *travail*, les ouvriers sont conduits soit à maximiser l'inconfort dû aux nuisances sonores (critiques et revendications) soit à le minimiser (passivité). Enfin, lorsque la représentation de la situation est organisée autour de l'image de soi, les nuisances sonores ne sont jugées problématiques que dans la mesure où elles viennent toucher à cette image de soi (difficultés à communiquer, fatigue). De même, Guimelli dans son étude sur le métier d'infirmière a montré que ce sont les éléments centraux de la représentation du métier qui conditionnent les choix professionnels des élèves infirmiers.

Par ailleurs, l'étude expérimentale de la dialectique entre pratiques et représentations sociales a également été développée dans le cadre de la théorie de l'engagement (Kiesler, 1971) et de la dissonance cognitive (Festinger, 1957). Ces théories ont été mobilisées afin de transposer aux études de terrains construites sur l'observation de la réalité au travers des pratiques sociales (difficilement contrôlables), des études expérimentales en laboratoire construites sur l'observation des effets cognitifs de manipulation d'actes engageants. Ici, l'engagement est défini par le lien qui unit un individu à son comportement (Kiesler, 1971). Dans ce cas, il ne s'agit donc plus de considérer les pratiques différentes de sous-groupes d'une population en lien avec un objet de représentation sociale mais plus précisément d'observer les effets de nouvelles pratiques extorquées expérimentalement. Pour générer un processus transformationnel au niveau cognitif, ces nouvelles pratiques extorquées doivent venir contredire les cognitions initiales activées dans la représentation sociale d'un objet ; elles sont donc dites contre-attitudinales ou *contre-représentationnelles*. Concrètement, ces études s'inscrivent le plus souvent dans le cadre du paradigme de la soumission librement consentie (Joulé & Beauvois, 1998, 2002) visant à étudier les procédures d'influence sociale qui permettent d'amener quelqu'un à faire ce que l'on attend de lui en se croyant libre de son choix comportemental. Il s'agit bien là en réalité d'une soumission forcée puisque le comportement demandé est contre-attitudinal mais le participant étant déclaré libre de réaliser ce comportement, celui-ci s'attribue l'acte et y est ainsi engagé (Brehm & Cohen, 1962). Cet engagement dans l'acte va induire en retour un processus de rationalisation pour réduire la dissonance cognitive entre l'acte problématique et les cognitions préalables représentées dans l'attitude initiale du participant. Il y aurait ainsi un ajustement *a posteriori* de l'attitude au regard du comportement de soumission (librement consenti). Par exemple, une étude réalisée par Roussiau et Bonardi (2000) portant sur la représentation sociale de la politique auprès d'étudiants en sciences humaines proposait d'observer les transformations structurelles de la représentation suite à la réalisation d'un acte contradictoire et public consistant à signer une

pétition comportant des opinions contredisant trois éléments périphériques identifiés au préalable. Les résultats ont montré que les transformations structurelles étaient les plus importantes à tous les niveaux de la représentation lorsque ces trois éléments contredits étaient non connexes dans le champ périphérique (la connexité des éléments ayant été établie par analyse de similitude). Les auteurs en concluent que « *l'efficace de la non-connexité des éléments contredits* […] *pousserait à envisager qu'une contamination en divers points de la périphérie en modifierait davantage l'organisation qu'un ensemble connexe plus homogène, puisque l'on admet d'ordinaire que, dans le structure représentationnelle, les items prennent leur sens par leurs liens directs avec d'autres items.* » (Roussiau & Bonardi, 2001, p.214). Une autre étude réalisée par Moliner, Joule et Flament (1995) portait sur la transformation structurale de la représentation de l'entreprise à la suite d'un acte problématique engageant (rédiger un essai allant à l'encontre d'un élément central *vs* périphérique). L'étude de la transformation de la représentation sociale a été faite avec une technique de mise en cause portant uniquement sur les éléments qui étaient contredits et en comparaison avec des groupes contrôles qui n'avaient pas été engagés dans l'acte problématique. Les résultats ont montré en particulier que dans la condition de rédaction d'un essai contre-représentationnel mettant en cause un élément central de l'entreprise (en l'occurrence *la rentabilité*), les transformations sont semblables à celles obtenues à la suite de l'engagement dans la contradiction de l'élément périphérique (*travail d'équipe*).

2.3.3 Changement de représentations sociales

Changement de représentation sociale ou effets de contexte ?

Certains chercheurs ont pu montrer que ce que l'on a pu parfois considérer comme relevant d'un changement de représentation sociale relevait davantage *des effets de contexte* dans le recueil des productions discursives à propos de l'objet de représentation. Ces effets de contexte ont principalement été étudiés dans deux axes de recherches : un axe visant à mettre en évidence les effets du niveau identitaire et normatif mobilisé dans la consigne de recueil des productions discursives, et un axe visant à mettre en évidence les effets des méthodes de recueil elles-mêmes (Salès-Wuillemin, 2007).

Une étude de Flament (1999) illustre parfaitement les effets de contexte liés à la variation des *normes de production* induites dans la consigne. L'auteur a demandé à des étudiants de produire des réponses normées de façon à se faire bien voir soit par les enseignants, soit par les parents, soit par les autres étudiants. La consigne inverse leur demandait de produire des réponses de façon à se faire mal voir par les mêmes groupes. Les résultats de cette étude

montrent que les étudiants ont une connaissance des valeurs et des croyances liées à l'objet de représentation et que les réponses qu'ils fournissent sont *adaptées au contexte normatif* activé par la consigne. L'auteur en conclut : « *Ce que nous pensons avoir établi, c'est que les réponses que l'on recueille habituellement dans les études sur les représentations sociales sont largement (sinon totalement) le reflet complexe de divers modèles normatifs pertinents pour l'objet de représentation.* » (Flament, 1999, p.50). De la même façon, une étude de Guimelli et Deschamps (2000) portant sur la représentation sociale des Gitans montre un effet de contexte du niveau d'identification individuel *vs* collectif induit dans la consigne de recueil de données verbales. Il était demandé aux participants de répondre soit selon eux personnellement, soit de « *donner les réponses qu'ils supposent être celles des Français en général* ». Les résultats ont permis de montrer que les éléments activés ne sont pas les mêmes dans les deux positionnements identitaires : en particulier, le positionnement à un niveau général fait apparaître des éléments plus négatifs et plus stéréotypiques que le positionnement individuel. Les auteurs en concluent qu'en positionnement individuel, les participants bloquent certaines zones de la représentation, qu'ils nomment *zones de masquage*, pour répondre à une norme de tolérance. D'autres études ont permis de mettre en évidence les effets de contexte liés plus spécifiquement aux outils de recueil des productions discursives. Pizzio, Lacassagne et Salès-Wuillemin (2003) ont par exemple montré que les représentations mobilisées à propos d'un même objet par une même population à deux moments différents et avec deux méthodes différentes présentaient des différences : la méthode de l'entretien mettait en saillance le recueil de l'aspect fonctionnel de l'objet alors que la méthode du questionnaire mettait davantage en saillance son aspect descriptif et évaluatif. Ainsi, différents paramètres situationnels interviennent dans le recueil des productions discursives à propos des objets de représentations sociales, et l'accès exhaustif à l'ensemble du champ représentationnel reste chimérique (Moscovici, 1961). A ceci s'ajoutent les difficultés liées à l'aspect temporel de l'évolution des représentations sociales en lien avec son historicité et l'on comprendra toute la complexité à étudier les changements et transformations des représentations sociales.

Selon Salès-Wuillemin (2005), l'étude des représentations sociales doit reposer sur la distinction de quatre événements : le mode de construction des représentations sociales, le produit de cette construction, le processus d'actualisation et enfin les paramètres situationnels qui affectent la représentation sociale étudiée. En effet, dans le cadre de recueils de productions discursives à propos d'un objet social, les participants s'adaptent à la situation en présentant un certain rapport à l'objet sous-jacent à la mobilisation préférentielle de certains éléments au sein de la représentation. Cette observation renvoie aux notions de *zone muette*, *zone de masquage* et de *facettes* des représentations sociales (Guimelli, 1998 ; Flament,

2006 ; Milland, 2010). Mais cette relation d'activation (et d'inhibition) préférentielle est temporaire et est liée aux paramètres du contexte de production qui peuvent être expliqués par la théorie du contrat de communication (Ghiglione et al., 1986). Dans la réalité, les représentations sociales des participants ne changent pas, ce sont les stratégies discursives qui font s'exprimer des productions différentes. Certains paramètres situationnels peuvent être manipulés systématiquement ou simplement contrôlés, tels que le cadre général du recueil par consigne standard ou de substitution comme on l'a vu précédemment par exemple, le lieu de recueil public ou privé qui induira un discours respectivement officiel ou personnel, ou le statut et l'appartenance catégorielle des participants et expérimentateurs qui vont induire des relations endogroupe ou intergroupes marquées par une asymétrie particulière. C'est donc bien ici la notion d'ancrage social qui doit être prise en compte dans l'étude des dynamiques représentationnelles pour expliquer l'activation d'une objectivation particulière et contextualisée d'une certaine représentation de l'objet étudié auprès d'une population et au moyen d'une certaine méthode. Cette réflexion est aujourd'hui poussée plus loin par certains chercheurs (encore peu nombreux) dans le cadre de l'étude de l'ancrage sociologique des représentations sociales sous-tendue par la proposition d'un caractère systémique de la pensée sociale révélé par l'existence de réseaux de représentations sociales.

D'une représentation à l'autre : la question de l'autonomie des représentations sociales

Le caractère systémique de la pensée sociale a notamment été mis en évidence dans le modèle de Flament et Rouquette (2003) présenté précédemment. Rappelons simplement ici le lien établi par Rouquette (1996) entre idéologie et structuration de notre vision du monde par l'intervention de croyances, valeurs, et thêmata à un niveau supra-ordonné à celui des représentations sociales. Les éléments idéologiques diversifiés viendraient ainsi se regrouper sur la base de critères de jugement cohérents et consistants dans un processus de catégorisation et d'articulation des objets sociaux en *familles représentationnelles*. Alors que le premier temps du développement de la théorie des représentations sociales s'est principalement focalisé sur la modélisation de leur structuration interne (théorie du noyau central), le constat des limites inhérentes à cette approche tend à être dépassé par les tentatives de modélisation de la structuration inter-représentationnelle dans la pensée sociale. Par exemple, Vergès (1992) a révélé une relation d'emboîtement entre la représentation de *l'argent* et celle de *la banque* ; Larrue, Bonardi et Roussiau (2000) ont montré des dynamiques corrélationnelles entre les représentations de *la droite* et de *la gauche* contextualisées dans la représentation de *la politique* ; Milland (2001) a mis en évidence une relation de réciprocité entre la représentation du *travail* et celle du *chômage* ; enfin, Valence

et Roussiau (2009) ont fait apparaître une structuration représentationnelle entre *les droits de l'homme* et *l'immigration* qui traduit un positionnement idéologique sous-jacent. Autrement dit, il semblerait bien que les représentations sociales de certains objets sociaux soient inter-reliées dans le champ idéologique de la pensée sociale par une structuration systémique (Valence, 2010). Par exemple, une série d'études a été réalisée dans le domaine économique pour comprendre le développement sociocognitif, depuis la petite enfance jusqu'à l'âge adulte, de l'acquisition de concepts économiques interdépendants tels que la propriété, l'argent, le commerce, le salaire, la valeur des marchandises, la banque, l'épargne et le crédit (Lassarre & Roland-Lévy, 2011). Les auteurs montrent en particulier que les représentations construites à propos de ces différents objets évoluent avec le développement cognitif des enfants (Piaget, 1950) en lien avec leur insertion sociale supportée par des idéologies circulantes (Graffié & Marchand, 2001). Ces idéologies circulantes constituent des matrices interprétatives d'utilités multiples et en ce sens, elles s'opposent au concept d'idéologie-doctrine développé par Rouquette (1996) qui désigne les idéologies cristallisées et institutionnalisées dans les appareillages politiques. Ainsi, les fonctions et les effets des idéologies circulantes varient selon leur mobilisation et leur connexion dans des contextes spécifiques et ces variations apparaissent dans les rapports intergroupes (Graffié & Marchand, 2001). Rapprochant ces constats de la définition des processus idéologiques proposée par Amerio (1991), à savoir des processus de naturalisation des idées, Valence insiste avec celui-ci sur la dimension de l'action dans ces processus : « *Dans la production des connaissances, il* [Amerio] *suppose qu'il y a d'abord une immobilisation de leurs significations en vue d'instaurer et de légitimer l'ordre des choses établi* [en italique dans le texte, souligné par nous] *pour la conservation des relations de dominations. Mais l'acte de penser n'est pas uniquement acte de reproduction de ces significations puisqu'il y a aussi la possibilité de « reconstruire » ces significations. Amerio parle donc d'un « sujet connaissant », qui est certes agis mais également agent* [en italique dans le texte, souligné par nous]. […] *Si l'action de l'agent social est évidemment liée aux conditions objectives – donc à l'ensemble des rapports sociaux dans lesquels les acteurs sociaux se situent – elle serait également liée à cette possibilité ou capacité de trouver les moyens de mobiliser ces significations.* » (Valence, 2010, p.142). La pensée sociale mettrait ainsi en relation l'idéologie avec d'une part les conditions sociales de production et d'autre part avec la conscience et l'action qui peuvent permettre une rupture avec la reproduction et la rationalisation dans une visée de changement. L'étude réalisée par Staerklé, Delay Gianettoni et Roux (2007) portant sur les droits (sociaux, civils, politiques, individuels ou collectifs) en lien avec la représentation du *« vivre ensemble »* réalisée auprès d'un large échantillon représentatif de la population suisse s'inscrit dans cette approche. Les

auteurs ont étudié les variations des représentations du *vivre ensemble* à partir d'une typologie des conceptions de l'ordre social construite sur la distinction de trois principes d'organisation des rapports sociaux (principes de régulation, de catégorisation et de division) qui traduisent le produit historiquement marqué des rapports de force dans l'organisation sociale. Valence (2010) propose alors de préciser ces principes en assimilant le principe de régulation aux croyances, le principe de catégorisation aux valeurs et le principe de division aux thêmata modélisés dans la pensée sociale (Flament & Rouquette, 2003). Le tableau 7 présente une synthèse des résultats de Staerklé & al. (2007) interprétés par Valence (2010).

Les réseaux représentationnels contribueraient à articuler les niveaux du contexte de production discursive et du contexte idéologique et de la hiérarchie sociale (Abric & Guimelli, 1999). Les transformations représentationnelles sont alors également portées par une dynamique de diffusion entre représentations interdépendantes (Brandin, Choulot & Graffié, 1998) et par similitude des registres d'appréhension des différents objets représentationnels interdépendants (Bonardi, De Piccoli, Soubiale & Larrue, 1994). La mise en lumière de ces systèmes représentationnels et de leur dynamique repose sur une approche pluri-méthodologique de l'étude des représentations sociales sur le terrain. Nous présentons ci-après une revue des principales méthodes développées dans l'étude des représentations sociales.

Tableau 7 : Modélisation de la conception de l'ordre social selon trois principes idéologiques d'organisation des rapports sociaux et variations de la représentation du *vivre ensemble* (inspiré de Staerklé et al., 2007, et de Valence, 2010)

	Ordre moral	**Libre marché**	**Diversité sociale**	**Inégalités structurelles**
Niveau de catégorisation	Intragroupe		Intergroupe	
Principe de régulation ≡ Rôle des croyances	Conformisme	Equité, Intérêt propre	Différenciation catégorielle	Gestion des inégalités
Principe de catégorisation ≡ Rôle des valeurs	Moralité	Performance, Réussite	Hétérogénéité sociale	Statut, Pouvoir
Principe de division ≡ Rôle des thêmata	Bons *vs* Mauvais	Gagnants *vs* Perdants	Endogroupe *vs* Exogroupe	Dominants *vs* Dominés
Caractéristiques de la population	Personnes âgées, partisans de droite	Partisans de droite, personnes faiblement diplômées	Nationaux suisses, partisans de droite, personnes âgées (Etat libéral) / Femmes, jeunes, personnes fortement diplômées (Etat redistributif)	Dominants ≡ Légitimation) / Dominés (Femmes, classes populaires) ≡ Contestation
Traitement de la déviance	Sanction, Exclusion			
Type d'idéologie	Autoritaire	Méritocratique		
Rôle attribué à l'Etat	Disciplinaire	Minimal et disciplinaire	Disciplinaire / Redistributif	Disciplinaire / Principe de justice collective
Primat de la responsabilité	Responsabilité individuelle	Mérite individuel	Essentialisation des groupes sociaux / Projets de transformations	Produit des rapports de domination

2.4 Méthodologies d'étude des représentations sociales

Précisons tout d'abord les distinctions que nous effectuons entre les concepts de méthodologie, de méthode et de technique de recherche en psychologie sociale. La méthodologie se réfère à l'ensemble des méthodes qui régissent une recherche scientifique et a pour objectif d'étudier la réalité sociale dans une visée explicative des faits sociaux observés. On distingue les méthodologies empiriques, rationalistes, inductives, hypothético-déductives. La méthode renvoie à la démarche suivie pour atteindre certains objectifs de recherche scientifique. En psychologie, on distingue généralement les méthodes expérimentales, les méthodes cliniques et les méthodes explicatives. Les techniques renvoient quant à elle à la question du « *comment ?* » de la réalisation concrète de la recherche. On distingue par exemple les techniques d'entretiens, les techniques projectives, les techniques d'études de cas, les techniques monographiques.

Prenons également la précaution de rappeler, avec Rouquette (2005), que dans l'étude des représentations sociales, il est indispensable de ne pas confondre l'objet de représentation avec la représentation de l'objet. En effet, les méthodes d'étude des représentations sociales permettent d'identifier des contenus et des agencements structurels de ces contenus qui se limitent au champ activé de la représentation sociale et recueilli par différentes techniques. Il s'agit bien là de la représentation que se fait le chercheur de la représentation sociale d'une population à propos d'un objet. Et cette représentation mobilisée par le chercheur dépend de la technique utilisée pour recueillir et traiter les données jugées pertinentes au regard de son inscription théorique *a priori* qui en définit la méthode. De plus, il faut garder à l'esprit qu' « *un objet de représentation existe indépendamment des populations qui se le représentent. En revanche, une représentation particulière de cet objet existe (et ne peut exister que) dans telle ou telle population à un moment donné* ». Ainsi, « *la fameuse 'construction sociale de la réalité' n'épuise pas la réalité, ne suffit pas à en supporter le poids* » (Rouquette, 2005).

La mobilisation de la théorie des représentations sociales se doit d'être précédée par un questionnement sur la congruence entre *Objet*, *Population* et *Méthode* selon cet auteur. La relation entre Objet et Population peut être de trois types : rapport définitoire (l'objet définit la population, par exemple le sida pour une population de sidéens), un rapport d'incidence (l'objet est connexe à la population étudiée, par exemple les infirmier-e-s pour une population malade) ou un rapport de contingence (l'objet et le population ont un rapport lâche, par exemple, le sida pour une population tout venant). La relation entre Méthode et Population doit, elle, être réfléchie sur un rapport de *congruence* construit sur l'idée de *réciprocité des contraintes* : il s'agit d'appliquer la *meilleure méthode* pour une population donnée et de

déterminer la *meilleure population* avec la méthode retenue. Et finalement, le rapport entre Objet et Méthode souligne le fait que la méthode retenue détermine la représentation que le chercheur se fait de la représentation sociale de la population à propos de l'objet étudié.

Chacune des méthodes et techniques présentées ici ayant fait ses preuves pour révéler différents aspects des représentations sociales étudiées, une approche pluri-méthodologique est le plus souvent recommandée pour élaborer une représentation suffisamment étayée de la représentation sociale de la population à propos de l'objet étudié selon la finalité de l'étude réalisée. Du fait de l'ampleur des travaux réalisés à partir de la théorie des représentations sociales dans des champs disciplinaires variés, cette présentation ne se veut pas exhaustive mais vise une présentation partielle des méthodes les plus souvent utilisées dans le domaine de la psychologie sociale.

2.4.1 Méthodes d'analyse du contenu et de la structure de la représentation sociale

L'étude du contenu des représentations sociales s'inscrit principalement dans une perspective structurale qui définit la représentation sociale comme une composition d'éléments cognitifs liés entre eux par des relations. Cette définition suppose aussi que l'ensemble des éléments qui constituent la représentation sociale n'est pas énumérable de façon exhaustive d'une part, et que tous les éléments de la représentation sociale ne sont pas structurellement équivalents. Ainsi, différentes méthodes et techniques d'étude des représentations sociales ont été développées pour répondre aux différentes questions auxquelles la recherche en psychologie sociale tente de répondre.

Méthodes de mise en évidence du contenu ou de la structure de la représentation sociale

Les associations verbales libres

Une technique amplement utilisée dans les travaux en psychologie sociale pour identifier le contenu et la structure d'une représentation sociale est celle développée par Vergès (1992) dans le cadre de l'étude de la représentation sociale de l'argent. La méthode repose sur des techniques d'associations verbales libres à partir d'un inducteur auquel il est demandé aux participants d'associer des induits de façon spontanée, soit la moins contrôlée possible. La dimension projective permettrait ainsi d'accéder plus facilement et plus rapidement que dans un entretien à l'univers sémantique constituant l'objet de la représentation sociale. Deux critères permettent de structurer le matériel obtenu : le rang moyen d'apparition des termes et la fréquence moyenne de citation de chaque item dans la population étudiée. Le tableau 8 présente l'organisation structurelle des associations selon ces deux critères.

Tableau 8 : organisation structurelle du contenu d'une représentation sociale selon la 'méthode' d'analyse de Vergès (1992)

	Rang moyen faible	Rang moyen élevé
Fréquence moyenne forte	Zone de noyau central	1ère zone de changement potentiel
Fréquence moyenne faible	2nd zone de changement potentiel	Zone de lointaine périphérie

Toutefois, l'interprétation du matériel induit reste une étape délicate car cette technique ne dit rien de la nature du lien établi entre l'inducteur et l'induit (les associations peuvent se faire par similarité, par contraste ou par ambiguïté) et parce qu'il demeure difficile de distinguer les associations prototypiques des items centraux (Abric, 2001 ; Salès-Wuillemin, 2007). La technique de Vergès permet tout de même de dégager un aperçu précis de l'organisation des cognitions associées à l'objet de la représentation sociale qui doit être confirmée par une technique complémentaire venant appuyer la probabilité que les éléments centraux identifiés le soit effectivement.

Méthode d'associations verbales contrainte

Il s'agit de la même technique que précédemment mais dans ce cas, la consigne pose une contrainte aux participants. Il peut s'agir d'une contrainte de temps pour donner les réponses associatives, une contrainte de forme associative (par exemple, donner des noms, des verbes, des adjectifs…) mais le plus souvent, il s'agit d'une contrainte de nombre de mots ou expressions associés (souvent 5 associations induites), ce qui permet de faciliter le traitement ultérieur de la base de données.

La carte associative

Cette technique a été utilisée par exemple par Abric (1994) dans l'étude de la représentation sociale du métier d'infirmière et repose également sur une technique d'associations verbales. Dans une première phase, les participants sont invités à associer un induit à un inducteur qui leur est présenté. Puis, dans une seconde phase, ils sont invités à réaliser une nouvelle association à partir du couple composé de l'inducteur et du premier induit qu'ils ont proposé. Et ainsi de suite avec l'ensemble des induits proposés dans la première phase. Puis, lors d'une troisième phase, les participants sont invités à produire un induit de troisième niveau à partir de la triade inducteur-induit de premier niveau-induit de second niveau. Le plus souvent, cette technique limite le nombre d'induits de premier niveau à trois car en pratique elle est très vite rébarbative pour les participants. Cette technique présente l'avantage de permettre de

constituer un contexte sémantique autour de l'inducteur objet de la représentation sociale, et ainsi de limiter les interprétations abusives.

L'évaluation pairée

Cette technique a été présentée par Le Bouedec (1984) et permet de compléter la technique d'associations verbales en extrayant une information sur la distance entre les éléments de la représentation sociale. Il s'agit d'inviter les participants à évaluer la force du lien entre les items présentant la plus forte probabilité de centralité : les items les plus fréquemment cités sont présentés en association par deux entre eux et avec l'inducteur. Chaque paire associée est évaluée par les participants sur une échelle en 5 points (1 = « *les deux termes de la paire sont très semblables* » à 5 = « *les deux termes de la paire sont très peu semblables* »). Les résultats des évaluations sont reportés dans une matrice carrée de contingence à double entrée à partir de laquelle l'appréciation de la force du lien entre les items se fait par Analyse Factorielle des Correspondances ou par Analyse de Similitude (Flament, 1981).

Le tri successif hiérarchisé

Cette technique a notamment été utilisée par Abric (1984) pour étudier la représentation du métier d'artisan. A partir d'associations verbales, les items associés (32 au minimum) les plus cités sont présentés par paires aux participants et ceux-ci doivent les ventiler en 2 catégories distinctes : celle regroupant les 16 items les plus caractéristiques de l'objet (soit 8 paires) et celle regroupant les 16 items les moins caractéristiques. La procédure est ensuite reproduite à l'identique à partir de la catégorie des items les plus caractéristiques et ainsi de suite, jusqu'à ce qu'il ne reste plus qu'un seul item. Enfin, il est demandé d'attribuer un rang de caractérisation à chaque item pour en inférer sa centralité par la technique d'analyse développée par Vergès (1992) par exemple. L'intérêt de ce genre de technique est de limiter les biais d'interprétation du chercheur en faisant travailler les participants sur leurs propres productions discursives pour en éclairer davantage l'organisation.

Le questionnaire de caractérisation

Il s'agit d'une technique qui repose sur une analyse thématique d'un corpus recueilli. L'extraction des thèmes récurrents est formulée en propositions prototypiques qui caractérisent l'objet de représentation. Les propositions prototypiques sont ensuite présentées sous la forme d'une liste pour laquelle il est demandé aux participants d'effectuer des regroupements par bloc avec cotation (de 1 = peu caractéristique à 3 = très caractéristique)

(Flament, 1994). Ces scores sont enfin soumis à une analyse de similitude afin de déterminer la connexité des items, et d'en inférer la centralité.

Une variante de cette technique a été proposée par Guimelli (1989) pour l'étude de la représentation sociale de la chasse. Il s'agissait de demander aux participants de ventiler 20 items (extraits comme précédemment) par groupes de 4 sur une échelle en 5 points : les quatre items jugés les plus caractéristiques (côtés +2) et les 4 les moins caractéristiques (-2), puis parmi les items restant, à nouveau les 4 les plus caractéristiques (+1) et les 4 les moins caractéristiques (-1), et le restant étant côté 0. Cette technique est dite de choix successifs par blocs.

Le questionnaire des Schèmes Cognitifs de Base

Cette technique que l'on a évoquée précédemment a été développée par Guimelli et Rouquette (1992). Elle est construite sur la base de l'évaluation pairée. Elle présente l'avantage de permettre non seulement de quantifier la connexion entre l'inducteur et chacun des induits (limités à 3 par participant en raison de la lourdeur de la procédure d'ensemble), mais également d'expliciter la nature du lien établi. Ainsi, à partir d'une technique d'associations verbales ayant l'objet de représentation comme inducteur (phase 1), les participants doivent justifier chacune des évocations associées qu'ils ont produites. Ce temps de retour sur leurs associations leur permet ensuite (phase 2) d'évaluer (sous la forme Oui *vs* Non) si l'association de l'induit est liée à l'inducteur par les connecteurs recensés par les auteurs ou non. Rappelons que ces connecteurs sont au nombre de 28, regroupés en 5 schèmes, eux-mêmes regroupés en 3 méta-schèmes (description, praxéologie, évaluation). Finalement, les induits associés au plus grand nombre de connecteurs sont ceux qui ont la plus forte probabilité d'être centraux.

Les entretiens

La technique des entretiens est probablement la plus souple en matière d'accès aux contenus de représentation sociale. Les entretiens peuvent être plus ou moins directifs et standardisés, et présentent l'intérêt de préserver le contexte discursif autour de l'objet de représentation et ainsi de limiter les risques d'interprétation inhérents à la technique d'association verbale. Le principal inconvénient de cette technique réside dans sa lourdeur, tant au niveau du recueil qu'au niveau du traitement du corpus, et ceci limite son application à de petits échantillons de participants, et par là même, limite l'observation du consensus social en raison des potentiels biais d'échantillonnage. De plus, cette technique peut limiter l'expression des participants susceptibles de mal maîtriser les règles d'énonciation dans les productions discursives orales.

Il faut aussi noter que la situation d'entretien est une situation d'interaction finalisée qui mobilise un contrat de communication spécifique dans lequel le contexte, les enjeux et la personne de l'interviewer exercent une influence déterminante sur les productions discursives mobilisées.

Il est donc souvent plus avantageux de coupler cette technique avec d'autres, comme l'ont fait par exemple Salès-Wuillemin, Morlot et Kohlet (2007) pour l'étude de l'hygiène hospitalière. Dans une première phase de l'étude, les participants étaient invités à produire des associations verbales selon la technique de Vergès (1992), ce qui a permis la construction d'un guide d'entretien semi-directif à partir des thèmes prototypiques repérés. Dans une seconde phase, les participants (infirmières *vs* aides-soignantes) étaient invités à s'exprimer dans le cadre d'un entretien d'explication d'abord libre, puis guidé par une question inductrice portant sur un élément central et une mobilisation de leur appartenance catégorielle, avec deux relances systématiques. L'intérêt de cette technique mixte portait sur la mise à jour des liaisons entre l'objet et les éléments de la représentation sociale de l'objet par l'analyse logique des opérateurs discursifs mobilisés par les participants.

Méthodes de vérification de la centralité des éléments de la représentation sociale

L'approche structurale de l'étude des représentations sociales a permis de compléter les techniques d'identification des contenus par des techniques visant à en identifier de façon plus certaine sa structure. Ces techniques reposent sur le postulat d'inconditionnalité des éléments centraux : il s'agit précisément de vérifier la centralité effective des éléments supposés centraux dégagés par les méthodes précédentes, par le fait que ces éléments sont non-négociables à la reconnaissance de l'objet de représentation (Moliner et al., 2002).

La technique des mises en cause (MEC)

Cette technique a été développée par Moliner (1989) dans le cadre de l'étude de la représentation sociale du groupe idéal. L'auteur propose de vérifier la centralité de chaque élément par l'évaluation de sa non-négociabilité. La technique est organisée en deux phases : une première phase de repérage des éléments centraux et une seconde phase de vérification de la centralité des éléments repérés. Une pré-étude permet la mise à jour des éléments contenus dans la représentation sociale de l'objet étudié : deux éléments sont repérés comme étant susceptible d'être centraux dans la représentation sociale du groupe idéal, *l'amitié* entre les membres du groupe et *l'absence de hiérarchie*. Ensuite, l'auteur a présenté aux participants un texte décrivant un groupe correspondant au groupe idéal avec deux variantes dans la conclusion : dans une condition, la conclusion stipule qu'il existe un chef dans le groupe

présenté, ce qui constitue une mise en cause de l'élément central supposé d'absence de hiérarchie ; dans la seconde condition, la conclusion stipule qu'il existe dans ce groupe des opinions différentes, ce qui correspond à la mise en cause d'un élément périphérique. Enfin, après avoir lu le texte proposé avec l'une ou l'autre des conclusions (groupes indépendants), les participants devaient répondre à la question « *ce groupe est-il un groupe idéal ?* » afin de vérifier si l'objet de représentation avait été identifié. Les résultats ont montré que lorsqu'un élément central est mis en cause dans le texte (*cf. absence de hiérarchie*), l'objet de représentation sociale *groupe idéal* n'est pas reconnu par 76% des participants, alors que dans le cas de la mise en cause d'un élément périphérique (cf. *communauté d'opinion*), ce ne sont plus que 26% des participants qui ne reconnaissent pas l'objet. La principale limite de cette technique réside dans sa difficulté d'élaboration et sa lourdeur de passation : il faut à chaque fois créer un texte de description de l'objet sans le nommer explicitement et il faut à chaque fois solliciter de nouveaux participants pour chacun des éléments susceptibles d'être centraux pour respecter la condition d'indépendance des tests.

Le questionnaire de double négation

Contrairement à la technique précédente, le questionnaire de double négation (Moliner, 1988) permet de tester la centralité de tous les éléments identifiés dans le contenu de la représentation sociale dans un même dispositif. La technique consiste à construire un questionnaire composé d'une consigne d'amorçage de l'objet de représentation pour en tester la conditionnalité selon différentes propositions, sous la forme suivante : « *Diriez-vous d'une personne qu'elle est infirmière si… ?* ». Ensuite, les propositions remettent en cause chacun des éléments de la représentation sous la forme négative : « *si elle n'a pas acquis une certaine technicité ?* ». Les participants évaluent chacune des propositions selon trois modalités de réponses « *plutôt oui* », « *plutôt non* » ou « *ne sais pas* ». Si un élément est réfuté par au moins 75% des participants, l'auteur en conclut que l'élément est inconditionnel, non-négociable et donc central. La principale limite de cette technique réside dans la compréhension de la double négation. Cette limite peut être dépassée par l'aménagement des modalités de réponses, ainsi que l'ont proposé Salès-Wuillemin et Morlot (2006) pour l'étude de la représentation sociale de l'objet *internet* : l'échelle proposée comportait des modalités de réponses plus explicites telles que « *oui, je dirai qu'il s'agit d'internet* ».

La technique d'induction par scénario ambigu (ISA)

Cette troisième technique de vérification de la centralité des éléments de représentation a également été proposée par Moliner (2002) lors de son étude de l'objet *entreprise*. La

première phase correspond, comme dans la mise en cause, à une phase de recueil des éléments de la représentation. Mais cette fois, ce recueil conduit à élaborer un court scénario ambigu autour de l'objet sans le citer explicitement et sans citer non plus les éléments recueillis. Dans l'étude réalisée par Moliner (2002), l'objet avait été nommé Solitec. En deuxième phase, le scénario pré-testé est présenté à deux groupes indépendants selon deux conditions : dans la première, la conclusion du texte stipule que Solitec est une entreprise, dans la seconde il est dit que Solitec n'est pas une entreprise. Ensuite, les participants étaient invités à évaluer 14 éléments relevés dans le contenu de la représentation sociale de l'objet entreprise sur des échelles cotées en 6 points pour indiquer dans quelle mesure l'élément considéré s'applique à Solitec (1=probablement non, 6=probablement oui). L'auteur propose de considérer que les éléments qui caractérisent Solitec pour les deux groupes de participants, donc indépendamment du fait que Solitec soit ou non une entreprise, sont des éléments périphériques. Seuls les éléments sélectionnés uniquement dans la condition *Solitec est une entreprise* devraient être considérés comme étant centraux.

La technique tri-componentielle

Cette dernière technique présente l'avantage de cerner avec plus de certitude la structure représentationnelle avec une seule passation de protocole auprès d'une même population. Comme nous l'avons vu précédemment dans la modélisation des représentations sociales, cette technique repose sur la distinction des éléments représentationnels sur trois dimensions indépendantes et unipolaires (cf. descriptive, fonctionnelle et évaluative) dont la combinaison révèle huit catégories d'éléments de nature différente. Pour ce faire, la méthodologie d'étude implique d'évaluer les associations réalisées selon la technique des associations verbales selon trois indicateurs : le rang d'évocation, la connotation et la caractérisation de chaque item. Ici, l'indice de centralité découle alors d'un *principe d'additivité* entre les trois dimensions avec une inversion des scores sur les rangs d'évocation. Concrètement, le protocole de passation est constitué d'une première étape classique d'associations verbales (jusqu'à 10 associations) avec un inducteur correspondant à l'objet de représentation sociale. Ensuite, il est demandé aux participants d'évaluer la nature du lien entre l'inducteur et l'induit sur deux échelles en 10 points : une première échelle évalue la capacité de l'induit à caractériser l'inducteur (dimension descriptive) et une seconde échelle évalue la connotation positive ou négative de l'induit par rapport à l'inducteur (dimension évaluative). En complément, la dimension fonctionnelle est inférée par la mesure implicite du rang d'apparition de l'induit du fait du lien établi entre l'aspect praxéologique et la saillance de l'item.

Les travaux de thèse de Galland (2010) proposent une technique complémentaire à ce questionnaire en trois colonnes, basée sur un questionnaire en quatre colonnes : une colonne de recueil des induits évoqués, une colonne de recueil des évaluations du renvoi de l'induit à un élément de l'inducteur (dimension descriptive), une colonne de recueil des évaluations du renvoi de l'induit à une action reliée à l'inducteur (dimension fonctionnelle) et une colonne de recueil des évaluations du renvoi de l'induit à un jugement négatif ou positif en relation avec l'inducteur (dimension évaluative). Toutefois, les travaux comparatifs de ces différentes techniques et d'autres complémentaires (Analyse prototypique, ISA…) ont montré que la méthode en trois colonnes présente une fiabilité satisfaisante quant au repérage des principes organisateurs de la représentation sociale (ici de l'objet *drogue*).

2.4.1 Méthodes d'étude de l'ancrage de la représentation sociale

Nous l'avons vu précédemment, l'ancrage social des représentations pouvant être révélé par le recours à la théorie des représentations sociales est primordial. Si les méthodes et les techniques développées par l'école aixoise ont permis de développer l'accès au contenu et à la structure des représentations sociales, c'est principalement l'école genevoise qui a eu pour objet d'investir l'ancrage sociale des représentations. Alors que les tenants de l'école aixoise se sont focalisé sur la révélation de l'aspect consensuel des représentations sociales, les tenants de l'école genevoise ont proposé une conception sans consensus des représentations sociales, définies comme des principes générateurs de prise de position liés à des insertions spécifiques dans des rapports sociaux. Selon Clémence, Doise & Lorenzi-Cioldi *« une étude exhaustive d'une représentation sociale devrait mettre à jour un savoir commun, des principes organisateurs de positions individuelles par rapport aux points de repère fournis par ce savoir commun, et les ancrages de ces positions dans des réalités sociopsychologiques »* (1994, p. 122). Ces auteurs ont fourni des techniques d'analyse des données collectées pouvant compléter les approches structurales déjà présentées (Doise, Clémence & Lorenzi-Cioldi, 1992).

Les méthodes d'analyse factorielle sont des méthodes classiques en statistique, qui vise à rechercher des facteurs, en nombre restreint, expliquant le mieux possible les données observées. Cette méthode permet une représentation graphique des données (individus et variables) dans un repère orthonormé. Les méthodes d'analyse factorielle sont diverses, telles que l'analyse en composante principale (ACP), analyse factorielle des correspondances (AFC). La méthode qui nous intéresse en particulier, au regard des données verbales

recueillies dans nos études des représentations sociales, est la méthode d'analyse en correspondances multiples (ACM).

L'analyse en correspondances multiples (ACM)

L'analyse en correspondances multiples est une méthode statistique descriptive multidimensionnelle réalisée sur des variables qualitatives. Cette méthode rejoint l'AFC qui est limitée à l'analyse de la liaison entre deux variables qualitatives (ou catégorielles). Dans le cas de l'ACM, l'étude de la liaison entre variables qualitatives peut être étendue à un nombre quelconque. L'approche particulière de l'école genevoise de l'analyse des représentations sociales repose sur la transformation des tableaux de données obtenus à partir d'une technique d'associations verbales libre ou contrainte en tableau lexical, puis en tableau disjonctif complet. Ce type de tableau porte les items associés en ligne (soit en position d'individu) et les caractéristiques des populations interrogées en colonne (une colonne par modalité de variable). Les tableaux de contingence sont informés de façon binaire en présence/absence (le plus souvent codé 2/1). A partir de ces tableaux de contingence, il est alors possible de lancer une procédure d'analyse de correspondance multiple. Cette procédure d'analyse vise à étudier les liaisons pouvant exister entre les variables considérées prises deux à deux et permet la construction d'une représentation graphique dans un espace vectoriel construite à partir des barycentres des variables calculés à partir des profils des tableaux de contingence. Concrètement, il s'agit de représenter la variabilité des profils de réponses, décomposée sur deux dimensions (ou plus).

L'analyse discriminante (AD)

L'analyse discriminante linéaire est une technique statistique multidimensionnelle introduite par Fisher (1936) et consiste à prévoir l'appartenance d'un individu à un groupe en fonction d'une partition a priori. A l'origine, ce test a été développé pour permettre d'estimer la probabilité d'appartenance d'un iris en fonction d'une caractéristique connue à l'une des trois classes définies par l'auteur en fonction d'éléments de classification botaniques. Il s'agit d'une combinaison linéaire de descripteurs quantitatifs selon une méthode analytique basée sur des concepts géométrique. Le F de Fisher calculé correspond au rapport de variance interclasse divisé par la variance intraclasse, comparé au F théorique sous l'hypothèse nulle H_0 d'égalité des moyennes entre les groupes au seuil de risque choisi, classiquement en psychologie d'une valeur de .05. Le lambda de Wilks univarié correspond au rapport de la somme des carrés des écarts interclasses à la somme totale des carrés. La valeur du lambda varie entre 0 et 1, la valeur 1 signifiant une égalité des moyennes pour l'ensemble des groupes. Toutefois, une observation d'ensemble des résultats peut masquer des disparités sur certains éléments et il convient d'observer également la décomposition de la variabilité intergroupe et

intragroupe pour chacun des descripteurs à l'aide des matrices de variance-covariance et de corrélations. La définition de la fonction linéaire discriminante correspond à une équation de régression permettant de minimiser le risque d'erreur dans le classement d'un individu en fonction des variables explicatives retenues. Les valeurs propres associées aux fonctions linéaires discriminantes permettent d'en mesurer le pouvoir discriminant à l'aide du pourcentage de variance expliquée intergroupe (rapport de la valeur propre à la somme totale des valeurs propres). L'observation de la matrice de structure permet d'évaluer les corrélations entre les variables prédictives et les fonctions linéaires discriminantes. Dans le cas de notre utilisation de cette technique statistique, nos données ne répondent pas au test d'homogénéité des variances. Nous utiliserons alors le test de Box qui permet de valider l'hypothèse d'égalité des matrices de variances-covariance dans un contexte de multinormalité (Saporta, 2011). De plus, la procédure de transformation des matrices de données verbales en matrices de facteurs avec codage binaire présence vs absence que nous utilisons, conduit à interpréter les résultats de statistiques de groupes (moyennes et écarts-types) en score de probabilité d'apparition du facteur considéré avec 1 signifiant une absence totale et 2 signifiant une probabilité d'apparition de 100%.

La classification ascendante hiérarchique (CAH)

La classification ascendante hiérarchique est une procédure d'analyse de données consistant à classer les individus en fonction de mesure de *dissimilarité*, correspondant à une distance euclidienne. Le sommet de la hiérarchie correspond à la constitution d'un seul groupe regroupant tous les individus observés. La base de la hiérarchie correspond à l'inverse à la constitution d'une classe pour chaque individu. La réduction de classe est faite à partir d'un algorithme de réductions itératives en fonction d'un indice d'agrégation visant à minimiser la dissimilarité entre deux classes fusionnée à chaque étape. Cette procédure est utilisée dans l'analyse de données verbales par le logiciel Alceste. Ce logiciel est souvent utilisé dans le cadre de l'étude des représentations sociales. Toutefois, dans l'approche comparative intergroupe qui nous intéresse dans notre recherche, nous considérons que cette technique d'analyse des données verbales n'est pas la plus adaptée à nos objectifs d'analyse et nous avons préféré la méthode d'analyse discriminante (utilisée avec le logiciel SPSS).

Pour conclure cette présentation théorique et méthodologique, nous voulons insister sur la nécessité d'investir simultanément les processus de catégorisation et de représentation. Si le plus souvent, ces processus ont été investis conjointement dans l'étude des représentations des groupes sociaux dans des rapports intergroupes hiérarchisés, considérés comme objets représentationnels même des études (les hommes vs les femmes, les Noirs, les Blancs, les Maghrébins etc.), l'ancrage sociale d'objets sociaux autres que des groupes humains est

moins souvent établi. Or, nous pensons que dans une structure sociale porteuse d'idéologie et de hiérarchie intergroupes, l'appartenance groupale n'a pas un effet seulement sur les représentations que l'on se fait de soi et des autres mais aussi de l'ensemble des objets du monde, représentés comme étant porteurs d'enjeux identitaires dans le système social. Ainsi, nous pensons que l'étude des représentations sociales en contexte de rapport intergroupe doit conduire à identifier les éléments et la structuration du champ représentationnel, mais aussi à identifier les facteurs sociologiques à même de permettre de mieux comprendre l'organisation des enjeux identitaires et des positionnements des groupes en présence, dont la définition pertinente reste à établir.

En effet, l'approche des politiques publiques d'égalité professionnelle se fonde sur le besoin de considérer les situations des femmes au travail en comparaison à celles des hommes. Bien que cette approche semble nécessaire dans un premier temps, elle ne semble toutefois pas suffisante dans une visée compréhensive des conduites sociales des femmes et des hommes dans le domaine professionnel. En effet, nous l'avons vu, l'évolution du cadre légal de l'égalité entre femmes et hommes a permis dans un premier temps d'instituer un droit égalitaire dans les domaines professionnel et privé notamment grâce aux revendications des mouvements féministes durant le XXème siècle. De plus, l'observation des écarts de situations entre femmes et hommes dans les organisations de travail a été rendue obligatoire depuis 1983 avec la Loi Roudy. Mais le constat du faible respect de cette obligation n'a poussé le législateur à adopter des sanctions financières que très récemment. Ce nouveau contexte conduit les employeurs des secteurs privé et public à davantage prendre en compte cette thématique dans leur organisation de travail. Bien que l'établissement de rapports de situation comparée soit plus généralisé à présent, les employeurs restent dans la difficulté quant à l'établissement de plans d'action permettant de dépasser les inégalités constatées. Le plus souvent, il ne s'agit plus de se poser la question de l'existence d'inégalités (sauf on le verra ensuite dans le cas de la Fonction Publique), mais plutôt de se poser la question de savoir quels sont les facteurs qui pérennisent ces inégalités et comment les dépasser. Le simple constat d'écarts mesurés de façon objective ne permet pas à lui seul de comprendre les processus sous-jacents à la permanence d'inégalités sexuées. Or, il nous semble que pour mieux comprendre ces situations, il importe de ne pas considérer les travailleurs selon une simple catégorisation dichotomique de sexe, couplée à une catégorisation selon les hiérarchies professionnelles et les métiers. En effet, nous avons montré que la catégorisation de sexe induit en elle-même une hiérarchisation fondée sur un principe de domination du masculin sur le féminin. Ainsi, l'asymétrie du rapport intergroupe entre femmes et hommes porté par les principes de séparation et de hiérarchisation ont des effets sur les processus identitaires des

individus et ceux-ci vont moduler les perceptions et les représentations des environnements professionnels en particulier. Il nous semble que dans une approche psychosociopragmatique, les enjeux identitaires portés dans la catégorisation de sexe sont également portés dans les communications dans le domaine professionnel qui traduisent un système de partition sociale pouvant différer de la simple catégorisation dichotomique de sexe. Pour appréhender ces enjeux identitaires au niveau des individus, nous proposons une méthodologie de repérage des déterminants culturels fondée sur la théorie des représentations sociales. En effet, nous montrons que les individus ne prennent pas leur décision selon un modèle rationnel et objectif d'une situation mais plutôt selon un modèle représenté et subjectif de la situation. Cette représentation de la situation s'inscrit dans la pensée sociale et intègre un ensemble systémique complexe qui articule les représentations à partir d'un système idéologique basé sur des croyances, des valeurs et des normes.

Le développement théorique actuel des représentations sociales semble présenter un cadre suffisant pour pouvoir envisager des travaux sur les facteurs culturels en jeu qui permettraient de mieux comprendre les disparités existantes entre les parcours professionnels des femmes et des hommes. Il nous semble que l'appréhension de certains objets sociaux déterminants dans les choix professionnels, et qui restent à définir à ce stade, peut être étudiée avec la méthodologie des représentations sociales de façon à révéler des disparités sexuées, mais aussi genrées et hiérarchiques, traduisant des enjeux identitaires et des positionnements liés à l'appartenance sexuée.

Chapitre 3 : Problématique et hypothèses

L'objectif de ce travail de thèse était de mieux appréhender les choix professionnels des femmes et des hommes pour mieux comprendre la permanence de disparités marquées entre leurs situations respectives (malgré l'affirmation d'un principe d'égalité entre les sexes au niveau législatif), pour permettre de mieux les dépasser. Le marché du travail reste caractérisé par une division sexuelle du travail définie par un principe de séparation qui distingue les travaux des femmes et les travaux des hommes, et par un principe de hiérarchie qui stipule une domination du travail masculin sur le travail féminin. Cette constatation largement partagée s'oppose à l'évolution des droits des femmes au cours du XXème siècle, avec les avancées majeures en matière d'égalité entre les sexes permises par les actions de revendications des mouvements féministes notamment. Ce constat de décalage entre droit légal et droit réel, c'est-à-dire tel qu'observé sur le terrain de la réalité sociale, amène de nombreux chercheurs à étendre le champ social explicatif à la prise en compte de facteurs provenant non plus seulement de la sphère professionnelle mais également de la sphère privée, avec en particulier la sphère familiale (Kergoat, 1998 ; Battagliola, 2000 ; Eagly & Carly, 2007 ; Maruani, 2011).

Ainsi, la prise en compte de facteurs émergeant des spécificités des structures et des fonctionnements des ménages (situation familiale, présence ou non d'enfants, âge des enfants, etc.) permet de mieux comprendre les modalités d'arrangements et de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, et par là-même, de mieux comprendre certains comportements et choix professionnels. De plus, les tentatives de repérage et d'évaluation des facteurs explicatifs ne se limitent plus à des facteurs objectifs (outils organisationnels de la gestion des ressources humaines en particulier) mais s'étendent à la prise en compte de facteurs psychologiques et psychosociologiques de ce qui semble définir dans le sens commun *les mentalités* (Hurtig & Pichevin, 1991 ; Héritier, 1996 ; Cornet, Laufer & Belghiti-Mahut, 2008). Là encore, des facteurs apparemment extérieurs à la situation professionnelle directement observée ont révélé des effets déterminants sur les choix professionnels des femmes et des hommes, tels que les facteurs liés aux systèmes différentiels de socialisation selon les sexes, dès le plus jeune âge, au sein de la famille et à l'école (Luria, 1978 ; Octobre, 2004, 2010 ; Cromer, 2005 ; Cromer, Brugeilles & Cromer, 2008). Ces facteurs apparaissent dans le discours de sens commun sous la forme de stéréotypes de genre définissant des rôles sociaux différentiels pour les femmes et pour les hommes en cohérence avec les croyances,

les valeurs et les opinions portés par le système idéologique dominant. Ces stéréotypes de genre féminins et masculins, qui définissent une identité de genre socialement construite, sont attribués respectivement aux catégories de sexe des femmes et des hommes et définissent des systèmes d'attentes et d'inférences biaisés dans le domaine professionnel comme dans le domaine privé. Mais ces processus ne se limitent pas au jugement sur l'autre, ils opèrent également dans les jugements sur soi-même, dans l'élaboration représentationnelle de notre vision du monde, en tant que femme ou en tant qu'homme, dans un rapport intergroupes.

Ainsi, à partir d'une recherche-action d'une durée de trois ans au sein des collectivités territoriales de la Ville de Reims et de Reims Métropole, nous avons opérationnalisé une méthode de mise en place d'un projet fédérateur autour de la question des inégalités de sexe dans une organisation de travail qui revendique sa neutralité égalitaire et méritocratique. Nous présentons nos travaux autour de cinq volets distincts qui reprennent pour chacun une thématique spécifique : d'abord notre dispositif d'intervention (volet 1) et ensuite nos quatre thématiques de recherches (volets 2 à 5).

La finalité du premier volet de travaux (Volet 1) était de rendre visible et concret ce qui semblait être encore masqué et abstrait pour les agent-e-s de ces collectivités, de façon à générer une stimulation à la prise en compte de cette problématique inégalitaire au sein même du système organisationnel spécifique, relativement récent et changeant qu'est la Fonction Publique Territoriale. Ce travail qui s'est inscrit en support durant les trois années d'intervention a permis d'orienter les travaux de recherche scientifique en définissant les objets de représentations sociales pertinents en particulier et d'en légitimer l'étude de terrain auprès des décideurs politiques et administratifs pour permettre un accès à la population des agent-e-s en activité.

Nous avons donc tout d'abord postulé (**PG1**[3]) que la mise en place effective d'un dispositif de promotion interne de l'égalité professionnelle dans une organisation de travail passe par l'élaboration d'une représentation explicite, partagée et non culpabilisante des situations d'inégalités existantes entre les femmes et les hommes, en identifiant ce qui relève de la responsabilité directe de l'organisation de travail, de ce qui relève d'autres champs sociétaux (socialisation hors travail en particulier). Il s'agissait là de dépasser la difficulté rencontrée dans la mise en place d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes en n'agissant que sur une seule sphère de vie : celle relative à l'égalité professionnelle.

Dans le premier volet de recherches (Volet 2), nous avons voulu relativiser l'importance et la centralité de la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la thématique plus générale de l'égalité des sexes. En effet, comme on l'a vu précédemment, les

[3] PG1 : Postulat général 1.

inégalités professionnelles sont le plus souvent expliquées par la répercussion d'inégalités qui existent encore dans le domaine privé (sphères domestique et parentale en particulier) en lien avec la division sexuelle du travail. Dans les discours médiatiques, l'égalité entre les sexes et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, est souvent désignée par « l'égalité hommes-femmes », ce qui semble traduire une verbalisation pudique de la différence entre les sexes. Or, à un niveau plus individuel, le premier obstacle à la représentation de cet objet est qu'il comporte en lui-même une contradiction : les hommes et les femmes étant par nature différents, comment parler d'égalité ? Ce constat de décalage nous a conduites à postuler en première hypothèse générale (**HG1**[4]) que *l'égalité hommes-femmes* pouvait être l'objet d'une représentation sociale et que son étude serait à même de révéler les enjeux et positionnements différentiels des femmes et des hommes.

Dans le deuxième volet de recherches (Volet 3), nous nous sommes intéressées à la question de la motivation des individus dans leur parcours professionnel et en particulier à ce qui oriente leurs comportements et leurs choix professionnels à un niveau général. Des réunions de concertation en interne nous ont conduites à observer plus spécifiquement la question de ce que représente la réussite professionnelle pour les agent-e-s sans pouvoir en donner une définition concrète et orthodoxe. Nous avons donc formulé une seconde hypothèse générale (**HG2**) qui pose que *la réussite professionnelle* est un objet de représentation sociale et que celle-ci présente des variations qui traduisent les différentes appartenances groupales des agent-e-s, au-delà d'une simple catégorisation de sexe qui révèle des enjeux différentiels.

Dans le troisième volet de recherches (Volet 4), nous nous sommes intéressées à un élément de la représentation sociale de la réussite professionnelle qui présentait des variations qui nous semblaient potentiellement explicatives des disparités de parcours professionnels des femmes et des hommes : la notion de compétence. De plus, cet élément semblait permettre d'identifier plus concrètement des leviers d'action potentiellement mobilisables pour permettre une évolution plus égalitaire des pratiques dans l'organisation de travail, notamment dans les pratiques managériales. Nous avons donc postulé en troisième hypothèse générale (**HG3**) que la *compétence* est un objet de représentation sociale auprès des managers et que cet objet présente des variations sexuées qui traduisent des positionnements différentiels selon que les managers sont des femmes ou des hommes et selon leur identification aux stéréotypes de genre.

Enfin, dans le dernier volet de recherches (Volet 5), nous nous sommes intéressées aux influences entre vie privée et vie professionnelle pour mieux comprendre les disparités de perception des effets de la conciliation par les femmes et par les hommes. En effet, la plupart

[4] HG1 : Hypothèse générale 1.

des études dans ce domaine insistent sur le poids des responsabilités domestiques et parentales qui pèsent davantage sur les femmes et qui permettraient de justifier un moindre investissement des femmes dans le domaine professionnel. Or, il nous semble que les interférences entre les sphères professionnelles et privées ne se limitent pas à des conflits perçus mais peuvent également traduire un sentiment d'enrichissement et que ces interférences positives et négatives se combinent dans un modèle intégratif pour générer une perception globale de conciliation entre travail et vie privée. En outre, nous pensons que la perception de conciliation varie non seulement selon la catégorie de sexe, mais également selon l'identification de genre et selon le statut hiérarchique des agent-e-s. Autrement dit, nous pensons que la conciliation varie selon le fait d'être une femme ou un homme, mais aussi selon comment on se représente le fait d'être une femme ou un homme (cf. selon l'identification aux stéréotypes de genre). Nous avons donc postulé en quatrième hypothèse générale (**HG4**) que la *conciliation entre vie privée et vie professionnelle* présente une structuration bi-dimensionnelle (perception d'interférences positives et négatives) et bi-directionnelle (travail vers vie privée et vie privée vers travail) qui présente des variations selon le sexe et le genre mais aussi selon le statut hiérarchique.

Ces hypothèses générales sont davantage détaillées et déclinées en hypothèses opérationnelles dans chacun des volets afférents à ces séries d'études dans le chapitre suivant.

Chapitre 4 : Recherches et applications

1- Volet 1 : Le projet « Genre et Egalité au Travail »

> « *Théorie et pratique constituent l'interface d'une même expérience dont l'une est l'envers de l'autre, de par les choix, les valeurs et les modèles implicites que chacune d'entre elles avalise, comme fondant l'intentionnalité de l'agir.* »
>
> Jean-Paul Resweber (1995, p. 29)

L'objectif de cette première série d'études est de préciser le contexte de la réalisation de notre recherche-action au sein des collectivités territoriales de la Ville de Reims et de Reims Métropole du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2013. Développée par Lewin dans le cadre de la psychologie sociale entre 1940 et 1945, la recherche-action « *caractérise une manière particulière d'interpréter* [en italique dans le texte, souligné par nous], *c'est-à-dire d'analyser, de modéliser les pratiques sociales, afin de les transformer.* » (Resweber, 1995, p.26). Nous reviendrons dans un premier temps sur les bases théoriques de l'observation d'une organisation de travail dans le but de piloter un changement organisationnel, pour ensuite spécifier le secteur de la Fonction Publique Territoriale (FPT) en lien avec la thématique de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes au travers du cas de Reims.

La FPT est une organisation relativement récente (*cf.* annexe A1 p.3) régie par la loi cadre du 19 février 2007 portant les dispositions statutaires relatives à la modernisation de la FPT pour répondre à la volonté politique de décentralisation. Le régime statutaire des agents territoriaux garantit de principe l'égalité de traitement, mais nous montrerons dans un premier temps que malgré ce principe, l'observation des situations comparées des agentes et des agents révèle des inégalités marquées. Nous détaillerons ensuite le cas particulier de la ville de Reims et de Reims Métropole, collectivités territoriales qui ont accueilli notre intervention psychosociologique durant trois années. Puis nous détaillerons la méthodologie de notre intervention dans le cadre d'une ingénierie psychosociale. Nous présenterons brièvement une synthèse des résultats mesurables que nous avons obtenus en matière de diagnostic et de plan d'action. Ces résultats sont davantage détaillés dans les annexes citées en référence. Enfin, nous discuterons nos résultats en revenant sur nos hypothèses de travail et en apportant une réflexion sur l'implication du chercheur dans ce type d'intervention.

1.1 Fonction Publique Territoriale et égalité professionnelle entre femmes et hommes

La Fonction Publique Territoriale se caractérise par un système organisationnel original et complexe qui attribue un grade et un échelon à chaque agent-e selon son cadre d'emplois dès son recrutement. Ce grade et cet échelon positionnent l'agent-e dans une grille de rémunération propre à sa filière de rattachement. L'agent-e ne se définit pas par un métier et reste responsable de son recrutement et de son projet professionnel. Le statut qui régit la situation des fonctionnaires est fondé sur *le principe constitutionnel d'égalité* entre les agent-e-s et est traditionnellement conçu comme protecteur en matière de discriminations. De plus, l'Etat français et les collectivités ont un devoir d'exemplarité en matière de modalités d'emploi des agent-e-s de façon à ne pas pouvoir encourir de reproche fondé sur un manquement au respect du principe d'égalité. Toutefois, malgré ce cadre juridique spécifique, et des avancées marquées au cours des dernières décennies dans la FPT, les discriminations, et notamment celles liées au sexe des agent-e-s, restent une réalité.

1.1.1 Egalité (et inégalités) dans la Fonction Publique Territoriale

Le constat des disparités entre femmes et hommes dans la Fonction Publique Territoriale

Le statut de la fonction publique est supposé protecteur de l'ensemble des agent-e-s en matière d'égalité, notamment entre les femmes et les hommes, du fait des principes d'égalité de traitement et de neutralité. Mais l'observation de la réalité des situations professionnelles des femmes et des hommes dans la fonction publique en général et dans la FPT en particulier révèle une réalité bien différente. Prises séparément, les règles du statut ne sont pas en elles-mêmes discriminatoires. Pourtant, elles produisent des effets cumulatifs discriminants et pénalisent les femmes fonctionnaires (Boscheron, 2005). La FPT est un secteur d'activité fortement féminisé : 61% des agent-e-s des collectivités territoriales recensés au 31 décembre 2011 sont des femmes selon la Direction Générale des Collectivités Territoriales (DGCL). A titre de comparaison, dans le secteur privé qui emploie 75 % des actifs sur le marché du travail français, les femmes n'occupent que 44% des emplois. Toutefois, cette majorité numérique de la présence des femmes dans le secteur public est minorée sur le plan de la qualité de l'emploi et les situations professionnelles révèlent des disparités marquées entre les femmes et les hommes.

En matière de statut, les taux de féminisation des titulaires de la FPT s'élèvent en moyenne nationale à 58% pour les titulaires (fonctionnaires et stagiaires[5] de la FPT), à 67% pour les non titulaires (contractuel-le-s en CDD ou CDI) et à 88% pour les autres statuts plus précaires (intérimaires, vacataires, etc.). Autrement dit, moins le statut est protecteur, plus il est féminisé. De même, le temps de travail incomplet (imposé par l'employeur) et le temps de travail partiel (supposé choisi par l'agent-e) sont des dispositifs très féminisés avec des taux de féminisation de 70 à 93% (Boscheron, 2005). Les taux de féminisation des catégories statutaires hiérarchiques révèlent également des disparités sexuées à l'intérieur des filières mais qui sont masquées par une observation toutes filières confondues : 60% en catégorie A, 63% en B et 60% en C sur l'ensemble de la FPT au 31/12/2011 selon la DGCL. Malgré un taux de féminisation apparemment élevé dans la catégorie hiérarchique supérieure (60% en A), l'observation plus fine des distributions des postes de l'encadrement supérieur et de direction laisse apparaître de fortes inégalités entre les femmes et les hommes. Si les femmes sont majoritaires sur le plan numérique dans la catégorie A toutes filières confondues, elles ne représentent plus que 35% de l'encadrement supérieur et des emplois de direction de la FPT. En particulier, elles ne représentent que 11% des Directeurs des Services Techniques et 14% des Directeurs Généraux des Services. De plus, les taux de féminisation des filières sont très disparates, reproduisant la division sexuelle du travail : les femmes représentent 96% des effectifs de la filière Sociale et Médico-sociale, 82% de la filière Administrative et 16% de la filière Police Municipale, 28% de la filière Sportive et 40% de la filière Technique. En termes de proportion des effectifs de la FPT, les deux filières les plus importantes sont la filière Technique avec 47% des effectifs et la filière Administrative avec 24% des effectifs recensés par la DGCL au 31 décembre 2010. Or, ces deux filières sont soumises à des règles statutaires en matière de rémunération qui ne sont pas équivalentes entre elles. L'exemple le plus flagrant de ces disparités s'observe au niveau de la catégorie B : alors que le traitement annuel brut soumis à prélèvement pour pension en fin de carrière pour un-e Technicien-ne Supérieur-e (filière Technique) s'élève à plus de 29 000 euros, celui d'un-e rédacteur (filière Administrative) n'attendra qu'un peu moins de 23 000 euros (CNFPT). Or la filière Technique concentre 70% de l'emploi des hommes dans la FPT. Les disparités de rémunération entre les femmes et les hommes sont également liées à la position hiérarchique des agent-e-s : les cadres femmes de la FPT (catégorie A) ont un salaire net mensuel moyen inférieur de 550 euros à leurs homologues hommes ; pour les agent-e-s de catégories B et C cet écart s'élève respectivement à 146 et 196 euros sur l'année 2011 (DGAFP, 2013). En

[5] Nous désignons par stagiaires les fonctionnaires avant titularisation, durant leur période de stage.

d'autres termes, plus on s'élève dans la hiérarchie et plus les inégalités en matière de salaire se creusent entre les femmes et les hommes.

Au final, ces observations de la réalité de l'état de la FPT révèlent que malgré le statut apparemment protecteur de la fonction publique, les situations comparées des agentes et des agents sont inscrites dans un système de ségrégations verticale et horizontale qui traduit le rôle traditionnel de la femme dans le monde du travail. Les causes de ces inégalités relevées dans différents rapports à destination des décideurs politiques (Génisson & Levy, 1999 ; Boscheron, 2005 ; Guégot, 2011 ; Ponthieux, 2013 ; Feltesse, 2013) relèvent bien souvent les mêmes conclusions concernant l'origine de ces inégalités professionnelles entre femmes et hommes au travail, à savoir :

- *des freins sociaux et culturels* portés par les stéréotypes de genres prescripteurs de rôles sociaux dans les sphères privée et publique et qui sous-tendent les choix d'orientation scolaire et professionnelle des femmes et des hommes.
- *Des freins organisationnels et structurels* portés par les procédures d'accès aux emplois supérieurs, par l'inégal recours au temps partiel ou incomplet et par l'inégal partage de la prise en charge des responsabilités domestiques et parentales.
- *Des freins réglementaires* liés au statut de la FPT notamment portés par des combinaisons de facteurs (procédures de nomination, ancienneté, mobilité, grilles de rémunération différentielles entre les filières, etc.).

Le cadre législatif de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FPT

Le Protocole d'Accord relatif à l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans la Fonction Publique publié le 08/03/2013 par la DGAFP, et la circulaire d'application du 08/07/2013 (*cf.* annexe A2 p.6) étaient très attendus par les gestionnaires des ressources humaines de la FPT. Au regard de notre planning d'intervention au sein de la Ville de Reims et Reims Métropole, nous n'avons pas pu nous appuyer sur ces documents et avons dû concevoir et mettre en place une série de mesures en interne dans les collectivités territoriales dès le 1er janvier 2011 pour répondre à la commande établie. Toutefois, la présentation en interne du protocole tripartite a eu pour effet d'inscrire la démarche du projet dans une légitimité indiscutable, portée par les plus hautes instances au niveau national. Voyons à présent quels étaient la commande, les attentes et positionnements des décideurs politiques et administratifs qui ont sous-tendu les modalités de notre intervention.

1.1.2 Le cas de la Ville de Reims et Reims Métropole

La ville de Reims est la première ville de l'Association des Villes du Grand Bassin Parisien en termes de population avec en 2013 une population intra-muros estimée à 180 000 habitants. La communauté de commune Reims Métropole regroupe 16 communes totalisant 216 527 personnes sur le territoire. Ces territoires et leur population sont administrés par les deux collectivités territoriales de la Ville de Reims et Reims Métropole qui partagent des compétences sur l'ensemble du territoire, et totalisent environ 3 000 agent-e-s de la FPT.

Le contexte de la commande au niveau politique

L'équipe municipale en place durant l'intervention avait été élue le 16 mars 2008, amenant le Parti Socialiste au pouvoir après une longue tradition de gestion politique par des élu-e-s de sensibilité politique de droite. Le 21 mars 2008, le Conseil Municipal désigne Madame Hazan comme la nouvelle Maire-Présidente de Ville de Reims - Reims Métropole. Madame Hazan, ancienne Députée Européenne de 1999 à 2008, devint alors la première femme élue à la tête de la ville et une des rares femmes à diriger une ville de plus de 100 000 habitants en France. Par ailleurs, elle était également Conseillère auprès du Premier Secrétaire en charge de la Parité et Secrétaire Nationale aux Droits des Femmes au sein du Parti Socialiste au niveau national.

Le projet de mise en place d'un dispositif d'évaluation et de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a reposé initialement sur la création d'une mission pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes, mission constituée par une chef de projet rattachée à une élue de tutelle au sein de la Ville de Reims, à qui était confiée une délégation spécifique à l'égalité entre femmes et hommes. Cette mission est associée à la mission de Lutte Contre les Discriminations qui comprend deux autres chefs de projets rattachés à une autre élue de tutelle. La volonté affichée par l'équipe municipale dans la dissociation de l'égalité entre les femmes et les hommes des autres discriminations (origine ethnique, handicap, etc.) était de souligner l'importance accordée à ce type de discrimination basée sur un critère de sexe du fait de sa *transversalité* dans la vie locale et professionnelle. Ainsi, cet aspect organisationnel original d'une délégation séparée administrée en mission transversale traduit en interne un soutien politique important et fort et une volonté affichée d'exemplarité en matière d'égalité en tant qu'employeur et en tant que gestionnaire de fonds publics, au niveau local et national.

Une première action avait alors consisté à lancer un appel d'offre visant à établir un *Plan d'Egalité Professionnelle Femmes/Hommes* (PEFH) au sein des collectivités employeuses (*cf.*

annexe A3 p.11). Dans un premier temps, un cabinet de sociologues avait remporté cet appel d'offre et avait œuvré durant 18 mois sans fournir de livrable satisfaisant. Un nouveau signal fort a été envoyé par la Maire-Présidente le 30 mars 2011 à l'occasion de la signature de *la Charte Européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale.* Cette charte stipule en introduction qu'elle est destinée « *aux collectivités locales et régionales d'Europe qui sont invitées à la signer, à prendre publiquement position sur le principe de l'égalité des femmes et des hommes, et à mettre en œuvre, sur leur territoire, les engagements définis dans la Charte* ». Ces engagements reposent sur six principes fondamentaux devant étayer la mise en place d'actions et qui sont détaillés en annexe A3 (p.11).

La signature de la Charte a également été l'occasion de la présentation du nouveau projet élaboré dans le cadre de notre intervention : le projet *Genre et Egalité au Travail* (GET) que nous présentons ci-après. Enfin, l'égalité professionnelle est également une thématique inscrite en interne dans le cahier des charges de la mission transversale *Développement Durable* dans le cadre de l'Agenda 21.

Ainsi, le contexte politique de la commande était très porteur du fait des attentes fortes qui étaient mises en avant par l'équipe en place dans une pluralité d'engagements en cohérence avec la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes. Voyons à présent quel était le contexte organisationnel de la commande au niveau administratif, c'est-à-dire au niveau des agent-e-s en place dans les collectivités de la Ville de Reims et de Reims Métropole.

Le contexte de la commande au niveau administratif

Les attentes de concrétisations effectives de la part des chefs de services et des directeurs de la RH étaient fortes au moment du lancement de la recherche-action au 1er janvier 2011. Dans le même temps, des doutes importants étaient exprimés de façon explicite et implicite par ces responsables administratifs. Ces doutes concernaient la pertinence d'une étude sur l'égalité entre les sexes dans un système organisationnel tel que celui de la FPT du fait tant du statut protecteur que du contexte sociétal de crise économique, politique et sociale. D'autres doutes encore étaient exprimés quant à la légitimité et à la compétence de la mission transversale de l'égalité en matière de gestion des ressources humaines. De plus, les sensibilités politiques diverses au niveau des administratifs, bien que non exprimées ouvertement, marquaient les jeux de résistance face à la thématique de l'égalité entre les sexes considérée comme représentant davantage les enjeux du Parti Socialiste. Les attentes exprimées consistaient donc en une demande de légitimation de la pertinence de la thématique d'une part, et de mobilisation de compétences spécifiques dans le cadre du projet GET d'autre part. Enfin, il faut également rappeler ici que le personnel des collectivités Ville de Reims et Reims

Métropole étaient encore fortement et négativement marqués dans l'ensemble par une réorganisation générale interne qui avait été mise en place par l'ancien Directeur Général des Services d'une façon jugée brutale et en l'absence de communication et de concertation.
En résumé, la mise en place du projet GET s'est faite dans un contexte politique favorable avec des attentes fortes et un soutien affirmé mais distant du terrain opérationnel, alors que le contexte administratif était marqué par une résistance importante qui se traduisait principalement par de fréquents refus de mobilisation et d'implication. Ce cadre général d'intervention a guidé le choix de la méthodologie participative de gestion de projet en transversalité organisationnelle pour répondre au mieux aux besoins les plus fondamentaux qui devront ensuite permettre d'élaborer et mettre en place des actions coopératives, explicitées et partagées en lien avec l'égalité professionnelle en interne.

1.1.3 Le pilotage du changement dans une organisation de travail du secteur public

L'organisation de travail

> « *Une organisation est un groupe humain structuré par une ou des actions communes* ».
> (Alexandre-Bailly, Bourgeois, Gruère, Raulet-Croset & Roland-Lévy, 2013).

La nature de l'organisation de travail est double : elle est à la fois orientée vers l'action et orientée vers la création de lien social. De là découlent des difficultés spécifiques. D'une part, l'empreinte du groupe social est fréquemment renforcée, stimulant le sentiment d'appartenance en pourvoyant au statut social des individus. En même temps, l'organisation de l'action collective nécessite de faire des choix, souvent difficiles, concernant le partage du travail, du pouvoir et des décisions, des fruits du travail en commun, des responsabilités, du contrôle, etc. Ces difficultés sont abordées de façons diverses dans les organisations et les réponses apportées sont nombreuses, voire infinies. De ce fait, l'organisation de travail est un lieu d'ambivalence entre une incohérence partielle et une cohérence nécessaire. L'incohérence partielle est inévitable et elle est liée au décalage entre intérêts collectifs et intérêts individuels. Au demeurant, la cohérence d'ensemble est nécessaire pour permettre l'action collective. Ainsi, l'organisation de travail associe le fonctionnement d'une structure formelle et d'une structure informelle (Crozier & Friedberg, 1977). L'organisation procure des satisfactions et

en même temps nécessite des compromis qui entrainent des frustrations, sources de tensions et de conflits (entropie).

Pour modéliser la structure et le fonctionnement de l'organisation de travail, nous avons retenu le modèle des trois sphères (Alexandre-Bailly et al., 2013) qui permet d'avoir une vision générale des éléments fondamentaux à prendre en compte et qui caractérise l'état intermédiaire entre ordre et désordre. Ce modèle distingue trois sphères recouvrant :

- *les dispositifs organisationnels* qui visent à assurer la cohérence de l'action de chacun dans le but d'atteindre le but collectif. Il s'agit des règles formelles de l'organisation du travail (organigrammes, fiches de poste, procédures, plannings...), des outils de management de la performance, des outils GRH, des installations et des systèmes d'information.
- *La culture* constituée par les valeurs, les normes et les représentations sociales portant sur la raison d'être de l'organisation, sur les relations normales dans l'organisation, sur le travail et sur la vie du groupe.
- *Les jeux individuels* des acteurs car les buts individuels des membres de l'organisation ne convergent que partiellement et l'adhésion aux valeurs et aux règles de l'organisation n'est souvent pas totale. De ce fait, des jeux de pouvoir apparaissent entre les individus interdépendants et concurrents pour obtenir les ressources limitées (Crozier & Friedberg, 1977). Ces jeux définissent le fonctionnement informel de l'organisation et ne sont pas toujours négatifs ; ils permettent parfois une adaptation efficace de l'organisation.

Ces trois sphères sont en interaction les unes avec les autres, le contenu et le poids de chacune est variable selon les organisations, et l'environnement socioéconomique exercerait un déterminisme limité sur le façonnage des organisations de travail, bien qu'elles soient conçues comme des systèmes ouverts.

Le changement et le pilotage du changement dans l'organisation de travail

Aujourd'hui, les organisations sont soumises à de nombreux changements fréquents liés à un contexte environnemental marqué par une évolution de plus en plus rapide. L'approche systémique permet d'observer le changement dans l'organisation dans ces divers aspects au niveau des différentes sphères en interaction. Il existe différents types de changements, certains sont mis en place petit à petit, dans la continuité de l'organisation (changement incrémental), d'autres interviennent de façon plus brutale et inopinée induisant un sentiment de rupture et l'initiation d'un processus de deuil. Il est souvent difficile d'évaluer si un changement est réussi ou non. En général, on voit apparaître un phénomène de résistance au changement. Ce concept introduit par Lewin (1947) désigne un accroissement de forces opposées qui créent un état de tension pour le groupe. Selon Crozier et Friedberg (1977), ce

phénomène est issu de l'analyse rationnelle et légitime, par les acteurs du système, des facteurs de risque encourus par la mise en place du changement. Ainsi, la résistance au changement peut être observée sous l'angle de l'analyse de la fonction utile portée par ce comportement, permettant de négocier des solutions efficaces à mettre en place dans le management du changement.

Un changement fréquent dans l'organisation de travail est celui de la définition de nouvelles missions pour les acteurs du système ; ceci génère de la nouveauté au niveau des rôles, des fonctions et des relations. Dans le cas de notre intervention, le premier changement organisationnel impactant est la constitution d'un nouveau groupe de travail autour d'une mission de promotion pérenne de l'égalité entre les sexes, qui, elle aussi, est marquée par un caractère nouveau. Il s'agit de l'apparition de figures d'acteurs et de missions qui étayent une évolution du cadre organisationnel, des connaissances, des représentations, de l'ensemble de la perception statutaire du collectif et du sens même de la notion de travail. Lewin (1951), à travers ses travaux sur le changement d'attitude et le groupe, a développé un modèle du changement en trois phases : 1- une phase de décristallisation correspondant à la modification d'une force dans le système, 2- une phase de mouvement orienté vers la recherche d'un nouvel équilibre en fonction du nouvel objectif, 3- une phase de cristallisation de l'état d'équilibre atteint pour stabiliser le système dans son nouvel état. Lewin a également montré que le changement d'attitude est plus facile lorsque l'on travaille au niveau du groupe plutôt qu'au niveau de l'individu. En effet, la résistance au changement est le plus souvent motivée par la crainte de s'écarter des normes du groupe, donc changer les normes du groupe permet d'introduire le changement au niveau individuel.

Ainsi, le pilotage du changement dans l'organisation de travail passe par la définition d'une vision qui donne du sens au changement en lien avec l'histoire de l'organisation, par le choix d'un rythme, par la réflexion sur le mode de diffusion dans l'organisation et enfin par le choix de la méthode et des pilotes. La multitude de facteurs qui entrent en interaction à différents niveaux psychosociologiques dans le cadre du management du changement dans l'organisation rend cette activité complexe, souvent incertaine et parfois paradoxale. Le changement peut être vu comme un processus faisant passer l'organisation d'une situation initiale à une situation atteinte par le jeu des résistances et des adaptations des acteurs/auteurs en fonction de leurs représentations et de leur vécu. Notons ici que bien souvent, la situation atteinte n'est pas exactement la situation prévue à l'origine, mais celle qui aura été négociée entre les acteurs dans le système. Pour manager dans l'organisation, il est indispensable de comprendre le comportement humain dans l'organisation. Une démarche de questionnement efficace repose sur une analyse pertinente des facteurs intervenant sur la génération des

comportements au niveau individuel, au niveau du groupe et au niveau de l'organisation selon la modélisation des trois sphères (Alexandre-Bailly et al, 2013). Au niveau individuel, trois champs en interaction sont à prendre en compte pour la compréhension d'un comportement (modèle biopsychosocial) : le champ biologique (forces et vulnérabilités), le champ psychologique (personnalité, identité sociale, perception et représentation du monde) et le champ des influences sociales (rapport à l'autre, dépendance à l'environnement, appartenances groupales et influences sur la représentation du monde). Au niveau du groupe, des facteurs d'influence sur le comportement sont liés aux différentes appartenances et participations aux différents groupes existant dans l'organisation (filières, services, etc.). Ces appartenances interagissent en fonction du niveau de prégnance du groupe, de la nature du moteur de cette prégnance, de l'existence d'un leader, des éventuelles divisions et des relations de coopération ou de compétition avec les autres groupes. Au niveau de l'organisation, une observation à partir du modèle des trois sphères apporte également un éclairage pertinent sur l'impact des facteurs de la culture, des dispositifs organisationnels et des jeux individuels sur le comportement en situation spécifique. Cette méthode constitue une grille d'analyse systématique multicausale qui permet d'appréhender une situation de façon globale, bien que la certitude de la compréhension effective d'un phénomène social ne soit jamais garantie. Les principales limites de l'investigation du comportement humain dans une situation de travail sont liées d'une part au fait que le pilote du changement est condamné à ne pas tout savoir dans l'organisation (accès limité aux informations en lien notamment avec la relation de pouvoir et la subjectivité de l'observateur) ; et d'autre part, aux contraintes de l'action pratique qui constituent un cadre limité dans lequel les acteurs/auteurs du changement peuvent faire jouer des leviers d'action au niveau individuel, groupal ou organisationnel (possibilités de recrutement/licenciement, de formations, de modification de la constitution des groupes et/ou des règles organisationnelles, etc.). Ainsi, l'objectif visé est la pertinence et non la vérité, d'où l'intérêt d'une démarche pragmatique pour réduire l'incertitude inhérente au management humain dans l'organisation.

1.2 Problématique

Dans le cadre de notre intervention, nous avons postulé en premier lieu (**PG1**) que la mise en place effective d'un dispositif de promotion interne de l'égalité professionnelle dans une organisation de travail passe par l'élaboration d'une représentation explicite, partagée et non culpabilisante des situations d'inégalités existantes entre les femmes et les hommes, en

identifiant ce qui relève de la responsabilité directe de l'organisation de travail, de ce qui relève d'autres champs sociétaux (socialisation hors travail en particulier). Il s'agit là de dépasser la difficulté rencontrée dans la mise en place d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes en n'agissant que sur une seule sphère de vie : celle relative à l'égalité professionnelle. La problématique générale abordée dans cette première série d'études a été déclinée en plusieurs hypothèses spécifiques.

Plus concrètement, nous avons d'abord postulé (**P1.1**) que la mise en place d'une politique interne de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale doit passer par une phase de développement d'une culture interne de l'égalité étayée par l'élaboration et la communication de représentations partagées par différents acteurs internes d'autorité reconnue comme légitime. Nous avons ensuite postulé (**P1.2**) que la visibilité des inégalités existantes dans l'organisation de travail permet de légitimer la nécessité de travailler collectivement à la mise en place d'une politique transversale de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Nous avons également postulé (**P1.3**) que la mise en place effective et efficace de plans d'action pour dépasser les inégalités observées doit reposer sur une élaboration et une communication de type *bottom-up*, c'est-à-dire partir des pratiques réelles et concrètes des acteurs/auteurs pour remonter à une formalisation plus abstraite à un niveau hiérarchique supérieur. Enfin, nous avons postulé (**P1.4**) que le développement actuel de la politique publique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne permet pas encore la mise en place d'une égalité réelle car si l'observation d'indicateurs structuraux des situations d'inégalités est bien nécessaire, elle reste toutefois insuffisante et doit être complétée par des observations de facteurs culturels de permanence des inégalités pour permettre de dépasser les difficultés d'élaboration et de mise en place de plan d'action visant à agir sur des facteurs internes et externes à la sphère professionnelle.

Nous présenterons tout d'abord les spécificités organisationnelles de la Fonction Publique Territoriale en lien avec la question de l'égalité et des inégalités entre les sexes, à un niveau général, puis dans le cas plus concret de la Ville de Reims et de Reims Métropole en faisant ressortir les particularités contextuelles qui nous ont amenées à choisir notre méthodologie d'intervention pour agir sur la problématique générale que nous avions identifiée et déclinée en hypothèses spécifiques. Ensuite, nous présenterons les résultats concrets de l'état des lieux diagnostic des situations comparées entre les femmes et les hommes agent-e-s de ces deux collectivités, et les modalités d'élaboration, de mise en place et d'évaluation du plan d'action qui a découlé de la phase diagnostique. Enfin, nous présenterons une discussion intermédiaire

de l'ensemble de ces résultats qui ont guidé les travaux de recherche présentés dans les séries d'études suivantes. Des extraits des principaux documents livrables qui ont été rédigés au cours de l'élaboration de ces travaux sont présentés en annexes.

1.3 Méthodologie : Ingénierie psychosociale en gestion de projet transversal

Rappelons ici que la commande initiale formulée visait non seulement l'établissement d'un état des lieux diagnostic des situations comparées des femmes et des hommes dans les deux collectivités, mais également la transformation des mentalités et des pratiques professionnelles pour dépasser ces inégalités qu'il restait à mesurer. Ainsi, la méthodologie de projet devait permettre de fédérer le plus grand nombre d'acteurs autour d'un projet efficace et concret, aux objectifs explicites et partagés, ainsi qu'une optimisation des parcours professionnels de chacun en interne et une valorisation externe au titre de l'exemplarité des collectivités. Ce travail visait également à appliquer la méthodologie d'intervention de l'ingénierie psychosociale (Py, Somat & Baillé, 1998) pour aborder la problématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du personnel des collectivités publiques territoriales de Reims Ville et Métropole. En effet, on observe classiquement une dichotomie dans le domaine de la psychologie entre la recherche de laboratoire destinée à fournir des savoirs fondamentaux et la recherche de terrain destinée à fournir des savoirs appliqués. On peut alors retenir deux dimensions qui participent à deux continuums a priori indépendants : le type de savoir (fondamental ou appliqué) et le lieu d'obtention de ce savoir (laboratoire ou terrain). En croisant ces deux dimensions, on obtient quatre cadrans qui définissent cinq méthodologies permettant d'assurer la validité écologique de la recherche (recherche expérimentale de terrain, recherche-action, recherche évaluative, recherche appliquée de laboratoire et recherche expérimentale de laboratoire). Ainsi, pour passer de l'une à l'autre, Py et al. (1998) proposent un modèle pour traiter un problème de terrain dans son ensemble : l'ingénierie psychosociale. Cette intervention se déroule en quatre étapes : l'audit, la conceptualisation de solutions alternatives, le plan d'action et enfin la formation et l'évaluation. Ainsi, cette méthodologie globale permet de traiter un problème dans son ensemble depuis son évaluation jusqu'à sa résolution.

L'objectif de notre intervention étant la mise en place d'un dispositif interne de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les deux collectivités territoriales de la Ville de Reims et de Reims Métropole, nous avons opté pour une méthode

d'intervention intégrée et systémique. Cette modélisation de l'intervention, élaborée par Morin (2010) sous le nom de « *recherche-action intégrale et systémique* » (RAIS), repose sur une combinaison de la recherche-action intégrale et de la modélisation systémique. La recherche-action intégrale est définie comme « *celle qui vise un changement par la transformation réciproque de l'action et du discours, c'est-à-dire d'une action individuelle en une pratique collective efficace et incitatrice et d'un discours spontané en un dialogue éclairé voire engagé.* » (Morin, 2010, p.78). La modélisation systémique est « *une action intentionnelle destinée à rendre plus intelligible un objet ou un phénomène complexe en le construisant par composition de concepts, de réseaux et de modèles de manière à alimenter le raisonnement de l'acteur qui projette une intervention délibérée au sein de cet objet ou phénomène (Le Moigne, 1990). Elle est complémentaire à l'analyse systématique des systèmes.* » (Morin, 2010, p. 79). Ainsi, la RAIS est une méthodologie de recherche visant la compréhension et la transformation de la réalité complexe qui s'inscrit dans un paradigme socioconstructiviste.

Nous reprenons ici les six principes fondamentaux de la RAIS décrits par Morin :

1- La RAIS repose sur *une finalité de changement* envisagé de façon élaborée, anticipée et réfléchie dans un projet en constante évolution, autant dans le processus que dans le produit.

2- La RAIS se modélise dans un processus créatif de *révision d'action et de réflexion* afin d'assurer l'induction de phénomènes interactifs liés à la finalité de changement et définis par les préceptes de pertinence, de globalisme et d'agrégation.

3- La RAIS conçoit l'action comme une *conduite globale* exigeant réflexion, questionnant *le faire* de façon heuristique et systémique, conduisant à une intervention coopérative, voire communautaire.

4- La RAIS élabore un discours qui exige une réflexion éclairée s'inscrivant dans une problématique d'action, ouverte à l'intégration des disciplines et favorisant *l'engagement des acteurs comme auteurs* d'une histoire qui transforme le monde.

5- La RAIS exige *la participation des acteurs impliqués* à toutes les étapes de changement consécutives au dialogue sur les actions et les discours en investissant leurs valeurs communes et en contribuant au projet collectif de modélisation.

6- La RAIS définit *le contrat comme une entente négociée*, ouverte, formelle et non structurée, se reflétant dans le langage commun relativement aux buts, aux rôles, ainsi qu'aux valeurs en présence.

Cette méthodologie d'intervention vise donc la transformation vers le changement par un processus interactif, fédérateur, négocié et partagé dans lequel les acteurs de l'organisation de travail sont également les auteurs du changement.

Les conditions de la réussite

Au regard de la situation de l'histoire organisationnelle des collectivités à un niveau général de fonctionnement et en lien avec la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notre premier objectif a été de développer ce qui nous semblait être les conditions de la réussite d'un projet interne sur l'égalité professionnelle. Selon nous, ces conditions reposaient sur deux facteurs fondamentaux : le partage de représentations et la transversalité organisationnelle.

La première condition de réussite impliquait la possibilité d'élaboration commune de *représentations partagées* au niveau des décideurs et responsables du projet, soit avec l'ensemble de la direction des ressources humaines, des élus de tutelle des deux collectivités et de la mission égalité. L'objectif à terme était d'intégrer la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la politique de gestion des ressources humaines pour dépasser la considération de cette thématique comme un élément externe. Ces premiers temps de travail ont permis de définir, de partager et de s'approprier les notions pertinentes (égalité, parité, équité, diversité, discriminations, stéréotypes de genre et rôles sociaux sexués dans la division sexuelle du travail, etc.). De plus, le travail en réunions collectives au niveau de la direction et en petits groupes avait également pour objectif de mettre en place les règles communes de fonctionnement du groupe de travail de façon participative et d'amener chacun à être force de proposition dans l'élaboration du projet de façon à susciter une implication de tous.

La seconde condition de réussite du projet reposait sur la nécessité de transversalité en interne (entre les directions et les services) et au niveau disciplinaire (mobilisation de théories et méthodes scientifiques du domaine de la psychologie, de l'économie et des sciences de gestion principalement). La nécessité de transversalité nous a amenée à travailler également la notion de logiques d'action (Bernoux, 2002) qui diffèrent d'un domaine professionnel ou scientifique à l'autre et entre la science développée en laboratoire et la réalité du terrain. Il s'agissait de créer les conditions favorables à l'émergence de l'innovation par la traduction des logiques d'acteurs dans le langage des différents acteurs en présence pour s'assurer la coopération de chacun (Akrich, Callon & Latour, 1988).

Ainsi, il est ressorti que les conditions de réussite sur lesquelles nous devions nous appuyer portaient principalement sur le développement d'un climat de coopération et de confiance qui

reposait d'abord sur la nécessité de rassurer les acteurs du projet quant à la pertinence de l'étude diagnostique (ne serait-ce que pour montrer, le cas échéant, qu'il n'y avait pas d'inégalités de sexes dans les collectivités), quant aux compétences mobilisées, quant à la méthodologie scientifique proposée, quant au partage des résultats concrets des études réalisées et quant à la prise en compte de l'expertise de chacun dans les décisions à venir concernant le plan d'action.

Ce premier temps de travail, relativement court (environ deux mois), a permis de mettre en place *un groupe de travail identifié* avec des contributions clairement identifiées au niveau des personnes et des services impliqués et *un dispositif de fonctionnement partagé* dans l'objectif de réaliser l'état des lieux diagnostic des situations comparées des femmes et des hommes en poste dans les deux collectivités. Le dispositif de fonctionnement devait permettre une communication efficace entre les membres du groupe et avec toute personne ressource identifiée, une coopération efficiente en interne et en externe et permettre enfin le développement d'un savoir-apprendre collectif (Le Boterf, 2004).

1.4 Résultats

Le projet Genre et Egalité au Travail : constitution, finalité et objectifs

La constitution du groupe projet s'est élaborée en deux temps : d'abord un groupe projet qui avait pour mission l'élaboration d'un diagnostic de situation comparée des femmes et des hommes en interne (phase 1 du projet), puis l'extension du groupe de travail pour la réalisation d'un plan d'action à partir des conclusions du diagnostic présenté aux instances de dialogue social (Comités Techniques des Ville de Reims et de Reims Métropole). Il s'agissait à ces étapes de réguler les processus de formation et d'évolution de la dynamique de groupe selon le modèle développé par Lewin pour permettre la formation de normes partagées qui permettraient d'optimiser la performance du groupe de travail (Alexandre-Bailly et al., 2013) à partir d'un *leadership* de type transformationnel (Burns, 1978).

Le premier groupe projet a été constitué de façon à structurer l'action collective dans une organisation de type participative qui intègre la visibilité de la contribution de l'action de chacun au niveau collectif de façon à limiter les phénomènes de paresse sociale dans l'action collective et accroître les sentiments de compétence, de reconnaissance et d'implication des acteurs (Sanna, 1992). Ces premiers acteurs sollicités provenaient pour la majorité d'entre eux du pôle Ressources des collectivités : élu-e-s politiques en charge des ressources humaines, Mission de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité entre les Femmes et les

Hommes, Directeurs et Directrices des services du pôle Ressources. Puis, le groupe projet a évolué en intégrant des représentant-e-s des autres pôles des collectivités et des organisations syndicales pour répondre aux besoins de transversalité et de négociation dans l'élaboration, la mise en place et l'évaluation d'un plan d'action (phases 2 et 3) visant à dépasser les situations d'inégalités dues à l'appartenance catégorielle à un groupe de sexe (femmes ou hommes) identifiées en phase 1. La finalité du groupe projet était de promouvoir la mise en place d'une égalité réelle entre les agentes et les agents. Celle-ci était déclinée en trois objectifs généraux : identification objective des facteurs d'inégalités au travail, dépassement de ces facteurs et évaluation de l'évolution des situations comparées des femmes et des hommes dans les collectivités. Une présentation plus détaillée de cette organisation en mode projet est proposée en annexe A4 (p.13).

1.4.1 Diagnostic de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en interne

Nous ne présenterons ici qu'une synthèse des résultats obtenus à l'issue de la réalisation du premier diagnostic des situations comparées des femmes et des hommes dans les collectivités de Ville de Reims et Reims Métropole en ne faisant ressortir que les inégalités observées. Le document complet qui a été présenté à la Direction Générale, aux instances de dialogue social et en Bureaux Municipal et Communal en 2012 est présenté en annexe A5 (p. 18). Le travail a été établi autour de cinq thématiques susceptibles de révéler des situations inégalitaires entre les situations des femmes et celles des hommes dans les collectivités au regard de la littérature sur la question : 1- la répartition sexuée des effectifs, 2- les rémunérations, 3- les conditions de travail, 4- le recrutement et 5- le déroulement de carrière.

1.4.1.1 Répartition sexuée des effectifs de la Ville de Reims et Reims Métropole

Nous avons choisi de retenir un seuil de représentativité des membres du groupe minoritaire (sur le plan numérique) égal à 35%. En effet, des recherches scientifiques sur les relations intergroupes ont montré qu'au-delà de 35% de représentativité, on observe une baisse significative des comportements discriminants des membres du groupe dominant envers les membres du groupe dominé (Kanter, 1977).

Inégalités observées

Les résultats obtenus lors de cette étape nous ont permis d'observer des disparités des répartitions des femmes et des hommes dans l'organisation de travail selon cinq niveaux.

- Au niveau des filières : les filières Administratives, Sanitaire et Sociale et Culturelle présentent une sous-représentation des hommes alors que les filières Technique et Sportive présentent une sous-représentation des femmes.
- Au niveau des catégories : l'observation sur l'ensemble des filières ne fait pas apparaître de disparité des répartitions des effectifs femmes et hommes alors qu'une observation plus fine, par catégorie à l'intérieur de chaque filière, fait ressortir que les disparités les plus fortes sont présentes dans les catégories B et C des filières citées précédemment.
- Au niveau des pôles : le pôle Services Urbains (31% de l'effectif total) est caractérisé par une sous-représentation des femmes (taux de féminisation = 19%), alors que le pôle Développement Social et Services aux Citoyens (29% de l'effectif total) est caractérisé par une sous-représentation des hommes (taux de féminisation = 73%).
- Au niveau des directions et des services : les disparités sont plus marquées avec un tiers des directions et services caractérisé par une sous-représentation des femmes et un tiers par une sous-représentation des hommes.
- Au niveau des fonctions : les fonctions qui présentent de fortes disparités sont celles de Directeur et de Directeur-Adjoint (respectivement 27 hommes/5 femmes et 18 hommes/6 femmes).

Conclusion / Préconisations

Les disparités des répartitions sont organisées selon la culture de la division sexuelle du travail : il y a des travaux d'hommes et des travaux de femmes (disparités horizontales). Par contre, les disparités sont davantage marquées dans les catégories B et C que dans la catégorie A, bien que les fonctions de direction laissent apparaître une nette sous-représentation des femmes.

1.4.1.2 Ecarts sexués de rémunérations des agent-e-s de la Ville de Reims et Reims Métropole

Inégalités observées

L'analyse des rémunérations des femmes et des hommes des collectivités fait apparaître des disparités en défaveur des femmes sur l'ensemble de l'organisation de travail. Ces disparités portent principalement sur la part de rémunération correspondant au traitement et au régime

indemnitaire. Les hommes perçoivent des rémunérations plus élevées que celles des femmes, et cela est davantage marqué au niveau de la catégorie C (toutes filières confondues), dans les filières Administrative et Technique et sur l'ensemble des fonctions de la catégorie A.

Conclusion / Préconisations

Une analyse plus détaillée au niveau de chaque cadre d'emplois devrait permettre de faire ressortir les disparités les plus marquées « *toutes choses égales par ailleurs* ». Il s'agira de contrôler les effets des variables telles que le temps de travail, l'ancienneté, etc., qui peuvent avoir un effet sur les différentiels de rémunérations entre les femmes et les hommes de façon à se focaliser sur les effets des variables liées à la culture de la division sexuelle du travail. Il a été précisé par le Comité de Pilotage et le Comité Technique du GET que le travail sur la compréhension et le dépassement des inégalités salariales est prioritaire et particulièrement important.

Notons également que certains facteurs d'inégalités salariales sont en partie hors de la compétence juridique de nos collectivités territoriales. En particulier, les compétences professionnelles mobilisées dans la filière Technique et dans la filière Administrative ne sont pas valorisées financièrement à la même hauteur, à niveau hiérarchique équivalent. En effet, les élus et les responsables administratifs ont précisé que la filière Technique dispose de réseaux professionnels qui assurent la promotion de leurs compétences au niveau de l'Etat (fonctionnement de type lobbyiste). Cette organisation ne semble pas exister en faveur de la promotion des compétences administratives. Ceci pourrait expliquer en partie le différentiel de rémunération des compétences existant entre ces deux filières qui représentent plus de 80% du personnel des collectivités Ville de Reims et Reims Métropole. Ce différentiel de rémunérations inter-filières se répercute sur les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, puisque la filière Administrative est majoritairement féminine alors que la filière Technique est majoritairement masculine.

1.4.1.3 Procédures de recrutement et d'évaluation des agent-e-s

Inégalités observées

Une étude des procédures de recrutement (mobilités internes et externes) a fait apparaître un processus peu structuré et peu standardisé mais en refonte dans le cadre du projet AUDACE qui vise notamment la réécriture des procédures de gestion des ressources humaines par les cadres des collectivités. L'observation des pratiques a révélé l'existence de standards concernant la composition du jury, variables selon la catégorie hiérarchique du poste à pourvoir, et nous avons également noté l'absence de directive quant à la mixité des jurys. De

plus, les modèles d'identification des compétences dans l'établissement de la fiche de poste et dans l'évaluation des compétences des candidats ne sont pas explicités et restent à la libre appréciation des membres des jurys mobilisés. Enfin, les outils d'aide au recrutement tels que la grille d'entretien et la fiche de déroulement de la procédure de recrutement (réunion préparatoire des membres du jury, organisation de l'entretien, débriefing après entretien) ne sont pas systématiquement mobilisés. Enfin, nous avons constaté que les données disponibles en DRH ne permettent pas d'établir un calcul fiable des ratios entre les viviers sexués de candidatures internes ou externes et les populations recrutées selon le critère du sexe des agent-e-s par cadre d'emplois.

Conclusion / Préconisations

Un suivi de l'évolution des procédures au regard du projet AUDACE a été mis en place de façon à proposer des outils de sensibilisation au traitement égalitaire des femmes et des hommes au travail. Ce travail a été l'objet d'une intégration d'au moins un membre du groupe projet GET dans le groupe projet AUDACE afin d'élaborer des outils organisationnels et d'analyser l'impact des procédures proposées en matière de discriminations directe et indirecte selon le critère de sexe. De plus, une révision de la procédure d'information de la DRH en matière de recrutement a été proposée de façon à disposer d'une information fiable et suivie des données sexuées en matière de candidatures et en matière de recrutements dans chaque service.

1.4.1.4 Les conditions de travail des agent-e-s

Inégalités observées

L'analyse des conditions de travail des agents fait apparaître une très importante disparité entre les femmes et les hommes dans le recours au congé pour garde d'enfant : la majorité des jours sont pris par des femmes, surtout en catégorie A (deux tiers des jours pris pour les agentes de catégories A et B, la moitié des jours pris pour les agentes de catégories C). De même, au niveau des effectifs d'agent-e-s ayant recours aux jours de congé pour garde d'enfant, on observe une nette disparité sexuée : 810 femmes et 187 hommes.

Concernant les conditions de travail liées à l'état de grossesse des agentes, une enquête interne souligne que le niveau d'information des services quant à la législation en vigueur est variable. Enfin, un questionnaire renseigné par les référents en dotation vestimentaire indique que seul un service pourrait se voir empêché le recrutement d'une femme en raison du manque d'un vestiaire féminin.

Conclusion / Préconisations

Le guide « *Grossesse et Parentalité* », actuellement disponible, a été retravaillé de façon à rendre l'information plus accessible à l'ensemble des agent-e-s. Un nouveau guide a été réalisé de façon collaborative par les responsables de l'ensemble des services concernés par la parentalité des agent-e-s.

Parallèlement, il a été proposé de scinder le forfait des 12 jours de congés pour garde d'enfant dans le cas des couples parentaux agent-e-s : un droit de 6 jours d'absence serait donné à la mère et un droit égal, de 6 jours, serait donné au père. Toutefois, cette proposition n'a pas été unanime et le Comité Technique a fait remarquer qu'une obligation de répartition du droit au congé pour garde d'enfant de façon contraignante constitue également une privation de liberté d'organisation des agent-e-s quant à leurs modalités de conciliation au niveau individuel et au niveau de leur couple. De plus, il n'avait pas été vérifié que cette disposition de répartition contrainte soit compatible avec la législation du travail. Le Comité Technique a demandé en conséquence une intervention incitative mais non contraignante sur le plan de la conciliation avec la vie privée.

1.4.1.5 Déroulements de carrière des agent-e-s

Inégalités observées

Une analyse du tableau d'avancement de l'année 2010 laisse paraître une disparité femmes/hommes dans la population des Techniciens Supérieurs promus (60% des femmes et 100% des hommes) alors même que le cadre d'emplois était faiblement féminisé (28%).

Concernant les promotions, nous avons noté une disparité femmes/hommes dans l'accès à la promotion interne dans la catégorie A (30% des hommes et 18% des femmes promouvables), en particulier dans la filière administrative.

Par ailleurs, nous avons noté que le temps partiel était un dispositif fortement féminisé : 93% des agents qui y avaient recours étaient des femmes. La tranche de temps partiel était majoritairement de 80% de la durée légale de travail hebdomadaire (35 heures). Les agentes de la filière Administrative étaient fortement représentées, en particulier en catégories A et C, ainsi que les agentes des filières Technique et Culturelle de catégorie A. Enfin, l'observation de l'indice majoré de départ en retraite a fait également apparaître une disparité marquée entre les femmes et les hommes : alors que les hommes partent en retraite en 2010 avec un indice de liquidation d'en moyenne 1120 euros environ, les femmes plafonnaient la même année à un indice majoré moyen de 830 euros.

Conclusion / Préconisations

La poursuite de l'étude comparée de la situation des femmes et des hommes dans l'organisation de travail devait permettre d'observer l'effet de facteurs agissant comme accélérateur ou comme frein dans le déroulement de carrière des agents en condition « *toutes choses égales par ailleurs* » et telles que perçues par les agent-e-s. Il a été recommandé de réaliser des mesures sur l'ensemble des variables au niveau des cadres d'emplois. Il a été également proposé de façon unanime d'appuyer explicitement la promotion des femmes à compétences égales aux hommes dans les tableaux d'avancement et de promotion interne lorsque le taux de féminisation du cadre d'emplois est insuffisant. Ce même dispositif devra être mis en place de la même façon au bénéfice des hommes dans les cadres d'emplois trop fortement féminisés. Enfin, il a été proposé d'établir une rétrospective du déroulement de carrière de deux agents (une femme et un homme) qui présenteraient une ancienneté d'environ 20 ans, de façon à observer les différences de déroulement de carrières réalisées et d'identifier les événements importants qui peuvent être vécus de façon différenciée. Cette étude devra avoir une visée illustrative et de sensibilisation mais ne pourra servir de généralisation à l'ensemble du personnel des collectivités. Le Comité Technique a insisté sur le fait que le choix des agents représentés sera orienté par les carrières réalisées et donc ce choix sera directement orienté par ce que l'on veut montrer au travers de cet exemple comparatif de carrière d'un agent homme et d'un agent femme. Il est donc demandé de travailler en amont sur la clarification de l'objectif de cette action dans le cadre d'un groupe de travail. Il ne s'agissait pas ici de réaliser une étude diagnostique mais bien de mettre en place une action de communication sur les effets des choix professionnels, en matière de conciliation avec la vie privée, sur le déroulement de carrière des agents.

En parallèle, il a été proposé d'initier une démarche comparative orientée vers l'avenir, sur des agents hommes et femmes nouvellement recrutés, pour observer de façon longitudinale l'impact des événements de vie sur le déroulement de carrière. Le Comité Technique a insisté sur le caractère éthique de l'intervention de l'organisation de travail sur les choix individuels des agents (recours ou non aux congés parentaux, au travail à temps partiel etc.). Il ne s'agit pas de contraindre les choix des agents, il s'agirait plutôt d'apporter une information éclairée sur les conséquences de ces choix sur les déroulements de carrières des agents.

En conclusion, l'analyse diagnostique a permis de valider la pertinence de la mise en place d'une observation systématique et pérenne de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'organisation de travail au regard des disparités révélées. Ces disparités reposent essentiellement sur une conception culturelle de la division sexuelle du travail :

cloisonnement de métiers d'hommes et de métiers de femmes, et valorisation financière supérieure du travail masculin. L'approfondissement de l'étude devait faire apparaître en particulier les effets des facteurs liés au contexte culturel de la division sexuelle du travail, telles que l'effet des stéréotypes de genre, des normes de genre et des représentations sociales. Ces études complémentaires devaient également faire l'objet d'un travail de vulgarisation et d'adaptation à la communication interne et externe. Enfin, ce diagnostic validé et partagé a été le préalable indispensable à la phase de conception, de réalisation et d'évaluation d'un plan d'action visant à améliorer la situation d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le bilan de l'élaboration du diagnostic de l'égalité professionnelle du projet GET a fait notamment apparaître les constats suivants :

- La principale difficulté perçue a été de partager des représentations communes entre DRH et Mission Egalité. En particulier, il s'agissait de permettre aux acteurs de la DRH de s'approprier une culture de l'égalité des sexes dans le domaine professionnel et de permettre aux acteurs de la mission LCD-EFH de se représenter l'ensemble des dispositifs organisationnels de la gestion des RH dans la FPT et des contraintes afférentes. Il a été jugé difficile de « *penser en avançant* » car cette démarche a nécessité des allers et retours multiples aux bases de données d'information et aux analyses et résultats qui ont parfois suscité de la démotivation. Cette expression désigne en fait le processus que nous avons jugé nécessaire à mettre en place qui allie action et réflexion dans notre action-recherche intégrale et systémique et repose sur des alternances de type *action-réflexion-action* et *réflexion-action-réflexion* (Resweber, 1995).
- Il a été noté qu'une démarche diagnostique dans ce type d'organisation est novatrice et qu'à ce titre, une démarche préétablie n'était pas disponible. Toutefois, le caractère novateur de la démarche d'observation a été apprécié et la présentation d'un livrable concret et explicité a eu pour effet une mobilisation générale et des attentes fortes quant aux phases 2 et 3 du projet GET (plan d'action et évaluation).
- Enfin, le bilan global révèle une efficacité satisfaisante (résultats par rapport aux objectifs) de cette première phase du projet GET, mais une efficience jugée insuffisante (résultats par rapport aux moyens) qui devait être améliorée dans la suite de la conduite du projet.

1.4.2 Plan d'action : Etablissement, mise en œuvre et évaluation

La présentation d'un diagnostic interne de situation comparée des agentes et des agents a débouché sur la proposition d'un plan d'action partagé et fédérateur pour l'année 2013 par le second groupe projet GET. Le plan d'action était décliné en 4 axes distincts : 1- Amélioration de la mixité, 2- Conciliation vie privée et vie professionnelle, 3- Rapports de situation comparée, 4- Communication.

Dans la présentation de ce plan d'action, nous avions particulièrement insisté sur l'importance de la communication dans un objectif d'influence sociale par la prise de conscience et la transformation des représentations et des pratiques professionnelles dans les deux collectivités, auprès de l'ensemble des agent-e-s. Ainsi, l'atteinte de la finalité de mise en place d'une égalité réelle entre les agentes et les agents de Ville de Reims et Reims Métropole était conditionnée par le développement et l'accessibilité de l'apprentissage de nouveaux savoirs et savoir-faire dans l'ensemble de l'organisation de travail. Cet apprentissage organisationnel devait reposer sur une communication accrue en interne et en externe, de type constructive et non-culpabilisante. L'efficience de la communication devait reposer sur l'utilisation des NTIC (nouvelles technologies d'information et de communication) pour permettre une rationalisation des moyens humains et matériels mobilisés, et ainsi permettre une plus grande portée des messages véhiculés. Les résultats et évaluation de ces axes de travail sont présentés ci-après de façon synthétique et plus complète dans les annexes A6 et A7 (p.72-88).

1.4.2.1 AXE 1 : Amélioration de la mixité dans les métiers

Le premier axe de travail a été construit autour de deux objectifs opérationnels : *développer la mixité par l'enrichissement ciblé des viviers de candidatures*, et *développer la mixité en interne par la promotion de la mobilité interne* (*cf.* le tableau A6.1, p.72, en annexe). Chacun de ces objectifs opérationnels a été décliné en actions concrètes. Chacune des actions concrètes a fait l'objet de la rédaction d'une fiche action détaillée par le pilote de l'action avec notre accompagnement, en utilisant un logiciel interne de gestion de projet, partagé par l'ensemble des acteurs du groupe GET, mais qu'il s'agissait également de former à l'utilisation de cet outil. Un exemple de fiche action extraite de ce logiciel est présenté en annexe A6 au tableau A6.7 (p.74).

L'évaluation des résultats obtenus au cours de l'année 2013 montre que la plupart des actions planifiées ont dû être poursuivies l'année suivante car, bien que des résultats concrets soient

déjà observables (rédaction d'une charte d'accueil des stagiaires, mixité des jurys, formation des managers et des élus), elles n'avaient pas pu être abouties en une année. En effet, nous avions constaté auprès des directions qui présentaient les répartitions les plus sexuées que le motif invoqué pour expliquer la permanence des représentations sexuées dans les métiers était lié au fait que les viviers de candidatures étaient eux-mêmes sexués, et que cette résultante semblait correspondre à un simple effet mécanique de reconduction des répartitions disparates entre femmes et hommes. Nous avons donc voulu approfondir l'analyse des répartitions des femmes et des hommes en amont de leur recrutement au sein des deux collectivités. L'objectif était de nous rapprocher des organismes de formation et d'intervenir sur les pratiques managériales, de façon à pouvoir agir sur le recensement des métiers sexués et sur la création d'une dynamique de l'égalité de représentations dans les métiers les plus sexués. Ceci devait passer notamment par une politique d'accueil ouverte des stagiaires, et par la promotion des orientations des femmes et des hommes vers des filières qui leur sont moins accessibles du fait de leur représentation sexuée.

De plus, nous avions pensé que l'objectif de représentation égalitaire dans les métiers pouvait s'appuyer sur des actions portant sur la mobilité interne. Par exemple, dans le cadre d'un repérage des potentiels, en particulier au moment de l'entretien professionnel annuel, qui fait maintenant suite au système de notation abandonné en 2012. De même, des actions de sensibilisation et de formation, à destination des agent-e-s en charge des activités d'évaluation, pourraient porter sur l'intervention de facteurs liés aux stéréotypes de genre et aux normes de rôles sociaux sexués en lien avec les métiers et les compétences dans les activités évaluatives des personnes. Enfin, des actions de formation au cadre légal en matière d'égalité et de non-discrimination dans les activités professionnelles pourraient être dispensées à destination des instances consultatives et décisionnelles pour développer et promouvoir une culture interne de l'égalité.

1.4.2.2 AXE 2 : Amélioration de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle

L'objectif du groupe de travail de l'axe 2 était de décliner les orientations du projet GET en objectifs opérationnels et en actions concrètes pour l'année 2013 de façon à améliorer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle des agent-e-s des deux collectivités territoriales. Une synthèse des résultats obtenus pour cet axe du plan d'action est présentée au tableau A6.2 en annexe (p.72).

Ces déclinaisons ont été organisées autour de deux objectifs généraux (*e.g.* 1- Améliorer la conciliation au niveau de l'organisation temporelle et 2- Améliorer la conciliation entre les

rôles sociaux sexués au travail et hors travail). Ces deux objectifs généraux ont ensuite été déclinés en cinq actions concrètes qui semblaient au moins en partie réalisables au cours de l'année 2013. En dehors des actions 2.1.3 et 2.2.2 qui correspondent à des actions d'élaboration et de mise en place d'outils organisationnels, nous détaillons ci-après la conception des trois autres actions qui concernent davantage l'évaluation de facteurs culturels en lien avec les pratiques et les représentations sexuées au travail et hors travail.

Action « Evaluer les interférences positives et négatives perçues par les agent-e-s entre vie privée et vie professionnelle »

Au niveau des interférences temporelles en lien avec des besoins de déplacements, une information sur les disparités entre les femmes et les hommes pouvait être rendue disponible par la Cellule Mobilité qui réalise régulièrement des enquêtes internes dans le cadre du Plan de Déplacement Entreprise. Il a été proposé de travailler sur le questionnaire de l'enquête pour affiner les informations sexuées sur les organisations temporelles des déplacements des agents pour répondre aux impératifs de leurs vies professionnelle et privée. La Cellule Mobilité disposait déjà d'informations recueillies à l'occasion de la précédente enquête (2011), avec environ 700 questionnaires retournés sur l'ensemble des agent-e-s des deux collectivités. Ces données n'ont pas fait l'objet d'un regard croisé entre les femmes et les hommes sur l'ensemble des variables observées et il a été proposé de procéder à cette analyse sexuée à partir des résultats obtenus. En complément, une étude supplémentaire devait également faire apparaître les interférences temporelles entre vie privée et vie professionnelle qui ne sont pas liées à des besoins de déplacements.

Action « Repérer les problèmes d'organisation temporelle de la conciliation et proposer les évolutions de conditions de travail correspondantes »

Au regard des informations recueillies dans le cadre de l'évaluation des interférences de nature temporelle entre vie privée et vie professionnelle (*cf.* action 1), il s'agissait de référencer les types de problèmes soulevés par les agents et de proposer des solutions à partir des moyens de conciliation existants et, le cas échéant, de proposer des évolutions possibles dans l'organisation du travail ou de la sphère privée. Par exemple, une information complémentaire pouvait être ajoutée dans le guide « *Devenir Parent* » sur les possibilités (sous condition de faisabilité) de modulation des conditions de travail (temps et lieux) sans avoir exclusivement recours au temps partiel (télétravail, alternance du temps de travail en cas de garde d'enfant alternée, etc.).

Action « Promouvoir l'adoption de nouveaux rôles sociaux sexués contre-stéréotypiques sur la base d'une communication engageante »

Cette action visait à faire évoluer l'adhésion des agents aux comportements stéréotypiques des femmes et des hommes au travail, mais aussi à la maison. Il s'agissait de casser les images des femmes qui s'épanouissent principalement dans les tâches domestiques et parentales et qui donc en assument majoritairement les charges, au détriment de leurs possibilités d'investissement dans le travail rémunéré. A l'inverse, il s'agissait également de permettre aux hommes de s'investir davantage dans leurs fonctions domestiques et parentales, sans craindre une stigmatisation de la part de leur entourage professionnel et privé. En parallèle, il s'agissait de permettre aux femmes de faire preuve d'ambition et d'engagement dans leur carrière professionnelle sans craindre d'être stigmatisées et de permettre aux hommes de pouvoir s'épanouir en dehors du champ limité du statut professionnel. Les principes de la communication engageante du domaine de la psychologie sociale ont déjà été utilisés avec succès dans le cadre de l'évolution nécessaire des mentalités et des comportements des citoyens vis-à-vis de l'écologie et du développement durable (tri des déchets recyclables par exemple) (Girandola, 2003). Ces principes opérationnels devaient être mobilisés dans le cadre de l'évolution des mentalités vis-à-vis de l'égalité entre les femmes et les hommes au travail et aussi hors travail avec comme objectif principal de faire correspondre des changements de comportements concrets (pratiques) à ces changements d'idées (représentations).

Il avait également été proposé de relancer l'action de découverte des métiers qui avait été mise en place par la DRH en 2012 avec pour objectif de faire découvrir aux femmes des métiers dits « masculins » et aux hommes des métiers dits « féminins » de façon à casser les représentations sexuées des métiers. Cette action, qui pourrait s'intituler *« Viens voir mon métier* », a été proposée au groupe de travail mixité car elle répond aussi à ses objectifs généraux, mais n'a pas pu être développée sur les années 2013 et 2014 par manque de moyens.

Enfin, précisons que les actions en direction de la vie hors travail devaient faire l'objet d'une réflexion étayée sur les plans de l'éthique et de l'efficacité. En effet, les enquêtes qui déjà réalisées auprès des agents et qui avaient pour sujet une thématique explicite de la vie hors travail ont révélé un taux de participation libre très faible des agents. La question qui se posait d'emblée était celle de la légitimité de l'employeur à s'impliquer dans la sphère privée des employés. Il s'agissait en conséquence de positionner la sphère privée des agents en interaction avec leur sphère professionnelle et de permettre une prise de conscience collective de l'effet des typologies de répartition des responsabilités dans l'une des sphères sur l'autre sphère. Là encore, il s'agissait de recourir à des stratégies élaborées de communication pour

viser une efficience satisfaisante avec des indicateurs d'évaluation identifiés. Malheureusement, cette action ambitieuse n'a pas encore pu être réalisée par manque de moyens alloués ; elle a été reportée pour être réalisée en 2015.

1.4.2.3 AXE 3 : Rapport de situation comparée

Une première étude des données concernant la situation des agents femmes et hommes au 31/12/2010 a été présentée en comité technique du GET en février 2012. Cette première phase de travaux a permis de faire ressortir les variables sur lesquelles le sexe des agent-e-s avait un effet significatif en termes d'écart entre femmes et hommes au sein de chaque cadre d'emplois et pour chaque fonction. Toutefois, cette première formalisation du rapport a été jugée trop complexe et trop lourde à reproduire de façon annuelle car nécessitant le recours à des logiciels de traitement statistiques qui ne sont pas disponibles dans les collectivités (SPSS). Nous avions réalisé des traitements inférentiels sur les moyennes par MANOVA, par Chi² sur les effectifs et nous avions réalisé des régressions linéaires Dummy sur les données par fonction. Le tableau A6.3 en annexe (p.72), présente une synthèse des résultats obtenus dans ce groupe de travail.

De plus, nous avons rédigé un document complet de RSC sur les données au 31 décembre 2012 qui a été l'occasion d'une présentation aux instances de dialogue social. Le document A7 (p.76) reproduit un extrait du document présenté. Ce document visait également à préparer la rédaction du document rendu obligatoire par la législation à compter de l'année 2014 (sur les données au 31/12/2013) et à répondre à trois utilités concrètes. Il s'agissait de considérer le RSC comme :

1. Un outil de négociation dans le dialogue social par l'amélioration de la qualité de l'information sur la situation des agent-e-s.
2. Un outil de définition des actions à mener dans l'élaboration de plans d'action annuels par l'identification des besoins d'interventions pour améliorer l'égalité entre les agent-e-s.
3. Un outil de suivi et de pilotage de l'évolution des situations professionnelles des agents et des agentes de nos collectivités par la pérennisation de la procédure d'établissement du RSC.

La formulation des constats étayés par la procédure de réalisation du RSC devait permettre de formaliser un plan d'action annuel qui engage les collectivités dans leur ensemble vers l'atteinte des objectifs négociés entre les différentes parties prenantes des instances de dialogue social. Toutefois, force était de constater dans la mise en œuvre de ces séances de présentation du RSC que le temps très court imparti a limité les possibilités de dialogue et de négociation entre les parties en présence (élu-e-s, responsables administratifs et représentant-

e-s syndicaux). Ainsi, la proposition de plan d'action 2013 qui avait été adoptée à la suite de la présentation du diagnostic et du RSC sur les données de 2010, n'a malheureusement pas été suivie par une proposition formelle de plan d'action explicite et partagé pour l'année 2014.

1.4.2.4 AXE 4 : Communication

La communication présente un intérêt majeur et incontournable dans le développement d'un fonctionnement efficace et efficient des organisations de travail car elle construit et véhicule notamment la culture de l'organisation de travail (Alexandre Bailly et al., 2013). Il s'agissait alors de l'outil fondamental d'acculturation à une normalisation interne d'une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FPT. L'objectif était de rendre visible les engagements et les réalisations du groupe projet Genre et Egalité au Travail auprès de l'ensemble des agent-e-s mais aussi aux niveaux local et national à titre d'exemplarité. De plus, la communication est le levier incontournable des actions d'information, de formation et de transformation sur lesquelles repose notre finalité de changement de l'organisation de travail des collectivités territoriales dans leur ensemble pour promouvoir et pérenniser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le tableau A6.4 en annexe (p.73) présente une synthèse des résultats de ce groupe de travail.

Dans les deux collectivités de Reims, les services de communication sont répartis dans deux directions : l'une concentrée sur la communication interne, et l'autre, sur la communication externe. Nous avons donc voulu déployer nos actions de façon séparée, mais complémentaire, dans ces deux directions. Toutefois, et malgré l'importance de la communication comme outil de transformation des pratiques et des représentations, force a été de constater au moment de l'évaluation que ce groupe de travail est celui qui présente les résultats les moins aboutis.

La communication n'a pas pu être institutionnalisée de façon à répondre à l'objectif d'évolution des mentalités visé par la politique publique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il faut noter que la période de mise en place du premier plan d'action au cours de l'année 2013 et l'année suivante a été marquée par de nombreux changements organisationnels qui ont limité la possibilité d'une institutionnalisation rapide de la communication sur cette thématique. La direction de la communication externe a vu son organisation interne modifiée par un changement de directeur qui faisait suite à une problématique lourde en matière de qualité de vie au travail. De plus, du fait des élections municipales de 2014, la communication externe de l'équipe politique en place était limitée dès l'année 2013 pour répondre aux obligations légales. Par ailleurs, la récence des dispositifs élaborés et mis en place dans le cadre du plan d'action 2013 du GET et le manque de moyens

affectés à cette nouvelle mission de communication ne permettaient pas encore la production de matériel de communication qui réponde aux objectifs de variation et d'accessibilité des supports. Toutefois, il nous semble que ces difficultés peuvent être actuellement levées notamment par le recours aux nouveaux sites internet et intranet lancés à la fin de l'année 2013, mais une impulsion de la nouvelle équipe politique reste nécessaire pour organiser une action de grande ampleur à titre d'exemplarité et de visibilité. Enfin, nous regrettons le fait qu'il n'y ait pas encore eu de retour interne à l'ensemble des agent-e-s des résultats du diagnostic, du plan d'action et des enquêtes réalisées portant sur les représentations sociales de la réussite professionnelle, de la compétence et la conciliation vie privée et vie professionnelle.

1.5 Discussion intermédiaire

Rappelons que l'objectif de ce premier volet d'analyses de données était de préciser le contexte particulier de réalisation de notre intervention au sein des collectivités de Ville de Reims et Reims Métropole pour en saisir les problématiques spécifiques. Nous avions postulé que la mise en place effective d'un dispositif de promotion interne de l'égalité professionnelle dans une organisation de travail de la fonction publique territoriale devait passer par une représentation explicite, partagée et non-culpabilisante des situations d'inégalités existantes entre les agentes et les agents, en identifiant ce qui relève de la responsabilité directe de l'organisation de travail, de ce qui relève d'autres champs sociétaux (socialisation hors travail en particulier) et d'en mesurer les effets. Plus concrètement, nous avions postulé en premier lieu (**P1.1**) que la mise en place d'une politique interne de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale devait passer par une phase de développement d'une culture interne de l'égalité étayée par l'élaboration et la communication de représentations partagées par différents acteurs internes d'autorité reconnue comme légitime. Nous avons effectivement constaté un dépassement des résistances affichées par de nombreux acteurs au début de notre action-recherche, et ils ont accepté de s'impliquer dans la réalisation du diagnostic et du développement et de la mise en place du plan d'action. Leur implication a fait suite à l'élaboration d'outils explicites qui permettent d'identifier des acteurs et leurs rôles dans le fonctionnement d'un projet aux objectifs concrets et rattachés à une finalité plus abstraite qui permettait de fédérer autour de la valeur de l'égalité sociale et de la justice. La visibilité de la structure et du fonctionnement du groupe projet, le recours à des procédés d'animation des groupes de travail basés sur des comportements de type

rassurant et déculpabilisant, et l'engagement des autorités internes et externes les plus hautes ont effectivement eu pour effet de rapidement éteindre les objections les plus fréquentes quant à la nécessité et à la légitimité de la mise en place d'une politique d'égalité professionnelle dans les collectivités territoriales en contexte de crise. L'implication des acteurs a pu être mesurée par la facilité avec laquelle nous avons pu recruter les pilotes des actions développées dans le plan d'action 2013. Toutefois, cette implication est le plus souvent restée subordonnée à une motivation extrinsèque, c'est-à-dire de type instrumental (Deci & Ryan, 2000) qui nécessitait de régulièrement et fréquemment relancer individuellement les pilotes d'action sur l'état d'avancement des travaux. Ceci souligne l'importance de maintenir un référent de coordination de l'ensemble du plan d'action qui doit conserver un rôle fondamental dans l'animation et l'évaluation des travaux projetés à partir d'un leadership transformationnel de façon à faire évoluer la motivation des acteurs des ressources humaines vers une motivation intrinsèque, c'est-à-dire vers un guidage des comportements par un besoin de compétence et d'autonomie. Ainsi, le modèle de l'égalité négociée sur lequel repose les politiques publiques actuelles de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Laufer, 2009) nécessite de travailler sur une temporalité longue par la mise en place d'outils organisationnels explicites, partagés et élaborés collectivement en petits groupes de travail qui permettent de pérenniser les procédures et les observations de façon à rendre la démarche de promotion de l'égalité professionnelle entre les agentes et les agents accessible par tou-te-s dans les collectivités territoriales. L'obstacle majeur aujourd'hui à la poursuite de la démarche amorcée dans le premier plan d'action GET 2013 est lié à aux élections municipales de 2014 et plus précisément à l'alternance politique qui en a découlé.

Nous avions postulé en second lieu (**P1.2**) que la visibilité des inégalités existantes dans l'organisation de travail permettrait de légitimer la nécessité de travailler collectivement à la mise en place d'une politique transversale de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Nous avons effectivement souvent constaté la surprise de l'ensemble des acteurs quant à la portée des inégalités structurales observées entre agentes et agents, notamment sur le plan de la rémunération, qui semblait a priori neutre et égalitaire. Toutefois, cet effet de surprise est resté principalement limité aux instances de dialogue social et aux comités de direction qui ont été les seuls bénéficiaires de la présentation des résultats de diagnostic et de rapport de situation comparée. Le premier rapport de situation comparée officiel et obligatoire ne date que de l'année 2014 et nous n'avons pas encore pu en évaluer l'effet quant à sa communication publique. En général, nous avons pu relever une inquiétude constante de la direction générale quant aux attentes qui pourraient être suscitées par la réalisation d'observations systématiques. En effet, l'analyse des inégalités doit conduire à la mise en

place de dispositifs de réduction de ces inégalités et de promotion de l'égalité mais la nature de ces dispositifs est encore très discutée. En effet, il existe un continuum dans les dispositifs de correction des inégalités professionnelles qui s'étend de mesures dites *soft* à des mesures dites *hard* (Faniko et al., 2012) et leur acceptation par l'ensemble des acteurs en est très variable. Ceci a également eu pour conséquence de limiter l'accès au terrain pour des passations de protocoles de recherches auprès des agents par peur de créer des attentes supplémentaires sur des thématiques jugées sensibles par la direction générale de façon à ne pas susciter notamment des revendications syndicales. Finalement, il nous semble que cette seconde hypothèse soit principalement invalidée par le fait que la pérennisation de l'observation des situations comparées n'ait pas été accompagnée par une évolution vers une motivation intrinsèque et une implication autonome des acteurs pilotes d'action identifiés dans le plan d'action 2013. Pire, le plan d'action 2014 n'a pas été formalisé et le groupe projet GET n'existe plus. Comme le précise également Laufer (2009), « […] *le constat des inégalités ne conduit pas forcément à la reconnaissance de discriminations* […]*, la difficulté demeure de relier les situations observées à des pratiques organisationnelles discriminatoires susceptibles d'être corrigées.* » (p.30). Certaines pratiques ont pu être dépassées par des évolutions des outils organisationnels en RH, ce qui a permis d'intégrer les évolutions, mais beaucoup de travail reste à faire et la nouvelle configuration politique nécessite à présent d'adopter une stratégie d'action et de communication beaucoup plus discrète en interne comme en externe.

Nous avions postulé en troisième lieu (**P1.3**) que la mise en place effective et efficace de plan d'action pour dépasser les inégalités observées devait reposer sur une élaboration et une communication de type *bottom-up*, c'est-à-dire partir des pratiques réelles et concrètes des acteurs pour remonter à une formalisation plus abstraite à un niveau hiérarchique supérieur. Il s'agissait d'amorcer le travail à partir de l'observation et de la réflexion sur les pratiques professionnelles, et notamment managériales, pour remonter à l'élaboration de représentations partagées d'une culture de l'égalité. Ce type d'approche a été particulièrement profitable dans l'élaboration du plan d'action qui a nécessité de repartir des pratiques professionnelles concrètes des agent-e-s en situation de travail, pour proposer des outils d'application simples et efficaces avec un accompagnement de terrain. Les managers les plus concernés par les actions envisagées ont accepté d'être nommés pilotes de ces actions et ont fait preuve d'intérêt et d'attentes vis-à-vis des objectifs visés qui devaient leur permettre, à terme, de simplifier et de clarifier leurs pratiques et d'ainsi donner davantage de sens à leur activité et de mettre en valeur leur contribution à la mission collective de service public. Ainsi, en partant des situations de travail concrètes des managers et de leurs équipes, il a été possible en

très peu de temps d'amener ces acteurs déterminants à faire émerger eux-mêmes un sens fédérateur aux actions envisagées en formulant des objectifs opérationnels et généraux qui devaient permettre d'atteindre la finalité de mise en place d'une égalité réelle, c'est-à-dire observable dans le contenu du rapport de situation comparée. L'accompagnement nécessaire de ces acteurs a principalement porté sur la démarche d'élaboration et moins sur le contenu qui reste fortement dépendant de leur expertise professionnelle. Toutefois, il faut également constater que les indicateurs d'évaluation de l'avancement des fiches actions ont souvent fait apparaître des retards, voire des reports qui peuvent masquer des intentions d'abandon. Il nous semble que les changements organisationnels dans le management du projet Genre et Egalité au Travail liés à l'élection d'une nouvelle équipe municipale qui n'a pas reconduit l'engagement politique précédent et liés à la fin de la CIFRE ont enrayé le processus de délégation de l'autonomie au niveau des pilotes d'action et ont fortement atténué la fédération des responsables hiérarchiques autour de la finalité de mise en place de l'égalité réelle. L'évaluation de l'avancement du projet GET et le bilan du plan d'action 2013 semble faire apparaître une limitation de l'engagement politique et administratif aux seules contraintes légales actuelles dans la FPT. Ainsi, si nous avons effectivement constaté que l'élaboration du plan d'action doit bien être formalisée avec une orientation de type *bottom-up*, un accompagnement légitime et fédérateur doit y être fortement couplé de façon à assurer une délégation d'autonomie efficace et durable. Le pilotage de la délégation d'autonomie doit permettre aux acteurs de passer d'un premier stade de dépendance (identification au supérieur hiérarchique) à un stade ultime d'interdépendance (prise de conscience de sa place et de son rôle au sein de l'organisation de travail) selon le modèle élaboré par Martin, Lenhart et Jarrosson (1996). Dans le cadre du management situationnel, la délégation d'autonomie se fait progressivement, en fonction du stade auquel se trouve le subordonné, limitant ainsi le risque d'échec de la délégation par la prise en compte des freins qui peuvent exister au niveau du subordonné (mécanismes de défenses contre l'angoisse liés à la dépendance, peur de la comparaison interindividuelle ou de l'exposition de soi...) et au niveau du manager (peur de perdre du pouvoir, de la légitimité technique, de perdre du temps ou de la reconnaissance, manque de confiance...). Le pilotage de l'autonomie dans l'organisation par le manager repose sur la conviction de chacun des bienfaits de l'autonomie, sur la prise en compte des capacités des collaborateurs au niveau de leurs compétences et de leur personnalité et sur la mise en place d'outils de suivi et de contrôle de l'activité (management par objectifs). Il nous semble que c'est précisément cet accompagnement dans la délégation qui a été défaillant.

Enfin, nous avions postulé en quatrième lieu (**P1.4**) que le développement actuel de la politique publique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne permet pas

encore la mise en place d'une égalité réelle car si l'observation d'indicateurs structuraux des situations d'inégalités est bien nécessaire, elle reste toutefois insuffisante et doit être complétée par des observations de facteurs culturels de permanence des inégalités pour permettre de dépasser les difficultés d'élaboration et de mise en place de plan d'action visant à agir sur des facteurs internes et externes à la sphère professionnelle. En effet, la phase de réalisation d'un diagnostic et les résultats observés ont permis de faire apparaître l'influence de différents facteurs extérieurs à la situation de travail concrète. De nombreux chercheurs ont montré par ailleurs les liens existants entre les choix d'orientation professionnelle et l'appartenance à un groupe de sexe, à l'identification aux stéréotypes de genre et/ou à la représentation sexuée du métier considéré (Cambon, 2011). De même, de nombreuses recherches ont montré que l'implication dans la sphère professionnelle est liée à l'implication dans la sphère privée de façon systémique (Curie, Caussade, Caussade & *al.*, 1982). Ces constats d'interdépendance des sphères de vie et d'impact des processus de socialisation et d'identification ont effectivement étayé l'élaboration du plan d'action 2013 du projet GET et les acteurs pilotes des actions retenues ont exprimé la nécessité de travailler en amont de la situation de travail (partenariat avec les organismes de formation en vue d'enrichir les viviers de candidatures par exemple) et également en parallèle des situations de travail (prise en compte des problématiques d'interférences entre vie professionnelle et responsabilité parentales principalement). Or, ces facteurs ne sont pas ou peu pris en compte dans le rapport de situation comparée et cela constitue une difficulté majeure dans l'établissement d'un plan d'action qui permettrait de dépasser des situations d'inégalités constatées par des indicateurs structuraux. Ainsi, les acteurs pilotes ont souligné l'importance d'un travail à long terme qui reposerait surtout sur des campagnes de communication visant à faire évoluer les mentalités, en parallèle d'un travail à plus court terme visant à réguler les pratiques professionnelles par la formalisation d'outils et de dispositifs organisationnels. L'objectif de déconstruction des stéréotypes sexistes et des représentations sexuées au travail formalisé dans le protocole d'accord tripartite de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans la fonction publique ne semble pas être accessible facilement. D'abord, il a été demandé de clarifier ces concepts psychologiques pour en permettre une appréhension et une compréhension partagée. Ensuite, il a été nécessaire d'établir un diagnostic complémentaire sur l'état des mentalités en lien avec ces questions d'égalité entre femmes et hommes de façon à identifier des leviers d'action mobilisables à court terme et efficaces à plus long terme. Il nous semble que ces constats d'étapes supplémentaires jugées nécessaires par les acteurs/auteurs du projet GET valide notre quatrième hypothèse.

Ainsi, les travaux complémentaires que nous avons réalisés portaient sur des facteurs culturels qui, selon nous, pouvaient permettre de mieux comprendre la permanence des inégalités professionnelles entre femmes et hommes en dépit de l'évolution égalitariste du droit en général. Nous avons travaillé sur les quatre domaines suivants, qui constituent la suite de cette présentation de nos travaux dans le cadre de ce travail de thèse.

1- Travail sur égalité hommes-femmes en général et rapport à la l'égalité dans les différentes sphères de vie.

2- Travail sur le déroulement de carrière par l'étude de la représentation sociale de la réussite professionnelle auprès d'un échantillon représentatif des filières administrative et technique et auprès d'étudiants en sciences de gestion administrative et comptable, par l'observation des facteurs perçus agissant comme freins ou accélérateurs du déroulement de carrière selon les managers de toutes filières et par l'évaluation de la perception de justice organisationnelle par ces mêmes managers.

3- Travail sur la notion de compétence par l'étude de la représentation sociale de la compétence auprès des managers des collectivités en lien avec l'effet de la variable de sexe dans les pratiques managériales.

4- Travail sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée auprès d'un échantillon représentatif des filières administrative et technique et auprès de l'ensemble des managers des deux collectivités, en lien avec l'effet de la variable du sexe, de l'identification aux stéréotypes de genre et évaluation des conséquences perçues sur les plans physique, psychologique et comportemental.

Précisons le premier développement de notre travail portant sur la mise en place de dispositifs internes de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FPT. Constatant la perméabilité évidente des différentes sphères de vie pour chacun dans son organisation individuelle, nous avons voulu avoir une meilleure visibilité de l'importance de la sphère professionnelle en matière d'égalité entre les sexes au regard de la sphère privée. De plus, dans le but de répondre à la Charte Européenne de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes dans la Vie Locale, nous avons souhaité avoir un regard de la population locale de Reims sur la question de l'égalité dans les différents domaines de vie. Ces travaux sont présentés dans le volet suivant.

2- Volet 2 : L'égalité hommes-femmes : approche psychosociale d'un oxymore apparent par la théorie des représentations sociales.

« *Il est plus facile de proclamer l'égalité que de la réaliser* » (Edouard Herriot, 1872-1957).

L'objectif de cette étude était de mieux comprendre ce que représentait l'égalité entre les femmes et les hommes dans la connaissance de *sens commun* pour des femmes et des hommes adultes qui ne présentaient pas de rapport particulier à cet objet, considérés comme profanes. A partir du constat que par nature les femmes et les hommes sont différents, de nombreux interlocuteurs avec lesquels nous avions travaillé à la mise en place du projet Genre et Egalité au Travail, opposaient que, par définition, parler d'égalité hommes-femmes n'a pas vraiment de sens. L'appellation *égalité hommes-femmes* a été la plus fréquemment rencontrée dans les discours spontanés informels comme formels, bien que la communication institutionnelle d'Etat insiste sur la nécessité de parler d'égalité *entre* les femmes et les hommes.

En effet, les politiques publiques d'égalité entre les sexes visent à mettre en place une égalité de traitement et une égalité des chances entre les membres de différents groupes sociaux d'une part, et d'autre part nous considérons également que l'ordre alphabétique de citation doit prévaloir sur l'ordre androcentrique et donc *les femmes* doivent être citées avant *les hommes*. Toutefois, cette approche de l'objet est déjà une approche experte, et ce n'est pas celle qui nous intéressait dans cette étude. Ce que nous voulions approcher ici, était une meilleure compréhension de l'arrangement que les gens peuvent se faire avec cette idée a priori paradoxale d'une égalité entre deux éléments différents. Nous nous sommes donc intéressées à la représentation sociale de l'objet tel qu'il était spontanément formulé, soit sous la forme de *l'égalité hommes-femmes*.

Ainsi, la première hypothèse générale (**HG1**) que nous avions formulée était que *l'égalité hommes-femmes* pouvait être l'objet d'une représentation sociale et que son étude serait à même de révéler les enjeux et positionnements différentiels des femmes et des hommes. Nous voulions également mieux cerner les domaines de vie dans lesquels peuvent apparaitre des enjeux différentiels en lien avec l'égalité entre les femmes et les hommes. La finalité de cette étude était d'inscrire notre travail sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des deux collectivités employeuses dans une approche plus large qui intègre l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale du bassin rémois, de façon à répondre aux objectifs d'égalité préconisés dans la Charte Européenne pour l'Egalité dans la Vie Locale.

Sur le plan théorique, nous nous sommes appuyées sur les outils méthodologiques de la théorie des représentations sociales en prenant particulièrement en compte les effets éventuels d'une pression normative égalitariste portée par notre culture. Nous avons donc interrogé une population dite « *tout-venant* » en ciblant des adultes de tous âges et des deux sexes. La présentation des consignes en format standard et de substitution devait permettre de mettre à jour les caractères prescripteurs et proscripteurs de l'objet *égalité hommes-femmes* et de repérer les zones représentationnelles les plus pertinentes dans le rapport intergroupe.

2.1 Théorie : égalité et représentations sociales

Dans cette étude, l'égalité hommes-femmes a été appréhendée à partir de la théorie des représentations sociales pour mettre en lumière les univers d'opinions que les femmes et les hommes y rattachent spontanément de façon à faire émerger les théories naïves construites à propos de cet objet apparemment paradoxal dans son énonciation. Il s'agissait d'observer une représentation sociale générale évoquée par l'objet *égalité hommes-femmes* qui serait à même de traduire le savoir de sens commun auprès d'une population profane. Nous voulions également observer la stratification de l'objet de représentation sociale en fonction de l'appartenance catégorielle de sexe des participants car, comme nous l'avons vu précédemment, les individus s'inscrivent dans une position sociale intégrée dans un système idéologique hiérarchisé et dominant qui module leur perception et leur représentation de leur environnement, et par là-même, module leur pratique. Ici, le système catégoriel fondamental que nous avons retenu est celui de la distinction entre femmes et hommes par l'analyse et la comparaison des représentations sociales des catégories à propos de l'objet *égalité hommes-femmes*. De plus, nous avons voulu observer les représentations mutuelles des groupes sociaux en interaction, donc inscrits dans une dynamique sociale présentant une asymétrie hiérarchique. En effet, nous avons vu précédemment que la mobilisation de la représentation sociale d'un objet est variable en fonction des groupes en présence du fait de l'activation d'un processus de comparaison sociale (Poeschl, 2001). Selon cette approche, nous nous intéressions en complément à une conception intercatégorielle des représentations sociales qui visait à mieux observer les effets des rapports sociaux intergroupes. L'objectif n'était pas de comprendre comment les femmes et les hommes se construisent des représentations d'eux-mêmes en tant que femmes ou en tant qu'hommes, mais davantage de mieux comprendre comment les femmes et les hommes se construisent des représentations d'objets qui peuvent apparaître comme déterminants dans la mise en place d'une égalité réelle entre femmes et

hommes. Nous avons donc finalement retenu le choix de l'objet *égalité hommes-femmes* du fait de son caractère polysémique et souvent jugé comme intrinsèquement paradoxal bien qu'il soit identifié dans le savoir de sens commun.

De plus, les communications médiatiques et politiques sur cet objet sont particulièrement nombreuses et polémiques dans le contexte actuel, notamment du fait de ce que les opposants à l'égalité dite « *réelle* » appellent (à tort) les « *théories du genre* ». Ces communications révèlent des enjeux différentiels entre femmes et hommes au regard de l'égalité selon les sphères de vie observées dans lesquelles les femmes occupent le plus souvent les positions les plus défavorables de la division sexuelle du travail professionnel et domestique, comme nous l'avons vu précédemment. Selon Poeschl (2003), « *la conviction que les hommes et les femmes sont faits pour vivre dans des sphères séparées, de statut inégal, est liée à une autre croyance, tout aussi largement répandue, selon laquelle les hommes et les femmes auraient des traits de personnalité, des compétences et des comportements différents. L'affirmation de l'existence de différences naturelles entre les sexes, qui a succédé à l'affirmation de l'infériorité des femmes, est une construction sociale relativement récente. Elle a fait – et fait encore – l'objet de nombreux débats, aussi bien dans les milieux académiques que dans les conversations quotidiennes. A l'heure actuelle, les oppositions entre partisans de l'égalité dans la ressemblance et ceux de l'égalité dans la différence continuent à refléter des motivations différentes qui renvoient, inéluctablement, à des façons distinctes de concevoir les relations entre les groupes sexuels.* » (p.106).

Egalité, équité, parité, mixité

Ainsi, la notion d'égalité hommes-femmes reste floue et mal définie en elle-même, et renvoie également à des notions connexes telles que la mixité, l'équité et la parité qui sont souvent confondues dans le sens commun. Selon le dictionnaire de l'Académie Française (8ème édition), l'égalité est un principe selon lequel les individus d'une même communauté politique doivent être traités de la même façon. L'équité, quant à elle, s'appuie sur un sentiment naturel spontané du juste et de l'injuste. Elle définit le traitement de chacun selon ce qui lui revient de droit, selon son mérite.

Ainsi, au niveau social, une répartition équitable ne correspond pas forcément à l'égalité au sens strict, soit à une parité femme-homme à 50% chacun. Une répartition équitable correspondrait davantage à une juste mesure qui permettrait de rendre acceptable une forme d'inégalité lorsque l'égalité ne serait pas acceptable. Par exemple, selon Fortino (2002), la mixité professionnelle n'est pas, en soi, porteuse d'égalité entre les sexes. L'approche comptable de la mixité par le repérage statistique serait réductrice car elle ne permet pas de

saisir ce qui se joue dans les relations professionnelles entre les hommes et les femmes, en particulier le rapport de domination masculine (Bourdieu, 1998 ; Lorenzi-Cioldi, 1994). Cette approche fixe un seuil de parité à 50/50 ; or ce seuil n'implique pas une égalité sociologique. Selon Ballandier (citée par Fortino, 2002), « *une minorité numérique n'est pas une minorité sociologique* ». Par exemple, en sociologie coloniale, une minorité peut imposer sa loi au plus grand nombre par un rapport de domination.

A l'inverse, lorsque ce sont les femmes qui sont en position minoritaire sur le plan numérique, comme c'est le cas dans les fonctions d'encadrement et de direction, elles deviennent des « *figures de proue* » et sont donc soumises à une forte visibilité, à des processus de polarisation et d'assimilation (Kanter, 1977 ; Landrieux-Kartochian, 2005). De plus, selon Fortino (2002), la mixité n'est pas une fin en soi qui, une fois atteinte, garantirait l'avènement d'une société plus juste ou plus égalitaire : ce n'est qu'un *début*. De fait, la mixité permet la transformation des rapports sociaux entre les sexes, notamment les rapports de force et de domination, et fait émerger de nouvelles interrogations. Alors, « *on peut se demander s'il est juste, toujours dans un objectif d'égalité entre les sexes, d'inciter les filles à investir des milieux professionnels masculins. Ne devrait-on pas plutôt prendre acte des « choix » féminins en matière d'insertion et changer de combat – en menant la lutte, non pas pour une mixité mais pour la revalorisation des emplois et des fonctions typiquement féminins ?* » (Fortino, 2002, p.224). Cette approche « *sexiste* » est revendiquée aujourd'hui au Québec (Chicha, 2002) mais reste peu souvent évoquée dans les politiques publiques d'égalité en France. La pression normative de la mise en place de l'égalité réelle entre les sexes reste focalisée sur un partage des tâches professionnelles et domestiques à parité entre femmes et hommes, dans les différentes sphères de vie, sans remettre en question la configuration des politiques salariales du marché du travail actuel porteuses de discrimination systémique. « *Or c'est là que réside le problème central : l'inégalité de pouvoir des travailleuses, au niveau politique comme au sein des entreprises, est la pierre angulaire de la discrimination salariale* » (Chicha, 2002, p. 87). En effet, la pression politique et médiatique pousse à adhérer à un modèle de l'égalité *moderne*, qui lui seul serait à même de mettre en place une égalité *réelle* et dont témoignent des indicateurs structuraux qui mesurent des écarts de situations mais n'interrogent pas les processus qui génèrent ces situations. Par exemple, ce que l'on appelle l'inactivité n'est quasiment jamais remis en question dans le débat public.

Selon Fisher (2010) une norme est « *un type de pression cognitive et psycho-sociale se référant à des valeurs dominantes et des opinions partagées dans une société ; elle s'exprime sous forme de règles de conduite plus ou moins explicite en vue d'obtenir des comportements appropriés socialement* » (p.66). Or, les normes de l'égalité et de la non-discrimination (Pérez

& Mugny, 1993) promues comme modèle idéal ne sont pas neutres et elles résultent d'un système idéologique dominant qui intègre également une norme d'individualisme et d'autonomie portée par la culture occidentale libérale.

Ainsi, il ne s'agit plus pour les femmes et les hommes occidentaux d'être autonomes dans la complémentarité du couple mais d'être autonomes chacun dans sa propre individualité. Autrement-dit, ce que le couple homme-femme accomplissait précédemment doit aujourd'hui être accompli par des individus indépendants et libres. Ce modèle de l'égalité proposé par les autorités politiques s'oppose donc à un modèle traditionnel de l'interdépendance entre femmes et hommes portée par leur complémentarité qui reste encore présent dans la mémoire collective occidentale.

La représentation sociale de l'égalité hommes-femmes

Selon nous, la théorie des représentations sociales pouvait être à même de nous éclairer sur l'intégration cognitive de l'ensemble de ces éléments diffus et confus dans la pensée sociale à propos de *l'égalité hommes-femmes*. En effet, nous considérons que les représentations sociales ne sont pas constituées d'éléments cognitifs liés entre eux de façon monolithique comme l'approche de l'école aixoise pouvait le laisser supposer au début de son développement théorique, mais plutôt que les représentations sociales intègrent de multiples facettes d'éléments cognitifs qui peuvent paraitre contradictoires dans leurs expressions (Flament & *al.*, 2006) et seraient à même d'intégrer les contradictions portées par les différents modèles de l'égalité hommes-femmes.

De plus, les développements méthodologiques peuvent également nous permettre d'observer non seulement ce que les gens pensent spontanément à propos de l'objet, mais également ce qu'ils pensent que les autres pensent, que ceux-ci soit des femmes, ou bien des hommes. Une étude réalisée par Guimelli et Deschamps (2000) à propos de la représentation sociale des *gitans* a permis de montrer qu'en consigne standard ou normale (*e.g.* lorsqu'on demande aux participants leurs opinions personnelles), certaines évocations peuvent être masquées car elles transgressent des normes établies et sont jugées trop négatives. Ainsi, en consigne standard, les évocations traduisent une représentation plutôt positive de l'objet (ici, les *gitans* sont associés aux *nomades* et aux *musiciens*). Ces zones de masquage peuvent être révélées en consigne de substitution (e.g. lorsqu'on demande aux participants de répondre comme le feraient les Français en général par exemple). Ainsi, les travaux de Guimelli et Deschamps ont montré qu'en consigne de substitution, les *gitans* sont associés à *voleurs* pour 64% des participants interviewés, alors qu'ils ne sont « que » 26% en consigne standard. Selon les auteurs, ces résultats montrent qu'en consigne de substitution, les participants se sentent

désimpliqués, ce qui leur permet d'exprimer des opinions socialement contestables, qui seraient *autocensurées* en consigne standard.

Cette interprétation a été discutée par Flament et Rouquette (2003), qui y voient davantage une *transparence* de la représentation sociale. Cette interprétation des résultats rejoint celle proposée par Devine (1989) à propos de ses propres travaux sur le racisme envers les Noirs aux Etats-Unis. En effet, cet auteur a montré que les participants dont le préjugé envers les Noirs était faible (mesuré par une échelle de racisme anti-Noirs) avaient la même connaissance des stéréotypes envers les Noirs que les participants dont le préjugé était fort. Selon Flament et al., (2006), la variation des consignes en format standard et de substitution traduit *un processus unidimensionnel de masquage/démasquage* dans les représentations sociales qui ne sont pas univoques du fait d'un *conflit de normes.* En l'occurrence dans notre cas, il pourrait exister un conflit entre une norme d'égalité des sexes considérée comme moderne et une norme de respect des différences sexuées considérée comme traditionnelle et intégrant les stéréotypes de sexes et les rôles sociaux sexués.

Selon Flament et al. (2006), la consigne de substitution donnerait à la représentation sociale évoquée « *le sens d'un affaiblissement d'une contrainte normative* […]. *Les sujets sélectionnent les aspects exprimables de la représentation en fonction de l'enjeu normatif qu'ils perçoivent dans la situation où ils se trouvent* » (pp. 26-27). Les auteurs précisent également en conclusion que dans une perspective structurale, la variation de ces conditions expérimentales n'entraine pas *un changement dans* la représentation, ni *de* la représentation mais se limitent à des changements *dans l'expression* de la représentation, comme nous l'avions évoqué précédemment dans notre présentation théorique. Ceci est rendu possible par le fait que les représentations sociales sont constituées de différentes *facettes* qui traduisent leur *multiplicité interne,* et par le fait que le recueil des éléments d'une représentation sociale n'est jamais exhaustif (Flament, 1987). En ce sens, l'autonomie des facettes permet de maintenir une intégration cognitive de la représentation sociale au niveau individuel (Milland & Flament, 2010). Une facette est notamment caractérisée par deux éléments distincts : d'une part, par sa valence positive ou négative, et d'autre part, par sa pondération (ou degré de représentativité) dans la représentation sociale (Milland & Flament, 2010). Nous avons donc estimé que le recueil des éléments de représentation sociale de l'objet *égalité hommes-femmes*, selon différentes consignes (standard, de substitution endogroupe et exogroupe) serait à même de faire apparaitre les zones représentationnelles impliquées dans les enjeux intergroupes selon les domaines de vie considérés.

Les domaines de vie

De plus, il s'agissait pour nous de considérer l'objet *égalité hommes-femmes* en lien avec les activités des personnes dans différents domaines de vie. Nous nous sommes appuyées sur les travaux de Curie (2000) car nous pensons que pour comprendre un phénomène complexe de la réalité psychologique et sociale tels que les conduites et choix professionnels des agent-e-s, il est indispensable de ne pas se limiter à une approche segmentée ou morcelée. Reprenant une affirmation que Malrieu formulait déjà en 1979 : « *les comportements dans un domaine de vie sont régulés par la signification que le sujet leur accorde dans d'autres domaines de vie* » (Curie, 2000, p.244), Curie et son équipe (1990) ont postulé qu'il existe plusieurs domaines de vie pour chaque individu, que les comportements dans chaque domaine forment des systèmes régulés, et que la régulation de chaque domaine de vie est conçue, comme dans l'approche culturaliste, comme une activité psychologique d'un individu. Ces auteurs parlent de *système des activités* pour modéliser les conduites sociales d'un individu ou d'un groupe dans leur fonctionnement ou leur transformation.

Le système des activités repose sur cinq sous-notions (Curie, 2000 pp.245-246) :

1- La notion d'*activité* qui est définie comme « *le fonctionnement d'un système comportant deux sous-ensembles en interaction : les caractéristiques de la tâche effective [...] et les caractéristiques du sujet, ces deux sous-ensembles se transforment au cours du déroulement même de l'activité.* » Le modèle d'action correspond à la tâche effective.

2- La notion de *sous-systèmes d'activités* qui correspond aux domaines de vie : vie professionnelle, vie familiale, loisirs, etc. Un sous-système « *est défini comme un ensemble d'activités doté d'un contrôle spécifique à cet ensemble ou modèle d'action. La nature des sous-systèmes varie en particulier selon les cultures et dans l'ontogénèse.* »

3- La notion d'*échanges entre sous-systèmes* repose sur le fait que « *l'accomplissement des tâches dans chacun des sous-systèmes suppose l'existence de moyens* », de nature matérielle et informationnelle, qui peuvent être fournis par d'autres sous-systèmes. C'est sur cette notion d'échange entre sous-systèmes que repose la fonctionnalité d'une activité et comme le dit Curie « *considérer une activité d'un point de vue mono-fonctionnel relève de la puérilité.* »

4- La notion de *régulation des échanges entre sous-systèmes* traduit le processus de d'équilibration qui fait suite à une perturbation dans un sous-système. Cette équilibration peut être limitée au sous-système perturbé ou bien entrainer des modifications des échanges entre sous-systèmes.

5- La notion d'*instance de contrôle du système des activités* qui correspond au *modèle de vie* de l'individu, c'est-à-dire à ses valeurs, ses représentations et ses projets. L'instance de contrôle exerce une fonction d'inhibition/activation des échanges entre les sous-systèmes d'activités selon les besoins du système des activités.

A partir de cette modélisation du système des activités, Curie (2000) propose de désigner par *personnalisation* « *la classe de processus de transformation de ce modèle de vie définie par l'existence d'une délibération sur des valeurs contraires, sur des cognitions contradictoires, sur des projets incompatibles.* » (p.247). Il nous semble également, comme le suggère Curie et ses collègues, que ce processus de *personnalisation* intègre des variations sexuées dans la régulation du système des activités qui traduisent l'intervention des stéréotypes de genre et des rôles sociaux sexués de la division sexuelle du travail (Curie & Hajjar, 1987).

2.2 Problématique et hypothèses

Rappelons que notre première hypothèse générale (**HG1**) était que l'objet *l'égalité hommes-femmes,* bien qu'a priori paradoxal dans son énonciation, pouvait être l'objet d'une représentation sociale et que son étude serait à même de révéler les enjeux et positionnements différentiels des femmes et des hommes dans les différents domaines de vie.

Nous avons alors formulé en première hypothèse opérationnelle (**H1.1**) que l'objet *égalité hommes-femmes* est l'objet d'une représentation sociale dans le sens commun. En effet, il s'agissait de montrer que cet objet serait reconnu et qu'il générerait des discours prototypiques dans une population profane à l'aide d'une technique d'associations verbales (Vergès, 1992).

Nous avons ensuite formulé en deuxième hypothèse opérationnelle (**H1.2**) que les représentations sociales recueillies présenteraient des variations significatives selon le sexe des répondants du fait des enjeux différentiels de cet objet pour ces deux catégories. Concrètement, nous nous attendions à ce que les discours des femmes diffèrent du discours des hommes en révélant davantage de sentiment d'injustice et de revendication au regard de cet objet.

Nous avons ensuite formulé en troisième hypothèse opérationnelle (**H1.3**) que les discours spontanés des répondants au regard de l'égalité hommes-femmes constituerait un discours normé (norme sociale d'égalité et de non-discrimination) qui serait révélé par le recueil de réponses stéréotypiques et négatives en consigne de substitution. Nous pensions effectivement que le positionnement à un niveau général (les femmes, les hommes) endogroupe et

exogroupe serait à même de révéler les stéréotypes les plus négatifs véhiculés à propos de l'égalité hommes-femmes du point de vue des femmes et du point de vue des hommes, et que ceux-ci seraient masqués dans le discours personnel des répondants.

Enfin, nous avions formulé en quatrième hypothèse opérationnelle (**H1.4**) que les variations entre les femmes et les hommes porteraient aussi sur l'importance et l'atteinte de l'égalité hommes-femmes selon les domaines de vie, du fait de la régulation sexuée et genrée des systèmes des activités et que ceci monterait les enjeux différentiels selon le sexe et selon le domaine de vie considéré.

2.3 Dispositif méthodologique

Protocole

Nous avons choisi de créer un protocole allégé pour recueillir nos données de façon à ne pas polluer nos recueil du fait d'une lourdeur cognitive qui ne s'accorderait pas avec nos conditions de passation dans la rue avec une population tout venant, qui vaquait à ses occupations et n'était par là-même – à notre sens - pas a priori disponible à nous consacrer beaucoup de temps et de concentration. Le protocole définitif que nous avons utilisé est présenté intégralement en annexe B1 p.90. Ce protocole est divisé en deux parties : la première partie est constituée de trois tâches d'associations verbales libres (Vergès, 1992) à partir de l'inducteur *égalité hommes-femmes* en trois conditions distinctes :

1- une condition standard (« *Citez 5 mots ou expressions (noms, verbes ou adjectifs) qui vous viennent spontanément à l'esprit si vous entendez « Egalité hommes - femmes »* »),
2- puis une condition de consigne de substitution exogroupe (« *Quels mots pensez-vous que les hommes/les femmes en général associent à « égalité hommes-femmes » ?* »),
3- puis une condition de consigne de substitution endogroupe (« *Quels mots pensez-vous que les femmes/les hommes en général associent à « égalité hommes-femmes » ?* »).

Les protocoles étaient établis en deux versions qui alternaient l'ordre des consignes de substitution et était présentés selon le sexe du participant de façon à faire d'abord passer la tâche en substitution exogroupe pour amorcer fortement la comparaison sociale et accroitre les réponses sensibles (Flament et al., 2006). A la suite des évocations en consigne de passation standard, nous demandions aux participants d'évaluer le lien entre l'item évoqué et l'objet *égalité hommes-femmes* entre trois modalités : négatif (coté -1), neutre (coté 0) ou positif (coté1).

La seconde partie du questionnaire visait à recueillir des informations sur l'importance accordée par les participants à l'égalité hommes-femmes et sur le niveau d'atteinte perçue d'une situation d'égalité entre les sexes dans différents domaines de vie (Curie, 2000). Concrètement, nous avons demandé aux participants d'évaluer sur une échelle allant de 0= *Pas du tout important* à *7= Très important*, l'importance accordée à l'égalité hommes-femmes pour eux personnellement, ainsi que celle qu'ils attribuaient aux hommes et aux femmes en général. Ensuite, nous avons demandé d'évaluer sur une échelle allant de 0 à 100% (*0% = Inégalité totale* et *100% = Egalité totale*), le niveau d'atteinte de l'égalité hommes femmes selon les domaines de vie (la vie en général, les domaines politique, professionnel, scolaire, parental, domestique, sportif ou des loisirs). Enfin, nous leur avons demandé de citer, parmi les domaines énumérés à la question précédente, celui qui leur semblait le plus important pour eux personnellement, puis pour les hommes et les femmes en général.

Population

Pour réaliser cette étude, nous avons interrogé 106 personnes adultes, femmes et hommes, sans autre critère de sélection et au hasard des rencontres, en face à face et de façon individuelle, dans les rues de Reims au cours de la journée du 08 mars 2013, date de la Journée des Femmes. Ainsi, chaque passation (d'une durée de 10/15 minutes) était également l'occasion d'un entretien d'explication des réponses données par les participants. Nous avions choisi la date du 08 mars en lien avec l'ouverture de la seconde biennale de l'égalité entre les femmes et les hommes organisée par la Ville de Reims. Nous avons ensuite prolongé de quelques jours nos recueils pour atteindre un échantillon nous permettant d'effectuer les traitements de données sur une base numérique suffisamment importante pour qualifier les représentations évoquées de « sociales ».

Parmi les 106 personnes interrogées, 54 étaient des femmes (Age moyen = 31,07 ans ; SD[6] = 15,31 ans) et 52 des hommes (Age moyen = 33,90 ans ; ET = 15,68 ans). Nous avons contrôlé l'âge des participants et vérifié la diversité des professions pour éviter un biais d'échantillonnage.

Variables et plan

Variable indépendante : VI1 : G = sexe des participants (variable invoquée, nominale, bi-modale).

[6] SD : Nous utilisons l'abréviation anglophone SD pour Standard deviation pour indiquer l'écart-type.

Variables dépendantes :

VD1 : RS $_{EHFsoi}$ = représentation sociale de l'égalité hommes-femmes pour soi

VD2 : RS $_{EHFhommes}$ = représentation sociale de l'égalité hommes-femmes pour les hommes

VD3 : RS $_{EHFfemmes}$ = représentation sociale de l'égalité hommes-femmes pour les femmes

VD4 à VD6 : I $EHF_{soi/hommes/femmes}$ = importance de l'égalité hommes-femmes pour soi/ pour les hommes/ pour les femmes

VD7 à VD14 : A $EHF_{général/…/loisirs}$ = atteinte de l'égalité dans les domaines de vie en général/domaine politique/ professionnel/scolaire/parental/domestique/sportif/des loisirs

VD15 à VD17 : $IDV_{soi/hommes/femmes}$ = importance des domaines de vie pour soi/pour les hommes/pour les femmes

Le plan expérimental est le suivant :

S_{106} x G_2 → RS $_{EHFsoi}$, RS $_{EHFhommes}$, RS $_{EHFfemmes}$, $IEHF_{soi/hommes/femmes}$, A $EHF_{général/…/loisirs}$, $IDV_{soi/hommes/femmes}$.

2.4 Résultats

Nous présentons d'abord nos résultats aux tâches d'associations verbales (représentation sociale de l'égalité hommes-femmes au niveau personnel, puis représentation attribuée aux femmes en général, puis aux hommes). Pour chacune des conditions, nous avons traité les données recueillies selon l'approche structurale pour identifier le contenu et la structure de la représentation, puis selon l'approche des principes organisateurs pour identifier les prises de position différentielles entre les femmes et les hommes. Ensuite, nous présentons les résultats issus des traitements de données recueillies dans la deuxième partie du protocole (importance de l'égalité hommes-femmes, atteinte de l'égalité dans différents domaines de vie et domaine le plus important).

2.4.1 La représentation sociale de l'égalité hommes-femmes en consigne standard au niveau individuel

Traitements selon l'école aixoise

Les premiers résultats obtenus concernent la représentation sociale de l'égalité hommes-femmes recueillie auprès de notre échantillon et sont présentés dans le tableau 13. La valence (V), c'est-à-dire la dimension affective de la représentation sociale de *l'égalité hommes-femmes* est caractérisée par une relative neutralité (-.01) mais avec un assez fort écart-type ce qui semble traduire des affects assez partagés au sein de la population considérée. Rappelons

que la valence était évaluée selon trois modalités du lien entre l'item associé et l'objet *égalité hommes-femmes* (négatif = -1, neutre = 0 et positif = 1). Les items les plus consensuels ont été évoqués très tôt et semblent former un noyau central autour du *Salaire* et du *Travail*, ce qui indique une place de première importance pour les enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Notons que les items centraux avaient des valences négatives ($V_{Salaire}$ = -.50 et $V_{Travail}$ = -.30). En première zone de changement potentiel, les éléments évoqués traduisent la non réalité de l'égalité hommes-femmes (*Faux*, *Utopie*), des éléments qui viendraient argumenter l'égalité hommes-femmes (*Justice*, *Droit*) ou enfin des éléments qui exprimeraient les processus en jeu dans l'égalité hommes-femmes (*Parité*, *Discrimination*). En périphérie lointaine, les éléments les moins consensuels des évocations recueillis étaient davantage liés aux expériences individuelles des participants. Il en ressort en premier lieu que l'égalité hommes-femmes se combine avec son contraire : l'*Inégalité*. C'est également à ce niveau que sont apparus des items en lien avec la sphère privée (*Famille*, *Tâches ménagères*). La sphère politique était également évoquée ici avec l'item *Politique*, en lien aussi avec la seconde zone périphérique autour de *Justice*, *Droit*, *Parité* et *Discrimination*. La répartition d'ensemble des éléments associés fait apparaitre une structure déséquilibrée sur l'ensemble de son champ du fait de l'absence d'éléments dans la zone de périphérie une.

L'effectif sexué[7] des participants ayant évoqué certains items, a présenté des variations qui traduisent une plus grande saillance des notions de *Discrimination*, d'*Inégalité* et de *Famille* pour les femmes, et de *Justice*, de *Droit* et de *Liberté* pour les hommes. L'indice de diversité[8] a été calculé selon la formule fournie par Flament et Rouquette (2003) : nombre d'associations citées/nombre de réponses dans la population ; et l'indice hapax[9] correspond à la formule : nombre d'hapax/nombre de citations. L'indice de diversité calculé est de .20, ce qui appuie notre hypothèse de l'existence d'une représentation sociale de l'égalité hommes-femmes dans la population interrogée par l'existence de convergence et de consensus dans les réponses du fait de régulations collectives qui l'emportent sur les déterminations individuelles (phénomène idiosyncrasique). L'interprétation de l'indice de diversité est renforcée par le fort

[7] L'effectif sexué correspond à l'effectif pour chaque groupe de sexe.

[8] L'indice de diversité d'une représentation sociale correspond au nombre d'items différents cités en association avec l'inducteur divisé par le nombre total d'association effectuées (Flament & Rouquette, 2003). Cet indice varie entre 0 et 1, la valeur 0 signifiant que tous les participants ont répondu par un même item associé à l'inducteur, la valeur 1 signifiant que tous les participants ont donné une réponse différente.

[9] L'indice hapax (aussi appelé indice de rareté) correspond au nombre d'hapax associé à l'inducteur divisé par le nombre d'associations différentes citées (Flament et Rouquette, 2003). Un hapax étant un item qui n'apparait qu'une seule fois dans les réponses de la population. L'indice hapax traduit le niveau d'intégration cognitive (comme l'indice de diversité) en donnant une information supplémentaire sur la variabilité inter-individuelle du pattern de réponses. Plus l'indice de diversité est faible et l'indice hapax est élevé, plus on tend vers un diagnostic d'existence de représentation sociale structurée.

indice hapax (.49) qui traduit une redondance globale des associations évoquées par l'objet de représentation et une relativement faible variabilité interindividuelle.

Tableau 9 : Représentation sociale de l'égalité hommes-femmes de la population totale (N=106)

	Rang moyen faible ≤ 2,50					Rang moyen fort >2,50				
	associations	F	R	V	S	associations	F	R	V	S
F≥30	**Salaire**	**49**	**2,31**	**-,50**	**1,40**					
	Travail	**37**	**2,19**	**-,30**	**1,35**					
F<30	Faux	23	2,39	-,52	1,52	Inégalité	16	2,63	-,88	1,31
	Justice	16	2,38	,56	1,75	Progrès	14	2,79	,71	1,50
	Utopie	15	2,40	-,40	1,60	Reste beaucoup à faire	13	3,23	-,42	1,38
	Droit	13	2,23	,62	1,77	Politique	12	3,25	-,18	1,58
	Parité	11	1,64	,45	1,55	Famille	11	2,82	,45	1,18
	Discrimination	10	2,20	-,70	1,30	Liberté	11	3,09	,82	1,73
						Tâches ménagères	11	2,82	-,44	1,36
						Machisme	14	3,00	-,64	1,36
						Sexe-sexisme	10	2,90	-,40	1,60

Fréquence seuil[10] = 30 ; Rang seuil = 2,50 ; Nombre d'associations différentes évoquées = 107 ; Nombre d'hapax = 52

Nombre d'associations différentes évoquées par 10% au moins de l'effectif total = 17, soit 58% du matériel recueilli

Valence = -0,01, EC = 0,87 ; Indice de diversité = 0,20 ; Indice hapax = 0,49

F : Fréquence ; R : Rang moyen ; V : Valence moyenne ; S : Sexe (1=femme ; 2=homme)

Analysons à présent la structuration du champ représentationnel pour le groupe des femmes et pour le groupe des hommes interrogés. Le tableau B2.1 en annexe B2 (p. 93) présente le contenu et la structure de la représentation sociale de l'égalité hommes-femmes de la sous-population féminine. La répartition des éléments de représentation sociale de *l'égalité hommes-femmes* au sein de la population de femmes interrogées laisse paraitre une structure qui présente le même déséquilibre de son champ représentationnel que celui observé précédemment dans la population totale, mais avec une valence d'ensemble nettement plus négative (-.18). Là encore, le noyau central semblait être organisé autour des notions de *Salaire* et de *Travail*, ce qui souligne à nouveau l'importance du domaine professionnel en lien avec l'objet *égalité hommes-femmes* pour les femmes. En première zone de changement potentiel, on a retrouvé les éléments *Faux*, *Parité* et *Discrimination* mais les items les plus positifs (*Justice et Droit* de valences respectives .56 et .62) ont disparu du champ représentationnel de cette sous-population. Par contre, un nouvel élément négatif est apparu dans la première zone de changement potentiel : les *Tâches ménagères (valence = -.43)*, qui s'est révélé plus consensuel au sein de la population féminine. En lointaine périphérie, on a

[10] Les valeurs seuils ont été calculées en fonction des scores médians.

retrouvé six des éléments observés précédemment (*Inégalité*, *Famille*, *Machisme*, *Reste beaucoup à faire*, *Progrès* et *Politique*), les notions de *Sexe/Sexisme* et de *Liberté* ayant disparu du champ représentationnel. Quatre nouveaux éléments y apparaissent également en lien avec les expériences individuelles (*Obligatoire*, *Mixité des métiers*, *Enfant/Maternité* et *Respect/Reconnaissance/Considération*). Ces éléments de lointaine périphérie semblent renvoyer à des revendications provenant de la sphère professionnelle en intégrant la thématique de la conciliation entre vie professionnelle et vie parentale.

Concernant la représentation sociale de l'égalité hommes-femmes recueillie auprès de la population masculine (*cf.* tableau B2.2 en annexe B2, p. 94), celle-ci a fait apparaitre des distinctions plus marquées que dans la sous-population féminine. En effet, contrairement au noyau central de la représentation sociale générale, ici, nous avons obtenu un noyau qui semblait structuré autour des notions de *Salaire*, *Travail* et *Justice*. Or, on l'a vu précédemment, la notion de *Justice* (de valence positive) disparaissait dans la sous-population féminine. De plus, le champ représentationnel dans la sous-population masculine était plus équilibré, faisant apparaitre l'élément *Faux* en première zone de changement potentiel. De même, les éléments *Féminisme* et *Machisme* apparaissaient en seconde zone de changement potentiel et étaient tous deux évalués négativement, bien que le machisme le soit nettement davantage que le féminisme ($V_{\textit{Féminisme}\ \text{Hommes}} = -.20$, $V_{\textit{Machisme}\ \text{Hommes}} = -.80$). En lointaine périphérie, les éléments nouveaux renvoyaient à des notions disparates et générales, telles que *Lutte* et *Egalité*. Notons que l'élément *Enfant/Maternité* est apparu aussi en lointaine périphérie, comme dans la sous-population féminine, mais cette fois avec une valence neutre (.00), alors que cet élément était évalué très négativement par les femmes (-.60). Mis à part cet élément, aucune référence n'est faite à la sphère privée et les éléments *Famille* et *Tâches ménagères* ont disparu du champ représentationnel des hommes évoqué par *l'égalité hommes-femmes*. Enfin, les indices de diversité (.28) et d'hapax (.46), plus élevés que dans la représentation de la population féminine, semblent traduire une moindre tendance au consensus et à la convergence vers des réponses stéréotypées. Ainsi, dans ce groupe, il semble que l'objet *égalité hommes-femmes* repose sur un plus faible niveau d'intégration cognitive, c'est-à-dire à un moindre partage de l'interprétation de cet objet.

Traitements selon la méthode genevoise

Analysons à présent les différences représentationnelles entre les deux groupes de sexes à partir de la méthode de l'école genevoise. Le détail des résultats des analyses des correspondances multiples (ACM) sont présentés en annexes B3. La figure B3.4 (p.97) présente la projection des variables associées à l'objet *égalité hommes-femmes* par au moins

10% de la population interrogée en consigne standard. Les variables FEMMES et HOMMES ont été projetées sur le plan factoriel sans contribuer à sa construction (variables supplémentaires). Le modèle était formé par deux facteurs et présentait une inertie moyenne faible (*cf* tableau B3.1, p.94). Le premier facteur expliquait 6,43% de la variance totale et était saturé par l'item *Salaire* qui s'opposait à l'item *Travail*. Ce dernier venait également saturer le second facteur qui expliquait 6,27% de la variance totale en opposant *Travail* à *Justice*, et *Utopie* à *Faux*. L'analyse factorielle a révélé une faible polarisation des variables supplémentaires de sexe, ce qui est normal puisqu'il s'agit de variables discrètes. Nous avons complété cette analyse exploratoire par une analyse discriminante entre les groupes de sexes (*cf.* annexe B4, p.98). Cette fois, le plan factoriel a été construit de façon à maximiser les différences de réponses entre les groupes d'hommes et de femmes interrogés en consigne standard. Le test d'égalité des moyennes des groupes (*cf* tableau B4.1, p.98) indiquait que trois items distinguaient significativement les prises de positions des femmes et des hommes : *Droit* (F (1 ; 528) = 4,158, *p.* <.05), *Justice* (F (1 ; 528) = 4,464, *p.* <.05) et *Famille* (F (1 ; 528) = 4,303, *p.* <.05). Notons que l'item *Travail* était tendanciellement significatif (F (1 ; 528) = 3,091, *p.* <.10). Cela signifie que pour ces items, la variabilité intergroupe était significativement plus élevée que la variabilité intragroupe. Il pouvait donc s'agir d'items indiquant des prises de positions différentielles au regard de l'égalité hommes-femmes selon l'appartenance à une catégorie de sexe.

La fonction discriminante (le sexe des répondants) était significative (Test du Lambda de Wilks : Chi^2 = 28,651, *p.* <.05, *cf.* tableaux B4.2 et B4.2', p.98). Nous avons observé une polarisation qui opposait les barycentres du groupe des hommes à celui du groupe des femmes (*cf.* tableau B4.5, p.99). L'observation des coefficients des fonctions discriminantes de la matrice de structure (*cf.* tableau B4.3, p.99) a permis de repérer les items plus typiques du groupe des hommes (*Justice, Droit, Liberté, Utopie, Sexe-Sexisme, Politique, Parité, Faux et Progrès*), de ceux plus typiques du groupe des femmes (*Famille, Travail, Salaire, Inégalité, Discrimination, Machisme, Tâches-ménagères et Reste beaucoup à faire*).

Ainsi, il semblerait que le champ représentationnel masculin exprimait une face plutôt abstraite et théorique de l'égalité hommes-femmes, alors que le champ féminin exprimait une face beaucoup plus concrète et pratique.

2.4.2 La représentation sociale de l'égalité hommes-femmes attribuée aux femmes en consigne de substitution

Traitements selon l'école aixoise

Rappelons que la consigne de substitution demandait aux participants de citer des associations décrivant ce qu'ils pensaient que *l'égalité hommes-femmes* évoquerait pour les femmes en général. Comme précédemment, nous avons analysé les représentations sociales évoquées au sein de la population d'ensemble (N=106) puis au sein des sous-populations masculines (condition de substitution exogroupe, N=52) et au sein de la population féminine (condition de substitution endogroupe N=54).

Consigne de substitution pour la population totale

Les résultats indiquent une représentation sociale de *l'égalité hommes-femmes* bien structurée dans l'ensemble (indice de diversité = .17 et indice hapax = .56), avec des items renvoyant à nouveau à l'égalité professionnelle dans le noyau central : *Salaire* et *Egalité professionnelle* qui remplacent la notion de travail recueillie précédemment en consigne standard. En première zone de changement potentiel, est apparu l'item *Idéal/Espoir* qui n'apparaissait pas en consigne standard. Cet item renvoie à une réalité plus positive et plus réalisable que l'item *Utopie* recueilli précédemment. En seconde zone de changement potentiel, les items renvoient aux constats des situations comparatives entre femmes et hommes (*Egalité*, *Inégalité*), au constat de manque d'égalité (*Insuffisante/Inexistante*) et intégraient les *Tâches ménagères* comme éléments de l'inégalité.

Tableau 10 : Représentation sociale de l'égalité hommes-femmes attribuée aux femmes par la population totale (N=106)

	Rang moyen faible ≤ 2,63			**Rang moyen fort >2,63**		
	associations	F	R	associations	F	R
F≥20	**Salaire**	**36**	**2,47**	Idéal/Espoir	20	2,90
	Egalité professionnelle	**29**	**2,52**			
F<20	Egalité	19	2,26	Reconnaissance / Considération / Respect	19	2,84
	Inégalité	14	2,36			
	Insuffisante/Inexistante	14	2,29	Machisme	15	2,87
	Tâches ménagères	14	2,36	Obligatoire	11	3,45

Fréquence seuil = 20 ; Rang seuil = 2,63 ; Nombre d'associations différentes évoquées = 91 ; Nombre d'hapax = 51
Nombre d'associations différentes évoquées par 10% au moins de l'effectif = 10, soit 44% du corpus
Indice de diversité = 0,17 ; Indice hapax = 0,56
F : Fréquence ; R : Rang moyen

Voyons à présent comment ces éléments se répartissent selon les conditions de consigne de substitution en lien avec le sexe des participants. Les résultats détaillés sont présentés en annexe B5 (p.100).

Consigne de substitution en condition exogroupe : la représentation de l'égalité hommes-femmes attribuée aux femmes par les hommes

La représentation sociale de *l'égalité hommes-femmes* attribuée aux femmes par les hommes interrogés est présentée dans le tableau B5.1 (p.102). Elle présente une structure équilibrée sur l'ensemble de son champ mais qui traduit également une moindre tendance au consensus que dans la population générale étudiée (indice de diversité = .26 et indice hapax = .51). Notons que le noyau central est complété par l'item *Egalité* qui n'apparaissait qu'en seconde zone précédemment. De même, l'item *Machisme* a pris place en première zone de changement potentiel, remplaçant *Idéal/Espoir* renvoyé en lointaine périphérie. Trois items sont spécifiques à cette sous-population masculine dans le champ représentationnel : *Refus/Impossible* en seconde zone de changement potentiel et *Injustice* et *Droit* en lointaine périphérie.

Ainsi, cette représentation exprime principalement des constats de freins, voire d'échec à l'égalité hommes-femmes. Nous avons qualifié cette vision de résignée, car il nous semble qu'elle traduit principalement l'idée que les hommes pensent que l'égalité hommes-femmes est une cause importante pour les femmes, surtout dans le domaine professionnel, mais que son atteinte est extrêmement difficile, voire impossible.

Voyons à présent en comparaison, comment les femmes interrogées se sont représentées cette représentation attribuée aux femmes.

Consigne de substitution en condition endogroupe : la représentation de l'égalité hommes-femmes attribuée aux femmes par les femmes

La représentation de *l'égalité hommes-femmes* attribuée aux femmes par les femmes est présentée en annexe dans le tableau B5.2 (p.103). Elle présente une structuration de son champ représentationnel qui traduit un moindre consensus que dans la population d'ensemble (indice de diversité = .21 et indice hapax = .50). Le noyau central de la représentation de la sous-population féminine est également organisé autour d'items renvoyant à l'égalité professionnelle (*Egalité professionnelle*, *Salaire*) mais intégrant aussi les *Tâches ménagères* de façon consensuelle. De plus, les femmes ont attribué aux femmes en général des items spécifiques tels que *Discrimination* et *Justice* en seconde zone de changement potentiel, et *Evolution/Avenir*, *Enfants/Maternité* et *Sous-estimation des femmes* en lointaine périphérie.

La comparaison des représentations sociales recueillies auprès des femmes en condition standard et en condition de substitution endogroupe nous a permis faire ressortir en particulier l'apparition de l'item *Sous-estimation des femmes* en consigne de substitution. Nous avons qualifié cette vision de revendicative, car les femmes ont davantage attribué aux femmes en général des items dénonciateurs de discrimination, de facteurs de discrimination ou d'injustice et d'aspiration à l'égalité entre les sexes. Notons que dans l'ensemble, les représentations sociales de *l'égalité hommes-femmes* recueillies en consigne standard et en consigne de substitution diffèrent en donnant un caractère plus dénonciateur au discours attribué au groupe des femmes en général, quel que soit le sexe des participants.

Traitements selon la méthode genevoise

Une analyse factorielle des correspondances multiples a permis de dégager une structure en deux facteurs. Les résultats de ces traitements sont présentés en annexe B6 (p.102). Les tableaux B6.1 et B6.2 (p.102) indiquent que le premier facteur explique 10,67% de la variance totale et est saturé par l'item *Salaire*, qui s'oppose à l'item *Egalité professionnelle*. Le second facteur explique 10,38% de la variance totale et est saturé par les items *Egalité* et *Idéal/Espoir*, qui s'opposent aux items *Tâches ménagères* et *Reconnaissance/ Considération/ Respect*. La figure B6.4 (p.104) présente la projection des items associés par au moins 10% de la population interrogée. L'analyse discriminante (*cf.* annexe B7, p.105) entre les groupes de sexes fait apparaitre un test de Wilks non significatif ($Chi^2 = 13,596$; $p. = .192$), c'est-à-dire que les femmes et les hommes interrogés ont attribué aux femmes en général des représentations sociales de *l'égalité hommes-femmes* équivalentes (*cf.* tableau B7.2).

Il n'y a pas de prise de position particulière en fonction du sexe dans l'évocation de l'égalité hommes-femmes dans cette condition. Les tests d'égalité des moyennes des groupes par item (*cf.* tableau B7.1) font tout de même apparaitre un niveau de significativité tendancielle pour l'item *Machisme*, qui se présente sur le pôle négatif de la fonction discriminante correspondant au pôle masculin, qui s'oppose au pôle positif occupé par les positions du groupe des femmes (*cf.* tableau B7.4). Ainsi, les variations de représentations sociales attribuées aux femmes en général n'ont pas statistiquement différé selon le sexe des répondants.

2.4.3 La représentation sociale de l'égalité hommes-femmes attribuée aux hommes en consigne de substitution

Traitements selon l'école aixoise

A nouveau, nous avons procédé de la même manière que précédemment à partir des données recueillies concernant la représentation sociale de l'*égalité hommes-femmes* attribuée aux hommes en général. Nous avons donc traité les données d'abord à partir de la méthode aixoise pour la population totale (*cf.* tableau 11), puis en distinguant les groupes de sexes, puis nous observons l'émergence de principes organisateurs et de prises de positions différentielles entre femmes et hommes à partir de la méthode genevoise.

Consigne de substitution pour la population totale

Rappelons que cette consigne de substitution consistait à demander aux participants d'associer à l'inducteur *égalité hommes-femmes* ce qu'ils pensaient que l'objet évoquerait aux hommes en général. Dans cette tâche de substitution, les femmes sont donc en condition exogroupe, et les hommes sont en condition endogroupe.

Tableau 11 : Représentation sociale de l'égalité hommes-femmes attribuée aux hommes par la population totale (N=106)

	Rang moyen faible ≤ 2,61				**Rang moyen fort >2,61**			
	associations	F	R	S	associations	F	R	S
F≥21	**Inutile / Désintérêt / Refus / Impossible**	**74**	**2,55**	**1,55**	Egalité professionnelle	23	2,78	1,48
F<21	Acceptation / Normal	14	1,64	1,50	Egalité des salaires	17	2,71	1,41
	Féminisme	13	2,23	1,62	Partage des tâches ménagères	15	2,87	1,40
	Perte de virilité / ego / pouvoir	11	2,55	1,00	Egalité	14	2,79	1,64
					Justice / Droit	13	3,08	1,77
					Egalité dans la famille	12	2,92	1,33

Fréquence seuil = 21 ; Rang seuil = 2,61 ; Nb d'associations évoquées = 77 ; Nb d'hapax = 37
Nb d'associations évoquées par 10% au moins de l'effectif = 206, soit 53% du corpus
Indice de diversité = 0,14 ; Indice hapax = 0,48
F : Fréquence ; R : Rang moyen ; S : Sexe (1=femme ; 2=homme)

La représentation sociale de l'égalité hommes-femmes attribuée aux hommes en général par les participants révèle une structure bien formée sur l'ensemble du champ représentationnel (indice de diversité = .14 et indice hapax = .48). Les éléments cognitifs sont organisés autour du noyau central qui semble être occupé par les notions *Inutile/Désintérêt/Refus/Impossible*.

Nous avons choisi d'agréger ces quatre notions car il nous semble qu'elles traduisaient la même réalité, telle que formulée par l'un des participants : « *L'égalité hommes-femmes, ça n'intéresse pas les hommes, ils s'en foutent, c'est une histoire de bonnes femmes* ! ». De plus, pour la première fois, le noyau central ne contient aucun item renvoyant à l'égalité professionnelle, celle-ci n'apparaissant qu'en première zone de changement avec *Egalité professionnelle* et en lointaine périphérie avec *Egalité des salaires*. Notons en seconde zone, l'apparition de l'item *Perte de virilité, d'égo ou de pouvoir* qui est associé à la représentation des hommes exclusivement par des femmes (S = 1,00). Distinguons plus en détail les spécificités des représentations attribuées aux hommes par chaque groupe de sexe.

Consigne de substitution en condition exogroupe : la représentation de l'égalité hommes-femmes attribuée aux hommes par les femmes

La représentation sociale de l'*égalité hommes-femmes* attribuée aux hommes par les femmes est présentée dans le tableau B8.1 (p.107). Elle est organisée autour de l'item central *Inutile / Désintérêt / Refus / Impossible*, auquel s'ajoute l'item *Perte de virilité, d'égo ou de pouvoir* dans la zone du noyau. En seconde zone de changement potentiel, de nouveaux items apparaissent (*Compétence* et *Supériorité des hommes*), alors que l'item *Féminisme* a disparu. De même, en lointaine périphérie, l'item renvoyant à des notions générales et théoriques *Justice/Droit* a disparu, remplacé par l'item *Egalité dans la famille,* traduisant une conception de l'égalité plus contextualisée aux domaines domestique et parental. L'indice de diversité de cette représentation est plus grand (.20) que celui de la représentation de la population d'ensemble, ce qui traduit une plus grande variété globale interne dans cette sous-population féminine quant aux éléments représentationnels attribués aux hommes en général. Nous pouvons noter toutefois une tendance au constat de rejet de l'objet *égalité hommes-femmes* dans la représentation attribuée aux hommes par les femmes (*Inutile/Désintérêt/Refus/Impossible*) et des éléments d'explication ou d'argumentation de cette tendance au rejet (*Perte de virilité/égo/pouvoir*).

Consigne de substitution en condition endogroupe : le représentation de l'égalité hommes-femmes attribuée aux hommes par les hommes

Dans la sous-population masculine, la représentation sociale attribuée aux hommes (*cf.* tableau B8.2) se distingue des précédentes par la disparition de l'item *Perte de virilité, d'égo, de pouvoir*, présent en zone centrale dans la sous-population féminine et en seconde périphérie dans la population totale. A l'inverse, l'item *Egalité professionnelle* glisse en zone centrale, laissant vide la première périphérie. Un nouvel item *Existante* apparaissait en seconde périphérie et semblait faire écho à l'idée centrale *Inutile/Désintérêt/Refus/Impossible*. Ceci pourrait traduire un refus de la revendication de l'égalité hommes-femmes du fait de son

inutilité puisque déjà existante. En lointaine périphérie, on observe également l'apparition de l'item *Liberté* qui pourrait traduire l'idée que, selon les hommes, l'accès à l'égalité résonne avec des situations de liberté également partagées entre femmes et hommes. De plus, l'item *Egalité dans la famille* a quitté le champ représentationnel de cette sous-population masculine.

Ainsi, selon les hommes, l'évocation de l'égalité hommes-femmes n'induisait pas d'item en lien avec les pratiques éducatives et parentales, contrairement à ce qui est apparu dans la sous-population féminine avec *Egalité dans la famille* et *Education des enfants/Maternité*. Notons enfin que ce champ représentationnel était le plus diversifié (indice de diversité = .22, indice hapax = .50).

Traitements selon l'école genevoise

L'analyse des correspondances multiples de la représentation sociale de l'égalité hommes-femmes attribuée aux hommes est représentée en annexe B9 page 108. Les tableaux B9.1 et B9.2 montrent un premier facteur qui explique 11,20 % de la variance totale et est saturé par l'item *Inutile/Désintérêt/Refus/Impossible* qui s'oppose aux items *Egalité professionnelle*, *Egalité des salaires*, *Partage des tâches ménagères*. Ce facteur semble traduire un principe organisateur de rejet/acceptation de l'égalité hommes-femmes. Le second facteur explique 10,31 % de la variance totale et est saturé par les items *Egalité professionnelle* et *Egalité des salaires* dont les barycentres sont de signes opposés, ce qui pourrait traduire un principe organisateur construit sur une opposition entre une égalité théorique, abstraite, décontextualisée (*Egalité professionnelle*) et une égalité pratique, concrète et mesurable (*Egalité des salaires*). La projection de l'ensemble des items cités par au moins 10% de la population est présentée sur la figure B9.3 (p.109).

L'analyse discriminante selon le sexe (*cf.* annexe B10, p.110) est significative ($Chi^2 = 20,223$, $p. < .05$), c'est-à-dire que les femmes et les hommes interrogés ont attribué aux hommes en général des représentations sociales de l'*égalité hommes-femmes* qui diffèrent significativement l'une de l'autre. En particulier, le test d'égalité des moyennes par groupes pour chaque item (*cf.* tableau B10.1) permet de noter que l'item *Perte de virilité, d'égo, de pouvoir* est significativement davantage cité par les femmes que par les hommes ($F(1,528) = 11,00$; $p. < .00$). A l'inverse, l'item *Justice/Droit* est davantage cité par les hommes que par les femmes ($F(1,528) = 4,158$; $p. < .05$). Nous constatons ainsi que les représentations sociales de l'*égalité hommes-femmes* ont présenté des variations statistiquement significatives en fonction du sexe des répondants. Les items *Justice/Droit*, *Inutile/Désintérêt/Refus/ Impossible*, *Egalité*, *Féminisme* et *Acceptation/Normal* ont été davantage cités par la

population masculine, alors que les items *Perte de virilité/Ego/Pouvoir*, *Egalité dans la famille*, *Partage des tâches ménagères*, *Egalité des salaires* et *Egalité professionnelle* ont davantage été cité par la population féminine (*cf.* tableau B10.3).

Conclusion

En conclusion de cette première partie de résultats, retenons que la représentation sociale de l'*égalité hommes-femmes* en consigne standard indique une structuration autour des susceptibles éléments centraux *Salaire* et *Travail* qui expriment la centralité et l'importance du domaine professionnel en matière d'égalité entre les sexes. Pour les hommes, la zone du noyau central est enrichie par la notion de *Justice* qui n'apparait pas dans le champ représentationnel des femmes. En consigne de substitution endogroupe, les femmes ont exprimé une représentation sociale organisée autour des items centraux d'*Egalité professionnelle*, de *Salaire* et de *Tâches ménagères*, alors que pour les hommes, la zone centrale était occupée par les items *Inutile/Désintérêt/Refus/Impossible* et *Egalité professionnelle*. La consigne de substitution endogroupe a permis l'expression de notions relevant de stéréotypes négatifs véhiculés dans les régulations sociales et renvoyant à l'image des femmes soumises au poids des charges ménagères et à l'image des hommes très peu concernés par cette thématique de l'égalité des sexes.

En condition de consigne de substitution exogroupe, les femmes ont attribué une représentation sociale de l'égalité hommes-femmes aux hommes en général, organisée autour d'un noyau constitué par les items *Inutile/Désintérêt/Refus/Impossible* et *Perte de virilité, d'égo, de pouvoir,* traduisant un manque, voire une absence de motivation pour cette thématique de la part des hommes en lien avec les risques encourus pour leur spécificité masculine. De leur côté, les hommes ont attribué aux femmes en général, une représentation sociale de l'égalité hommes-femmes structurée autour des items *Salaire, Egalité* et *Egalité professionnelle,* traduisant une centration forte sur le domaine professionnel. Une synthèse détaillée des résultats structuraux obtenus dans les différentes conditions de recueil de la représentation sociale de l'égalité professionnelle auprès de la population totale et au sein de chaque sous-population de sexe est présentée en annexe B11 (p.112).

Voyons à présent les résultats obtenus dans la deuxième partie de notre questionnaire visant à évaluer les effets du sexe sur l'égalité hommes-femmes contextualisée dans différents domaines de vie.

2.4.4 Centralité de l'égalité hommes-femmes dans les domaines de vie

Pour cette seconde partie du questionnaire, nous n'avons pu recueillir que 73 questionnaires complètement renseignés car nous avions commencé les passations avec une première version de questionnaire uniquement basée sur des tâches d'associations verbales, ce qui s'est avéré trop lourd sur le plan cognitif. En effet, les passations improvisées en pleine rue n'étaient pas propices à la concentration nécessaire à l'évocation de différentes associations en lien avec notre objet d'étude dans différentes conditions de substitution. En particulier, si les personnes interrogées arrivaient assez facilement à se mettre à la place des femmes ou des hommes en général pour dire ce qu'ils imaginaient qu'ils pensent, la condition de double substitution a été trop compliquée. Nous demandions, par exemple, aux gens de nous dire ce qu'ils imaginaient que les femmes en général imaginent que les hommes pensent. Ce changement de questionnaire n'a pas eu d'incidence sur les données recueillies dans la première série de tâches d'associations verbales dont nous avons présenté les résultats ci-dessus puisque ces données étaient recueillies en premier lieu. Par contre, nous n'avons pas exploité les données recueillies dans la seconde partie de la première version du questionnaire car nous les avons jugées peu fiables pour les raisons que nous avons évoquées ci-dessus.

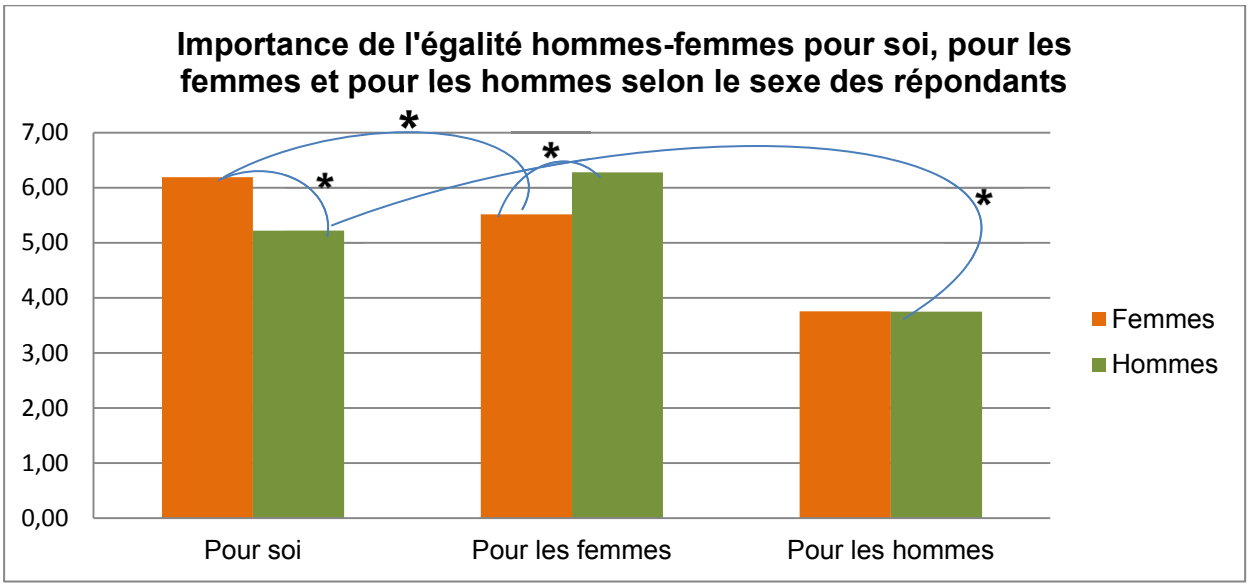
Nous avons mesuré la centralité de l'égalité hommes-femmes dans les différents domaines de vie à partir de l'évaluation de son importance, de son atteinte dans les différents domaines de vie et de la priorité de chacun de ceux-ci évaluées par les participants à l'aide de questionnaires.

Importance de l'égalité hommes-femmes

Nous avions demandé aux participants d'évaluer l'importance de l'égalité hommes-femmes dans différents domaines de vie (que nous avions définis à partir de la littérature scientifique) sur des échelles allant de 0 (Pas du tout important) à 7 (Très important). Les participants devaient d'abord indiquer l'importance qu'eux-mêmes accordent à l'égalité hommes-femmes, puis l'importance qu'ils attribuent à l'exogroupe vis-à-vis de l'égalité homme-femmes et enfin à leur endogroupe. Les résultats obtenus sont représentés graphiquement dans la figure 3 suivante.

En consigne « *importance pour soi* », les résultats ont montré un effet significatif du sexe des participants : $F(1,71) = 6,447$; $p. < .05$; $\eta^2 = .083$ (taille d'effet moyen). Concrètement, les femmes disent accorder significativement davantage d'importance à l'égalité hommes-femmes ($M = 6,19$; $ET = 1,33$) que ne l'ont fait les hommes ($M = 5,22$; $ET = 1,88$).

Figure 3 : Importance de l'égalité hommes-femmes pour soi, pour les femmes et pour les hommes selon le sexe



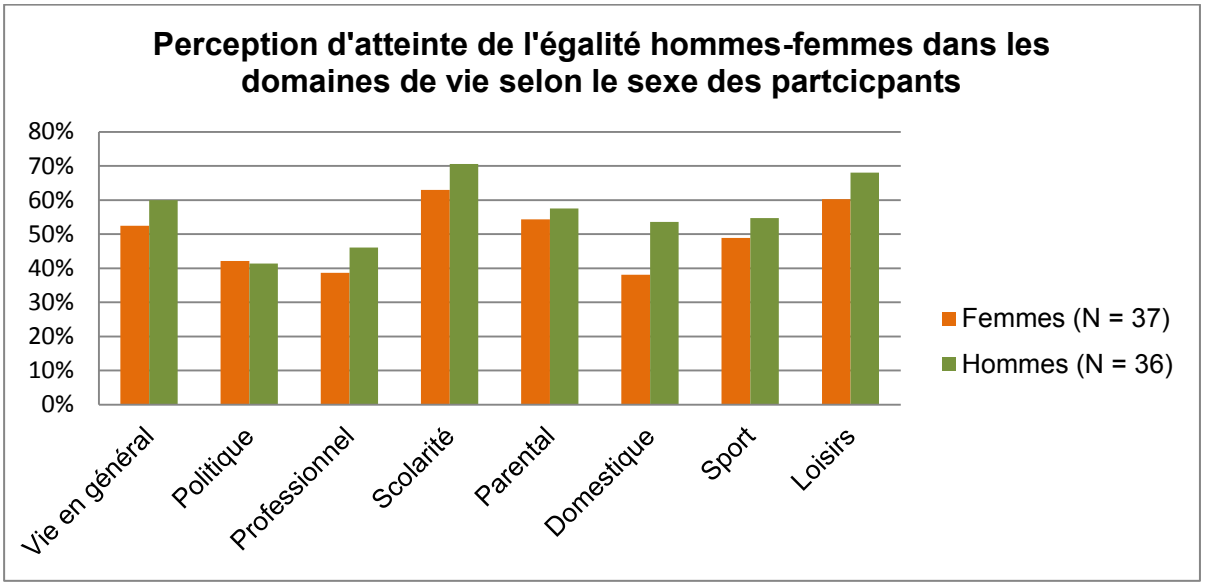
Le sexe a également un effet sur l'attribution d'importance de l'égalité hommes-femmes aux femmes en général : F(1,71) = 4,388 ; *p.* < .05 ; η^2 = .058. Plus spécifiquement, les hommes ont attribué significativement davantage d'importance à l'égalité hommes-femmes aux femmes en général (M = 6,28 ; ET = 1,06) que ne l'ont fait les femmes interrogées (M = 5,51 ; ET = 1,92). Par contre, l'importance attribuée aux hommes en général ne diffère pas entre femmes et hommes et se révèle particulièrement faible (respectivement M = 3,76 ; ET = 1,66 et M = 3,75 ; ET = 1,56).

La comparaison des conditions « *importance pour soi* » et importance pour l'endogroupe a également révélé des résultats significatifs. Dans la population féminine interrogée, le positionnement sur soi ou sur l'endogroupe a révélé un écart significatif (t(1,36) = 2,07 ; *p.* < .05). Concrètement, les femmes ont affirmé que l'égalité hommes-femmes est d'une importance plus marquée pour elles-mêmes que dans le groupe des femmes en général. De même, mais de façon plus explicite, la population masculine interrogée a exprimé une plus grande sensibilité à l'égalité hommes-femmes au niveau individuel qu'au niveau du groupe des hommes en général (t(1,35) = 4,09 ; *p.* < .00).

Atteinte perçue de l'égalité hommes-femmes dans les domaines de vie

Pour chaque domaine de vie que nous avons retenu dans notre questionnaire, nous avons demandé aux participants d'évaluer sur une échelle allant de 0 (pas d'égalité) à 100% (égalité totale entre les sexes) quel était, selon eux, le niveau d'atteinte de l'égalité entre femmes et hommes. Nos résultats sont représentés dans la figure 4 suivante et les résultats statistiques sont détaillés en annexe B13 (*cf.* tableau B13.1).

Figure 4 : Atteinte de l'égalité hommes-femmes dans différentes sphères de vie selon le sexe



Parmi l'ensemble des domaines de vie, c'est dans la scolarité que les femmes et les hommes interrogés perçoivent le plus d'égalité entre les sexes (respectivement, M = 62,97 ; ET = 23,08 et M = 70,56 ; ET = 24,72). A l'inverse, selon les femmes, le domaine le plus inégalitaires est celui de la vie domestique (M = 38,11 ; ET = 18,23), alors que pour les hommes, c'est le domaine politique qui est le plus inégalitaire (M = 41,39 ; ET = 23,32). Notons qu'à part dans le domaine politique, les hommes ont systématiquement considéré que l'égalité était plus souvent présente que ne l'on fait les femmes. Cette différence entre les sexes est notamment significative dans le domaine domestique ($F (1,71) = 9,105$; $p. < .01$, $\eta^2 = .11$). Ainsi, si on note bien une équivalence des perceptions d'atteinte de l'égalité dans la plupart des domaines de vie entre femmes et hommes, on remarque des perceptions significativement différentes entre femmes et hommes en ce qui concerne le domaine de la vie domestique.

Domaine de vie le plus important en matière d'égalité hommes-femmes

Concernant l'importance des différents domaines de vie en matière d'égalité hommes-femmes, nous avons demandé aux participants de citer le domaine le plus important parmi l'ensemble des domaines que nous avons retenus, d'abord pour eux-mêmes, ensuite pour les membres de l'exogroupe et enfin pour les membres de l'endogroupe. Le document B14 (p.115) présente les résultats obtenus. Les réponses à la question du domaine de vie le plus important pour soi (*cf.* graphique B14.1 et tableau B14.2) font apparaitre un accord entre femmes et hommes pour dire que c'est le domaine professionnel qui prime en matière d'égalité entre les sexes (respectivement 52% des femmes et 41% des hommes).

De même, les femmes et les hommes interrogés ont dit que le domaine de vie le plus important en matière d'égalité hommes-femmes pour le groupe des femmes est le domaine

professionnel (respectivement, pour 43% des femmes et 64% des hommes, *cf.* graphique B14.3 et tableau B14.4).

Par contre, concernant le domaine de vie le plus important attribué aux hommes en général, par les femmes et par les hommes interrogés (*cf.* graphique B14.5 et tableau B14.6), une différence apparait entre les répondants. Si, pour les femmes, c'est à nouveau le domaine professionnel qui est le plus important pour les hommes en général (27% des répondantes), pour les hommes, c'est le domaine domestique qui est prioritaire pour les hommes en général (38% des répondants contre seulement 3% des répondantes). Ces différences dans les réponses des femmes et des hommes sont significatives ($Chi^2 = 27,15$; $p. < .00$). Il apparait donc ici que les réponses des femmes et des hommes interrogés diffèrent particulièrement sur l'attribution d'importance du domaine de vie professionnelle et surtout domestique attribué aux hommes en général.

2.5 Discussion intermédiaire

Rappelons à nouveau que notre première hypothèse générale (**HG1**) était que l'objet *égalité hommes-femmes,* bien qu'a priori paradoxal dans son énonciation, pouvait être l'objet d'une représentation sociale et que son étude serait à même de révéler les enjeux et positionnements différentiels des femmes et des hommes dans les différents domaines de vie. Nous avions alors formulé en première hypothèse opérationnelle (**H1.1**) que l'objet *égalité hommes-femmes* était l'objet d'une représentation sociale dans le sens commun. En effet, il s'agissait de montrer que cet objet serait reconnu et qu'il générerait des discours prototypiques dans une population qui n'entretenait pas de lien particulier avec cet objet.

Nos résultats ont montré que l'expression inductrice *égalité hommes-femmes* générait des patterns de réponses stéréotypées qui traduisent l'existence d'une représentation sociale structurée mais déséquilibrée dans le champ représentationnel recueilli auprès de notre échantillon de population. Les indices d'hapax et de diversité appuient également le diagnostic de l'existence d'une représentation sociale de cet objet. La valence moyenne neutre de la représentation recueillie auprès de l'ensemble de la population doit être relativisée par la négativité de la valence des éléments centraux qui renvoient à l'égalité professionnelle (*Salaire* et *Travail*). Ces éléments d'analyse nous permettent de conclure à la validation de notre première hypothèse opérationnelle quant à l'existence d'une représentation sociale de l'objet *égalité hommes-femmes*.

Nous avions ensuite formulé en seconde hypothèse opérationnelle (**H1.2**) que les représentations sociales recueillies présenteraient des variations significatives selon le sexe

des répondants du fait des enjeux différentiels de cet objet pour ces deux catégories. Concrètement, nous nous attendions à ce que les discours des femmes diffèrent du discours des hommes en révélant davantage de sentiment d'injustice et de revendication au regard de cet objet. Nos résultats ont permis de montrer qu'effectivement, les représentations sociales recueillies dans les populations féminine et masculine révélaient des variations importantes. La valence de la représentation recueillie auprès des femmes était la plus négative et les items les plus positifs renvoyant à la justice et au droit étaient absents du champ représentationnel. Par contre l'item *Tâches ménagères* avait migré de la lointaine périphérie à la seconde, traduisant plus de saillance et un enjeu plus consensuel. Les items renvoyant à une théorisation de l'égalité hommes-femmes, du droit et de la justice n'étaient que principalement représentés dans la population masculine, laissant la place aux femmes à des revendications en lien avec les domaines domestique et parental, à des dénonciations d'inégalité et à des appels au respect et à la reconnaissance. Ces résultats valident ainsi notre seconde hypothèse opérationnelle. Ils ont également permis de préciser la tendance à l'abstraction et à la théorisation de l'objet *égalité hommes-femmes* par la population masculine interrogée, qui s'opposait au champ représentationnel plus concret et pratique exprimé par la population féminine.

Nous avions ensuite formulé en troisième hypothèse opérationnelle (**H1.3**) que les discours spontanés des répondants au regard de l'égalité hommes-femmes constitueraient un discours normé (norme sociale d'égalité et de non-discrimination) qui serait révélé par le recueil de réponses en consigne de substitution. Nous pensions effectivement que le positionnement à un niveau général (les femmes, les hommes) endogroupe et exogroupe serait à même de révéler les stéréotypes les plus négatifs véhiculés à propos de l'égalité hommes-femmes du point de vue des femmes et du point de vue des hommes, et que ceux-ci seraient masqués dans le discours personnel des répondants. Nous avons pu montrer par nos résultats des variations importantes des discours des répondants selon les consignes de positionnement. La comparaison des positionnements individuel et endogroupe a permis de dégager une vision plus revendicative et dénonciatrice au niveau groupal. Dans la représentation attribuée aux femmes, cet aspect traduisait la dénonciation d'absence de l'égalité des sexes, alors que dans la représentation attribuée aux hommes, c'était davantage le refus ou l'inutilité de la revendication d'égalité des sexes qui était exprimé puisque déjà existante selon eux. La comparaison des réponses exprimées selon les niveaux d'identification individuel ou exogroupe a permis de révéler les aspects les plus négatifs et les moins facilement exprimables de l'objet *égalité hommes-femmes*. Pour les femmes interrogées, les hommes auraient une représentation d'inutilité et de refus de l'égalité des sexes car cela viendrait

mettre en danger leur virilité, leur égo et leur pouvoir, les hommes ayant, selon elles, une position de supériorité. Pour les hommes interrogés, les femmes auraient une représentation résignée de l'égalité entre les sexes qui serait rendue impossible en particulier du fait du machisme, bien qu'elle reste un idéal et un espoir. Ainsi, notre troisième hypothèse opérationnelle est donc validée car nos résultats montrent bien des variations dans les expressions de représentations selon le niveau d'identification des participants. Le tableau 12 synthétise les différentes représentations sociales que nous avons recueillies auprès de notre échantillon selon le sexe des répondants et selon le niveau d'identification induit par la consigne de passation.

Tableau 12 : Les représentations sociales de *l'égalité hommes-femmes* selon le sexe et selon le niveau d'identification des participants

		Sexe	
		Femmes (n= 54)	**Hommes (n= 52)**
Niveau d'indentification	**Soi (N= 106)**	Objet concret et pratique	Objet abstrait et théorique
	Les femmes (N= 106)	Vision revendicative	Vision résignée
	Les hommes (N= 106)	Vision d'inutilité car dangereuse pour la virilité	Vision d'inutilité car déjà existante

Ainsi, nos résultats ont permis de montrer que l'égalité hommes-femmes est un objet de représentation sociale dans notre culture actuelle et que cette représentation intègre la complexité de cet objet dans une configuration en multiples facettes dont nous avons montré l'existence de quelques-unes. Le tableau B11 (p.112) présente une synthèse comparative des contenus et structures des représentations sociales amorcées selon les consignes de passations. Nous ne pensons pas que ces représentations soient de natures différentes les unes des autres, mais qu'elles révèlent une même réalité d'un objet aux configurations multiples selon les enjeux des différents groupes sociaux aux prises avec cet objet social. Ainsi, l'égalité hommes-femmes présente un enjeu fort dans le domaine professionnel, pour l'ensemble de la population interrogée. Le salaire et le travail semblent être des éléments centraux dans les réponses normées. Nous avons approfondi les discours spontanés pour dépasser ces normalisations et dégager les positionnements dans des rapports intergroupes grâce à la

consigne de substitution. Il en est ressorti que l'objet *égalité hommes-femmes* représente un enjeu fort pour le groupe des femmes, principalement au niveau professionnel, et il représente un objet de désintérêt pour le groupe des hommes. Ainsi, le niveau d'identification a un effet direct sur l'amorçage des facettes représentationnelles de l'égalité hommes-femmes.

Enfin, pour préciser nos résultats au niveau représentationnel, nous avions formulé en quatrième hypothèse opérationnelle (**H1.4**) que les variations entre les femmes et les hommes porteraient aussi sur l'importance et l'atteinte de l'égalité hommes-femmes selon les domaines de vie, du fait de la régulation sexuée et genrée des systèmes des activités et que ceci monterait les enjeux différentiels selon le sexe et selon le domaine de vie considéré. Nos résultats ont permis de révéler qu'effectivement, le sexe des participants a des effets sur les réponses produites à notre questionnaire. Si les femmes ont dit accorder significativement plus d'importance à l'égalité hommes-femmes que ne l'ont fait les hommes, ceux-ci ont une représentation plus juste de l'importance de cet objet pour le groupe des femmes. Par contre, femmes et hommes ont eu une nette tendance à minimiser l'importance de l'égalité hommes-femmes pour le groupe des hommes. Comme précédemment, les niveaux d'identification des femmes et des hommes (soi, endogroupe ou exogroupe) ont eu des effets sur les réponses apportées.

De même, au niveau de la perception d'une situation égalitaire entre femmes et hommes selon les domaines de vie, une différence liée au sexe des répondants apparait dans le domaine domestique. Sans surprise, les femmes ont dit percevoir moins d'égalité dans le domaine domestique que ne l'ont fait les hommes. De même, le domaine domestique est à nouveau l'objet d'une différence sexuée significative dans les réponses concernant l'attribution au groupe des hommes : si pour les femmes, le domaine le plus important pour le groupe des hommes était le domaine professionnel, pour les hommes il s'agissait du domaine domestique. En comparant ces réponses aux scores obtenus auprès des hommes en consigne d'identification au niveau personnel, les hommes ont produit des réponses très normées en positionnement endogroupe car on ne retrouve pas cette importance du domaine domestique. Cela peut renvoyer aux revendications masculines et surtout paternelles très médiatisées en matière de droit et de reconnaissance dans la famille. Toutefois, au niveau personnel, ce domaine de vie n'est pas prépondérant et reste classé loin derrière le champ professionnel en matière d'égalité, comme c'est le cas pour les femmes. Cet ensemble de résultats confirme notre troisième hypothèse opérationnelle.

La centralité de l'égalité professionnelle dans l'égalité entre les sexes

Nos résultats le montrent, l'égalité professionnelle est l'enjeu majeur de l'égalité hommes-femmes, tant pour les femmes que pour les hommes. Est-ce à dire que les rapports sociaux entre femmes et hommes et les situations respectives des uns et des autres sont égalitaires dans les autres domaines de vie ? On l'a vu également, le domaine domestique traduit des perceptions différentielles en matière d'égalité des sexes. Le domaine domestique considéré ici exclu explicitement le domaine parental. Il semblerait que pour les femmes et pour les hommes, les points de divergences portent davantage sur les tâches ménagères que sur les responsabilités parentales. Le domaine parental a présenté des importances équivalentes en étant placé à la quatrième position pour et par les femmes et les hommes interrogés, derrière les domaines professionnel, de la vie en général et domestique à quelques variations près. Or, si l'on se réfère aux enquêtes « *Emploi du Temps* » de l'INSEE (2010), il s'avère que les répartitions d'activités dans ce domaine restent encore fortement inégalitaires. Il semblerait que ces inégalités soient moins porteuses d'enjeux entre femmes et hommes, au moins dans leurs déclarations.

De même, les activités sportives et de loisirs référencées dans les enquêtes de l'INSEE présentent des répartitions sexuées qui se perpétuent. Ces disparités sont les plus fortes lorsque les personnes s'installent en couple, même sans enfant. Mais là encore, ces domaines sont peu investis dans les représentations de l'égalité hommes-femmes, bien qu'ils soient aussi porteurs de disparités sexuées. Finalement, nous voulons souligner que la centralité du domaine professionnel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, bien qu'elle soit consensuelle, ne traduit pas la réalité statistique des inégalités sexuées de répartitions des activités dans les différents domaines de vie.

Bien qu'apportant des éléments nouveaux en matière de compréhension de ce que représente l'égalité des sexes pour les femmes et les hommes dans notre société, cette étude n'en comporte pas moins des limites qu'il nous faut souligner ici. Tout d'abord, nous avons considéré les femmes et les hommes interrogés comme constituant des catégories homogènes qui ne se distinguent l'une de l'autre que par la variable du sexe biologique. Or, nous l'avons vu précédemment dans la partie théorique, être un homme et être une femme ne se limite pas à cette variable et les rôles sociaux reposent sur la manière particulière dont chacun se représente son rôle en fonction du domaine de vie considéré. Pour prendre en compte à minima cette façon particulière d'être femme ou homme, nous aurions pu nous appuyer sur un questionnaire d'identification aux stéréotypes de genre. Mais nous avions choisi ici de limiter la longueur de notre passation de protocole du fait des situations de passations avec une population interrogée dans la rue. Cette limite pourrait être dépassée dans une étude ultérieure

qui viendrait compléter nos résultats et affiner l'observation des facteurs de différenciation des représentations des femmes et des hommes. De plus, nous n'avons pas pu prendre en compte les pratiques réelles des femmes et des hommes interrogés pour les mêmes raisons. Or, nous savons que les discours diffèrent bien souvent des pratiques affirmées, et souvent plus encore des pratiques réelles, en particulier lorsqu'il s'agit, comme ici, d'une thématique sensible et normée.

Conclusion

En termes d'application, ces résultats ont permis de repérer l'état du savoir de sens commun d'une population située à propos d'un objet polémique et paradoxal dans son essence. Ce repérage était important à effectuer dans le but d'ajuster les communications institutionnelles des élus des collectivités de la Ville de Reims et de Reims Métropole. De même, cette approche a été fondamentale au sein même des groupes de travail du projet Genre et Egalité au Travail car l'observation de l'état du savoir d'une population tout venant a permis à chacun d'exprimer ses propres représentations et ses propres sensibilités au regard de chaque question posée par cet objet complexe. Ce faisant, le partage de ces savoirs individuels et collectifs a permis à son tour la construction d'un savoir partagé au sein du groupe de travail et la constitution de représentations explicites et communes. Ce partage représentationnel a très largement contribué à diminuer les tensions interpersonnelles et intergroupes au sein du groupe de travail. Toutefois, nous avions souhaité utiliser ce matériel du savoir de sens commun pour étayer le développement d'une stratégie de communication institutionnelle à l'échelle locale. Notre objectif était de mettre en place un dispositif de *marketing social* visant à sensibiliser et à interpeler la population locale sur cette problématique complexe de l'égalité entre femmes et hommes dans les différents domaines de vie. Nous n'avons pas pu franchir cette étape de développement de nos travaux dans le cadre de la CIFRE, mais ce projet d'application est toujours en cours de développement.

A la lumière de ces premiers résultats, nous avons choisi de poursuivre nos travaux vers un approfondissement de nos recherches dans le domaine professionnel. Il s'agissait alors de mieux comprendre les choix et les orientations professionnels des agent-e-s pour mieux identifier les facteurs de différenciations entre femmes et hommes qui avaient pu conduire, au moins en partie, aux constats d'inégalités des situations de travail tels que repérées dans la phase diagnostic du projet Genre et Egalité au Travail.

3- Volet 3 : Quelle représentation sociale de la réussite professionnelle ?

L'étude précédente portant sur la représentation sociale de l'*égalité hommes-femmes* a montré l'importance et la centralité de l'égalité professionnelle, tant pour les femmes que pour les hommes interrogés. Par ailleurs, la mise en place d'un dispositif de promotion de l'égalité des sexes dans le domaine professionnel, en particulier dans une organisation de travail du secteur public, nous a conduits à nous interroger sur ce qui motive les agent-e-s dans leurs choix professionnels. L'objectif de cette étude était de mieux comprendre leur choix d'orientation professionnelle et d'identifier les facteurs déterminants qui étayent leurs prises de décision. Nous avons voulu repérer les principaux facteurs qui peuvent intervenir de façon différentielle en fonction du sexe au niveau de l'ancrage social des représentations. Car là encore, mieux comprendre comment les gens pensent peut permettre de mieux comprendre comment ils se comportent.

Nous avons mis en place des réunions de réflexion, au sein du groupe projet Genre et Egalité au Travail, sur les éléments qui peuvent agir comme freins ou comme facilitateurs du déroulement de carrière d'un agent. Ces réunions de réflexion ont permis de mettre en lumière l'importance du modèle de la réussite professionnelle dans la compréhension de l'ambition professionnelle des femmes et des hommes. La question qui s'est posée a été de savoir si les agentes et les agents des collectivités territoriales avait un même modèle de ce que représente pour eux la réussite professionnelle ou bien si des variations significatives en fonction du sexe et des rôles sociaux sexués notamment, devaient être prises en compte dans la mise en place d'un dispositif interne d'égalité professionnelle. De plus, dans le cas de prise en compte de variations sexuées dans le modèle de réussite professionnelle, comment faire pour que les aménagements adoptés ne créent pas ou ne pérennisent pas des processus de discriminations indirectes ?

La thématique du plafond de verre était déjà plus ou moins familière aux membres du groupe de travail. Le concept du « *plafond de verre* » (traduit de l'anglais « *glass ceiling* ») a été introduit par Morrison, White et Van Velsor (1987) pour désigner les difficultés, les barrières, parfois à peine perceptibles, qui freinent la mobilité ascendante des femmes dans les hautes sphères organisationnelles (Fortier, 2002, 2008; Ilo, 2004). Selon Sanchez-Mazas et Casini (2005), « *ce plafonnement des profils professionnels des femmes serait dû à un ensemble de facteurs « invisibles », comme l'indique la métaphore du verre, qui laisse passer le regard et non les personnes, ouvrant la perspective tout en bloquant le mouvement* » (p.142). En ce

sens, le plafond de verre désigne d'une part, les pratiques de discrimination imperceptibles qui affectent l'avancement professionnel des femmes et des groupes minoritaires et, d'autre part, sous-entend que les difficultés se décuplent de façon plus manifeste lors de l'ascension vers les niveaux supérieurs (Maume, 2004). Il faut également noter que ce phénomène ne vient pas agir de façon ponctuelle dans la carrière des femmes mais qu'il s'inscrit dans un continuum d'inégalités entre les hommes et les femmes, traduisant des parcours professionnels dissymétriques. Ainsi, selon Sanchez-Mazas et Casini (2005), le plafond de verre est constitué par « *l'inégalité des conditions qu'alimente toute une série de pratiques informelles reconduisant la discrimination envers les femmes à un niveau indirect et organisant leur mise en retrait* » (p.147).

Cette nouvelle approche compréhensive de la pérennisation des inégalités professionnelles entre agentes et agents de la Fonction Publique Territoriale visait à apporter un regard à la fois centré sur l'individu dans ses prises de décision et dans ses processus de motivation, et également un regard sur une temporalité plus longue que celle des rapports de situation comparée limités à un état des lieux ponctuel. Il s'agissait de dépasser le regard statique préconisé par les contraintes législatives en matière d'égalité professionnelle pour développer un regard dynamique et situé sur le déroulement de carrière des agent-e-s.

Nous présentons tout d'abord un développement théorique reposant sur la distinction des catégories de sexes et de genre et sur l'interventions de systèmes de catégorisations croisées dans le domaine professionnel, notamment dans le déroulement de carrière pour nous interroger sur l'existence d'une représentation sociale sexuée de la réussite professionnelle. Nous détaillons ensuite notre problématique déclinée en hypothèses opérationnelles testées dans ce volet d'études. Puis nous présentons nos résultats d'analyses portant sur la représentation sociale de la réussite professionnelle, sur le repérage de facteurs modulant le déroulement de carrière et sur les variations liées au sexe, au genre, au statut hiérarchique et à la filière d'emploi des répondant-e-s. Enfin, nous discutons nos résultats au regard des apports d'autres chercheurs dans ce domaine.

3.1 Théorie

Ce volet d'étude est basé sur un développement théorique qui repose sur la distinction fondamentale que nous effectuons entre les notions de sexe et de genre pour modéliser les effets des catégorisations croisées que l'on rencontre dans le domaine professionnel. Nous pensons en effet que la catégorisation de sexe masque d'autres catégorisations liées aux stéréotypes de genre et à la division sexuelle du travail, inscrites dans un système idéologique asymétrique hiérarchisé.

Sexe, genre et androcentrisme : les catégorisations croisées

Rappelons tout d'abord la distinction fondamentale que nous faisons entre les notions de sexe et de genre. Très souvent en psychologie, l'étude du genre dans les travaux de recherche se limite à la comparaison des résultats entre le groupe des femmes et le groupe des hommes (Marro, 2002). Comme si le terme *genre* était uniquement utilisé en lieu et place du terme *sexe* pour répondre à un besoin de pudeur. Or, le genre n'est pas une variable d'appartenance à une catégorie de sexe mais bien une façon particulière de s'identifier à des rôles sociaux sexués définissant le féminin et le masculin en termes de traits de personnalités (Héritier, 1996). Comme nous l'avons détaillé dans la partie théorique, les femmes seraient davantage attentives aux soins des autres et douces, alors que les hommes seraient plus compétitifs, plus dynamiques et confiants en eux-mêmes (Gaborit, 2009).

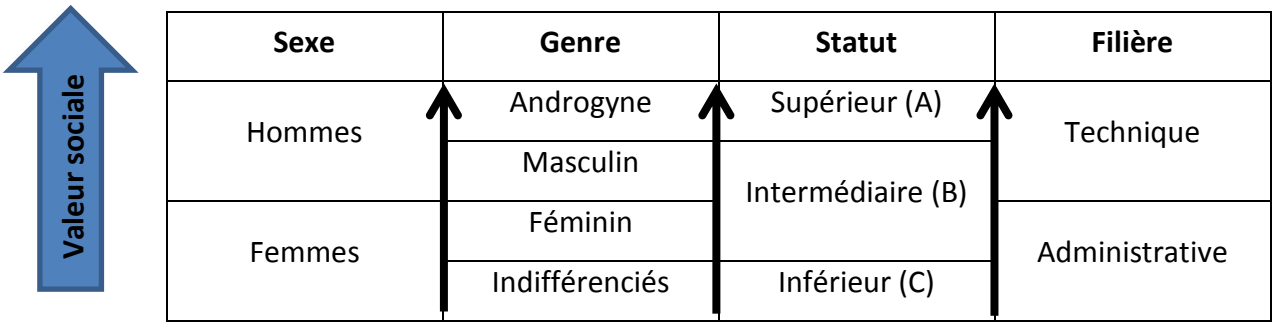
Ainsi, si le sexe définit une appartenance catégorielle relativement simple à appréhender, l'introduction de l'identité de genre définit des configurations différentielles sexuées du féminin et du masculin et non-sexuées de l'androgyne et de l'indifférenciation, selon le modèle de Bem (1974, 1981). Le croisement des appartenances catégorielles de sexe et de genre complexifie alors la définition des ajustements congruents (femmes féminines et hommes masculins) et incongruents (femmes masculines et hommes féminins en particulier).

De plus, dans le domaine professionnel, d'autres variables de catégorisation interviennent telles que le type de métier exercé et la branche professionnelle du métier considéré. Or, les métiers et les branches professionnelles sont également genrés dans notre culture du fait de la division sexuelle du travail et des rôles sociaux sexués. On distingue des métiers d'hommes tels que ceux de la construction dans le secteur du bâtiment (maçon, électricien, etc.) et les métiers de femmes tels que ceux du secteur médico-social (assistante sociale, infirmière, etc.). De plus, à l'intérieur de chaque secteur professionnel, on observe encore une forme de division sexuelle du travail selon le statut hiérarchique du métier. Par exemple, dans le secteur médical, si on observe bien une surreprésentation des femmes dans les métiers de l'infirmerie et de plus en plus au niveau des médecins, le sommet représenté par les chirurgiens redevient à prédominance masculine. Ceci vient ajouter encore de la complexité aux ajustements entre sexe et genre que l'on peut observer dans une organisation de travail.

L'élément primordial à prendre en compte dans la compréhension des processus identitaires en jeu dans le domaine professionnel est que chacune de ces catégorisations s'inscrit dans un système de domination hiérarchique et androcentrique (Bourdieu, 1998 ; Lorenzi-Cioldi, 1994). Rappelons que l'ordre androcentrique postule la domination de la dimension masculine sur la dimension féminine. Ainsi, la compréhension des processus identitaires ne se limite pas à l'observation de la place des femmes et des hommes dans une structure organisationnelle,

mais doit intégrer une compréhension des phénomènes d'ajustement des différentes configurations activées en situation. Dans le cadre de nos recherches auprès des agent-e-s des collectivités, nous devons alors prendre en compte à minima le sexe, le genre (*e.g.* l'identification aux stéréotypes de genre), le statut (catégorie A, B ou C) et la filière de rattachement (ici nous nous limitons aux filières Administrative et Technique qui emploient à elles deux plus de 80% des agent-e-s des collectivités de Reims). La superposition des systèmes hiérarchiques propres à chacun de ces facteurs peut se représenter comme indiqué sur la Figure 5.

Figure 5 : Superposition des systèmes hiérarchiques dans le domaine professionnel



Finalement, les situations professionnelles des femmes et des hommes au travail s'inscrivent dans un système complexe de catégorisations croisées portées par un système de valeur hiérarchisé androcentrique qui comprend (entre autres et a minima) le sexe, le genre, le domaine professionnel, le métier et le statut hiérarchique lié à la structure de l'organisation de travail. La variable du sexe ne saurait, à elle seule, fournir une explication suffisante des observations différenciées des situations professionnelles. Cette réduction nous parait simpliste et réductrice d'une réalité hautement complexe à modéliser.

Voyons alors comment ces variables catégorielles peuvent avoir un effet sur les évaluations professionnelles.

Effets du sexe sur la promotion professionnelle et le déroulement de carrière

Dans le domaine professionnel, les systèmes de catégorisations croisées complexifient l'analyse des situations de travail au point que, le plus souvent, les études se limitent à la prise en compte des effets d'un facteur en contrôlant au mieux l'effet éventuel des autres facteurs. L'objectif étant de dégager des effets de variables indépendantes sur des variables dépendantes, *toutes choses égales par ailleurs*. Mais la difficulté réside dans le fait que toutes ces variables sont imbriquées les unes dans les autres et vouloir toutes les contrôler reviendrait presque à créer autant de catégories que d'individus à observer. Il s'agit donc ici pour nous, dans une visée de pertinence et d'efficience de l'application des savoirs de la psychologie sociale au domaine professionnel, de définir quelles sont les variables à retenir en

priorité pour dégager la meilleure compréhension possible des situations de travail observées dans leur diversité.

Concernant la promotion professionnelle, les stéréotypes de genre peuvent biaiser l'évaluation de la réussite et de la compétence des candidats en défaveur des femmes (Swim, Borgida, Maruyama & Myers, 1989). Par exemple, à qualification égale, une femme a moins de chance qu'un homme d'être embauchée à un poste d'encadrement du fait d'attitudes et de traits jugés inadaptés à ce type d'emploi par les évaluateurs (Cejka & Eagly, 1999). Déjà, en 1973, Schein constatait que le bon manager était perçu comme ayant des caractéristiques masculines, et qu'aujourd'hui encore c'est : « *think manager, think male* » (Schein, 2001). Ainsi, une expérience menée par Steinpreis, Anders et Ritzke (1999) a consisté à soumettre le même curriculum vitae doté tantôt de noms masculins, tantôt de noms féminins à des psychologues enseignants-chercheurs. Dans l'une des comparaisons, les candidats à un poste de professeur débutant étaient évalués. Les hommes comme les femmes en situation d'évaluation des documents ont eu tendance à retenir le candidat de sexe masculin plutôt que celui de sexe féminin, considérant que ses qualifications étaient supérieures, malgré des diplômes identiques. Ainsi, Baudoux (2005) considérait « *l'absence de femmes des postes de décision comme le produit de l'interaction entre les effets des stéréotypes, de socialisation et de discrimination* » (pp.21-22). Il y aurait un paradoxe identitaire entre le rôle de la femme et le rôle d'encadrement. Doutre (2002), à travers une étude comparative de la représentation sociale de la femme cadre dans l'endogroupe (femmes cadres) et dans l'exogroupe (femmes non cadres) relevait deux stratégies de construction identitaire : celle de la femme non cadre était conforme au schéma de genre féminin, alors que celle de la femme cadre s'apparentait davantage à la stratégie individuelle de type masculin sans pour autant être assimilée à celle d'un cadre masculin. Il semblerait toutefois que les caractéristiques du manager évoluent vers un modèle androgyne marqué par des traits forts à la fois sur la dimension instrumentale et sur la dimension relationnelle (Casini & Sanchez-Mazas, 2005). Selon le « *modèle de la masculinité* » (Hurtig & Pichevin, 1985 ; Lorenzi-Cioldi, 1988, 1994 ; Bourdieu, 1998 ; Fontayne, Sarrazin & Famose, 2002), la relation positive entre l'androgynie et une variable est expliquée par la dimension masculine. Au contraire, selon le « *modèle additif et différentiel de l'androgynie* » (Marsh, 1987 ; Marsh & Byrne, 1991 ; Fontayne, Sarrzin & Famose, 2002), l'effet de l'androgynie serait dû à l'interaction des effets des dimensions féminine et masculine en fonction du domaine étudié (domaine féminin ou masculin).

Selon Laufer (1982), le travail et la famille sont les deux sources principales d'identité des individus. Le problème posé par l'accès des femmes aux postes de direction est qu'il vient remettre en question les rôles traditionnels et donc le parallèle « féminin/famille » et

« travail/masculin ». Greenhaus et Beutell (1985) définissent le conflit travail/famille comme une sorte de conflit inter-rôles dans lequel les pressions des rôles venant du domaine de travail et de la famille sont, dans une certaine mesure, mutuellement incompatibles. Ceci renvoie également à la modélisation des systèmes d'activités (Curie, 2000) que nous avons développé dans l'étude précédente portant sur la représentation sociale de *l'égalité hommes-femmes* dans les différentes sphères de vie.

Les études sont nombreuses dans ce domaine de recherche portant sur la division sexuelle du travail. Celles que nous avons citées montrent à elles seules la nécessité de s'interroger sur la pertinence du maillage de l'analyse des situations de travail de façon à faire paraitre les effets des variables les plus discriminantes dans le déroulement de carrière des agent-e-s. Dans le cadre du Rapport de Situation Comparée, les variables explicatives des situations de travail des femmes et des hommes dans la Fonction Publique Territoriale se limitent à la prise en compte systématique du sexe, le plus souvent de la catégorie (statut hiérarchique), et parfois de la filière (pour deux indicateurs). Le tableau 13 présente une synthèse des niveaux de maillage des observations à réaliser dans la cadre de la rédaction annuelle du Rapport de Situation Comparée tel que préconisé dans le Protocole Tripartite de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes dans la Fonction Publique Territoriale (2013).

Tableau 13 : Niveau de maillage préconisé par le Protocole Relatif à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes dans la FPT par indicateur.

Indicateurs obligatoires	Maillage d'analyse obligatoire
1 - Conditions générales d'emploi	
a) Effectifs (physiques, ETP, âge*)	Sexe*, Cadre d'emplois*, Catégorie*, Filière, Type de contrat
b) Durée de travail et organisation de travail	Sexe
c) Comptes épargne temps	Sexe
d) Embauches et départs	Sexe, Catégorie
e) Positionnement	Sexe
f) Promotions	Sexe, Cadre d'emplois
2 - Rémunération	
a) Rémunérations nettes moyennes mensuelles	Sexe, Cadre d'emplois, Catégorie, Filière
b) Rémunération par décile	Sexe
c) Part des primes et indemnités dans la rémunération globale	Sexe, Catégorie
3 - Formations	
a) Nombre de jours, nombre d'agents	Sexe, Catégorie
4 - Conditions de travail	
a) Accidents du travail, maladies	Sexe
5 - Congés	
a) Congés paternité, congés >6 mois, disponibilités	Sexe, Catégorie
6 - Organisation du temps de travail	
a) Organisation (Charte des temps)	Sexe, Catégorie
b) Temps partiel (entrée/sortie)	Sexe, Catégorie
c) Services de proximité (Dépenses d'aides à la garde d'enfants)	Sexe, Catégorie

On a vu les effets de certaines variables liées au sexe des individus dans le domaine professionnel sur l'évaluation que les recruteurs peuvent porter sur des candidats. Mais voyons à présent comment ces variables liées au sexe peuvent avoir des effets liés à ce que les gens pensent et sur la façon dont ils se construisent une vision du monde dans le domaine professionnel en particulier.

La réussite professionnelle, une représentation sociale sexuée ?

A partir de ces considérations, nous nous sommes interrogés au sein des groupes de travail sur la démarche à adopter en interne pour mieux comprendre les disparités sexuées constatées entre les situations professionnelles des agent-e-s. Si les variables retenues pour l'établissement du RSC paraissent nécessaires à prendre en compte dans une visée explicative, elles n'en sont pas moins insuffisantes du fait, notamment de l'intervention des stéréotypes de genre tant au niveau des évaluateurs qu'à celui des acteurs eux-mêmes dans leur prises de décision quant à la gestion de leur carrière professionnelle. En effet, comme le titrait Fels (2004) dans son article « *Do women lack ambition? »,* un des arguments récurrents visant à expliquer la relativement faible participation des femmes aux postes à responsabilités est qu'elles n'en ont pas envie, qu'elles n'en ont pas l'ambition. La question qui se posait alors pour nous était de savoir si les femmes ont la même ambition professionnelle que les hommes ? Ne relativisent-elles pas, davantage que les hommes, le domaine professionnel au regard de leur investissement dans le domaine privé et familial ?

Le concept d'*ambition* est un concept assez général qui, selon le dictionnaire Larousse définit le fait d'avoir un désir ardent de parvenir à faire quelque chose, désir de gloire, d'honneurs et de réussite sociale. Pour préciser ce concept, les réunions de travail que nous avons tenues ont permis de faire émerger un autre concept qui nous semblait plus concret et plus opérationnalisable : celui de *réussite professionnelle*. En effet, la réussite professionnelle nous semblait mieux circonscrire le cadre de compréhension dans lequel nous voulions nous inscrire au regard de la promotion de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Mais comment opérationnaliser la mesure de ce concept pour faire émerger d'éventuelles variations sexuées auprès des agent-e-s des collectivités ?

La réussite professionnelle est définie de façon distinctive selon deux positions extrêmes : celle de l'employeur et celle du travailleur (Davies, 1950). Selon Davis, la réussite professionnelle définie par l'employeur se traduit par des indicateurs d'efficience, de productivité et de compétence. Du point de vue de l'intéressé, c'est-à-dire du travailleur lui-même, mais également du médecin et du psychologue du travail, la réussite professionnelle se traduit par un sentiment général de satisfaction mesuré à l'aide de divers questionnaires

d'attitudes. Ledoux (1959) définit la réussite professionnelle du point de vue de l'intéressé de la façon suivante :

> « *La réussite professionnelle, essentiellement subjective, est définie par le sentiment de réussite (Lewin, 1936) qui dépend de l'image que l'individu se fait de lui-même (Super, 1951), du niveau d'aspiration, des buts immédiats qu'il s'est fixés. L'appréciation de la réussite implique donc la référence à l'idéal et aux ambitions de l'intéressé (Stott, 1950). Dans cette optique, il sera difficile de trouver des critères définitifs et universels, car les attitudes varient avec l'âge, le sexe, le milieu culturel, la civilisation ; la valeur des critères sera donc limitée à un contexte historique, géographique, socio-économique précis (Reeves, 1950).* » (p.300).

Ainsi, au-delà de l'insuffisance des niveaux de maillage relevés précédemment, il semble également que les indicateurs préconisés dans le cadre du Rapport de Situation Comparée ne permettent pas la communication du point de vue des travailleurs et limitent la comparaison sexuée des situations au point de vue de l'employeur. Nous avons voulu pallier à ce manque par une étude complémentaire explicative des situations professionnelles du point de vue des intéressés, en l'occurrence des agent-e-s des deux collectivités dans lesquelles nous intervenions.

La théorie des représentations sociales fournit un cadre et des outils méthodologiques adaptés à ce type d'études à visée explicative d'une réalité complexe. Nous ne revenons pas ici sur la présentation de cette théorie qui a déjà été abordée dans la partie précédente. Précisons tout de même que nous avons fait l'hypothèse que *la réussite professionnelle* pouvait être l'objet d'une représentation sociale car cette notion de réussite professionnelle est identifiée par les acteurs professionnels et revêt une grande importance que nous avons pu pressentir dans le cadre des groupes de travail du projet GET. Toutefois, l'expression *la réussite professionnelle* renvoie à de nombreuses conceptions variées et non-orthodoxes qui sont l'objet de débats médiatiques, en lien, notamment, avec la thématique de l'égalité entre les sexes. De plus, un contexte professionnel compétitif et libéral, notamment en termes de promotion professionnelle, ainsi que la division sexuelle du travail, laissent entrevoir les enjeux contradictoires qui peuvent exister entre les différents groupes sociaux d'une organisation. Le contexte de crise financière, économique, sociale et politique dans lequel nous sommes depuis quelques années maintenant semble durcir ces enjeux intergroupes et cristallise la mise en question de la pertinence de la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Bettio et al., 2012).

Par ailleurs, nous avons souhaité mettre en place une approche indirecte de l'étude de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de cette première étude de terrain auprès des agent-e-s. En effet, la thématique est très sensible dans la Fonction Publique territoriale du fait qu'elle remet en question le principe de neutralité et d'anonymat du système de gestion des ressources humaines. Nous avons également supposé que la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, renvoyant à des notions de discrimination et de mixité, serait sujette à des réponses très normées du fait notamment d'un biais de désirabilité sociale. Ainsi, nous avons souhaité mettre en place plusieurs outils de mesure différents pour pouvoir affiner notre approche compréhensive et guider les prochaines études qui seront mises en place par la suite.

Finalement, cette étude vise à mieux comprendre ce que représente la réussite professionnelle pour les agents territoriaux de Reims Ville et Métropole et à évaluer la perception de certains facteurs qui peuvent être des freins ou des éléments facilitateurs de la carrière professionnelle, à savoir l'adhésion aux stéréotypes de genre et la perception d'interférences entre le travail et la famille. Au regard du premier état des lieux, nous nous limiterons ici à la population des filières Administrative et Technique qui présentent des disparités complémentaires des taux de féminisation tant aux niveaux des filières qu'aux niveaux hiérarchiques.

3.2 Problématique et hypothèses

Nous avons formulé en seconde hypothèse générale (**HG2**) que *la réussite professionnelle* est un objet de représentation sociale et que celle-ci présente des variations qui traduisent les différentes appartenances groupales des agent-e-s, au-delà d'une simple catégorisation de sexe, qui révèle des enjeux différentiels. Nous nous sommes d'abord intéressées à l'identification d'une éventuelle représentation sociale de la réussite professionnelle pour ensuite en observer les variations de contenu et de structure en fonction des variables de sexe, de genre, de statut et de filière. Nous avons procédé à cette étude auprès de deux populations distinctes : une population d'agent-e-s des collectivités de Reims et une population d'étudiant-e-s auprès de laquelle nous avons pu approfondir nos recherches après avoir vérifié la correspondance des représentations de ces deux populations. Ensuite nous avons sollicité une troisième population, celle des managers des collectivités pour vérifier les facteurs déterminants du déroulement de carrière dans la Fonction Publique Territoriale. De ce fait, nous ne présentons pas nos travaux en distinguant les études les unes des autres, comme cela est classiquement le cas, mais selon nos hypothèses de recherches pour l'ensemble des études portant sur la réussite professionnelle. Ainsi, nous présentons simultanément les dispositifs méthodologiques des trois études, puis les résultats obtenus pour l'ensemble de ces études.

Nous avons donc posé en première hypothèse opérationnelle (**H2.1**) que *la réussite professionnelle* est un objet de représentation sociale. Nous nous attendions à un pattern de réponses stéréotypées à l'évocation de l'objet *la réussite professionnelle* selon la technique d'associations verbales (Vergès 1992).

En seconde hypothèse opérationnelle (**H2.2**), nous avons posé que la représentation sociale recueillie avec une tâche d'association verbale (Vergès, 1992) serait à même de faire apparaitre les principaux éléments perçus comme freins et/ou accélérateurs du déroulement de carrière des agent-e-s. Il s'agissait de vérifier par une méthode complémentaire (en l'occurrence, un questionnaire) que l'évocation de la réussite professionnelle intègrerait l'énonciation d'éléments liés au déroulement de carrière.

En troisième hypothèse opérationnelle (**H2.3**), nous avons posé que la représentation sociale de *la réussite professionnelle* présenterait des variations de structure et de contenu en lien avec la variable de sexe des répondants. Nous nous attendions donc à des variations de contenu et de structure de la représentation sociale de la réussite professionnelle selon le sexe des agent-e-s interrogés. En particulier, nous nous attendions à ce que les femmes, davantage que les hommes interrogés, évoquent des conflits entre vie professionnelle et vie privée, notamment familiale et parentale, en lien avec leur représentation de *la réussite professionnelle*.

En quatrième hypothèse opérationnelle (**H2.4**), nous avons postulé que les variations dans l'activation de la représentation sociale de *la réussite professionnelle* en fonction des différents facteurs de catégorisation sociale traduiraient la superposition des différents systèmes hiérarchiques rattachés aux facteurs de catégorisation retenus. En d'autres termes, nous nous attendions à ce que l'évocation de la représentation sociale de *la réussite professionnelle* soit à même de révéler l'homologie des différents systèmes de catégorisations sociales avec la catégorisation de sexe (Lorenzi-Cioldi, 2002, 2009). Concrètement, nous nous attendions à ce que (H2.3.1) les représentations des femmes correspondent aux représentations activées auprès des travailleurs de secteur dits féminins, alors que celles des hommes correspondraient à celles des secteurs masculins. De même, nous nous attendions à ce que (H2.3.2) les représentations des femmes correspondent aux représentations des agent-e-s de bas statut hiérarchique, alors que celles des hommes correspondent à celles des hauts statuts hiérarchiques.

En cinquième hypothèse opérationnelle (**H2.5**), nous avons postulé que d'autres variables de catégorisation de la population interrogée auraient aussi des effets croisés avec la variable de sexe sur la représentation sociale de la réussite professionnelle recueillie. En particulier, nous nous attendions à ce que les ajustements incongruents entre sexe et genre soient liés à

davantage d'évocation de difficultés, de conflits entre les sphères de vie ou d'autres éléments de valence négative que les ajustements congruents.

3.3 Dispositif méthodologique

3.3.1 Etude 1 : la représentation sociale de *la réussite professionnelle* des agent-e-s de Ville de Reims et Reims Métropole (N=180)

La population

Nous avons réalisé une première étude de la représentation sociale de *la réussite professionnelle* auprès d'un échantillon d'agent-e-s en fonction de trois variables indépendantes :

VI1 = S, le sexe des participants, variable invoquée, nominale et bi-modale (femme *vs* homme).

VI2 = C, le statut des participants, modélisé par l'appartenance à une catégorie statutaire de la Fonction Publique Territoriale, variable invoquée, nominale et à trois modalités (A *vs* B *vs* C).

VI3 =F, la filière d'appartenance des participants, variable invoquée, nominale et bi-modale (Administrative *vs* Technique).

Pour chacun des groupes, nous avons retenu 15 participants au hasard à partir d'un document interne du service des ressources humaines permettant de contrôler ces variables (Etat C). Les deux filières étudiées ont été représentées par des agents de différents services, rencontrés sur leur lieu de travail dans les différents sites de la ville, pendant leur temps de travail. Pour la filière Administrative, les agents étaient en activité dans les services des ressources humaines, des finances et juridiques. Pour la filière Technique, les agents provenaient des services des espaces verts, de la propreté, de l'informatique et des bâtiments. Les participants ont été contactés par téléphone en les invitant à participer librement à une étude anonyme portant sur le thème de la réussite professionnelle et réalisée dans le cadre de mes études en Psychologie Sociale. Les passations se sont déroulées en face-à-face sur leur lieu de travail habituel.

Le protocole

La consigne standardisée présentait le cadre de l'étude, les conditions de passation et le déroulé de l'expérimentation (*cf.* annexe C1, p.122). La passation, y compris le temps de débriefing post-test, durait en moyenne 30 minutes.

Concernant le recueil des associations verbales pour l'étude de la représentation sociale de *la réussite professionnelle*, nous avons voulu contrôler les effets de contexte par la consigne « *selon vous, et pour vous personnellement, que représente la réussite professionnelle ?* ». La

consigne préalable au test ne présentant qu'un aspect très limité du cadre général et de l'objectif de cette étude, chaque passation a été suivie d'un temps de débriefing durant lequel la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été a présentée. Ce temps de débriefing a été l'occasion de recueillir des informations de la part des agents concernant leur vécu de la mixité professionnelle dans leur service. Le débriefing a été systématiquement amorcé par la question « *Maintenant que vous connaissez le contenu du protocole, avez-vous une idée du cadre général de cette étude pour la municipalité ?* ». Sur les 180 participants, seuls trois ont énoncé spontanément le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'adhésion aux stéréotypes de genre a été mesurée à l'aide de la version courte du BSRI validée en français par Fontayne et al. (2000). Les coefficients alpha de Cronbach sont satisfaisants (0,77<alpha<0,80). Cette échelle en 18 items est présentée en annexes C1, C2 et C4. Les scores sur les échelles de type Likert en 7 points ont permis d'évaluer l'adhésion à la dimension masculine et celle à la dimension féminine mesurée par le BSRI. Puis, l'identification aux profils de genre androgyne, masculin, féminin ou indifférencié a été définie par la méthode des médianes.

Le plan expérimental de ce premier protocole de recherche est le suivant :

S_{15} x G_2 x F_2 x $C_3 \rightarrow$ RS RP

Traitements des données

L'analyse des associations verbales à partir de l'expression inductrice « *la réussite professionnelle* » a été faite selon la méthode de Vergès (1992). Les associations recueillies auprès de la population ont été catégorisées selon la méthode de l'analyse catégorielle prototypique avec des regroupements effectués sur une base commune étymologique ou synonymique et validés par une méthode inter-juges. Puis, nous avons distingué les représentations sociales par population en fonction des variables indépendantes : nous avons donc mis à jour une représentation sociale de *la réussite professionnelle* pour l'ensemble de la population (180 participants), puis celles des femmes et celles des hommes (90 participants par groupe), puis celle des agent-e-s selon leur identification aux stéréotypes de genre, puis celles des agents de catégories A, B et C (60 participants par groupe), et enfin, celles des agents des filières Technique et Administrative (90 participants par groupe). Puis nous avons réalisé des analyses discriminantes des corpus recueillis en fonction des facteurs de catégorisations retenus, selon la méthode de l'école genevoise.

L'approche de la population des agent-e-s en situation de travail était contrôlée et limitée par la Direction Générale qui craignait notamment que des enquêtes nombreuses puissent créer des attentes trop fortes auxquelles elle ne serait pas en mesure de répondre. Nous avons donc

dû nous tourner vers une population d'étudiants pour approfondir les résultats de cette première étude réalisée auprès des agent-e-s.

3.3.2 Etude 2 : la représentation sociale de la réussite professionnelle recueillie auprès d'étudiants (N= 87)

Nous présentons le dispositif méthodologique de l'étude 2 à la suite de celui de l'étude 1 car nous avons choisi de grouper nos résultats dans la suite de notre exposé.

La population

Nous avons approfondi l'étude de la représentation sociale de la réussite professionnelle auprès d'une population d'étudiant-e-s en troisième année de Licence en Sciences de Gestion, Comptabilité et Management de l'Université de Reims Champagne-Ardenne. Nous avons interrogé 87 étudiant-e-s, dont 44 femmes et 43 hommes dont les moyennes d'âges étaient respectivement de $M_F = 21,25$; SD = 1,36 et $M_H = 21,94$; SD = 1,94.

Le protocole

Le premier protocole présenté aux étudiant-e-s visait à recueillir leur représentation de la réussite professionnelle avec la même méthodologie que celle utilisée auprès des agent-e-s (*cf.* annexe C2, p.131). Les étudiant-e-s devaient également indiquer leur âge, leur appartenance de sexe et remplir le questionnaire d'identification aux stéréotypes de genre de Fontayne et al. (2000).

Le second protocole visait à approfondir l'étude de la représentation sociale recueillie par un questionnaire de mise en cause (Moliner, 1989) des différents éléments de représentation recueillis auprès des étudiant-e-s et des agent-e-s (*cf.* annexe C3, p.134). Le questionnaire de mise en cause des éléments était introduit par la question : « *Diriez-vous que, personnellement, vous avez atteint la réussite professionnelle si :* ». Puis les éléments recueillis étaient listés sous une forme négative, par exemple : « *vous n'avez pas de salaire* ». Enfin, les participants devaient choisir entre trois modalités de réponses formulées de façon à limiter la difficulté de compréhension d'une double négation, soit : « *Oui, c'est la réussite professionnelle* », « *Il est possible que ce soit la réussite professionnelle* » ou « *Non, ce n'est pas la réussite professionnelle* ». Ensuite, il était demandé aux étudiants d'évaluer l'importance de chaque élément de représentation selon deux conditions. Dans la première condition, nous avons demandé aux participants d'évaluer l'importance de chaque élément de représentation pour les femmes : « *Selon vous, lorsque <u>les femmes en général</u> pensent à leur propre réussite professionnelle, quelle importance accordent-elles* : ». Les éléments retenus devaient être évalués sur une échelle en huit points allant de *0 = pas du tout important* à *7 =* très important. Enfin, le même questionnaire avec les items présentés sous un ordre différent,

était proposé pour indiquer l'importance de chaque élément attribué aux hommes en général.

Les traitements des données

Le traitement des données recueillies dans le premier protocole a été effectué avec la même procédure que dans l'étude de la représentation sociale de la réussite professionnelle auprès des agent-e-s (mise à jour de la représentation sociale pour l'ensemble de la population des étudiant-e-s, puis selon le sexe).

Les scores au questionnaire de mise en cause des éléments de représentation ont permis de repérer, pour chaque élément présenté, les effectifs ayant rejeté l'idée d'avoir atteint la réussite professionnelle en l'absence de cet élément. Ces effectifs ont ensuite été transformés en pourcentage de population ayant rejeté l'atteinte de la réussite professionnelle en l'absence de l'élément de représentation sociale de la réussite professionnelle. Enfin, nous avons comparé les pourcentages de rejet de chaque élément effectués par la population des étudiantes puis par la population des étudiants.

Concernant l'importance de chaque élément attribuée aux femmes et aux hommes par les étudiant-e-s, nous avons effectué des ANOVA sur les moyennes de chaque item et nous avons testé les différences entre groupes de sexe pour repérer les éléments présentant une variation statistiquement significative.

3.3.3 Etude 3 : Freins et accélérateurs du déroulement de carrière selon les managers de Ville de Reims et Reims Métropole (N= 131)

Nous avons également souhaité préciser nos analyses concernant les éléments pouvant être perçus comme étant des freins ou des accélérateurs du déroulement de carrière par les agent-e-s. Nous nous sommes rapprochées de la population des managers du fait de leur rôle central dans les dispositifs internes de recrutement et de promotion professionnelle.

La population

Sur les 438 agent-e-s de catégorie A sollicités par mail pour participer à cette enquête en ligne, 131 ont répondu au questionnaire (*cf.* annexe C4, p.139), dont 77 femmes et 54 hommes. Le taux de retour s'élève donc à 30% ce qui est un bon taux au regard de ce qui est habituellement observé dans ce genre de démarche. Ainsi, il semblerait que la démarche d'enquête et les thématiques abordées aient suscité un intérêt auprès des cadres. Les taux de représentation des femmes et des hommes dans l'échantillon de répondants (41% d'hommes et 59% de femmes) ne s'écartaient que peu des taux des collectivités Ville de Reims et Reims Métropole (48% d'hommes et 51% de femmes) avec une légère surreprésentation de la proportion de participantes. Les répartitions sexuées par collectivités étaient équivalentes :

parmi les femmes, 43% appartenaient à la Ville de Reims et 57% à Reims Métropole, et parmi les hommes, 44% appartenaient à la Ville de Reims et 56% à Reims Métropole. Les répartitions par tranches d'âge ont montré que les femmes répondantes étaient un peu plus jeunes que les hommes répondants (*cf.* annexe C14, figure C14.1, p.166). La proportion d'agents contractuels était plus importante que celle des agentes contractuelles (*cf.* figure 13.2). La répartition des effectifs sexués par filières était également représentative des effectifs des deux collectivités (*cf.* figure C13.3).

Le protocole

Ce protocole a servi plusieurs volets de notre programme de recherche en intégrant des questions portant sur la représentation sociale de la compétence et des questions sur la conciliation entre les sphères de vie. Ces parties sont abordées dans les volets 4 et 5 suivants. La partie que nous avons exploitée ici concerne les questions 1 à 18 du protocole. Il s'agissait de recueillir des informations sur les caractéristiques des managers participants (sexe, âge, type de contrat, filière d'emploi, cadre d'emploi et grade). Les questions suivantes visaient à repérer le parcours professionnel des managers (niveau de diplôme à l'entrée dans la fonction publique, puis actuel, mode d'entrée dans la fonction publique, ancienneté). Nous les interrogions ensuite leur temps de travail (actuel, passé, avenir envisagé). La question suivante visait à repérer les éléments pouvant agir comme freins et/ou accélérateurs du déroulement de carrière au regard de ce que nous avions pu trouver dans la littérature scientifique et en résonnance avec les observations faites par les membres des groupes de travail. Une question portait sur le sentiment de satisfaction à l'égard de son propre déroulement de carrière. Nous demandions ensuite aux participant-e-s d'évaluer des propositions sur une échelle de type Likert en 5 points portant sur la justice organisationnelle perçue que nous avons adaptées à la Fonction Publique Territoriale, et dans lesquelles nous demandions explicitement le sentiment de justice perçue à l'égard des distributions (distribution des salaires, des promotions, des responsabilités, des formations) entre femmes et hommes dans les collectivités. Enfin, nous demandions le niveau de connaissance des managers en matière de règles distributives de l'organisation de travail.

Les traitements des données

Les données recueillies dans cette partie du protocole ont été traitées principalement sous forme de répartition d'effectifs sur les différentes modalités de réponses. Les analyses statistiques étaient limitées pour les données portant sur les déterminants du déroulement de carrière car les modalités de réponses étaient le plus souvent catégorielles mais les catégories n'étaient pas mutuellement exclusives. Nous avons donc le plus souvent opté pour une présentation sous forme graphique présentée en annexes C15 et C16. Nous avons également

agrégé nos données pour créer un nouveau score visant à repérer si les managers pensaient ou non que le facteur considéré avait un effet sur le déroulement de carrière, quel qu'il soit (codé 1=non et 2=oui). Nous avons pu réaliser des ANOVA sur ces scores pour analyser les effets des variables sexe, genre et filière d'appartenance. Les données au questionnaire de justice organisationnelle ont également été analysées par ANOVA pour évaluer les effets du sexe, du genre et de la filière d'emploi sur les perceptions des managers.

3.4 Résultats

Nous présentons d'abord les résultats obtenus dans l'analyse de la représentation sociale de *la réussite professionnelle* recueillie auprès des populations d'agent-e-s et d'étudiant-e-s. Puis, nous présentons les variations sexuées que nous avons mises en évidence dans le contenu et la structure des représentations sociales des groupes de femmes et d'hommes interrogés pour identifier les items les plus discriminants de ces deux populations. Ensuite, nous présentons les résultats d'analyse des variations des représentations sociales en fonction des autres critères de catégorisation que nous avons retenus (*e.g.* le genre, le statut hiérarchique et la filière d'emploi). Enfin, nous présentons les résultats obtenus dans le cadre du questionnaire proposé aux cadres agent-e-s des collectivités dans le but d'identifier la perception de facteurs agissant comme freins et/ou accélérateurs du déroulement de carrière des femmes et des hommes.

3.4.1 La représentation sociale de la réussite professionnelle

La représentation sociale de la réussite professionnelle pour les agent-e-s

Sur l'ensemble de la population des agent-e-s interrogées, nos résultats font paraître une représentation sociale de la réussite professionnelle bien structurée. L'indice de diversité[11] (.09) traduit une tendance au consensus, qui permet de poser l'hypothèse de l'existence d'un noyau central construit autour de connaissances partagées dans le groupe et générant un stéréotype de réponses à propos de la réussite professionnelle. Cette intégration cognitive est renforcée par une stabilité de l'organisation cognitive (indice hapax[12] = (.34), soit à une faible variabilité inter-individuelle. Ceci vient renforcer le diagnostic de l'existence d'une représentation sociale structurée de la réussite professionnelle dans cette population (Flament & Rouquette, 2003). Comme on peut l'observer dans le tableau 14, les éléments associés à la réussite professionnelle sont répartis sur l'ensemble de la structure représentationnelle, en

[11] Pour rappel, l'indice de diversité d'une représentation sociale correspond au nombre d'items différents cités en association avec l'inducteur divisé par le nombre total d'association effectuées (Flament & Rouquette, 2003)..

[12] Pour rappel, l'indice hapax correspond au nombre d'hapax associés à l'inducteur divisé par le nombre d'associations différentes citées (Flament & Rouquette, 2003).

fonction de leur rang d'apparition et de leur fréquence de citation. Les seuils de rang et fréquence sont déterminés selon la méthode des médianes (Flament & Rouquette, 2003).

Tableau 14 : Représentation sociale de la réussite professionnelle des agent-e-s (N = 180)

	Rang moyen faible (≤3.05)					Rang moyen fort (<3.05)				
	associations	F	R	V	S	associations	F	R	V	S
F+ ≥32	Evolution / Carrière / Promotion	90	2,82	1,13	1,50	Salaire	107	3,06	1,30	1,50
	Bien-être / Plaisir / Satisfaction	74	2,28	1,59	1,49	Reconnaissance	93	3,09	1,22	1,57
	Epanouissement	72	2,24	1,68	1,47	Entente	42	3,33	1,50	1,57
						Equilibre vie privée – vie pro	32	3,72	1,09	1,38
F- <32	Responsabilités	31	2,81	1,32	1,45	Formation	30	3,63	1,33	1,57
	Intérêt	24	2,46	1,58	1,50	Relations/Rencontres	25	3,68	1,60	1,28
	Compétence	21	2,90	1,62	1,38	Statut social	22	3,23	0,95	1,59
	Aboutissement / Accomplissement	21	3,05	1,24	1,52					

Fréquence seuil = 32 ; Rang seuil = 3,05 ; Nombre d'associations évoquées = 80 ; Nombre d'hapax = 27
Nombre d'associations évoquées par 10% au moins de l'effectif = 14, soit 76% du corpus cité
Valence = 1,36 ; Indice de diversité = 0,09 ; Indice hapax = 0,34
F : Fréquence ; R : Rang moyen ; V : Valence moyenne ; S : Sexe (1=femme ; 2=homme)

Selon le modèle de la valeur du travail élaboré par Gelpe[13] (2006), on peut noter que les éléments les plus centraux de la représentation sociale de la réussite professionnelle renvoient à la valeur de statut social (*évolution/carrière/promotion*), à la valeur de réalisation de soi (*épanouissement*) et à la valeur de climat professionnel (*bien-être/plaisir/satisfaction*, *travail d'équipe*). Notons toutefois que l'élément *statut social* n'apparait de façon explicite que dans la zone de lointaine périphérie. La notion de conciliation entre les sphères de vie familiale et professionnelle apparait en première zone de changement potentiel (*équilibre vie privée – vie professionnelle*). Notons également que l'item *salaire* apparait dans cette zone également, avec une forte fréquence mais un rang d'évocation qui ne lui permet pas de figurer en zone centrale. Nous présentons à présent nos résultats pour la population totale des étudiant-e-s auprès de laquelle nous avons pu approfondir nos recherches sur cette représentation sociale, et nous présentons ensuite les variations selon nos facteurs de catégorisations sociales pour la population des agent-e-s et des étudiant-e-s.

La représentation sociale de la réussite professionnelle pour les étudiant-e-s

Auprès de la population étudiante, nous avons également mis à jour une représentation sociale de *la réussite professionnelle* bien structurée : l'indice de diversité est légèrement plus élevé que précédemment (.11) mais l'indice hapax reste aussi fort (.34). Ces indices appuient à

[13] Selon le modèle proposé par Gelpe (2006), la valeur du travail s'exprime sur cinq dimensions distinctes : le statut social, la réalisation de soi, le climat professionnel, l'autonomie et la sécurité. Notons que les dimensions d'autonomie et de sécurité sont absentes des évocations des agent-e-s, ce qui peut être dû aux spécificités de l'organisation du travail dans la Fonction Publique Territoriale (organisation de type bureaucratique et sécurité de l'emploi notamment).

nouveau notre diagnostic de l'existence d'une représentation sociale de *la réussite professionnelle*. Le tableau 15 présente les items les plus fréquemment cités par les étudiant-e-s en association avec l'inducteur *la réussite professionnelle*.

Tableau 15 : Représentation sociale de la réussite professionnelle des étudiant-e-s (N = 107)

	Rang moyen faible (≤2.81)					Rang moyen fort (>2.81)				
	associations	F	R	V	S	associations	F	R	V	S
F+ ≥18	Salaire	72	2,60	0,72	1,50	Bien être / Plaisir / Satisfaction	22	3,41	,82	1,50
	Epanouissement	32	2,66	0,97	1,31					
	Carrière	26	2,62	0,77	1,50	Savoir-être	22	3,86	,50	1,55
	Responsabilités	21	2,29	0,24	1,57	Reconnaissance	18	3,06	,83	1,50
						Vie globale	18	3,78	,22	1,39
F- <18	Etudes/Diplômes	16	2,44	,31	1,56	Statut social	17	2,82	,76	1,47
	Dirigeant	15	2,80	,47	1,47	Temps de travail	17	3,35	-,29	1,35
	Compétences	11	2,64	,64	2,00	Choix	12	3,00	,92	1,42

Fréquence seuil = 18 ; Rang seuil = 2,81 ; Nb d'associations évoquées = 47 ; Nb d'hapax = 16
Nb d'associations évoquées par 10% au moins de l'effectif = 14, soit 73% du matériel recueilli
Valence = 0,58 ; Indice de diversité = 0,11 ; Indice hapax = 0,34
F : Fréquence ; R : Rang moyen ; V : Valence moyenne ; S : Sexe (1=femme ; 2=homme)

Les items susceptibles d'être des éléments centraux de la représentation sociale correspondent à ceux recueillis auprès de la population des agent-e-s. Ils renvoient également à la valeur de statut social de façon plus explicite avec *salaire*, *carrière* et *responsabilités*, ainsi qu'à la valeur de réalisation de soi, avec *épanouissement*. La valeur de climat professionnel apparait en zone de changement potentiel (*bien-être/plaisir/satisfaction*). Seul l'item *vie globale*, qui apparait également en première zone de changement potentiel renvoie à l'idée de conciliation ou d'équilibre entre les sphères de vie.

Vérification de la centralité des éléments repérés

L'analyse des taux de rejet de la reconnaissance de la représentation sociale de la réussite professionnelle selon les éléments mis en cause par les étudiant-e-s permet d'identifier 13 items dont le score est supérieur à 75% de rejet (*cf.* annexe C11, tableau C11.1, p.159). Les items *épanouissement* et *carrière* qui apparaissaient en zone centrale des représentations recueillies auprès des agent-e-s et des étudiant-e-s présentent des scores de rejet de plus de 83% ce qui confirme leur centralité. L'item *bien-être/plaisir/satisfaction* présente un score plus faible de 78,5% ce qui semble néanmoins valider sa centralité mais de façon moins nette. Par contre, l'item *responsabilité* qui apparaissait en zone centrale pour les étudiant-e-s, présente un taux de rejet de 62,6% ce qui invalide sa centralité. Notons également que d'autres items qui n'apparaissaient pas en zone centrale présentent des scores de rejet très élevés tels que *travail*, *motivation*, *accès au travail*, *compétence* et *volonté*. Notons enfin que l'item *salaire* présente lui aussi un taux de rejet de plus de 80%, ce qui confirme sa centralité

qui était plus affirmée par la population étudiante que par les agent-e-s.

En conclusion de cette première approche de la représentation sociale de la réussite professionnelle, nous pouvons affirmer que cet objet est bien structuré dans les deux populations observées et qu'il est organisé autour des notions de *carrière*, d'*épanouissement*, et de *bien-être/plaisir/satisfaction*. La notion de *salaire* semble aussi centrale bien que son évocation soit plus tardive pour les agent-e-s que pour les étudiant-e-s. Voyons à présent ce qui a distingué les réponses des femmes et des hommes dans cette phase de recherche.

3.4.2 Variations sexuées de la représentation sociale de la réussite professionnelle

Afin de présenter nos résultats de comparaisons des représentations sociales de *la réussite professionnelle* des différentes catégories de population de nos échantillons de participants, nous nous limiterons dans cet exposé aux principaux éléments distinctifs intergroupes. Les représentations sociales recueillies auprès des agentes et des agents des collectivités territoriales figurent en annexe C5 (p.148), dans les tableaux C5.1 et C5.2.

Comparaisons des représentations recueillies auprès des agentes et des agents

Le *salaire* est cité plus tard par les femmes que par les hommes par rapport aux rangs seuils et apparait donc en première zone de changement potentiel pour les agentes alors que le salaire apparait en zone central pour les agents. De même, la *reconnaissance* est plus centrale pour les hommes que pour les femmes, même si elle occupe une position importante (fréquence pour les agentes = 40, pour les agents = 53). Les notions d'*évolution/carrière/promotion* sont citées plus rapidement par les femmes que par les hommes et la valence qui leur est attachée est plus positive pour les femmes (respectivement pour cet item, $V_F = 1,27$; $V_H = 1,00$). A l'inverse, la valence de l'item *équilibre vie privée-vie professionnelle* est plus négative pour les femmes (respectivement pour cet item, $V_F = 0,90$; $V_H = 1,42$). De plus, l'*équilibre vie privée-vie professionnelle* est cité plus tôt et plus souvent par les agentes que par les agents.

Nous avons réalisé une analyse discriminante en fonction de la variable de sexe sur les items associés à l'expression inductrice *réussite professionnelle* (*cf.* tableaux C7.1, C7.2 et C7.3, p.151). Nos résultats montrent un Lambda de Wilks non significatif ($Chi^2 = 12,62$, $p. < .56$, *ns*) sur l'ensemble de la fonction. Toutefois, le détail des tests d'égalité des moyennes de chaque item par groupe de sexe fait paraître une variation significative pour l'évocation de l'item *Relation/Rencontre* avec, pour les femmes, une moyenne d'évocation ($M_F = 1,04$; SD = 0,20 et pour les hommes, une moyenne $M_H = 1.02$; SD = 0,12).

Comparaisons des représentations recueillies auprès des étudiantes et des étudiants

La comparaison des évocations recueillies auprès des étudiantes et des étudiants interrogés permet de mettre en évidence des variations sexuées qui touchent davantage la structure de la représentation que la nature des éléments contenus. Si les éléments de représentation sont semblables dans les deux groupes de sexes, leur répartition et leur saillance varient (*cf.* tableaux C8.1 et C8.2, p.155). Nos résultats montrent notamment une moindre structuration de la représentation des étudiantes (Indice de diversité=.19, indice hapax=.24) par rapport à celle des étudiants (indice de diversité=.19, indice hapax=.35) du fait de la plus forte variabilité interindividuelle pour les étudiantes.

Nos résultats montrent également que le *salaire*, s'il est autant cité par les deux groupes, est cité plus tardivement par les femmes que par les hommes. De plus, pour celles-ci, la valence du *salaire* est plus négative. L'*épanouissement* en lien avec la réussite professionnelle est apparu comme un élément central pour la population féminine, alors qu'il constituait un élément de lointaine périphérie pour la population masculine. L'item *carrière* a été cité autant par les deux groupes mais de façon beaucoup plus précoce par les étudiantes. L'item *temps de travail* était positionné en première zone de changement potentiel avec une valence très négative par les étudiantes alors qu'il n'apparaissait qu'en lointaine périphérie avec une valence neutre pour les étudiants. Dans l'ensemble, cette approche comparative montre que pour les étudiantes, la représentation sociale de *la réussite professionnelle* était organisée autour des valeurs du travail portée par le statut social (*salaire*, *carrière*) et la réalisation de soi (*épanouissement*), alors que pour les étudiants, la valeur du statut social (*salaire*, *responsabilités*, *compétences*) partageait la zone centrale avec la valeur du climat professionnel (*bien-être/plaisir/ satisfaction*). Enfin, notons que l'item *compétences* qui apparaissait en seconde périphérie dans la représentation de l'ensemble de la population, apparait ici en zone centrale pour les hommes car il n'a été cité que par eux.

Une analyse discriminante en fonction du sexe des répondants fait apparaître une non-significativité de la fonction sur l'ensemble des items cités. Toutefois, les tests d'égalité des moyennes des groupes pour chaque item montrent que deux items varient significativement en fonction du sexe des répondants : l'item *compétences* (F (1;433)=11,81 ; *p.* <.00) et l'item *épanouissement* (F (1;433) = 4,59 ; *p.* <.03). Plus précisément, seuls les étudiants ont associé *compétences* à *réussite professionnelle*, alors que les étudiantes ont davantage associé *épanouissement* à *réussite professionnelle* (respectivement M_{femmes} = 1.10 ; ET = 0,30 et M_{hommes} = 1,05 ; ET = 0,21).

Concernant les réponses apportées par les étudiant-e-s au questionnaire de mise en cause des éléments de la représentation sociale, les tableaux C11.2 et C11.3 (p.160) présentent les

résultats obtenus en fonction du sexe. Les deux premiers items qui conduisent les femmes à réfuter l'atteinte de la réussite professionnelle sont le *salaire* et la *carrière*, alors que pour les hommes, ce sont la *compétence* et le *travail*. Notons également que pour les étudiants, l'*ambition* est davantage une condition nécessaire à la réussite professionnelle que pour les étudiantes (respectivement 81,5% et 77,4 % de rejet).

Concernant l'importance attribuée aux femmes et aux hommes par les étudiant-e-s de chaque élément de la représentation sociale de la réussite professionnelle, nous avons également pu relever des variations sexuées significatives. L'appartenance à une catégorie de sexe des participants a eu un effet sur l'attribution au groupe des femmes d'importance à chaque élément dans la représentation de la réussite professionnelle. Les tests ANOVA ont montré des écarts significatifs entre étudiantes et étudiants pour les items *salaire*, *carrière*, *compétence*, *épanouissement*, *ambition*, *dynamisme*, *difficulté*, *sacrifices* et *vie globale* (*cf.* tableau C12.1, p.161). Au total, l'importance de 12 items sur 32, soit une proportion de 37,5%, diffère significativement en fonction du sexe du répondant. Pour l'ensemble de ces items, les femmes ont davantage estimé leur importance que ne l'ont fait les hommes dans l'atteinte de la réussite professionnelle.

De la même façon, le sexe des participants a eu un effet sur l'attribution aux hommes en général d'importance à certains éléments de la représentation sociale de *la réussite professionnelle*. Dans ce cas, les tests ANOVA indiquent que trois items ont différé significativement entre les groupes de sexe (*cf.* tableau C12.2, p.162). Les étudiantes ont attribué significativement davantage d'importance aux items *diriger* et *réseaux* aux hommes que ne l'ont fait les étudiants. Ces derniers ont attribué significativement davantage d'importance à l'item *vie globale* aux hommes en général que ne l'ont fait les étudiantes.

Ces résultats montrent donc des effets significatifs du sexe des répondants sur ce que représente *la réussite professionnelle* pour les répondant-e-s eux-mêmes, mais aussi sur la représentation qu'ils attribuent au groupe des femmes et au groupe des hommes. De plus, ils permettent de mettre à jour des représentations plus consensuelles dans l'attribution au groupe des hommes qu'elles ne l'ont été en direction du groupe des femmes. Nous avons effectué des Anova à mesures répétées des attributions d'importance des items pour les hommes et pour les femmes selon les étudiant-e-s. Nos résultats montrent en particulier un effet significatif de premier ordre pour l'item *temps de travail* qui a été évalué comme plus important, et ce de manière significative, chez les femmes (M = 5,54 ; SD = 1,37) que chez les hommes (M = 4,74 ; SD = 1,58) : t (1,1) = 15,85 ; $p. < .00$; $\eta^2 = .14$. De même, l'item *vie globale* a été significativement évalué plus important pour les femmes que pour les hommes et de façon significativement plus marquée par les étudiantes que par les étudiants : t (1, 102) = 12,53 ; *p.*

< .01 ; η^2=.11. Cet effet d'interaction de deuxième ordre s'applique sur les moyennes échelonnées comme indiqué dans la Figure 6, par ordre croissant d'importance (*cf.* tableaux C12.1 et C12.2, pp.161-162).

Figure 6 : Variations d'attribution d'importance de *la vie globale* dans la réussite professionnelle en fonction du groupe cible et du sexe de la source.

Importance *vie globale* attribuée aux hommes par les étudiantes (M=3,75 ; SD=1,62)	<	Importance *vie globale* attribuée aux hommes par les étudiants (M=4,36 ; SD=1,46)	<	Importance *vie globale* attribuée aux femmes par les étudiants (M=5,74 ; SD=1,76)	<	Importance *vie globale* attribuée aux femmes par les étudiantes (M=6,41 ; SD=1,13)

Ces résultats montrent que ce sont les étudiantes qui extrémisent le plus la différence d'importance de la vie globale dans la réussite professionnelle entre les hommes et les femmes.

De la même façon, les variations d'attribution d'importance au *salaire* aux femmes et aux hommes révèlent un effet d'interaction de deuxième ordre : le *salaire* a été évalué significativement plus important pour les hommes que pour les femmes et de façon significativement plus marquée par les étudiantes que par les étudiants (t (1, 102) = 4,18 *; p.* <.05 ; η^2=.04). Comme précédemment, les moyennes sur lesquelles portent nos analyses s'échelonnent comme représenté dans la figure 7.

Figure 7 : Variations d'attribution d'importance du *salaire* dans la réussite professionnelle en fonction du groupe cible et du sexe de la source.

Importance *salaire* attribuée aux femmes par les étudiants (M=5,13 ; SD=1,14)	<	Importance *salaire* attribuée aux femmes par les étudiantes (M=5,86 ; SD=1,10)	<	Importance *salaire* attribuée aux hommes par les étudiants (M=6,40 ; SD=0,79)	<	Importance *salaire* attribuée aux hommes par les étudiantes (M=6,67 ; SD=0,71)

Ces résultats montrent que les conditions d'attribution exogroupe de la prise en compte du *salaire* pour atteindre *la réussite professionnelle* sont les plus extrêmes : les hommes minimisant la prise en compte du *salaire* par les femmes et les femmes maximisant sa prise en compte par les hommes.

Enfin, nous nous sommes également intéressés de plus près aux variations d'attribution d'importance de l'item *compétence* en lien avec la réussite professionnelle. Nos résultats révèlent un effet d'interaction de deuxième ordre (t (1, 102) = 8,63 ; p. < .01 ; η^2 = .08) dont

les moyennes s'échelonnent comme dans la figure 8.

Figure 8 : Variations d'attribution d'importance de *la compétence* dans la réussite professionnelle en fonction du groupe cible et du sexe de la source.

Importance *compétence* attribuée aux femmes par les étudiants (M=5,04 ; SD=1,07)	<	Importance *compétence* attribuée aux hommes par les étudiantes (M=5,59 ; SD=1,02)	<	Importance *compétence* attribuée aux hommes par les étudiants (M=5,60 ; SD=1,02)	<	Importance *compétence* attribuée aux femmes par les étudiantes (M=5,69 ; SD=0,84)

Ces résultats montrent que c'est dans l'attribution d'importance de la compétence au groupe des femmes que les jugements sont extrêmes et s'opposent entre étudiants (pour l'évaluation minimale) et étudiantes (pour l'évaluation maximale).

Voyons à présent si les autres facteurs de catégorisation que nous avons retenus (*e.g.* le genre, le statut et la filière) sont également liés à des variations représentationnelles.

3.4.3 La représentation sociale de la réussite professionnelle des agent-e-s et des étudiant-e-s selon les profils de genre

L'identification aux stéréotypes de genre des agent-e-s

Les profils de genre se distinguent significativement les uns des autres sur les dimensions féminines et masculines (*cf.* annexe C6, tableau C6.1, p.149). Les tests de fiabilité Alpha de Cronbach des deux dimensions sont juste satisfaisants (0,60 pour les dimensions féminine et masculine). Le sexe a eu un effet d'interaction significatif avec le type de profil de genre sur la dimension masculine (*cf.* tableau C6.3). Plus précisément, les hommes ont davantage dit s'identifier à la dimension masculine que les femmes interrogées (respectivement, $M_{masc\ agents}$ = 4,60 ; ET = 0,85 ; $M_{masc\ agentes}$ = 4,20 ; ET = 0,91). Par contre, nous n'avons pas observé d'effet du sexe sur la dimension féminine du genre.

De plus, les ajustements congruents entre sexe et genre (*e.g.* femmes féminines et hommes masculins) traduisant une identification aux rôles sociaux sexués ne sont pas significativement surreprésentés (*cf.* tableau C6.2). Nous avons tout de même noté un effet tendanciellement significatif du statut sur le genre (*cf.* tableau C6.2) avec une sous-représentation des ajustements incongruents des profils de genre féminin en haut statut hiérarchique (catégorie A) et des profils de genre masculin en bas statut hiérarchique (catégorie C).

Ainsi, le statut hiérarchique est ici davantage lié à l'identification aux stéréotypes de genre des femmes et des hommes interrogés que ne l'est la variable de sexe. Ces résultats confirment ceux observés par Lorenzi-Cioldi à plusieurs reprises (2008).

Concernant l'effet de l'identification aux stéréotypes de genre sur la représentation sociale de *la réussite professionnelle*, nous avons réalisé des analyses prototypiques pour chaque profil de genre. Nous avons également calculé pour chaque item les scores moyens de rang et de valence. De plus, et afin de permettre une lecture croisée des différents systèmes de catégorisation sociale que nous avons retenue, nous avons calculé pour chaque item un score moyen sur une échelle catégorielle de sexe, de statut et de filière. Ces tableaux lexicaux sont présentés en annexe C13 (pp.163-165). Une note à la suite du tableau C13.1 rappelle les valeurs des modalités des variables pour faciliter l'interprétation des scores indiqués. Ces derniers résultats sont complétés par des analyses discriminantes des items en fonction des variables de genre, de statut et de filière.

Analyses prototypiques de la représentation sociale de la réussite professionnelle des agent-e-s selon le genre

L'analyse prototypique de la représentation sociale de *la réussite professionnelle* des agent-e-s de profil de genre androgyne montre un noyau central constitué par les items *reconnaissance*, *épanouissement*, *évolution/ carrière/ promotion* et *bien-être/ plaisir/ satisfaction*. Ces items renvoient à la valeur de statut social qui prédomine (38% des évocations, *cf.* annexe C13, tableau C13.1, p.163) et de climat professionnel dans une moindre mesure (7% des évocations).

Le tableau lexical C13.1 montre que l'item *compétence* a été évoqué exclusivement par des agent-e-s de la filière Technique ($M_{Filière}$=2 ; SD=0.00). L'item *équilibre vie privée-vie professionnelle* a davantage été cité par des agent-e-s androgynes de catégorie A et il s'agit d'un item de lointaine périphérie (M_{Statut}=1,57 ; SD=0.53), avec également une surreprésentation des femmes androgynes (M_{Sexe}=1,29 ; SD=0.49).

Concernant les agent-e-s de profil de genre masculin, les résultats obtenus grâce à l'analyse prototypique montrent une représentation sociale constituée autour des mêmes items centraux que celle obtenue auprès des agent-e-s androgynes, à la différence près que l'item *compétence* a glissé en zone centrale. De même, l'item *équilibre vie-privée-vie professionnelle* est à présent en première zone de changement potentiel alors que pour la population androgyne, il était en lointaine périphérie. Toutefois, l'évocation de cet item a davantage été le fait d'hommes de genre masculin que de femmes de genre masculin (M_{Sexe} = 1,75 ; SD=0,46, *cf.* tableau C13.2, p.164).

L'item qui représente le plus les agent-e-s de genre masculin et de statut élevé est *relations/rencontres* (M_{Statut}=1.00 ; SD=0.00) alors que celui qui représente le plus les agent-e-s masculin-e-s de bas statut est *formation* (M_{Statut}=2.40 ; SD=0.89).

Les agent-e-s de profil de genre féminin, quant à eux, ont évoqué une représentation sociale de *la réussite professionnelle* qui se distingue des précédentes par l'apparition en première place centrale de l'item *salaire*, suivi de l'item *bien-être/ plaisir/ satisfaction*. Les autres items centraux renvoient, comme précédemment à *évolution/ carrière/ promotion*, *épanouissement*, et distinctement à *responsabilités* qui n'apparait pas en zone centrale pour les autres profils de genre. Si, comme pour les androgynes et les masculins, la zone centrale de la représentation des agent-e-s féminin-e-s est constituée par les valeurs de statut social, de réalisation de soi et de climat professionnel, il faut noter qu'ici, la valeur de statut social ne prend pas la même forme. En effet (*cf.* tableaux C13.1, C13.2 et C13.3), pour les agent-e-s de profil de genre androgyne ou masculin, le *salaire* est une évocation fréquente mais tardive dans la tâche d'associations verbales (F_A=24 et R_A=3,13 ; F_M=29 et R_M=3,28), alors que pour les agent-e-s de profil de genre féminin, elle est relativement précoce (F_F=30 et R_F=2,90) ce qui rend l'item plus saillant pour les agent-e-s féminin-e-s. Notons enfin que l'item compétence à disparut de la représentation.

L'item *équilibre vie privée-vie professionnelle* a le plus souvent été évoqué par des hommes de genre féminin (M_{Sexe}=1,80 ; SD=0.42, *cf.* tableau C13.3). Il s'agit du score le plus élevé pour cet item parmi les quatre profils de genre. Ce qui signifie que dans la population des hommes interrogés, ceux qui ont le plus évoqué la conciliation entre les sphères de vie sont de genre féminin. De plus, la valence de cet item est la moins positive des quatre profils de genre ($M_{Valence}$=0.60 ; SD=1.51). Notons également la disparition de l'item compétence de cette représentation.

Enfin, la représentation recueillie auprès des agent-e-s de profil de genre indifférencié révèle une zone centrale diversifiée avec 6 éléments différents *évolution/carrière/promotion, reconnaissance, salaire, bien-être/plaisir/satisfaction* et distinctement *intérêt* qui n'apparait pas dans cette zone pour les autres profils.

L'item *formation* a été principalement évoqué par des agent-e-s femmes (M_{Sexe}=1.17 ; SD=0.41, *cf.* tableau C13.4). L'item *équilibre vie privée-vie professionnelle* a davantage été cité par des agent-e-s de la filière Technique ($M_{Filière}$=1.86 ; SD=0.38) que par les membres de la filière Administrative. Comme dans le cas des agent-e-s de genre féminin, la représentation de *la réussite professionnelle* des agent-e-s- de genre indifférencié n'associe pas la notion de compétence.

Analyse discriminante de la variable du genre sur les évocations de la réussite professionnelle des agent-e-s

Sur l'ensemble des fonctions discriminantes des quatre profils de genre, nous n'avons pas observé de variation significative (test Lambda de Wilks non significatif). Toutefois, les tests

d'égalité des moyennes d'évocation réalisés sur les profils de genre révèlent un effet tendanciellement significatif du genre sur l'évocation de l'item *compétence* (F (3;896) = 2,40 ; *p.* <.07).

L'identification aux stéréotypes de genre des étudiant-e-s et analyses prototypiques de la représentation sociale de la réussite professionnelle

Nous avons voulu vérifier nos résultats d'analyses des effets du genre sur la représentation sociale de *la réussite professionnelle* auprès de la population des étudiants puisque nous disposions de ces données. Brièvement, nos résultats montrent (*cf.* annexe C9 p.156) que la population étudiante se répartit sur les quatre profils de genre avec des variations significatives sur les deux dimensions, féminines (F (3, 83) = 48,24, *p.* <.00) et masculine (F (3, 83) = 42,38, *p.* <.00). Les tests de fiabilités Alpha de Cronbach sont satisfaisants (0,79 pour la dimension masculine et 0,85 pour la dimension féminine). Mais nos résultats ne montrent pas d'effet d'interaction entre le sexe et le genre dans la distribution des étudiant-e-s sur les profils de genre, comme pour les agent-e-s.

Les analyses des fonctions discriminantes du genre sur les évocations à *la réussite professionnelle* sont toutes non significatives (*cf.* tableau C10.4, p.158). Les tests d'égalité des moyennes d'évocation des items par profil de genre confirment l'absence de variation significative pour chacun d'eux. Ce qui signifie que les évocations réalisées par les femmes et les hommes étudiant-e-s ne présentent pas de variation significative en fonction du genre identifié à l'aide du questionnaire BSRI.

3.4.4 La représentation sociale de la réussite professionnelle des agent-e-s selon le statut hiérarchique

Nous avons déjà détaillé quelques résultats des effets du statut sur la représentation sociale de *la réussite professionnelle* recueillie auprès des agent-e-s dans la partie précédente portant sur l'effet du genre. Nous pensons en effet que chacune de ces catégorisations doit être observée en relation avec les autres. Toutefois, nous présentons brièvement ici nos résultats d'analyse prototypique et catégorielle de la représentation sociale de *la réussite professionnelle* en fonction du statut hiérarchique des agent-e-s pour expliciter notre représentation de la représentation.

On retrouve les valeurs de travail de statut social, de réalisation de soi et de climat professionnel en zone centrale (*reconnaissance*, *épanouissement*, *évolution/carrière/ promotion* et *bien-être/plaisir/satisfaction)*, bien que l'item explicite *statut social* n'apparaisse qu'en première zone potentielle de changement, avec l'item *salaire*.

La représentation recueillie auprès des cadres intermédiaires de catégorie B fait paraitre, quant à elle, une zone centrale dans laquelle l'item *salaire* prend la position la plus saillante alors que l'item *reconnaissance* apparait en première zone de changement potentiel. De plus, l'item *équilibre vie privée-vie professionnelle* apparait également en première zone de changement potentiel alors que pour les cadres A, cet item apparait en zone de lointaine périphérie. On note par ailleurs l'apparition de l'item *compétence* qui n'est pas présent pour les cadres A et la disparition de l'item *statut social* qui est représenté pour les statuts A et C.

La représentation recueillie auprès des subordonnées de catégorie C fait apparaitre une zone centrale plus diversifiée que pour les cadres A et B. Aux éléments repérés précédemment, s'ajoutent les items potentiellement centraux *entente* et *responsabilités*. L'item *formation* glisse de la zone de lointaine périphérie (cadres A et B) vers la zone de changement potentiel. On note aussi l'apparition de l'item *autonomie* qui n'apparait pas pour les cadres A et B.

En complément de ces analyses prototypiques, nous avons réalisé une analyse des fonctions discriminantes des statuts hiérarchiques sur les évocations réalisées par les agent-e-s en association avec l'inducteur *la réussite professionnelle*. Nos résultats montrent un effet tendanciellement significatif entre les statuts A et B : $Chi^2 = 40,00$; $p. < .07$. Le détail des tests d'égalité des moyennes d'évocation des items révèle un effet significatif du statut sur l'évocation de *épanouissement* : $F\ (2;897) = 4,97$; $p. < .01$ $M_A = 1,12$; $SD = 0,33$; $M_B = 1,06$; $SD = 0,24$; $M_C = 1,06$; $SD = 0,23$. Nos résultats montrent aussi un effet significatif sur l'évocation de *statut social* : $F\ (2;897) = 2,43$; $p. < .09$; $M_A = 1,04$; $SD = 0,20$; $M_B = 1,01$; $SD = 0,11$; $M_C = 1,02$; $SD = 0,14$.

3.4.5 La représentation sociale de la réussite professionnelle des agent-e-s selon la filière d'emploi

Rappelons que nous avons présenté certains résultats de nos analyses sur les effets de l'appartenance à une filière d'emploi sur la représentation sociale de *la réussite professionnelle* des agent-e-s interrogés. De la même façon que dans le cas des effets du statut hiérarchique, nous présentons ici brièvement nos résultats d'analyses prototypiques en fonction des filières (Administrative *vs* Technique), ainsi que nos résultats d'analyse de la fonction discriminante de la filière.

La représentation sociale de *la réussite professionnelle* recueillie auprès des agent-e-s de la filière Administrative, tous sexes et tous statuts confondus, fait apparaître une zone centrale composée par les items traduisant la valeur de travail de statut social (*salaire*, *évolution/carrière/promotion*, *responsabilités*), de réalisation de soi (*épanouissement*) et de climat professionnel (*bien-être/plaisir/satisfaction*). L'item en lien avec la conciliation entre

les sphères de vie (*équilibre vie privée-vie professionnelle*) apparait en zone de changement potentiel. L'item *compétence* est absent de la représentation.

Concernant la représentation recueillie auprès des agent-e-s de la filière Technique, tous sexes et tous statuts confondus, nos résultats d'analyse prototypique montrent une zone centrale composée par les items *reconnaissance* et *compétence*, traduisant la valeur de statut social du travail, de réalisation de soi avec *épanouissement* et par l'item *bien-être/plaisir/satisfaction* qui renvoi à la valeur de climat professionnel. L'item salaire qui était le plus saillant pour les agent-e-s de la filière Administrative, apparait en zone de changement potentiel pour cette population de la filière Technique.

L'analyse discriminante réalisée sur les filières d'emploi des agent-e-s (tableau C7.10, p.154) révèle une fonction discriminante tendanciellement significative ($Chi^2 = 21,53$, p. < .09).

Les résultats aux tests d'égalité des moyennes d'évocation pour chaque item selon la filière d'emploi révèlent un effet significatif sur les items *entente* ($F (1;898) = 4,91$; *p.* < .03 $M_{Adm} = 1,03$; ET = 0,17 ; $M_{Tech} = 1,06$; ET = 0,24) et *compétence* ($F (1;898) = 5,92$; *p.* < .01 $M_{Adm} = 1,01$; ET = 0,10 ; $M_{Tech} = 1,04$; ET = 0,18). Ainsi, les items *entente* et *compétence* ont significativement davantage été évoqués par les agent-e-s de la filière Technique que par les agent-e-s de la filière Administrative.

Voyons enfin quels sont les éléments perçus par les managers interrogés comme agissant comme des freins et/ou des éléments facilitateurs du déroulement de la carrière professionnelle des agent-e-s.

3.4.6 Freins et accélérateurs du déroulement de carrière selon les managers

Concernant les caractéristiques de la population de managers qui a répondu à notre questionnaire, la totalité des hommes était en temps de travail complet, et une faible proportion de femmes était à temps partiel (*cf.* figure C14.7, p.168). Nos résultats montrent un fort effet du sexe, non seulement sur le temps de travail actuel des managers ($F (1, 128) = 6,91$; *p.* <.01, η^2=.05), mais également sur le recours au temps partiel par le passé ($F (1, 128) = 13,47$; *p.* < .00 ; $\eta^2 = .10$) et sur la prévision de recours au temps partiel pour l'avenir ($F (1, 128) = 9,90$; *p.* <.01 ; $\eta^2 = .08$). De plus, nous relevons un effet significatif du genre des managers sur le recours au temps partiel au moment de la passation de notre questionnaire ($F (4, 125) = 2,69$; *p.* < .03 ; $\eta^2 = .08$), mais pas sur le recours passé ou avenir au temps partiel. Plus précisément, ce sont les managers de genre indifférencié qui ont le plus souvent recours au temps de travail partiel ($M_I = 1,22$; SD = 0,42 ; avec codage 1=temps complet et 2=temps partiel) en comparaison avec les managers de genre androgyne ($M_A = 1,04$; SD = 0,19),

masculin (M_M = 1,00 ; SD = 0,00) ou féminin (M_F = 1,04 ; SD = 0,20). Par contre, la variable des filières d'emploi des managers n'a pas eu d'effet d'interaction avec le recours au temps partiel, quelle que soit l'époque.

L'ancienneté moyenne des managers était de 13,63 ans pour les femmes (SD = 10,11) et de 16,49 ans pour les hommes (SD = 12,15). Il n'y a pas d'effet significatif du sexe, du genre ou de la filière d'emploi, sur ces résultats.

Tableau 16 : Eléments des représentations sociales de la réussite professionnelle des agent-e-s et des étudiant-e-s et facteurs impactant le déroulement de carrière selon les managers.

	Eléments de représentation sociale de la réussite professionnelle des agent-e-s	Eléments de représentation sociale de la réussite professionnelle des étudiant-e-s	Eléments jugés impactant le déroulement de carrière par les managers
Zone de noyau central	Evolution / Carrière / Promotion Bien-être / Plaisir / Satisfaction Epanouissement	Salaire Epanouissement Carrière Responsabilités	Passage de concours et/ou d'examen Disponibilité
Première zone de changement potentiel	Salaire Reconnaissance Entente Equilibre vie privée – vie pro	Bien être / Plaisir / Satisfaction Savoir-être Reconnaissance Vie globale	Mobilité Evaluation du N+1 Formation continue
Seconde zone de changement potentiel	Responsabilités Intérêt Compétence Aboutissement / Accomplissement	Etudes/Diplômes Dirigeant Compétences	Formation initiale Temps de travail
Périphérie lointaine	Formation Relations/Rencontres Statut social Concours	Statut social Temps de travail Choix	Parentalité

Nos résultats d'analyses des données recueillies par questionnaire auprès des managers des deux collectivités de Ville de Reims et de Reims Métropole montrent les évaluations perçues selon le sexe des managers de facteurs que nous avions explicitement cités et pouvant agir comme freins et/ou comme éléments facilitateurs du déroulement de carrière des agent-e-s. Nous avons retenu 8 facteurs a priori du fait de leur fréquente citation explicite dans les travaux de recherche scientifique dans ce domaine. Les facteurs potentiellement perçus comme déterminants du déroulement de carrière par les managers que nous avons retenus sont : *le temps passé au travail, l'évaluation par le N+1, la formation initiale, la formation continue, la mobilité, la parentalité, la disponibilité et la passation de concours ou examen*. Les modalités de réponses visaient à distinguer les catégories de facteurs perçus comme

agissant soit comme freins, soit comme accélérateurs, soit comme les deux ou soit n'ayant aucun effet sur le déroulement de carrière. Les éléments que nous avons retenus sont également apparus dans les évocations spontanées des agent-e-s avec l'expression inductrice la réussite professionnelle. Le tableau 16 présente l'ensemble des éléments apparus dans les représentations sociales recueillies auprès des agent-e-s et des étudiant-e-s, en regard des facteurs que nous avions supposés impactant le déroulement de carrière.

Les facteurs du déroulement de carrière figurent par ordre décroissant d'effet évalué par les managers. La comparaison avec le contenu des représentations sociales permet de retrouver ces facteurs dans les évocations spontanées recueillies, parfois de façon identique, parfois de façon moins littérale. Ainsi, les facteurs en lien avec les *concours*, le *temps de travail*, la *formation* sont cités de façon explicite dans les associations verbales à *la réussite professionnelle*. Les items *disponibilité* ($F_{Agent\text{-}e\text{-}s}$ =3) et *mobilité* ($F_{Etudiant\text{-}e\text{-}s}$ =1) apparaissent également mais de façon insuffisamment saillante pour figurer dans notre représentation des représentations sociales. Le facteur de la parentalité apparait de façon incluse dans l'item *équilibre vie privée-vie professionnelle*.

Effets du sexe sur les perceptions des managers

Effet sur la perception des déterminants du déroulement de carrière

Nos résultats concernant plus particulièrement la perception des facteurs que nous avions retenus agissant comme freins et/ou éléments facilitateurs du déroulement de carrière, montrent des variations dans les réponses apportées selon les facteurs considérés. Pour l'ensemble des facteurs, les femmes et les hommes managers ont répondu qu'ils ont un effet (quel que soit l'effet, frein, accélérateur ou les deux) sur le déroulement de carrière (*cf.* annexe C15, p.169).

Notons toutefois des réponses partagées, quasiment à égalité, pour le facteur *temps de travail,* tant pour les femmes que pour les hommes (*cf.* annexes, tableau C15.1 et figure C15.2, p.173). Concrètement, environ la moitié des managers ont dit que *le temps passé au travail* a un effet déterminant sur le déroulement de carrière et l'autre moitié ont dit penser que non. De façon plus surprenante encore, les managers ont majoritairement affirmé que *la parentalité* n'a pas d'effet sur le déroulement de carrière (*cf.* figure 15.6, p.170) ; c'est davantage le fait des hommes (M_H = 1,29 ; SD = 0,46)[14] que des femmes (M_F = 1,44 ; SD = 0,50), bien que cette différence ne soit que tendanciellement significative (F (1, 125) = 3,02 ; *p.* <.08, η^2 = .02).

[14] Pour rappel, le codage est le suivant : 1 = pas d'effet de ce facteur sur le déroulement de carrière et 2= effet de ce facteur sur le déroulement de carrière (frein, accélérateur ou les deux).

Nos analyses montrent également un effet tendanciel du sexe des managers sur l'effet perçu de *la formation continue* sur le déroulement de carrière (F (1, 127) = 3,43 ; p. <.07 ; η^2 = .03), M_F = 1,73 ; SD = 0,44 et M_H = 1,58 ; SD = 0,50.

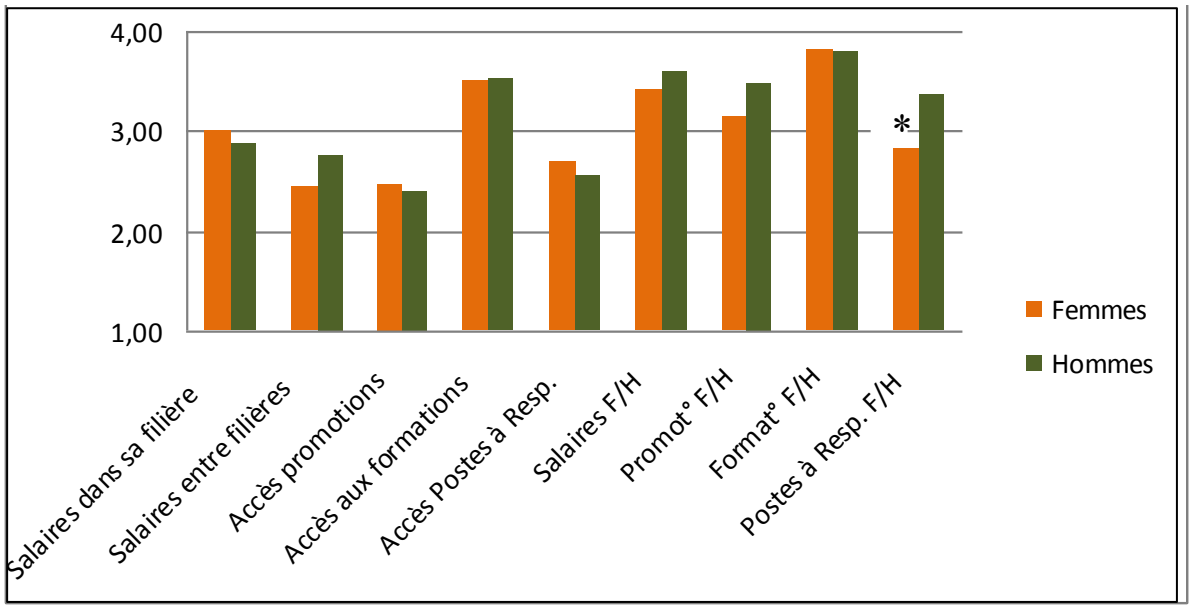
Effet sur la perception de satisfaction en matière de déroulement de carrière

En matière de satisfaction de son propre déroulement de carrière, les managers se sont dit plutôt satisfaits (M = 3,64 ; SD = 1,04) et il n'y a pas de différence significative selon le sexe.

Effet sur la perception de justice organisationnelle

Nos résultats en matière de justice organisationnelle perçue (*cf.* figure 9) montrent un effet du sexe sur la perception de justice distributive dans *l'accès aux responsabilités entre femmes et hommes* : F (1, 127) = 6.61 ; p. < .01 ; η^2 = .05. Plus précisément, ce sont les femmes managers qui ont dit percevoir nettement moins de justice que les hommes dans ce domaine (M_F = 2,84 ; SD = 1,12 et M_H = 3,36 ; SD = 1,13).

Figure 9 : Niveau de justice organisationnelle perçue par les managers dans la distribution de différents facteurs du déroulement de carrière selon le sexe



Nous relevons aussi un effet tendanciel du sexe sur la perception de justice distributive dans l'*accès aux promotions entre femmes et hommes* : F (1, 127) = 2,88 ; p. < .09 ; η^2 = .03. Les femmes managers ont dit percevoir moins de justice en ce domaine que ne l'ont fait les hommes managers (M_F = 3,14; SD = 1,11 et M_H = 3,47 ; SD = 1,08).

Effets du genre sur les perceptions des managers

Nos résultats ne montrent aucun effet simple du genre sur les perceptions d'effet des facteurs retenus sur le déroulement de carrière, ni sur le niveau de satisfaction de son déroulement de carrière, ni sur la perception de justice organisationnelle. Le seul effet du genre que nous avons identifié est celui sur le temps de travail des managers.

Effet de la filière d'emploi sur les perceptions des managers

C'est avec la variable de la filière que l'on observe le plus de variations significatives dans la perception des managers en lien avec le déroulement de carrière.

Effet sur la perception des déterminants du déroulement de carrière

Nos résultats montrent un effet de la filière sur la perception de *l'évaluation du N+1* comme déterminant du déroulement de carrière : $F (1, 127) = 9,67$; $p. < .00$; $\eta^2 = .14$. Plus précisément, les managers de la filière Technique ont davantage dit percevoir *l'évaluation du N+1* comme déterminant le déroulement de carrière ($M_{Tech} = 1,92$; $SD = 0,27$) que l'ont fait les managers de la filière Administrative ($M_{Adm} = 1,57$; $SD = 0,50$), et des autres filières ($M_{Autres} = 1,48$; $SD = 0,51$).

Nous relevons également un effet de la filière sur la perception d'effet de *la formation continue* sur le déroulement de carrière : $F (1, 127) = 3,27$; $p. < .05$; $\eta^2 = .05$. Les managers de la filière Administrative ont davantage dit percevoir cet effet ($M_{Adm} = 1,76$; $SD = 0,43$) que ne l'ont fait les managers de la filière Technique ($M_{Tech} = 1,63$; $SD = 0,49$) et des autres filières ($M_{Autres} = 1,48$; $SD = 0,51$).

Effet sur la perception de satisfaction en matière de déroulement de carrière

Nous n'avons observé aucun effet significatif de la filière sur la perception de satisfaction en matière de déroulement de carrière de la part des managers.

Effet sur la perception de justice organisationnelle

Nos analyses révèlent un effet de la filière sur la perception de justice organisationnelle en matière de *distribution des salaires entre les filières* : $F (1, 127) = 12,71$; $p. < .00$; $\eta^2 = .17$. Ce sont les managers de la filière Technique qui percevaient le plus de justice dans la distribution des salaires entre les filières ($M_{Tech} = 3,29$; $SD = 0,96$) comparativement aux managers de la filière Administrative ($M_{Adm} = 2,27$; $SD = 0,96$) ou des autres filières ($M_{Autres} = 2,26$; $SD = 1,39$).

Nous montrons également un effet tendanciel de la filière sur la perception de justice organisationnelle en matière *d'accès aux promotions* : $F (1, 127) = 2,75$; $p. < .07$; $\eta^2 = .04$. A nouveau, ce sont les managers de la filière Technique qui se sont dit les plus sensibles à la justice procédurale *d'accès aux promotions* ($M_{Tech} = 2,76$; $SD = 1,14$) comparativement aux managers de la filière Administrative ($M_{Adm} = 2,28$; $SD = 0,88$) ou des autres filières ($M_{Autres} = 2,35$; $SD = 1,19$).

Concernant la perception de justice organisationnelle dans la distribution des ressources entre femmes et hommes, nous montrons un effet de la filière sur la perception de justice organisationnelle en matière de *distribution des salaires entre femmes et hommes* : F (1, 127)

= 5,95 ; p. < .01 ; η^2 = .09. Ce sont les managers de la filière Technique qui se sont montré les moins concernés par les injustices de distribution de salaire entre femmes et hommes (M_{Tech} = 3,95 ; SD = 0,93, M_{Adm} = 3,27 ; SD = 0,92 et M_{Autres} = 3,35 ; SD = 1,23).

De même, nos résultats montrent un effet de la filière sur la perception de justice organisationnelle en matière *d'accès aux responsabilités entre femmes et hommes* : F (1, 127) = 5,77 ; p. < .01 ; η^2 = .08. A nouveau, ce sont les managers de la filière Technique qui se sont dit les moins concernés par cette injustice de distribution des responsabilités professionnelles entre femmes et hommes (M_{Tech} = 3,55 ; SD = 1,00, M_{Adm} = 2,79 ; SD = 1,06 et M_{Autres} = 3,00 ; SD = 1,38).

Enfin, nous révélons un effet tendanciel de la filière sur la perception de justice organisationnelle dans *l'accès à la formation entre femmes et hommes* : F (1, 127) = 2,79 ; p. < .07 ; η^2 = .04. Et comme précédemment, ce sont les managers de la filière Technique qui se sont dit les moins concernés par cette forme d'injustice (M_{Tech} = 4,05 ; SD = 3,87, M_{Adm} = 3,64 ; SD = 0,89 et M_{Autres} = 3,87 ; SD = 0,97).

2.4 Discussion intermédiaire

Rappelons tout d'abord que ces études visaient à mieux comprendre ce que représente la réussite professionnelle pour les agent-e-s territoriaux de Ville de Reims et de Reims Métropole dans le cadre de la mise en place de dispositifs de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique Territoriale. Nous avions formulé en hypothèse générale que l'objet de « *la réussite professionnelle* » est un objet de représentation sociale, au sens de Moscovici (1961), et qu'elle présente des variations sexuées qui traduisent différentes appartenances groupales pertinentes dans le domaine professionnel, au-delà d'une simple catégorisation de sexe, et que ces variations traduisent des enjeux différentiels dans des rapports intergroupes.

Nous avions posé en première hypothèse opérationnelle (**H2.1**) que *la réussite professionnelle* est un objet de représentation sociale qui se traduirait par l'apparition de patterns de réponses stéréotypées dans une tâche d'associations verbales (Vergès, 1992). Nos résultats d'analyse prototypique et catégorielle des données recueillies auprès des agent-e-s et auprès d'étudiant-e-s ont effectivement montré l'existence d'une représentation structurée autour d'éléments centraux renvoyant à la valeur de travail de statut social (*carrière*, *salaire*), de réalisation de soi (*épanouissement*) et de climat professionnel (*bien-être/ plaisir/ satisfaction*). Les indices de diversité, les indices hapax (Flament & Rouquette, 2003), les analyses des questionnaires

de mise en cause (Moliner, 1989) confirment l'existence d'une représentation partagée dans les deux populations interrogées structurée autour d'un noyau central. Notre première hypothèse est donc validée. Notons que cette modélisation selon trois valeurs centrales du travail (Gelpe, 2006) dans la réussite professionnelle renvoie aux résultats obtenus par Bousquet (2009) dans son étude portant sur les déterminants du sentiment du succès professionnel des ouvriers. Elle avait montré en effet une saillance de trois thématiques : celle du *succès matériel* (récompenses monétaires, niveaux hiérarchiques, nombre de promotions), celle du *succès psychologique* (accomplissement, succès dans l'emploi et équilibre vie privée/professionnelle) et celle du *succès social* (statut social, reconnaissance). De même Struges (1999), à l'issue d'études portant sur des populations de cadres, avait proposé une modélisation en trois types de critères de succès : les *critères internes* (accomplissement de soi, plaisir, intégrité et équilibre), les *critères externes* (position hiérarchique et revenu) et les *critères intangibles* (reconnaissance et influence). Nos résultats s'inscrivent bien en cohérence avec ceux de ces auteurs. Nous devons néanmoins souligner ici la faiblesse des travaux français sur le sentiment de la réussite professionnelle dans la diversité de la population française par rapport aux travaux anglo-saxons. Le plus souvent, les gestionnaires limitent la modélisation de la réussite professionnelle à la prise en compte de facteurs tels que l'avancement hiérarchique et le niveau de rémunération, donc à des critères objectifs et structurels de l'organisation de travail. Notons également la similitude entre représentation sociale de la réussite professionnelle et représentation sociale du travail exposée dans les travaux de Marquez et Leon (2012). Constatant que le plus souvent, la représentation sociale du travail a été étudiée auprès de population d'étudiants au lieu d'être étudiée auprès de travailleurs (pour des raisons de facilité), Marquez et Leon ont réalisé une étude comparative des employés et cadres fonctionnaires de la Caisse d'Assurance Maladie. Leurs résultats montrent que les employés donnent une définition économique (salaire) et sociale (relation de travail) du travail centrée sur les notions de *contrainte* et d'*obligation*, alors que les cadres, eux, donnent une définition centrée sur les notions d'*épanouissement*, d'*autonomie* et d'*accomplissement* et les notions de contrainte et d'obligation sont reléguées en périphéries. Ainsi, la représentation sociale de la réussite professionnelle que nous avons repérée, semble correspondre à la représentation sociale du travail[15], débarrassée de la contrainte et de l'obligation, autrement dit, à celle du groupe dominant, celui des cadres.

En seconde hypothèse opérationnelle (**H2.2**), nous avions posé que la représentation recueillie par la tâche d'associations verbales avec l'expression inductrice *la réussite professionnelle*

[15]Rappelons aussi que le terme « *travail* » provient du latin *tripalium* qui désignait un appareil formé de 3 pieux servant à ferrer les animaux et par détournement, utilisé comme instrument de torture.

serait à même de faire apparaitre des éléments perçus comme freins ou comme accélérateurs du déroulement de carrière des agent-e-s. Nos résultats ont montré que si les facteurs que nous avons retenus et supposé agir comme frein ou élément facilitateur du déroulement de carrière apparaissent sensiblement dans les représentations évoquées, cette méthode n'est pas suffisante pour faire émerger l'effet perçu de ces facteurs. En particulier, nos résultats ont montré que les facteurs jugés les plus impactants sur le déroulement de carrière par les managers apparaissent en lointaine périphérie ou en hapax dans les représentations sociales, et donc ne présentent pas une forte saillance collective. Notre méthodologie ne nous permet donc pas de valider cette hypothèse.

En troisième hypothèse opérationnelle (**H2.3**), nous avions posé que la représentation sociale de *la réussite professionnelle* présenterait des variations de structure et de contenu en lien avec la variable du sexe des répondants. Plus concrètement, nous nous attendions à ce que les femmes, davantage que les hommes interrogés, évoquent des conflits entre vie professionnelle et vie privée en réponse à l'expression inductrice *la réussite professionnelle*. Nos résultats ont effectivement montré que l'item *équilibre vie privée–vie professionnelle* présente une valence plus négative pour les agentes que pour les agents interrogés. De plus, cet item est plus saillant dans le groupe des femmes que dans le groupe des hommes de la Fonction Publique Territoriale. Nous avons également obtenu des résultats concluants auprès de la population étudiante interrogée : l'item *temps de travail* était beaucoup plus saillant et plus négatif dans la population des étudiantes que dans celle des étudiants. Cet item a été jugé plus important pour les femmes que pour les hommes à la fois par les étudiantes et par les étudiants. De plus, l'item *vie globale* a également été évalué comme étant plus important pour les femmes que pour les hommes par les deux groupes de sexe, et les variations sexuées sont plus nettement marquées dans l'attribution d'importance de *la vie globale* au groupe des femmes. Si ces résultats suffisent à valider notre troisième hypothèse opérationnelle, ils nous apportent aussi des éléments de variations sexués complémentaires à ce que nous avions supposé. En particulier, nous voulons insister sur les variations liées à la notion de *salaire* entre les groupes de sexes. En effet, nos résultats ont permis de révéler que l'item *salaire*, que nous jugeons central dans la représentation sociale de *la réussite professionnelle*, est plus saillant dans les réponses des hommes que dans celles des femmes, qu'ils-elles soient fonctionnaires territori-aux-ales ou étudiant-e-s, avec une valence plus négative pour les étudiantes que pour les étudiants. De même, le *salaire* a été jugé significativement plus important pour les hommes que pour les femmes par l'ensemble des étudiant-e-s. Si nous avons montré que les étudiantes attribuait significativement plus d'importance au *salaire* pour les femmes que ne l'ont fait les étudiants, seul un écart tendanciellement significatif dans l'attribution

d'importance du *salaire* aux hommes en fonction du sexe des étudiant-e-s n'a pu être observé. Pour la population des étudiantes, le fait de ne pas avoir de *salaire* était la situation qui conduisait le plus certainement à réfuter l'idée d'une atteinte de la réussite professionnelle. En résumé, si le salaire est jugé plus important pour les hommes, il est aussi jugé plus indispensable par les femmes dans le cadre d'une réussite professionnelle avérée.

En revanche, pour les étudiants, l'item le plus décisif dans cette réfutation était la *compétence*. Nos résultats ont ainsi également permis de révéler l'importance de la notion de *compétence* dans les variations sexuées de *la réussite professionnelle* auprès des étudiant-e-s. L'item *compétence* n'a été associé à *la réussite professionnelle* que par la population des étudiants. Pourtant, il a été jugé significativement plus important pour les femmes par les étudiantes que par les étudiants, alors que cette variation sexuée disparait dans les attributions faites en direction du groupe des hommes.

Ces éléments nous permettent donc de conclure sur le fait que la représentation sociale de *la réussite professionnelle* est une représentation sexuée pour les agent-e-s de la Fonction Publique Territoriale, mais aussi en amont, dans la population d'étudiant-e-s.

En quatrième hypothèse (**H2.4**), nous avions posé que les variations dans l'activation de la représentation sociale de *la réussite professionnelle* en fonction de différents facteurs de catégorisation sociale se traduiraient par une superposition des différents systèmes hiérarchiques rattachés à ces facteurs. Nous nous attendions à une homologie des effets des processus de catégorisation sur la représentation. Concrètement, nous nous attendions à ce que la représentation sociale des femmes corresponde à la représentation sociale activée auprès des travailleurs des secteurs dits féminins, alors que celle des hommes correspondrait à celle des travailleurs des secteurs masculins (***H2.4.1***). Nos résultats montrent que la filière d'appartenance a eu des effets sur la représentation sociale de la réussite professionnelle des agent-e-s. Conformément à notre hypothèse, l'item *compétence* était significativement moins saillant dans la représentation des agent-e-s de la filière Administrative que dans celle des agent-e-s de la filière Technique et il était absent des évocations des étudiantes. De plus, pour les étudiants, la compétence était jugée inconditionnelle à la réussite professionnelle. Le *salaire* était par contre plus saillant pour les administratifs que pour les techniques, alors qu'il était évoqué plus tard par les femmes agentes et étudiantes et que sa valence était plus négative que pour les hommes. Mais notons aussi que pour les étudiantes, le salaire était jugé le plus inconditionnel à la réussite professionnelle. Ainsi, on observe bien une correspondance des variations sexuées et de filière pour l'item *compétence.* Pour l'item *salaire*, le parallèle est plus complexe. Il semblerait que pour les femmes et dans les tâches d'évocations, il y ait un effet retard à l'émergence de la citation du salaire qui pourrait être dû à une forme de censure.

En effet, Abric (1994) lui-même avait précisé que les évocations les plus importantes ne sont pas systématiquement les premières effectuées. Notre sous-hypothèse semble donc bien validée.

Nous nous attendions également à ce que la représentation des femmes corresponde à celle des agent-e-s de bas statut hiérarchique, alors que celle des hommes corresponde à celle des hauts statuts (***H2.4.2***). Nos résultats montrent que, comme pour les agent-e-s de la filière Technique, l'item le plus saillant dans les évocations des cadres A est *reconnaissance*. Cet item se trouve également en zone centrale dans la représentation des hommes alors qu'il apparait en zone de changement potentiel pour les femmes, conformément à notre hypothèse. Par ailleurs, l'item *épanouissement* a présenté une variation d'évocation significative selon le statut hiérarchique des agent-e-s : il a été plus fréquemment cité par les cadres A que par les statuts B ou C. Nous n'avons pas pu observer cette variation auprès des hommes, conformément à notre hypothèse, mais au contraire, l'*épanouissement* a significativement davantage été évoqué par les femmes. De plus, les représentations des agent-e-s de statut B et C (intermédiaire et inférieur) ont fait apparaitre l'item salaire en position la plus saillante, ce que l'on retrouve pour les hommes, et pas pour les femmes, comme nous l'avons déjà relevé. Ainsi, si certains effets d'homologie entre sexe et statut sur la représentation sociale de la réussite professionnelle sont apparus, ils l'ont été de façon trop partielle pour pouvoir conclure à la validation de notre hypothèse. Notre hypothèse est, dans l'ensemble, invalidée.

Enfin, nous avions supposé en cinquième hypothèse (**H2.5**) que d'autres variables de catégorisation de la population interrogée auraient aussi des effets croisés avec la variable de sexe sur la représentation sociale de la réussite professionnelle. En particulier, nous nous attendions à ce que les ajustements incongruents entre sexe et genre soient liés à davantage d'évocation de difficultés, de conflits entre les sphères de vie ou d'autres éléments de valence négative que dans le cas des ajustements congruents. Nos résultats ont effectivement montré que l'item *équilibre vie privée-vie professionnelle* est davantage saillant dans le cas d'un ajustement incongruent : il s'agit du cas des hommes de profil de genre féminin. Non seulement la fréquence d'évocation de cet item de conciliation entre les sphères de vie était la plus élevée pour ce groupe, mais sa valence a été aussi la plus négative dans ce cas de figure. Ceci laisse bien entrevoir que la référence à cet item est sous-tendue par la perception d'interférences négatives entre les sphères de vie. Concernant les femmes, nous avons également observé que ce sont les femmes androgynes et de statut A qui ont davantage évoqué *l'équilibre vie privée-vie professionnelle* par rapport aux hommes androgynes. Par contre, la référence à cet item a davantage été le fait d'hommes de profil masculin que de femmes masculines. Ainsi, notre hypothèse est conforme à nos résultats concernant

l'ajustement incongruent entre sexe et genre des hommes de profil féminin, mais pas pour les autres ajustements selon leur congruence. Notre hypothèse n'est que partiellement validée et demande à être à nouveau testée avec une autre approche.

En conclusion, *la réussite professionnelle* est l'objet d'une RS structurée organisée autour de la valeur du travail en termes de statut social, de réalisation de soi et de climat, à des proportions variables en fonction du sexe, de l'identification aux stéréotypes de genre, du niveau hiérarchique et du domaine d'activité. Les modalités d'ajustement de l'ensemble de ces facteurs de catégorisation sociale ont un effet sur l'activation de la représentation sociale de la réussite professionnelle. Les effets mis à jour dans nos travaux montrent l'importance des croisements des différents systèmes de catégorisation sociale dans les processus représentationnels d'objets pertinents dans le déroulement de carrière des agent-e-s, tels que la réussite professionnelle.

Les variations représentationnelles de *la réussite professionnelle* que nous avons mises en évidence traduisent ainsi des enjeux différents pour les agent-e-s territoriaux-ales, mais aussi pour les étudiant-e-s, avant même leur insertion professionnelle et le développement de leurs responsabilités domestiques et surtout parentales. La question serait alors de savoir si ces enjeux différentiels traduisent une inégalité des chances d'accéder à la réussite professionnelle ou bien si elles traduisent davantage des différences dans les objectifs poursuivis pour atteindre la réussite professionnelle. Nous pensons que la question qui se pose ici renvoie à la problématique de l'androcentrisme qui est toujours sous-jacente dans les organisations de travail, et dans les politiques publiques d'égalité. En effet, les préconisations visées par l'établissement du Rapport de Situation Comparée, conduisent à comparer les situations des femmes à celles des hommes sans mise en question de la nature du sens des écarts observés. Ceci revient à considérer la position des hommes comme la position de référence, et celle des femmes comme celle *en retard* dans le déroulement de carrière. Or, les situations et les rôles professionnels s'inscrivent dans une systémique plus large qui intègre des situations et des rôles dans d'autres sphères de vie et en interdépendance avec d'autres personnes, notamment les familles. Il nous semble ainsi que la métaphore du plafond de verre véhiculant l'idée d'un obstacle unique, infranchissable et invariant sur le parcours professionnel des femmes ne soit pas la plus adaptée à représenter des parcours complexes et divers. En effet, certaines femmes (et de plus en plus nombreuses) parviennent à atteindre des positions de pouvoir et de responsabilités. Il n'est plus rare de rencontrer des couples dans lesquels la femme a un salaire supérieur à celui de son conjoint, traduisant ainsi une relative meilleure réussite professionnelle. Afin de dépasser la représentation simpliste des déroulements de carrière

empêchés par un plafond de verre, Eagly et Carli (2007) proposent d'utiliser la métaphore du *labyrinthe* car les routes vers la réussite professionnelle existent, mais elles ne sont pas rectilignes. Bien entendu, le labyrinthe est en partie constitué par la problématique de la conciliation entre les sphères de vie, dont l'implication incombe encore majoritairement aux femmes. Nous approfondirons donc cette question dans notre dernier volet d'étude (volet 5).

Mais avant, nous voulons insister sur l'importance de nos résultats concernant les variations sexuées du recours à la notion de *compétence* en lien avec *la réussite professionnelle*. En effet, le concept de compétence est aujourd'hui un concept central en matière de gestion des ressources humaines dans les organisations de travail, y compris maintenant dans celles du secteur public. On parle de *New Public Management*, de prime à la performance, d'entretiens annuels d'évaluation (qui ont remplacé la notation). Et l'ensemble de ces approches reposent sur un élément fondamental à évaluer : la compétence des agent-e-s. Or, nos résultats ont bien montré que le recours à ce concept n'est pas exempt de variations représentationnelles en lien avec l'appartenance à une catégorie de sexe, à une filière d'emploi, à une identification à un profil de genre. Nous avons donc voulu approfondir cet objet social qu'est la compétence, pour mieux comprendre les comportements professionnels des agent-e-s. C'est l'objet du prochain volet d'étude (volet 4).

4- Volet 4 : La compétence : un levier de l'égalité professionnelle ?

Précédemment (Volet 2), nous avons montré que lorsqu'on interroge les gens à propos de ce que représente pour eux *l'égalité hommes-femmes*, l'enjeu principal est focalisé dans le domaine professionnel. Nous intéressant spécifiquement au domaine professionnel en matière d'égalité entre les sexes dans la suite de nos travaux (Volet 2), nous avons également pu mettre en évidence des variations sexuées dans la représentation sociale de *la réussite professionnelle* d'agent-e-s des collectivités territoriales et d'étudiants en Sciences de Gestion. Nous avons notamment montré que la notion de *compétence* n'est spontanément citée que par les jeunes hommes étudiants, et non pas par les jeunes femmes, avec l'expression inductrice *la réussite professionnelle*. De même, la *compétence* apparaissait dans la représentation sociale des agent-e-s de la filière Technique mais pas dans celle des agent-e-s de la filière Administrative. De plus, la référence à la *compétence* était absente de la représentation sociale des agent-e-s qui avait un statut hiérarchique supérieur (catégorie A) ou qui présentaient une identification aux stéréotypes de genre de profil féminin. Et si le genre, tel que nous le définissions, c'est-à-dire comme étant une identification aux stéréotypes de genre selon le modèle de Bem (1974), a eu un effet sur l'évocation de *la compétence* auprès des agent-e-s, nos résultats n'ont montré aucune variation selon le genre auprès de la population étudiante interrogée.

Ainsi, nous nous interrogeons maintenant sur cette notion de *compétence* : que représente-elle pour les agent-e-s de la Fonction Publique Territoriale ? S'agit-il de la même notion de *compétence* que celle d'étudiants qui ne sont pas encore insérés dans le monde professionnel et n'ont pas encore de charge de famille ? Les variations observées en lien avec *la réussite professionnelle* entre agent-e-s et étudiant-e-s sont-elles liées à un renforcement de l'effet du genre sur *la compétence* dans le domaine professionnel ou à un effacement de l'effet du sexe avec l'insertion professionnelle ?

Pour approfondir nos travaux, nous nous sommes orientées vers les managers de la Ville de Reims et Reims Métropole et nous avons sollicité un groupe d'étudiants de troisième année de Licence en Sciences de Gestion. Les managers sont des acteurs clés dans le déroulement de carrière des agent-e-s car ils sont très fortement investis dans l'organisation du travail des deux collectivités dans lesquelles nous intervenions (participation aux rédactions de procédures internes dans les groupes de travail AUDACE, séminaire annuel des cadres, etc.). L'objectif de cette étude a été de mieux comprendre ce que représente la notion de *compétence* pour les managers des collectivités territoriales, et d'observer l'éventualité de

variations sexuées dans la façon dont les managers se réfèrent à *la compétence* en lien avec leur activité professionnelle.

Nous présentons en première partie un développement théorique faisant ressortir les spécificités du concept de *compétence* de façon à éclairer notre choix de recourir à la théorie des représentations sociales pour étudier *la compétence* auprès des managers et des étudiants. Ensuite, nous présentons la méthodologie sur laquelle nous nous sommes appuyées pour conduire cette étude. Enfin, après avoir présenté nos résultats, nous les discutons dans le but de répondre à la question : *la compétence* représente-elle la même chose pour les femmes et pour les hommes au travail ?

4.1 Théorie : La compétence

La compétence : un concept polysémique

En psychologie, McClelland (1973) a introduit le terme « *compétence* » pour évoquer le fait que ni les résultats scolaires, ni les scores aux tests d'aptitude et d'intelligence, ni les diplômes ne permettent une prédiction satisfaisante de la réussite professionnelle, ni même l'adaptation efficace aux problèmes de la vie quotidienne. Aujourd'hui, le terme de compétence est fréquemment employé dans le domaine de la formation comme dans le domaine professionnel.

Dans le domaine professionnel, le concept de compétence a remplacé le concept initial de qualification (François, 2004 ; Gilbert, 2006; Oiry & d'Iribane, 2001 ; Stroobants, 1993 ; Wittorski, 2007). Toutefois, la référence à la compétence au travail est relativement récente en France. Elle est apparue il y a une trentaine d'année, lorsque les managers ont commencé à évoquer le management des compétences (Reynaud, 2001). Aujourd'hui, on parle davantage de management par les compétences ou de gestion par les compétences, et les managers sont les acteurs clefs du bon déroulement de ce processus.

Le passage de la notion de qualification à la notion de compétence est lié à l'accélération de la transformation des situations de travail qui nécessitent maintenant une plus grande adaptabilité ou flexibilité, du fait notamment de l'évolution rapide et continue des moyens de communication comme outils de travail. Selon Wittorski (2007), le recours à la flexibilité dans l'évaluation des compétences requiert l'abandon de systèmes de description de tâches précises, plus adaptés à l'organisation taylorienne du travail. Cela conduit dans le même temps à rompre avec la certitude et la prévisibilité des comportements ultérieurs en situation de travail. Si la qualification était mesurable et hiérarchisée dans des grilles de rémunération et des fiches de postes établies, la compétence est beaucoup plus difficile à opérationnaliser

car, selon Curie (1995), il s'agit d'une *inférence causale interne*. En effet, la compétence est attribuée à quelqu'un par quelqu'un d'autre (un professeur à un élève ou un manager à un subordonné) par l'attribution de la réussite de l'action à un facteur interne, dispositionnel, de l'acteur par l'observateur. La compétence serait alors le fruit d'un construit cognitif et d'un rapport social (Hillau, 1994). Ceci a des implications sur lesquelles nous revenons par la suite. Voyons d'abord quels sont les principaux modèles de compétence dans le domaine professionnel.

Un modèle classique et statique des compétences

Le modèle standard le plus utilisé est le modèle en termes de *savoir*, *savoir-faire* et *savoir être*, initié par McClelland (1973). Néanmoins, ce modèle est critiquable dans le contexte actuel des situations de travail et tend à être dépassé sur le plan théorique. Toutefois, il demeure très utilisé et constitue le plus souvent la première base d'échanges en ce qui concerne les compétences avec les décideurs des organisations de travail. Selon ce modèle en trois dimensions, il faut distinguer :

1. *Les savoirs* : soit l'ensemble des connaissances mémorisées, d'ordre général ou spécialisé. Il s'agit des connaissances acquises par l'éducation formelle et la formation initiale ou continue.
2. *Les savoir-faire* : soit les connaissances procédurales mémorisées qui décrivent un déroulement d'actions pour atteindre un but, mémorisées sous formes de règles. Il s'agit des expériences et pratiques maîtrisées.
3. *Les savoir être* ou *savoir-faire relationnel* : soit l'ensemble des conduites qui permet une adaptation à la situation. Cet ensemble est particulièrement mal défini dans les modèles et sert de *fourre-tout* pour ce que ce modèle ne permet pas d'expliquer. C'est dans cette catégorie que sont reportées en particulier les qualités personnelles socialement acquises.

Certains auteurs mettent ces modèles statiques en perspective avec une approche centrée sur les traits de personnalité et sur les aptitudes (Lévy-Leboyer, 2011 ; Zarifian, 1999). Ceci, en lien avec le processus d'attribution causale et la division sexuelle du travail, laisse entrevoir l'éventualité de l'intervention des stéréotypes de genre et des rôles sociaux sexués sur les attributions réalisées par les évaluateurs de la compétence. Ces modèles statiques ont toutefois le mérite de donner une lecture, même partielle, de l'adaptabilité de/à la situation de travail, de façon plus facilement applicable que ce que nécessitent les modèles dynamiques, qui eux, par contre, permettent une prise en compte plus complète de ce qui est nécessaire à la prédiction de performance en situation de travail. Le recours massif à ce type de modèle statique de la compétence permet également aux décideurs économiques et politiques de

mettre en place un système d'observation des situations de travail et d'évaluations de la performance centrés sur l'individu, dans le cadre d'une approche essentialiste de la compétence. De cette façon, ce type de modèle permet d'expliquer l'échec du déroulement de l'activité en situation de travail par des facteurs dispositionnels contenus dans la catégorie *fourre-tout* des *savoir-être*.

Un modèle plus dynamique des compétences

Le principal théoricien de ce champ de recherche est Le Boterf (1995) pour qui la compétence est avant tout un processus, pas un trait dispositionnel. Selon ce modèle, la compétence se décline en termes d'actions qui vont se combiner pour mobiliser les ressources nécessaires à l'adaptation efficace à la situation de travail. La compétence intègre un *savoir agir* et un *savoir combiner*. Le *savoir agir* parce que la compétence ne peut pas découler exclusivement de la capacité à exécuter un travail prescrit, mais de la capacité à aller efficacement au-delà du travail prescrit. Ainsi, un travailleur dans une organisation de type mécaniste devra puiser dans un *savoir agir* du type *savoir-faire en situation*, alors qu'un travailleur qui doit mobiliser une certaine polyvalence, prise d'initiative ou prise de risque, devra puiser dans un *savoir agir* du type *savoir agir en situation*. Ainsi, la polyvalence nécessitera de savoir quoi faire et quand. Il devra donc procéder à des arbitrages. Or, les modèles déclinés en *savoir-faire* ne permettent pas de distinguer les différents *savoir-faire* mobilisés. Et en situation de travail, ces différents *savoir-faire* se combinent. La compétence suppose donc de maitriser également un *savoir combiner*, car les savoirs ne s'additionnent pas les uns les autres mais se combinent. Il s'agit alors de savoir mobiliser des ressources en termes de connaissances, capacités, attitudes, de les sélectionner et de les organiser pour permettre une action efficace et donc de compétence.

Par ailleurs, Le Boterf (1994) propose de distinguer *compétences réelles* et *compétence requises*. La *compétence requise* est celle qui est référencée dans les référentiels de compétences. La *compétence réelle* est celle qui est construite (et évaluée) au niveau des personnes en situation de travail. Mais elle reste difficile à cerner car elle demeure inobservable directement, et est inférée de la performance. La *compétence réelle* serait *une façon de s'y prendre* adaptée à la situation. Il s'agirait d'une disposition à agir dans une famille de situations, qui est particulière à chaque personne.

Enfin, Le Boterf (2008) insiste sur le fait que le concept de compétence en situation de travail doit rendre compte d'une double dimension, individuelle et collective. Un travailleur pourra agir avec compétence s'il peut mobiliser ses ressources individuelles, mais aussi les ressources de l'organisation de travail (réseaux, données, moyens logistiques…). En ce sens, c'est dans l'analyse des situations de travail que l'on doit mettre à jour la façon de s'y prendre

des travailleurs en contexte. De même, le travailleur compétent est celui qui est capable d'une action efficace en situation et qui sait comment il rend cette action efficace. La réussite n'est pas due au hasard ou aux tâtonnements incertains, mais bien à une combinatoire qui articule un *savoir agir*, un *pouvoir agir* et un *vouloir agir*. Cette dernière modélisation, en termes de savoir, pouvoir et vouloir permet d'intégrer dans le modèle de la compétence des dimensions liées à des facteurs tels que la motivation, l'implication ou l'organisation du travail.

Compétence au travail et discrimination de sexe

Rappelons que les inégalités observées dans les situations professionnelles des femmes et des hommes sont organisées autour de deux principes concomitants : un principe de séparation qui spécifie les travaux des hommes et ceux des femmes et un principe de hiérarchisation qui postule que le travail de l'homme vaut plus que le travail de la femme (Kergoat, 2000 ; Kouidri & Roland-Lévy, 2015 ; Laufer & Belghiti-Mahut, 2008). Les disparités observées dans les approches comparatives sexuées du domaine professionnel traduisent une ségrégation horizontale qui définit les métiers typiquement masculins de ceux typiquement féminins et une ségrégation verticale par la raréfaction de la présence des femmes quand la valeur liée à l'activité professionnelle augmente (*e.g.* vers les statuts les plus élevés et les plus prestigieux de la structure organisationnelle). Ainsi, les compétences requises correspondant à un profil de genre masculin seraient mieux évaluées (et rétribuées) que les compétences requises correspondant à un profil de genre féminin, et les fonctions les plus prestigieuses se verraient requérir davantage de compétences masculines que féminines (Giret, Guégnard & Paul, 2008 ; Ponthieux & Meurs, 2004).

Selon Curie (2000), l'usage de la notion de compétence est lié à la volonté de légitimer l'ordre social par les catégories dominantes et à rendre chacun responsable de son propre positionnement en internalisant les causes de cet ordre établi, c'est-à-dire, en faisant porter l'évaluation sur des caractéristiques de la personne plutôt que sur des caractéristiques de la situation de travail. En ce sens, la compétence ne serait qu'une *inférence causale discutable*. Mais aussi plus largement, la compétence serait un espace de négociation de ce qui parait utile au collectif à un moment donné afin de stimuler l'atteinte d'objectifs. L'aspect de négociation permet de dépasser la vision déterministe que semblait avancer la cognition sociale (Beauvois, Deschamps & Schadron, 1990 ; Beauvois, 1994). Comme nous l'avons vu précédemment dans la partie théorique, ce type d'attribution s'inscrit dans un système normatif d'idéologie libérale, dont les conséquences ont particulièrement bien été décrites par Beauvois et Dubois (1994). Et nous avons également vu comment ce système normatif d'internalité pouvait également combiner un système normatif androcentrique (Lorenzi-Cioldi, 1988 ; Bourdieu, 1998). Ainsi, dans le domaine professionnel, la définition de la compétence intégrerait une

systémique complexe de l'ensemble idéologique culturel et sociétal, contextualisé dans une organisation de travail et marqué par des rapports sociaux intergroupes porteur d'enjeux identitaires. Voyons alors comment cette notion s'intègre à son tour dans le système organisationnel de la Fonction Publique.

Le management par la compétence dans la Fonction Publique Territoriale

Aujourd'hui, la gestion par les compétences est intégrée dans la plupart des institutions de la Fonction Publique. Bien qu'a priori paradoxale avec la culture de l'emploi public, la compétence a bel et bien réussi son institution dans les systèmes de gestion de ressources humaines, notamment par le biais de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences, adossée aux plans de formations visant à ajuster les compétences réelles aux compétences requises par les nouveaux emplois. Mais, au-delà des nécessités d'adaptabilité liée à l'évolution des technologies de l'information et de la communication, au développement du management par projets transversaux, la Fonction Publique se voit aussi contrainte de rendre des comptes quant à l'efficience de ses moyens alloués en matière de service public, notamment au niveau des ressources humaines. Selon Chauvet (2001, p.83), « *l'évaluation des politiques publiques, la rationalisation et l'optimisation des moyens mobilisés supposent la prise en compte permanente du rapport entre mission affichée, moyens mobilisés et effets observés. L'Etat ne peut plus se prévaloir d'un principe a priori de pertinence de l'action publique* », notamment du fait de difficultés budgétaires et de la crise de légitimité de l'action publique (Gilbert & Lazzeri, 1998).

Ainsi, dans le secteur public, et dans la Fonction Publique Territoriale en particulier, la compétence est un espace de négociation de ce qui doit être évalué et de ce qui doit être valorisé de façon contextualisée. Or, nous avons pu constater dans notre étude précédente portant sur la représentation sociale de la réussite professionnelle que le recours à la notion de compétence en lien avec l'idée de réussite professionnelle est liée également à des caractéristiques d'appartenance à un groupe de sexe, d'identification aux stéréotypes de genre et d'environnement professionnel connoté de façon féminine ou masculine selon les filières d'emploi. Il semble donc que cet objet complexe porteur d'enjeux sociaux soit un bon candidat à une approche théorique qui articule représentations sociales et catégorisations sociales.

La compétence : un objet de représentations sociale sexuée ?

L'objet social de la compétence a déjà été étudié avec le recours à la théorie des représentations sociales par François (2004). Ces travaux ont permis de montrer que la compétence est un objet de représentation sociale pour des populations de psychologues et de formateurs impliqués dans l'insertion professionnelle. Il a notamment montré l'ancrage social

de la représentation de la compétence sur une dimension fixiste/ incrémentielle. Cette dimension repose sur les travaux de Bandura et Locke (2003) qui montrent comment les conceptions des compétences régulent les comportements selon le sentiment d'efficacité personnelle. Le sentiment d'efficacité personnelle traduit le fait que la compétence peut provenir de l'apprentissage et de l'expérience (il s'agit là d'une représentation incrémentielle de la compétence), ou bien elle peut provenir de facteurs innés indépendants de tout apprentissage et donc non malléables (il s'agit là de la représentation fixiste). Ainsi, une représentation fixiste viendrait essentialiser le système hiérarchique en place aux yeux des membres de bas statut, alors qu'une représentation incrémentielle laisserait toute la place à l'individualisation par l'apprentissage et l'expérience pour les membres de groupes de hauts statuts. Cette considération va dans le sens des résultats obtenus par François (2004) qui montre par exemple, que pour décrire les compétences requises pour occuper les postes d'une collectivité territoriale, les cadres ont décrit les postes subalternes en termes fixistes alors que les postes à responsabilités sont davantage décrits en termes incrémentiels. Utilisant le paradigme de la description croisée endogroupe-exogroupe, François fait l'hypothèse que les participant-e-s auraient tendance à décrire l'endogroupe en termes de compétence incrémentielle, et l'exogroupe en termes de compétences fixistes, tendance sous-tendue par une logique de régulation sociale dans un rapport intergroupe.

Nous avons voulu enrichir ces travaux sur la représentation sociale de la compétence en lien avec les catégorisations sexuées du domaine professionnel propres à notre terrain de recherche.

Ainsi, au regard des quatre conditions énoncées par Moliner, Rateau et Cohen-Scali, (2002), et en accord avec les résultats de François (2004) sur la compétence comme objet de représentation sociale pour des populations spécifiques, nous avons postulé que *la compétence* serait l'objet d'une représentation sociale car elle est identifiée par les acteurs professionnels et les étudiants et revêt une grande importance bien qu'elle ne bénéficie pas d'une définition orthodoxe. En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'enjeu de la compétence réside dans le fait qu'en théorie, à compétence égale, femmes et hommes devraient percevoir un salaire égal au regard de la loi et de l'éthique. Reste à définir la notion de compétence. Or, comme dans le cas de la réussite professionnelle, le contexte compétitif et libéral, surtout en situation de crise, et la division sexuelle du travail laissent entrevoir les enjeux contradictoires qui peuvent exister entre les différents groupes sociaux et notamment entre les femmes et les hommes. De même, l'actualité de la thématique de l'égalité professionnelle et de l'égalité dans les choix d'orientation scolaire génère une importante communication médiatique sur la notion de compétence. Donc, nous nous sommes

intéressées à la représentation sociale de *la compétence* pour observer les éventuelles disparités de contenu ou de structure en lien avec le sexe, le genre, la filière d'emploi ou à l'insertion professionnelle des participants pour mieux repérer l'ancrage social de cet objet fondamental à la gestion des ressources humaines.

En effet, il nous semble indispensable que les collectivités territoriales disposent d'un modèle explicite, consensuel et partagé de la compétence pour permettre une évaluation et un développement de la compétence des agents, notamment dans le cadre de l'évaluation des subordonnés par leur manager et ainsi promouvoir des déroulements de carrière optimisés. De plus, dans une approche volontariste de mise en place d'une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes, nous avions également pour objectif d'observer les différences éventuelles des représentations sociales de la compétence entre le groupe des femmes managers et celui des hommes managers. Les résultats que nous présentons ici attestent de l'importance de prendre en compte l'état du savoir des managers sur la notion de compétence mais aussi de l'effet de différents facteurs de catégorisation sociale des managers sur la représentation qu'ils ont de la compétence.

4.2 Problématique et hypothèses

Nous avons posé en troisième hypothèse générale (**HG3**) que la *compétence* est un objet de représentation sociale auprès des managers et que cet objet présente des variations sexuées qui traduisent des positionnements différentiels selon que les managers sont des femmes ou des hommes et selon leur identification aux stéréotypes de genre. Plus concrètement, nous avons émis l'hypothèse opérationnelle (**HG3.1**) de l'existence d'une représentation sociale de la compétence qui pourrait être révélée dans une tâche d'association verbale (Vergès, 1992). Nous nous attendions donc à un pattern de réponses stéréotypiques évoquées par l'inducteur *la compétence* auprès d'une population de managers en poste et également auprès d'une population d'étudiants en formation en sciences de gestion.

Nous avons aussi émis l'hypothèse opérationnelle (**HG3.2**) de variations sexuées dans le contenu et la structure de la représentation sociale de *la compétence*. En effet, nos résultats précédents sur la représentation sociale de *la réussite professionnelle* ont montré que parmi les étudiant-e-s, seuls les hommes ont évoqué *la compétence*. Nous nous attendions donc à des variations sexuées qui seraient mises à jour par une analyse prototypique et catégorielle et une analyse de la fonction discriminante de la variable du sexe sur les évocations dans une tâche d'associations verbales (Vergès, 1992 ; Doise, Clémence, Lorenzi-Cioldi, & Bourdieu, 1992), mais sans pouvoir préciser a priori lesquelles.

Nous avons supposé en troisième hypothèse opérationnelle (**HG3.3**) que l'identification aux stéréotypes de genre aurait un effet sur la représentation sociale de *la compétence*. En effet, nous avions observé dans la représentation sociale de *la réussite professionnelle* une variation significative en lien avec le genre des agent-e-s sur l'évocation de *la compétence*. Nos résultats ont montré que les agent-e-s de genre féminin n'ont pas du tout évoqué *la compétence*, contrairement aux agent-e-s d'autres profils de genre. Nous nous attendions donc à des variations dans les évocations en fonction de l'identification aux stéréotypes de genre qui pourraient être mises à jour par une analyse de la fonction discriminante du genre.

En quatrième hypothèse (**HG3.4**), nous avons supposé que la filière d'appartenance des managers aurait un effet sur la représentation sociale de *la compétence*. En effet, nos résultats sur la représentation sociale de *la réussite professionnelle* ont montré une variation significative de l'évocation de *la compétence* qui a été le fait quasi-exclusivement d'agent-e-s de la filière Technique. Nous nous attendions à des variations dans les évocations de la compétence par les managers en fonction de leur filière d'emploi qui pourraient être révélées par une analyse de la fonction discriminante de la filière.

En cinquième hypothèse (**HG3.5**), nous avons supposé que l'insertion professionnelle aurait un effet sur la représentation sociale de *la compétence*. En effet, nous avons obtenus des résultats variables sur l'évocation de *la compétence* à l'inducteur *la réussite professionnelle* dans les populations de travailleurs (agent-e-s) et d'étudiant-e-s. Notamment, nous avons montré des effets du sexe pour les étudiant-e-s et des effets du genre pour les agent-e-s sur l'évocation de la compétence. Nous nous attendions à une variation différenciée de la représentation sociale de *la compétence* dans ces deux populations, avec davantage de différenciation selon le sexe pour les étudiant-e-s et davantage de différenciation selon le genre pour les managers.

En sixième hypothèse (**HG3.6**), nous avons supposé que les managers auraient une représentation différence de l'effet du sexe sur la compétence managériale. Conformément aux résultats de François (2004), nous nous attendions à ce que les femmes managers perçoivent les différences sexuées dans les styles de management originaires de différences innées (fixistes) alors que les hommes managers les percevraient davantage comme le fruit d'un apprentissage (incrémentiel).

4.3 Méthodologie

4.3.1 Etude auprès des managers (N = 96)

Population

Nous avons recueilli 96 questionnaires exploitables pour notre étude au cours de l'enquête réalisée auprès des managers des collectivités de Ville de Reims et Reims Métropole. Le protocole est présenté en annexe C4 (p.139) car nous avons déjà analysé une partie des données de ce questionnaire dans l'étude précédente portant sur la réussite professionnelle et le déroulement de carrière. Rappelons seulement ici que ce questionnaire a été envoyé par courriel interne à l'ensemble des cadres des deux collectivités territoriales, soit un total de 457 managers, toutes filières d'emploi confondues.

Parmi les 96 managers qui ont répondu à cette partie du questionnaire, 57 étaient des femmes (moyenne d'âge = 39,40 ans) et 39 étaient des hommes (moyenne d'âge = 43,20 ans).

Protocole

La partie du protocole que nous avons exploitée dans cette étude concerne, mis à part les questions sociodémographiques initiales et le questionnaire d'identification aux stéréotypes de genre (Fontayne & Sarrazin, 2000), les questions n°36 à 45.

Nous invitions les participant-e-s à réaliser une tâche d'associations verbales (Vergès, 1992) avec le terme inducteur *la compétence*, et leur demandions d'associer 5 mots ou expressions leur venant spontanément à l'esprit. Pour chacune des associations, nous demandions d'évaluer le lien entre celle-ci et l'inducteur *la compétence* selon trois modalités : négative (codée -1), neutre (codée 0) ou positive (codée 1). Ensuite, nous demandions aux participant-e-s d'évaluer la capacité de l'association à définir *la compétence* sur une échelle en 5 points (1=faible capacité à 5=forte capacité).

Dans les questions suivantes, nous demandions des informations sur les équipes dont les managers avaient la responsabilité (nombre de subordonnés, mixité des équipes) et sur leur formation à l'égalité professionnelle en lien avec leur activité de management au quotidien et dans la gestion du déroulement de carrière des agent-e-s.

Enfin, nous avons interrogé les managers sur le lien qu'ils effectuent entre management et sexe du manager (effet sur le style de management, 11 items mesurant le lien perçu entre compétences spécifiques et appartenance à une catégorie de sexe, et origine acquise ou innée de ces éventuelles variations sexuées).

Traitements des données

Nous avons réalisé une analyse catégorielle et prototypique des données recueillies dans la tâche d'associations verbales selon la technique de Vergès (1992). Nous nous sommes appuyées également sur la technique tri-componentielle (Salès-Wuillemin et al, 2011) pour préciser la nature des liens entre les items associés et l'inducteur. Nous avons également réalisé des analyses discriminantes des fonctions de sexe, de genre et de filière pour repérer les éléments de représentation variant significativement selon ces facteurs de catégorisation sociale des managers.

Les données de mesure des liens établis par les managers entre compétences spécifiques et sexe du manager ont été analysées par calcul des chi² de répartitions des effectifs sur les différentes modalités de réponses.

4.3.2 Etude auprès des étudiant-e-s (N = 74)

Population

Nous avons interrogé 74 étudiants dont 36 jeunes femmes (moyenne d'âge =21,19 ans ; SD=1,22) et 38 jeunes hommes (moyenne d'âge =21,58 ans ; SD=1,16). Les passations se sont déroulées en version papier-crayon, de façon individuelle au début d'un cours de psychologie appliquée à la gestion des ressources humaines à destination d'étudiants de l'URCA, en troisième année de Licence de Gestion.

Protocole

Le protocole était constitué par une première tâche d'associations verbales (Vergès, 1992) avec le terme inducteur *la compétence*. La procédure était la même que celle utilisée pour les managers dans la version en ligne. Concrètement, on demandait aux étudiants d'associer spontanément cinq mots ou expressions à l'inducteur, puis on leur demandait d'en évaluer la valence (négative, neutre ou positive) et de classer les items selon leur pouvoir de caractérisation de la compétence (de 1=le plus caractéristique à 5=le moins caractéristique).

Traitements des données

La procédure de traitement des données a été la même que celle mise en place pour les données recueillies auprès des managers : analyse prototypique et catégorielle avec recours à la technique tri-componentielle, puis analyse des fonctions discriminantes des variables de sexe et de genre.

4.4 Résultats

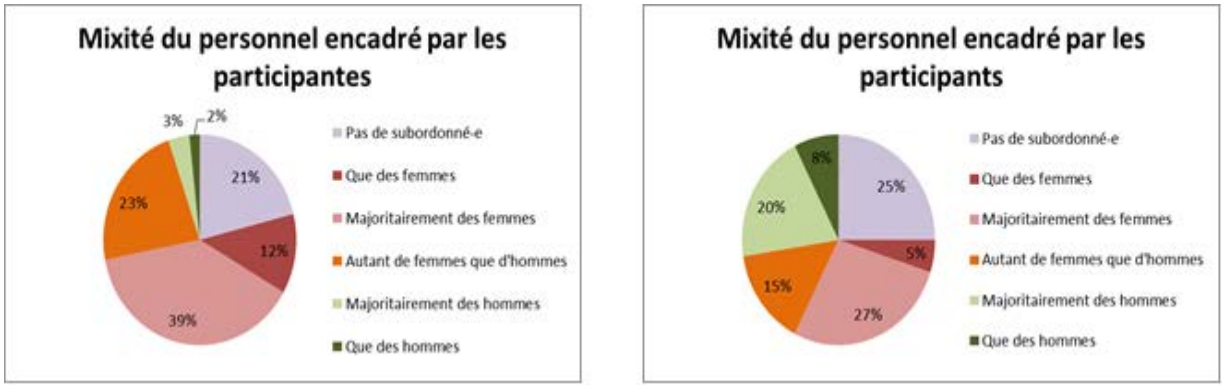
Nous présentons d'abord nos résultats quant à la mixité des équipes managées selon le sexe des managers. Ensuite, nous présentons nos résultats d'analyse catégorielle et prototypique de la représentation sociale de la compétence. Puis, nous distinguons les spécificités des représentations sociales en fonction des variables catégorielles que nous avons retenues pour notre étude, soit, le sexe, l'identification aux stéréotypes de genre et la filière d'appartenance. Enfin, nous présentons nos résultats quant à la partie du questionnaire portant sur les liens perçus par les managers entre compétences spécifiques et sexe.

4.4.1 La mixité des équipes managées selon le sexe des managers

Au regard de nos résultats d'analyse de la mixité des équipes subordonnées aux managers participants selon leur sexe, nous pouvons constater (*cf.* figure 10) que les femmes managers encadrent des équipes de taille moyenne inférieure à celles encadrées par des hommes. Plus précisément, nos résultats montrent une moyenne de 8,4 (SD = 12) personnes encadrées par les managers lorsqu'il s'agit d'une femme, alors que la moyenne est de 34 personnes (SD = 97) lorsqu'il s'agit d'un manager homme. Cette variation sexuée de la taille des équipes subordonnées aux managers selon leur sexe est statistiquement significative : $F(1, 95) = 4.31$, $p < .05$, $\eta^2 = .06$.

De plus, lorsque les équipes sont majoritairement composées d'hommes, le manager est le plus souvent également un homme. Par contre, le contraire n'est pas vérifié par nos données. En effet, dans notre échantillon, 32% des managers hommes encadraient des équipes composées majoritairement de femmes alors que seules 5% des femmes managers encadraient des équipes majoritairement masculines.

Figure 10 : Un management sexué au regard de la mixité des équipes encadrées.



4.4.2 La représentation sociale de la compétence

Résultats d'analyse de la représentation sociale de la compétence recueillie auprès des managers

La représentation sociale recueillie auprès des managers de notre échantillon est caractérisée par une valence très positive de 0,83. L'inducteur *la compétence* a généré une représentation composée des quatre items potentiellement centraux *savoir-faire*, *expérience/expertise*, *connaissance* et *efficacité* (*cf.* tableau 17). Les éléments représentationnels associés à la compétence de façon consensuelle (par 10% au moins des effectifs) sont distribués sur l'ensemble de la structure de la représentation autour des éléments susceptibles d'être centraux. L'indice de diversité, qui correspond au nombre d'associations citées divisé par le nombre de réponse de la population, d'une valeur de 0,30 traduit une tendance au consensus. La variabilité interindividuelle des réponses est relativement faible, ce qui renforce le diagnostic de l'existence d'une représentation sociale de *la compétence* dans cette population. L'indice hapax, qui correspond au nombre d'hapax (item cité une seule fois) divisé par le nombre de type de citations, d'une valeur de 0,59, renforce le diagnostic de l'existence d'une représentation sociale de *la compétence* dans la population des managers.

Le *savoir-faire* était l'item le plus informatif car il présentait un score élevé sur les dimensions évaluative, descriptive et fonctionnelle selon la méthode d'analyse tri-componentielle : il s'agit d'un concept organisateur de la représentation sociale de *la compétence*. Ce concept de *savoir-faire* semble basé sur un savoir lié à l'expérience, c'est-à-dire un savoir pratique ou procédural. Le second concept organisateur, *efficacité*, renvoie à l'idée d'être capable de finaliser ce qui est requis et fait preuve également d'un fort pouvoir organisateur dans la représentation sur les trois dimensions. L'item *expérience/expertise* correspond à l'activation d'un schème de type script par la mobilisation des composantes fonctionnelle et descriptive de la représentation. Les éléments des zones de changement potentiel, susceptibles de migrer en zone centrale sont *la formation* et *l'écoute*, qui renvoient à des conditions de *la compétence*. Les items *connaissance* et *formation* constituent ici des normes comportementales pour les managers car ils présentent des scores élevés sur les composantes fonctionnelles et évaluative de la représentation. Les éléments de la zone de changement potentiel susceptibles de migrer en zone de lointaine périphérie sont *le savoir être* et *le savoir* qui renvoient à une conception théorique du modèle de *la compétence*. Les éléments du système périphérique de la zone lointaine, davantage en lien avec les conduites individuelles, renvoient à différentes capacités que les managers sont tenus de maîtriser : *adaptabilité*, *implication/ investissement*, *organisation*, *évolution* et *qualité*.

Tableau 17 : La représentation sociale de la compétence des managers (N = 96, 57 femmes + 39 hommes).

	Items associés	S	F	F (%)	R	V	C
Noyau central	**Savoir-faire**	1,43	**30**	13	**2,30**	**0,90**	**3,77**
	Expérience/Expertise	1,48	**27**	12	**2,67**	0,78	**3,81**
	Connaissance	1,38	**26**	11	**2,38**	**0,92**	3,65
	Efficacité	1,41	**17**	7	**2,24**	**1,00**	**4,12**
1ère zone de changement potentiel	Formation	1,42	**31**	13	**2,74**	**0,84**	3,55
	Ecoute	1,50	**16**	7	3,19	0,94	3,44
2nde zone de changement potentiel	Savoir être	1,36	14	6	**2,64**	0,86	**3,86**
	Savoir	1,18	11	5	**1,64**	**1,00**	**3,73**
Périphérie lointaine	Adaptabilité	1,14	14	6	3,57	0,71	3,57
	Implication/Investissement	1,08	13	6	2,69	**1,00**	3,62
	Organisation	1,36	11	5	3,00	**0,91**	**4,18**
	Evolution	1,40	10	4	4,10	0,70	3,70
	Qualité	1,30	10	4	2,70	**1,00**	**3,90**

S: Sexuation moyenne de l'item
F: Fréquence brute
F(%): Fréquence relative
R: Rang moyen
C: Pouvoir de caractérisation moyen
V: Valence moyenne

Fréquence médiane = 15
Rang médian = 2,69
Caractérisation médiane = 3,73
Valence totale moy = 0,89

L'analyse des composantes multiples de la représentation révèle une structuration des items sur deux facteurs, dont le premier explique 11,83% de la variance et oppose *savoir-faire*, *savoir être* et *savoir* à *formation*. Le second facteur explique 11,21% de la variance et oppose *écoute* et *disponibilité* à *organisation* et *adaptabilité*. La figure de ce plan de représentation est présentée en annexe D4, figure D4.1 (p.183).

Résultats d'analyse de la représentation sociale de la compétence recueillie auprès des étudiant-e-s

L'observation des résultats obtenus auprès des étudiants fait apparaitre une structure équilibrée et organisée qui accrédite l'existence d'une représentation sociale de *la compétence* dans cette population (*cf.* tableau 18). L'indice de diversité est de 0,26, ce qui traduit une tendance au consensus supérieure à celle obtenue auprès des managers. On observe donc bien un stéréotype de réponse à propos de *la compétence* autour des notions de *savoir-faire,* de *connaissance* et d'*expérience*, auxquels s'ajoute l'item *qualification* qui remplace l'item *efficacité* obtenu pour les managers. Ces éléments supposément centraux renvoient globalement à la zone centrale que nous avons obtenue auprès de la population des managers. Si ce n'est que pour les étudiant-e-s, il semblerait que *la compétence* soit validée par la *qualification*, alors que pour les managers, il s'agirait d'une connaissance davantage validée par l'*efficacité*, donc l'application. Notons également que l'indice hapax ou indice de rareté d'une valeur de 0,63 traduit aussi une stabilité de l'organisation cognitive par une très faible variabilité interindividuelle des évocations autour de la notion de *la compétence*.

Tableau 18 : La représentation sociale de la compétence des étudiant-e-s (N = 74, 36 femmes + 38 hommes).

	Items associés	F	F (%)	R	V	C
Noyau central	Savoir faire	**40**	17,78	**2,75**	**0,83**	3,00
	Connaissance	**23**	10,22	**2,74**	0,74	**3,09**
	Qualification	**21**	9,33	**1,95**	0,62	2,90
	Expérience	**21**	9,33	**2,52**	**0,76**	2,67
1ère zone de changement potentiel	Capacité	**32**	14,22	3,13	0,69	2,84
	Qualité	**19**	8,44	3,37	**0,84**	**3,11**
	Formation	**19**	8,44	3,47	0,42	**3,32**
2nde zone de changement potentiel	Travail	12	5,33	**2,67**	0,33	**4,00**
	Savoir	10	4,44	**2,30**	**0,80**	**3,50**
Périphérie lointaine	Aptitude	14	6,22	2,93	**0,86**	**3,29**
	Efficacité	14	6,22	3,21	**0,86**	1,57

S: Sexuation moyenne de l'item
F: Fréquence brute
F(%): Fréquence relative
R: Rang moyen
C: Pouvoir de caractérisation moyen
V: Valence moyenne

Fréquence médiane = 18
Rang médian = 2,75
Caractérisation médiane = 3,09
Valence totale moyenne = 0,78
Valence médiane = 0,76

Contrairement à ce qu'ont montré nos résultats d'analyses des évocations des agent-e-s, nos résultats ne révèlent pas d'item correspondant à un concept organisateur dans la zone centrale. Le seul concept organisateur est *savoir* qui parait en seconde zone de changement potentiel. Les items *savoir-faire* et *expérience* de la zone centrale sont des éléments mixtes bidimensionnels correspondant à des normes de comportement. Les items *connaissance* et *travail* sont également des éléments bidimensionnels, de type scripts (scores élevés sur les composantes fonctionnelles et descriptives). Et enfin, les items *qualité* et *aptitude* sont des éléments bidimensionnels correspondants à des normes de jugements car ils ont présenté des scores élevés sur les composantes descriptives et évaluatives.

Voyons à présent comment les représentations recueillies auprès de ces deux populations varient avec la catégorisation de sexe.

4.4.3 Variations sexuées dans la représentation sociale de la compétence

Variations sexuées de la représentation sociale de la compétence des managers.

La comparaison des représentations recueillies auprès des femmes et des hommes managers montre des variations selon le sexe.

La représentation de *la compétence* pour les femmes managers présente un indice de diversité de .34 et un indice hapax de .55, ce qui indique une intégration cognitive moyenne. Elle est organisée autour des items susceptiblement centraux *formation*, *savoir-faire*, *connaissance* et *efficacité* (*cf.* tableau D2.1, p.179). Nos analyses indiquent que l'item *efficacité* est un concept

organisateur pour les femmes, et les items *savoir-faire* et *connaissance* renvoient à des normes de comportement.

Pour les hommes managers, la représentation sociale de la compétence présente un indice de diversité de .48 et un indice hapax de .73, ce qui indique une très faible variabilité interindividuelle, malgré une intégration cognitive moyenne du fait de l'indice de diversité assez élevé. La zone centrale de la représentation recueillie auprès des hommes managers est très différente : elle est composée de deux items, *expérience/expertise* qui renvoient à un script et *connaissance*, qui est ici un concept organisateur de la représentation (*cf.* tableau D2.2). Pour les femmes, un second concept organisateur apparait en zone de changement potentiel : celui de *savoir*. Pour les hommes, un second concept organisateur apparait également dans la même zone : celui de *savoir être*. Les items qui n'apparaissent que dans la représentation pour les femmes sont *implication/investissement*, qui constituent une norme de jugement, *adaptabilité*, *savoir* et *qualité*. L'item *implication/investissement* peut renvoyer à la notion de conciliation entre les sphères de vie pour les agentes qui doivent choisir de s'impliquer dans la sphère professionnelle pour affirmer leur compétence. Pour les hommes managers, les items qui leur sont spécifiques sont *disponibilité* et *réussite*, qui sont des normes de jugement, ainsi que *travail* et *technique*. Ainsi, pour les femmes, les normes de jugement associées à la représentation de *la compétence* portent sur *l'implication/l'investissement*, la *qualité* et l'*organisation*, alors que pour les hommes, les normes de jugement portent sur la *formation*, le *savoir-faire*, la *disponibilité*, la *réussite* et l'*évolution*.

Nous avons aussi réalisé une analyse discriminante de la fonction sexe sur l'évocation des éléments de représentation par les managers. Nos résultats montrent une fonction discriminante du sexe significative sur la matrice des évocations (Test T-Box : $p. < .00$; Lambda de Wilks : $Chi^2 = 26,30$, $p. < .07$). Les tests d'égalité des moyennes d'évocations des groupes montrent un effet significatif du sexe sur les items *adaptabilité* ($F (1, 94) = 4,05$; $p. < .05$), *implication/investissement* ($F (1,94) = 6,19$; $p. < .01$) et *travail* ($F (1, 94) = 5,92$; $p. < .02$). L'*adaptabilité* a davantage été citée par les femmes managers ($M=1,19$; $SD = 0,40$) que par les hommes managers ($M = 1,05$; $SD = 0,22$), de même que *implication/investissement* ($M_F = 1,19$; $SD = 0,40$ et $M_H = 1,02$; $SD = 0,16$). Au contraire, l'item *travail* a davantage été cité par les hommes managers ($M = 1,18$; $SD = 0,39$) que par les femmes ($M = 1,03$; $SD = 0,18$).

Voyons à présent si l'on retrouve le même ordre de variation sexuée dans la représentation des étudiant-e-s.

Variations sexuées de la représentation sociale de la compétence des étudiant-e-s.

Auprès des étudiant-e-s, nos résultats montrent également des variations sexuées dans la représentation de *la compétence*, mais dans une moindre mesure qu'auprès des managers.

La représentation des femmes présente une valence moyenne de 0,57 et est organisée autour des items susceptiblement centraux *capacité*, *qualification*, *expérience* (norme de comportement) et *connaissance* (script) (*cf.* tableau D3.1, p.180). Seuls les items *connaissance* et *qualification* apparaissent également en zone centrale pour les hommes étudiants (*cf.* tableau D3.2). Ces deux items correspondent à des scripts et ils sont subordonnés à l'item le plus saillant, le *savoir-faire*, qui constitue ici une norme de comportement.

L'indice de diversité de la représentation des femmes est de 0,33 et l'indice hapax est de 0,57. Notons que pour la population des étudiant-e-s, contrairement aux managers, la zone centrale ne contient pas d'item organisateur qui sature les trois composantes de la représentation (descriptive, fonctionnelle et évaluative).

La valence moyenne de la représentation des hommes étudiants est de 0,66, ce qui traduit une représentation plus positive de *la compétence* que pour les étudiantes. L'indice de diversité est de 0,37 et l'indice hapax est de 0,67, ce qui traduit une tendance au consensus équivalente pour la population masculine et pour la population féminine.

Un item apparait uniquement dans la population des femmes, *la performance* qui est un concept organisateur mais qui n'apparait qu'en zone de changement potentiel, car cela ne couvre que 4,31% de fréquence relative d'évocation. Parmi la population des hommes étudiants, les items spécifiques sont *diplôme* (script) et *intelligence*.

Nous avons réalisé une analyse de la fonction discriminante du sexe sur l'évocation des items de la représentation sociale de la compétence par les étudiant-e-s. Celle-ci ne révèle aucune variation statistiquement significative des évocations des items (test T-Box non significatif, Lambda de Wilks : $Chi^2 = 4,86$, $p. < .94$).

4.4.4 Variations liées au genre dans la représentation sociale

L'identification aux stéréotypes de genre des managers et effets sur la représentation sociale de la compétence

Nous avons utilisé la méthode des *médianes split* pour répartir les managers sur les quatre profils de genre selon leurs scores d'identification aux traits masculin et féminin du BSRI en version courte (Fontayne & Sarrazin, 2000). Nos résultats (*cf.* tableau 19) montrent une répartition sur les profils de genre qui ne présente pas de lien avec l'appartenance à une catégorie de sexe. Nous n'avons pas non plus observé d'effet de la filière d'emploi sur l'identification à un profil de genre.

Tableau 19 : Caractéristiques sexuelles de chaque profil de genre des managers (N=96).

	Profils de genre			
Sexe	Androgyne	Masculin	Féminin	Indifférencié
Femmes	11	14	16	16
Hommes	11	8	10	10
Total	22	22	26	26

Chi² = 1,07, *ns*

Les managers se sont identifiés aux différents profils de genre avec des variations significatives sur les dimensions masculines et féminines mesurées par le BSRI (*cf.* tableau 20).

Tableau 20 : Scores au BSRI en fonction du profil de genre des managers (N=96).

		Traits féminins		Traits masculins	
	N	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type
Androgyne	22	5,64	0,49	5,18	0,57
Masculin	22	4,45	0,43	5,02	0,49
Féminin	26	5,57	0,37	3,66	0,62
Indifférencié	26	4,18	0,50	3,43	0,61
Total	96	4,95	0,79	4,26	0,97

	MANOVA
Traits féminins	F (3 ; 92) = 58,04, *p.* <.000, η² = .65
Traits masculins	F (3 ; 92) = 67,44, *p.* <.000, η² = .69

Nous avons réalisé une analyse des fonctions discriminantes de l'identification aux profils de genre sur les évocations des éléments de représentation. Nos résultats ne montrent pas d'effet du genre sur l'ensemble des matrices des groupes de sexe mais les tests d'égalité des moyennes d'évocation par items montrent des effets significatifs.

Les items *savoir-faire* et *savoir* varient significativement selon le genre des managers ($F_{Savoir-faire}$ (3, 92) = 2,73 ; *p.* < .05 et F_{Savoir} (3,92) = 3,03 ; *p.* < .04). Plus précisément, le *savoir-faire* a davantage été évoqué par des managers de genre indifférencié (M = 1,46 ; SD = 0,51) ou masculin (M = 1,36 ; SD = 0,49) que par les managers de genre androgyne (M = 1,18 ; SD = 0,39) ou féminin (M = 1,15 ; SD = 0,37). L'item *savoir* a davantage été évoqué par les managers de genre masculin (M = 1,27 ; SD = 0,46) que par les managers de genre indifférenciés (M = 1,11 ; SD = 0,33) ou féminin (M = 1,08 ; SD = 0,27), et il n'a pas du tout été cité par les managers de genre androgyne (M = 1,00 ; SD = 0,00).

Nous notons également un effet tendanciel du genre sur l'évocation de l'item *disponibilité* (F (3, 92) = 2,28 ; p. < .08). Plus précisément, ce sont les managers androgynes (M = 1,18 ; SD = 0,39) et masculin (M = 1,14 ; SD = 0,35) qui ont davantage évoqué la *disponibilité* en association avec la *compétence* par rapport aux managers de genre féminin (M = 1,04 ; SD = 0,20) et surtout de genre indifférencié qui, eux, n'ont pas du tout évoqué la *disponibilité* (M = 1,00 ; SD = 0,00).

Nous n'avons pas observé de variation significative des valences de ces items en fonction du profil de genre des managers.

Voyons à présent si nous retrouvons des résultats semblables auprès de la population étudiante.

L'identification aux stéréotypes de genre des étudiant-e-s et effets sur la représentation sociale de la compétence

Nous avons utilisé la même technique d'analyse des scores au BSRI des étudiants que précédemment. Nos résultats montrent que les étudiants se répartissent sur les quatre profils de genre avec un effet d'interaction avec la variable de sexe : on observe en particulier une sous-représentation des ajustements incongruents au regard des normes sociales, soit des femmes masculines et des hommes féminins (*cf.* tableau 21).

Tableau 21 : Caractéristiques sexuelles de chaque profil de genre des étudiant-e-s (N=74).

	Profils de genre			
Sexe	Androgyne	Masculin	Féminin	Indifférencié
Femmes	9	6	12	9
Hommes	12	10	5	11
Total	21	16	17	20

Chi² = 22,30 ; *p.* < .00

La variable de sexe a eu un effet significatif sur l'identification des étudiant-e-s aux dimensions féminine et masculine du BSRI : pour la dimension féminine : F (1, 73) = 8,42 ; *p.* < .00 ; η^2 = .02, et pour la dimension masculine : F (1, 73) = 32,66 ; *p.* < .00 ; η^2 = .08).

Les quatre profils de genre se distinguent significativement les uns des autres sur les deux dimensions féminine et masculine, comme le montre le tableau 22.

Tableau 22 : Scores au BSRI en fonction du profil de genre des étudiant-e-s (N=74).

		Traits féminins		Traits masculins	
	N	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type
Androgyne	21	5,30	0,45	5,42	0,54
Masculin	16	4,26	0,32	5,09	0,38
Féminin	17	5,35	0,49	3,97	0,37
Indifférencié	20	4,14	0,42	3,98	0,33
Total	74	4,78	0,71	4,63	0,78

	MANOVA
Traits féminins	F (3 ; 71) = 213,36, *p.* <.000, η^2 = .64
Traits masculins	F (3 ; 71) = 311,38, *p.* <.000, η^2 = .72

Ainsi, les étudiants ont significativement davantage adhéré à la dimension masculine du BSRI que les étudiantes, et celles-ci ont significativement davantage adhéré à la dimension féminine que ne l'ont fait les étudiants. On observe une surreprésentation des ajustements congruents entre sexe et identification à son rôle de genre sexué. Parmi les étudiant-e-s, l'identification aux rôles sociaux sexués est donc plus marquée que parmi les managers interrogés.

Concernant l'éventualité d'un effet de l'identification à un profil de genre sur les évocations associées à la compétence par les étudiant-e-s, nos résultats ne montrent aucun effet

statistiquement significatif (Test T-Box non significatif) sur les matrices des groupes, ni sur les moyennes d'évocations des items pris séparément.

4.4.5 Variations liées à la filière d'emploi dans la représentation sociale des managers

Nous avons réalisé une analyse des fonctions discriminantes de la variable filière d'emploi des managers sur les évocations qu'ils ont réalisées en association avec l'inducteur la compétence. Nous avons limité l'appartenance à une filière d'emploi à trois modalités (Administrative, Technique et Autres) pour permettre les traitements statistiques, la filière autres incluant des managers des filières Culturelle, Sportive, Animation et Sociale.

Nos résultats montrent un effet tendanciellement significatif sur une fonction discriminante de la filière : $Chi^2 = 44,82$; $p. < .10$. Les résultats aux tests d'égalité des moyennes des groupes montrent des variations significatives pour deux items : *qualité* ($F (2, 88) = 4,64$; $p. < .01$) et *disponibilité* ($F (2, 88) = 3,09$; $p. < .05$). Plus précisément, ce sont les managers de la filière Technique qui ont davantage eu recours à l'évocation de la *qualité* (M = 1,23 ; SD = 0,42) par rapport aux managers de la filière Administrative (M = 1,04 ; SD = 0,20) et surtout par rapport aux managers des autres filières qui n'ont pas du tout évoqué cet item (M = 1,00 ; SD = 0,00). Au contraire, l'item *disponibilité* a été davantage cité par les managers des autres filières (M = 1,25 ; SD = 0,45) que la filière Administrative (M = 1,04 ; SD = 0,20) ou Technique (M = 1,06 ; SD = 0,25).

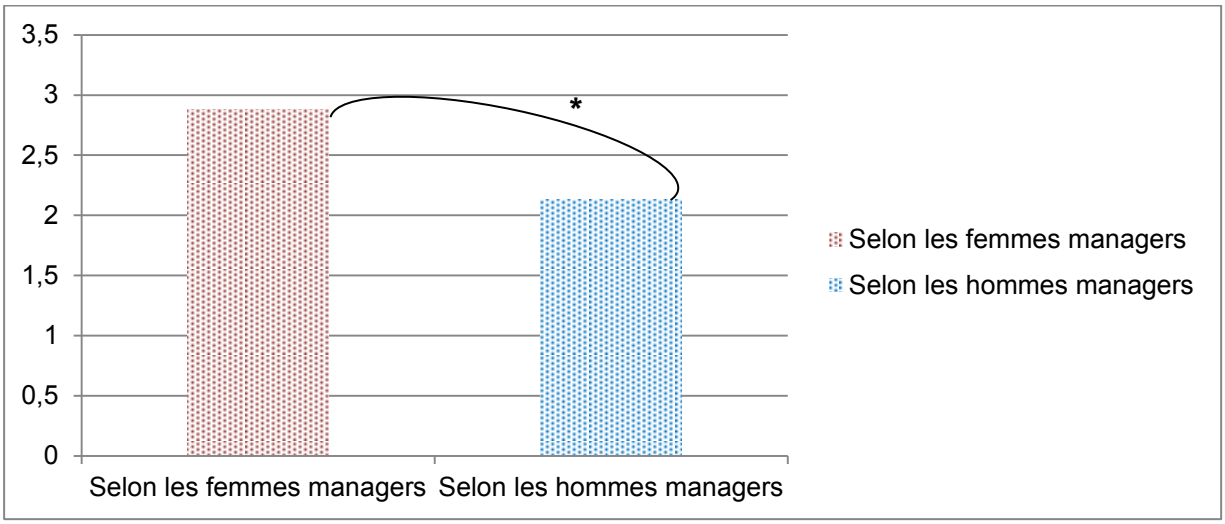
Enfin, nous relevons un effet tendanciel de la variable de la filière sur l'évocation de l'item *technique* ($F (2,88) = 2,69$; $p. < .07$) : ce sont évidemment les managers de la filière Technique qui ont davantage cité cet item (M = 1,16 ; SD = 0,37) que les managers de la filière Administrative (M = 1,02 ; SD = 0,14) ou autres (M = 1,08 ; SD = 0,29).

4.4.6 Liens perçus entre compétences spécifiques et sexe selon les managers

Afin de mieux comprendre les variations sexuées que les managers peuvent avoir dans leur représentation de la compétence, nous les avons interrogés sur les liens qu'ils percevaient entre le management et les différences de sexe.

Les femmes ont significativement davantage estimé qu'il existe un lien entre le sexe du manager et son style de management que ne l'ont fait les hommes (*cf.* figure 11). Pour les femmes, il existe un lien entre le style de management exercé et le fait que le manager soit un homme ou une femme : M = 2,88 ; SD = 1,15. Pour les hommes, ce lien existe également mais il est moins fort : M = 2,13 ; SD = 1,47. La variation des réponses entre hommes managers et femmes managers est significative : $F (1.95) = 7.97$, $p < .01$, $\eta^2 = 0.8$.

Figure 11 : Force du lien entre le style de management et le sexe du manager



Par contre, nous n'avons pas observé de variations significatives des évaluations du lien entre style de management et sexe du manager selon les filières d'emploi, ni selon le genre.

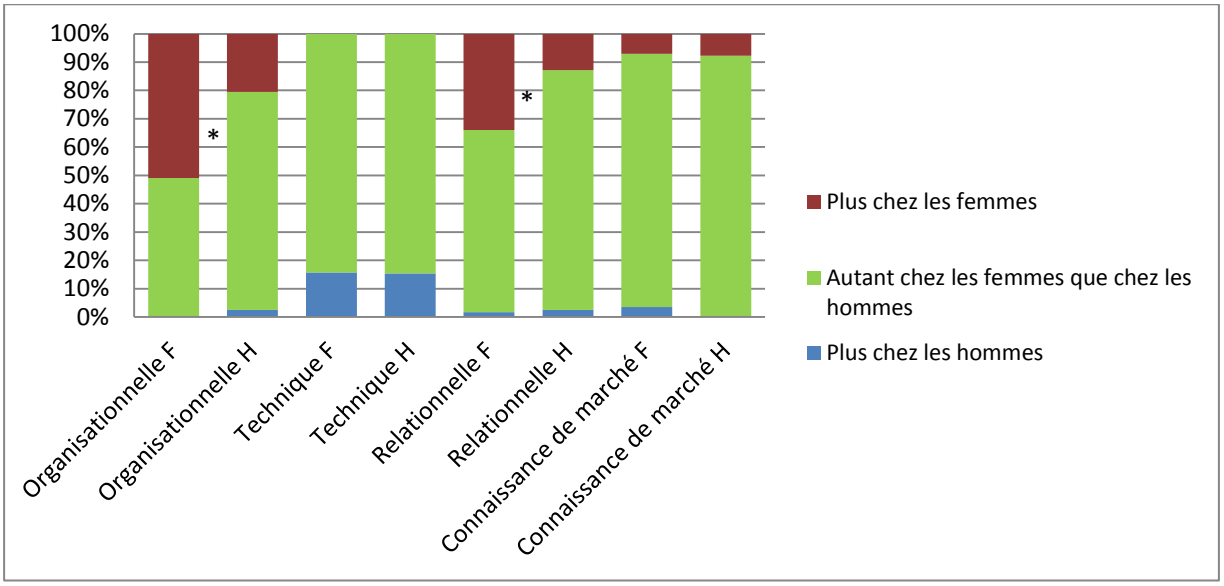
Concernant les différences sexuées dans certaines compétences spécifiques (*e.g.* compétences organisationnelle, technique, relationnelle, et en connaissance de marché), nos résultats montrent des variations dans les réponses des managers selon leur sexe sur les compétences organisationnelle et relationnelle (*cf.* figure 12). La question était formulée de la façon suivante : « *D'après vos observations, sur quels types de compétences pensez-vous que les femmes et les hommes diffèrent dans leur façon de manager ?* ».

Les femmes managers interrogées ont davantage dit que la compétence organisationnelle est spécifique aux femmes managers alors que les hommes managers interrogés ont davantage dit qu'il n'y a pas de lien entre sexe et compétence organisationnelle. Cette différence est significative : Chi^2 (1.96) = 8.53, $p < .01$.

De même, les femmes managers ont davantage affirmé que la compétence relationnelle est spécifique aux femmes managers, alors que les hommes managers interrogés ont à nouveau davantage dit qu'il n'y a pas de lien entre sexe et compétence relationnelle. Et cette différence est également significative : Chi^2 (1.96) = 5.37, $p < .05$.

Nos résultats ne montrent pas de différence entre femmes et hommes managers dans l'évaluation des liens existants entre sexe et compétences technique ou en connaissance des marchés.

Figure 12 : Liens perçus par les manageurs selon le sexe entre compétences spécifiques et sexe

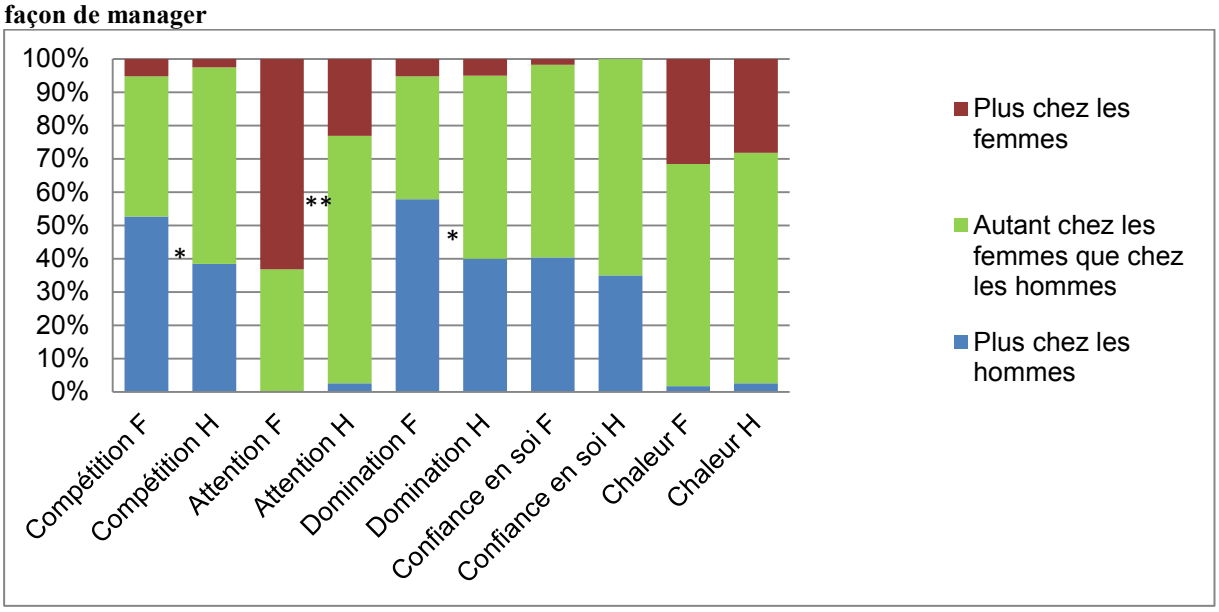


Enfin, nous avions demandé aux managers d'évaluer le lien qu'ils percevaient entre le sexe et les compétences définissant les rôles sociaux sexués, à savoir la compétition, la domination et la confiance en soi pour les rôles masculins, l'attention et la chaleur pour les rôles féminins.

De façon consistante avec les rôles sociaux stéréotypiques, les traits liés à la compétition, la domination et la confiance en soi ont été davantage attribués aux hommes de façon consensuelle par les femmes et les hommes managers (*cf.* figure 13). De même les traits liés à l'attention et à la chaleur ont été davantage attribués consensuellement aux femmes par les managers. Il y a donc bien eu reconnaissance de la part des managers des rôles sociaux de la division sexuelle du travail dans l'activité de management.

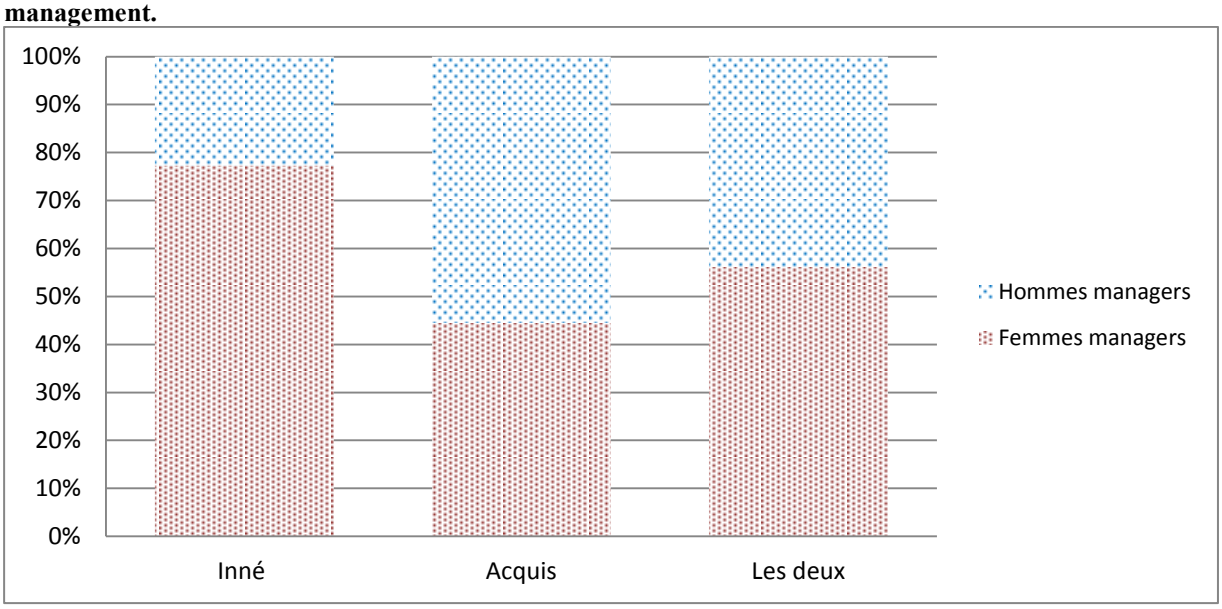
S'il n'y avait pas d'effet du sexe des managers sur leurs attributions en matière de confiance en soi, les attributions en matière de compétition et de domination présentent, elles, une variation significative entre managers femmes et managers hommes. Plus précisément, ce sont les femmes managers qui ont davantage affirmé qu'elles perçoivent la domination et la compétition comme plus typiques du management exercé par les hommes que ne l'ont fait les hommes managers ($Chi^2_{Competition}$ (1,96) = 5.31, $p < .05$; $Chi^2_{Domination}$ (1,96) = 6.83, $p < .01$). La différence sexuée la plus marquée est celle observée pour l'attribution d'attention dans le management : selon la majorité des femmes managers, cette disposition est typiquement féminine, alors que pour la majorité des managers hommes, la disposition à l'attention dans le style de management n'est pas liée avec l'appartenance à une catégorie de sexe. Cette différence est significative : Chi^2 (1,96) = 30.90, $p < .00$.

Figure 13 : Liens perçus par les managers selon le sexe entre traits stéréotypiques genrés et sexe dans la façon de manager



Enfin, les femmes managers ont majoritairement affirmé que des facteurs innés étaient responsables de ces différences sexuées dans le style de management des femmes et des hommes (*cf.* figure 14). Les hommes managers ont majoritairement affirmé que l'origine de ces différences sexuées dans le style de management était principalement acquise. La différence dans les réponses des managers selon leur sexe est significative : Chi² (1,96) = 11.23, $p < .00$.

Figure 14 : Origine perçue par les managers selon le sexe des différences sexuées dans le style de management.



4.5 Discussion

Rappelons que nous avions posé en troisième hypothèse générale (**HG3**) que *la compétence* est un objet de représentation sociale auprès des managers et que cet objet présente des

variations sexuées qui traduisent des positionnements différentiels selon que les managers sont des femmes ou des hommes et selon leur identification aux stéréotypes de genre. Plus concrètement, nous avons émis l'hypothèse opérationnelle (**HG3.1**) de l'existence d'une représentation sociale de *la compétence* qui pourrait être révélée dans une tâche d'association verbale (Vergès, 1992). Nous nous attendions donc à un pattern de réponses stéréotypiques évoquées par l'inducteur *la compétence*. Nos résultats confirment cette hypothèse opérationnelle d'apparition de patterns de réponses stéréotypiques au niveau de la population des managers et également au niveau de la population étudiante en formation initiale universitaire en sciences de gestion. Nous avons montré une représentation structurée autour d'un noyau constitué par les éléments consensuels *savoir-faire*, *expérience* et *connaissance*. De plus, les indices hapax et de diversité que nous avons relevés attestent la validation de notre hypothèse. La représentation sociale de *la compétence* est évaluée positivement par les managers et les étudiant-e-s. Les zones centrales des deux populations se distinguent par les items *qualification* pour les étudiant-e-s et *efficacité* pour les managers. Ceci pourrait renvoyer à un effet de l'insertion professionnelle : celle-ci marquerait un changement dans la représentation de *la compétence* qui serait d'abord concrétisée par l'obtention de qualifications reconnues par la formation initiale pour préparer et permettre une insertion professionnelle qui, ensuite, viendrait valider *la compétence* par le constat d'une efficacité dans l'activité exercée.

Nous avons aussi émis l'hypothèse opérationnelle (**HG3.2**) de variations sexuées dans le contenu et la structure de la représentation sociale de *la compétence*. En effet, nos résultats précédents sur la représentation sociale de *la réussite professionnelle* avaient montré que parmi les étudiant-e-s, seuls les hommes avaient évoqué *la compétence*. Nous nous attendions donc à des variations sexuées, mais sans pouvoir préciser a priori lesquelles. Nos résultats montrent que cette hypothèse est validée dans la population des managers, moins nettement dans celle des étudiants. Les femmes managers ont davantage évoqué d'items potentiellement en lien avec le choix d'activité et des modalités d'exercice de l'activité (*implication*, *investissement*, *adaptabilité*), ce qui renvoie à la notion de conciliation entre les sphères de vie. Au contraire, les hommes managers se distinguent par leur évocation de l'item *travail*, ce qui semble limiter la sphère d'exercice de la compétence au domaine professionnel. Les étudiant-e-s ont présenté une représentation sociale de la compétence qui ne montrait pas de variation sexuée à l'analyse discriminante. Toutefois, l'analyse prototypique et catégorielle préalable a révélé des variations de contenu et de structure faisant paraitre spécifiquement le concept organisateur *performance* pour les étudiantes et les items *intelligence* et *diplôme* pour les étudiants. Il se pourrait que pour les étudiantes, la compétence doive davantage se prouver par

la performance effective, alors que pour les étudiants, la preuve de la compétence reposerait sur la disposition de diplôme qui viendrait valider l'intelligence. Il y aurait une distinction entre compétence appliquée dans la performance pour les jeunes femmes et compétence potentielle liée à l'intelligence pour les jeunes hommes. Notons la consensualité de l'ensemble des sous-groupes par rapport à l'évocation en zone centrale de *la connaissance*. Toutefois, le détail de nos résultats d'analyse montre que si dans la population des étudiant-e-s *la connaissance* est un script pour les femmes comme pour les hommes, il n'en va pas de même dans la population des managers.

En effet, pour les femmes managers, *la connaissance* est une norme de comportement alors que pour les hommes managers, il s'agit d'un concept organisateur. Les concepts organisateurs de la représentation de *la compétence* pour les femmes managers sont l'*efficacité* (en zone centrale) et le *savoir* (en seconde zone de changement potentiel). Dans la population des hommes managers, les deux concepts organisateurs sont respectivement la *connaissance*, comme nous l'avons dit, et le *savoir être*.

Ces variations nous semblent importantes à prendre en compte dans la différenciation sexuée de la représentation de *la compétence* par les managers. Ainsi, il semblerait que pour les femmes managers, *la compétence* est surtout définie par le *savoir*, c'est-à-dire par un élément de connaissance qui est extérieur à soi et qui s'acquièrt par la *formation*, donc par un transfert via d'autres personnes qui enseignent. Par contre, pour les hommes, *la compétence* est directement liée à une intériorisation du savoir sous forme de *connaissance* et qui est liée à l'activité même, à la pratique de la connaissance par l'*expérience* et l'*expertise* et se rapproche donc plus d'une formation « *sur le tas* ». Ainsi, il semblerait que pour les hommes managers, *la compétence* est quelque chose d'inné qui se développe dans l'*expérience*, alors que pour les femmes managers, *la compétence* est quelque chose qui s'acquiert, qui s'apprend par la *formation*. Cette observation rejoint les conclusions de certains chercheurs en psychologie sociale sur les déterminants de l'évaluation des femmes et des hommes dans le recrutement professionnel sur des postes à responsabilité : alors que pour les femmes la compétence doit être prouvée par la détention de diplômes et d'attestation qui certifient que les compétences recherchées ont été appliquées avec succès au préalable, la compétence des hommes est inférée comme un potentiel à développer qui pourra s'exprimer ultérieurement dans le cadre de l'occupation du poste de travail (Camus, 2004).

Par ailleurs, en termes de savoir appliqué, les femmes et les hommes diffèrent également sur la nature de l'information qu'ils tirent de l'association du *savoir-faire* à *la compétence*. Alors que pour les femmes, le *savoir-faire* constitue une norme de comportement liée à la *compétence*, pour les hommes il s'agirait davantage d'une norme de jugement. Il semblerait

donc que cette notion de *savoir-faire* davantage opérationnelle, concrète et mesurable de la compétence suscite un positionnement différentiel de la part des managers selon leur sexe. Les hommes managers semblent se positionner comme devant évaluer et juger de la compétence d'autrui, alors que les femmes managers semblent se positionner comme devant exprimer leur propre compétence par leur comportement. Cette distinction représentationnelle du *savoir-faire* entre femmes et hommes managers renvoie également aux critiques du modèle classique de la compétence formulée par Le Boterf (1994). Nous l'avions relevé en partie théorique, selon cet auteur la modélisation du *savoir-faire* ne permet pas de saisir la complexité de l'application d'un savoir en situation. Et nos résultats appuient ce constat du caractère insuffisant de cette modélisation classique au niveau des managers qui ont, certes la responsabilité de leur propre déroulement de carrière, mais aussi et surtout celle de l'ensemble de leurs subordonnés. Au regard des enjeux de l'égalité professionnelle réelle entre les sexes, nous pensons que ces résultats en particulier révèlent le caractère inadapté du modèle classique de la compétence qui présente, entre autres, l'inconvénient de masquer des différences sexuées qui pérennisent les inégalités de déroulement de carrière des agent-e-s et sont présentes dès la formation initiale auprès des étudiant-e-s.

Enfin, il faut également noter que la notion de *disponibilité* apparait uniquement dans le groupe des hommes managers et qu'elle constitue une norme de jugement. Autrement dit, selon les managers hommes, *la disponibilité* est un élément dont il est bien vu de faire preuve pour pouvoir évaluer positivement la compétence de soi ou d'un autre et est liée à la perspective de *réussite* et d'*évolution* professionnelle, soit du bon déroulement de carrière. Cette observation rejoint nos résultats précédents portant sur la représentation sociale de la *réussite professionnelle* dans laquelle nous avons montré que les managers perçoivent *la disponibilité* comme un facteur impactant le déroulement de carrière. Là encore, il semblerait qu'un élément de différenciation des parcours professionnels entre femmes et hommes résiderait dans ce concept de disponibilité. Mais nous voulons insister sur le fait que cette disponibilité évoquée ne semble pas se limiter au temps de travail au vu de nos résultats dans le volet 3 de nos travaux. Il pourrait s'agir à la fois d'une disponibilité temporaire mais également d'une disponibilité psychologique qui ferait miroir avec les évocations des femmes managers de notions telles que l'adaptabilité ou l'implication et l'investissement qui sont elles aussi des normes de jugement. Ces items semblent élargir la représentation de la compétence à des facteurs situationnels qui intègrent des éléments différenciés de la conciliation de la vie professionnelle avec la vie privée. Cette piste reste à explorer plus en avant dans nos travaux.

Nous avons supposé en troisième hypothèse opérationnelle (**HG3.3**) que l'identification aux stéréotypes de genre aurait un effet sur la représentation sociale de *la compétence*. En effet,

nous avions observé dans la représentation sociale de *la réussite professionnelle* une variation significative en lien avec le genre des agent-e-s sur l'évocation de *la compétence*. Nos résultats avaient montré que les agent-e-s de genre féminin n'avaient pas du tout évoqué *la compétence*, contrairement aux agent-e-s d'autres profils de genre. Nous nous attendions donc à des variations dans les évocations en fonction de l'identification aux stéréotypes de genre qui pourraient être mise à jour par une analyse de la fonction discriminante du genre. Nos résultats ont montré une absence d'interaction entre sexe et genre pour les managers, alors que cet effet apparait pour les étudiant-e-s. Pour les managers, nous avons observé des variations significatives, en fonction du genre, de l'évocation des items *savoir-faire*, *savoir* et (de façon tendancielle) *disponibilité*. A l'inverse, nous n'avons observé aucune variation significative selon le genre des étudiant-e-s. Si les profils androgyne et masculin ont tendanciellement davantage évoqué la *disponibilité*, comme ce fut le cas pour les hommes par rapport aux femmes, le parallèle entre sexe et genre ne se prolonge pas pour les items *savoir-faire* et *savoir*. Si on observe bien un effet significatif du genre sur les évocations des managers, cela n'a pas été le cas pour les étudiant-e-s. Notre hypothèse est donc validée et atteste d'un effet du genre sur la représentation de *la compétence* auprès des managers mais nos résultats ne nous permettent pas, à ce stade de nos travaux, d'expliquer la logique de régulation sous-jacente aux effets du genre sur la représentation sociale de *la compétence*.

En quatrième hypothèse (**HG3.4**), nous avons supposé que la filière d'appartenance des managers aurait un effet sur la représentation sociale de *la compétence*. En effet, nos résultats sur la représentation sociale de *la réussite professionnelle* avaient montré une variation significative de l'évocation de *la compétence* qui n'a été le fait quasi-exclusivement que d'agent-e-s de la filière Technique. Nous nous attendions à des variations dans les évocations de la compétence par les managers en fonction de leur filière d'emploi qui pourraient être révélées par une analyse de la fonction discriminante de la filière. Comme précédemment, nous mettons bien en évidence des variations dans les évocations des managers selon leur filière d'appartenance, notamment sur les items *disponibilité* et *qualité*, ce qui valide notre hypothèse. Mais nous ne pouvons pas expliquer plus avant la complexité de la régulation représentationnelle et sociale sous-jacente qui ne reproduit pas directement les représentations sexuées et ne se limite pas à une homologie stricte de la catégorisation de sexe.

En cinquième hypothèse (**HG3.5**), nous avions supposé que l'insertion professionnelle aurait un effet sur la représentation sociale de *la compétence*. En effet, nous avons obtenu des résultats variables sur l'évocation de *la compétence* à l'inducteur *la réussite professionnelle* dans les populations de travailleurs (agent-e-s) et d'étudiant-e-s. Notamment, nous avons obtenu des effets du sexe pour les étudiant-e-s et des effets du genre pour les agent-e-s sur

l'évocation de la compétence. Nous nous attendions à une variation différenciée de la représentation sociale de *la compétence* dans ces deux populations, avec davantage de différenciation selon le sexe pour les étudiant-e-s et davantage de différenciation selon le genre pour les managers. Nos résultats d'analyse discriminante de la fonction de sexe n'ont pas révélé de variation significative dans la représentation sociale de *la compétence* pour la population des étudiant-e-s, alors que le test était significatif pour les managers. Ceci invalide notre hypothèse d'un affaiblissement de l'effet du sexe sur les représentations à la suite de l'insertion professionnelle. Par contre, les ajustements congruents entre sexe et genre étaient bien surreprésentés pour les étudiants, alors qu'ils ne l'étaient pas pour les managers. Et enfin, conformément à notre hypothèse, le genre a eu davantage d'effet significatif sur les variations de la représentation de *la compétence* auprès des managers qu'auprès des étudiants. Ainsi, nous ne pouvons que conclure à une validation partielle de notre hypothèse. La variable de genre a eu davantage d'effet dans une population insérée professionnellement par rapport à une population d'étudiant-e-s. Nos résultats montrent bien un effet de l'insertion professionnelle sur la représentation sociale de la compétence mais sans que nous puissions expliquer (à ce stade de nos travaux) le(s) principe(s) organisateur(s) de ces variations.

Enfin, en sixième hypothèse (**HG3.6**), nous avions supposé que les managers auraient une représentation différente de l'effet du sexe sur la compétence managériale selon le sexe. Conformément aux résultats de François (2004), nous nous attendions à ce que les femmes managers perçoivent les différences sexuées dans les styles de management originaires de différences innées (fixistes) alors que les hommes managers les percevraient davantage comme le fruit d'un apprentissage (incrémentiel). Nos résultats permettent de valider globalement cette hypothèse. En effet, les femmes managers ont évalué significativement plus fortement le lien entre sexe du manager et style de management que ne l'ont fait les hommes managers. De plus, les managers, quel que soient leur sexe, ont évalué les compétences et traits sexués conformément aux stéréotypes de genre et aux rôles sociaux de la division sexuelle du travail. Les différences de réponses des managers selon le sexe ont porté sur les compétences organisationnelles, relationnelles et sur les dispositions à la domination, à la compétition et surtout à l'attention. Pour l'ensemble de ces différences dans les réponses selon le sexe des managers, ce sont les femmes qui ont affirmé que ces compétences et dispositions étaient significativement plus sexuées que ne l'ont fait les hommes managers. Autre résultat qui nous permet de valider notre hypothèse : les femmes managers ont significativement davantage attribué, par rapport aux hommes managers, l'origine de ces différences sexuées dans le style de management à des facteurs essentialisés dans la nature des personnes selon leur sexe. Ceci valide l'hypothèse d'une adhésion plus grande dans la

population des femmes managers interrogées à une représentation fixiste de la compétence, alors que les hommes managers interrogés ont eu une représentation davantage incrémentielle de la compétence en lien avec le management. Ce dernier constat pose question quant aux dispositifs à adopter dans la formation interne des managers à l'égalité professionnelle. En effet, Bandura (2004) a particulièrement montré l'impact du positionnement sur la dimension fixiste/incrémentielle sur l'apprentissage et le choix des activités. En effet, une personne qui a tendance à se représenter ses propres compétences de façon incrémentielle, c'est-à-dire comme étant le fruit d'un apprentissage, pourra se tourner avec aisance vers des activités qu'elle ne maitrise pas car un apprentissage sera à même de lui apporter cette maitrise dans l'exercice de l'activité nécessaire à la compétence. A l'opposé, une personne qui a tendance à se représenter sa propre compétence de façon fixiste, c'est-à-dire comme étant le fruit de caractéristiques innées (dons naturels ou incapacités naturelles), se limitera à l'exercice des activités qu'elle pense maitriser, dans lesquelles elle se sent à l'aise et fuira les activités dans lesquelles elle n'éprouve pas de sentiment de compétence. Cette conception vient limiter drastiquement le potentiel lié à la malléabilité de la compétence par l'apprentissage, ce qui limite par conséquent le potentiel de déroulement de carrière pour soi (dans les choix d'insertion et de mobilité professionnelle), mais également pour les subordonnés dont on a la charge en tant que managers. Ceci ne signifie absolument pas qu'il faille limiter l'accès au management aux personnes considérées fixistes dans leur représentation de la compétence, mais bien au contraire, qu'il faut prendre un soin particulier à adapter les formations à l'égalité professionnelle rendue obligatoire à présent. Nous reviendrons sur ce point dans notre discussion générale.

Nous voulons conclure cette étude en insistant sur la nécessité de proposer un modèle explicite et partagé de la compétence et de l'accompagner de dispositifs concrets et opérationnels pour définir, repérer, évaluer et développer la compétence des managers dans leur rôle d'encadrant. Dans le même temps, ce modèle de la compétence devrait être partagé avec l'ensemble des agent-e-s des collectivités (catégories B et C en particulier) de façon à permettre à chacun-e d'être pleinement act-eur-rice de son déroulement de carrière.

En termes d'application, ces résultats ont pour vocation à être utilisés dans les collectivités territoriales dans le cadre de formations internes à l'évaluation professionnelle égalitaire. Concrètement, il s'agit de repérer les variations sexuées et genrées des déterminants de l'évaluation de compétence d'autrui et de soi même pour promouvoir une approche égalitaire et située qui dépasse le modèle androcentrique. Ces formations s'inscrivent dans le modèle des formations à la clairvoyance normative (Py, Somat & Baillé, 1998). Dans cet objectif, la théorie des représentations sociales est un outil particulièrement intéressant par son pouvoir

diagnostic et compréhensif des mécanismes en jeu dans le maintien des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Nos travaux dans le cadre de cette thèse se poursuivent pourtant en dehors du cadre théorique des représentations sociales pour approfondir la question de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Nous avions fait émerger l'enjeu de la conciliation sous forme d'*équilibre* dans la représentation sociale de *la réussite professionnelle* des agent-e-s des collectivités dans lesquelles nous intervenions, mais également dans les représentations des étudiant-e-s en amont de leur insertion professionnelle.

Cette thématique sera l'objet de notre dernier volet d'étude ci-après.

Volet 5 : La conciliation entre les sphères de vie : un facteur de différenciation sexuée des parcours professionnels ?

La thématique de la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle est devenue un enjeu central de la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'établissement du Rapport de Situation Comparée fait apparaitre un axe dédié à l'observation de la conciliation vie privée/vie professionnelle. Il doit faire apparaitre un constat des mesures mises en place dans l'organisation relativement à l'articulation vie professionnelle/vie privée telles que le versement de compléments de salaires pour congés parentaux, la participation aux modes d'accueil de la petite enfance ou l'existence de dépenses éligibles au crédit d'impôt famille. L'objectif étant « *d'identifier les mesures permettant de concilier vie professionnelle et vie privée* »[16].

Par ailleurs, nous avons pu constater au cours de nos études précédentes l'importance de cet objectif de concilier le professionnel dans la vie globale de chacun. Dans notre premier volet, nous avons montré l'importance de cet enjeu en lien avec l'égalité professionnelle qui nous a conduites à constituer un groupe de travail dédié à son étude dans le cadre du projet Genre et Egalité au Travail. Dans notre second volet portant sur la représentation sociale de *l'égalité hommes-femmes*, nous montrons que son importance et sa forme varient selon les domaines de vie considérés (professionnel ou domestique et parental notamment), pour les femmes comme pour les hommes, du fait de la régulation sexuée et genrée des systèmes des activités ce qui traduit des enjeux différentiels selon le sexe mais également selon la sphère de vie. Dans notre troisième volet portant sur la représentation sociale de *la réussite professionnelle*, nous avons montré que l'item *équilibre vie privée-vie professionnelle* est davantage saillant dans le cas d'un ajustement incongruent entre les variables de sexe et de genre (en particulier les hommes de genre féminin et les femmes androgynes de statut supérieur) avec une fréquence de citation plus élevée et une valence plus négative ce qui laissait supposer que la référence à cet item est sous-tendue par la perception d'interférences négatives entre les sphères de vie. Enfin dans notre quatrième volet portant sur la représentation sociale de *la compétence*, nous avons montré que les femmes managers évoquaient davantage le choix d'activité et des modalités d'exercice de l'activité entre les sphères de vie (*implication*, *investissement*, *adaptabilité*), alors que les hommes managers se distinguaient par leur évocation du *travail*, limitant la sphère d'exercice de la compétence au domaine professionnel. De même, la *disponibilité* était associée à la compétence par le groupe des hommes managers

[16] http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr

et constituait une norme de jugement, c'est-à-dire un élément à prendre en compte pour pouvoir évaluer positivement la compétence de soi ou d'un autre en lien avec la perspective de *réussite* et d'*évolution* professionnelle. Nous avons constaté aussi la saillance de cet item pour les managers de genre masculin et androgyne, ainsi que pour les managers des filières autres que Technique ou Administrative. Nous avons finalement souligné que selon nous, il pourrait s'agir à la fois d'une disponibilité temporaire et d'une disponibilité psychologique qui serait en miroir avec les évocations spécifiques aux femmes managers en lien avec la conciliation entre les sphères de vie et qui étaient, elles aussi, des normes de jugement.

Ainsi, dans ce dernier volet d'études, nous avions pour objectif d'approfondir notre travail dans le champ des interférences entre travail et famille afin de mieux comprendre les disparités de perception des effets de la conciliation entre les deux sphères de vie par les femmes et par les hommes. De plus, au regard de nos précédents résultats, nous pensons que la perception de conciliation varie non seulement selon la catégorie de sexe, mais également selon l'identification de genre, selon le statut hiérarchique et selon la filière d'emploi. Autrement dit, nous pensons que la conciliation varie selon le fait d'être une femme ou un homme, mais aussi selon la façon dont on se représente le fait d'être une femme ou un homme.

Nous avons donc postulé en quatrième hypothèse générale (**HG4**) que la *conciliation entre vie privée et vie professionnelle* présente une structuration bi-dimensionnelle (perception d'interférences positives et négatives) et bi-directionnelle (travail vers vie privée et vie privée vers travail) qui présente des variations selon le sexe et le genre, mais aussi selon le statut hiérarchique et la filière d'emploi. Nous avons réalisé deux études portant sur cette hypothèse générale. Dans l'étude 1[17] (sexe, genre, statut et conciliation entre vie professionnelle et vie privée), nous nous sommes intéressées à l'effet modérateur de la variable genre (*e.g.* identification aux stéréotypes de genre) sur la variable de sexe et de statut d'une part et sur la perception d'interférence négatives et positives entre vie professionnelle et vie privée. Dans l'étude 2 (management et conciliation entre vie professionnelle et vie privée), nous nous sommes intéressées aux conséquences des interférences perçues entre vie professionnelle et vie privée sur les plans psychologiques, physiques et comportementaux, ainsi qu'aux solutions apportées par les agent-e-s selon les variables de sexe, de genre et de filière d'emploi.

[17] Cette étude a été l'occasion d'une publication : Kouidri H.M., Roland-Lévy C. & Berjot S. (2012). Quand le genre s'en mêle : quelle conciliation entre vie professionnelle et vie privée ? *Psychologie du Travail et des Organisations*, 18, 2, 142-159.

5.1 Cadre théorique : Quelle conciliation ?

5.1.1 Quelle conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour une égalité professionnelle ?

Rappelons le constat que nous avons déjà établi (*cf.* chapitre 1, sous-chapitre 3 *Evolution de l'implication dans les sphères de vie : travail, activité et invention de l'inactivité*) qui veut qu'aujourd'hui encore, la charge des tâches domestiques et parentales repose principalement sur les femmes (Barrère-Maurisson, 1992), ce qui peut limiter d'autant leur possibilité d'investissement dans la sphère professionnelle (Barrère-Maurisson, 2004). En effet, la répartition inégale du poids des charges domestiques et parentales entre les femmes et les hommes induirait un report de cette inégalité de la sphère privée vers la sphère professionnelle en générant davantage de difficultés pour les femmes. La conciliation vie privée/vie professionnelle semblerait donc plus coûteuse pour les femmes que pour les hommes en termes de gestion du temps (Rijwijk, Bekker, Rutte & Croon, 2004). Or, lorsque l'on s'intéresse aux niveaux de satisfaction exprimés par les salariés femmes et hommes en activité à propos de leur conciliation entre vie professionnelle et vie privée, on observe un résultat étonnant. Bien que l'ensemble des études montre que la charge des responsabilités domestiques et parentales incombe davantage aux femmes qu'aux hommes, et encore plus après la naissance d'un premier enfant, la plupart de ces études montre également que les niveaux de satisfaction déclarés par les femmes et les hommes au regard de leur conciliation entre les sphères de vie sont similaires (Bunel, 2009). Autrement dit, alors que les femmes assument plus que les hommes le poids de ces charges, elles se déclarent aussi satisfaites que ceux-ci de leur conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Nous pensons que ce que disent les salariés, femmes et hommes, concernant leur perception de la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle est aussi, au-delà des variables structurelles de l'organisation de travail, lié à l'effet de facteurs dispositionnels. Par exemple, St-Onge, Deschênes et Renaud (2010) ont mis en évidence des corrélations entre certains facteurs dispositionnels (personnalité de type A, engagement dans le travail et dans la famille, et leadership de soi) et la perception de conflit entre le travail et la famille, avec la nécessité de contrôler l'effet de la variable du sexe des participants.

5.1.2 Concilier des interférences entre travail et famille

Alors que le travail et la famille sont considérés comme les deux sources principales d'identité des individus (Laufer, 1982), l'accès généralisé des femmes au monde professionnel, remet en cause la division sexuelle du travail, fondée sur les associations féminin-famille et

masculin-travail, telle que définie par Bourdieu (1998). Selon Sanchez-Mazas et Casini (2005), l'espace privé et l'espace public seraient organisés autour de normes contrastées. Dans la sphère privée, les comportements normés renvoient à une dimension collectiviste, relationnelle, expressive et dépendante correspondant à un rôle de genre féminin. La norme de la féminité définirait donc une personne attentive aux autres, avec des compétences relationnelles, une forte expressivité et qui aurait des comportements orientés vers l'atteinte d'objectifs collectifs. A l'opposé, dans la sphère publique ou professionnelle, les comportements normés renvoient à une dimension individualiste, instrumentale, rationnelle et libre, correspondant à un rôle de genre masculin. La norme de la masculinité définirait alors une personne davantage orientée vers l'instrumentalité, la compétition, la dominance, qui serait rationnelle et indépendante, et dont les comportements seraient orientés vers l'atteinte d'objectifs individuels. Selon le genre, au-delà de l'appartenance à une catégorie sexuelle (femme ou homme), les individus adhèrent de façon différentielle aux normes de la féminité et de la masculinité, sachant que les adhésions congruentes (femmes-féminité et hommes-masculinité) sont majoritaires. Pour cette raison, aujourd'hui encore, le problème de la conciliation entre les sphères de vie privée et professionnelle est généralement envisagé, selon Boyer et Nicolas (2009), du côté féminin et les politiques familiales s'adressent en particulier aux femmes. De même, Cambon (2010) a montré que les choix professionnels sont liés à des facteurs qui transcendent le champ professionnel, tels que la congruence entre l'identification aux rôles sociaux genrés et la division sexuelle du travail. Pour mieux comprendre les différences qui peuvent exister entre les carrières professionnelles des femmes et celles des hommes, il semble indispensable de s'intéresser aux articulations entre le domaine privé et le domaine professionnel, en termes de gestion du temps, de décalage de valeurs et de normes, c'est-à-dire en termes d'interférences entre travail et famille (ITF).

L'approche généralement utilisée pour étudier les ITF conçoit l'interface travail-famille en termes de conflits de rôles bi-directionnels (famille-travail/travail-famille) (*cf.* Greenhaus & Beutell, 1985). Par contre, l'approche qui consiste à concevoir cette interface comme pouvant générer un « enrichissement » bi-directionnel, c'est-à-dire un transfert de ressources et/ou d'expériences acquises d'une sphère (famille ou travail) à l'autre, a été comparativement peu utilisée (Greenhaus & Powell, 2006). Il semblerait en fait que les perceptions de ces interférences positives (enrichissement) et négatives (conflit) se combinent selon différents modèles (additif, différentiel ou interactif) pour générer une perception globale de la conciliation entre les sphères de vie (Grzywacz & Bass, 2003 ; Gareis, Barnett, Ertel & Berkman, 2009). Nous pensons que le genre, en tant que degré d'identification aux stéréotypes prescripteurs de rôles sociaux normés, et donc désirables, peut intervenir dans la

perception de conflits de rôles et/ou d'enrichissement entre les sphères de vie, en interaction, notamment, avec la variable du sexe, sachant que les femmes et les profils de genre féminin sont traditionnellement et désirablement associés à la sphère privée, alors que les hommes et les profils de genre masculin sont traditionnellement et désirablement associés à la sphère publique et professionnelle.

Ainsi, selon nous, la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle est également être liée aux représentations des rôles respectifs des femmes et des hommes dans les sphères privée et professionnelle. En d'autres termes, nous pensons que l'identification des femmes et des hommes aux stéréotypes de rôles sociaux genrés peut avoir un effet sur la façon de concevoir la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. En effet, si de nombreux travaux ont mis en évidence l'effet significatif de certaines variables sur la perception de la conciliation vie privée et vie professionnelle en termes de conflit, tels que le sexe et le niveau statutaire (pour une revue des déterminants et des effets, voir Guérin, Saint-Onge, Renaud & Caussignac, 2002), à notre connaissance, aucune étude n'a fait ressortir un éventuel effet du genre (i.e. l'identification aux rôles sociaux genrés) sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée. C'est l'objectif de la première étude.

5.2 Etude 1 : Sexe, genre, statut et conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

5.2.1 Problématique et hypothèses

A partir de ces éléments théoriques, nous posons que les modalités de combinaisons des variables de sexe, de niveau statutaire et de genre (*i.e.* identification aux rôles sociaux genrés) des salariés en activité, ont des effets différentiels sur les perceptions d'interférences entre le travail et la famille, en termes de nature (conflit/enrichissement), d'intensité et de direction (famille/travail ou travail/famille). En particulier, nous avançons que le genre a un effet modérateur, d'une part entre les variables de sexe et de niveau statutaire, et d'autre part sur la perception des ITF (Interférences entre Travail et Famille).

H4.1 : Dans un premier temps, nous testerons l'effet modérateur du genre entre les variables sexe et niveau statutaire. Nous nous attendons à ce que les hommes de genre masculin soient surreprésentés aux niveaux hiérarchiques supérieurs, alors que les femmes de genre féminin seront surreprésentées aux niveaux hiérarchiques inférieurs.

H4.2 : Dans un second temps, nous testerons l'effet modérateur du genre entre les variables sexe et niveau statutaire sur la perception des ITF, en termes de nature, d'intensité et de direction, après avoir vérifié les effets simples des trois variables indépendantes.

H4.2a : Nous nous attendons à ce que les salariés qui présentent des ajustements congruents sur la dimension masculine (homme de haut statut et de genre masculin) ou sur la dimension féminine (femme de bas statut et de genre féminin) perçoivent davantage les ITF de nature enrichissante de la vie professionnelle sur la vie privée pour les hommes, et de la vie privée sur la vie professionnelle pour les femmes.

H4.2b : A l'inverse, nous nous attendons à ce que les ajustements incongruents des variables de sexe, de genre et de niveau statutaire soient associés à des perceptions d'ITF de type conflit de la vie professionnelle sur la vie privée pour les hommes, et conflit de la vie privée sur la vie professionnelle pour les femmes.

5.2.2 Méthodologie

Population

L'étude a été réalisée auprès d'une population de 240 salariés permanents dans deux organisations [18] : une entreprise privée d'assurance (60 femmes, 60 hommes) et une collectivité publique territoriale[19] (60 femmes, 60 hommes).

Procédure

L'échantillon de population a été établi en fonction des deux variables indépendantes de notre étude : le sexe (femme *vs* homme), le niveau statutaire (haut *vs* bas). Dans les hiérarchies des deux organisations, les « hauts statuts » sont représentés par des salariés ayant des responsabilités d'encadrement, et les « bas statuts » par des salariés ayant des fonctions d'exécution. Les participants ont été contactés par téléphone en les invitant à participer librement à une étude anonyme portant sur le thème de la réussite professionnelle. Les passations se sont déroulées en face-à-face sur leur lieu de travail habituel. Les participants devaient d'abord répondre à une tâche d'associations verbales à partir de l'expression inductrice *la réussite professionnelle* (*cf.* volet 3), puis ils devaient répondre aux échelles SWING (*Survey Work-Home Interaction Nijmegen Geurts* - Nijmegen, Wagena & Geurts, 2000) et BSRI (*Bem-Sex-Role-Inventory* - Bem, 1974). Les échelles de mesure SWING et BSRI ont été présentées sous forme de carnets de façon à faire apparaître les items isolément. Nous avons supposé que cette méthode permettrait de favoriser l'indépendance des réponses et de limiter un éventuel effet de forme lié aux échelles de type Likert. De plus, les deux carnets ont été présentés de façon alternée pour contrebalancer l'effet d'ordre.

[18] Nous avons contrôlé l'absence d'effet du type d'organisation.

[19] Il s'agit d'agent-e-s des collectivités de la ville de Reims et de Reims métropole appartenant à la catégorie statutaire A (hauts statuts) et à la catégorie C (bas statuts).

Matériel

L'identification du genre a été évaluée à l'aide de la version courte du BSRI (Bem, 1974) validée en français par Fontayne, Sarrazin et Famose (2000). Nous avons présenté cet outil dans le volet 3 des études. La dimension féminine présente un alpha de Cronbach de 0,82 et la dimension masculine un alpha de 0,73, ce qui est satisfaisant pour ces deux dimensions. Dans la mesure où notre objectif était de montrer un effet modérateur du genre sur les variables de sexe et de statut, nous avons opté pour une analyse hiérarchique en cluster sur les scores *z* des individus pour définir les groupes selon les profils de genre (*cf.* tableau 37). Cette méthode permet de dépasser les limites de l'analyse selon les médianes qui peut créer des disparités artificielles entre les groupes.

Les interférences perçues entre le travail et la vie privée ont été évaluées à l'aide de l'échelle SWING, validée en français par Lourel, Gana et Warwziniak (2005). Cette échelle en 22 items permet d'évaluer 4 dimensions d'interférences : les interférences négatives de la vie professionnelle sur la vie privée (-WHI, 8 items, alpha = 0,77), les interférences négatives de la vie privée sur la vie professionnelle (-HWI, 4 items, alpha = 0,73), les interférences positives de la vie professionnelle sur la vie privée (+WHI, 5 items, alpha = 0,70) et les interférences positives de la vie privée sur la vie professionnelle (+HWI, 5 items, alpha = 0,64). Pour chaque item, les participants devaient se positionner sur une échelle en 4 points allant de 0 (jamais vrai) à 3 (toujours vrai). Dans son ensemble, l'outil a présenté un alpha de 0,76. L'alpha de la quatrième dimension (+HWI) étant relativement faible, nous avons vérifié la structure factorielle de l'échelle. Une analyse factorielle après rotation varimax indique que trois facteurs expliquent le mieux cet outil (critère de Cattel, 3 facteurs expliquant 42,68 % de la variance totale) : le facteur 1 regroupant l'ensemble des items positifs (+WH/HWI) explique 17,91 % de la variance totale, le facteur 2 regroupant les items de la dimension -WHI explique 14,23 % de la variance totale et le facteur 3 regroupant les items de la dimension -HWI explique 10,54 % de la variance totale. Pour cette raison, nous avons fusionné les deux sous-dimensions positives en un seul score d'interférences positives. L'alpha de cette nouvelle sous-dimension est de 0,80, ce qui est satisfaisant.

5.2.3 Résultats

5.2.3.1 Statistiques descriptives

L'analyse descriptive des données montre, comme l'indique le tableau 23, un niveau d'interférences assez bas pour notre échantillon, ceci étant plus particulièrement le cas des interférences allant de la vie privée vers la vie professionnelle (M = 0.38 ; SD = 0.38).

Tableau 23: Moyennes des interférences perçues sur les 3 dimensions de la SWING

	Moyenne	Ecart-type
Interférences positives	1,09	0,53
Interférences négatives Travail / Vie privée	0,67	0,40
Interférences négatives Vie privée / Travail	0,38	0,38

5.2.3.2 Test des hypothèses

Effet modérateur du genre sur le sexe et le niveau de statut professionnel

Afin de répartir notre population selon leur genre, nous avons effectué une analyse hiérarchique sur les scores centrés réduits (scores *z*) des dimensions féminines et masculines du BSRI (méthode de Ward et carré de la distance euclidienne). Le dendogramme et le coefficient d'agglomération indiquent qu'une répartition en quatre clusters explique le mieux les données (*cf*. tableau 24).

Tableau 24 : Scores au BSRI en fonction des 4 clusters

		Traits féminins		Traits masculins	
	N	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type
	239	5,35	0,68	4,35	0,86
Indifférencié	63	4,58	0,43	4,04	0,48
Masculin	69	5,24	0,34	5,15	0,53
Féminin	56	5,61	0,39	3,34	0,46
Androgyne	51	6,16	0,35	4,76	0,53

Afin d'analyser les caractéristiques de chaque cluster, une analyse multivariée (MANOVA) à un facteur a été réalisée avec pour variable indépendante « cluster de genre » à quatre modalités (androgyne, féminin, masculin, indifférencié) et pour variables dépendantes les deux types de traits (féminins *vs* masculins).

Ainsi nous obtenons un premier profil caractérisé par un score faible sur les traits féminins et masculins (profil indifférencié), un second profil caractérisé par un score plus important sur les traits masculins que féminin (profil masculin), un troisième profil caractérisé par un score plus élevé sur les traits féminins que masculin (profil féminin) et enfin un quatrième profil caractérisé par des scores élevés sur les deux types de traits (profil androgyne). Les résultats (*cf*. tableau 25) montrent un effet significatif du cluster, les 4 clusters se différenciant sur les caractéristiques sexuées associées ($F (6, 468) = 163,44$; $p. <.00$).

Tableau 25 : Caractéristiques sexuelles et niveaux statutaires des effectifs de chaque profil de genre

Sexe	Statut	Indifférencié	Masculin	Féminin	Androgyne	Totaux
Hommes	Elevé	15	**25**	5	15	60
Hommes	Bas	19	17	14	10	60
Total		34	42	19	25	120
Femmes	Elevé	17	18	10	13	58
Femmes	Bas	12	9	**27**	14	62
Total		29	27	37	27	120
Tot. Colonnes		63	69	56	52	240

Chi² = 29.06, ddl = 10, *p.* = .00

La répartition sexuée des effectifs aux différents niveaux hiérarchiques selon le genre n'est pas aléatoire (*p.* < .00). Nos résultats montrent en particulier une surreprésentation des ajustements congruents sur la dimension masculine (hommes de haut statut et de genre masculin) et sur la dimension féminine (femmes de bas statut et de genre féminin). La variable du genre a donc un effet modérateur entre le sexe et le niveau hiérarchique dans ces deux organisations de travail.

Effet modérateur du genre entre le sexe et le niveau statutaire sur la perception des ITF

Afin d'étudier le rôle distinctif du sexe (femme, homme), du niveau statutaire (haut, bas) et du genre (androgyne, féminin, masculin, indifférencié) et leurs interactions, nous avons effectué une série d'analyses de variance sur chaque type d'interférence (+WH/HWI, -WHI, -HWI).

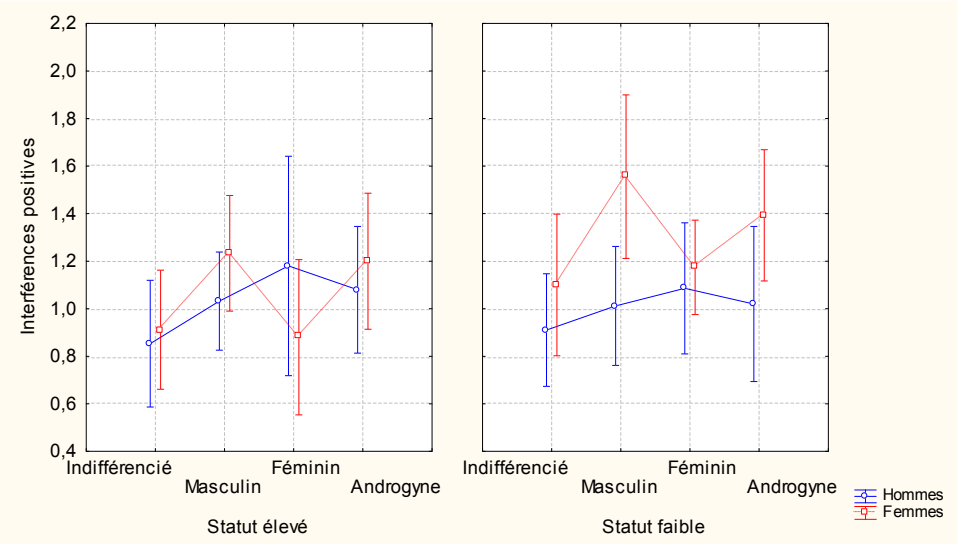
Sur les interférences positives

L'analyse effectuée sur les scores de perception d'interférences positives a mis en évidence (*cf.* figure 15) un effet simple du sexe (F (1, 224) = 4.73 ; $p.$ < .04), les femmes percevant davantage les interférences positives (M = 1.17; SD = .55) que les hommes (M = 1; SD = .51). De même, les résultats indiquent un effet simple du profil de genre (F (1, 224) = 3.0 ; $p.$ < .04), montrant que les salariés ayant un profil indifférencié percevaient moins d'interférences positives (M=.93, SD=.47) que les profils masculins (M=1.15, SD=.55), féminin (M=1.10 ; SD=.54) et androgyne (M=1.18 ; SD=.56).

Enfin, l'analyse met en évidence une interaction tendancielle de premier ordre entre le sexe et le niveau statutaire (F (1, 224) = 3.62 ; $p.$ = .06). Alors que les hommes et les femmes de statut élevé ne diffèrent pas dans leur perception des interférences positives (respectivement

M=1.01 ; *SD*=.53 et *M*=1.07 ; *SD*=.52), les femmes de faible statut perçoivent plus d'interférence positives (*M*=1.26 ; *SD*=.57) que les hommes de faible statut (*M*=1 ; *SD*=.49).

Figure 15 : Scores +WH/HWI selon le sexe, le niveau statutaire et le genre



<u>*Sur les interférences négatives du travail vers la vie privée*</u>

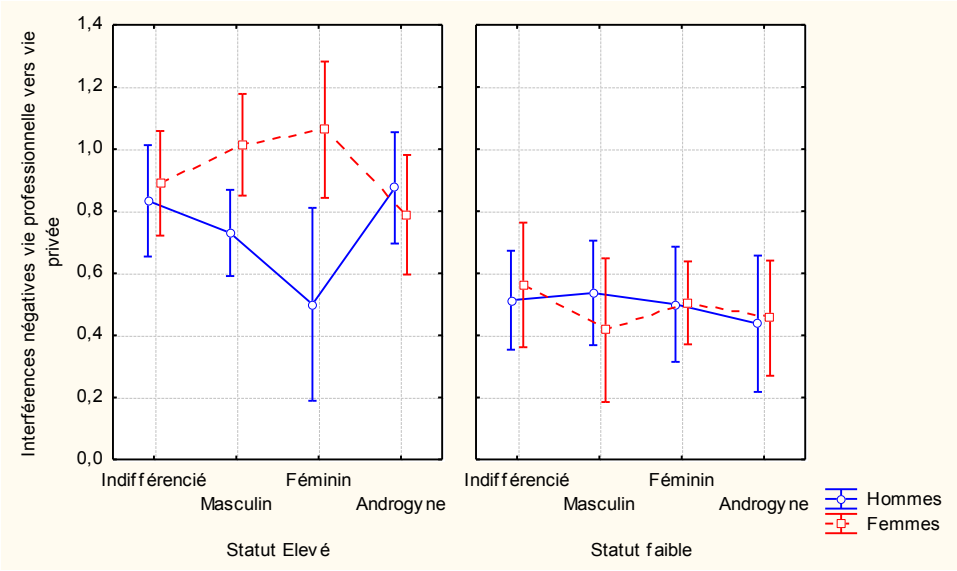
Concernant les effets simples des variables sexe, niveau statutaire et genre sur les –WHI, nos résultats montrent tout d'abord (*cf.* figure 16) un effet simple du sexe (F (1, 224) = 3.80 ; p. = .05), les femmes percevant plus d'interférences négatives du travail sur la vie privée (*M*=.71 ; *SD*=.43) que les hommes (*M*=.64 ; *SD*=.36). De même, nous observons un effet simple du niveau statutaire (F (1, 224) = 49.26 ; p. < .00), les salariés de haut statut percevant plus ces interférences négatives (*M*=.85 ; *SD*=.39) que les salariés de bas statut (*M*=.71 ; *SD*=.43). Nous n'observons pas d'effet simple du genre sur les –WHI.

Concernant les effets d'interaction de premier ordre, nous observons un effet d'interaction significative entre le sexe et le niveau statutaire (F (1, 224) = 4.81 ; p. < .03). Alors que les salariés de bas statut ne diffèrent pas dans leur perception de ce type d'interférences (respectivement pour les femmes et les hommes, *M*=.50, *SD*=.32 et *M*=.49 ; *SD*=.31), les femmes de statut élevé perçoivent significativement plus d'interférences -WHI (*M*=.94 ; *SD*=.42) que les hommes de statut élevé (*M*=.77 ; *SD*=.36).

Concernant les effets d'interaction de second ordre, nous observons un effet tendanciel entre le sexe, le genre et le niveau statutaire (F (1, 224) = 2.43 ; p. < .07). Comme l'indique le graphique 1, le genre modère l'effet du sexe pour les hauts statuts hiérarchique sur la perception d'interférences négatives de la vie professionnelle sur la vie privée. L'effet modérateur est surtout marqué lorsque ces salariés de haut niveau statutaire ont un profil de genre féminin, les femmes percevant significativement davantage les –WHI que les hommes (p. < .01). C'est aussi le cas pour les salariés femmes et hommes de haut niveau statutaire et

de genre masculin. Encore une fois, ce sont les femmes qui perçoivent significativement plus les -WHI que les hommes (*p.* < .02).

Figure 16 : Scores –WHI selon le sexe, le niveau statutaire et le genre



Sur les interférences négatives de la vie privée vers le travail

Nos résultats sur les interférences allant de la privée sur la vie professionnelle ne montrent aucun effet de nos variables.

5.2.4 Discussion étude 1

L'objectif de cette étude était de tester le rôle modérateur du genre, entre les variables de sexe et de niveau statutaire, sur la conciliation entre vie privée et vie professionnelle en termes de nature (conflit ou enrichissement), d'intensité et de direction (famille vers travail ou travail vers famille).

Nous avions d'abord supposé que le genre serait un modérateur de la relation entre le sexe et le niveau hiérarchique des salariés qui ont participé à cette étude, faisant apparaitre une surreprésentation significative des effectifs dans les modalités d'ajustements congruents entre les trois variables. Nous nous attendions à ce que les hommes de genre masculin soient surreprésentés aux niveaux hiérarchiques supérieurs, alors que les femmes de genre féminin seraient surreprésentées aux niveaux hiérarchiques inférieurs. Cette hypothèse est confirmée par les résultats de cet échantillon. Par ailleurs, les modalités d'ajustement qui font apparaitre les effectifs les plus faibles, chez les hommes comme chez les femmes, sont celles qui associent une adhésion au schéma de genre opposé au sexe et au niveau statutaire. Ainsi, les hommes de statut élevé et de genre féminin sont les moins nombreux (5 sur 60), et les femmes de statut bas et de genre masculin sont les moins nombreuses (9 sur 60). Le genre a donc bien un effet modérateur du sexe sur le niveau statutaire qui renforce les ajustements congruents, et

qui diminue les ajustements incongruents pour les hommes comme pour les femmes. Ces résultats confirment ceux obtenus par d'autres chercheurs (Lorenzi-Cioldi, 1988) et mettent en évidence que la dimension masculine domine la dimension féminine dans les mesures du BSRI. Si l'on s'en tient aux traits de personnalité mesurés dans les items du BSRI, soit l'instrumentalité dans la dimension masculine et l'expressivité dans la dimension féminine, cela nous conduit à conclure que, dans cette population, l'instrumentalité est caractéristique du groupe des dominants, alors que l'expressivité caractérise davantage le groupe des dominés pour les femmes comme pour les hommes.

En seconde hypothèse, nous avions postulé que le genre aurait un effet modérateur entre les variables sexe et niveau statutaire sur la perception des Interférences entre Travail et Famille (ITF) en termes de nature, d'intensité et de direction. Nous nous attendions en particulier à ce que les salariés qui présentent des ajustements congruents sur la dimension masculine (soit homme de haut statut et de genre masculin) ou sur la dimension féminine (soit femme de bas statut et de genre féminin) perçoivent davantage les ITF de nature enrichissante de la vie professionnelle sur la vie privée pour les hommes, et de la vie privée sur la vie professionnelle pour les femmes. Nos résultats ne valident que très partiellement cette hypothèse. En effet, la SWING n'a pas permis de distinguer de façon satisfaisante les deux directions des interférences positives perçues. Ces deux mesures ont donc été fusionnées en un seul score de type « enrichissement ». Les items d'interférences positives de la SWING traduisent une perception de transfert de compétences relationnelles et instrumentales, de performance et de bien-être psychologique du domaine professionnel vers le domaine privé et inversement. Bien que nous ayons observé des effets simples du sexe (les femmes percevant significativement plus d'ITF positives que les hommes) et du genre (les salariés de genre indifférencié percevant moins d'ITF positives que les salariés de genre féminin, masculin ou androgyne), nous n'observons qu'un effet d'interaction de premier ordre entre le sexe et le niveau statutaire. La congruence des modalités d'ajustement de ces deux variables au niveau hiérarchique bas (femmes de bas statut), est significativement liée à une perception accrue de la conciliation en termes d'enrichissement par les femmes. A l'inverse, l'incongruence d'ajustement au même niveau hiérarchique (hommes de bas statut) semble freiner significativement ce type de perceptions positives. Bien que nous n'ayons pas pu montrer que le genre pouvait modérer l'effet du sexe et du niveau statutaire sur la perception d'ITF de nature enrichissante, nous devons relever que l'identification à un schéma de genre (masculin ou féminin) ou à un profil androgyne est significativement liée à une perception accrue d'enrichissement entre la vie privée et la vie professionnelle.

Par ailleurs, nous nous attendions aussi à ce que les ajustements incongruents des variables de sexe, de genre et de niveau statutaire soient associés à des perceptions d'ITF négatives de type conflit de la vie professionnelle sur la vie privée pour les hommes, et conflit de la vie privée sur la vie professionnelle pour les femmes. L'utilisation de l'échelle SWING a permis de distinguer les perceptions d'interférences négatives du travail vers la vie privée et de la vie privée vers le travail. Ces interférences traduisent des conflits de rôles entre les vies professionnelle et privée en termes de gestion du temps, de charge cognitive et émotionnelle, de motivation et de performance. Toutefois, les variations de ces perceptions de conflits de rôles selon les modalités d'ajustement de nos trois variables (sexe, niveau statutaire, genre) n'ont été significatives que du travail vers la vie privée. Ce résultat rejoint ceux des travaux de St-Onge *et al*. (2010) qui concluent que le conflit travail/famille est plus important que le conflit famille/travail et est davantage expliqué par des dispositions personnelles. On peut aussi supposer que les organisations professionnelles considérées étant de type « *family friendly* », les salariés éprouvent relativement peu de difficultés de conciliation de leur vie privée avec leur vie professionnelle. Nos résultats confirment les effets simples du sexe et du niveau statutaire sur la perception d'interférences négatives du travail sur la vie privée (Guérin et al., 2002). Les femmes sont significativement plus sensibles que les hommes aux conflits du travail vers la vie privée et les salariés de haut niveau hiérarchique ont rapporté significativement davantage de difficultés que ceux de bas statut. On peut supposer que les responsabilités, et éventuellement les charges de travail supérieures, des fonctions de haut statut permettent moins la dissociation des rôles relatifs à la vie professionnelle et à la vie privée. De plus, ces interférences négatives en provenance du travail varient significativement selon le mode d'ajustement des variables sexe et niveau statutaire. En particulier, les femmes de haut statut hiérarchique ont déclaré percevoir significativement davantage le conflit travail-famille que les hommes de haut statut. Il semblerait que la congruence de l'ajustement des variables sexe et statut ait protégé les hommes en position hiérarchique supérieure, alors que l'incongruence de l'ajustement des deux variables a au contraire davantage exposé les femmes de positions statutaires supérieures aux conflits.

Bien que le genre n'ait pas d'effet significatif simple, nos résultats font apparaitre un effet d'interaction tendanciellement significatif de second ordre du genre avec le sexe et le statut sur la perception d'interférences négatives du travail sur la vie privée. Ainsi, considérant un ajustement congruent des trois variables vers le pôle masculin (hommes de statut supérieur et de genre masculin), nous avons observé une moindre perception des conflits du travail vers la vie privée. A l'inverse, pour les femmes, des ajustements incongruents avec la position statutaire et l'identification au schéma de genre (femmes de statut supérieur et de genre

masculin) étaient liés à une plus grande perception des conflits de rôles du travail vers la vie privée. Ainsi, il semblerait que l'origine de ces perceptions différentielles du débordement du travail sur la vie privée soit liée à un système de congruence entre le degré d'identification aux rôles sociaux genrés et l'organisation objective de la vie privée et de la vie professionnelle.

Pour conclure cette première étude, l'utilisation de la SWING pour évaluer les perceptions auto-rapportées des interférences entre les sphères de vie privée et professionnelle par les participants a permis de confirmer l'existence de deux natures distinctes d'interférences : des interférences négatives et des interférences positives. Cela vient accréditer la thèse selon laquelle la conciliation entre les sphères de vie devrait être envisagée non pas seulement en termes de conflit, comme cela est encore souvent le cas, mais aussi, comme le proposent Greenhaus et Powell (2006), en termes d'enrichissement. Nos résultats montrent que les femmes sont globalement plus sensibles que les hommes aux perceptions liées à la conciliation entre les sphères de vie, que celles-ci soient de nature enrichissante ou conflictuelle. De ce fait, l'analyse de la conciliation de la vie professionnelle avec la vie privée à partir d'un niveau de satisfaction global des femmes et des hommes ne nous parait pas suffisante pour traduire des réalités de natures différentes. De plus, il est nécessaire de prendre en compte l'effet de la hiérarchie sociale, non seulement au niveau de l'organisation de travail (niveau de statut professionnel), mais aussi au niveau sociétal (genre). En effet, au regard de l'identification aux rôles sociaux genrés des femmes et des hommes, il apparait que ces deux niveaux sont marqués par une asymétrie issue du principe de domination masculine. Ainsi, il nous semble que l'ajustement congruent entre le sexe, le niveau statutaire et le genre peut constituer un facteur de protection des travailleurs, alors que l'ajustement incongruent des modalités de ces variables peut constituer un facteur de risque, en particulier pour les femmes de haut niveau hiérarchique, quant à la perception de conflit de la vie professionnelle sur la vie privée.

Nous avons voulu dépasser ces limites par la réalisation d'une seconde étude qui devaient apporter des éclairages sur la nature des interférences perçues en termes de conflit et d'enrichissement, et également compléter nos résultats sur les effets d'homologie hiérarchique des variables de sexe, de genre et de statut en y ajoutant la variable du domaine d'emploi (Cambon, 2010 ; Stevanovic & Mosconi, 2007).

5.3 Etude 2 : Management et conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Dans cette seconde étude, nous nous sommes rapprochées de la population des managers des collectivités de la Ville de Reims et de Reims Métropole car la promotion de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée y constitue un objectif de management identifié (Alis & Dumas, 2003), bien que les mesures applicables le soient moins au regard de l'évolution des politiques publiques sur cette thématique (Windebank, 2012).

St-Onge et al. (2002) ont réalisé une revue de question visant à référencer les déterminants et les effets du conflit travail-famille étudiés dans différentes recherches. Nous avons établi une synthèse des déterminants relevés par ces auteurs qui sont présentés dans le tableau 26.

Tableau 26 : Les déterminants du conflit travail-famille selon St-Onge et al. (2002).

Caractéristiques de l'employé	Sexe
	Etat civil
	Age
	Epuisement, fatigue
	Valeur accordée au travail et à la famille
Caractéristiques de l'emploi	Nombre d'heures travaillées
	Nature des rôles (ex. attentes, ambiguïtés, conflit, surcharge, stress)
	Nature du travail (exigence, variété, complexité, autonomie, réalisations personnelles)
	Engagement ou implication dans le travail, exigences/demandes professionnelles
	Nature des horaires de travail (ex. irrégularité, inflexibilité, temps partiel, quart de travail)
	Catégories d'emploi
Caractéristiques de la famille de l'employé	Appui du-de la conjoint-e- et des membres de la famille
	Stresseurs et conflits familiaux (ex. ambiguïté des rôles familiaux, attentes)
	Age des enfants
	Nature de l'emploi du-de la conjoint-e
	Nombre d'enfants
	Engagement ou implication dans la famille
	Charge ou surcharge parentale (nombre et âge des enfants), exigences et demandes familiales
	Satisfaction envers le conjoint
Caractéristiques de l'environnement de travail	Valeur, culture sociale
	Appui en milieu de travail (ex. appui du supérieur ou des collègues, valeurs, cultures)
	Présence de pratiques d'équilibre travail-famille
	Satisfaction à l'égard des pratiques d'équilibre travail-famille et leur utilisation

Notre présentation met en avant le fait que ces déterminants proviennent de caractéristiques qui ne se limitent pas à la dimension de l'employé, de l'emploi ou de l'environnement de travail, c'est-à-dire du champ professionnel, mais intègrent également des variables en provenance de la sphère familiale de l'employé. Ceci constitue, comme nous l'avons montré dans notre revue théorique générale, la difficulté majeure dans le choix et la mise en place de

dispositif de promotion de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée en lien avec l'égalité des sexes au travail. Car ici se pose la question de la légitimité de l'employeur (et du décideur politique) à intervenir dans la sphère privée, par exemple par des contraintes de répartition sexuée en matière de congés parentaux.

Par ailleurs, l'étude 1 de ce volet permet de conclure à l'insuffisance de l'échelle SWING pour distinguer de façon satisfaisante les domaines sources et cibles des interférences positives identifiées comme relevant de transfert de compétences relationnelles et instrumentales, de performance et de bien-être psychologique entre le travail et la famille. Nos résultats montrent également que les variables de sexe et de genre ont un effet sur le niveau de perception de ces interférences positives, sans pouvoir en préciser la nature et ni la direction à ce stade. Nous nous sommes alors appuyées sur la revue des effets établie par Guérin et al. (2002) (*cf.* tableau 27) que nous avons complétée par des recherches complémentaires et par des focus groupe dans le cadre du groupe de travail du projet Genre et Egalité au Travail.

Tableau 27 : Les effets du conflit travail-famille selon Guérin et al. (2002).

Satisfaction à l'égard du travail / de la vie en général / du couple / de la famille
Santé mentale (ex. dépression, détresse, anxiété, stress, épuisement professionnel, aliénation au travail, états affectifs négatifs, problèmes psychosomatiques et somatiques)
Santé physique (ex. pression sanguine, taux de cholestérol)
Intention d'arrêter de travailler
Alcoolisme
Absentéisme
Qualité de vie professionnelle et familiale
Qualité du travail
Malaises professionnels et familiaux
Engagement envers le travail et l'organisation
Satisfaction à l'égard des loisirs
Appui des amis
Rendement au travail et à la maison

De plus, au regard des limites que nous avons relevées précédemment quant aux modalités de réponses intermédiaires ambiguës « *parfois* » et « *souvent* » au questionnaire SWING, nous avons souhaité d'une part davantage quantifier l'occurrence des interférences perçues, et d'autre part, davantage préciser la nature des interférences en détaillant leur conséquences sur les plans psychologiques, physiques et comportementaux. Il semble qu'ainsi, les managers auront la possibilité de mieux identifier les interférences négatives et positives entre la vie professionnelle et la vie privée, et qu'ils pourraient également mieux en évaluer la fréquence d'occurrence.

Par ailleurs, nous nous sommes intéressées aux solutions apportées ou envisagées par les managers pour améliorer leur conciliation entre vie professionnelle et vie privée. En effet, le recours à différents dispositifs de conciliation se traduit aussi par un ralentissement du

déroulement de carrière, notamment dans le cas du travail à temps partiel ou d'un arrêt temporaire d'activité professionnelle (type congé parental). Or il nous semble que le recours à ce type de dispositif peut être lié à la variable de sexe (les femmes étant plus souvent davantage impliquées que les hommes dans le bon fonctionnement de la sphère domestique et parentale) et à la variable de genre (le soin et l'attention apportés aux autres étant des dispositions féminine ainsi que l'investissement de la sphère privée).

Enfin, l'environnement de travail étant également régi par des normes sexuées (Cambon, 2010) définissant des branches de métiers masculins et féminins, nous pensons que la filière d'emploi peut également être une variable déterminante dans les modalités de conciliation entre vie professionnelle et vie privée et dans les effets perçus par les agent-e-s.

5.3.1 Problématique et hypothèses

A partir de ces éléments théoriques complémentaires, nous avons posé que les modalités de combinaisons des variables de sexe, de genre et de filière d'emploi des agent-e-s de catégorie A (*i.e.* les managers des collectivités de Ville de Reims et de Reims Métropole) ont des effets différentiels sur les perceptions d'effets de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée en termes d'intensité, de nature d'interférences perçues (conflit/enrichissement), de conséquences psychologiques, physiques et comportementales et en termes de solutions apportées pour améliorer la conciliation entre ces deux sphères de vie. Notre objectif était de préciser les résultats obtenus dans l'étude précédente pour mieux en comprendre les effets concrets sur les managers.

H4.3 : Nous avons testé l'effet modérateur du genre entre les variables de sexe et de filière d'emploi. Nous nous attendions à ce que les profils de genre androgyne et masculins soient surreprésentés dans cette population de cadres, et surtout dans la filière Technique par rapport à la filière Administrative.

H4.4 : Nous avons ensuite testé l'effet modérateur du genre entre les variables de sexe et de filière d'emploi sur la perception des interférences entre travail et famille, après avoir vérifié les effets simples des trois variables indépendantes.

H4.4a : Nous nous attendions à ce que les managers qui présentent des ajustements congruents sur la dimension masculine (hommes de genre masculin de la filière Technique) ou sur la dimension féminine (femmes de genre féminin de la filière Administrative) présentent davantage de perception d'interférences positives entre vie professionnelle et vie privée.

H4.4b : A l'inverse, nous nous attendions à ce que les managers qui présentent un ajustement incongruent des variables de sexe, de genre et de filière d'emploi soient associés à davantage de perceptions d'interférences négatives entre les deux sphères de vie.

5.3.2 Méthodologie

Population

La population interrogée (N=131) correspond à celle des managers que nous avons décrite dans le volet d'étude sur la représentation sociale de *la réussite professionnelle* (*cf.* p.220 et annexe C4, p.139).

Pour cette étude, nous avons voulu contrôler les contextes de vie au niveau familial en mesurant certaines caractéristiques des agente-s et de leur famille (Guérin, 2002). Ainsi, 84% des femmes et 81% des hommes interrogés étaient en couple au moment de l'enquête, les autres vivaient seuls. Les nombres moyens d'enfants des managers ne présentent pas de variations liée au sexe, soit 1,43 enfant (SD = 1,21) pour les femmes et 1,61 enfant pour les hommes (SD = 1,11). Et l'âge du plus jeune enfant des familles des managers était sensiblement équivalent, soit 8,95 ans (SD = 8,17) pour les femmes, et 10,66 ans (SD = 9,93) pour les hommes.

Protocole

Le questionnaire était introduit par un bref paragraphe visant à expliquer la modélisation des sphères de vie et la notion d'interférences positives et/ou négatives d'une sphère à l'autre puis nous invitions les participant-e-s à répondre au questionnaire qui est reproduit en annexe C4 (*cf.* Deuxième partie : la conciliation entre vie professionnelle et vie privée (pp.142-145) questions n°19 à 35).

Nous demandions une courte évaluation de l'importance de l'enjeu de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle sur une échelle en cinq points (1=pas important et 5= très important). Puis, nous posions une série de questions sur la fréquence de perception d'interférences négatives entre vie professionnelle et vie privée sur une échelle en 6 points (de 0=jamais à 5=tous les jours) suivie d'une question ouverte sur l'origine de ces interférences négatives. Nous procédions ensuite de la même façon à propos des interférences positives.

Ensuite, nous présentions une série de trois tableaux distincts indiquant des listes de conséquences négatives et positives (autant de chaque) de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée en distinguant les conséquences psychologiques, physiques et comportementales (*cf.* liste complète dans le protocole annexe C4, pp.143-144, questions n°27 à 29). Nous demandions aux participant-e-s s'ils-elles ressentaient ces interférences

selon leur localisation suivant quatre modalités : dans la vie privée, au travail, les deux ou ni l'un ni l'autre.

Enfin, la dernière série de questions visait à recueillir des informations sur les modalités concrètes de conciliation entre vie professionnelle et vie privée adoptées ou souhaitées par les managers ainsi que les demandes formulées par leurs subordonnés.

5.3.3 Résultats

5.2.3.1 Statistiques descriptives

Importance de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

Nos résultats montrent que la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée est un enjeu très important pour les managers, avec un score moyen de 4,55 (SD=0,32) sur une échelle en cinq points.

Perception d'interférences négatives entre vie professionnelle et vie privée

Les managers ont dit percevoir un niveau moyen d'interférences négatives entre vie professionnelle et vie privée avec un score moyen de 2,75 (SD=1,43) sur une échelle en cinq points (5=tous les jours). Ainsi, les managers ressentiraient ces interférences négatives à peu près la moitié du temps.

Perception d'interférences positives entre vie professionnelle et vie privée

De la même façon, les managers ont affirmé percevoir les interférences positives entre vie professionnelle et vie privée pour l'autre la moitié du temps (M = 2,52 ; SD=1,28).

Conséquences perçues de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée

Les conséquences psychologiques de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée sont les plus présentes à la fois au travail et dans la vie privée pour les managers interrogés, viennent en seconde position les conséquences physiques avant les conséquences comportementales (*cf.* tableau 28). Notons que pour les conséquences psychologiques et comportementales, ce sont d'abord les conséquences positives qui sont perçues, sauf pour le stress qui est placé en quatrième position. Par contre, les conséquences physiques sont d'abord représentées par un effet négatif : la fatigue.

Le système de codage des réponses[20] que nous avons retenu permet d'établir que plus le score est élevé, plus les conséquences perçues sont présentes dans la vie des managers. Le détail des quatre modalités de réponses a été présenté dans la synthèse de restitution de nos résultats d'analyses aux instances de dialogue social des deux collectivités territoriales mais nous ne les reproduisons pas ici du fait de la longueur du document et du fait que le niveau de

[20] Codage des réponses du tableau 41 : 0 = Ni l'un ni l'autre, 1= Dans la vie privée, 2= Au travail, 3=Les deux.

précision que nous adoptons dans ce codage nous semble suffisant pour permettre de tester nos hypothèses opérationnelles.

Tableau 28 : Conséquences perçues de la conciliation de la vie professionnelle avec la vie privée par les managers selon les sphères de vie

		Perception par les managers (N=131)	
Types de conséquences		**Moyenne**	**Ecart-type**
Conséquences psychologiques	Implication +	2,51	0,97
	Motivation +	2,26	1,10
	Satisfaction +	2,10	1,18
	Stress -	2,01	1,12
	Sentiment de réussite +	1,95	1,23
	Bien-être +	1,74	1,23
	Culpabilité -	0,90	1,23
	Manque de soutien -	0,79	1,06
	Démotivation -	0,69	1,04
	Sentiment d'incompétence -	0,24	0,69
Conséquences physiques	Fatigue -	2,11	1,14
	Endurance +	2,06	1,33
	Dynamisme +	2,04	1,30
	Vitalité +	1,68	1,37
	Douleurs -	0,72	1,20
Conséquences comportementales	Comportements d'entraide +	1,91	1,35
	Augmentation de la capacité d'organisation +	1,90	1,35
	Meilleure adaptabilité +	1,78	1,40
	Meilleur rendement +	1,32	1,43
	Irritabilité -	1,14	1,23
	Problèmes de concentration -	1,09	1,34
	Retards ou absences -	0,66	1,08
	Désinvestissement -	0,44	0,86

Solutions de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

Concernant les solutions visant à promouvoir la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, nos résultats (*cf.* tableau 29[21]) montrent que l'aide-ménagère est la plus recourue par les managers. Si cette solution vise à modifier l'organisation dans la sphère domestique, la seconde intervient dans la sphère professionnelle par la modification ponctuelle des horaires de travail. Les deux solutions suivantes touchent aux domaines des loisirs et du sport qui sont sacrifiés pour permettre de mieux concilier travail et famille. Notons que les solutions les plus impactantes sur le déroulement de carrière et sur la rémunération, soit le travail à temps partiel et l'interruption du temps d'activité professionnelle, ne sont envisagées qu'en dernier recours. Les managers leur préfèrent des solutions d'aménagement du temps de travail telles que la semaine de quatre jours et demi, le télétravail, voire même la modification des horaires

[21] Codage des réponses du tableau 29 : 0=Solution non adoptée, 1=Solution envisagée, 2=Solution adoptée.

de travail dans la plage horaire fixe, qui par définition ne devrait pas pouvoir subir de changement pour les besoins du service.

Tableau 29 : Solutions adoptées ou envisagées pour améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie privée par les managers.

Types de solution	N=131	
	Moyenne	**Ecart-type**
Aide-ménagère	1,00	0,93
Modification ponctuelle des horaires de travail	0,80	0,92
Arrêt d'activités sportives	0,61	0,90
Arrêt d'activités de loisirs	0,60	0,89
Baby-Sitter	0,54	0,86
Semaine de 4,5 jours	0,53	0,73
Télétravail	0,48	0,72
Modification des horaires de travail dans la plage fixe	0,46	0,78
Travail à temps partiel	0,34	0,70
Interruption du temps d'activité professionnelle	0,05	0,26

Croyance en l'existence de variations sexuées dans la perception des interférences négatives et positives

Concernant l'éventualité d'une fluctuation entre femmes et hommes dans la perception d'interférences négatives entre vie professionnelle et vie privée selon les managers, 100% de ceux qui croient en l'existence d'une différence sexuée ont affirmé que ce sont les femmes qui en perçoivent plus que les hommes. La croyance en des variations sexuées de perception d'interférences positives est plus partagée : parmi les managers qui ont dit penser qu'une différence sexuée existe, les deux tiers (63%) pensent que ce sont les hommes qui en perçoivent davantage et le tiers restant (37%) pensent à l'inverse que ce sont les femmes.

Perception d'un effet de la conciliation sur le déroulement de carrière.

Concernant l'éventualité d'un effet perçu de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée sur le déroulement de carrière, 93% des managers interrogés ont affirmé l'existence de ce lien.

5.2.3.2 Test des hypothèses

Effet modérateur du genre sur le sexe et la filière d'emploi

Définition de l'appartenance de genre des managers

Nous avons utilisé la même procédure de définition de l'appartenance à un profil de genre des managers : nous avons réalisé une analyse hiérarchique sur les scores centrés réduits (notes *z*) des dimensions féminines et masculines du BSRI (méthode de Ward et carré de la distance euclidienne) sur les 97 questionnaires complètement remplis pour cette partie. Le dendogramme et le coefficient d'agglomération indiquent que la répartition en trois clusters explique le mieux les données (*cf.* tableau 30). Nous avons analysé les caractéristiques de chaque cluster par une analyse multivariée avec la variable indépendante « *cluster de genre* »

à trois modalités (androgyne, masculin, indifférencié) et les variables dépendantes de scores aux dimensions féminines et masculines du BSRI. Les résultats montrent que les trois clusters se distinguent significativement sur la dimension féminine ($F (2, 94) = 43,20$; $p. < .00$; $\eta^2 = .48$) et sur la dimension masculine ($F (2, 94) = 60,26$; $p. < .00$; $\eta^2 = .56$). Nous obtenons ainsi un profil de genre présentant des scores élevés sur les dimensions masculines et féminines (androgyne), un autre profil avec des scores élevés sur la dimension masculine et faibles sur la dimension féminine (masculin), et un profil avec des scores faibles sur les deux dimensions (indifférenciés). Notons au passage que le profil de genre féminin n'est pas représenté dans cette population de managers.

Tableau 30 : Scores au BSRI en fonction des 3 clusters.

		Traits féminins		Traits masculins	
	N	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type
	97	4,95	0,79	4,25	0,97
Indifférencié	24	4,80	0,72	3,01	0,51
Masculin	41	4,45	0,57	4,77	0,74
Androgyne	32	5,70	0,44	4,52	0,61

Effet d'interaction entre genre, sexe et filière d'emploi

Nos résultats ne révèlent pas d'effet d'interaction entre sexe, filière d'emploi et cluster de genre dans la répartition des managers. Nous sommes limitées par la taille de notre échantillon qui conduit à des effectifs inférieurs à 5 (*cf.* tableau 31) dans certains ajustements entre sexe, genre et filière d'emploi. Nous ne pouvons donc pas réaliser de calcul du Chi² sur cette matrice.

Tableau 31 : Caractéristiques sexuelles et filières d'emploi des effectifs de chaque profil de genre.

		Profil de genre			
Sexe	**Filières**	**Androgyne**	**Masculin**	**Indifférencié**	**Totaux**
Femmes	Administrative	9	10	10	29
Femmes	Technique	5	9	4	18
Femmes	Autres	3	6	1	10
Total		17	25	15	57
Hommes	Administrative	10	7	2	19
Hommes	Technique	3	8	3	14
Hommes	Autres	2	1	4	7
Total		15	16	9	40
Totaux		32	41	24	97

Effet modérateur du genre entre le sexe et la filière d'emploi sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

Nous avons étudié les rôles distinctifs des variables de sexe, de genre et de filière d'emploi en effectuant une analyse de variance (Modèle linéaire général multivarié sur SPSS) sur l'ensemble des variables dépendantes de notre questionnaire.

Sur l'importance de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

Nos résultats ne révèlent aucun effet simple des variables de sexe, de genre et de filière d'emploi. Nous n'observons pas non plus d'effet d'interaction de premier ou de second ordre entre ces trois variables indépendantes sur cette variable dépendante.

Sur la perception d'interférences négatives entre vie professionnelle et vie privée (-ITF)

Nos résultats montrent un effet simple de la variable de sexe sur la perception d'interférences négatives entre vie professionnelle et vie privée ($F (1, 95) = 7,02$; $p. = .01$; $\eta^2 = .09$). Ce sont les femmes managers qui perçoivent davantage ces interférences ($M = 2,96$; $SD = 1,43$) par rapport aux hommes managers ($M = 2,36$; $SD = 1,44$).

Nous n'observons pas d'effet simple du genre ou de la filière d'emploi, ni d'effet d'interaction de premier ordre ou de second ordre entre les trois variables indépendantes sur cette variable dépendante.

Sur la perception d'interférences positives entre vie professionnelle et vie privée (+ITF)

Nos résultats ne montrent pas d'effet simple du sexe sur la perception d'interférences positives entre vie professionnelle et vie privée, par contre, ils révèlent un effet significatif du genre ($F (2, 94) = 3,07$; $p. < .05$; $\eta^2 = .06$). Un test post-hoc LSD précise que ce sont les managers de profil de genre indifférencié qui ont le moins dit percevoir des interférences positives entre les sphères de vie ($M = 1,95$; $SD = 1,25$) par rapport aux managers de genre androgyne ($M = 2,67$; $SD = 1,36$; $p. < .04$) et de genre masculin ($M = 2,81$; $SD = 1,10$; $p. < .01$). Nous n'observons pas d'autre effet simple sur cette variable dépendante.

Par contre, nos résultats révèlent un effet d'interaction de premier ordre tendanciel entre le sexe et le genre ($F (2, 94) = 5,82$; $p. = .06$; $\eta^2 = .07$). Cet effet est tendanciel mais la valeur de l'*eta* au carré montre qu'il est puissant. Ainsi, le genre est un médiateur de la variable de sexe sur la perception d'interférences positives entre vie professionnelle et vie privée. Plus précisément, à un niveau hiérarchique supérieur et pour les hommes, l'identification à un profil sexué congruent masculin est lié à davantage de perception d'une conciliation de type enrichissante ($M_{HM} = 2,85$; $SD = 0,80$) ; il en va de même (dans une légèrement moindre mesure) pour une identification à un profil de genre androgyne ($M_{HA} = 2,43$; $SD = 1,74$). Pour les femmes managers, l'ordre est inversé entre l'identification au genre masculin ($M_{FM} = 2,79$; $SD = 1,10$) et androgyne ($M_{FA} = 2,87$; $SD = 1,02$ et) qui présente un score légèrement

supérieur. Par contre, l'identification à un profil de genre incongruent avec le statut hiérarchique supérieur, soit de type indifférencié, est lié au fait de significativement moins percevoir l'enrichissement entre vie professionnelle et vie privée spécifiquement pour les femmes managers (M_{FI} = 1,54 ; SD = 0,97) par rapport aux hommes indifférenciés (M_{HI} = 2,56 ; SD = 1,42).

Sur les conséquences perçues de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée

Nos résultats révèlent un effet simple significatif du sexe des managers sur la perception de stress, de fatigue, de meilleur rendement, de culpabilité et de bien-être.

Le tableau 32 présente les scores obtenus de façon synthétique sur ces cinq variables dépendantes (pour les résultats sur l'ensemble des variables selon le sexe, voir le tableau E2.1 en annexe, page 187).

Tableau 32 : Effet simple du sexe sur la perception de conséquences psychologiques et physiques issues de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée par les managers.

					Moyennes (écarts-types)	
VI	**VD**	**F**	***p.***	**η²**	**Femmes** (n=53)	**Hommes** (n=36)
Sexe	Stress	12,48	0,00	0,15	2,32 (0,89)	1,58 (1,20)
	Fatigue	8,63	0,01	0,11	2,34 (1,02)	1,75 (1,23)
	Rendement	8,29	0,01	0,10	1,21 (1,43)	1,67 (1,41)
	Culpabilité	5,00	0,03	0,06	1,17 (1,35)	0,56 (0,97)
	Bien-être	3,95	0,05	0,05	1,74 (1,21)	2,03 (1,23)

Les femmes perçoivent significativement plus de stress, plus de culpabilité et plus de fatigue que les hommes. Or ce sont là des conséquences psychologiques et physiques négatives de la conciliation. A l'inverse, les hommes perçoivent significativement plus de meilleur rendement et plus de bien-être en lien avec la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, et ce sont des conséquences positives.

Nos résultats montrent également des effets simples du genre sur la perception d'une meilleure endurance, de dynamisme et de meilleur rendement. Le tableau 33 indique que ce sont les profils de genre androgyne qui perçoivent significativement davantage ces conséquences psychologiques positives de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Concernant l'endurance, les tests post-hoc LSD montrent que ce sont les profils indifférenciés qui se distinguent significativement des profils androgynes (*p.*=.01) et masculins (*p.*=.01). Le dynamisme présente des variations tendanciellement significatives entre les profils indifférenciés et androgynes (*p.*=.08), de même que le rendement (*p.*=.03).

Tableau 33 : Effet simple du genre sur la perception de conséquences psychologiques et physiques issues de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée par les managers.

					Moyennes (écarts-types)		
VI	**VD**	**F**	***p.***	**η²**	**Androgyne** (n=30)	**Masculin** (n=37)	**Indifférencié** (n=22)
Genre	Endurance	5,15	0,01	0,12	2,37 (1,13)	2,22 (1,31)	1,27 (1,49)
	Dynamisme	3,79	0,03	0,09	2,27 (1,17)	2,03 (1,34)	1,64 (1,46)
	Rendement	3,06	0,05	0,08	1,83 (1,44)	1,33 (1,49)	1,00 (1,31)

La variable filière n'a pas eu d'effet simple sur les conséquences positives et négatives perçues sur les plans psychologique, physique et comportementaux du fait de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée par les managers.

Nos analyses révèlent un effet d'interaction de premier ordre entre le sexe et le genre sur les variables stress, bien-être, retards ou absences, et rendement dont les résultats figurent dans le tableau 34.

Tableau 34 : Effet d'interaction du sexe et du genre sur la perception de conséquences psychologiques physiques et comportementales issues de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée par les managers.

					Moyennes (écarts-types)					
					Femmes			**Hommes**		
VI	**VD**	**F**	***p.***	**η²**	Androgyne (n=16)	Masculin (n=24)	Indifférencié (=13)	Androgyne (n=14)	Masculin (n=13)	Indifférencié (n=9)
Sexe X Genre	Stress	4,49	0,01	0,11	2,38 (0,88)	2,33 (1,01)	2,23 (0,72)	1,79 (1,12)	2,08 (1,11)	0,56 (0,88)
	Bien-être	4,43	0,01	0,11	2,00 (1,21)	1,88 (1,30)	1,15 (0,89)	2,14 (1,23)	1,46 (1,33)	2,67 (0,71)
	Retards ou absences	3,64	0,03	0,09	0,81 (1,16)	0,58 (1,06)	1,54 (1,39)	0,14 (0,36)	1,00 (1,22)	0,56 (1,13)
	Rendement	3,67	0,03	0,09	1,63 (1,50)	1,33 (1,49)	0,46 (0,97)	2,07 (1,38)	1,15 (1,40)	1,78 (1,39)

Les tests LSD précisent ces résultats et montrent un effet significatif du profil de genre indifférencié pour les hommes managers sur le stress (F (2, 36) = 8,39 ; *p.* < .00) : les profils indifférenciés perçoivent significativement moins de stress que les profils androgynes (*p.*=.01) ou masculins (*p.*=.00).

Pour la variable bien-être, l'effet du genre est tendanciel sur les femmes managers (F (2, 53) = 3,48 ; *p.* = .09) : ce sont les femmes de genre indifférencié qui perçoivent moins le bien-être par rapport aux femmes androgynes (*p.*=.03) et masculines (*p.*=.08).

Les retards et absences varient significativement avec le genre dans la population féminine entre les profils indifférenciés et masculins (*p.*=.05).

La variable de genre a un effet d'interaction significatif avec le sexe sur les réponses des femmes managers concernant le rendement (F (2, 52) = 3,14 ; *p.* < .05) : ce sont les femmes de genre indifférencié qui perçoivent significativement moins un meilleure rendement en lien avec la conciliation par rapport aux femmes androgynes (*p.*=.02) ou masculines (*p.*=.05).

Enfin, nos analyses révèlent un effet d'interaction de second ordre entre nos trois variables indépendantes sexe, genre et filière d'emploi sur la perception de vitalité et sur la perception de problème de concentration (*cf.* Tableaux 35,36 et 37).

Tableau 35 : Effet d'interaction du sexe, du genre et de la filière d'emploi sur la perception de conséquences psychologiques physiques et comportementales issues de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée par les managers.

VI	VD	F	*p.*	η²
Sexe X Genre X Filière	Vitalité	3,07	0,05	0,08
	Problème de concentration	3,04	0,05	0,08

Tableau 36 : Scores moyens de l'item vitalité selon le sexe, le genre et la filière.

Vitalité	**Moyennes (écarts-types)**					
Filière	**Femmes**			**Hommes**		
	Androgyne (n=16)	Masculin (n=24)	Indifférencié (=13)	Androgyne (n=14)	Masculin (n=13)	Indifférencié (n=9)
Administrative (n=45)	1,56 (1,24)	1,90 (1,45)	1,22 (1,39)	2,22 (1,20)	1,50 (1,64)	1,50 (2,12)
Technique (n=29)	3,00 (0,00)	1,88 (1,36)	**1,00** (1,41)	1,00 (1,73)	1,86 (1,46)	3,00 (0,00)
Autres (n=15) (Culture, Sociale, Animation et Sports)	2,00 (1,00)	1,17 (1,47)		3,00 (0,00)		**0,75** (1,50)

Pour l'item vitalité, les tests post-hoc LSD ne permettent pas de préciser nos résultats. Mais nous pouvons noter dans le tableau 36 que les scores les plus faibles apparaissent pour les ajustements incongruents entre sexe et filière sur les profils indifférenciés, soit femmes de la filière Technique et hommes des autres filières (les filières Culture et Sociale qui représentent la majorité de l'effectif de cette catégorie étant de genre féminin).

Tableau 37 : Scores moyens de l'item problèmes de concentration selon le sexe, le genre et la filière.

Problèmes de concentration	**Moyennes (écarts-types)**					
Filière	**Femmes**			**Hommes**		
	Androgyne (n=16)	Masculin (n=24)	Indifférencié (=13)	Androgyne (n=14)	Masculin (n=13)	Indifférencié (n=9)
Administrative (n=45)	1,11 (1,36)	1,00 (1,33)	1,56 (1,51)	0,89 (1,36)	0,33 (0,81)	**3,00** (0,00)
Technique (n=29)	1,25 (1,50)	1,38 (1,30)	**2,00** (1,41)	0,00 (0,00)	1,57 (1,51)	0,00 (0,00)
Autres (n=15) (Culture, Sociale, Animation et Sports)	1,00 (1,73)	1,33 (1,50)		0,00 (0,00)		1,50 (1,73)

Les tests post-hoc LSD montrent un effet d'interaction de second ordre du sexe, du genre et de la filière pour la population masculine sur la variable problème de concentration (F (4, 33) = 5,54 ; *p.* < .01). Notons qu'à nouveau (*cf.* tableau 37), les ajustements incongruents entre sexe et filière sur les profils de genre indifférencié font apparaitre les scores les plus élevés en

matière de problèmes de concentration pour les femmes managers comme pour les hommes managers.

Sur les solutions de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

Nos résultats ne révèlent pas d'effet simple du sexe et du genre sur l'adoption des types de solutions proposées dans notre questionnaire. Par contre, nous montrons un effet simple de la filière sur le choix du recours au temps partiel (F (3, 94) = 6,58 ; *p.* < .05 ; η^2 = .08) et sur le recours à l'arrêt des loisirs (F (3, 94) = 6,45 ; *p.* < .05 ; η^2 = .08). Concernant le recours au temps partiel, ce sont les managers de la filière Administrative (M = 0,53 ; SD = 0,81) qui citent davantage (*p.*=.00) cette solution à leur conciliation que les managers de la Technique (M = 0,221 ; SD = 0,56) ou Autres (M = 0,13 ; SD = 0,51). Pour l'arrêt des loisirs, ce sont les managers de la filière Administrative (M = 0,84 ; SD = 0,97) qui ont davantage (*p.*=.02) cité cette solution par rapport aux managers de la filière Technique (M = 0,34 ; SD 0,72), les managers des autres filières ayant des positions intermédiaires (M = 0,60 ; SD = 0,91).

Nos analyse révèlent également un effet d'interaction de premier ordre entre le sexe et le genre sur la variable arrêt des activités sportives (F (2, 94) = 10,69 ; *p.* < .05 ; η^2 = .13). Ce sont les femmes managers de genre masculin (M = 0,54 ; SD = 0,87) qui ont significativement moins cité cette solution par rapport aux femmes managers de genre androgyne (M = 0,67 ; SD = 0,92) ou indifférencié (M = 0,91 ; SD = 1,02).

Enfin, nos analyses révèlent un effet d'interaction de second ordre du sexe, du genre et de la filière sur le recours à la modification des horaires de travail (F (2, 94) = 6,52 ; p. < .05 ; η^2 = .08). Mais les tests post-hoc LSD ne nous permettent pas de préciser cette différence. Le tableau 38 présente les statistiques descriptives de chacun des ajustements.

Tableau 38 : Scores moyens de l'item modification des horaires de travail selon le sexe, le genre et la filière.

Modification des horaires de travail	**Moyennes (écarts-types)**					
Filière	**Femmes**			**Hommes**		
	Androgyne (n=16)	Masculin (n=24)	Indifférencié (=13)	Androgyne (n=14)	Masculin (n=13)	Indifférencié (n=9)
Administrative (n=45)	1,11 (0,93)	0,80 (0,92)	0,78 (0,97)	0,22 (0,67)	0,50 (0,84)	1,00 (1,41)
Technique (n=29)	0,25 (0,50)	1,00 (0.93)	0,75 (0,96)	1,33 (1,15)	0,57 (0,97)	0,00 (0,00)
Autres (n=15) (Culture, Sociale, Animation et Sports)	0,00 (0,00)	1,00 (1,09)		0,00 (0,00)		0,75 (0,96)

Sur la croyance en l'existence de variations sexuées dans la perception des interférences négatives et positives

Nous n'observons pas de différence selon le sexe, le genre et la filière d'emploi des managers dans les réponses aux perceptions sexuées des interférences positives et négatives entre vie professionnelle et vie privée.

Sur la perception d'un effet de la conciliation sur le déroulement de carrière.

Nos analyses révèlent un effet du genre sur la perception d'un effet entre conciliation et déroulement de carrière ($F (2, 94) = 8,35$; $p. < .05$; $\eta^2 = .10$). Le test post-hoc LSD montre que ce sont les managers de genre indifférenciés ($M = 2,00$; $SD = 0,00$) qui perçoivent significativement ($p.=.05$) plus d'effet de la conciliation sur le déroulement de carrière que les managers de genre masculin ($M = 1,86$; $SD = 0,35$).

Nous obtenons également un effet d'interaction de premier ordre entre le sexe et la filière d'emploi sur cette variable dépendante ($F (2, 94) = 6,24$; $p. < .05$; $\eta^2 = .08$). Le test post-hoc LSD permet de préciser que ce sont les managers hommes des filières Administrative ($M = 2,00$; $SD = 0,00$) et Technique ($M = 1,77$; $SD = 0,44$) qui se distinguent significativement ($p.=.04$).

5.3.4 Discussion étude 2

Rappelons que nous avions posé que les modalités de combinaisons des variables de sexe, de genre et de filière d'emploi des agent-e-s de catégorie A (*i.e.* les managers des collectivités de Ville de Reims et de Reims Métropole) auraient des effets différentiels sur les perceptions d'effets de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée en termes d'intensité, de nature d'interférences perçues (conflit/enrichissement), de conséquences psychologiques, physiques et comportementales et en termes de solutions apportées pour améliorer la conciliation entre ces deux sphères de vie.

Nos résultats montrent d'abord que les conséquences perçues, en matière de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée par les managers, sont d'abord des conséquences positives sur les plans psychologique, physique et comportemental, sauf pour le stress et la fatigue. Nous avons défini le stress comme une conséquence négative, or le stress en tant que syndrome général d'adaptation (Selye, 1936) est un processus fonctionnel de réponse à un stimulus qui est normal et nécessaire à la survie. Le stress n'est pas uniquement associé à des expériences négatives et désagréables, il l'est aussi avec des expériences plaisantes et épanouissantes. Or, en tant que psychologues, notre définition du stress rejoint davantage celle de Lazarus (1966) qui pose que le stress apparait quand une personne évalue une

situation comme dépassant ses ressources adaptatives. Si l'on regarde nos résultats d'ensemble sur les conséquences psychologiques de la conciliation des managers, il nous semble que le stress dont les managers font mention ici rejoint davantage la définition neutre de Selye que celle de Lazarus. Bien sûr, le stress est aussi associé à de la fatigue dans les réponses majoritaires, mais là encore, il peut s'agir de ce que l'on appelle communément de la « *bonne fatigue* ». De plus, l'association des notions d'endurance, de dynamisme, de vitalité pour ne reprendre que les conséquences physiques qui présentent des scores élevés, laisse entrevoir que cette perception élevée de stress pourrait bien être aussi fortement associée à des expériences de vie positives. Ces observations demandent à être opérationnalisées dans de prochains travaux qui pourraient apporter un éclairage important sur la question des risques psycho-sociaux associés aux problématiques de conciliation entre les sphères de vie.

Par ailleurs, nos résultats permettent de montrer qu'en termes de solutions apportées à une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, ce sont principalement des solutions d'aménagement de la vie privée qui sont adoptées ou envisagées par les managers : sur les cinq premières solutions choisies, quatre font référence à la vie privée (aide-ménagère, arrêt des loisirs et du sport et babysitting). Les solutions qui touchent au domaine professionnel se limitent à une demande de souplesse horaire. Ainsi, il semble que la thématique de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, qui fait suite à diverses autres appellations (articulation du travail et de la famille, équilibre de la vie privée et de la vie professionnelle, etc.), se traduise auprès des managers par une conciliation de la vie privée avec la vie professionnelle, cette dernière étant la sphère la moins visée par des demandes d'aménagements. Ceci peut être lié à la valence différentielle des sphères de vie à laquelle les managers semblent particulièrement sensibles.

Concernant nos tests d'hypothèses, nous avons donc d'abord testé l'effet modérateur du genre entre les variables de sexe et de filière d'emploi auprès des managers (**H4.3**). Nous nous attendions à ce que les profils de genre androgyne et masculins soient surreprésentés dans cette population de cadres, et surtout dans la filière Technique par rapport à la filière Administrative. Or, nos résultats ne révèlent aucun effet du genre entre les variables de sexe et de filière d'emploi. Cette hypothèse de modération de la répartition des femmes et des hommes managers dans les filières selon leur appartenance à un groupe de genre androgyne, masculin ou indifférencié est invalidée au niveau statutaire le plus élevé de ces collectivités territoriales, ce qui indique que l'effet du domaine d'activité disparait aux niveaux hiérarchiques supérieurs. Toutefois, nos résultats permettent de montrer que le profil de genre féminin est absent de cette population de cadres, ce qui est conforme à un ajustement congruent du genre et du statut hiérarchique. Et les ajustements incongruents entre ces deux

variables indépendantes sont représentés uniquement par les cadres de profil de genre indifférencié.

Nous avons ensuite testé l'effet modérateur du genre entre les variables de sexe et de filière d'emploi sur la perception des interférences entre travail et famille, après avoir vérifié les effets simples des trois variables indépendantes (**H4.4**). Nos résultats ont révélé différents effets simples et effets d'interaction des variables indépendantes sur les variables dépendantes, dont une synthèse récapitulative est présentée dans le tableau 39.

A l'inverse, nous nous attendions (**H4.4b**) à ce que les managers qui présentent un ajustement incongruent des variables de sexe, de genre et de filière d'emploi soient associés à davantage de perceptions d'interférences négatives entre les deux sphères de vie. Nos résultats montrent que les femmes perçoivent davantage que les hommes des interférences négatives en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie privée (interférences globales, stress, fatigue et culpabilité). Contrairement à notre hypothèse, les hommes de genre indifférencié (ajustement incongruent) sont associés à une moindre perception du stress que les hommes de genre androgyne. Ce dernier ajustement pourrait sembler plus congruent avec le statut de manager qu'un ajustement à un schéma sexué de type homme masculin, du fait de la polyvalence de compétence nécessaire à la fonction de manager (Pigeyre & Vernazobres, 2013). Or, il semblerait que l'identification à la dimension féminine conduise les managers hommes à davantage percevoir le stress émanant de la conciliation entre les sphères de vie, mais il reste à déterminer si ce stress est vécu de façon positive ou négative. Par contre les ajustements incongruents que représentent les hommes de genre indifférencié et de la filière Administrative sont associés aux scores les plus élevés de problèmes de concentration. De même, dans la population des femmes managers, les ajustements incongruents de genre indifférencié et de la filière Technique sont associés aux plus forts scores sur les problèmes de concentration. Ce résultat confirme notre hypothèse sur cette variable dépendante.

Tableau 39 : Synthèse des effets simples des variables sexe, genre et filière sur les variables dépendantes.

		Variables indépendantes						
		Effets simples			Effets d'interaction de premier et de second ordre			
Variables dépendantes		**Sexe**	**Genre**	**Filière**	**Sexe X Genre**	**Sexe X Filière**	**Genre X Filière**	**Sexe X Genre X Filière**
Importance de la conciliation								
ITF négatives		H < F						
ITF positives			I < A, M		FI < HI			
Conséquences négatives (-) et positives (+)	Stress -	H < F			HI < HA			
	Fatigue -	H < F						
	Rendement +	F < H	I < A					
	Culpabilité -	H < F						
	Bien-être +	F < H			FI < FA			
	Endurance +		I < A, M					
	Dynamisme +		I < A					
	Retards, absences -				FM < FI			
	Vitalité +							Sig.
	Problèmes de concentration -							Sig.
Solutions	Temps partiel			Tech < Adm, Autres				
	Arrêt loisirs			Tech < Adm				
	Arrêt sport				FA < FM, FI			
	Modification des horaires							Sig.
Variations ITF négatives entre Femmes et Hommes								
Variations ITF négatives entre Femmes et Hommes								
Effet conciliation sur déroulement de carrière			M < I			HTech < HAdm		

H : Hommes, F : Femmes
A : Androgyne, M : Masculin, I : Indifférenciés
Adm : Administrative, Tech : Technique

De leur côté, les femmes managers de genre masculin se disaient moins exposées aux retards et aux absences que ne l'ont fait les femmes managers de genre indifférencié. Ainsi, les femmes managers masculines seraient davantage protégées, alors que les femmes managers indifférenciées seraient davantage exposées aux risques de débordements entre les sphères de vie, conduisant à des retards et des absences. Nous pensons en effet que l'incongruence est plus marquée dans le cas d'une identification à un profil indifférencié que masculin pour les femmes car elle transgresse également la congruence d'ajustement avec le statut hiérarchique supérieur, c'est-à-dire masculin comme nous l'avons montré dans notre première étude.

Ces résultats demanderaient à être approfondis par des travaux complémentaires visant à mieux circonscrire les effets des ajustements au niveau d'une population de cadre. Toutefois, nous pensons que, comme précédemment dans le cas des interférences positives, les managers qui présentent un ajustement congruent d'identification aux stéréotypes de genre,

bénéficieraient d'une protection due à une moindre perception des interférences négatives issues de leur conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Notons la particularité des ajustements autour du profil de genre indifférencié : si le fait de ne pas s'identifier aux stéréotypes de genre sexués semble constituer un facteur de risque pour la population des managers femmes, il semble au contraire constituer un facteur de protection pour les managers hommes. Et cela nous revoient aux rôles sociaux sexués dont les effets de transgression apparaitraient dans une population qui ne s'identifie pas aux stéréotypes de genre.

Discussion générale

« La liberté n'élimine pas la nécessité, mais la présuppose. »
Y. Clot (1999, p.165).

Au terme de la présentation de nos travaux de recherche et d'application nous voulons rappeler d'abord les principales conclusions que nous avons pu tirer des cinq volets d'études précédents. Pour chacune de ces principales conclusions, nous voulons insister ici sur les implications des constats que nous effectuons à un niveau qui transcende les limites strictes de l'égalité professionnelle au sein d'une organisation de travail. Ainsi, il s'agit de se demander, sur la base de nos travaux, quels sont les indicateurs à retenir pour analyser les situations des femmes et des hommes au travail dans l'objectif de mettre en place une égalité réelle ? Et au-delà des leviers de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau organisationnel, quels sont les leviers que l'on peut activer de façon efficiente aux niveaux des personnes, comme au niveau groupal dans les rapports hiérarchiques et dans les rapports entre filière d'emploi, et enfin au niveau sociétal, incluant largement le politique et le législatif ?

Rappel de conclusions intermédiaires

Volet 1 : le projet Genre et Egalité au Travail

Dans le premier volet, nous avons détaillé nos modalités d'interventions dans les collectivités de la Ville de Reims et de Reims Métropole dans l'objectif de mettre en place un dispositif interne de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Nos résultats ont montré l'importance d'une phase préalable de développement d'une culture interne de l'égalité fondée sur un partage de représentations explicites et sur l'élaboration transversale d'outils opérationnels permettant de dépasser les résistances et les inégalités. Le moyen essentiel de cette phase fondamentale est l'utilisation d'une communication non culpabilisante qui promeut la transparence organisationnelle dans l'objectif d'une définition commune de la justice et de la légitimité au regard de valeurs éthiques. Les pilotes doivent s'appuyer sur des leviers d'implication personnelle et de crédibilité pour susciter et développer la fédération et la motivation de tous les acteurs de l'organisation de travail vers la définition et la mise en place d'objectifs partagés et mesurables. Pour ce faire, s'il est nécessaire de rendre visible les inégalités existantes, notamment par l'établissement de Rapports de Situations Comparées, cette étape ne saurait constituer une fin en soi.

En effet, nous avons montré que les facteurs explicatifs de la permanence des inégalités observées intègrent des dimensions qui transcendent le système de l'organisation de travail et la sphère du professionnel. Il est indispensable de prendre en compte des facteurs individuels d'ordre psychologique (et pas seulement une appartenance à une catégorie biologique de sexe) tels que l'identification aux stéréotypes de genre pour comprendre comment les femmes et les hommes se représentent leur identité et leurs rôles ; il s'agit aussi de voir dans quelle mesure ces facteurs peuvent influer sur leur représentation du monde dans son ensemble. Il est également indispensable de s'intéresser à la dimension subjective de la réussite professionnelle des travailleurs, selon leur appartenance à une catégorie de sexe, de statut hiérarchique, de filière d'emploi, et selon leur identification à un profil de genre.

Il est aussi nécessaire de mettre à jour le système organisationnel dans sa dimension culturelle afin de s'interroger sur le système de valeur interne sous-jacent aux procédures formelles et informelles de l'organisation de travail. Qu'est-ce qui est valorisé ? Qu'est-ce qui est reconnu ? Qu'est-ce qu'on prend en compte dans les évaluations des activités des agent-e-s ? Quel est le décalage existant entre les préconisations légales et réglementaires concernant ces activités évaluatives et la réalité de l'activité d'évaluation des personnes en situation de travail ? Les moyens sont-ils suffisants ? Les règles internes sont-elles adaptées aux besoins de chaque partie prenante à la situation d'évaluation ?

En bref, le problème de la pérennisation des inégalités professionnelles, y compris dans le secteur public, doit être abordé de façon à prendre en compte la complexité systémique des situations vécues par les agent-e-s, quel que soit leur niveau hiérarchique et leur domaine d'activité.

Volet 2 : la représentation sociale de l'égalité hommes-femmes

Nous avons montré que l'objet de représentation sociale *égalité hommes-femmes* est investi de façon différente selon le sexe : objet concret et pratique, porteur d'enjeux revendicatifs, mais dangereux sur le plan de la virilité pour le groupe des femmes, objet abstrait et théorique, inutile car déjà suffisamment existant pour le groupe des hommes. Néanmoins, hommes et femmes sont d'accord sur le fait qu'en matière d'égalité entre les sexes, le domaine le plus important est celui du travail professionnel. Par contre, les sphères de vie portant les disparités statistiques sexuées les plus marquées (domestique, parentale, loisirs et sport) ne font l'objet que de très peu de revendications et leur importance est minimisée en matière d'égalité entre les sexes. A notre avis, cette prévalence affichée dans le discours recueilli, traduit plutôt la prévalence des activités marchandes sur les activités du secteur non-marchand. En d'autres termes, ce qui est mesurable, car monnayable est valorisé, est donc pris en compte de façon

explicite. Par contre, ce qui est plus difficilement mesurable, car non monnayable, tel que le bien-être issu de la pratique sportive ou de loisir, l'investissement éducatif personnel dans le bon développement des enfants ou le soin apporté à des personnes dépendantes par exemple, n'est que très peu investit dans les représentations de l'égalité hommes-femmes, vraisemblablement car cela est peu valorisé socialement. Cela rejoint les observations qui ont conduit à dénoncer l'invention de l'*inactivité* dans les recensements d'activités des statistiques publiques, le plus souvent féminine (Fouquet, 2004). Il nous semble que ce qui est révélé dans nos résultats tient davantage d'une opposition de groupes sociaux et ne remet pas en question un système idéologique qui valorise un type d'activité au détriment d'un autre, bien que l'ensemble de ces activités soit indispensable au fonctionnement harmonieux des sociétés humaines dans un objectif de développement social durable.

L'étude de la représentation sociale de l'égalité hommes-femmes dans les différentes sphères de vie (Curie, 2000) a permis de montrer qu'il existe bien un conflit de normes entre un modèle moderne de l'égalité des sexes, qui traduit une égalité dans tous les domaines de vie et un modèle traditionnel de l'égalité dans la différence qui intègre les rôles sociaux sexués dans les différents domaines de vie. Ces normes conflictuelles sont révélées par les multiples facettes de la représentation sociale de l'égalité hommes-femmes. Si on a pu noter des effets des différents niveaux d'identification dans les réponses des participants interrogés, il faut aussi souligner l'importance des différents domaines de vie considérés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, l'égalité entre les femmes et les hommes est un objectif complexe qui ne saurait se réduire à une vision simpliste d'une égalité normée et standardisée applicable de la même façon à tout le monde et dans tous les domaines de vie.

Volet 3 : La représentation sociale de la réussite professionnelle.

Dans le domaine professionnel, nous avons montré que la réussite professionnelle est un objet de représentation sociale pour la population des fonctionnaires comme pour la population des étudiant-e-s. Nous nous intéressions en particulier à l'ancrage social de cette représentation, c'est-à-dire aux variations représentationnelles liées aux variables catégorielles que nous avions retenues (*e.g.* le sexe, le genre, le statut hiérarchique et la filière d'emploi). Au-delà de l'aspect consensuel de la représentation de la réussite professionnelle qui renvoie à la représentation du travail débarrassée de la notion de contrainte, nous avons pu mettre en évidence des positionnements différentiels vis-à-vis des notions d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de compétence et de salaire notamment.

Concernant le critère du salaire, nous avons montré que si le salaire est jugé plus important pour les hommes, il est aussi jugé plus indispensable par les femmes dans le cadre d'une

réussite professionnelle avérée. Ces résultats confirment ceux obtenus par Bousquet (2009), mais infirment l'interprétation qui leur en est donnée. Constatant que les récompenses monétaires (salaires et primes) sont systématiquement abordées par la population ouvrière interrogée dans son étude (bien que cette dimension ne soit pas la plus saillante dans la définition de la réussite professionnelle), Bousquet relève que ce thème est davantage abordé par les hommes que par les femmes. L'auteur conclut « […] *l'influence des salaires repose davantage sur les perceptions personnelles des individus que sur leur montant réel. Ainsi, certains salariés sont davantage satisfaits avec un salaire faible que d'autres. Ceci confirme les résultats de Korman et al. (1981) sur ce sujet. Ce thème est principalement abordé par les hommes* […]. *Cette constatation confirme les conclusions des études menées auprès d'autres échantillons (Kirchmeyer, 1998), les femmes apparaissant souvent moins sensibles à cette dimension.* » (Bouquet, 2009, p.135). Selon nos résultats, bien que nous ayons également constaté que le salaire est moins évoqué par les femmes que par les hommes, elles considèrent significativement davantage que les hommes qu'il constitue une condition *sine qua non* de la réussite professionnelle. Les femmes ne sont pas moins sensibles au salaire que les hommes, mais elles en parlent moins facilement. Ceci peut être dû à des mécanismes d'autocensure de la part des femmes qui les rendraient moins légitimes, à leurs yeux, pour revendiquer ce critère en priorité, si l'on s'inscrit dans une interprétation androcentrique. Ou bien ce peut être que d'autres critères leur semblent prioritaires par rapport au salaire en termes d'atteinte de la réussite professionnelle, si l'on s'inscrit dans une approche plus empreinte de diversité. Cette question nous parait fondamentale à résoudre : si nous avons déjà beaucoup insisté sur la nécessité de s'interroger sur les indicateurs à retenir pour établir des situations comparées pertinentes, nous voulons également insister sur la nécessité de clarifier et de rendre cohérente l'idéologie dans laquelle s'inscrivent les dispositifs de promotions de l'égalité professionnelle. La question de la valeur et du sens du salaire peut permettre de clarifier les enjeux sociétaux.

Volet 4 : La représentation sociale de la compétence

Nous avons montré l'existence d'une représentation sociale structurée de la compétence pour les managers des collectivités territoriales et pour les étudiant-e-s en sciences de gestion autour de la notion consensuelle de connaissance. Nous avons aussi montré les effets d'ancrage social selon le sexe, l'identification aux stéréotypes de genre des participant-e-s, la filière d'emploi (pour les managers) et l'insertion professionnelle. Femmes et hommes managers se distinguent selon leurs concepts organisateurs de la compétence : un savoir lié à la formation pour les femmes, une connaissance liée à l'expérience pour les hommes. Si la compétence semble être une caractéristique innée à développer par l'expérience pour les

hommes et un facteur acquis par la formation pour les femmes, nos résultats montrent paradoxalement que, selon les femmes, les différences sexuées dans l'exercice des compétences managériales sont attribuées à des causes innées, alors qu'elles sont attribuées à des causes acquises par les hommes. Il y aurait une inversion de la polarisation de la dimension binaire fixiste/incrémentielle (Bandura, 2003) entre femmes et hommes selon que l'on s'intéresse à la compétence comme un construct global ou à la compétence comme une agrégation de compétences spécifiques qui intègrent les stéréotypes de genres et les rôles sociaux sexués.

Rappelons aussi le résultat important que nous avons pu mettre en évidence auprès des managers : l'évocation du savoir-faire en association à la compétence montre que les femmes se positionnent en évaluées (norme de comportement), alors que les hommes se positionnent en évaluateurs (norme de jugement).

De plus, sexe et genre se combinent pour générer des effets d'interaction sur la notion de disponibilité associée à la compétence : un ajustement congruent avec le niveau hiérarchique (hommes managers et managers (femmes et hommes) de genre masculin et androgyne) est lié à la saillance de la notion de disponibilité qui constitue une norme de jugement pour les hommes. A l'inverse, les normes de jugements des femmes managers renvoient à des choix d'orientation de leur activité avec les notions d'implication et d'investissement.

Les étudiant-e-s se sont distingués des managers par la saillance de l'évocation de qualification en lien avec la compétence. Cet item peut renvoyer à la qualification en termes de diplômes puisqu'il s'agit d'une population en formation initiale universitaire et que nous avons réalisé le recueil de données durant un cours magistral de psychologie appliquée à la gestion des ressources humaines (GRH). Mais l'item diplôme apparait aussi dans le champ représentationnel périphérique. Nous pensons plutôt que l'évocation de la qualification en association avec la compétence traduit la confusion entre ces deux notions dans les procédures de GRH.

En effet, la qualification professionnelle désigne la capacité à exercer un métier ou à occuper un poste déterminé. Elle dépend en principe de la formation et des diplômes des personnes ou de leur expérience professionnelle acquise. La qualification est un gage d'employabilité, c'est-à-dire d'une probabilité d'accéder à un emploi, dans la mesure où elle donne une visibilité des capacités et des potentialités des personnes qui offrent leur travail. Elle est aussi un gage d'efficacité dans la recherche des employeurs en permettant à ces derniers d'expliciter leur besoin en main d'œuvre, soit leur demande d'emploi, de façon à permettre à l'ensemble des acteurs du marché du travail d'apparier l'offre et la demande.

De ce fait, la qualification peut être située à deux niveaux principaux :

- au niveau de la personne (du travailleur) : elle est appréciée par l'acquisition et la validation d'une formation ou d'un enseignement, validée par un diplôme décerné par un organisme de formation reconnu, agréé ou non. Elle découle également de l'expérience professionnelle et personnelle du travailleur, acquise sur le terrain.
- Au niveau de l'emploi : il s'agit là des compétences et des aptitudes nécessaires pour occuper un poste de travail. Le plus souvent, ces compétences sont déclinées sous le modèle savoirs, savoir-faire et savoir-être prérequis et listés de façon explicite par l'employeur en vue d'exercer l'activité professionnelle.

Ainsi, la confusion actuelle des notions de qualification et de compétence dans les pratiques de GRH (que nous avons autant notée dans le discours des managers que dans celui des étudiant-e-s), semble consacrer à la qualification le niveau de la personne, et à la compétence le niveau de l'emploi par la compétence requise (qui est théorique, donc plus facilement modélisable que la compétence réelle, qui, elle se situe au niveau de la personne). Il faut donc des qualifications pour répondre à la demande de compétence. Nous revenons sur le glissement de la qualification à la compétence opéré depuis ces trente dernières années dans la suite de notre discussion, en particulier sur les implications et les enjeux qui en découlent au niveau des rapports sociaux intergroupes dans le domaine professionnel.

Volet 5 : La conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

En matière de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, nous avons pu montrer qu'au-delà du fait d'être un facteur de modération entre le sexe et le statut hiérarchique, l'identification aux stéréotypes de genre des agent-e-s est également un facteur de modération de la conciliation entre ces sphères de vie.

Nous avons montré en particulier que la congruence des ajustements des variables selon l'ordre androcentrique sous-jacent dans les différents systèmes de partition constitue un facteur de protection pour les travailleurs, mais les voies empruntées diffèrent selon le sexe. Pour les hommes (hommes de haut statut hiérarchique, hommes masculins, hommes cadres masculins), c'est la moindre perception des interférences négatives (de type conflictuel) en provenance du travail vers la vie privée qui protège. Pour les femmes (femmes de bas statut hiérarchique), c'est la plus grande perception des interférences positives (de type enrichissement) entre les sphères de vie qui protège. Il semblerait que, en cohérence avec la division sexuelle du travail et les rôles sociaux sexués, les hommes soient protégés par une dissociation marquée entre les sphères de vie qui sépare de façon nette le travail et la vie privée, alors que les femmes seraient protégées par une gestion harmonieuse et intégrée des deux sphères de vie privée et professionnelle. Nos résultats montrent l'insuffisance des

évaluations de la satisfaction perçue en matière de conciliation entre sphères de vie pour identifier les processus différentiels sexués, hiérarchisés et genrés sous-jacents.

A l'inverse, l'incongruence des ajustements expose à des facteurs de risques. Les hommes de bas statut hiérarchique perçoivent moins d'interférences positives alors que les femmes de haut statut hiérarchique perçoivent plus d'interférences négatives du travail sur la vie privée. Là encore, l'incongruence des ajustements entre les variables de sexe et de statut est liée à davantage d'exposition à des risques psychosociaux selon deux voies différentielles en fonction du sexe : exposition à des interférences négatives pour les femmes et limitation des interférences positives pour les hommes.

Ces résultats révèlent le caractère indispensable d'une analyse des effets de la conciliation entre les sphères de vie qui prenne en compte non seulement les deux natures d'interférences (positives et négatives), et qui croise a minima les variables de sexe et de statut. Et nous pensons que la variable de l'identification aux stéréotypes de genre, bien que plus difficilement identifiable, est riche d'information car nos résultats montrent des effets spécifiques pour les personnes de genre indifférencié. Les « indifférenciés », quels que soient leur statut et leur sexe, perçoivent moins les interférences positives entre les deux sphères de vie que les autres profils de genre. De plus, pour les managers, l'indifférenciation est liée à une perception accrue de problèmes de concentration pour les femmes comme pour les hommes. Et pour les femmes managers indifférenciées, s'y ajoute une plus forte exposition à des risques de retards et/ou d'absence. Il nous semble que dans le cas de l'analyse des modalités de conciliation entre les sphères de vie, le contrôle de l'identification aux stéréotypes de genre (telle que par l'utilisation de la version courte du BSRI par exemple) est indispensable pour permettre d'entrevoir les modalités d'adaptation des agent-e-s. L'identification à la dimension féminine donne une information sur l'implication dans les rôles sociaux de la sphère privée, alors que l'identification à la dimension masculine donne une information sur l'implication dans la sphère professionnelle. En ce sens, il nous semble qu'une attention particulière doit être apportée aux profils de genre indifférenciés et à une explicitation des éventuels niveaux de stress perçu déclaré : la personne le vit-elle de façon positive ou négative ?

Concernant les interférences négatives (de type conflit), nos résultats ont indiqué que le conflit du travail vers la vie privée est plus important que celui de la vie privée vers le travail. Ce résultat nous amène à nous questionner sur la pertinence des dispositifs d'amélioration de la conciliation entre les sphères de vie les plus fréquemment proposés ou revendiqués : ceux-ci ne concernent quasiment que les interférences négative en provenance de la vie privée et venant perturber le travail (place en crèche, aide à la garde d'enfants, aide à l'externalisation

des tâches ménagères, etc.). Or, ce que nous ont dit les travailleu-r-se-s est qu'ils-elles perçoivent davantage que le travail vient perturber leur vie privée plutôt que l'inverse. Ce constat renvoie à l'importance d'identifier des indicateurs objectifs dictés par les employeurs (notamment ceux visant à répondre aux obligations légales), ainsi que des indicateurs subjectifs capables de traduire valablement le vécu des travailleurs selon leur propre point de vue. Dans le même sens nous avons montré que les solutions adoptées par les managers que nous avons interrogés ne concerne quasiment que l'aménagement de la vie privée pour la concilier avec la vie professionnelle.

A la suite de ce rappel quelque peu enrichi de nos résultats et interprétations, nous voulons, pour terminer, proposer de les discuter dans leur ensemble à un niveau plus général.

Quels indicateurs de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes ?

Le sexe définit-il le genre ?

Nos premiers résultats de la phase diagnostic du projet Genre et Egalité au Travail l'ont parfaitement illustré, le sexe est une variable explicative des situations professionnelles des femmes et des hommes dans la Fonction Publique Territoriale. Nous avons montré des disparités sexuées des effectifs dans la structure organisationnelle, des disparités salariales, des disparités de conditions de travail. Mais, au-delà de ce constat, nous avons aussi montré que la partition binaire qui oppose le masculin au féminin est inscrite dans la représentation de certains objets particulièrement importants dans le domaine professionnel. La langue française présente la particularité d'inscrire cette partition binaire dans la représentation de tous les objets, ce que l'on n'observe pas par exemple avec la langue anglaise qui limite l'attribution d'un déterminent sexué aux humains, ou dans la langue hongroise dans laquelle ce sont jusqu'aux pronoms personnels qui sont asexués[22]. Précisons tout de même que ces pays et ces cultures présentent aussi des inégalités sexuées (*Gender Gap Report*, 2014). Au-delà du langage et de la représentation des objets, y compris les objets sociaux, la partition binaire sexuée constitue un thêmata puissant qui transcende l'ensemble de notre vision du monde et de notre représentation du champ des possibles. L'enjeu est que cette partition binaire dans laquelle s'inscrit notre vision du monde et du champ des possibles ne se transforme plus en partition scalaire, qui donne la dominance à l'un des pôles et la subordination à l'autre. La constante transculturelle de l'androcentrisme garantit au pôle masculin la meilleure position, à ce jour toujours plus valorisée. Est-ce à dire qu'il faille

[22] *Il* et *elle* sont des formes qui n'existent pas en hongrois. Pour savoir si l'on parle d'une femme ou d'un homme, il faut le préciser explicitement.

inverser la polarisation du système binaire pour *reprendre* de la valeur au masculin et l'*injecter* au féminin ? Cette approche de la comparaison sociale est l'équivalent d'un jeu à somme nulle. Si je gagne, tu perds. Si je perds, tu gagnes. Ce modèle classique de la théorie des jeux tend à être dépassé dans la gestion des conflits par un modèle gagnant-gagnant, que nous associons volontiers à son inverse, que l'on évoque moins souvent mais qui est tout aussi déterminant : le modèle perdant-perdant. Nous pensons que les rapports sociaux de sexes doivent être réinscrits dans un modèle sociétal et idéologique plus large qui intègre le type de partition sociale que nous voulons y reconnaitre ainsi que les systèmes de régulation sociale qui nous voulons y inscrire. C'est à cette condition que l'égalité réelle entre les sexes pourra s'intégrer transversalement dans l'ensemble de la vie sociale, politique et économique.

Or, la France est un pays européen qui se distingue par son ambivalence politique. Que ce soit en matière de politique de l'emploi ou en matière de politique familiale, la France a adopté depuis les années 80 et conserve aujourd'hui encore, un modèle hybride, qui a prouvé son inefficacité mais tente encore vainement de fusionner un modèle ultra-libéral anglo-saxon et un modèle protectionniste des pays nordiques. Le résultat en est l'accumulation des défauts, l'incohérence globale et le désinvestissement massif de la société civil du domaine du politique (Muller, 1990 ; Bossy, et al., 2015). Egalité dans la différence ou égalité dans la ressemblance en rejetant la différence sur le genre (puisque force est de constater qu'il existe bien des différences entre femmes et hommes) ? Le débat n'est pas tranché au niveau politique et la cohérence des politiques publiques et de la communication institutionnelle s'en ressentent. Ainsi, si les politiques publiques invitent l'ensemble de la société et les employeurs en particulier à faire changer les mentalités et à lutter contre les stéréotypes de genre, cela implique qu'il faille aussi les prendre en considération comme indicateurs pertinents dans l'évaluation des dispositifs de promotion d'une égalité réelle (c'est-à-dire concrètement des plans d'action négociés en entreprise).

Les femmes sont-elles des hommes comme les autres ?

C'est bien ce que pourrait laisser supposer la formalisation de la conception du Rapport de Situation Comparée, qui compare principalement les positions des femmes et des hommes. Cette question est délibérément provocante et remet en question l'ordre androcentrique sous-jacent à la division sexuelle du travail. Nous avons montré que bien que le statut de la Fonction Publique se veuille égalitaire et neutre, force est de constater que l'ordre androcentrique est bel et bien présent dans le système organisationnel que nous avons observé. Car ici, l'inégalité de genre est inscrite au niveau individuel (les femmes se perçoivent moins instrumentales que les hommes), au niveau organisationnel (des agents

administratifs se perçoivent moins instrumentaux que les techniques) et au niveau sociétal (le modèle dominant est masculin – instrumental).

Est-il alors pertinent de concevoir l'égalité des chances professionnelles sur une partition binaire et statique femme-homme ? Nous pensons au contraire qu'il est nécessaire d'établir une méthode conceptuelle permettant d'intégrer une observation systémique de l'organisation dans son ensemble, en faisant apparaître des variables individuelles certes, mais également des variables organisationnelles, et au-delà, des variables sociétales. La complexité des processus en jeu n'est abordable qu'à cette condition. Et la prise en compte objective de cette complexité est la condition à la mise en place de dispositifs qui permettront de dépasser la permanence des inégalités de sexe. En effet, on serait tenté de considéré qu'il suffit de prendre conscience de l'existence d'une inégalité pour aller à son encontre. Faisons des diagnostics, donnons à voir les inégalités, et le reste découlera naturellement. Cette stratégie est appliquée depuis plus de trente ans par l'Etat et les gouvernements successifs et n'empêche en rien la paupérisation et la précarisation d'une part importante des femmes en particulier (Milewski, 2010). Ainsi, il ne suffirait pas de mettre en place des indicateurs statiques d'observations comparées des situations des agents en fonction de leur sexe pour proposer des mesures de rattrapage temporaires visant à une égalité numérique (politique de quotas, mesures de discrimination positives dans les procédures d'accès, etc.), dont les effets sont mitigés (Faniko et al., 2012). De même, l'égalité numérique est-elle le véritable objectif visé par les politiques publiques ? Si c'est le cas, cet objectif correspond-t-il aux attentes des différentes parties prenantes, autrement dit, les femmes et les hommes de nos sociétés, quels que soient leur âge et leur culture ? Nous pensons que cette position est difficilement défendable, et les manifestations récentes qui ont agité la France à propos du mariage pour tous et de « *la théorie* » du genre à l'école par le dispositif des *ABCD de l'égalité* en attestent. De plus, et à nouveau, nos résultats confirment localement les conclusions de nombreux économistes à un niveau macrosocial, la coprésence de femmes et d'hommes à un même niveau hiérarchique et dans le même corps de métiers ne garantit pas, à elle-seule, l'égalité de rétribution (rémunération financières, mais aussi avantages divers, financiers et en nature). Pire encore, certains travaux (la plupart anglo-saxons) montrent que la mixité peut réduire la performance (Duru-Bellat, 2010). Certes, la coprésence de plusieurs groupes est suffisante pour faire apparaitre des processus de discrimination intergroupes (Tajfel et al., 1971). De même, les travaux sur la menace du stéréotype basés sur l'expérimentation de Steele et Aronson (1995) font intervenir les rapports intergroupes mais, aussi, la représentation de la situation et les stéréotypes sociaux.

La simple promotion de la mixité ne suffit pas à garantir le développement d'un rapport symétrique entre les groupes de sexes dans une logique paritaire. Nous pensons au contraire que cela peut contribuer à renforcer les stéréotypes et les biais de discriminations. Car il s'agirait alors de propulser des individus de façon contrainte dans une situation régie par des normes implicites et non questionnées, avec pour consigne de faire le contraire de ce que leur dictent ces normes sociales reconnues par tous. Ceci relève de l'injonction paradoxale et fait peser la responsabilité de l'application de l'égalité réelle et de la non-discrimination beaucoup trop rapidement sur l'individu, qu'il soit travailleur femme ou homme, parent ou non, qu'il soit employeur ou qu'il soit manager. Le dispositif questionne assez peu le niveau groupal dans sa mise en application contrainte, si ce n'est dans le cadre du dialogue social. Mais la prise de décision dans le cadre du dialogue social doit aussi être questionnée quant à sa pertinence, car là également les rapports entre les groupes sociaux sont asymétriques.

Des indicateurs pour quoi faire ?

Questionner l'égalité doit conduire à questionner les valeurs

Selon nous, la voie du dépassement de la permanence actuelle des inégalités de sexe, au travail comme dans la vie privée, s'inscrit plus ambitieusement dans une évolution d'ordre idéologique. Il s'agirait de dépasser l'idéologie libérale dominante qui prône l'internalité en rendant chaque individu responsable de sa propre mobilité sociale sous couvert de méritocratie. Rappelons en effet, que Beauvois (1984) définit la norme d'internalité comme étant la valorisation sociale des explications des événements psychologiques (comportements et renforcements) qui accentuent le poids de l'acteur comme facteur causal. De plus, la notion de norme induit deux implications majeures que nous avons déjà signalées : l'attribution de valeur et l'indépendance de toute valeur de vérité. Cette norme de jugement s'inscrit dans un système idéologique hiérarchisé qui traduit et rend désirable le système de valeur du groupe dominant (Luminet, 1996), en l'occurrence par la domination du principe masculin sur le principe féminin dans la division sexuelle du travail. Le processus de reproduction idéologique sous-jacent à ce système de valeur et de désirabilité sociale permet la naturalisation de l'environnement social et rend provocante toute remise en question de cet ordre des choses. Car l'internalité permet de ne pas remettre en cause la hiérarchie sociale et amène les subordonnés à sous-estimer la discrimination dont ils sont l'objet. Comme le précise Bourdieu :

> « *si les structures anciennes de la division sexuelle semblent encore déterminer la direction et la forme même des changements, c'est que, outre qu'elles sont objectivées dans des filières, des carrières, des postes plus ou moins fortement*

sexués, elles agissent au travers de trois principes pratiques que les femmes, mais aussi leur entourage, mettent en œuvre dans leur choix : selon le premier de ces principes, les fonctions convenant aux femmes se situent dans le prolongement des fonctions domestiques : enseignement, soins, service ; le deuxième veut qu'une femme ne peut avoir autorité sur des hommes, et a donc toutes les chances, toutes choses égales par ailleurs, de se voir préférer un homme dans une position d'autorité et d'être cantonnée dans des fonctions subordonnées d'assistance ; le troisième confère à l'homme le monopole du maniement des objets techniques et des machines » (Bourdieu, 1998, p.101).

Quelle est alors la valeur du féminin dans notre société actuelle qui prône depuis plusieurs décennies l'égalité des sexes ? Force est de constater que même si le vingtième siècle a bel et bien été marqué par une formidable avancée de la présence des femmes dans le monde professionnel, et notamment dans la Fonction Publique, cette avancée s'est faite principalement en reconduisant le modèle de la valence différentielle des sexes, de la domination masculine et de la division sexuelle du travail inscrit dans l'idéologie libérale. Or, « *les idéologies sont les outils qui légitiment la discrimination* » (Lorenzi-Cioldi, 2002, p.176). Les idéologies sont véhiculées notamment par les stéréotypes et « *[...] les stéréotypes ne sont pas seulement des représentations subjectives venues de l'extérieur d'un groupe social, mais régissent aussi le comportement des acteurs sociaux et celui des individus dans leur choix de vie* » (Gaborit, 2009, p.37). Or nous avons montré que les stéréotypes interviennent dans la pensée sociale et dans les représentations qui sont des guides pour l'action. Les femmes et les hommes ne sont pas programmés pour exécuter les mêmes actions dans les différents domaines de vie. Si le principe de différenciation est difficilement questionnable du fait de la socialisation différentielle, des goûts et aspirations de chacun, la question de la hiérarchie nous semble abordable à condition de clarifier le débat et de rendre les postures explicites et cohérentes.

Les formations à la clairvoyance normative : qui former, comment et pourquoi ?

La conduite du changement dans l'organisation pour aller vers une égalité de fait entre les femmes et les hommes dans le domaine professionnel peut être pensée autour de propositions de formations des agents à la clairvoyance normative des stéréotypes sociaux genrés. Il s'agirait de permettre aux agents de prendre connaissance de l'existence de ces stéréotypes sexués, de la valence différentielle des sexes dans la hiérarchie sociale, de la permanence de la division sexuelle du travail et de la domination symbolique du modèle masculin dans le domaine professionnel. Au-delà, il pourrait être proposé aux agents d'évaluer leur adhésion à

ces stéréotypes de genres, dans leur représentation de soi, des autres et de l'organisation du travail. Il s'agirait de repenser le sens commun en s'interrogeant sur ces objets familiers auxquels on ne prend pas le temps de penser. Ces temps de réflexion pourraient faire l'objet de propositions d'accompagnements individuels et/ou de groupes et s'intégrer dans les parcours de questionnement concernant les choix d'orientation scolaire et professionnelle.

Concernant l'éventualité d'une formation à la clairvoyance normative, une question d'ordre éthique devra être soulevée et débattue au préalable. Cette question avait été soulevée par Hadji (1998) à propos de formations à la clairvoyance normative de l'internalité proposées à des demandeurs d'emploi (Pansu, Pavin, Serlin, Aldrovandi, & Gilibert, 1998). Il s'agit de se positionner face à la stratégie de formation qui sera mise en place. En effet, on a pu observer que l'organisation est ici fondée sur un modèle dominant masculin, modèle auquel les hommes adhèrent plus que les femmes. Donc, il semble bien ici que les femmes soient en position moins favorable que les hommes pour évoluer dans cette organisation.

Une action de formation peut permettre, par le développement de la clairvoyance vis-à-vis des normes de genre de compenser la position défavorable des femmes en les amenant à augmenter leur adhésion à la dimension masculine – instrumentale. Mais la formation peut également avoir pour objectif d'amener l'ensemble de l'organisation à revaloriser la dimension féminine – relationnelle dans les fonctions d'encadrement et de direction, et au-delà, dans l'ensemble de l'organisation de travail. Il s'agirait, en somme, de rendre les agents plus conscients des règles du jeu de la réalité sociale, d'une part pour développer leur compétence d'analyse des situations, et d'autre part pour faire évoluer ces règles et amener les agents à dépasser la catégorisation sexuée dans le domaine professionnel. En fait, dans le premier cas, il s'agira de travailler sur le principe de différenciation de la division sexuelle du travail, alors que dans le second cas, il s'agira de travailler sur le principe hiérarchique.

Quels moyens mobilisables pour promouvoir une égalité dans la diversité pour un développement durable ?

Au niveau du pilotage du dispositif : l'implication du chercheur/acteur

Revenons sur ce qui nous a semblé être l'élément primordial de notre intervention psychosociologique de terrain en tant que psychologue : la gestion de l'équilibre entre implication et distanciation. Nous nous appuyons ici sur la définition de l'implication proposée par Klein, Molloy et Brinsfield (2012) qui désigne « *un lien psychologique volontaire reflétant le dévouement et la responsabilité à l'égard d'une cible* » (p. 137). L'implication du chercheur dans la vie de son terrain de recherche découle en partie du type d'intervention psychosociologique mise en place dans sa recherche-action. Or, dans notre cas

et pour répondre à la commande explicite formulée, nous avons dû alterner notre typologie d'intervention pour répondre aux différentes phases d'avancement du projet GET.

Ainsi, selon la typologie proposée par Resweber (1995), nous avons eu recours à des interventions de type *diagnostic* sous-tendues par une implication calculée, avec pour but de « *guérir* » une situation problème de communication entre deux services portés par des sous-cultures internes qui répondent à des logiques d'acteurs stratégiques différentes (Bernoux, 1999 ; Boltanski & Thévenot, 1991 ; Crozier & Friedberg, 1977) et qui ne parvenaient pas à coopérer efficacement (en l'occurrence le service GRH et la mission Egalité entre les femmes et les hommes).

Nous avons également eu recours à des interventions de type *participatif*, qui reposent sur une implication dite « *froide* », car distanciée, du sur-moi de l'institution, avec pour but d'analyser les situations de travail et les situations problèmes découlant de la volonté de dépassement des inégalités observées entre agentes et agents, notamment durant les réunions de recherche et les focus-groupes avec les acteurs/auteurs du projet.

Par ailleurs, nous avons mobilisé des interventions de type *empirique* sous-tendues par de l'implication incontrôlée, car n'attendant pas explicitement un changement mesurable, mais plutôt utilisée dans le but de faire évoluer et de transformer des représentations sociales et des rôles sociaux normés en lien avec l'appartenance catégorielle de sexe et l'identification aux stéréotypes de genre.

Et finalement, nous avons dû avoir recours à des interventions de type *engagé* sous-tendues par une implication dite « *chaude* » dans le but de militer pour le développement du projet GET et de fédérer autour de la valeur d'égalité sociale en phase d'émergence et de pilotage du projet.

Ainsi, notre intervention a reposé sur une modulation stratégique de l'implication du chercheur qui oppose une implication calculée et froide, celle de l'expert scientifique en réflexion qui développe un savoir objectif dans le registre de la logique formelle, et une implication spontanée et chaude, celle du militant en action qui développe une connaissance évaluative dans le registre de la pensée sociale. Cette dichotomie est artificielle, car il nous semble plutôt que les jeux individuels de l'intervention s'inscrivaient davantage dans une alternance subtile et permanente qui pouvait s'apparenter à une simultanéité d'implication froide et chaude dans une même situation de négociation. Nous voulons également souligner le fait que ces deux types d'implication nous semblent nécessaires au développement de projet de changement organisationnel car l'une permet de fédérer (implication chaude) et l'autre permet de légitimer (implication calculée).

Au niveau sociétal : la cohérence des politiques publiques par la prise en compte des normes sous-jacentes

Nos travaux ont montré que les différentes normes en matière d'égalité hommes-femmes s'actualisent et se combinent de façon différentielle dans les différents domaines de vie entre les femmes et les hommes. Si on note bien une forte revendication en matière d'égalité dans le domaine professionnel, les revendications portant sur les domaines domestique et parental, bien que fortement inégalitaires (INSEE, 2010), ne cristallisent pas tant de revendications. Il semblerait que selon le domaine de vie observé, des normes différentes, voire même apparemment contradictoires, soient actualisées par les femmes et les hommes. En particulier, le domaine professionnel serait organisé sur la base d'une norme d'égalité moderne (égalité absolue entre les individus permettant une interchangeabilité indifférenciée, quel que soit leur sexe), alors que les domaines du privé tels que le domestique et le parental seraient organisés sur la base d'une norme traditionnelle de l'égalité dans la différence et la complémentarité.

Nous pensons que l'ensemble de la vie des individus et des groupes ne répondrait pas à une seule et même logique en matière d'égalité entre les sexes, mais bien à des logiques situées et contextualisées qui se combinent les unes aux autres dans un système global d'activités. Or, cette vision d'une réalité complexe semble être de moins en moins prise en compte dans les politiques publiques récentes, notamment en matière de partage contraint des congés parentaux entre les sexes. Ceci renvoie également aux mises en garde réalisées par certain-e-s Direct-rice-eur-s dans le groupe de travail du projet Genre et Egalité au Travail concernant la légitimité de l'organisation de travail à intervenir sur le domaine privé et surtout parental. En ce sens, la loi de réforme de la politique familiale portant sur le partage des congés parentaux de 2013 traduit une volonté d'application contrainte du modèle moderne de l'égalité des sexes au détriment des choix individuels et de couples. Il nous semble que cette orientation politique de la gestion de l'égalité entre les sexes dans l'ensemble de la vie sociale soit limitée à une reconnaissance par le travail marchand qui ne valorise quasi-exclusivement que l'égalité de salaire et de statut professionnel. Ceci renvoie encore aux conclusions et recommandations effectuées par les élu-e-s du groupe de travail Genre et Egalité au Travail qui insistaient sur l'importance et l'urgence de remédier en priorité aux inégalités salariales. Les dernières politiques publiques de la famille étayent et renforcent une pression normative de l'égalité moderne dans le domaine du privé par la préconisation de l'externalisation des responsabilités domestiques et parentales et de partage contraint des activités dans toutes les sphères de vie. Il s'agirait aujourd'hui, pour être un couple moderne, soit de tout partager à égalité avec son conjoint de façon à garantir une parfaite interchangeabilité quel que soit son

sexe, soit d'externaliser au secteur marchand dans une logique économique les activités qui traditionnellement relevaient du secteur du privé et d'une logique sociale.

Ces orientations politiques traduisent une observation de la réalité sociale limitée à un niveau statique des sphères d'activités indépendamment les unes des autres et ne prennent pas en compte le système d'activités dans son ensemble dynamique. Bien sûr, les rapports de situation comparée et les plans d'actions prennent en compte de façon explicite la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, mais force est de constater que dans le cadre de leur responsabilité sociétale, les organisations de travail ont peu de levier d'action sur la sphère privée et se sentent peu légitimes pour y intervenir. De plus, la sphère du privé ne peut être prise en compte que dans la mesure où elle vient interférer, et le plus souvent de façon négative, avec la sphère du professionnel. En d'autres termes, le privé est principalement pris en compte comme un potentiel perturbateur de l'implication et de la motivation du domaine professionnel. Or, on l'a vu, c'est le plus souvent le travail qui vient déborder sur le privé. De même, et peut-être pire encore, les modalités d'ajustement des systèmes des activités au sein des couples sont le plus souvent ignorées car cela renvoie à différents employeurs qui n'ont pas les moyens et/ou la vocation à communiquer entre eux sur cette thématique de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Finalement, de ces difficultés organisationnelles de mise en place d'une réelle politique publique de conciliation entre les domaines de vie qui soit profitable et bénéfique à l'ensemble des individus, femmes et hommes, enfants et parents, il ressort des préconisations maladroites, partielles et partiales, difficiles à défendre, et qui s'appliquent à un niveau macrosocial, alors que les problématiques se posent à un niveau microsocial, au sein même des familles et au regard de leurs spécificités culturelles et économiques en particulier. A moins que les véritables objectifs de ce type de stratégie de politique publique ne soit pas de promouvoir une égalité professionnelle réelle et durable entre les femmes et les hommes mais plutôt de servir les besoins d'un marché de l'emploi en pleine transformation. Nous revenons sur ce point dans la suite.

Le salaire : un espace de revendication et de négociation d'un modèle sociétal

Le salaire est un élément central de la réussite professionnelle. Mais qu'est-ce que le salaire exactement ? Le terme *salaire* vient du latin *salarium* qui désignait la solde versée aux militaires pour qu'ils s'achètent du sel. Selon le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, « *le salaire est la contrepartie du travail fourni. Le salaire brut comprend l'ensemble des sommes convenues et des avantages accordés par l'employeur : salaire de base, avantages en nature, primes, gratifications,*

pourboires, ainsi que des majorations prévues par la loi ou les accords collectifs (majoration pour heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche, travail salissant ou pénible…) […]. »[23].

La définition du salaire brute proposée ne fait donc apparaitre aucune référence à la cotisation sociale liée au salaire. Celle-ci n'apparait que dans la fiche détaillée expliquant la fixation des salaires selon le temps de travail, selon le rendement ou selon un forfait en respectant les règles relatives au SMIC, aux conventions collectives, au principe de l'égalité entre femmes et hommes et à la non-discrimination. Rappelons alors ce que nous avons posé en introduction : selon nous, la discrimination est un processus psychologique normal, irrépressible et indispensable dans l'activité humaine. Ce sont les actes discriminatoires qui sont visés par la loi et qui tombent sous le coup d'une interdiction formelle en étant passibles de sanctions. De plus, le principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes n'est pas explicité et ne renvoie à aucun lien complémentaire. Ainsi, cette information officielle du Ministère du Travail d'un Etat employeur et législateur du travail et de l'emploi n'est pas éclairante sur ce qui pourrait aider les employeurs et les salariés dans la définition de critères justes et équitables du salaire.

Le salaire est avant tout un espace de négociation ; négociation entre l'employeur et l'employé sur la marchandisation de la force de travail, du temps de travail et des qualifications et/ou compétences ; négociations au sein des instances de dialogue social au niveau local, national et international pour définir les normes du travail et de l'emploi. Mais au-delà de la négociation du salaire sous sa forme brute, qui va intéresser l'employeur, ou sous sa forme nette, qui va intéresser l'employé, c'est tout un modèle sociétal qui se joue derrière cet outil économique.

En effet, le salaire brut comprend pour partie les cotisations sociales qui servent de système de redistribution de la valeur produite dans l'activité salariée vers le reste de la société (système de protection sociale, éducation, etc.). Le salaire direct perçu par le salarié en sa qualité de salarié (du secteur privé ou de la Fonction Publique) est complété par un système de revenus variables, versés par l'Etat, sous forme de pensions, d'indemnités et d'allocations en fonction de différents critères situationnels qui reconnaissent aux personnes qu'ils sont producteurs de valeur économique[24]. La création de valeur, lorsqu'elle est traduite en termes économiques se répartit selon deux composantes : le salaire (qui intègre le salaire net et les cotisations sociales) et le profit (qui est reversé aux propriétaires lucratifs des moyens de

[23] Source : http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/remuneration,113/le-salaire-fixation-et-paiement,1024.html, consulté le 01/03/2015.

[24] Pour une description complète des composantes du salaire et de leur évolution depuis 1945, voir l'ouvrage de l'économiste Bernard Friot (2012), *L'enjeu du salaire*, publié chez La Dispute.

production). Si les cotisations sociales sont intégrées dans le système public du fonctionnement de l'ensemble de la société, les profits ne concernent que les propriétaires des moyens de production. La négociation se situe alors au niveau des répartitions entre la part du PIB consacrée aux salaires et aux cotisations sociales et la part reversée aux profits. Et le salaire évoqué par les agent-e-s en association avec la réussite professionnelle, ne concerne que la part de salaire net qu'ils perçoivent directement chaque mois. Or, à l'échelle de la France, c'est presque la moitié de la masse salariale brute qui est socialisée sous forme de cotisations qui transfèrent par les entreprises pour être redistribuées par l'Etat (Strambouli, 2000). La part du PIB correspondant au profit correspond aux revenus qui sont versés comme bénéfices aux actionnaires et aux investissements qui sont réalisés par les entreprises, mais il n'y a pas d'obligation de répartition de ces utilisations. Le point précis sur lequel nous voulons arriver à l'issue de cette très brève présentation du système économique du salariat, est que le débat aujourd'hui ne porte plus du tout sur la part ou l'utilisation des cotisations sociales comme ce fut le cas à l'issue de la Seconde Guerre Mondiale et jusque dans les années 70. Le débat porte aujourd'hui sur *le coût du travail* et *la compétitivité* des entreprises. Le salaire est devenu une charge, les cotisations sociales sont un handicap pour la France au regard des systèmes économiques concurrents (Brévort, Lallement & Nicole-Drancourt, 2006). Or, la France est une société salariale dans la mesure où sa population active est composée de plus de 90% de salarié-e-s (ils étaient 65% en 1954)[25]. C'est dans ce contexte que doivent s'inscrivent les politiques publiques de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans le secteur privé comme dans le secteur public qui doit répondre à des injonctions d'efficience de plus en plus contrôlée. En somme, les politiques publiques d'égalité professionnelle doivent se combiner avec les politiques publiques de l'emploi qui sont largement inscrites dans le discours des dominants du patronat qui s'oppose au silence des dominés du salariat. Le salariat réclame de l'emploi, les employeurs réclament une baisse du coût du travail. Comme l'Etat ne peut pas baisser les salaires nets, il baisse régulièrement, depuis les années 80, la part des cotisations sociales sans que le chômage baisse pour autant. Dénonçant l'inefficacité des politiques publiques en matière d'égalité professionnelle, Milewski (2010) désigne le puissant mouvement de déréglementation économique et sociale de la fin du XXème siècle comme responsable de la transformation et de l'aggravation des inégalités sociales, en particulier entre femmes et hommes en Europe. Ainsi, selon l'auteur, après avoir interrogé les relations entre domination de classe et domination de sexe, les recherches doivent questionner la ligne de partage entre travail salarié et travail gratuit à la

[25] Source : http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/statut-d-emploi.htm (consulté le 19/04/13).

suite de l'insertion massive des femmes dans l'emploi salarié, de façon à « *réintégrer les politiques économiques dans le champ de la réflexion sur les inégalités et les discriminations.* » (Milewski, 2010, p.317).

Nous pensons que les négociations salariales de toutes sortes peuvent être un espace de remise en question de ces choix opérés. La composition du salaire traduit le modèle économique dans lequel s'inscrit la société. Certains modèles génèrent plus d'inégalités qu'ils ne permettent d'en résoudre. On le constate en France, comme dans la plupart des pays européens, depuis une trentaine d'années, et les effets de ces systèmes économiques sont devenus flagrants.

La compétence : un espace de négociation individuelle et collective

On observe par ailleurs une transformation culturelle de la GRH des entreprises du secteur privée comme du secteur public : celle du passage de la notion de qualification à celle de compétence. Nous avons montré comment ces deux notions peuvent se combiner dans une définition d'ensemble, du poste et de la personne qui occupe le poste de travail. Mais nous voulons aussi insister sur le fait que la réalité de la GRH ces trente dernières années (tant sur le terrain des entreprises que dans les laboratoires de recherche en sciences de gestion, en sociologie et en psychologie du travail notamment), montre que les enjeux du passage de la qualification à la compétence sont multiples et importants. La qualification cristallisait un rapport social de classes dans les négociations des définitions des grilles de qualification mais surtout des grilles de rémunérations de ces qualifications reconnues (Marbach, 2000). Le passage à la notion de compétence traduit l'individualisation des rapports sociaux asymétriques dans le champ du travail. En effet, alors que la compétence visait d'abord à définir ce qui était requis pour l'exercice d'une activité avec succès (donc décrite au niveau de l'emploi), la compétence est principalement abordée maintenant sous l'angle de la personne qui en est propriétaire. Ces compétences sont mobilisables d'une entreprise à l'autre grâce au concept d'employabilité qui est garanti par le concept associé de sécurisation des parcours, et tout ceci définit un nouveau modèle culturel économique du marché du travail : la fléxisécurité (qui a remplacé la fléxicurité, appellation qui ne mettait pas suffisamment en valeur la dimension sécuritaire du système).

L'ancien système de qualification est conservé, car aujourd'hui encore, les accords établis et négociés par branche servent à déterminer les grilles de classifications des emplois, des titres, des niveaux hiérarchiques, qui sont ensuite officialisés par les conventions collectives et servent de supports à la définition du salaire.

Mais à l'heure actuelle, le marché du travail est caractérisé par des évolutions contradictoires des qualifications :

- D'une part les qualifications des personnes en emplois sont d'un niveau de plus en plus élevé. Ceci est dû à la complexification des tâches et des technologies, de la qualité et de la démocratisation de l'enseignement et à la mutation des emplois d'un travail prescrit à un travail de plus en plus autonome. Ce dernier point, en particulier, est mis en avant dans la généralisation de l'approche par compétence, qui veut que la personne soit propriétaire et responsable de sa compétence.
- D'autre part, l'accès d'un plus grand nombre à des niveaux de formation de plus en plus élevés se traduit sur le marché du travail par une dévalorisation des diplômes en termes d'accès à l'emploi et en termes de rétribution financière. De plus, il semblerait que cette élévation du niveau des diplômes ne réponde pas à une réalité de la demande en termes d'emplois offerts et conduirait à une surqualification des demandeurs d'emploi. Enfin, au sein même des organisations de travail, on observe une tendance à la déqualification des emplois liée aux transformations des attentes des employeurs et aux nouvelles organisations du travail (Marchand, 2010).

Aujourd'hui, ce sont les notions de compétence et d'autonomie qui sont fortement valorisées dans les sociétés industrialisées du fait de la compétitivité supplémentaire qu'elles apportent à l'organisation lui assurant une meilleure capacité d'adaptation à un marché en mouvement et très concurrentiel. Toutefois, le développement de l'autonomie dans l'organisation repose sur une forme d'injonction paradoxale qui génère des tensions permanentes, sources de stress, de fatigue émotionnelle, cognitive et physique pouvant aller jusqu'au *burn-out*. La délégation de l'autonomie dans la compétence en lieu et place de la qualification constitue une sorte de formalisation de la structure informelle de l'organisation. Ainsi, pour les acteurs du système que sont les travailleurs femmes et hommes, accepter l'autonomie donnée par la hiérarchie revient également à perdre une part de son pouvoir (Crozier & Friedberg, 1977). Mais, il faut relever aussi que l'accès à l'autonomie est intimement lié à la réalisation de soi, d'épanouissement et d'accomplissement qui constituent des déterminants du sentiment de réussite professionnelle, ce qui la rend très attrayante et lui donne une valeur de motivation intrinsèque puissante. Et il faut noter enfin que femmes et hommes ne sont pas égaux en matière de négociation, surtout lorsque celle-ci est porteuse d'enjeux monétaires : les femmes sont plus coopératives que les hommes mais les résultats obtenus sont moindres (Walters, Sctuhlmacher & Meyer, 1998 ; Stuhlmacher & Walters, 1999). De plus, la négociation ne porte pas uniquement sur une action ou sur un enjeu mais porte aussi directement sur les relations qui se jouent dans l'interaction (Kolb & Putnam, 2004) à travers la négociation du contrat de communication (Ghiglione, 1986) et sur la base de relations de pouvoir et de position sociale dont les relations professionnelles sont extrêmement (*caricaturalement ?*)

empreintes. Le genre est un système de régulation sociale (Acker, 1990) et la négociation est une activité de plus en plus prégnante de l'organisation de nos sociétés. Dans le domaine professionnel, la logique de la compétence inscrit la négociation à un niveau individuel. Nous voulons alors insister sur le point que relève Defélix (2005) : « *définir et reconnaître la compétence d'un salarié ne résultent pas d'un choix définitif ni d'une évidence ; c'est le résultat, fragile et dynamique, d'une négociation invisible entre des acteurs variables et à des niveaux différents.* » (Defélix, 2005, p.8).

Nous concluons cet exposé en espérant avoir pu contribuer à l'enrichissement et à la clarification du débat sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le travail. Les questionnements sont nombreux et nous pensons que les voies de dépassement des inégalités toujours actuelles ou à venir le sont aussi. Nous pensons néanmoins que, de façon sous-jacente à toute action politique de niveau individuel, local, national ou international, un prérequis est indispensable : celui de la clarification du débat et de la pensée sociale dans laquelle il se développe spontanément. C'est, à notre avis, la condition de l'inscription de *l'égalité dans la diversité pour un développement durable.* Car l'égalité entre les femmes et les hommes transcende l'ensemble de nos sous-systèmes organisationnels et permet de viser une cohérence globale qui aurait vocation à ouvrir au maximum le champ des possibles dans le respect de chacun.

Table des tableaux

Tableau 1 : Les stéréotypes de genre dans la société occidentale (extrait de Gaborit, P. *Les stéréotypes de genre*, 2009). p.63
Tableau 2 : Typologie d'orientation sexuelle de Bem (1974). p.65
Tableau 3 : architecture globale de la pensée sociale, étagée selon la double échelle inverse de variabilité (intra et inter-individuelle) et de niveau d'intégration (extrait de Flament & Rouquette, 2003, p.21). p.80
Tableau 4 : Caractéristiques du système central et du système périphérique d'une représentation sociale (extrait de Abric, 1994, p.80). p.98
Tableau 5 : Modèle bidimensionnel d'une représentation sociale selon Moliner (1996). p.104
Tableau 6 : Quatre cas de transformation des représentations sociales (inspiré de Rateau, 2007, p.178). p.118
Tableau 7 : Modélisation de la conception de l'ordre social selon trois principes idéologiques d'organisation des rapports sociaux et variations de la représentation du *vivre ensemble* (inspiré de Staerklé et al., 2007, et de Valence, 2010). p.125
Tableau 8 : organisation structurelle du contenu d'une représentation sociale selon la 'méthode' d'analyse de Vergès (1992). p.128
Tableau 9 : Représentation sociale de l'égalité hommes-femmes de la population totale p.190
Tableau 10 : Représentation sociale de l'égalité hommes-femmes attribuée aux femmes par la population totale. p.193
Tableau 11 : Représentation sociale de l'égalité hommes-femmes attribuée aux hommes par la population totale. p.196
Tableau 12 : Les représentations sociales de *l'égalité hommes-femmes* selon le sexe et selon le niveau d'identification des participants. p.205
Tableau 13 : Niveau de maillage préconisé par le Protocole Relatif à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes dans la FPT par indicateur. p.217
Tableau 14 : Représentation sociale de la réussite professionnelle des agent-e-s. p.228
Tableau 15 : Représentation sociale de la réussite professionnelle des étudiant-e-s. p.229
Tableau 16 : Eléments des représentations sociales de la réussite professionnelle des agent-e-s et des étudiant-e-s et facteurs impactant le déroulement de carrière selon les managers. p.241
Tableau 17 : La représentation sociale de la compétence des managers. p.264
Tableau 18 : La représentation sociale de la compétence des étudiant-e-s. p.265
Tableau 19 : Caractéristiques sexuelles de chaque profil de genre des managers. p.268
Tableau 20 : Scores au BSRI en fonction du profil de genre des managers. p.268
Tableau 21 : Caractéristiques sexuelles de chaque profil de genre des étudiant-e-s. p.269
Tableau 22 : Scores au BSRI en fonction du profil de genre des étudiant-e-s. p.269
Tableau 23: Moyennes des interférences perçues sur les 3 dimensions de la SWING. p.288
Tableau 24 : Scores au BSRI en fonction des 4 clusters. p.288
Tableau 25 : Caractéristiques sexuelles et niveaux statutaires des effectifs de chaque profil de genre. p.289
Tableau 26 : Les déterminants du conflit travail-famille selon Guérin et al. (2002). p.295
Tableau 27 : Les effets du conflit travail-famille selon Guérin et al. (2002). p.296
Tableau 28 : Conséquences perçues de la conciliation de la vie professionnelle avec la vie privée par les managers selon les sphères de vie. p.300
Tableau 29 : Solutions adoptées ou envisagées pour améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie privée par les managers. p.301
Tableau 30 : Scores au BSRI en fonction des 3 clusters. p.302
Tableau 31 : Caractéristiques sexuelles et filières d'emploi des effectifs de chaque profil de genre. p.302
Tableau 32 : Effet simple du sexe sur la perception de conséquences psychologiques et physiques issues de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée par les managers. p.304
Tableau 33 : Effet simple du genre sur la perception de conséquences psychologiques et physiques issues de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée par les managers. p.305
Tableau 34 : Effet d'interaction du sexe et du genre sur la perception de conséquences psychologiques physiques et comportementales issues de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée par les managers. p.305
Tableau 35 : Effet d'interaction du sexe, du genre et de la filière d'emploi sur la perception de conséquences psychologiques physiques et comportementales issues de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée par les managers. p.306
Tableau 36 : Scores moyens de l'item vitalité selon le sexe, le genre et la filière. p.306
Tableau 37 : Scores moyens de l'item problèmes de concentration selon le sexe,

le genre et la filière. p.306
Tableau 38 : Scores moyens de l'item modification des horaires de travail selon le sexe, le genre et la filière. p.307
Tableau 39 : Synthèse des effets simples des variables sexe, genre et filière sur les variables dépendantes. p.311

Table des Figures

Figure 1 : Structure d'une représentation sociale selon la théorie du noyau central (extrait de Kouidri & Roland-Lévy, 2012a). p.97
Figure 2 : Modification de la représentation sociale d'un objet selon le modèle global de Flament (1994). p.118
Figure 3 : Importance de l'égalité hommes-femmes pour soi, pour les femmes et pour les hommes selon le sexe. p.201
Figure 4 : Atteinte de l'égalité hommes-femmes dans différentes sphères de vie selon le sexe. p.202
Figure 5 : Superposition des systèmes hiérarchiques dans le domaine professionnel. p.215
Figure 6 : Variations d'attribution d'importance de *la vie globale* dans la réussite professionnelle en fonction du groupe cible et du sexe de la source. p.233
Figure 7 : Variations d'attribution d'importance du *salaire* dans la réussite professionnelle en fonction du groupe cible et du sexe de la source. p.233
Figure 8 : Variations d'attribution d'importance de *la compétence* dans la réussite professionnelle en fonction du groupe cible et du sexe de la source. p.234
Figure 9 : Niveau de justice organisationnelle perçue par les managers dans la distribution de différents facteurs du déroulement de carrière selon le sexe. p.243
Figure 10 : Un management sexué au regard de la mixité des équipes encadrées. p.262
Figure 11 : Force du lien entre le style de management et le sexe du manager. p.271
Figure 12 : Liens perçus par les manageurs selon le sexe entre compétences spécifiques et sexe. p.272
Figure 13 : Liens perçus par les managers selon le sexe entre traits stéréotypiques genrés et sexe dans la façon de manager. p.273
Figure 14 : Origine perçue par les managers selon le sexe des différences sexuées dans le style de management. p.273
Figure 15 : Scores +WH/HWI selon le sexe, le niveau statutaire et le genre. p.290
Figure 16 : Scores –WHI selon le sexe, le niveau statutaire et le genre. p.291

Références bibliographiques

Aboud, F. E. (2008). A social-cognitive developmental theory of prejudice. *Handbook of race, racism, and the developing child*, 55-71.

Abric, J.-C. (1971). Experimental study of group creativity: Task representation, group structure, and performance. *European journal of social psychology, 1*(3), 311-326.

Abric, J.-C. (1976). *Jeux, conflits et représentations sociales.* (Thèse de doctorat, Université de Provence, Aix-en-Provence).

Abric, J.-C. (1987). *Coopération, compétition et représentations sociales*. Fribourg : DelVal.

Abric, J.-C. (1989). L'étude expérimentale des représentations sociales. *Les représentations sociales, 4*, 187-203.

Abric, J.-C. (1993). Central system, peripheral system: their functions and roles in the dynamics of social representations. *Papers on social representations, 2*(2), 75-78.

Abric, J.-C. (1994). *Pratiques sociales et représentations*. Paris : Presses Universitaires de France.

Abric, J.-C. (2001). L'approche structurale des représentations sociales: développements récents. *Psychologie et société, 4*(2), 81-103.

Abric, J.-C. & Tafani, E. (1995). Nature et fonctionnement du noyau central d'une représentation sociale: la représentation de l'entreprise. *Cahiers internationaux de psychologie sociale, 28*, 22-31l.

Abric, J.-C. & Vacherot, G. (1976). Méthodologie et étude expérimentale des représentations sociales : tâche, partenaire et comportement en situation de jeu. *Bulletin de psychologie, 29*, 63-71.

Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies : A theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4, pp. 139-158.

Agacinski, S. (2001). *Politique des sexes. Mise au point sur la parité*. Paris : Seuil.

Akrich, M., Callon, M., & Latour, B. (1988). A quoi tient le succès des innovations? 1: L'art de l'intéressement; 2: Le choix des porte-parole. In *Gérer et comprendre.* Annales des mines (No. 11 & 12, pp. 4-17).

Alexandre-Baily, F., Bourgeois, D., Gruère, J-P., Raulet-Croset, N. & Roland-Lévy, C. (2013). *Comportements humains et management*. Paris : Pearson Education.

Alis, D. & Dumas, M. (2003). 35 heures, soutien organisationnel perçu et harmonisation vie familiale/vie professionnelle. *Revue de gestion des ressources humaines, 50*, 37-56.

Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.

Argentin, G. (1989). *Quand faire c'est dire*. Bruxelles : Mardaga.

Argentin, G. (1989). Système gestuel et communication. *Psychologie française, 30*(1), 11-23.

Badinter, E. (2010). *Le Conflit-la femme et la mère.* Paris : Flammarion.

Bandura, A. (2002). *Auto-efficacité: le sentiment d'efficacité personnelle.* . Bruxelles : De Boeck Supérieur.

Bandura, A. & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87.

Bard, C. (2010). *Ce que soulève la jupe*. Paris : Autrement.

Barrère-Maurisson, M-A. (1992). *La division familiale du travail*. Paris : PUF.

Barrère-Maurisson, M. A. (2004). Masculin/féminin : vers un nouveau partage des rôles ? *Cahiers Français, 322*, 22-28.

Barrère-Maurisson, M.-A. & Tremblay, D.-G. (2010). La conciliation travail-famille entre gouvernance et gouvernements: quels enjeux, quels outils? Une introduction. *Revue Interventions économiques. Papers in Political Economy,* (41).

Bastounis, M., Leiser, D. & Roland-Lévy, C. (2004). Psychosocial variables involved in the construction of lay thinking about the economy: Results of a cross-national survey. *Journal of Economic Psychology, 25*(2), 263-278.

Battagliola, F. (2000). *Histoire du travail des femmes*. Paris : La découverte.

Baudelot, C. & Establet, R. (1992). *Allez les filles!* Paris : Seuil.

Baudoux, C. (2005). *La passion de l'université. Les femmes cadres dans la gestion collégiale et bureaucratique.* Cap Rouge : Presses Inter-Universitaires.

Bazoumana, N. (1985). *Rapport de domination et processus de différenciation catégorielle.* (Thèse de Doctorat), Université de Caen.

Bazoumana, N. & Belle, F. (1986). Activité évaluative et description psychologique. IV: Evaluation des partenaires et des rapports sociaux dans le processus de différentiation catégorielle. *Psychologie française, 31*(2), 141-147.

Beauvoir, S. d. (1949). *Le Deuxième Sexe*, Vol. I and II. Paris: Editions Gallimard.

Beauvois, J. (1990). L'acceptabilité sociale et la connaissance évaluative. *Connexions, 56*(2), 7-16.

Beauvois, J. L., Deschamps, J. C. & Schadron, G. (1990). *Vers la cognition sociale*. Grenoble : Presse Universitaires de Grenoble.

Beauvois, J. & Dubois, N. (1988). The norm of internality in the explanation of psychological events. *European journal of social psychology, 18*(4), 299-316.

Beauvois, J. & Dubois, N. (1994). Croyances internes et croyances externes. *Psychologie sociale des relations à autrui*, 163-180.

Beauvois, J.-L. (1984). La psychologie quotidienne. Paris : Presses Universitaires de France.

Beauvois, J.-L. (1994). *Traité de la servitude libérale : analyse de la soumission.* Paris : Dunod.

Beauvois, J.-L. & Bazoumana, N. (1988). Category differentiation in dominance relations: Evaluation of the protagonists and of the social relation. *Revue internationale de Psychologie sociale, 2*, 225-237.

Beauvois, J.-L. & Ghiglione, R. (1981). *L'homme et son langage: attitudes et enjeux sociaux*. Paris : Presses Universitaires de France.

Belghiti-Mahut, S., & Landrieux-Kartochian, S. (2008). Le plafond de verre, encore et toujours.

In A.

Cornet, J. Laufer et S. Belghiti-Mahut, (Ed.) *GRH et genre : les défis de l'égalité hommes-femmes.* Paris : Vuibert.

Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 42*(2), 155-162.

Bem, S. L. (1974). The sex role inventory. *Journal of personality and social psychology. 42*, 122-162.

Bem, S. L. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological review, 88*(4), 354.

Benhayoun, G. & Lazzeri, Y. (1998). *L'évaluation des politiques publiques de l'emploi*. Paris : PUF, coll. « Que sais-je ? », n° 3358.

Bernoux, P. (2002). Le changement dans les organisations: Entre structures et interactions. *Relations industrielles*, 77-99.

Bettio, F., Corsi, M., D'Ippoliti, C., Lyberaki, A., Lodovici, M. & Verashchagina, A. (2012). *The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies.* Brussels: European Commission.

Blöss, T. & Frickley, A. (2006). *La femme dans la société française*. Paris : PUF.

Boltanski, L., & Thévenot, L. (1991). *De la justification : les économies de la grandeur*. Paris : Galimard.

Boscheron, E. (2005). *Liberté Inégalité Fraternité. Intégrer l'égalité professionnelle femmes hommes dans la Fonction Publique Territoriale.* Paris : La Documentation Française.

Bosse, N. & Guégnard, C. (2007). Les représentations des métiers par les jeunes: entre résistances et avancées. *Travail, genre et sociétés, 2*, 27-46.

Boudon, R. (1979). *La logique du social*. Paris: Hachette.

Bourdieu, P. (1998). Contre-feux: Propos pour servir à la résistance contre l''invasion néo-libérale. Paris : Raisons d'Agir.

Bourdieu, P. (1998). *La domination masculine*. Paris, Seuil.

Bourdieu, P. (1998). L'essence du néolibéralisme. *Le monde diplomatique, 3*(1998), 3.

Bourque, J., Blais, J.-G. & Larose, F. (2009). L'interprétation des tests d'hypothèses: p, la taille de l'effet et la puissance. *Revue des sciences de l'éducation, 35*(1), 211-226.

Boyer, D. & Nicolas, M. (2009). La conciliation dans les entreprises : une mise en œuvre sexuée ? In A. Pailhé et A. Solaz (Ed.), *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs* (pp. 345-360). Paris : INED-La Découverte.

Boyer, D. & Céroux, B. (2010). Les limites des politiques publiques de soutien à la paternité. *Travail, genre et sociétés, 24*(2), 47-62.

Bossy, T., Evrard, A., Gourgues, G., Hoeffler, C. & Ribémont, T. (2015). *Les politiques publiques*. Malakof : Foucher.

Bréchon, P. & Tchernia, J.-F. (2009). *La France à travers ses valeurs.* Paris : Armand Colin.

Brévort, A., Lallement, M. & Nicole-Drancourt, C. (2006). *Flexicurité. La protection de l'emploi en débat.* Paris : La Documentation Française.

Brown, P. & Levinson, S. (1987). *Politeness: Some universals in language*. Cambridge: Cambridge University.

Brown, P. & Levinson, S. C. (1978). *Universals in language usage: Politness phenomena*. In E. N. Goody (Ed.), *Questions and politeness: Strategies in social interaction,* pp. 56-310.

Brown, R. P. & Josephs, R. A. (1999). A burden of proof: Stereotype relevance and gender differences in math performance. *Journal of personality and social psychology, 76*(2), 246-257.

Brugeilles, C., Cromer, I. & Cromer, S. (2002). Les représentations du masculin et du féminin dans les albums illustrés ou. *Population, 57*(2), 261-292.

Bruner, J. S. (1958). *Logique et perception.* Paris : Presses Universitaires de France.

Bunel, M. (2009). Concilier travail et vie familiale : que cachent les déclarations des hommes et des femmes ? In A. Pailhé et A. Solaz (Ed.), *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs* (pp. 141-164). Paris : INED-La Découverte.

Burns, M. J. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.

Buscatto, M. & Marry, C. (2009). «Le plafond de verre dans tous ses éclats». La féminisation des professions supérieures au XXème siècle. *Sociologie du travail, 51*(2), 170-182.

Cambon, L. (2011). La valorisation professionnelle des caractéristiques de personnalité masculines, féminines et androgynes. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 17(2), 129-141.

Cambon, L., Djouari, A. & Beauvois, J.-L. (2006). Social judgment norms and social utility: When it is more valuable to be useful than desirable. *Swiss Journal of Psychology, 65*(3), 167.

Camus, O. (2004). L'entretien de recrutement : un contrat très particulier ou terrain modèle ? In M. B. et A. Trognon (Ed.), *Psychologie sociale et Communication*. Paris : Broché.

Cartwright, D. E. & Zander, A. E. (1953). Group dynamics: research and theory. Oxford: Row, Peterson.

Carugati, F. & Mugny, G. (1985). La théorie du conflit sociocognitif. *Psychologie sociale du développement cognitif*, 57-70.

Casini, A. & Sanchez-Mazas, M. (2005). « Ce poste n'est pas fait pour moi ! » : l'impact de la norme de genre et de la culture organisationnelle sur la mobilité professionnelle ascendante. *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*(3), 101-112.

Castel, P., & Lacassagne, M. (1993). L'émergence du discours raciste: une rupture des routines. *Revue internationale de Psychologie sociale, 6*(1), 7-20.

Castel, P. & Lacassagne, M. (2004). La communication comme symptôme de l'ordre idéologique. *Psychologie sociale et Communication*, 49-62.

Castel, P. & Lacassagne, M.-F. (2005). Les partitions discriminantes dans la négociation du

contrat de communication. *Bulletin de psychologie*(3), 299-306.

Castel, P. & Lacassagne, M.-F. (2007). Dynamique de l'identité européenne. *Cahiers de psychologie politique*.

Castel, P. & Lacassagne, M.-F. (2011). Contrat de communication et partitions sociales. In P. Castel, E. Salès-Wuillemin & M.-F. Lacassagne (Ed.), *Psychologie Sociale, Communication et Langage*, 19-34.

Castel, P., Salès-Wuillemin, E. & Lacassagne, M.-F. (2011). *Psychologie sociale, communication, langage : de la conception aux applications*. Paris : De Boeck.

Cejka, M. A. & Eagly, A. H. (1999). Gender-stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation of employment. *Personality and Social Psychology Bulletin, 25*(4), 413-423.

Chadeau, A. & Fouquet, A. (1981). Peut-on mesurer le travail domestique? *Économie et statistique, 136*(1), 29-42.

Chauvet, A. (2001). Quels indicateurs de la compétence? Tiré de : http://bbf.enssib.fr/consulter/bbf-2001-03-0082-001

Chicha, M. T. (2002). La gestion de la diversité: l'étroite interdépendance de l'équité et de l'efficacité. *Revue Effectif*, 5(1), 18-27.

Chiland, C. (1995). *La naissance de l'identité sexuée. Traité de psychiatrie de l'enfance et de l'adolescence.* PUF : Paris.

Ciccotti, S. (2004). Les orateurs ont-ils intérêt à s'épiler les sourcils ? Influence d'indices non verbaux sur les processus persuasifs. *L'Année Psychologique, 104*, 227-248.

Clémence, A., Doise, W. & Lorenzi-Cioldi, F. (1994). Prises de position et principes organisateurs des représentations sociales. *Structures et transformations des représentations sociales*, 119-152.

Clot, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail.* Paris: PUF.

Codol, J.-P. (1969). Représentation de soi, d'autrui et de la tâche dans une situation sociale. *Psychologie française, 14*, 217-228.

Cromer, S. (2005). Vies privées des filles et des garçons, des socialisations toujours différentielles? In M. Maruani (Ed), Femmes, sexe et genre (pp. 192-199). Paris: La Découverte.

Cromer, S., Brugeilles, C & Cromer, I. (2008) *Comment la presse pour les plus jeunes contribue-t-elle à élaborer la différence des sexes ?* Tome 2. Dossier d'étude 104. Paris : CNAF (www.caf.fr).

Crozier, M. & Friedberg, E. (1977). *L'acteur et le système.* Paris: Seuil.

Curie, J. (1995). Compte rendu de lecture : La composante normative des explications causales ou quand les hommes marchent tout seuls. *Revue Internationale de Psychologie Sociale, 1*, 117-127.

Curie, J. (1995). La compétence en tant qu'imputation causale. *Performances Humaines et Techniques, 75/76*, 56-57.

Curie, J. (2000). *Travail, personnalisation, changements sociaux: archives pour les histoires de la psychologie du travail*. Paris : Octares.

Curie, J., Hajjar, V., Marquié, H., & Roques, M. (1990). Proposition méthodologique pour la description du système des activités. *Le Travail Humain*, 53, 103-118.

Curie, J., & Hajjar, V. (1987). Vie de travail – vie hors travail. La vie en temps partagé. In C. Lévy-Leboyer & J.C. Sperandio (Ed.). Traité de psychologie du travail. Paris : Presses universitaires de France.

Leboyer & J. C. Spérandio (Eds.), *Traité de psychologie du travail* (pp. 37-55). Paris : Presses Universitaires de France.

Malrieu, Ph. (1979). La crise de personnalisation, ses sources et ses conséquences. *Psychologie et Éducation*, 3, 1-17.

Dagot, L. (2004). Conseiller et recruter : des logiques sociales d'évaluation. . *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, 63*, 93-106.

Davies, J.G.W. 1950. What is occupational success? *Occupational Psychology*, Vol. 24, 7-17.

De Gouges, O. (2003). *Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne.* Paris : Autrement.

De La Haye, A.-M. (1998). *La catégorisation des personnes*. Grenoble : Presses universitaires de Grenoble.

De Singly, F. (1987). Théorie critique de l'homogamie. *L'Année sociologique (1940/1948-)*, 181-205.

Deaux, K. & Emswiller, T. (1974). Explanations of successful performance on sex-linked tasks: What is skill for the male is luck for the female. *Journal of personality and social psychology, 29*(1), 80-85.

Defélix, C. (2005). Définir et reconnaître les compétences des salariés dans les organisations : la négociation invisible. *Négociations*, 2(4), p. 7-20.

DeGroot, T. & Motowidlo, S. J. (1999). Why visual and vocal interview cues can affect interviewers' judgments and predict job performance. *Journal of Applied Psychology, 84*(6), 986-993.

Delphy, C. (1978). Travail ménager ou travail domestique. *Les femmes dans la société marchande.* Paris : Presses universitaires de France, 39-54.

Deschamps, J.-C. (2007). Analyse des correspondances et variations des contenus de représentations sociales. In J.-C. Abric et V. Guimelli, (Ed.), *Méthodes d'étude des représentations sociales*. Ramonville Saint-Onge : Erès, 179-199.

Deschamps, J.-C., Lorenzi-Cioldi, F. & Meyer, G. (1982). *L'échec scolaire: élève modèle ou modèles d'élève ? Approche psychosociologique de la division sociale à l'école*. Lausanne : Pierre-Marcel Favre.

Desrumaux-Zagrodnicki, P. (2001). Recrutement, critères valides et norme d'internalité : effet de l'expérience professionnelle, de l'essai professionnel, de l'aptitude et du mode d'explication des candidats sur les décisions d'embauche. *Le Travail Humain, 64*(4), 343-362.

Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice: their automatic and controlled components. *Journal of personality and social psychology, 56*(1), 5.

DGCS/SDFE. (2015). *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – Chiffres-clés –* Paris : L'Essentiel Édition

Doise, W. (1973). *Introduction à la psychologie sociale. Paris : Larousse.*

Doise, W. (1978). Images, représentations, idéologies et expérimentation psychosociologique. *Social Science Information, 17*(1), 41-69.

Doise, W. (1982). *L'explication en psychologie sociale.* Paris : Presses Universitaires de France.

Doise, W. (1985). Les représentations sociales : définition d'un concept. *Connexions*, 45, 243-253.

Doise, W., Clémence, A., Lorenzi-Cioldi, F. & Bourdieu, P. (1992). *Représentations sociales et analyses de données.* Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.

Doise, W. & Palmonari, A. (1986). L'étude des représentations sociales. Paris : Delachaux & Niestlé.

Doise, W. & Papastamou, S. (1987). Représentations sociales des causes de la délinquance : Croyances générales et cas concrets. *Déviance et société, 11*(2), 153-162.

Doutre, E. (2002). L'influence du parcours professionnel des femmes sur leurs représentations. *Education permanente*, 150, 53-60.

Drozda-Senkowska, E. (1997). *Les pièges du raisonnement*. Paris : Retz.

Dubar, C. (1998). Trajectoires sociales et formes identitaires. Clarifications conceptuelles et méthodologiques. *Sociétés contemporaines*, 29(1), 73-85.

Dubois, N. & Beauvois, J.-L. (2001). Désirabilité et utilité: Deux composantes de la valeur des personnes dans l'évaluation sociale. *Orientation scolaire et professionnelle*, 30(3), 391-405.

Durkheim, É. (1898). Représentations individuelles et représentations collectives. *Revue de Métaphysique et de Morale, 6*(3), 273-302.

Duru-Bellat, M. (2004). L'école des filles. Quelle formation, pour quels rôles sociaux ? Paris : L'Harmattan.

Duru-Bellat, M. (2010). Ce que la mixité fait aux élèves. *La revue de l'OFCE*, 114(3), 197-212.

Eagly, A. H. & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders.* Harvard: Harvard Business Press.

Ellemers, J. E. (2001). Rampen in Nederland. *Sociologische gids, 48*(3), 231-252.

Ellyson, S. L. & Dovidio, J. F. (1985). Power, dominance, and nonverbal behavior: Basic concepts and issues. *Springer Series in Social Psychology,* 1-27.

Erhel, C. (2009). *Les politiques de l'emploi*. Paris : Que Sais-Je ?

Faniko, K., Lorenzi-Cioldi, F., Buschini, F. & Chatard, A. (2012). The Influence of Education on Attitudes toward Affirmative Action: The Role of the Policy's Strength. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(2), 387-413.

Faucheux, C. & Moscovici, S. (1960). Étude sur la créativité des groupes, II: Tâche, structure de communication et réussite. *Bulletin du CERP, 9*, 11-22.

Fels, A. (2004). Do women lack ambition? *Harvard Business Review*, 82, pp. 50–60

Feltesse, V. (2013). *Egalité femmes-hommes dans les territoires. Etat des lieux des bonnes pratiques dans les collectivités locales et propositions pour les généraliser.* Rapport à Mme la Ministre des Droits des Femmes.

Fisher, R. A. (1936). The Use of Multiple Measurements in Taxonomic Problems. *Ann. Of Eugenics, 7*(2), 179-188.

Flament, C. (1987). Pratiques et représentations sociales. *Perspectives cognitives et conduites sociales, 1*, 143-150.

Flament, C. (1994). Aspects périphériques des représentations sociales. In J.-C., Abric (Ed.), *Structures et transformations des représentations sociales*, 85-118. Lausanne, Suisse : Delachaux et Niestlé.

Flament, C. (1994). Représentation Social, consensus et corrélation. *Papers on social representations, 3*(2), 184-193.

Flament, C., Guimelli, C., & Abric, J. C. (2006). Effets de masquage dans l'expression d'une représentation sociale. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, (1), 15-31.

Flament, C., & Milland, L. (2010). La substitution dans les études de représentations sociales : quel processus impliqué ? *Psychologie Française*, 55(3), 195-210.

Flament, C. & Rouquette, M.-L. (2003). *Anatomie des idées ordinaires: comment étudier les représentations sociales.* Paris : Armand Colin.

Fontayne, P., Sarrazin, P. & Famose, J.-P. (2000). The Bem Sex-Role inventory: Validation of a short version for French teenagers. *European Review of Applied Psychology, 50*(4), 405-416.

Fontayne, P., Sarrazin, P. & Famose, J.-P. (2002). Effet du genre sur le choix et le rejet des activités physiques et sportives en Éducation Physique et Sportive : une approche additive et différentielle du modèle de l'androgynie. *Movement & Sport Sciences* (1), 45-66.

Ford, J. (2006). Discourses of leadership: Gender, identity and contradiction in a UK public sector organization. *Leadership, 2*(1), 77-99.

Fortier, I. (2002). Pouvoir, compétence et féminité : expérience d'ingénieures en gestion. *Recherches Féministes*, 15, 1 : 65-91.

Fortier, I. (2008). Les femmes et le leadership. *Gestion*, 33(3), 61-67.

Fortino, S. (2002). *La mixité au travail*. Paris : La Dispute.

Foucault, M. (1992). Le pouvoir, comment s'exerce-t-il? In H. Dreyfus & P. Rabinw (Eds.), Michel Foucault, un parcours philosophique. Paris: Gallimard.

Foucault, M. (1994). Le sujet et le pouvoir. *Dits et écrits, 4*, 222-243.

Fouquet, A. (2004). L'invention de l'inactivité. *Travail, Genre et Sociétés*, (1), 47-62.

François, P.-H. (2004). Représentations des compétences, une approche psychosociale.

Psychologie du travail et des organisations, 10(2), 131-144.

Gaborit, P. (2009). *Les stéréotypes de genre: identités, rôles sociaux et politiques publiques*. Paris : L'Harmattan.

Galand, C. (2010). *Une approche tri-componentielle pour l'étude des représentations sociales : développements théoriques et méthodologiques liés à la mise au point d'outils permettant d'appréhender le contenu et la structure d'une représentation.* (Thèse de doctorat, Université Paris 8, Paris).

Gareis, K. C., Barnett, R. C., Ertel, K. A. & Berkman, L. F. (2009). Work-Family Enrichment and Conflict: Additive Effects, Buffering, or Balance? *Journal of Marriage and Family, 71*(3), 696-707.

Garner, H., Meda D. & Senik, C. (2005). La difficile conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. *Premières informations et Premières synthèses, 50*(3).

Garner, H., Méda, D. & Senik, C. (2005). Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les leçons des enquêtes auprès des ménages. *Travail et emploi, 102*, 57-67.

Gelpe, D. (2006). Adaptation au changement et développement professionnel : quels en sont les freins et les ressorts motivationnels ? In C. Lévy-Leboyer, Louche, C. et Rolland, J-P. (Ed.), *RH : Les apports de la psychologie du travail. 1- Management des personnes*. Paris : Eyrolles.

Génisson, C. & Levy, D. (1999). *Femmes-hommes, quelle égalité professionnelle? La mixité professionnelle pour plus d'égalité entre femmes et hommes : rapport au Premier ministre.* Paris : La Documentation française.

Gentile, D. A. (1993). Just what are sex and gender, anyway? A call for a new terminological standard. *Psychological Science, 4*(2), 120-122.

Georget, P. (2004). Effets des stratégies publicitaires. Personnalité, contexte et attentes contractuelles. *Questions de Communication*(5), 69-82.

Georget, P. (2004). Gestualité et attribution de crédibilité. . In M. B. e. A. Trognon (Ed.), *Psychologie Sociale et Communication.* Paris: Broché.

Ghiglione, R. (1986). *L'homme communiquant*. Paris: Armand Colin.

Ghiglione, R. (1990). Le «qui» et le «comment». *Traité de psychologie cognitive, 3*, 175-226.

Gifford, R., NG, C. F. & Wilkinson, M. (1985). Nonverbal cues in the employment interview: links between applicant qualities and interviewer judgements. *Journal of Applied Psychology, 70*, 729-736.

Gifford, R., Ng, C. F. & Wilkinson, M. (1985). Nonverbal cues in the employment interview: Links between applicant qualities and interviewer judgments. *Journal of Applied Psychology, 70*(4), 729.

Gilbert, P. (2006). La compétence : concept nomade, significations fixes. *Psychologie du Travail et des Organisations, 12*(2), 67-77.

Gilibert, D. & Sales-Wuillemin, É. (2005). La discrimination «privative» dans l'activité explicative. *Bulletin de Psychologie*(3), 307-320.

Girandola, F. (2003). *Psychologie de la persuasion et de l'engagement.* Paris: PUFC.

Girandola, F. & Joule, R.-V. (2008). La communication engageante. *Revue électronique de psychologie sociale, 2*, 41-51.

Giret, J.-F., Guégnard, C. & Paul, J.-J. (2008). Genre et valorisation des compétences sur les marchés du travail en Europe. *Éducation & Formations* (78), 193-202.

Goffman, E. (1976). Replies and responses. *Language in Society, 5*(03), 257-313.

Goodwin, S. A., Operario, D. & Fiske, S. T. (1998). Situational power and interpersonal dominance facilitate bias and inequality. *Journal of Social Issues, 54*(4), 677-698.

Gray, J. (1993). *Men are from Mars, Women are from Venus.* New York: HarperCollins.

Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review, 10*(1), 76-88.

Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review,* 31(1), 72-92.

Grobon, S., & Mourlot, L. (2014). Le genre dans la statistique publique en France. Regards croisés sur l'économie, 15(2), 73-79.

Grzywacz, J.G. & Bass, B.L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family,* 65, 248-262.

Guégot, F. (2011) *L'égalité professionnelle Homme-Femme dans la Fonction Publique.* Rapport au Président de la République. Publication de l'Assemblée Nationale.

Guimelli, C. (1993). Concerning the structure of social representations. *Papers on social representations, 2*(2), 85-92.

Guimelli, C. (1993). Locating the central core of social representations: towards a method. *European Journal of Social Psychology,* 23(5), 555-559.

Guimelli, C. (1994). *Textes de base en sciences sociales*. In J.-C., Abric (Ed.), *Structures et transformations des représentations sociales.* Lausanne, Suisse : Delachaux et Niestlé.

Guimelli, C. (1999). *La pensée sociale*. Paris : Presses Universitaires de France, Coll. Que sais-je.

Guimelli, C. (2001). La fonction infirmière : pratiques et représentations sociales. In J.-C. Abric (Ed.), *Pratiques sociales et représentations*. Paris : Presses Universitaires de France.

Guimelli, C. (2003). La déviance vue par les instances chargées du maintien de l'ordre. *Hors collection*, 127-138.

Guimelli, C., & Deschamps, J. C. (2000). Effets de contexte sur la production d'associations verbales : Le cas des représentations sociales des Gitans. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*.

Guimelli, C. & Rouquette, M.-L. (1992). Contribution du modèle associatif des schèmes cognitifs de base à l'analyse structurale des représentations sociales. *Bulletin de psychologie, 45*(405), 196-202.

Haas, V. (1999). *Mémoires, Identités et représentations socio-spatiales d'une ville. Le cas de Vichy. Etude du poids de l'histoire politique et touristique dans la construction de l'image*

de la ville par ses habitants. (Thèse de Doctorat, Université de Paris 7, Paris).

Haas, V. & Jodelet, D. (1999). Pensée et mémoire sociale. In J.-P. Pétard (Ed.), *Psychologie Sociale*. Rosny : Bréal.

Hadji, C. (1998). Faisabilité, intérêt et sens d'une formation à l'internalité : regard critique sur le texte de

Pansu et collaborateurs. In A. S. J. Py, J. Baillé (Ed.), *Psychologie sociale et formation professionnelle*. Paris : PUF.

Haicault, M. (2000). Du temps de travail industriel à la pluralité des temps sociaux. Quels acquis en sociologie du travail? *Où va le temps de travail*, 83-104.

Hausmann, R., Tyson, L. & Zahidi, S. (2011). *Global gender gap report*. Geneva: World Economic Forum.

Hennequin, E. (2009). La gestion des carrières ouvrières: un sentiment de réussite possible pour les salariés ? *Revue Multidisciplinaire sur l'Emploi, le Syndicalisme et le Travail*, 4(2), 125-147.

Héritier, F. (1996). *Féminin/Masculin. La pensée de la différence*. Paris : Odile Jacob.

Hewstone, M., Rubin, M. & Willis, H. (2002). Intergroup bias. *Annual review of psychology, 53*(1), 575-604.

Hoffman, R. M. & Borders, L. D. (2001). Twenty-five years after the Bem Sex-Role Inventory: A reassessment and new issues regarding classification variability. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 34*(1), 39-55.

Hollander, E. P. (1958). Conformity, status, and idiosyncrasy credit. *Psychological review, 65*(2), 117.

Hurtig, M. (1982). L'élaboration socialisée de la différence des sexes. . *Enfance, 35*(4), 283-302.

Hurtig, M., Pichevin, M. & Piolat, M. (1992). Sex and age as factors of asymmetry in the perceived similarity between two persons. A study designed by Jean-Paul Codol. In M. Piolat, M.C. Hurtig et M.F. Pichevin, *Le Soi. Recherches dans le champ de la cognition sociale,* 71-87. Lausanne : Delachaux et Niestlé.

Hurtig, M.-C. & Pichevin, M.-F. (1985). La variable sexe en psychologie: donné ou construct ? *Cahiers de Psychologie Cognitive, 5*, 187-228.

Hurtig, M.-C. & Pichevin, M.-F. (1991). Catégorisation de sexe et perception d'autrui. In M.-C. Hurtig et al. (Ed.), *Sexe et genre: de la hiérarchie entre les sexes*, 169-179. Paris : CNRS.

Internationl Labour Office (ILO). (2004). *Breaking Through the Glass Ceiling, Women in Management.* Genève.

Jahoda, G. (2007). *A history of social psychology: from the eighteenth-century enlightenment to the Second World War*. Cambridge: University Press.

Jakobson, R. (1956). Two aspects of language and two types of aphasic disturbances. In R. Jackobson (Ed.), *Selected Writings-Word and Language* (*1971), 239-259.* Paris : Mouton.

Jellison, J. M. & Green, J. (1981). A self-presentation approach to the fundamental attribution error: The norm of internality. *Journal of personality and social psychology, 40*(4), 643-

649.

Jodelet, D. (1983). *Civils et bredins. Rapport à la folie et représentations sociales de la maladie mentale en milieu rural.* (Thèse pour le doctorat d'Etat, EHESS, Paris).

Jodelet, D. (1984). Représentation sociale : phénomènes, concept et théorie. In S. Moscovici (Ed.), *Psychologie sociale* (pp. 357-378). Paris : Presses Universitaires de France.

Jodelet, D. (1989). *Les représentations sociales*. Paris : Presses universitaires de France.

Jodelet, D. (2006). Culture et pratiques de santé. *Nouvelle revue de psychosociologie*(1), 219-239.

Jost, J. T. & Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology, 33*(1), 1-27.

Jost, J. T., Banaji, M. R. & Nosek, B. A. (2004). A decade of system justification theory: Accumulated evidence of conscious and unconscious bolstering of the status quo. *Political Psychology, 25*(6), 881-919.

Jost, J. T., Pelham, B. W., Sheldon, O. & Ni Sullivan, B. (2003). Social inequality and the reduction of ideological dissonance on behalf of the system: Evidence of enhanced system justification among the disadvantaged. *European journal of social psychology, 33*(1), 13-36.

Judd, C. M. & Park, B. (1993). Definition and assessment of accuracy in social stereotypes. *Psychological review, 100*(1), 109.

Kaës, R. (1968). *Images de la culture chez les ouvriers français*. Paris : Cujas.

Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic books.

Kelley, H. H. (1951). Communication in experimentally created hierarchies. *Human Relations,* 4, 39-56.

Kelley, H. H. (1967). Attribution theory in social psychology. *Nebraska Symposium on Motivation*, 15, 192-238.

Kergoat, D. (2000). Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. *Dictionnaire critique du féminisme*, 35-44.

Kergoat, D. (2005). Penser la différence entre les sexes : rapports sociaux et division du travail entre les sexes. *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs.* Paris : la Découverte, 94-101.

Kergoat, D. & Nicole-Drancourt, C. (1998). *Temps partiel et trajectoires. Itinéraires de salarié (e) s à temps partiel.* Rapport de recherche GEDISST/GRASS, DARES.

Klein, H. J., Molloy, J. C., & Brinsfield, C. T. (2012). Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: Revisiting assumptions and removing confounds. *Academy of Management Review*, 37(1), 130-151.

Kolb, D.M. & Putnam, L.L. (2004). La négociation : une question de genre ? *Négociations*, 2(2), p.59-74.

Kouidri, H. M. & Roland-Lévy, C. (2011). Men and women cross social representations of professional success, perceived interferences between work and family life, and adherence to gender stereotypes. in P. Cunningham & N. Fretwell (eds.) Europe's Future:

Citizenship in a Changing World. London: CiCe, pp. 540 – 549.

Kouidri, H. M. & Roland-Lévy, C. (2012). Does Professional Equality Between Men and Women Lead to a Single Model of Professional Success? *IACCP 2012* Stellenbosch, Afrique du Sud, 17-21 juillet 2012.

Kouidri, H. M. Roland-Lévy, C. (2012). The Theory of Social Representation as Tool for Professional Equality Between Men and Women. *ICP* Cape Town 22-27 July 2012.

Kouidri H.M. & Roland-Lévy C. (2012) Genre et Egalité au Travail : Pour une Prise en Compte du Sexe et du Genre dans les Politiques Publiques. *6ème Congrès international des recherches féministes francophones*, Lausanne, Suisse, 29 aout-2 septembre 2012.

Kouidri M.H. & Roland-Lévy C. (2012) La réussite professionnelle en fonction du sexe et du genre. *5ème Entretiens francophones de la psychologie*, Boulogne-Billancourt, France, 19-21 avril 2012.

Kouidri, H. M. Roland-Lévy, C. (2013). L'évolution de la représentation sociale de la compétence. *Congrès International de l'AREF*, Montpellier, 27-30 août 2013.

Kouidri H.M. & Roland-Lévy C. (2014). Competence: a factor of professional inequality between men and women? *International Congress on Cross-Cultural Psychology*, Reims, France, 15-19 July 2014.

Kouidri, H. M. Roland-Lévy, C. (2014). Men and Women Equality: What does it mean for French people? *International Congress of Applied Psychology,* Paris, France, 8-13 July 2014.

Kouidri, M. H., Roland-Lévy, C., & Berjot, S. (2012). Quand le genre s'en mêle : quelle conciliation entre vie professionnelle et vie privée ? *Psychologie du Travail et des Organisations*, 142-159.

Laing, R. D. (1971). *Le soi et les autres*. Paris : Galimard.

Landrieux-Kartochian, S. (2005). Femmes et performances des entreprises, l'émergence d'une nouvelle problématique. *Travail et emploi, 102*, 11-20.

Laufer, J. (1982). *La féminité neutralisée ? Les femmes cadres dans l'entreprise*. Paris : Flammarion.

Laufer, J. (2009). L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est-elle soluble dans la diversité ? *Travail, genre et sociétés, 21*(1), 29-54.

Laufer, J. (2009). L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est-elle soluble dans la diversité? *Travail, genre et sociétés, 21*(1), 29-54.

Laufer, J. & Muller, P. (2011). Le plafond de verre dans l'administration, enjeux et démarches de changement. *Politiques et management public, 28*(2).

Laufer, J. Belghiti-Mahut, S. (2008). *GRH et Genre : Les défis de l'égalité hommes-femmes*. Paris : Vuibert.

Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. Harvard: Harvard book.

Le Boterf, G. (1995). *De la compétence essai sur un attracteur étrange.* Paris : Les éditions d'organisation.

Le Boterf, G. (1997). *De la compétence à la navigation professionnelle*. Paris : Les Éditions d'Organisation.

Le Boterf, G. (2004). *Travailler en réseau. Partager et capitaliser les pratiques professionnelles*. Paris : Editions d'Organisation.

Le Boterf, G. (2008). *Travailler efficacement en réseau*. Paris : Eyrolles.

Le Boterf, G. (2010). *Repenser la compétence.* Paris : Editions Eyrolles.

Le Boterf, G. (2011). *Ingénierie et évaluation des compétences.* Paris : Editions Eyrolles.

Le Boterf, G. (2013). *Construire les compétences individuelles et collectives. Le modèle agir avec compétence en situation - Les réponses à plus de 100 questions.* Paris : Editions Eyrolles.

Ledoux, V. (1959). Le problème de la nature de la réussite professionnelle. *Le Travail Humain, 22*(3/4), 299-307.

Lemaine, G. (1966). Inégalité, comparaison et incomparabilité : esquisse d'une théorie de l'originalité sociale. *Bulletin de psychologie, 20*, 24-32.

Le Moigne, J. L. (1990). *La modélisation des systèmes complexes*. Paris: Bordas, Dunot.

Lerner, M. J. (1980). *The belief in a just world. New-York: Plenum*.

Lévy-Leboyer, C. (2011). *La gestion des compétences: Une démarche essentielle pour la compétitivité des entreprises*. Paris : Eyrolles.

Lewin, K. (1936). *Principles of topological psychology*. New York: McGraw-Hill.

Lewin, K. (1947). Group decision and social change. *Readings in Social Psychology*, 3, 197-211.

Lewin, K. (1951). *Field theory in social psychology. Psychological theory*. New York: Macmillan, 527-542.

Lheureux, F., Rateau, P. & Guimelli, C. (2008). Hiérarchie structurale, conditionnalité et normativité des représentations sociales. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale* (1), 41-55.

Lorenzi-Cioldi, F. (1988). *Individus dominants et groupes dominés: images masculines et féminines.* Grenoble : PUG.

Lorenzi-Cioldi, F. (1991). Pluralité d'ancrages des représentations professionnelles chez des éducateurs en formation et des praticiens. *Revue Internationale de Psychologie sociale, 4*(3), 357-379.

Lorenzi-Cioldi, F. (1994). *Les androgynes.* Paris : Presses Universitaires de France.

Lorenzi-Cioldi, F. (1995). Androgynies au masculin et au féminin. *Recherches*, 143-151.

Lorenzi-Cioldi, F. (1998). Group status and perceptions of homogeneity. *European Review of Social Psychology, 9*(1), 31-75.

Lorenzi-Cioldi, F. (2002). *Les représentations des groupes dominants et dominés : Collections et agrégats.* Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.

Lorenzi-Cioldi, F. (2008). Group homogeneity perception in status hierarchies: The moderating

effect of the salience of group status differentials. *Revue Internationale de Psychologie Sociale, 21*(3), 67-111.

Lorenzi-Cioldi, F. (2009). *Dominants et dominés. Les identités des collections et des agrégats*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.

Lorenzi ‐ Cioldi, F. (1991). Self ‐ stereotyping and self ‐ enhancement in gender groups. *European Journal of Social Psychology, 21*(5), 403-417.

Lorenzi-Cioldi, F. (1993). They all look alike, but so do we… sometimes. Perceptions of in-group and out-group homogeneity as a function of sex and context. *British Journal of Social Psychology, 32*(2), 111-124.

Lorenzi-Cioldi, F. & Buschini, F. (2005). Vaut-il mieux être une femme qualifiée ou être qualifiée de femme? Effets paradoxaux de la catégorisation dans la discrimination positive. *Autres Regards Psychosociaux*, 279-308.

Lorenzi-Cioldi, F. & Buschini, F. (2008). When the glass ceiling collapses, walls are erected: Positive and negative consequences of psychological essentialism in affirmative action. *Under-Representation of Women in Science and Technology*, 27-40.

Lorenzi-Cioldi, F. & Clémence, A. (1987). Effets du statut du groupe d'appartenance sur l'identité de soi. *Revue suisse de psychologie, 46*, 17-25.

Lorenzi-Cioldi, F. & Dafflon, A.-C. (1998). Norme individuelle et norme collective, I: Représentations du genre dans une société individualiste. *Revue Suisse de Psychologie*, 124-137.

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.

Lourel, M. & Guéguen, N. (2007). L'interface “ vie privée–vie au travail ”. Effets sur l'implication organisationnelle et sur le stress perçu. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale* (2), 49-58.

Luminet, O. (1996). La norme d’internalité dans la consultance en recrutement. Variation et clairvoyance dans l’emploi des critères attributifs. *Revue Internationale de Psychologie Sociale, 9(1)*, 69-89.

Luria, Z. (1978). Genre et étiquetage: l’effet Pirandello. In E. Sullerot (Ed.) *Le fait Féminin*, (pp. 233-241). Paris: Fayard.

Marquez, E., & Leon, I. (2012). Dynamique Identitaire, Implication et Représentations Sociales du Travail. Revista Psicologia & Sociedade, 24(2).

Marro, C. (2002). Évaluation de la féminité, de la masculinité, et auto-attribution des qualificatifs «féminin» et «masculin». Quelle relation? *L'orientation Scolaire et Professionnelle* (31/4), 545-563.

Marsh, H.W. (1987). Masculinity, femininity and androgyny : Their relations to multiple dimensions of self-concept. *Multivariate Behavioral Research*. 22 : 91-118.

Marsh, H.W. & Byrne B.M. (1991) Differentiated additive androgyny model : Relations between masculinity, femininity and multiple dimensions of self-concept. *Journal of Personality*

and Social Psychology. 61 : 811-828.

Martin, B., Lenhardt, V. & Jarrosson, B. (1996). *Oser la confiance. Une histoire porteuse de sens*. Paris : INSEP.

Martinot, D. (1995). *Le Soi. Les approches psychosociales.* Grenoble : PUG.

Maruani, M. (2005). *Femmes, genres et sociétés. L'état des savoirs*. Paris : La Découverte.

Maruani, M. (2011). *Travail et emploi des femmes*. Paris : La découverte.

Masclet, G. (2000). *La dimension psychologique du management: méthodologies pour l'étude des organisations*. Paris : Presses Universitaires du Septentrion.

Maume, D. J. Jr., (2004). Is the Glass Ceiling a Unique Form of Inequality? *Work and Occupations*, 31, 2: 250-274.

McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence." *American Psychologist*, 28, pp. 1–14

McGarty, C. & Penny, R. E. C. (1988). Categorization, accentuation and social judgement. *British Journal of Social Psychology, 27*(2), 147-157.

Mead, G. H. (1963). *L'esprit, le soi et la société (1934)*. Paris : Presse Universitaires de France.

Meurs, D. & Ponthieux, S. (2006). Quand la variable « femme » ne sera plus significative dans les équations de gains... *Travail, Genre et Sociétés*, 1, 51-67.

Michel-Guillou, E. (2006). Représentations sociales et pratiques sociales: l'exemple de l'engagement pro-environnemental en agriculture. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée, 56*(3), 157-165.

Milland, L., & Flament, C. (2010). Les facettes d'une représentation sociale: nouvelle approche des effets de masquage. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, (2), 213-240.

Miller, D. T., Taylor, B. & Buck, M. L. (1991). Gender gaps: Who needs to be explained? *Journal of personality and social psychology, 61*(1), 5.

Moliner, P. (1988). Validation expérimentale de l'hypothèse du noyau central des représentations sociales. *Bulletin de psychologie*.

Moliner, P. (1992). *La représentation sociale comme grille de lecture*. Aix-en-Provence: PUP.

Moliner, P. (1993). Cinq questions à propos des représentations sociales. *Cahiers internationaux de psychologie sociale, 20*, 5-14.

Moliner, P. (1993). ISA: l'Induction par Scénario Ambigu. Une méthode pour l'étude des représentations sociales. *Revue internationale de Psychologie sociale, 2*, 7-21.

Moliner, P. (1994). Les deux dimensions des représentations sociales. *Revue internationale de Psychologie sociale, 2*(7), 73-86.

Moliner, P. (1995). Noyau central, principes organisateurs et modèle bi-dimensionnel des représentations sociales. Vers une intégration théorique. *Les cahiers internationaux de psychologie sociale, 28*, 44-55.

Moliner, P. (1996). *Images et représentations sociales*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.

Moliner, P., Rateau, P. & Cohen-Scali, V. (2002). *Les représentations sociales : pratique des études de terrain*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.

Molinier, P. (2003). *L'énigme de la femme active: égoïsme, sexe et compassion.* Paris : Payot.

More, D. M. & Suchner, R. W. (1976). Occupational situs, prestige, and stereotypes. *Work and Occupations, 3*(2), 169-186.

Morin, A. (2010). *Cheminer ensemble dans la réalité complexe. La recherche-action intégrale et systémique (RAIS).* Paris : L'Harmattan.

Morrison, A. M., White, R. P. & Van Velsor, E. (1987). *Breaking the glass ceiling.* Addison: Wesley Reading.

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

Moscovici, S. & Abric, J.-C. (1984). *Psychologie sociale*. Paris : Presses Universitaires de France.

Moscovici, S. & Paicheler, G. (1978). Social comparison and social recognition: Two complementary processes of identification. In H. E. Tajfel (Ed.), *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*, 251-266.

Moscovici, S. & Vignaux, G. (1994). Le concept de thêmata. In J.-C., Abric (Ed.), *Structures et transformations des représentations sociales*, 25-72. Lausanne, Suisse : Delachaux et Niestlé.

Mucchielli, R. (1980). *La dynamique des groupes.* Paris: ESF.

Muehlenhard, C. L. & Peterson, Z. D. . (2011). Distinguishing between sex and gender: History, current conceptualizations, and implications. *Sex roles, 64*(11-12), 791-803.

Mugny, G. & Carugati, F. (1985). *L'intelligence au pluriel: les représentations sociales de l'intelligence et de son développement.* DelVal : Cousset.

Muller, P. (1990). Les politiques publiques. Paris : Presses Universitaires de France.

Muller, P. (2009). Les politiques publiques peuvent-elles contraindre les hommes à faire le ménage? In R. Senac & P. Muller (Eds), Genre et action publique : la frontière public-privé en questions, (pp.17-26). Paris: L'Harmattan.

Murcier, N. (2007). La réalité de l'égalité entre les sexes à l'épreuve de la garde des jeunes enfants. Mouvements, 49 (1) 53-62.

Murcier, N. & Ott, L. (2007). Qui a peur de la sexualité des enfants? La lettre de l'enfance et de l'adolescence, 68 (2) 33-40.

Murray, C. L. (1999). *Testing a model of work/family fit.* (Thèse de doctorat, Université du Massachussets, ProQuest Information & Learning).

Oaxaca, R.L. & Ransom M. R. (1994). On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials. *Journal of Econometrics, 61*, 5-21.

Octobre, S. (2004). *Les loisirs culturels des 6-14 ans (Vol. 3).* Paris : La Documentation Française.

Octobre, S. (2010). La socialisation culturelle sexuée des enfants au sein de la famille. *Cahiers du*

Genre, 49(2), 55-76.

Oiry, E. & d'IRIBARNE, A. (2001). La notion de compétence: continuités et changements par rapport à la notion de qualification. *Sociologie du travail, 43*(1), 49-66.

Ostrom, T. M. & Sedikides, C. (1992). Out-group homogeneity effects in natural and minimal groups. *Psychological Bulletin, 112*(3), 536.

Pansu, P., Pavin, C., Serlin, E., Aldrovandi, M. & Gilibert, D. (1998). Esquisse d'une méthode de présentation de soi en entretien de sélection : une application de la théorie de la norme d'internalité dans le cadre de la recherche d'un emploi. In A. Somat, J. Py & J. Baillé (Ed.), *Psychologie sociale et formation professionnelle.* Paris : PUF.

Pansu, P., Tarquinio, C. & Gilibert, D. (2005). Internal attributions in an intergroup business setting. *Le Travail Humain, 68*(1), 55-72.

Pérez, J. A., & Mugny, G. (1993). Influences sociales : la théorie de l'élaboration du conflit. Neuchâtel, Paris : Delachaux et Niestlé.

Petty, R. E. & Briñol, P. (2007). Mécanismes psychologiques de la persuasion. *Diogène, 217*(1), 58-78.

Peyre, E. (2006). *Du «sexe» et des os.* In C. Vidal (Ed.), *Féminin, masculin: mythes et idéologie.* Paris : Belin.

Pichevin, M. & Hurtig, M. C. (1996). Describing men, describing women: Sex membership salience and numerical distinctiveness. *European Journal of Social Psychology, 26*(4), 513-522.

Pigeyre, F. & Vernazobres, P. (2013). Le « management au féminin » : Entre stéréotypes et ambigüités. *Management International, 17*(4), 194-209.

Poeschl, G. (2001). Social comparison and differentiation strategies in social representations of intelligence. *Swiss Journal of Psychology, 60*(1), 15.

Poeschl, G. (2003). Inégalités sexuelles dans la mémoire collective et représentations des différences entre les sexes. *Connexions* (2), 105-124.

Ponthieux, S. & Meurs, D. (2004). Écarts de salaires entre les femmes et les hommes en Europe. *Revue de l'OFCE, 90*, 153-192.

Ponthieux, S. (2013). *L'information statistique sexuée dans la statistique publique : état des lieux et pistes de réflexion.* Rapport pour la Ministre du Droits des Femmes. INSEE

Py, J., Somat, A. & Baillé, J. (1998). *Psychologie sociale et formation professionnelle*. Paris : Presses Universitaires de France.

Rabbie, J. M. & Horwitz, M. (1988). Categories versus groups as explanatory concepts in intergroup relations. *European Journal of Social Psychology, 18*(2), 117-123.

Rateau, P. (1995). Dimensions descriptives, fonctionelle et evaluative des representations sociales–une etude exploratoire. *Papers on Social Representations, 4*(2), 133-146.

Rateau, P. (1995). Le noyau central des représentations sociales comme système hiérarchisé. Une étude sur la repréesentation du groupe. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*.

Ray, D. G. & Mackie, D. M. (2009). A Commitment Approach to Understanding Group Exit:

When Will an Ex-Member Want to Rejoin a Former Group? *Group Processes & Intergroup Relations, 12*(4), 479-494.

Reeves (J. W.), What is occupational success? *Occupational Psychology*, 1950, 24, 153-159.

Resweber, J. P. (1995). *La recherche-action*. Paris : Presses universitaires de France.

Reynaud, J.-D. (2001). Le management par les compétences: un essai d'analyse. *Sociologie du Travail, 43*(1), 7-31.

Riot-Sarcey, M. (2002). *Histoire du féminisme.* Paris : la Découverte.

Rochefort, F. & Zancarini-Fournel, M. (2005). Le privé et le politique, du féminisme des années 1970 aux débats féministes contemporains. In M. Maruani (Ed.), *Genre L'État des savoirs*, 347-355.

Roland-Lévy, C. & Kouidri, H. M. (2015). Women today in French society. In C. Brown, U.P. Gielen, J.L. Gibbons, & J. Kuriansky (Ed.), *Women around the World: Psychosocial Perspectives.* Charlotte, NC: Information Age Publishing. (à paraitre)

Rosch, E. (1975). Cognitive reference points. *Cognitive Psychology, 7*(4), 532-547.

Rosch, E., & Mervis, C. B. (1975). Family resemblances: Studies in the internal structure of categories. *Cognitive psychology, 7*(4), 573-605.

Rosenberg, M. J. & Hovland, C. I. (1960). Cognitive, affective, and behavioral components of attitudes. In M.J. Rosenberg, C.I. Hovland, W.J. McGuire, R. P. Abelson & J.W. Brehm (Ed.) *Attitude Organization and Change,* 1-14. New Haven and London : Yale University Press.

Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied, 80*(1), 1.

Rotter, J. B. (1975). Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 43*(1), 56.

Rouquette, M. (1990). Sur la composition des schèmes. *Nouvelles Etudes Psychologiques, 4*(1), 17-25.

Rouquette, M.-L. (1973). La pensée sociale. In S. Moscovici (Ed.), *Introduction à la psychologie sociale, Tome 2*, 299-327. Paris : Larousse.

Rouquette, M.-L. (1994). Une classe de modèles pour l'analyse des relations entre cognèmes. In J.-C., Abric (Ed.), *Structures et transformations des représentations sociales,* 153-170. Lausanne, Suisse : Delachaux et Niestlé.

Rouquette, M.-L. (1996). Représentations et idéologie. In M.-L. Rouquette (Ed.), *Des attitudes aux attributions*, 163-173. Grenoble : Presse Universitaires de Grenoble.

Rouquette, M.-L. & Rateau, P. (1998). *Introduction à l'étude des représentations sociales*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.

Roussiau, N, & Bonardi, C. (2001). *Les représentations sociales: état des lieux et perspectives*. Bruxelles : Mardaga.

Roussiau, N. & Renard, E. (2003). Des représentations sociales à l'institutionnalisation de la

mémoire sociale. *Connexions*(2), 31-41.

Roussiau, N. & Bonardi, C. (2001). Quelle place occupe la mémoire sociale dans le champ des représentations sociales ? In N. Roussiau & S. Laurens (Ed.), *La mémoire sociale. Identités et représentations sociales.* (pp. 33-49). Rennes : Presses Universitaires de Rennes.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.

Sachdev, I. & Bourhis, R. Y. (1987). Status differenttals and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology, 17*(3), 277-293.

Sachdev, I. & Bourhis, R. Y. (1991). Power and status differentials in minority and majority group relations. *European Journal of Social Psychology, 21*(1), 1-24.

Salès-Wuillemin, E. (2007). Catégorisation et représentations sociales. In S. Ionescu et A. Blanchet (Ed.), *Psychologie Sociale et Ressources Humaines*. Paris : Presses Universitaires de France.

Sales-Wuillemin, É. (2006). La catégorisation et les stéréotypes en psychologie sociale. Paris : DUNOD.

Salès-Wuillemin, É., Galand, C., Cabello, S. & Folcher, V. (2011). Validation d'un modèle tri-componentiel pour l'étude des représentations sociales à partir de mesures issues d'une tâche d'association verbale. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*(3), 231-252.

Sales-Wuillemin, É. & Specogna, A. (2005). Effet d'une partition d'opinion sur l'apparition des biais perceptifs d'homogénéité, de contraste et de favoritisme. *Bulletin de Psychologie* (3), 351-360.

Saporta, G. (2011). *Probabilités, analyse des données et statistique*. Paris : Technip.

Schein, V. E. (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology, 57*(2), 95-100.

Schein, V. E. (2001). A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of Social Issues, 57*(4), 675-688.

Seca, J.-M. (2008). *Conduites minoritaires et représentations sociales. Entre dynamiques culturelles et tendances anomiques*. (Mémoire pour l'Habilitation à Diriger les Recherches en psychosociologie, Université de Franche-Comté, Besançon).

Seem, S. R. & Clark, M. D. (2006). Healthy women, healthy men, and healthy adults: An evaluation of gender role stereotypes in the twenty-first century. *Sex Roles, 55*(3-4), 247-258.

Selye, H. (1979). The stress concept and some of its implications. In V. Hamilton, & D.M. Warburton (Eds), Human stress and cognition: An information-processing approach (pp. 11–32). Hoboken, New Jersey: John Wiley.

Senik, C., Garner, H. & Méda, D. (2006). La place du travail dans les identités. *Economie et Statistique*, 393-394, 21-40.

Simon, H. (1983). *Administration et processus de décision*. Paris : Economica.

Singly, F. d. (1987). Théorie critique de l'homogamie. *L'Année sociologique*, 37(3), 181-205.

Singly, F. d. (2004). *Sociologie de la famille contemporaine*. Paris : Nathan.

Singly, F. d. (2007). *L'injustice ménagère. Pourquoi les femmes en font-elles toujours autant ?* Paris : Armand Colin.

Singly, F. d. (2011). *Séparée. Vivre l'expérience de la rupture*. Paris : Armand Colin.

Smith, E. E., Shoben, E. J. & Rips, L. J. (1974). Structure and process in semantic memory: A featural model for semantic decisions. *Psychological Review, 81*(3), 214.

Sperber, D. & Wilson, D. (1989). La pertinence. *Communication et cognition*, 377-381.

Steele, C. M. & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 797.

Steinberg, M. (1985). Santé mentale, rôles sexuels et valeurs sociales. *Sociologie et sociétés, 17*(1), 33-40.

Steinpreis, R. E., Anders, K. A., & Ritzke, D. (1999). The impact of gender on the review of the curricula vitae of job applicants and tenure candidates: A national empirical study. *Sex Roles*, 41(7-8), 509-528.

Stevanovic, B. & Mosconi, N. (2007). La représentation des métiers chez les adolescent(es) scolarisé(es) au collège et au lycée « Du mouvement mais pas de changement ». *Travail et Emploi, 109*, 69-80.

St-Onge, S., Deschênes, G., & Renaud, S. (2010). Analyse de la relation entre les dispositions personnelles et le conflit travail-famille. *Relations Industrielles*, 609-631.

St-Onge, S., Renaud, S., Guérin, G. & Caussignac, É. (2002). Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille. *Relations industrielles*, 491-516.

Stott, M. B. (1950). What is occupational success ? *Occupational Psychology*, 24, 105-112.

Strambouli, M. (2000). *L'économie du travail. Des théories aux politiques*. Paris : Armand Colin

Stroobants, M. (1993). Qualifications ou compétence ? Des standards à géométrie variable. In J. L. Lavesque, Fernandez, J. et Chaput, M. (Ed.), *Formation-Travail, Travail-Formation* (Vol. 1, pp. 225-236). Paris : Editions du CRP.

Stuhlmacher, A. F. & Walters, A. E. (1999). Gender differences in negotiation outcomes: A meta-analysis", *Personnel Psychology*, 52 (3), pp.653-667.

Super, D.E. (1951). Vocational adjustment. *Occupations*, pp. 88–92.

Swim, J., Borgida, E., Maruyama, G. & Myers, D. G. (1989). Joan McKay versus John McKay: Do gender stereotypes bias evaluations? *Psychological Bulletin, 105*(3), 409-429.

Swim, J. K., & Sanna, L. J. (1996). He's skilled, she's lucky: A meta-analysis of observers' attributions for women's and men's successes and failures. *Personality and Social Psychology Bulletin, 22*(5), 507-519.

Tabet, P. (1998). *La construction sociale de l'inégalité des sexes : des outils et des corps*. Paris : L'Harmattan.

Tafani, E., Bellon, S. & Apostolidis, T. (2002). Théorie des champs sociaux et dynamique représentationnelle : approche expérimentale des effets des asymétries positionnelles sur la structure d'une représentation sociale. *Revue Internationale de Psychologie Sociale, 15*(2), 57-90.

Tajfel, H. (1972). Experiments in a vacuum. In J. Israel & H. Tajfel (Ed.) The context of social psychology: A critical assessment. Oxford, England: Academic Press.

Tajfel, H. (1974). Social identity and intergroup behaviour. *Social Science Information*, 32(2), 65-93.

Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories : Studies in social psychology*. Cambridge, England: Cambridge University Press.

Tajfel, H., Billig, M. G., Bundy, R. P. & Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology, 1*(2), 149-178.

Tajfel, H., Flament, C., Billig, M. & Bundy, R. P.(1971). Social categorisation and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology, 1*, 169-192.

Tajfel, H. & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *The Social Psychology of Intergroup Relations, 33*(47), 74.

Tajfel, H. & Wilkes, A. L. (1963). Classification and quantitative judgement. *British Journal of Psychology, 54*(2), 101-114.

Tajfel, H. E. (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. Oxford, England : Academic Press.

Tajfel, H. T. & Turner, J.C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In W. W. Austin, S. (Ed.), *Psychology of Intergroup Relations*. Chicago: Nelson Hall.

Taylor, D. M., Wright, S. C. & Porter, L. E. (1994). *Dimensions of perceived discrimination: The personal/group discrimination discrepancy.* In M.p. Zanna & J.M. Olson (Ed.) The psychology of prejudice: The Ontario symposium, 233-256. New York: Psychology Press.

Terman, L. M. & Miles, C. C. (1936). *Sex and personality*. New Haven, CT, US: Yale University Press.

Torgrimson, B. N., & Minson, C. T. (2005). Sex and gender: what is the difference? *Journal of Applied Physiology, 99*(3), 785-787.

Touraine, A. (2006). *Le monde des femmes.* Paris : Fayard.

Touze, P.-A. (2005). *Personality and prediction of performance in the workplace*. Paris: PUF.

Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D. & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. New York: Basil Blackwell.

Ulrich, V. & Zilberman, S. (2007). De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des 25 dernières années. *Premières Synthèses Premières Informations, DARES* (39-3).

Van Rijswijk, K., Bekker, M.H.J., Rutte, C.G. & Croon, M.A. . (2004). The relationship among part-time work, work-family interference, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 9*(4), 286-295.

Vergés, P. (1992). L'évocation de l'argent: Une méthode pour la définition du noyau central d'une

représentation. *Bulletin de Psychologie, XLV, 405*, 203-209.

Viaud, J. (2003). Mémoire collective, représentations sociales et pratiques sociales. *Connexions*(2), 13-30.

Vidal, C. (2006). *Féminin, masculin: mythes et idéologie.* Paris : Belin.

Vincent, S. (2001). Le jouet et ses usages sociaux. Paris : La Dispute.

Vinet, É., & Moliner, P. (2006). Asymétries de la fonction explicative des représentations intergroupes hommes/femmes. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*(1), 47-57.

Wagena, E. & Geurts, S.A.E. (2000). SWING. Development and validation of the « Survey work–home interaction-Nijmegen». Gedrag an Gezondheid 28, 138–158 [SWING. Ontwikkeling en validering van de "Survey Werk-thuisInterferentie–Nijmegen].

Walters, A.E., Stuhlmacher, A. & Meyer, L. (1998). Gender and negotiator competitiveness : A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 76, pp. 1-29.

Watzlawick, P. (1990). *L'Invention de la réalité contribution au constructivisme.* Paris : Seuil.

Watzlawick, P., Beavin, J. H., Jackson, D. D. & Morche, J. (1972). Une logique de la communication. Paris : Seuil.

Wiels, J. (2006). La différence des sexes: une chimère résistante. In C. Vidal (Ed.), *Féminin, masculin: mythes et idéologie.* Paris : Belin.

Windebank, J. (2012). Reconciling work and family life for French mothers in the Sarkozy era: Working more to earn more? *International Journal of Sociology and Social Policy*, 32(9/10), 576-588.

Wittorski, R. (1998). De la fabrication des compétences. *Education permanente,* 135, 57-69.

Wittorski, R. (2007). *Professionnalisation et développement professionnel*. Paris : L'Harmattan.

World Economic Forum (2014). The Global Gender Gap Report 2014. Switzerland.

Zaouche-Gaudron, C. (1997). Influence de la différenciation paternelle sur la construction de l'identité sexuée de l'enfant de 20 mois. Enfance, 50 (3) 425-434.

Zaouche-gaudron, C. & Rouyer, V. (2002). L'identité sexuée du jeune enfant: actualisation des modèles théoriques et analyse de la contribution paternelle. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*(31/4), 523-533.

Zarifian, P. (1999). *Objectif compétence : pour une nouvelle logique*. Rueil-Malmaison : Liaisons, coll. « Entreprise et carrières ».

UNIVERSITE DE REIMS CHAMPAGNE-ARDENNE

ECOLE DOCTORALE SCIENCES DE L'HOMME ET DE LA SOCIETE N°555

ANNEXES

de

THESE

Pour obtenir le grade de

DOCTEUR DE L'UNIVERSITE DE REIMS CHAMPAGNE-ARDENNE

Discipline : Psychologie (CNU 16)

Présentée et soutenue publiquement

par

KOUIDRI Haoua Mouni

le 30 juin 2015

QUELLE EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ?

Effets du sexe et du genre sur les représentations sociales de la réussite professionnelle, de la compétence et sur les interférences entre travail et famille.

Exemple de mise en place d'un dispositif de promotion de l'égalité professionnelle entre les sexes dans les collectivités territoriales de la Ville de Reims et de Reims Métropole.

ANNEXES A

Le projet Genre et Egalité au Travail

A1 : Fonctionnement organisationnel de la Fonction Publique Territoriale

La Fonction Publique Territoriale (FPT), telle qu'elle existe aujourd'hui en France, est une administration relativement récente (loi du 13/07/1983). La FPT est l'un des trois versants de la Fonction Publique, avec la Fonction Publique Hospitalière et la Fonction Publique d'Etat. Le statut de la FPT est défini par le statut général unique de la FP qui se compose en particulier du titre I relatif aux *droits et obligations des fonctionnaires* des trois fonctions et plus spécifiquement du titre III de la loi du 26/01/1984 relatif aux fonctionnaires des régions, départements, communes et EPCI (Etablissement Publique de Coopération Intercommunal, du type communauté d'agglomération ou communauté de communes). Cette loi a été modifiée par la loi du 19/01/2007 visant à adapter le statut de la FPT à la décentralisation et à l'intercommunalité.

Au niveau fonctionnel, la FPT comprend des institutions extérieures à la collectivité elle-même :

- *le CSFPT* : Conseil Supérieur de la FPT, organisme paritaire de 40 membres représentants des collectivités et du personnel, placé auprès du Ministère chargé des Collectivités Locales, qui a un rôle consultatif, d'étude et de recensement.
- *Le CNFPT* : Centre National de la FPT, établissement public unique, paritaire et déconcentré en charge de la formation et de la professionnalisation des agents, et qui dispose d'un siège central et de délégations régionales.
- *Les CG* : Centres de Gestion départementaux qui organisent des concours et examens professionnels et des formations pour les agents de catégorie B et C.

En complément, la FPT dispose d'institutions internes à la collectivité :

- *les CAP* : Commissions Administratives Paritaires, composées des représentants de la collectivité et du personnel pour chaque catégorie A, B et C, qui disposent d'un rôle consultatif dans le cadre de l'application du statut (promotions, avancements, mutations).
- *Le CT* : Comité Technique qui est consulté dans le cadre de l'organisation des services de la collectivité.
- *Le CHSCT* : Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail qui est consulté dans le cadre des règlements et consignes en matière d'hygiène et de sécurité au travail.

Les aspects organisationnels internes des collectivités sont liés au nombre des administrés sur le territoire, mais la loi du 26/01/1984 pose les principes généraux définissant le cadre d'action et d'organisation de la FPT. Cette réforme résulte du développement de la décentralisation initiée avec la loi du 02/03/1982. Ainsi, ce statut général de la FP permet de faire ressortir ce qui unit les fonctionnaires dans leurs missions de service publique mais également de les protéger au regard de principes essentiels tels que le droit de grève, l'égalité de traitement, le droit syndical, les garanties en cas de poursuites disciplinaires, la liberté d'opinion et la participation consultative des fonctionnaires dans les organismes paritaires.

La FPT se caractérise avant tout par la grande diversité de ses domaines d'interventions pour assurer la qualité des services publics de proximité. La FPT est composée de 36 670 communes, 20 000 organismes publics intercommunaux ou locaux, 100 départements, 26 régions (réduites à 14 dans la proposition de réforme territoriale du 03 juin 2014 qui fait suite à la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles) et 190 offices publics d'habitations à loyer modéré (OPHLM) sur le territoire français. Cela représente environ 1,881 million d'agent-e-s employées par ces structures au 31 décembre 2011 selon le CSFPT. Les collectivités communales et intercommunales emploient à elles seules 95% des agents de la FPT et sont donc les deux

structures incontournables à l'étude de l'égalité de traitement et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en particulier.

Le principe de l'égalité de traitement

La vie professionnelle des agent-e-s de la FPT est organisée selon *le principe de la carrière* : les fonctionnaires sont recrutés dans un cadre d'emploi qui leur permet d'exercer différents métiers. Ainsi, le changement d'employeur ou le changement d'activité n'interrompt pas la continuité de la carrière. Concrètement, les 250 métiers recensés de la FPT sont répartis dans 55 cadres d'emplois, eux-mêmes répartis dans 8 filières (Administrative, Technique, Culturelle, Sportive, Médico-sociale, Animation, Police Municipale et Sapeurs-Pompiers). A l'intérieur des filières, chaque cadre d'emplois est divisé en grades qui distinguent les agent-e-s selon leur expérience, ancienneté, qualification et responsabilité. Chaque grade est divisé en un nombre variable d'échelons assortis d'un indice de classement et d'une durée qui permettent de calculer la rémunération correspondante pendant cette durée.

Les cadres d'emplois regroupent des métiers qui nécessitent des savoir-faire, des aptitudes, des connaissances communes. Les métiers d'un cadre d'emplois ont également des caractéristiques proches en matière de gestion des fonctionnaires (modalités de recrutement, formation, rémunération, avancement, etc.).

En plus du système filières/cadres d'emplois, s'ajoute un système de découpage en trois catégories statutaires hiérarchiques :

- *La catégorie A* correspond aux fonctions de conception et de direction d'expertise et d'encadrement (Cadres).
- *La catégorie B* correspond aux fonctions d'application et d'encadrement intermédiaire (Professions intermédiaires).
- *La catégorie C* correspond aux fonctions d'exécution (ouvriers et employés).

L'accès à la FPT se fait régulièrement par voie de concours. Les concours externes sont ouverts à tou-te-s les citoyen-ne-s français-es ou ressortissant-e d'un Etat membre de l'Union Européenne (sauf pour la police municipale) et agé-e-s de plus de 16 ans. Des conditions de diplôme et de qualification sont liées à la catégorie statutaire rattachées au concours. Pour les concours d'accès à un cadre d'emplois de la catégorie A, un diplôme d'un niveau Bac+3 (filière Administrative) à Bac+5 (filière Technique) est requis. Pour un concours de catégorie B, un diplôme de niveau Bac ou équivalent à Bac+2 est requis. Et enfin, l'accès au concours de catégorie C est sans condition de diplôme ou de niveau BEP/CAP. Les concours internes sont ouverts aux agent-e-s de la fonction publique, titulaires (fonctionnaires) ou non titulaires (contractuel-le-s), ayant une durée de service public minimale (en général 4 ans). Les 3ème concours sont ouverts aux élu-e-s, aux responsables d'associations et aux agent-e-s du secteur privé ayant une durée minimale de mandat ou d'activité (en général 4 ans). Par ailleurs, les collectivités peuvent recruter, sans concours et dans certaines conditions très strictes et contrôlées, des agent-e-s non titulaires pour une durée déterminée (agent-e-s temporaires ou intérimaires, CDD de 3 ans renouvelable une fois puis prolongé par un CDI). Cette dernière modalité de recrutement est de plus en plus utilise par les collectivités employeuses pour répondre aux besoins de compétences et d'expertise des fonctions de cadres notamment. Par ailleurs, un élément particulier de la FPT est que la réussite d'un concours n'entraine pas automatiquement une affectation à un poste. C'est *le principe de la liberté de choix* : liberté de l'employeur (la collectivité territoriale) qui organise et décide de ses recrutements et liberté du lauréat qui choisit le poste et la collectivité où il va candidater.

En conclusion, la FPT se caractérise par un système organisationnel original et complexe qui attribue un grade et un échelon à chaque agent-e selon son cadre d'emplois dès son recrutement. L'agent-e ne se définit donc pas par un métier et reste responsable de son recrutement et de son projet professionnel. Le statut qui régit la situation des fonctionnaires

est fondé sur *le principe constitutionnel d'égalité* entre les agent-e-s et est traditionnellement conçu comme protecteur en matière de discriminations. De plus, l'Etat français et les collectivités ont un devoir d'exemplarité en matière de modalités d'emploi des agent-e-s de façon à ne pas pouvoir encourir de reproche fondé sur un manquement au respect du principe d'égalité. Toutefois, malgré ce cadre juridique spécifique et des avancées marquées au cours des dernières décennies dans la FPT, les discriminations, et notamment celles liées au sexe des agent-e-s restent une réalité.

A2 : Note d'information sur le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Source : Ministère de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction Publique – Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique.
Date de publication : Mars 2013

Le protocole est organisé autour de **4 axes** qui structurent **15 mesures** :

Axe 1 : Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle

Mesure 1- Rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l'élaboration d'un **rapport de situation comparée** de l'égalité professionnelle et élaborer des **plans d'actions** visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

1.1- Le rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique présenté au Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP) doit faire apparaitre la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, formation, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération effective, pensions, articulation entre l'activité professionnelle et la vie professionnelle ou l'exercice de la responsabilité familiale.

1.2- Le rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle constituera l'un des volets du bilan social présenté aux Comités Techniques de la FPT. Il devra permettre d'élaborer un plan d'actions destinées à assurer l'égalité professionnelle et à réduire les inégalités, après concertation avec les organisations syndicales.

Mesure 2- Engager une réflexion partagée entre **les employeurs publics et les organisations syndicales** afin d'atteindre **une représentation équilibrée*** entre les femmes et les hommes **au sein des collèges de représentants des personnels dans les instances de dialogue social****. Cette mesure fera l'objet d'un dialogue paritaire pour favoriser la mixité des délégations (cf. organisation des réunions).

Mesure 3- Engager une réflexion avec **les employeurs territoriaux** afin d'atteindre une **représentation équilibrée* entre les femmes et les hommes dans les instances de dialogue social**** dès le prochain renouvellement des instances.
* soit 40% de personnes de chaque sexe .
** Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP), Conseils Supérieurs, CHSCT, Comités Techniques, Commissions Administratives Paritaires (CAP), Commissions Consultatives Paritaires (CCP).

Axe 2 : Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique

Les employeurs publics doivent veiller à ce que les femmes **à tous les niveaux** bénéficient d'un parcours professionnel comparable à celui des hommes. La réussite de cette politique d'égalité passe par 3 axes majeurs :

1- **Une évaluation précise des écarts de rémunération effective** et la définition de stratégies pour établir un plan d'action afin de les supprimer.
2- **Une évolution des mentalités et des comportements** de tous afin de lutter contre les stéréotypes et contre les discriminations qui en découlent.
3- **Un meilleur accompagnement des parcours professionnels des femmes** en mettant l'accent sur les étapes principales.

Mesure 4- Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

L'employeur devra exercer une vigilance particulière quant aux rémunérations et déroulement de carrière des agents à temps partiel ou après une longue période de congé.

Mesure 5- Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

5.1- Des actions de **sensibilisation à la prévention des discriminations et des stéréotypes** relatifs à l'égalité professionnelle seront conduites à l'attention de **l'ensemble des agents** sous formes **d'actions de communication et de formation/information,** et en particulier à destination **des agents conduisant des entretiens professionnels et d'évaluation**.

5.2- Une formation sur l'égalité professionnelle sera également proposée pour tous les personnels entrant dans la fonction publique pour la première fois, quel que soit leur mode de recrutement, **dans le cadre des formations existantes de prise de poste**.

5.3- Une communication appropriée, en interne et en externes, doit veiller à ne pas véhiculer de stéréotypes pouvant porter atteinte à l'égalité professionnelle et à la mixité dans les filières et emplois. **Une politique de promotion de la mixité des métiers** doit être portée par une communication de promotion de l'accès des femmes à des métiers traditionnellement masculins et de l'accès des hommes à des métiers traditionnellement féminins.

5.4- Les publications et descriptions d'emploi doivent utiliser des intitulés ne faisant **pas référence à un genre spécifique**, des compétences et qualités n'induisant pas un choix orienté, et des noms de métiers à la fois féminisés et masculinisés.

Mesure 6- Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement.
Une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement sera mise en place au travers notamment des rapports de jurys qui doivent rendre compte de leur évaluation.

Des formations spécifiques seront proposées aux membres des jurys de concours et d'examen, et aux membres des CAP.

Des statistiques sexuées représentant les candidats inscrits, présents, admissibles et admis portant sur les recrutements par concours, les promotions professionnelles (concours internes et examens professionnels) doivent être publiées.

Les jurys et comités de sélection doivent présenter une composition équilibrée (principe d'une présence alternée entre les femmes et les hommes) et respecter une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe à compter de 2015.

Mesure 7- Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel.

Les formations professionnelles devront être **prioritairement situées dans une zone géographique proche du lieu de travail** en respectant l'unicité et la qualité de la formation.

Les temps de formations doivent être compatibles avec les rythmes de travail des agents.

Les formations en présencielles seront complétées en particulier par **des offres de formations ouvertes à distance.**

L'accès des femmes aux formations promotionnelles devra être facilité.

Il sera systématiquement proposé aux agents **une action de formation d'adaptation à l'emploi à l'issue d'une interruption de carrière** d'une durée minimale d'un an.

Mesure 8- Supprimer les freins à l'avancement.

Les obligations de mobilité lors d'un avancement ou d'une promotion doivent être strictement justifiées par les caractéristiques de la carrière ou du corps ou cadre d'emplois.

Mesure 9- Présenter chaque année devant les CAP et les CCP **des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions** des agents publics.
Ces données seront intégrées dans le rapport de situation comparée dans le cadre du bilan social.

Axe 3 : Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Mesure 10- Rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique.

Chaque agent (titulaire et non titulaire, sans condition d'ancienneté ni perte de rémunération) **aura le droit de prendre ce congé**, soit 11 jours calendaires successifs, fractionnables en 2 périodes, durant les 4 mois suivant la naissance, sans qu'il puisse être refusé par l'employeur.

Si ce congé n'est pas pris, il sera perdu et ne pourra pas être déposé sur un compte épargne-temps.

Mesure 11- Contribuer, pour ce qui concerne la fonction publique, aux négociations qui se dérouleront dans le secteur privé, notamment sur **les conditions d'utilisation du congé parental par les deux parents et sa répartition entre eux**.

Une réflexion est engagée avec les organisations syndicales pour **déterminer les mesures à proposer afin d'assurer un meilleur partage** du congé parental, mais aussi du congé de solidarité familiale et du congé de présence parentale en cas d'enfants malades ou handicapés, entre les femmes et les hommes.

Mesure 12- Mieux informer les agents sur **les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel**.

Un guide commun aux trois versants de la fonction publique sera élaboré au premier semestre 2013 et diffusé à tous les agents.

Un meilleur accompagnement des agents demandant un congé familial doit être mis en place au niveau de chaque employeur et **un entretien professionnel doit être proposé avant et après le congé.**

Mesure 13- Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Une charte des temps doit être négociée et mise en place par les collectivités.

Mesure 14- Dans le cadre de toutes les concertations à venir, **promouvoir des dispositifs et des actions** visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Axe 4 : Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel fixe désormais une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le code pénal, le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
Ainsi, il est affirmé **qu'aucun agent public ne doit subir les faits** :
• **soit de harcèlement sexuel**, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés **qui soit portent atteinte à sa dignité** en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, **soit créent à son encontre une situation intimidante**, hostile ou offensante ;
• **soit assimilés au harcèlement sexuel**, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.
Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent :
• **parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel** mentionnés ci-dessus, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;
• **parce qu'il a formulé un recours** auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;
• ou bien **parce qu'il a témoigné** de tels faits ou qu'il les a relatés

Mesure 15- Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail

Des formations spécifiques pour mieux connaitre, prévenir et traiter le harcèlement sexuel et moral doivent être mises en place par les employeurs publics (informations sur la protection

de l'agent public, l'obligation de signalement, la prise en charge des victimes et les sanctions encourues). **Il s'avère indispensable que les agents des services des ressources humaines et de l'encadrement soient formés dans le cadre de la formation continue**.

A3 : Contexte politique de l'intervention

L'appel d'offre du Plan d'Egalité Professionnelle Femmes/Hommes (PEFH)

Une première action avait consisté à lancer un appel d'offre visant à établir un *Plan d'Egalité Professionnelle Femmes/Hommes* (PEFH) au sein des collectivités employeuses. La démarche du PEFH commandé devait être construite autour des trois phases classiques d'ingénierie :

1- Etat des lieux diagnostic
2- Action
3- Evaluation et préconisations.

La méthodologie à mettre en place devait apporter un éclairage et une compréhension « *à des fins de réduction des inégalités* » des points particuliers suivants :

- *Les évolutions de carrière* (déroulements types, accès à la formation et à la mobilité professionnelles, résorption des emplois précaires).
- *Les conditions générales d'emploi* (locaux, vêtements, temps de travail).
- *L'acquisition par la collectivité et ses membres d'une culture et d'une pratique de l'égalité entre femmes et hommes*. Cette démarche passe notamment par la mise en place d'outils concrets à destination des agents (guides, rédaction et diffusion de procédures) et par la mise en œuvre d'actions de formation des personnels et élus sur les sujets liés à l'égalité professionnelle (managements égalitaires du point de vue du genre, lutte contre le harcèlement au travail).

Durant la première année de mandature (2008) de l'équipe politique en place au moment de notre intervention, peu d'actions ont été réalisées par le cabinet de sociologues recruté à la suite de cet appel d'offre, mis à part quelques réunions avec la Direction des Ressources Humaines. Les travaux ont ensuite été relancés au début de l'année 2010, à l'occasion de mon recrutement en stage de Master 2 auprès du Psychologue Médiateur de la Ville de Reims sur la question de l'égalité professionnelle entre les agentes et les agents des deux collectivités. L'objectif de ce stage était double : il s'agissait d'une part de rapprocher la Direction des Ressources Humaines (dans laquelle j'étais recrutée pour une période d'un peu plus de 4 mois) et la Mission Egalité entre les Femmes et les Hommes dans *le co-portage de l'égalité professionnelle en interne* ; et d'autre part de considérer la possibilité de collaboration avec le cabinet de consultants sociologues dans la mise en place d'une première étude avec une méthodologie éprouvée sur les facteurs culturels des inégalités professionnelles auprès des agent-e-s. Toutefois, au vu de l'insuffisance des moyens alloués à la réalisation de l'étude par le cabinet de sociologues en termes de compétence et au vu de l'insuffisance de résultats présentés, la collectivité de la Ville de Reims a rompu le contrat engagé avec le cabinet de consultants et s'est tournée vers la mise en place d'une Convention Industrielle pour la Formation et la Recherche (Cifre) au sein même de la mission égalité entre les femmes et les hommes. Le dispositif m'a été proposé dans le cadre de l'élaboration de la présente thèse de doctorat en psychologie sociale qui devait permettre de mettre en place une ingénierie psychosociale sur la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en interne au niveau des deux collectivités, et d'approfondir en particulier l'étude de certains facteurs culturels d'inégalités.

La Charte Européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale

Par ailleurs, un nouveau signal fort a été envoyé par la Maire-Présidente le 30 mars 2011 à l'occasion de la signature de la Charte Européenne pour l'Egalité Femmes-Hommes dans la Vie Locale. Cette charte stipule en introduction qu'elle est destinée « *aux collectivités locales et régionales d'Europe qui sont invitées à la signer, à prendre publiquement position sur le principe de l'égalité des femmes et des hommes, et à mettre en œuvre, sur leur territoire, les*

engagements définis dans la Charte ». Ces engagements reposent sur les six principes fondamentaux devant étayer la mise en place d'actions suivants :

1- L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental.
2- Afin d'assurer l'égalité des femmes et des hommes, les discriminations multiples et les obstacles doivent être pris en compte.
3- La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de la société démocratique.
4- L'élimination des stéréotypes sexués est indispensable pour l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes.
5- Intégrer la dimension du genre dans toutes les activités des collectivités locales et régionales est nécessaire pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes.
6- Des plans d'action et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes.

La mise en œuvre des engagements de la Charte devait passer par la rédaction d'un plan d'actions pour l'égalité qui fixe les priorités, les actions et les ressources nécessaires à sa réalisation dans l'objectif de promotion et d'amélioration de l'égalité entre les sexes dans l'ensemble de la vie locale. Le premier plan d'action de la Ville de Reims et de Reims Métropole a été présenté à l'occasion de la clôture de la deuxième Biennale de l'Egalité organisée par la Ville de Reims le 30 mars 2012. Ce plan comprenait notamment un volet spécifique destiné à consolider l'égalité professionnelle.

A4 : Le projet Genre et Egalité au Travail – Constitution, finalité et déclinaison des objectifs

Le document suivant présente la structure et le fonctionnement du groupe GET. En phase 1, le groupe projet était constitué par les chefs de services et directeurs de la DRH, les membres de la mission Egalité et les élu-e-s de tutelles. Ensuite, le groupe projet a intégré de nouveaux acteurs dont la collaboration a été jugée nécessaire au bon déroulement des phases 2 et 3 du projet GET. Le logigramme suivant présente la structuration et le fonctionnement du groupe GET :

Finalité et déclinaison des objectifs

A l'initiative du projet GET, les obligations légales étaient encore relativement peu explicites sur un plan concret d'application. Puis, ce cadre légal s'est concrétisé davantage par

l'adoption tripartite de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (2013). Ce nouveau document a permis de légitimer la finalité du projet que nous nous étions fixée (*e.g. mise en place d'une égalité réelle et pas seulement de droit*), ainsi que la déclinaison des objectifs à atteindre que nous avions identifié. Le document suivant reprend de façon synthétique l'ensemble de la démarche adoptée :

Finalité du projet	Objectifs généraux	Objectifs opérationnels
Mise en place de **l'égalité réelle** entre les femmes et les hommes au travail (et hors travail) dans les collectivités Ville de Reims et Reims Métropole.	**Phase 1 : diagnostic** **Identification objective des facteurs d'inégalités au travail** (juridiques, structurels et culturels).	**Observer objectivement** les situations comparées des femmes et des hommes (méthodes valides).
		Mesurer l'effet des facteurs culturels (stéréotypes, normes, représentations), **juridiques** (Fonction Publique Territoriale) **et structurels** (organisation du travail).
		Travailler en mode participatif avec l'ensemble du personnel.
	Phase 2 : Plan d'action **Dépassement des facteurs d'inégalités identifiés et inscription de la Collectivité dans les cadres juridiques de l'égalité professionnelle.**	**Communiquer sans culpabiliser** (sensibiliser, informer et promouvoir l'engagement collectif et individuel).
		Promouvoir une approche intégrative et systémique dans l'évaluation des personnes (en qualifiant les managers vis-à-vis de l'évaluation des compétences et des biais d'évaluation liés au genre).
		Ouvrir au maximum le champ des possibles par des choix professionnels éclairés pour chaque individu.
	Phase 3 : Evaluation **Evaluation objective de l'évolution des situations comparées des femmes et des hommes**.	**Observer en continu** (annualiser le Rapport de Situation Comparée et observer l'évolution des facteurs culturels).
		Internaliser dans tous les services l'évaluation et la promotion de l'égalité**.**
		Etre exemplaire aux niveaux local et national.

Descriptif des phases

Phase 1 : Diagnostic

Cette phase consiste à **repérer et à mesurer des situations d'inégalités** professionnelles entre les femmes et les hommes dans les deux collectivités.
La finalité de cette phase est d'identifier de façon objective les facteurs conduisant ou susceptible de conduire à ces situations d'inégalités repérées. Ces facteurs peuvent être de nature juridique, culturelle ou structurelle. L'objectif général de cette phase est de constituer une base de travail pour l'élaboration du plan d'action annuel ou pluriannuel par le repérage de leviers d'action mobilisables.

Phase 2 : Plan d'action
Cette phase consiste à **élaborer et à mettre en place un plan d'action** sur la base du diagnostic de phase 1 et d'études complémentaires réalisées dans le cadre de la CIFRE.
La finalité de cette phase est d'améliorer la situation d'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans les deux collectivités par la mise en place d'actions concrètes. L'objectif général est de dépasser les situations d'inégalités recensées au cours de la réalisation du diagnostic (voir 1- Rappel des conclusions du diagnostic du projet GET).

Phase 3 : Evaluation
Cette phase consiste à **évaluer globalement le projet Genre et Egalité au Travail**. Il s'agit de concevoir et mettre en place un système d'évaluation quantitatif et surtout qualitatif des évolutions apportées par la mise en place du projet GET. La finalité de cette phase est de mesurer les évolutions à court, moyen et long termes pour permettre de piloter le changement dans les organisations de travail (VdR et RM). L'objectif général est de valoriser les actions réalisées par l'ensemble des agents concernés par les actions du projet GET. Cette phase, déjà amorcée dans la phase de diagnostic est conçue comme étant totalement intégrée à la mise en place de la phase du plan d'action de façon à optimiser la cohérence actions et système d'évaluation des actions.

Organisation fonctionnelle
L'organisation fonctionnelle des phases 2 et 3 du projet GET est similaire à celle de la phase 1. Il est décidé de constituer **quatre groupes de travail** qui reprendront chacun un axe du plan d'action :

1. L'amélioration de la **mixité** dans les métiers,
2. La **conciliation** de la vie privée et de la vie professionnelle,
3. L'établissement d'un **rapport annuel de situation comparée** femmes / hommes,
4. L'établissement d'un **plan de communication** et de sensibilisation à l'égalité professionnelle.

La constitution de ces groupes de travail a été définie en Comité Technique à partir des objectifs opérationnels déclinant les objectifs généraux édictés par le Comité de Pilotage. Ces objectifs opérationnels ont alors été traduits en actions concrètes au regard des moyens mobilisables. Ces actions ont fait l'objet de rédaction de fiches action qui ont été remises au Comité Technique dans un délai assez court. Le plan d'action ainsi répertorié a ensuite été présenté au Comité de Pilotage pour validation. Ce plan d'action couvrait l'ensemble de l'année 2013.

Fiche d'évaluation des phases du projet GET

Une fiche d'évaluation *à froid* a été remise à l'ensemble des acteurs du projet GET en phase 1. Cette fiche ainsi que la consigne de remplissage sont présentées ci-après :

La réunion comprendra un temps d'échange et de partage concernant le bilan à dresser de la première phase du projet GET, phase durant laquelle a été élaboré le diagnostic. Il s'agira en particulier de recenser les avis, opinions, perceptions et informations de chacun à ce sujet. L'objectif de ce temps de bilan d'étape est de prendre du recul et d'émettre un constat sur cette première phase de déroulement du projet GET. Il s'agit de s'inscrire dans une démarche de progrès, de façon à réajuster nos actions pour rester en cohérence avec les objectifs initiaux du projet. Cette évaluation de nos actions s'inscrit également dans une démarche de confiance partenariale : l'objectif de l'évaluation de la phase diagnostic est prioritairement d'émettre des recommandations pour optimiser la réalisation du plan d'action du projet GET.
Rappelons ici qu'une évaluation est toujours partielle, relative et subjective : il s'agit donc de réaliser une évaluation utile qui permettra de repérer les forces et les faiblesses des actions que nous avons mises en place dans la phase d'élaboration du diagnostic. Ainsi, pour favoriser des évaluations complémentaires, chacun pourra s'appuyer sur la fiche d'évaluation proposée ci-après. Des commentaires complémentaires seront également appréciés.

Evaluation de la phase diagnostic du projet GET	
Définition des objectifs du projet	
Enonciation explicite des finalités et objectifs du projet	
Opérationnalisation des objectifs en actions concrètes	
Pertinence des objectifs au regard des finalités	
Prise en compte du contexte du projet	
contexte géographique	
contexte économique	
contexte juridique	
contexte social	
contexte culturel	
contexte institutionnel	
Planification du projet	
Planification dans le temps	
Planification des ressources nécessaires	
Planification des méthodes	

Définition de l'évaluation du projet	
Evaluation initiale quantitative	
Evaluation initiale qualitative	
Adaptation du système d'évaluation	
Evaluation finale quantitative	
Evaluation finale qualitative	
Evaluation participative	
Evaluation du processus de la phase diagnostic du projet GET	
Cohérence de la méthode au regard des finalités du projet	
Cohérence des moyens (matériels et humains)	
Evaluation des résultats de la phase diagnostic du projet GET	
Efficacité (résultats par rapport aux objectifs)	
Efficience (résultats par rapport aux moyens)	

Commentaires libres :

Cette fiche a été élaborée en s'inspirant de « GRAINE Rhône-Alpes (2007*) Monter son projet EEDD*. Fiche Repère 12* ».
* : Education à l'Environnement pour un Développement Durable.

Projet Genre et Égalité au Travail

DIAGNOSTIC

REIMSMETROPOLE

VILLE DE REIMS

TABLE DES MATIÈRES

Introduction générale ..... page 4
Action 1/5 groupe de travail répartition sexuée des effectifs ..... page 5
1. regard sur les emplois permanents ..... page 6
1.1 observation des données ..... page 6
1.2 répartition sexuée des effectifs par filière et catégorie ..... page 7
1.3 répartition sexuée des effectifs par pôles, directions, services ..... page 9
1.4 répartition sexuée des effectifs de catégorie A par fonction ..... page 19
2. regard sur les emplois non-permanents ..... page 20
2.1 répartition sexuée des remplaçants ..... page 20
2.2 répartition sexuée des vacataires ..... page 20
Conclusion ..... page 22
Action 2/5 groupe de travail sur les rémunérations ..... page 23
1. observation des données issues du rapport social 2009 ..... page 24
1.1 comparaison effectifs/rémunérations ..... page 24
2. observation des données issues d'extractions du logiciel de paie ..... page 27
2.1 définition d'un modèle des rémunérations ..... page 27
2.2 résultats d'analyse statistiques inférentielles ..... page 27
2.3 commentaires descriptifs ..... page 35
Conclusion ..... page 35
Action 3/5 groupe de travail sur le recrutement ..... page 36
1. procédures de recrutement : déroulement de la procédure et biais éventuels ..... page 37
2. analyses de viviers de candidature par filières et catégories ..... page 38
Action 4/5 groupe de travail sur les conditions de travail ..... page 40
1. articulation vie professionnelle – vie familiale ..... page 41
2. conditions de travail – adaptation des postes ..... page 42
Action 5/5 groupe de travail sur le déroulement de carrière ..... page 48
1. repérage des facteurs d'accélération du déroulement de carrière ..... page 49
1.1 avancement de grade ..... page 49
1.2 promotion interne ..... page 49
1.3 examen professionnel ..... page 49
1.4 concours ..... page 49
1.5 observation des avancements et promotions internes VdR-CAR 2010 ..... page 50
Commentaires descriptifs ..... page 52

2. répartition des effectifs inscrits aux préparations de concours et examens professionnels ..... page 52
2.1 procédures d'accès aux formations ..... page 52
2.2 Formations de préparations aux concours et examens professionnels ..... page 53
3. repérage des éléments agissant comme frein au déroulement de carrière ..... page 54
3.1 observation du temps partiel ..... page 54
3.2 interruption de service de plus de 6 mois – perspectives de travail ..... page 56
3.3 les différences sexuées dans le traitement indiciaire et l'indice de départ en retraite comme illustration ..... page 56
Conclusion ..... page 58
Annexe 1 ..... page 60
Annexe 2 ..... page 61

Éléments de diagnostic GET

Introduction générale

Ce document rassemble les recherches actées par les fiches actions issues des travaux des 5 groupes de travail mis en place pour la phase 1 du projet Genre et Égalité et Travail.

L'objectif de ce diagnostic, mené de pair entre la mission Egalité Femmes-Hommes et la Direction des Ressources Humaines, avec l'appui de la DSIT, est d'établir des points de repère sur la situation des agents femmes et hommes de la collectivité. Ces points de repère ont été établis en fonction des critères en vigueur pour ce type d'analyse et ont abouti à la création de cinq groupes de travail thématiques :

- Répartition sexuée des effectifs
- Rémunération
- Conditions de travail, adaptation des postes
- Recrutement
- Déroulement de carrière.

L'objectif commun des groupes de travail était d'établir, à l'aide essentiellement d'outils préexistants au sein des Collectivités (données des logiciels RH, procédures et documents administratifs), un état des lieux sexué et genré de la situation des agents sur ces différents thèmes.

En cela notre Collectivité se trouve suivre un rythme qui est global : depuis quelques mois, diverses institutions comme l'Assemblée Nationale,[26] le ministère de la Fonction Publique ou l'INET[27] ont exprimé la nécessité de forger des instruments d'analyse des effectifs des fonctions publiques au regard de l'égalité professionnelle. Les champs d'observation proposés sont proches de ceux que nous avons déterminés : Recrutement, temps de travail, rémunérations, répartition des effectifs, accès aux postes d'encadrements supérieurs, articulation des temps…

Ces éléments d'analyse ont été tout récemment l'objet d'une traduction législative qui va instaurer la notion de contrainte légale s'appliquant aux collectivités concernant divers éléments dont l'accès des femmes aux postes d'encadrement des fonctions publiques, et l'insertion identifiée d'un document de situation comparée dans les bilans sociaux.

[26] *« L'Egalité professionnelle Homme-Femme dans la fonction publique »,* Rapport au Président de la République, Françoise Guégot, Janvier 2011.

[27] *« Du plafond de verre aux plafonds de verre : L'inégal accès des femmes et des hommes aux emplois de direction générale des grandes collectivités territoriales »,* Bruno Vincent, INET/ENSAE, juin 2010.

Action 1/5
Groupe de travail sur la répartition sexuée des effectifs
VDR-CAR

Méthodologie :

1 - Regard sur les emplois permanents

1. 1 - Observation des données existantes des bilans et rapports sociaux.

Commentaires sur les données accessibles.

1. 2 - Répartition sexuée des effectifs par filière et catégorie.

Commentaires descriptifs et effets de la variable du sexe.

1. 3 - Répartition sexuée des effectifs par pôles, directions et services

Commentaires descriptifs et effet du niveau d'observation.

1. 4 - Focus sur la catégorie A : Répartition sexuée par fonction

Commentaires descriptifs.

2 - Regard sur l'emploi non permanent : les remplaçants et les vacataires

2. 1 - Répartition sexuée des remplaçants.

Commentaires descriptifs.

2. 2 - Répartition sexuée des vacataires (hors SMA).

Commentaires descriptifs.

1. Regard sur les emplois permanents

1. 1 - Observation des données existantes des bilans et rapports sociaux

Le fonctionnement du groupe de travail sur les répartitions des effectifs a révélé des manques de données accessibles pour élaborer une observation fiable de la situation comparée des hommes et des femmes.
Les bilans sociaux ne sont pas conçus spécifiquement pour une observation globale des répartitions sexuées et une analyse des disparités existantes. En particulier, ces documents ne présentent pas d'information quant aux disparités des répartitions structurelles (observation à partir de l'organigramme) des effectifs femmes et hommes. Il est donc envisageable de faire évoluer ces outils, ou d'en créer d'autres, pour répondre aux nouveaux besoins liés à la volonté de mettre en place un observatoire des situations comparées des femmes et des hommes à la Ville de Reims et à la CAR.

1. 2 - Répartition sexuée des effectifs par filière et catégorie

L'observation de la répartition des effectifs par filière et par catégorie présentée dans ce diagnostic est limitée à l'année 2010. Toutefois, nous avons noté précédemment que cette répartition est stable depuis l'année 2008 (début de notre observation).
Nous avons choisi de retenir un seuil de représentativité des membres du groupe minoritaire (sur le plan numérique) égal à 35%. Des recherches scientifiques sur les relations intergroupes ont montré qu'au-delà de 35% de représentativité, on observe une baisse significative des comportements discriminants des membres du groupe dominant envers les membres du groupe dominé.

Les résultats *(voir tableau 1 : Synthèse Effectifs par filière et catégorie VDR-CAR 2010)* montrent une répartition mixte sur l'ensemble des catégories statutaires toutes filières confondues. Notons que la **catégorie B** présente une variation significative des effectifs hommes et femmes (Plus de femmes que d'hommes), bien que le taux de féminisation (60%) soit inférieur au seuil critique haut (65%)

L'observation par filière fait apparaitre des filières présentant une sous-représentassions des hommes en termes d'effectifs au seuil critique de 35% (Kanter) : les filières **Administrative, Sanitaire et Sociale et Culturelle**. A l'inverse, deux filières présentent une sous-représentation des femmes : les filières **Technique et Sportive**.

Ces disparités correspondent à une **division sexuelle du travail** au niveau des domaines d'activité. On observe un ajustement entre le sexe de la population majoritaire du domaine d'activité, et le type d'activité : l'administration, le soin et la culture pour les femmes, le sport et la technique pour les hommes. Ces observations ont été affinées par une observation de la répartition des effectifs au niveau de la structure organisationnelle existante pour l'ensemble des deux organisations (VDR-CAR).

Table 1 : Effectifs par Sexe, Filière et Catégorie VDR-CAR 2010

(Source : Bilan Social 2010)
(Seuils <35% F et >65% H)

Titulaires sur les postes permanents pourvus au 31/12

Par CATÉGORIE

	Hommes	Femmes	Total	Tx féminisation %	
Catégorie A	144	141	285	**49**	
Catégorie B	142	212	354	**60**	sig
Catégorie C	907	903	1810	**50**	
Total	**1 193**	**1256**	**2449**	**51**	

Par FILIÈRE

Filière Administrative

Catégorie A	57	68	125	**54**	
Catégorie B	22	120	142	**85**	sig
Catégorie C	61	321	382	**84**	sig
Total	**140**	**509**	**649**	**78**	sig

Filière Technique

Catégorie A	53	35	88	**40**	
Catégorie B	90	24	114	**21**	sig
Catégorie C	767	370	1137	**33**	sig
Total	**910**	**429**	**1339**	**32**	sig

Filière Sanitaire et Sociale

Catégorie A	1	6	7	**86**	
Catégorie B	0	9	9	**100**	
Catégorie C	0	102	102	**100**	
Total	**1**	**117**	**118**	**99**	

Filière Culturelle

Catégorie A	32	32	64	**50**	
Catégorie B	15	51	66	**77**	sig
Catégorie C	23	62	85	**73**	sig
Total	**70**	**145**	**215**	**67**	sig

Filière Sportive

Catégorie A	1	0	1	**0**	
Catégorie B	12	7	19	**37**	
Catégorie C	1	0	1	**0**	
Total	**14**	**7**	**21**	**33**	

Filière Animation

Catégorie A	0	0	0	**0**	
Catégorie B	2	1	3	**33**	
Catégorie C	26	29	55	**53**	
Total	**28**	**30**	**58**	**52**	

Police Municipale

Catégorie A	0	0	0	**0**	
Catégorie B	1	0	1	**0**	
Catégorie C	28	17	45	**38**	
Total	**29**	**17**	**46**	**37**	

1. 3 - Répartition sexuée des effectifs par pôles, directions et services

La répartition sexuée des effectifs par pôles montre que seuls les pôles Services Urbains et Développement Social & Service aux Citoyens font apparaitre des disparités marquées. Plus précisément, le pôle **Services Urbains** (820 agents, soit 31% de l'effectif total) est caractérisé par une sous-représentation des agents femmes, alors que le pôle **Développement Social & Service aux Citoyens** (758 agents, soit 29% de l'effectif total) fait apparaitre une sous-représentation des hommes. Donc la répartition structurelle des agents dans la collectivité est liée à l'appartenance sexuelle, soit au fait d'être un homme ou une femme. Une observation plus fine peut permettre de mieux comprendre ce lien.

Au niveau des directions, les disparités sont plus marquées. La majorité des directions présente une disparité prononcée des répartitions hommes/femmes : 11 directions présentent une mixité satisfaisante, 11 directions présentent une sous-représentation des femmes et 10 directions présentent une sous-représentation des hommes *(voir détail Tableau 2 : Taux de féminisation par Pôle, Direction et Service au 31/12/2010)*. Les directions présentant un taux particulièrement élevé de féminisation sont la **Direction de l'Éducation** et la **Direction des Ressources Humaines** ((542 agents, soit 21% de l'effectif total). Les directions présentant un taux particulièrement faible de féminisation sont la **Direction des Déchets et de la Propreté**, la **Direction des Espaces Verts**, la **Direction Maintenance des Bâtiments**, **la Direction Voirie-Circulation-Éclairage** et **la Direction de l'Eau et de l'Assainissement** (720 agents, soit 28% des agents).

Au niveau des services, les disparités sont encore plus présentes. Nous avons recensé 33 services qui présentent une mixité satisfaisante, 46 services qui présentent une sous-représentation des agents femmes, et 45 services qui présentent une sous-représentation des agents hommes.

Dans l'ensemble, il faut donc noter que le niveau d'observation de la mixité a un effet important sur les disparités observées. Il semble donc nécessaire de ne pas faire l'économie d'une observation fine dans le cadre du pilotage du projet Genre et Égalité au Travail. Par exemple, l'observation détaillée de la répartition des effectifs dans le **Pôle Pilotage** fait apparaitre une bonne mixité de l'effectif (42 hommes et 46 femmes), alors que l'observation des directions fait apparaitre que chacune d'elles présente une sous-représentation des hommes (**Finances** et **Contrôle de Gestion**) ou des femmes (**DSIT**). Il semble alors pertinent d'envisager une étude plus détaillée, au niveau qualitatif et quantitatif, de la répartition des effectifs hommes et femmes dans ces services. **Une prochaine analyse de la répartition sexuée selon les cadres d'emploi dans ces services identifiés** devrait permettre d'émettre des hypothèses d'explication de l'origine de ces disparités importantes.

Table 2 : Taux de féminisation par Pôle, Direction et service VDR-CAR 2010

Pôle	Tx fém.	Direction	Service	F	H	Total	Tx fém. %
.	0	GROUPE D'ÉLUS	GROUPE D'ÉLUS	0	5	5	0
1 - CABINET DU MAIRE	83	CABINET DU MAIRE & DES ADJOINTS	CABINET DU MAIRE & DES ADJOINTS	18	3	21	86
			COMMUNAUTÉ	1	1	2	50
2 - COMMUNICATION	75	DIRECTION DE LA COMMUNICATION	COMMUNICATION	18	6	24	75
3 - RISQUES MAJEURS	33	MISSION RISQUES MAJEURS	MISSION RISQUES MAJEURS	1	2	3	33
4 - PÔLE SECRÉTARIAT GENERAL Hommes 68 Femmes 91	58	DIR. RELATIONS AVEC CITOYENS ET DÉMOCRATIE LOCALE	ACCUEIL TÉLÉPHONIQUE - GUICHET UNIQUE	1	4	5	20
			ANIMATION - INNOVATION	0	2	2	0
			CIMETIÈRES	1	13	14	7
			DÉMOCRATIE LOCALE	2	0	2	100
			ÉLECTIONS & RECENSEMENTS	6	3	9	67
			ÉTAT CIVIL	26	3	29	90
			FORMALITÉS ADMINISTRATIVES - ANTENNES	23	10	33	70
			ORGANISATION OPÉRATIONNELLE	3	0	3	100
			RELATIONS AVEC CITOYENS ET DÉMOCRATIE LOCALE	1	0	1	100
			RELATIONS AVEC LES CITOYENS	0	1	1	0
			RELATIONS CITOYENS & DÉMOCRATIE LOCALE REMPLAÇANTS	4	2	6	67
			VIE ASSOCIATIVE	6	11	17	35
			TOTAL	73	49	122	60
		DIRECTION SECRÉTARIAT GENERAL	ASSEMBLÉES	7	0	7	100
			DOCUMENTATION ET COURRIER	5	2	7	71
			SECRÉTARIAT GÉNÉRAL	2	7	9	22
			CHAUFFEURS	0	5	5	0
			TOTAL	14	14	28	50
		CITÉ DES SERVICES PUBLICS VIE INSTITUTIONNELLE EXPRESSION CITOYENNE	MISSION CITÉ DES SERVICES PUBLICS	1	1	2	50
			DIRECTION GÉNÉRALE	3	4	7	43

Rouge = Sur-représentation des femmes

Bleu = Sur-représentation des hommes

Table 2 : Taux de féminisation par Pôle, Direction et service VDR-CAR 2010

Pôle	Tx fém.	Direction	Service	F	H	Total	Tx fém. %
5 -	19	C3C (SU)	CENTRE COOPÉRATION CONSEIL & COORDINATION REMPL SU	14	1	15	93
PÔLE SERVICES URBAINS Hommes 660 Femmes 160		DIRECTION DES DÉCHETS ET DE LA PROPRETÉ	PROPRETÉ URBAINE	1	95	96	1
			COLLECTE DES DÉCHETS ET ANIMATION	7	13	20	35
			DÉCHETS ET PROPRETÉ	4	1	5	80
			TRAITEMENT DES DÉCHETS	2	2	4	50
			PROPRETÉ URBAINE - REMPLAÇANTS	0	6	6	0
			TOTAL	**14**	**117**	**131**	**11**
		DIRECTION DES ESPACES VERTS	AMÉNAGEMENT DES ESPACES VERTS	0	4	4	0
			ANIMATION DES ESPACES VERTS	3	2	5	60
			ESPACES VERTS	2	1	3	67
			ESPACES VERTS REMPLACANTS	0	6	6	0
			GESTION DU PATRIMOINE VERT	7	90	97	7
			MOYENS TECHNIQUES ET HORTICOLES	2	23	25	8
			TOTAL	**14**	**126**	**140**	**10**
		DIRECTION ÉTUDES ET TRAVAUX DE BÂTIMENT	ÉTUDES ET TRAVAUX DE BÂTIMENT	3	1	4	75
			ÉTUDES & TRAVAUX DE BÂTIMENT REMPLAÇANTS	1	0	1	100
			GÉNIE CLIMATIQUE ET GESTION DE L'ÉNERGIE	4	10	14	29
			MAÎTRISE D'OUVRAGE & MAÎTRISE D'OEUVRE	6	8	14	43
			SÉCURITÉ ACCESSIBILITÉ REMPLAÇANTS	0	1	1	0
			SÉCURITÉ ET ACCESSIBILITÉ	4	4	8	50
			TOTAL	**18**	**24**	**42**	**43**
		DIR MAINTENANCE DES BÂTIMENTS	MAINTENANCE DES BÂTIMENTS	0	2	2	0
			MAINTENANCE DES BÂTIMENTS REMPLAÇANTS	0	1	1	0
			MAINTENANCE ET TRAVAUX	1	13	14	7
			MAINTENANCE & TRAVAUX - TRAVAUX EN RÉGIE	0	79	79	0
			MOYENS DE LA MAINTENANCE	9	9	18	50
			TOTAL	**10**	**104**	**114**	**9**

Table 2 : Taux de féminisation par Pôle, Direction et service VDR-CAR 2010

Pôle	Tx fém.	Direction	Service	F	H	Total	Tx fém. %
		DIRECTION VOIRIE CIRCULATION & ÉCLAIRAGE	CIRCULATION	4	44	48	8
			GESTION DU DOMAINE PUBLIC	10	3	13	77
			VOIRIE	1	27	28	4
			VOIRIE CIRCULATION ÉCLAIRAGE DIR.	2	4	6	33
			ÉCLAIRAGES URBAINS	2	14	16	13
			VOIRIE ET CIRCULATION	1	0	1	100
			VOIRIE CIRCULATION ÉCLAIRAGE REMPLAÇANTS	2	5	7	29
			TOTAL	**22**	**97**	**119**	**18**
		DIRECTION DE L'EAU ET DE L'ASSAINISSEMENT	CLIENTS (EAU)	16	14	30	53
			EAU ET ASSAINISSEMENT (DIRECTION)	10	2	12	83
			ÉTUDES ET TRAVAUX NEUFS	3	14	17	18
			EXPLOITATION & MAINTENANCE SITES INDUSTRIELS	9	58	67	13
			RACCORDEMENT & EXPLOITATION RÉSEAUX	5	42	47	11
			RENOUVELLEMENT RÉSEAUX	1	10	11	9
			RÉSEAU SOUTERRAIN DES ÉGOUTS + REMPLAÇANTS	0	27	27	0
			SIABAVE	3	1	4	75
			SIVAVE	1	0	1	100
			TOTAL	**48**	**168**	**216**	**22**
		DIRECTION DÉPLACEMENTS ET ÉTUDES ESPACES PUBLICS	CELLULE MOBILITÉS	1	1	2	50
			DÉPLACEMENTS ET ÉTUDES SUR LES ESPACES PUBLICS	3	3	6	50
			ÉTUDES SUR LES ESPACES PUBLICS	5	11	16	31
			MISSION TRAMWAY	9	7	16	56
			TRANSPORTS PUBLICS	2	0	2	100
			TOTAL	**20**	**22**	**42**	**48**
			PÔLE DES SERVICES URBAINS	0	1	1	0

Table 2 : Taux de féminisation par Pôle, Direction et service VDR-CAR 2010

Pôle	Tx fém.	Direction	Service	F	H	Total	Tx fém. %
6 -	**62**	**C3C (DEUC)**	CENTRE COOPÉRATION CONSEIL & COORDINATION (DEUC)	5	0	5	100
PÔLE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE URBAIN ET CULTUREL Hommes 660 Femmes 160		**DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT DURABLE**	ENVIRONNEMENT BIODIVERSITÉ PRÉVENTION POLLUTIONS	1	1	2	50
			AGENDA 21	1	4	5	20
			DÉVELOPPEMENT DURABLE	2	1	3	67
			TOTAL	**4**	**6**	**10**	**40**
		DIRECTION DE LA CULTURE ET DU PATRIMOINE	ANCIEN COLLÈGE JÉSUITES PLANÉTARIUM	7	8	15	47
			BIBLIOTHÈQUE MUNICIPALE	75	28	103	73
			CONSERVATOIRE À RAYONNEMENT RÉGIONAL	59	46	105	56
			COORDINATION ADMINISTRATIVE & FINANCIÈRE	6	0	6	100
			CULTURE	1	2	3	33
			CULTURE REMPLAÇANTS	1	0	1	100
			DÉVELOPPEMENT CULTUREL	1	1	2	50
			DIR. DES ARCHIVES MUNICIPALES ET COMMUNAUTAIRES	4	1	5	80
			ÉCOLE SUPÉRIEURE ART & DESIGN	21	26	47	45
			MANIFESTATIONS CULTURELLES	6	5	11	55
			MUSÉE DES BEAUX-ARTS DE REIMS	28	15	43	65
			MUSÉES SAINT-RÉMI ET DE LA REDDITION	25	8	33	76
			PATRIMOINE	0	1	1	0
			TOTAL	**234**	**141**	**375**	**62**
		DIR ÉCONOMIE, ENSEIGT SUP & RECH.	ÉCONOMIE, ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR & RECHERCHE	11	5	16	**69**
		DIR TOURISME REL EURO ET INTER.	TOURISME, RELATIONS EUROPÉENNES & INTERNATIONALES	6	3	9	**67**
		DIRECTION URBANISME ET AMÉNAGEMENT URBAIN	DROIT DES SOLS	11	4	15	73
			DROIT DES SOLS - REMPLAÇANTS	1	0	1	100
			ARCHÉOLOGIE	12	8	20	60
			URBANISME ET AMÉNAGEMENT URBAIN	6	6	12	50

			TOTAL	**30**	**18**	**48**	**63**
			PÔLE DU DÉV ÉCO URBAIN & CULTUREL	1	3	4	**25**

Table 2 : Taux de féminisation par Pôle, Direction et service VDR-CAR 2010

Pôle	Tx fém.	Direction	Service	F	H	Total	Tx fém. %
7 - PÔLE DÉVELOPPEMENT SOCIAL & SERVICES AUX CITOYENS Hommes 206 Femmes 552	**73**	**C3C (DS)**	CENTRE COOPÉRATION CONSEIL & COORDINATION (DS)	3	2	5	**60**
		DIRECTION DE L'ÉDUCATION	ANIMATION PÉRISCOLAIRE	25	18	43	58
			ÉCOLES REMPLAÇANTES - SECTION 1	12	0	12	100
			ÉCOLES REMPLAÇANTES - SECTION 2	21	0	21	100
			ÉDUCATION (DIR.)	2	1	3	67
			ENSEIGNEMENT 1ER DEGRÉ - ÉCOLES	347	0	347	100
			GARDIENNAGE - ENTRETIEN	0	38	38	0
			GARDIENNAGE-ENTRETIEN (REMPLAÇANTS)	0	3	3	0
			MAISON DES SYNDICATS	0	1	1	0
			PERSONNEL DES ÉCOLES	5	4	9	56
			VIE SCOLAIRE	8	3	11	73
			TOTAL	**420**	**68**	**488**	**86**
		DIRECTION DES SPORTS ET DE LA JEUNESSE	ANIMATION ÉDUCATION SPORTIVES	6	11	17	35
			ÉQUIPEMENTS & MATÉRIELS SPORTIFS	2	44	46	4
			ÉVÉNEMENTS SPORTIFS	0	1	1	0
			JEUNESSE	6	2	8	75
			RÉGIE ÉQUIPEMENTS MUNICIPAUX SPORTIFS	2	3	5	40
			RELATIONS AVEC LES ASSOCIATIONS PROSPECTIVES GEST.	4	1	5	80
			SPORTS ET JEUNESSE	2	3	5	40
			SPORTS ET JEUNESSE REMPLAÇANTS	3	0	3	100
			TOTAL	**25**	**65**	**90**	**28**
		DIRECTION POLITIQUE DE LA VILLE ET DE L'HABITAT	DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL ET RENOUVELLEMENT URBAIN	7	6	13	54
			HABITAT ET VIE DES QUARTIERS	12	4	16	75
			MAISON COMMUNE DU CHEMIN VERT	1	2	3	33
			POLITIQUE DE LA VILLE ET DE L'HABITAT	2	2	4	50

			TOTAL	**22**	**14**	**36**	**61**

Table 2 : Taux de féminisation par Pôle, Direction et service VDR-CAR 2010

Pôle	Tx fém.	Direction	Service	F	H	Total	Tx fém. %
		DIRECTION SOLIDARITÉS ET SANTÉ PUBLIQUE	BAINS DOUCHES	2	0	2	100
			LABORATOIRE MUNICIPAL	12	7	19	63
			PETITE ENFANCE ET FAMILLE	6	0	6	100
			SERVICE COMMUNAL HYGIÈNE & SANTE	16	7	23	70
			SOLIDARITÉS	2	1	3	67
			SOLIDARITÉS ET SANTÉ PUBLIQUE	2	1	3	67
			TOTAL	**40**	**16**	**56**	**71**
			ACCUEIL RÉGIE RESSOURCES	10	1	11	**91**
		DIR. POLICE MUNICIPALE ET TRANQUILLITÉ PUBLIQUE	POLICE MUNICIPALE ET TRANQUILLITÉ PUBLIQUE	16	29	45	36
			UNITÉS TERRITORIALES STATIONNEMENT & CIRCULATION	14	11	25	56
			TOTAL	**30**	**40**	**70**	**43**
			PÔLE DÉV SOCIAL & SERVICES AUX CITOYENS	2	0	2	**100**

Table 2 : Taux de féminisation par Pôle, Direction et service VDR-CAR 2010

Pôle	Tx fém.	Direction	Service	F	H	Total	Tx fém. %
8 -	**58**	**C3C (RESS)**	CENTRE COOPÉRATION CONSEIL & COORDINATION (RESS)	4	0	4	**100**
PÔLE RESSOURCES Hommes 113 Femmes 135		**DIRECTION MOYENS GÉNÉRAUX ET LOGISTIQUES**	RESTAURANT MUNICIPAL	6	2	8	75
			ACHAT DE PRESTATIONS ET FOURNITURES	7	1	8	88
			CELLULE COORDINATION MANIFESTATIONS	1	0	1	100
			DIRECTION ADJOINTE JPG	0	1	1	0
			DIRECTION ADJOINTE FM	2	1	3	67
			MOYENS GÉNÉRAUX	28	12	40	70
			MOYENS GÉNÉRAUX & LOGISTIQUES REMPLAÇANTS	3	1	4	75
			MOYENS GÉNÉRAUX ET LOGISTIQUES	4	2	6	67
			PARC VÉHICULES ET MATÉRIEL	0	19	19	0
			RESSOURCES EN INFORMATION GÉOGRAPHIQUE	4	2	6	67
			TRANSPORTS ET MANIFESTATIONS	1	35	36	3
			TOTAL	**56**	**76**	**132**	**42**
		DIRECTION DES CÉRÉMONIES	CÉRÉMONIES	20	19	39	**51**
		DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS	12	4	16	75
			COMMUNICATION INTERNE	2	1	3	67
			EMPLOI ET COMPÉTENCES	14	0	14	100
			ÉTUDES ET PILOTAGE	5	0	5	100
			GESTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	7	1	8	88
			RESSOURCES HUMAINES	4	1	5	80
			SERVICE SOCIAL	3	0	3	100
			TOTAL	**47**	**7**	**54**	**87**
		DIRECTION JURIDIQUE	AFFAIRES JURIDIQUES	2	3	5	40
			AFFAIRES PATRIMONIALES	1	0	1	100
			ASSURANCES	1	1	2	50

			COMMANDE PUBLIQUE	6	0	6	100

Table 2 : Taux de féminisation par Pôle, Direction et service VDR-CAR 2010

Pôle	Tx fém.	Direction	Service	F	H	Total	Tx fém. %
		DIRECTION JURIDIQUE	CONTRATS COMPLEXES	1	0	1	100
			DROIT ET GESTION DOMANIALE	5	3	8	63
			JURIDIQUE	1	2	3	33
			STRATÉGIE FONCIÈRE ET PATRIMONIALE	5	0	5	100
			TOTAL	**22**	**9**	**31**	**71**
		MISSION LCD & ÉGALITÉ F/H	MISSION LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	3	1	4	**75**
			PÔLE RESSOURCES	3	1	4	**75**

Table 2 : Taux de féminisation par Pôle, Direction et service VDR-CAR 2010

Pôle	Tx fém.	Direction	Service	F	H	Total	Tx fém. %
9 - **PÔLE PILOTAGE** Hommes 42 Femmes 46	**52**	**DIRECTION DES FINANCES**	BUDGET ANALYSE ET PROGRAMMATION VILLE	3	0	3	100
			BUDGET PROGRAMMATION ET COMMISSIONS CAR	1	1	2	50
			FINANCEMENT DETTE TRÉSORERIE VT	3	1	4	75
			FINANCES	4	4	8	50
			FINANCES REMPLAÇANTS	0	1	1	0
			FISCALITÉ SUBVENTIONS COMMISSIONS VILLE	3	1	4	75
			GESTION COMPTABLE DES PÔLES ET AFFAIRES GÉNÉRALES	8	0	8	100
			OPÉRATIONS PATRIMONIALES GESTION LOCATIVE	4	2	6	67
			TOTAL	**26**	**10**	**36**	**72**
		DIRECTION CONTRÔLE DE GESTION ORGANISATION ET QUALITÉ	ORGANISATION MÉTHODES	0	1	1	0
			CONTRÔLE DE GESTION ÉVALUATION	2	1	3	67
			QUALITÉ DES SERVICES PUBLICS	1	0	1	100
			CONTRÔLE DE GESTION ORGANISATION ET QUALITÉ	2	0	2	100
			TOTAL	**5**	**2**	**7**	**71**
		DIRECTION SYSTÈMES D'INFORMATION ET TELECOM	INGÉNIERIE ET MOYENS DE PRODUCTION	0	5	5	0
			INGÉNIERIE ET MOYENS DE TÉLÉCOMMUNICATIONS	2	5	7	29
			SYSTÈMES D'INFORMATION REMPLAÇANTS	0	2	2	0
			SYSTÈMES INFORMATION ET TELECOMMUNICATIONS	13	17	30	43
			TOTAL	**15**	**29**	**44**	**34**
		MISSION DES GUICHETS UNIQUES	MISSION DES GUICHETS UNIQUES	0	1	1	**0**
TOTAUX				**1333**	**1282**	**2615**	**51**

1.4 - Répartition sexuée des effectifs de catégorie A par fonction

Les agents bénéficiant d'une rémunération pour exercice d'une fonction représentaient 10% de la population totale VDR-CAR en 2010. La quasi-majorité appartenant à la catégorie A (seul un agent « chef de service faisant-fonction »). Or, nous avons observé précédemment que la catégorie A présente une meilleure mixité que les catégories B et C. Nous avons donc souhaité observer si la répartition des fonctions à l'intérieur de cette catégorie fait apparaître des disparités entre les hommes et les femmes.

Certaines fonctions sont exercées par une très faible proportion d'agents, ce qui rend l'analyse statistique des disparités invalide et donc non-pertinente. Toutefois, nous avons observé une disparité de la distribution de la fonction de Directeur (27 hommes, 5 femmes en 2010) et de la fonction de Directeur adjoint (18 hommes et 6 femmes). Les autres fonctions sont distribuées sans différence significative entre les femmes et les hommes.

2. Regard sur les emplois non-permanents

2. 1 - Répartition sexuée des remplaçants

La population des remplaçants a été estimée à partir de l'édition de bulletins de salaires sur l'année 2010 (voir tableau X : Rémunérations moyennes par mode d'occupation VDR-CAR 2010). Le volume horaire de temps travaillé sur cette année équivaut à 115 temps pleins (soit 4% des emplois sur les postes permanents). La répartition des rémunérations entre les hommes et les femmes permet de prolonger cette équivalence à 36 temps pleins effectués par des hommes et 79 temps pleins effectués par des femmes. Bien que les femmes soient sur-représentées comparativement aux hommes dans ce statut de « Remplaçant », nous avons également observé que les rémunérations afférentes à ce statut précaire ne font pas apparaître de disparité significative entre les salaires des hommes et ceux des femmes.

2. 2 - Répartition sexuée des vacataires (hors SMA)

Nos observations concernant les interventions de vacataires pour la collectivité durant l'année 2010 sont synthétisées dans le tableau 4 : Synthèse des vacations par sexe, Direction et Services VDR 2010. Nous n'avons pas inclus les vacations rémunérées par la CAR, elles ne concernaient qu'un seul intervenant. Nous avons donc considéré cette information comme étant négligeable.
Les vacations de l'année 2010 ont représenté l'équivalent de 20 temps pleins environ. Ces vacations ont principalement été destinées aux directions de la **Culture (10 temps pleins)**, des **Sports** (6,75 temps pleins) et des **Relations aux Citoyens (cimetières**) (2 temps pleins). Les femmes exercent les principales vacations de la Culture, alors que les hommes exercent principalement celles des Sports et dans une moindre mesure, de la Culture et des Relations aux Citoyens (Cimetières). La répartition du volume de temps travaillé est globalement équivalente entre les hommes et les femmes. De même, le taux horaire de rétribution est sensiblement le même (pas de différence statistiquement significative). **Nous n'avons donc pas observé de variations significatives entre la situation des femmes et celle des hommes**.
Toutefois, nos résultats ne tiennent pas compte des vacations dans le cadre du Service Municipal d'Accueil (SMA). Or, étant donné l'importance numérique de ces intervenants, il nous semble nécessaire d'étendre l'observation à cette population en collaboration avec la Direction de l'Éducation.

Table 3 : Vacations par sexe, Direction et Service VDR 2010

TOTAL Vacations Ville de Reims 2010

Source données : Pgas

H	F	Cat.	DIRECTION	SERVICE	MT /an	nb h/an	Effectif	Tx /h
6	1	VA	NC	NC	6 204	626	0,39	9,91
37	71	VA	Culture	NC	153 729	16 166	10,04	9,51
7	1	VA	Rel Citoyens	Cimetières	34 486	3 641	2,26	9,47
1	1	VA	Éducation	Animation	3 489	338	0,21	10,32
1	1	VA	Espaces Verts	Animation	6 791	675	0,42	10,06
47	37	VA	Sports	NC	107 444	10 865	6,75	9,89
2	0	VA	Tourisme	Halte Nautique	6 757	639	0,40	10,57
101	**112**	VA	**Ville de Reims**		**318 900**	**32 949,00**	**20,47**	**9,68**

MT/an = Montant annuel salaire brut
nb h/an = Nombre d'heure par an

Tx/h = Taux horaire moyen

Vacations des Femmes 2010

F	Cat.	DIRECTION	SERVICE	MT /an	nb H/an	Effectif	Tx /h
1	VA	NC	NC	693	67	0,04	10,35
71	VA	Culture	NC	111 313	11 722	7,28	9,50
1	VA	Rel Citoyens	Cimetières	5 171	539	0,34	9,58
1	VA	Éducation	Animation	1 838	178	0,11	10,33
1	VA	Espaces Verts	Animation	6 019	588	0,37	10,24
37	VA	Sports	NC	26 643	2 682	1,67	9,93
0	VA	Tourisme	Halte Nautique	0	0	0,00	0,00
112	VA	**Femmes Ville de Reims**		**151 677**	**15 776**	**9,80**	**9,61**

Vacations des Hommes 2010

H	Cat.	DIRECTION	SERVICE	MT /an	nb H/an	Effectif	Tx /h
6	VA	NC	NC	5 510	559	0,35	9,86
37	VA	Culture	NC	42 415	4 444	2,76	9,54
7	VA	Rel Citoyens	Cimetières	29 315	3 101	1,93	9,45
1	VA	Éducation	Animation	1 651	160	0,10	10,32
1	VA	Espaces Verts	Animation	772	87	0,05	8,88
47	VA	Sports	NC	80 801	8 183	5,08	9,87
2	VA	Tourisme	Halte Nautique	6 757	639	0,40	10,57
101	VA	**Hommes Ville de Reims**		**167 221**	**17 173**	**10,67**	**9,74**

Conclusion :

La grille d'observation construite sur l'organigramme structurel VDR-CAR permet d'interpréter les disparités des effectifs selon le sexe des agents à partir de la division sexuelle du travail qui définit des travaux d'hommes et des travaux de femmes et de palier ainsi quelque peu l'absence d'observation à partir d'un référentiel métier qui reste à mettre en place.
Nous avons noté par ailleurs que la mixité de chacune des filières est plus égalitaire au niveau des catégories A qu'au niveau des catégories B et C.
Il semble nécessaire de poursuivre l'analyse des répartitions d'effectifs en réalisant une observation croisée des répartitions par catégorie statutaire (A, B, C) au niveau des services et des directions. Cela permettrait de mieux comprendre les représentations que se font les agents de leurs possibilités d'évolution à partir de leur environnement de travail et ainsi de mieux comprendre leurs choix professionnels.

Action 2/5
Groupe de travail sur les rémunérations
VDR-CAR

Méthodologie :

1 - Observation des données issues du Rapport Social 2009

1. 1 - Comparaison Effectifs/Rémunérations

Table 1 : Comparaison Effectifs/Rémunération VDR-CAR 2009

Commentaires sur les limites de l'analyse.

2 – Observations des données issues d'extractions du logiciel de paie

2. 1 - Définition d'un modèle des rémunérations

Traitement Indiciaire – Régime Indemnitaire – Nouvelle Bonification Indiciaire - Variables de paie

2. 2 - Résultats d'analyses statistiques inférentielles

- *Table 2 : Rémunérations moyennes par sexe VDR-CAR 2010 + graphiques*
- *Table 3 : Rémunérations moyennes par sexe et catégorie VDR-CAR 2010 + graphiques*
- *Table 4 : Rémunérations moyennes par sexe et filière VDR-CAR 2010 + graphiques*
- *Table 5 : Rémunérations moyennes par sexe et cadre d'emploi VDR-CAR 2010 + graphiques*
- *Table 6 : Rémunérations moyennes par sexe et fonction VDR-CAR 2010 + graphiques*

2. 3 - Commentaires descriptifs

Conclusion

1- Observation des données issues du Rapport Social 2009

1. 1 - Comparaison Effectifs/Rémunérations

L'observation des données du Rapport Social 2009 ne permet pas d'effectuer les tris nécessaires à l'observation de la collectivité d'un point de vue sexué.
Nous nous sommes, par conséquent, fondées sur une observation à partir d'extraction de données du logiciel Pgas sur l'année 2010.

Table 1 : Taux de féminisation des effectifs par cadre d'emplois VDR-CAR 2010

Catégories	Emplois - Filières	Effectif			Tx de fém.
		Hommes	Femmes	Total	%
	Emplois Fonctionnels Administratifs	3	1	4	25
A	Administrateur	6	1	7	14
	Attachés	54	70	124	56
B	Rédacteurs	22	126	148	85
C	Adjoints Adm	62	353	415	85
	NC				
	Filière Administrative	**147**	**551**	**698**	**79**
	Emplois Fonctionnels Techniques	*(1)*	0		
A	Ingénieurs	56	37	93	40
B	Techniciens Sup	71	24	95	25
	Contrôleurs de travaux	25	2	27	7
C	Agents de Maîtrise	149	11	160	7
	Adjoints Techniques	631	334	965	35
	NC	0	0	0	
	Filière Technique	**932**	**408**	**1340**	**30**
A	Conservateurs du Patrimoine	2	1	3	33
	Conservateurs des Bibliothèques	1	2	3	67
	Attachés de Conservation du Patrimoine	1	3	4	75
	Bibliothécaires	2	5	7	71
	Directeurs d'Etab d'Enseignt Art	1	0	1	0
	Prof d'Enseignt Art	42	29	71	41
B	Assistants Qualifiés de Conservation du Patrimoine	3	27	30	90
	Assistants Spé d'Enseignt Art	8	16	24	67
	Assistants de Conservation du Patrimoine	4	10	14	71
	Assistants d'Enseignt Art	7	11	18	61
C	Adjoint Territoriaux du Patrimoine	25	72	97	74
	NC				

	Filière Culturelle	**96**	**176**	**272**	**65**

Table 1 : Taux de féminisation des effectifs par cadre d'emplois VDR-CAR 2010

Catégories	**Emplois - Filières**	**Effectif**			**Tx de fém.**
		Hommes	**Femmes**	**Total**	**%**
A	Conseillers des APS	2	0	2	0
B	Éducateurs des APS	15	7	22	32
C	Opérateurs des APS	1	0	1	0
	Filière Sportive	**18**	**7**	**25**	**28**
A	Conseillers Socio-éducatifs	0	0	0	
B	Assistants Socio-Educatifs	1	1	2	50
B	*Éducateurs Jeunes Enfants*	*0*	*2*	*2*	*100*
C	ASEM	0	106	106	100
	Filière Sociale	**1**	**109**	**110**	**99**
A	Médecins	0	1	1	100
	Cadres de Santé Infirmiers, Rééduc	0	4	4	100
B	Infirmiers	0	1	1	100
	NC				
	Filière Médico-Sociale	**0**	**6**	**6**	**100**
A	Biologistes, Vétérinaires, Pharmaciens	1	0	1	0
B	Assistants Medico-Techniques	1	7	8	88
	Filière Medico-Technique	**2**	**7**	**9**	**78**
B	Chef de Service de Police Municipale	1	0	1	0
C	Agents de Police Municipale	26	16	42	38
	Filière Police Municipale	**27**	**16**	**43**	**37**

Catégories	**Emplois - Filières**	**Effectif**			**Tx de fém.**
		Hommes	**Femmes**	**Total**	**%**
B	Animateurs	3	2	5	40
C	Adjoint d'Animation	27	26	53	49
	Filière Animation	**30**	**28**	**58**	**48**
Autres Cas		**50**	**40**	**90**	**44**

Toutes Filières		**1 253**	**1 308**	**2 651**	**49**

Source : DRH

2 - Observations des données issues d'extractions du logiciel de paie

2. 1 - Définition d'un modèle des rémunérations

« **Le traitement indiciaire brut** est le résultat d'une multiplication entre l'indice majoré afférent à l'échelon, le grade, et le corps ou emploi du fonctionnaire, exprimé en nombre de points, et la valeur du point fonction publique » (www.fonction-publique.gouv).

Le régime indemnitaire correspond à l'ensemble des sommes perçues par un agent en contrepartie de l'exécution d'un service dans le cadre de fonctions définies par un statut particulier.

La Nouvelle Bonification Indiciaire est un complément de rémunération. Cette mesure vise à favoriser certains emplois qui comportent une responsabilité ou une technicité particulière. Ainsi, les fonctions d'encadrement assorties de responsabilité particulières, les fonctions d'accueil exercées à titre principal, les fonctions nécessitant une technicité et une polyvalence particulière ou l'exercice de fonctions dans des zones à caractère sensible.

Ces parts de rémunération sont donc directement liées aux missions des agents dans l'organisation. Or, nous avons observé des effets significatifs du sexe sur la répartition des effectifs dans les filières et catégorie. On s'attend donc a des variations significatives des rémunérations entre les populations d'hommes et de femmes.

Enfin, nous avons retenu différents variables de paie, telles que les heures supplémentaires et les astreintes. Le restant des variables de paie a été agrégé dans une rubrique « divers ».

2. 2 - Résultats d'analyses statistiques inférentielles

- *Table 2 : Rémunérations moyennes par sexe VDR-CAR 2010 + graphiques*
- *Table 3 : Rémunérations moyennes par sexe et catégorie VDR-CAR 2010 + graphiques*
- *Table 4 : Rémunérations moyennes par sexe et filière VDR-CAR 2010 + graphiques*
- *Table 5 : Rémunérations moyennes par sexe et cadre d'emploi VDR-CAR 2010*
- *Table 6 : Rémunérations moyennes par sexe et fonction VDR-CAR 2010*

Table 2 : Rémunérations moyennes par sexe VDR-CAR 2010

Sexe	Traitement	RI	NBI	Astreinte	HS	Divers	Brut	Effectif
Hommes	**1 741**	**384**	**26**	**28**	**18**	**226**	**2 450**	**1 352**
Femmes	**1 528**	**300**	**31**	**1**	**8**	**208**	**2 093**	**1 432**
Population Totale	1 635	342	28	14	13	217	2 271	2 784

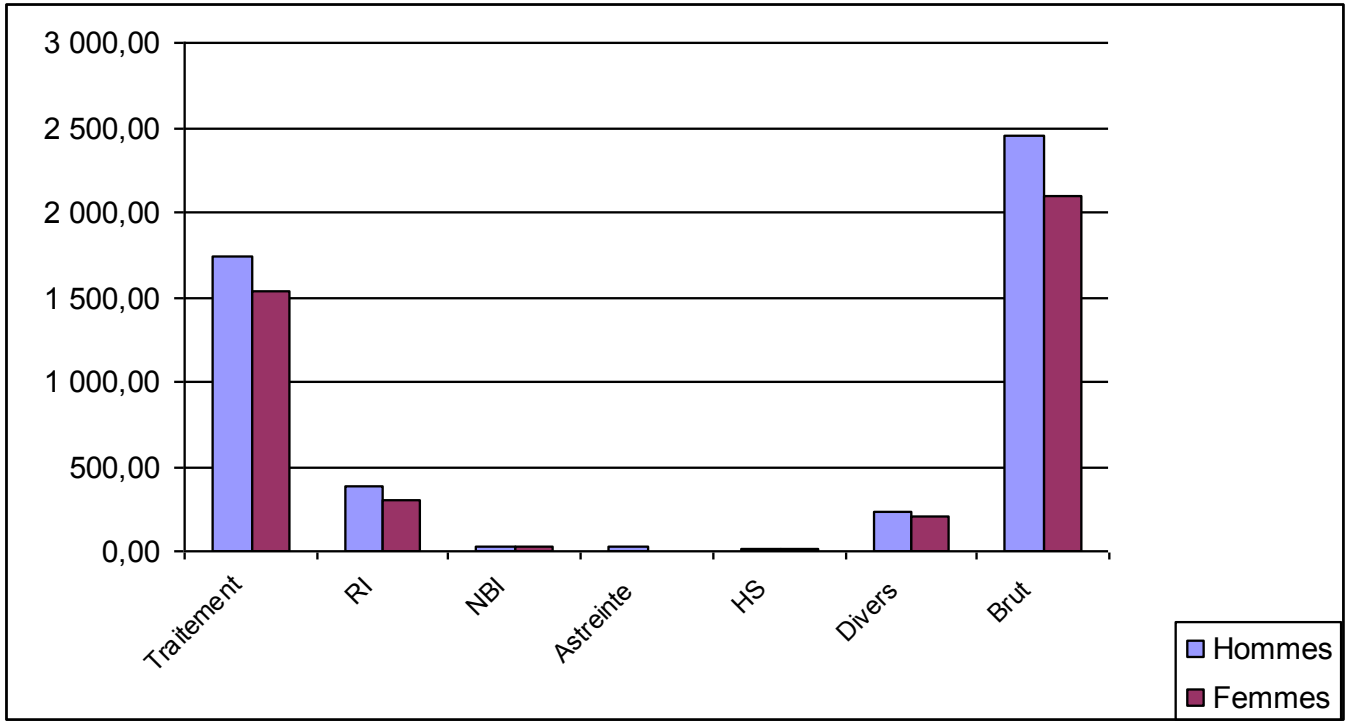
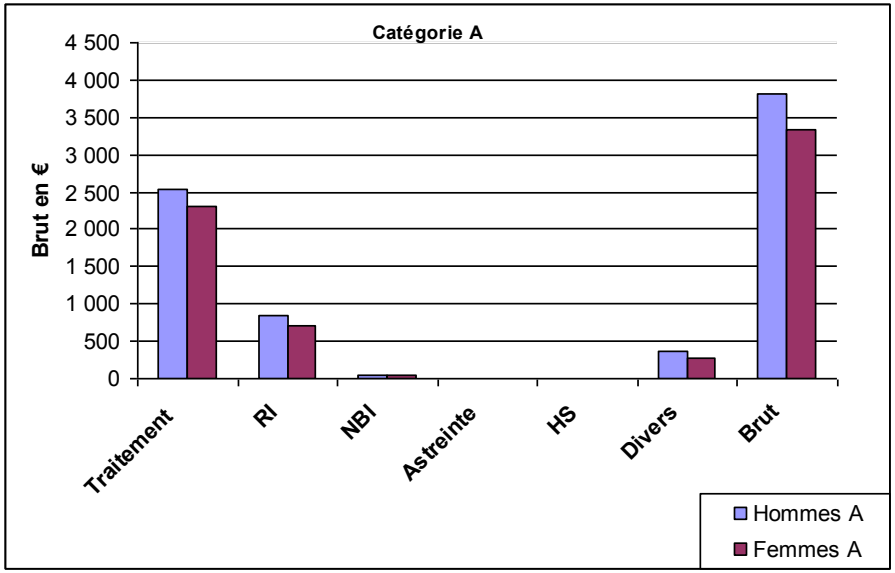


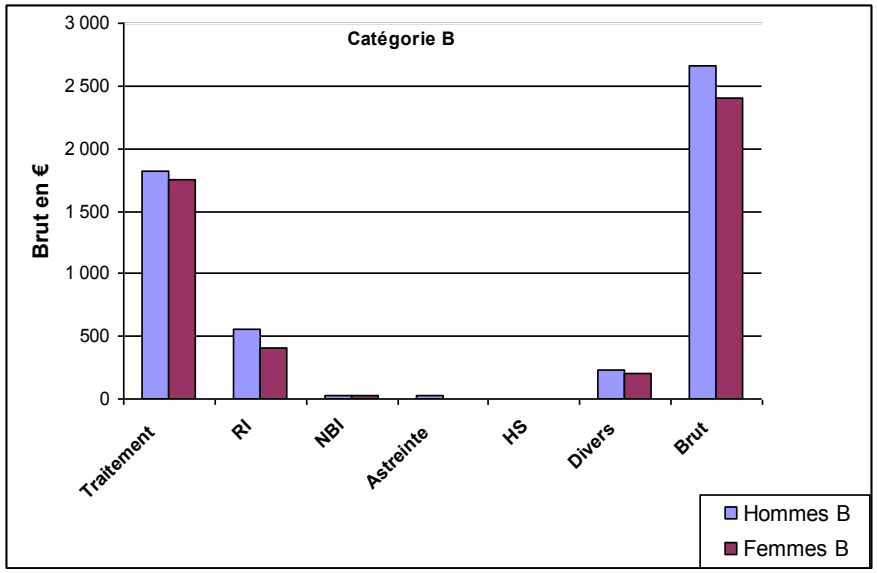
Table 3 : Rémunérations moyennes par Sexe et catégorie VDR-CAR 2010

Sexe	Catégorie	Traitement	RI	NBI	Astreinte	HS	Divers	Brut	Effectif
Homme	A	2 545	849	49	10	0	337	3 821	223
Homme	B	1 817	551	29	30	0	203	2 658	164
Homme	C	1 550	250	20	32	25	202	2 104	947
Homme	Total	1 741	384	26	28	18	226	2 450	1 352
Femme	A	2 311	715	41	3	0	246	3 335	200
Femme	B	1 752	411	28	3	0	194	2 402	245
Femme	C	1 316	187	30	0	12	203	1 765	968
Femme	Total	1 528	300	31	1	8	208	2 093	1 432
Total	A	2 435	786	45	7	0	294	3 591	422
Total	B	1 778	467	28	14	0	198	2 505	409
Total	C	1 432	218	25	16	19	202	1 933	1 915
Total	Total	1 632	341	28	14	13	217	2 266	2 784

ANOVA sig p<.01

Graphique Table 3 : Rémunérations moyennes par Sexe et catégorie VDR-CAR 2010





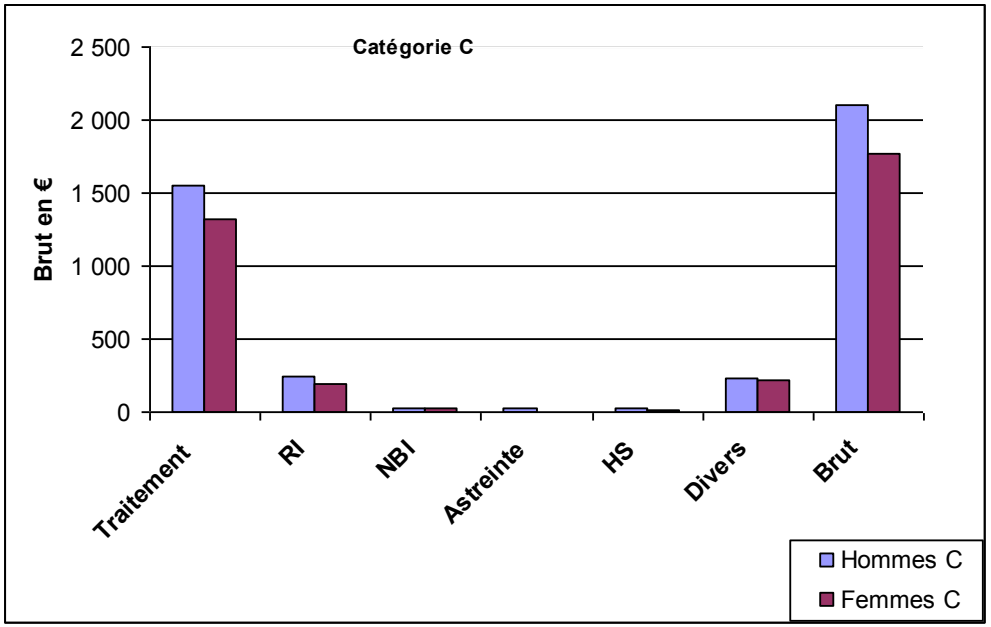


Table 4 : Rémunérations moyennes par filières VDR-CAR 2010

Filières	Traitement	RI	NBI	Astreinte	HS	Divers	Brut	Effectif	Brut Homme	Brut Femme
ADMINISTRATIVE	1 769	420	40	2	15	205	2 469	775	3 026	2 287
TECHNIQUE	1 556	351	19	26	10	221	2 207	1 448	2 384	1 848
CULTURELLE	1 733	158	27	0	3	205	2 141	296	2 146	2 138
SPORTIVE	1 955	429	64	15	0	194	2 685	22	2 734	2 578
SOCIALE	1 529	213	43	0	0	196	1 998	112	1 419	1 999
MEDICO-TECHNIQUE	2 545	655	43	0	0	375	3 641	5	6 723	2 800
POLICE	1 600	381	69	0	184	155	2 421	44	2 506	2 279
ANIMATION	1 356	188	49	2	8	124	1 745	61	1 762	1 727

Total	**1 629**	**341**	**28**	**14**	**13**	**217**	**2 264**	**2 774**	**2 450**	**2 087**

ANOVA sig p<.00

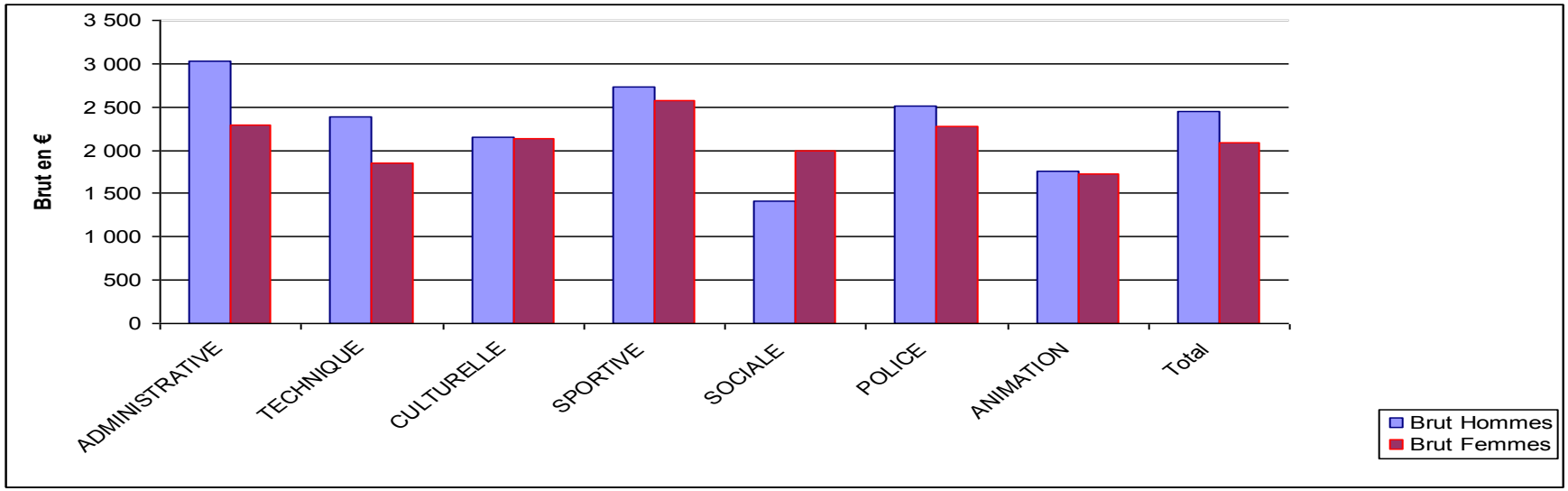


Table 5 : Rémunérations moyennes par cadre d'emplois* VDR-CAR 2010

* : dont l'effectif est supérieur à 5

Cadre d'Emploi	Traitement	RI	NBI	Astreinte	HS	Divers	Brut	Effectif	Brut moyen		Différences non significatives
									Femmes	Hommes	
ADMINISTRATEUR	3 069	1 772	56	0	0	974	5 932	13	6 686	5 745	
ATTACHES	2 477	963	82	3	0	247	3 792	148	3 599	4 054	Divers
REDACTEURS	1 826	519	21	4	0	192	2 576	152	2 588	2 516	SFT, RI, NBI, Brut, Divers
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	1 412	193	36	1	27	155	1 843	412	1 832	1 899	RI, NBI, Astreintes, Divers
INGENIEURS	2 460	1 400	40	17	0	268	4 220	107	3 605	4 601	Divers
TECHNICIENS SUPERIEURS	1 781	680	15	34	0	220	2 763	112	2 358	2 941	HS, Divers
CONTROLEURS DE TRAVAUX	1 911	426	61	41	0	199	2 647	27	1 900	2 707	
AGENTS DE MAITRISE	1 817	418	62	47	25	210	2 597	157	2 305	2 620	Divers

ADJOINTS TECHNIQUES	1 382	199	10	22	11	217	1 864	1 039	1 600	2 020	0
ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	1 829	380	0	0	0	155	2 375	14	2 552	2 145	
BIBLIOTHECAIRES	2 137	427	64	0	0	188	2 823	7	2 881	2 679	
PROF ENS ART	1 991	56	3	0	0	286	2 360	82	2 487	2 268	
ASSISTANTS QUALIFIES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	1 786	220	61	0	0	164	2 234	33	2 279	1 871	
ASSISTANT SPE ENS ART	1 600	67	0	0	0	182	1 866	25	1 907	1 779	
ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	1 765	279	76	0	0	153	2 284	12	2 252	2 382	
ASSISTANTS ENS ART	1 116	49	0	0	0	175	1 357	13	1 352	1 364	
ADJOINT PATRIMOINE	1 413	178	29	0	9	148	1 792	100	1 798	1 778	
EDUCATEURS APS	1 922	438	63	0	0	189	2 639	20	2 578	2 673	
ASEM	1 522	211	43	0	0	197	1 990	108	1 990	0	
ASSISTANTS MEDICO-TECHNIQUES	1 903	324	56	0	0	320	2 627	5	2 627	0	
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE	1 600	388	68	0	188	147	2 424	43	2 279	2 514	
ANIMATEURS	1 505	186	63	28	0	148	1 967	5	1 902	2 011	
ADJOINTS D'ANIMATION	1 343	188	48	0	9	121	1 725	56	1 715	1 735	

ANOVA sig p<.00

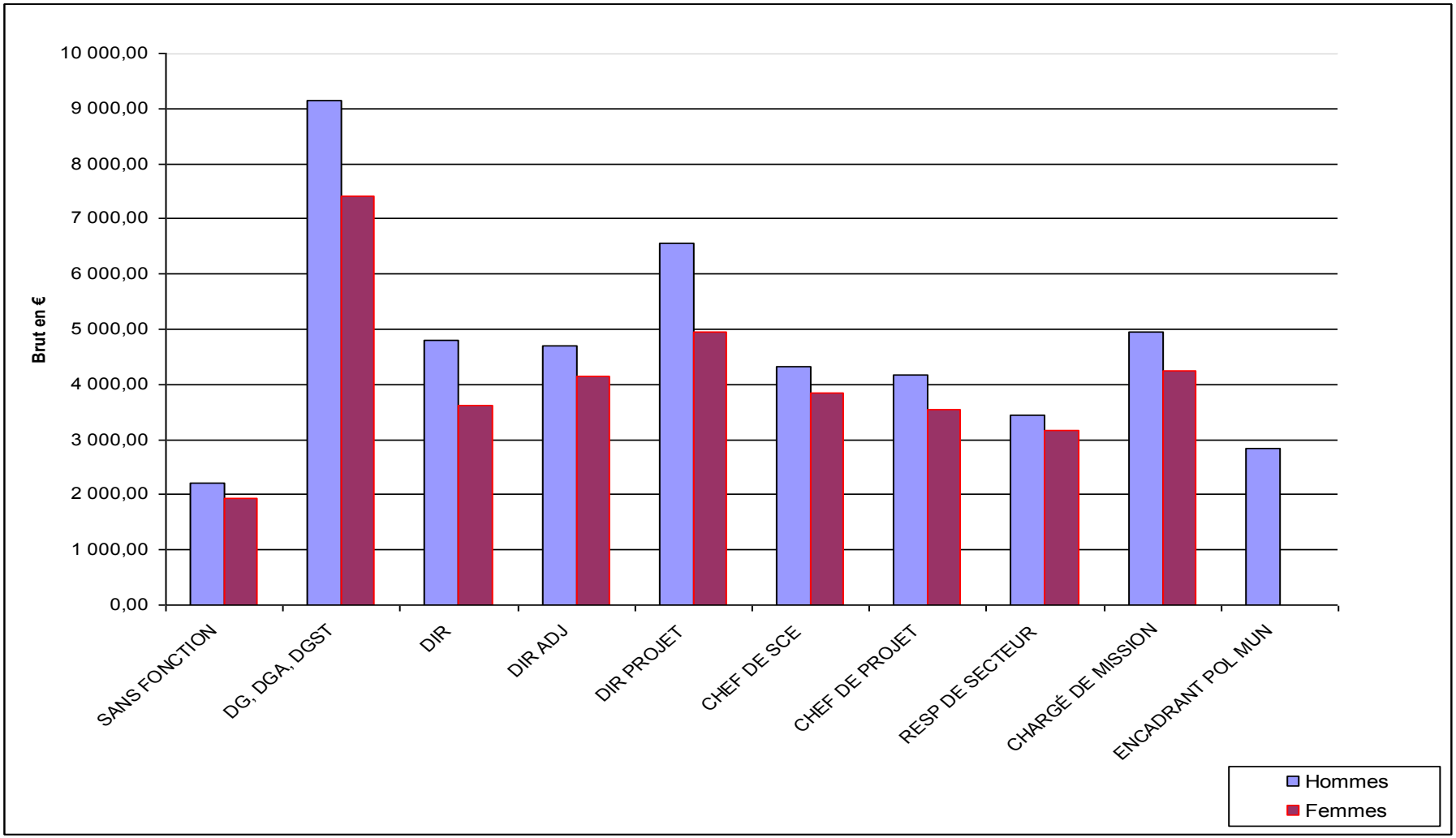
Table 6 : Rémunérations moyennes par fonction VDR-CAR 2010

	Traitement		RI		NBI		Astreintes		HS		Divers		Brut	
Fonction	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
SANS FONCTION	1 624	1 456	280	233	20	28	29	1	19	9	214	204	2 213	1 947
DG, DGA, DGST	4 666	4 189	3 524	2 400	79	115	0	0	0	0	621	707	9 138	7 412
DIR	3 010	2 179	1 277	922	83	77	13	12	0	0	370	433	4 803	3 623

DIR ADJ	3 005	2 825	1 196	983	107	78	2	3	0	0	349	247	4 700	4 138
DIR PROJET	4 085	3 073	2 052	1 393	29	53	0	0	0	0	401	318	6 566	4 960
CHEF DE SCE	2 635	2 418	1 281	1 050	88	102	13	0	0	0	275	244	4 317	3 845
CHEF DE PROJET	2 472	2 124	1 277	1 166	56	26	17	0	0	0	312	220	4 164	3 542
RESP DE SECTEUR	2 081	2 037	1 020	852	38	38	46	11	0	0	233	213	3 440	3 177
CHARGÉ DE MISSION	3 513	3 162	982	666	42	0	0	20	0	0	405	327	4 962	4 239
ENCADRANT POL MUN	1 817	0	506	0	69	0	0	0	257	0	164	0	2 843	0

ANOVA Sig p<.00

Graphique Table 6 : Rémunérations moyennes par fonction VDR-CAR 2010


10 000,00
9 000,00
8 000,00
7 000,00
6 000,00
5 000,00
4 000,00
3 000,00
2 000,00
1 000,00
0,00
Brut en €
SANS FONCTION
DG, DGA, DGST
DIR
DIR ADJ
DIR PROJET
CHEF DE SCE
CHEF DE PROJET
RESP DE SECTEUR
CHARGÉ DE MISSION
ENCADRANT POL MUN
Hommes
Femmes

2. 3 - Commentaires descriptifs

Les analyses statistiques font apparaitre des différences significatives de rémunérations entre les hommes et les femmes, selon les filières, les catégories, les cadres d'emplois et les fonctions (voir détail sur les tables). Notons les disparités hommes/femmes selon les fonctions sur des variables de paie tels que le traitement ou le Régime Indemnitaire.

Conclusion

A l'issue de ce premier traitement des données de rémunérations et de leurs variations selon le sexe des agents et selon différentes variables internes à l'organisation du travail, il apparait que les analyses doivent être poursuivies avec des traitement encore plus fins pour identifier au mieux l'origine des disparités constatées de façon très significatives à un niveau assez large. Nous pouvons tout de même valider statistiquement le constat d'une différence significative entre les hommes et les femmes en termes de répartition dans l'organisation mais également en termes de rémunérations selon les variables de paie. Il semblerait que le présupposé égalitaire du système de traitement des rémunérations dans la fonction publique territoriale ne soit pas suffisant pour protéger les femmes d'une situation professionnelle désavantageuse, au moins sur le plan des rémunérations.

Toutefois, pour comprendre ces disparités et ne pas se contenter de les observer, il nous apparait nécessaire de s'intéresser également à ce qui fonde les choix professionnels des agents en termes d'orientation et d'évolution de carrière, c'est-à-dire en termes de représentations subjectives à la fois du monde professionnel et de leurs propres compétences professionnelles.
Il demeure néanmoins que l'observation de l'organisation objective de travail (conditions de travail, déroulement de carrière) reste indispensable pour compléter la compréhension de ces disparités observées.

Action 3/5
Groupe de travail sur le recrutement
VDR-RM

Méthodologie :

Groupe de travail : Recrutement/candidatures : Évaluation et sélection du personnel

1 - Procédures de recrutement : déroulement de la procédure et biais éventuels.

Commentaires sur les données et documents accessibles.

- *Procédure*
- *Outils*
- *Les biais de l'évaluation sociale*

2 – Analyse des viviers de candidature par filières et catégories

Synthèse des données (base de données Gentiane) accessibles et commentaires

1 - Procédures de recrutement : déroulement de la procédure et biais éventuels.[28]

Composition du Jury : il existe un standard (susceptible d'être modifié) :
Catégorie A : Chef de service, DGA, élu de la délégation concerné, référent recrutement, N+1.
Catégorie C : référent recrutement, N+1.
Catégorie B : la composition du jury est proche soit de celle des C soit de celle des A en fonction du poste.

Entretien : la personne représentant la DRH définit le cadre en début d'entretien ; mais pour les recrutements de catégorie A, c'est plus souvent le ou la DGA ou l'élu qui lance l'entretien, et la DRH intervient en fin sur le statut et la rémunération.
La présence d'élus, dans la pratique en cours actuellement, est liée au poste. En effet, il s'avère que les élus souhaitent fréquemment assister aux jurys de recrutement de personnels qui seront dans une situation de proximité éventuelle avec l'élu dans le travail. Ce sont donc les élus qui assistent, à leur demande, aux jurys.

La grille d'entretien : Elle est conçue pour vérifier l'adéquation entre les compétences requises et celles qui ressortent de l'entretien. Il est prévu dans la procédure qu'avant un jury de recrutement les membres du jury fassent un point sur les enjeux du recrutement et l'utilisation des outils qui vont guider l'entretien, et donc partiellement le recrutement.
La préparation du jury avant entretien, avec cet outil à l'appui, se produit peu dans la réalité, les séances préparatoires n'ayant pas souvent lieu (les membres du jury n'étant pas toujours présents en avance en intégralité). L'appropriation des outils de recrutement, ainsi que l'organisation du déroulement (« qui dit quoi ») fait d'ailleurs actuellement l'objet d'analyse et de proposition dans le cadre du groupe de travail AUDACE.

Après l'entretien :
Le débriefing est axé sur les points forts et points faibles de la candidature par rapport au profil souhaité (fiche de poste). La décision se prend sur la base du consensus.
Si cela est jugé nécessaire par la DRH, sans que des critères précis le définissent, un entretien complémentaire est programmé avec le psychologue du travail, sur la base du « bien être au travail » (contexte particulier du poste ; environnement de travail…). Ces entretiens facultatifs concernent le plus souvent les candidats aux postes de catégorie A.
Mixité des jurys : il n'y a pas de stratégie particulière quant à la participation équilibrée femmes-hommes aux jurys de recrutement. La composition sexuée des jurys varie selon la composition hiérarchique et la représentation élu(e)s et RH.

2- Analyse des viviers de candidature par filières et catégories

[28] Il convient de préciser que de nouvelles règles de recrutement sont en cours d'élaboration dans le cadre du groupe de travail AUDACE "gestion des RH"

Synthèse des données accessibles et commentaires

- Ratio F/H candidature spontanée et mobilité interne / titulaires par filière et catégorie + rapport avec le recrutement, par filière et catégorie

Recrutements	Catégories	Hommes	Femmes	Total	Tx Fém.
Internes	A	1	7	8	**88**
	B	2	7	9	**78**
	C	29	20	49	**41**
Externes	A	10	8	18	**44**
	B	6	10	16	**63**
	C	22	17	39	**44**
Total		**70**	**69**	**139**	**50**

Filière A	Candidatures hommes	Candidature femmes	Hommes retenus	Femmes retenues
Technique	57	37	8	3
Administrative	103	97	5	7
Culturelle	45	43	3	1
Sociale	0	1	0	1

Filière B	Candidatures hommes	Candidatures femmes	Hommes retenus	Femmes retenues
Technique	115	28	4+nd *	2+nd *
Administrative	58	77	0+nd *	5+nd *
Animation	10	22	2	2
Sportive	33	32	0	2
Sanitaire et sociale	0	12	nd *	nd *

Filière C	Candidatures hommes	Candidatures femmes	Hommes retenus	Femmes retenues
Technique	311	28	30	5
Administrative	120	140	5	12
Animation	64	107	5	6

* nd : données non déterminées pour la catégorie B de RM

On retrouve une répartition usuelle sexuée par filière qui répartit les candidatures selon l'axe technique animation / administratif –- social.

Quelques postes font exception à cette règle en termes de candidatures et de recrutements : une femme est recrutée comme coordinatrice des médiateurs de quartiers.
Il faut noter que dans la filière culturelle, aux effectifs plus féminisés en catégories B et C, les recrutements (uniquement en catégorie A sur les chiffres observés) sont aux ¾ masculins.
Selon une répartition sexuée usuelle des fonctions, les hauts postes d'encadrement recrutés sont masculins : finances et informatique. Les femmes recrutées en A sont sur des postes de chef de projet, chargée de mission et chef de services : les hommes sont sur les mêmes postes mais plus souvent directeurs.

Action 4/5
Groupe de travail sur les conditions de travail
VDR-RM

Méthodologie :

1 - Articulation vie professionnelle – vie familiale

- Congés enfants malades
- Congés paternité - maternité
- Outils à destination des agents

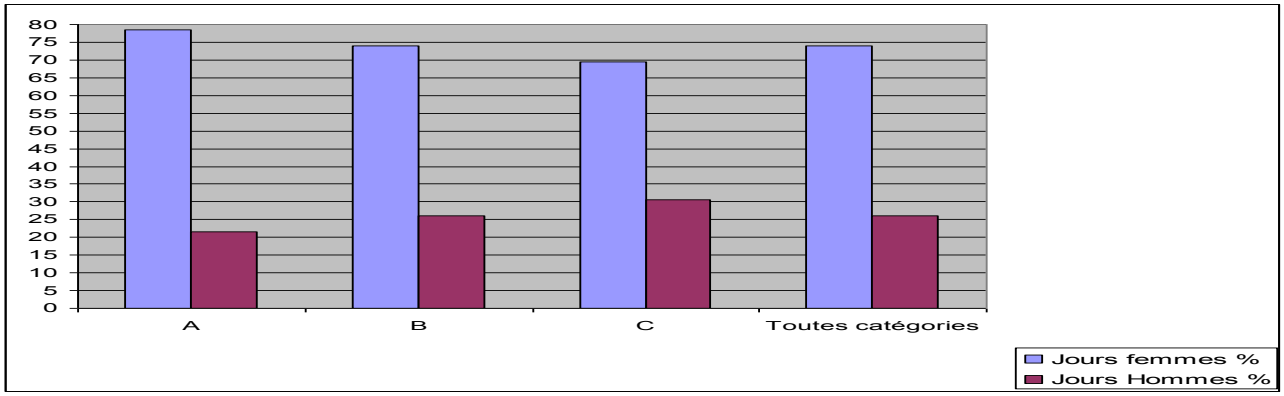
2 - Conditions de travail – adaptation des postes

- *Questionnaire information-adaptation état de grossesse*
- *Questionnaire vestiaires*
- *Commentaires*

1 - Articulation vie professionnelle – vie familiale

Congés pour garde d'enfants :
Ces congés sont au nombre de 12 par famille et par an jusqu'à 12 ans, ou 18 en continu. Ils peuvent être pris en cas de maladies d'enfants (sur attestation du médecin traitant), mais aussi en cas d'imprévus liés à la garde d'enfants, sur attestation de la personne ou de la structure chargée de la garde.
Les agents femmes prennent majoritairement des jours « garde d'enfants » (73.9 % en moyenne). Il faut noter que dans la catégorie C le partage est plus « équilibré » : les hommes prennent 30,4 % des jours de congés pour garde d'enfants. Au contraire, en catégorie A, l'écart est creusé : 78.5 % d'agents ayant pris des jours de garde d'enfants sont des femmes. On constate que hommes et femmes confondus les catégories C prennent proportionnellement plus de « jours garde d'enfants » que les B, qui eux même en prennent plus que les A :

Gardes d'enfants 2010	A		B		C		Toutes catégories
Jours/Femmes	106	78,5 %	147	74 %	836	69,5 %	1 089
Jours/Hommes	29	21,5 %	52	26 %	365	30,5 %	446
Total jours	135		199		1 201		1 535



Gardes d'enfants 2010	A		B		C		Toutes catégories
Agents	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	1097
	80	23	110	43	620	121	
Total effectif *	285		354		1810		2449
Proportion agents /total effectifs	36,1 %		43,2 %		46,4 %		

* source Bilan social

Il sera nécessaire dans le cadre du diagnostic en continu de comparer les " jours garde d'enfants" avec la seule population des agents parents par filière et catégorie. Seule cette comparaison permettra d'affirmer si l'on peut distinguer des « stratégies ». Ce nouveau tri fait partie des éléments de « diagnostic en continu » à acter à l'issue de cette première phase.

Les congés enfants malades peuvent être analysés sous l'angle de l'assiduité comme instrument de « performance » professionnelle ; parallèlement, il sera opportun d'analyser ces données sous l'angle de l'interférence vie professionnelle-vie familiale.

Congé paternité / congés maternité

Ce congé est pris par l'intégralité des hommes qui déclarent devenir parents. Il existe une limite dans l'analyse des données liée à la déclaration de paternité.
L'analyse comparée des congés maternité et congés « pathologiques » ne permet en l'état des données de procéder à une analyse fiable (qui serait corrélée par exemple au type d'emploi exercé). Globalement, les congés pathologiques concernent une part proportionnellement égale des catégories, légèrement inférieure chez les A. Cependant il faut analyser la nature de ces congés (avant ou après accouchement), pour déterminer la part de pénibilité dans la cause de ces congés.

2 - Conditions de travail – adaptation des postes

Questionnaire information / adaptation état de grossesse.

Ce questionnaire a été réalisé conjointement par la mission EFH et le service des conditions de travail de la DRH dans le cadre de ce groupe de travail. Il a été envoyé aux directions et services suivants : Direction de l'éducation, Direction de la Culture, Direction des espaces verts, Laboratoires, Direction urbanisme, Direction Voirie, circulation et éclairage public, Direction eau et assainissement, Police municipale, Service Animation et éducation sportive, Direction de la politique de la Ville, et 4 autres services.

Sur quinze services contactés, 9 ont répondu.

1. Les rendez-vous obligatoires liés aux aspects médicaux de la grossesse (échographies) font-ils l'objet d'autorisations exceptionnelles d'absence ou doivent-ils être comptabilisés en congés ou ATT ?
2. Agentes en situation de travail : avez-vous pris des mesures visant à aménager ces situations en cas de :

   - Station debout

   - Port de charges / postures

   - Risques chimiques et/ou biologiques

   - Risques liés à l'accueil du public

   - Adaptation des vêtements

3. Proposez-vous systématiquement aux agentes en situation de grossesse d'effectuer la visite médicale concernant la restriction d'aptitude ou au cas par cas ? Considérez-vous que ce soit plutôt du ressort de la DRH ?
4. Pratiquez-vous des aménagements des horaires de travail, faites-vous une information aux agents concernant la possibilité d'aménagement horaire du deuxième trimestre ou encore en cas d'allaitement ? Ou considérez-vous que c'est du ressort de la DRH ?

Réponses au questionnaire "information – adaptation à l'état de grossesse"

	Absences – RdV médicaux obligatoires		Adaptation du poste de travail			Proposition de visite médicale pour restriction d'aptitude	Proposition de l'aménagement d'horaire 2è & 3è trimestres	Information sur l'aménagement d'horaire allaitement
	Sur autorisations exceptionnelles d'absence	**Sur Congés/ATT**	**Divers (Ergonomie…)**	**Arrêt de la station debout**	**Retrait voie publique**			
A tout le monde	- Direction Culture - Direction Éducation - Laboratoire municipal	- Direction Urbanisme - Direction eau et assainissement - Service animation et éducation sportive	- Direction eau et assainissement - Direction espaces verts	- Police municipale	- Police municipale		- Direction Culture - Direction Éducation - Direction eau et assainissement - Police municipale - Direction espaces verts	- Direction eau et assainissement
Au cas par cas	- Direction voierie circulation éclairages urbains - Direction espaces verts	- Direction voierie circulation éclairages urbains - Direction espaces verts	- Direction de la Culture - Direction Urbanisme - Direction éducation	- Direction Culture - Direction Urbanisme - Direction éducation - Direction espaces verts		- Direction éducation (arrêt prolongé) - Direction Culture (grossesses à risques) - Direction eau et assainissement (port de charge, manip. de produits chimiques)		
A personne			- Laboratoire municipal			- Laboratoire municipal - Espaces verts - Police municipale		
Information du ressort de la DRH pour						- Direction urbanisme - Direction voierie circulation - Service Animation éducation sportive	- Direction Urbanisme - Laboratoire municipal - Direction Voierie circulation - Service animation et éducation sportive	

Les réponses montrent globalement différents degrés de connaissance de la réglementation, et des modes d'adaptation de l'environnement de travail de l'ordre du pragmatisme.
Quelques directions évoquent une absence de règle générale (Police municipale), voire des directives de la DRH non conforme (Voirie).

1) Les services possédant en leur sein un service administratif/RH interne (Culture, Éducation) connaissent mieux le contexte légal et règlementaire lié à la grossesse : dans ces deux services les RDV médicaux obligatoires font l'objet d'une autorisation exceptionnelle d'absence, tandis que les autres les gèrent sous forme de congés ou ATT, deux affirmant accorder de manière exceptionnelle des autorisations exceptionnelles d'absence (ce qui revient au même en terme de méconnaissance de la règle).

2) Concernant l'adaptation de l'environnement de travail : celle-ci ne fait pas l'objet de mesures systématiques sauf en ce qui concerne la police municipale (retrait de la voie publique), les adaptations se faisant au cas par cas (changement de bureau, retrait du terrain, échange de poste avec un collègue, lit de camp…) ; la seule direction ayant adopté une « procédure » concernant la question de la pénibilité (posture, port de charge…) est la direction de l'éducation). Deux directions font état d'une carence au niveau des marchés de vêtements qui ne comportent pas de vêtement de grossesse (direction eau et assainissement). Il est à signaler qu'une direction nous indique que l'environnement de travail ne nécessite aucun aménagement, alors même qu'une personne ayant travaillé dans cet environnement affirme que la station debout devant les paillasses notamment est pénible pour les femmes enceintes, et qu'il n'existe pas de siège adapté (surélevé) pour pallier cette difficulté.

3) Visite médicale les trois directions dotées d'une RH interne et/ou service administratif (Éducation, Culture, eau et assainissement) informent les agentes et organisent les visites en cas d'absence de plus d'une semaine ou de grossesse à risque. Les autres services considèrent que cette information est du ressort de la DRH.

4) Les aménagements horaires : toujours en dehors des trois directions citées supra, les directions considèrent que cette information est du ressort de la DRH, et que celle-ci doit la mettre en œuvre en lien avec les chefs de service.
Aucune direction ne semble avoir été confrontée à une demande d'aménagement horaire concernant l'allaitement.

En conclusion : le niveau d'information des encadrants apparaît variable et le besoin d'une bonne connexion avec la DRH pour l'information et l'adaptation des horaires et postes semble globalement souhaitée.
Ce questionnaire a été élaboré conjointement par la mission égalité et le service gestion des conditions de travail.

Questionnaire « Vestiaires »
Ce questionnaire a été réalisé conjointement par la mission EFH et le service des conditions de travail de la DRH dans le cadre de ce groupe de travail. Il a été envoyé aux référents "dotation vestimentaire" des collectivités. **Il a fait l'objet de 28 réponses**.

1) Les équipes de travail de votre secteur sont-elles féminines, masculines, mixtes ?
2) Les agents bénéficient-ils de vestiaires ?
3) Si oui, les vestiaires sont-ils séparés homme/femme ?
4) Si non, en cas de besoin, serait-il possible de créer des vestiaires ?

Équipes Hommes	Equipes Femmes	Equipes Mixtes
- Eau et assainissement (égouts Exploitation et maintenance, facturation) - Réseaux AEP - Transports et manifestations - Service propreté - Culture (manifestations culturelles) - Manifestations et marchés - Génie climatique - Service communal hygiène et santé Secteur Désinfection	- Moyens généraux (secteur entretien-nettoyage)	- Parc véhicules - Direction des cérémonies - Collecte des déchets - Musée des beaux arts - Conservatoire (agents d'entretien) - Planétarium - Maison Vie Associative - Direction maintenance des bâtiments - DSIT - Mission tramway - Direction dévpt durable - État civil et cimetières - Études sur Espaces publics - Service communal hygiène et santé (salubrité) - Service communal hygiène et santé (bains douches)

Les vestiaires masculins sont majoritaires. Il est à noter à cette occasion le nombre élevé d'équipes de travail uniquement masculines : 14.
Pour un service, l'absence de vestiaires séparés pourrait constituer un empêchement au recrutement de femmes.
Il existe 2 équipes uniquement féminines.
En ce qui concerne les équipes mixtes : 7 ont des vestiaires séparés, 5 n'ont pas de vestiaires, dont 3 disent ne pas ou peu en avoir besoin (État civil, DSIT, Direction développement durable), et 2 font vestiaires communs.

Vestiaires hommes	Vestiaires Femmes	Vestiaires mixtes séparés	Vestiaires absents	Vestiaires mixtes communs
- Eau &assainissement (égouts exploitation et maintenance, facturation) - Réseaux AEP - Transports et manifestations - Service propreté - Culture (manifestations culturelles) - Manifestations et marchés - Génie climatique - Service communal hygiène et santé Secteur Désinfection - Voierie - Éclairage urbain	- Moyens généraux (secteur entretien-nettoyage) - Parc véhicules (secrétaires)	- Direction des cérémonies - Collecte des déchets - Musée des beaux arts - Conservatoire (agents d'entretien) - Planétarium - Maison Vie Associative - Direction maintenance des bâtiments	- DSIT - Mission tramway - Direction dévpt durable - État civil&cimetières - Etudes sur Espaces publics - Service communal hygiène et santé (salubrité)	- Service communal hygiène et santé (bains douches)

La composition non mixte des équipes de travail dans certains secteurs d'activités sera comparée dans le cadre du diagnostic en continu avec les données des candidatures et recrutement par postes (Diagnostic en continu)

Outils à destination des agents

Le fascicule « Régime des congés légaux et autorisations exceptionnelles d'absence » disponible sur l'intranet, est apparu au groupe de travail comme devant être revu dans sa formulation concernant les droits afférents à la garde d'enfant (pages 9 et 10).

Les indications du fascicule concernant les droits liés à la grossesse et parentalité sont présentes mais peuvent faire l'objet d'un aménagement de la présentation pour rendre l'information plus accessible aux agents et leurs encadrants. (Cf. résultats du questionnaire qualitatif « Grossesse-parentalité »).

Action 5/5
Groupe de travail sur le déroulement de carrière
VDR-RM

Méthodologie :

1- Repérage des facteurs d'accélération du déroulement de carrière :

1.1 Avancement de grade
1.2 Promotion interne
1.3 Examen professionnel
1.4 Concours
1.5 Observation des avancements et promotions internes VdR-CAR 2010

Table 1 : Avancements et promotions internes VdR-CAR 2010
Commentaires descriptifs.

2- Répartition des effectifs inscrits aux formations :

2.1 Procédures d'accès aux formations
2.2 Formations de préparation aux concours et examens professionnels

3- Repérage des éléments agissant comme frein au déroulement de carrière :

3.1 Observation du temps partiel
3.2 Interruptions de service de plus de 6 mois – perspectives de travail
3.3 Les différences sexuées dans le traitement indiciaire et l'indice de départ en retraite comme illustration

1- Repérage des facteurs d'accélération du déroulement de carrière :

1.1 Avancement de grade

L'avancement de grade correspond à une évolution du positionnement de l'agent à l'intérieur d'un même cadre d'emplois.

1.2 Promotion interne

La promotion interne est une voie de recrutement prévue par le statut mais dérogatoire au concours permettant une évolution de l'agent dans une catégorie supérieure sans passer de concours. Cette promotion interne est soumise à quota : l'employeur public doit justifier de 3 recrutements de fonctionnaires (concours, mutation) pour permettre 1 recrutement par promotion interne. Ce quota ne s'applique pas au cadre d'emplois des agents de maîtrise dont le recrutement doit répondre aux besoins de l'organisation, permettant ainsi le dépassement du quota de 1 pour 3.[29]

1.3 Examen professionnel

Il est réservé aux titulaires appartenant déjà à un cadre d'emplois, pour leur permettre d'accéder soit au grade supérieur de leur cadre d'emplois (avancement de grade, exemple : rédacteur promu rédacteur chef) soit au premier grade du cadre d'emplois supérieur (promotion interne, exemple : technicien territorial promu au grade d'ingénieur subdivisionnaire). Le candidat doit également remplir une condition d'âge et/ou d'ancienneté ainsi qu'une condition de service (exemple : le technicien territorial concourant, à la promotion interne, pour l'accès au grade d'ingénieur subdivisionnaire devra être âgé de 45 ans au moins et compter dix ans de service dans le grade de technicien territorial). Les conditions s'apprécient toujours au 1er janvier de l'année du tableau d'avancement.
Désormais, les candidats peuvent subir les épreuves de l'examen professionnel un an avant de remplir les conditions d'accès à l'examen. Mais la promotion ne pourra être prononcée qu'après inscription sur une liste d'aptitude, dressée dans le respect des quotas.
Extrait : cdg04(2007) Étude L'ACCES A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE - CONCOURS ET EXAMENS.

1.4 Concours

Le recrutement par concours constitue la voie normale de recrutement de la FPT.
Il permet de "mettre en concurrence, en compétition" un certain nombre de candidats pour un nombre limité de postes. Il est la garantie d'un niveau de connaissance ; il est également la garantie de l'égalité d'accès des citoyens aux emplois publics.
L'article 6 bis de la Loi 83-634 du 13/07/1983 précise qu'aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. Cependant, l'article 19 de la Loi 01-397 du 09/05/2001 "adoucit" ce principe en ajoutant : "Toutefois, des recrutements distincts pour les femmes et pour les hommes peuvent, EXCEPTIONNELLEMENT, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions".
Extrait : cdg04(2007) Etude L'ACCES A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE - CONCOURS ET EXAMENS.

1.5 Observation des avancements et promotions internes VdR-CAR 2010

Les données relatives aux avancements et promotions internes de la Ville de Reims et de la Communauté d'Agglomération de Reims ont été fournies par la Direction des Ressources Humaines. Celles-ci sont présentées dans la *Table 1 : Avancements et promotions internes VdR-CAR 2010* en page suivante.

[29] Cf. annexe : délibération sur les taux de promotion

Table 1 : Avancements et promotions par cadre d'emplois VdR-CAR 2010

Filières	Cadre d'emplois	Avancements : nb (Taux de réussite*)		Promotions : nb (Taux de réussite*)	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	Attachés	2 (100)	0	6 (14)	2 (29)
	Rédacteurs	39 (100)	9 (90)	11 (11)	0 (0)
	Adjoints Administratifs	42 (98)	3 (100)	0	0
	TOTAL	**83 (99)**	**12 (92)**	**17 (12)**	**2 (9)**
Technique	Ingénieurs	5 (100)	9 (64)	2 (100)	1 (33)
	TS	4 (60)	9 (100)	0	0
	Agents de maîtrise	0	8 (100)	1 (4)	19 (8)
	Adjoints Tech.	62 (94)	78 (88)	0	0
	TOTAL	**71 (92)**	**104 (87)**	**3 (1)**	**20 (8)**
Culturelle	Prof d'Enseignt Art.	4 (100)	4 (80)	0	0
	Assistant Qual. Conserv Pat &Bibl	0	2 (67)	1 (25)	0 (0)
	Adjoint du Patrimoine	9 (75)	3 (100)	0	0
	TOTAL	**13 (81)**	**9 (82)**	**1 (25)**	**0 (0)**
Sociale	ASEM	5 (100)	0	0	0
	TOTAL	**5 (100)**	**0**	**0**	**0**
Police	Brigadier	7 (100)	7 (100)	0	0
	TOTAL	**7 (100)**	**7 (100)**	**0**	**0**
Sport	Éducateurs	1 (100)	0	0	0
	TOTAL	**1 (100)**	**0**	**0**	**0**
Animation	Adjoint d'Animation	0	3 (100)	0	0
	TOTAL	**0**	**3 (100)**	**0**	**0**
Toutes	Catégorie A	11 (100)	13 (68)	8 (18)	3 (30)
	Catégorie B	44 (96)	20 (91)	12 (12)	0 (0)
	Catégorie C	125 (94)	102 (90)	1 (4)	19 (8)
	Total A-B-C	**180 (95)**	**135 (88)**	**21 (12)**	**22 (8)**

** Taux de réussite = nb d'agents promus/nb d'agents promouvables à l'avancement ou à la promotion interne, en %.*

Commentaires descriptifs :
Les données montrent des disparités entre les avancements et les promotions internes en termes de volume (315 avancements et 43 promotions internes) et en terme de taux de réussite « promus/promouvables » (environ 90% pour les avancements, environ 10% pour les promotions internes.
Concernant les disparités femmes-hommes au niveau des avancements, les femmes ont davantage bénéficié de ce processus que les hommes en volume (180 F, 135 H) et le taux de réussite du vivier de promouvables est systématiquement supérieur à celui des hommes sur l'ensemble des catégories A, B et C et sur l'ensemble des filières. Il faut toutefois noter le taux d'avancement des femmes Techniciens Supérieurs inférieur à celui des hommes TS (60%F, 100%H) bien que le taux de féminisation de ce cadre d'emplois soit faible (28%).
Concernant les disparités femmes-hommes au niveau des promotions, les volumes de promotions accordées sont équivalents pour les deux sexes, mais les taux de réussite par catégories font apparaitre des disparités. Le taux d'accès à la promotion interne de la catégorie A fait apparaitre une sur-représentation des hommes (30%) par rapport à la représentation des femmes (18%), au regard de la constitution des viviers de promouvables femmes et hommes. Ceci est principalement marqué au niveau de la filière Administrative. A l'inverse, le taux d'accès à la promotion interne de la catégorie B fait apparaitre une sur-représentation des femmes (12% sur 101 agents promouvables) par rapport aux hommes (0% sur 15 agents promouvables).

2- Répartition des effectifs inscrits aux préparations de concours et examens professionnels

Observation de la répartition sexuée par filières et catégories des agents inscrits aux préparations de concours et examens ; Données 2010

2.1 Procédures d'accès aux formations

Demandes de formation : Elles s'expriment notamment au moment de l'entretien annuel. Elles sont traitées par la voie hiérarchique, ce sont les chefs de services (ou directeurs ou directrices) qui décident de l'opportunité et informent la DRH de leur décision si celle-ci est positive. Il n'est donc pas possible en l'état actuel de recenser l'ensemble des demandes de formation et une réflexion sur le circuit des demandes de formation paraît pertinente.

2.2 Formations de préparation aux concours et examens professionnels

Formations par catégories et filières, + et – de 40 ans

FILIÈRE	HOMMES		FEMMES		TOTAL
	- de 40 ans	+ de 40 ans	- de 40 ans	+ de 40 ans	
ADMINISTRATIVE					
A	6	-	8	5	**19**
B	2	1	9	4	**16**
C	2	-	23	19	**44**
TECHNIQUE					
A	3	1	1	-	**5**
B	7	6	9	-	**22**
C	19	17	1	3	**40**
CULTURELLE					
A	-	-	1	-	**1**
B	1	-	-	2	**3**
C	-	1	-	-	**1**
SANITAIRE ET SOCIALE					
A	-	-	-	-	**-**
B	-	-	-	-	**-**
C	-	-	14	30	**44**
POLICE MUNICIPALE					
A	-	-	-	-	
B	-	-	-	-	
C	-	-	1	-	**1**
ANIMATION					
B	-	-	-	-	
C	4	-	7	-	**11**
TOTAL	**44**	**26**	**74**	**63**	**207**

Lire : à l'horizontale : 19 personnes ont effectué une formation pour un concours ou un examen professionnel de catégorie A en filière administrative en 2010, parmi lesquelles 6 hommes de + de 40 ans, 8 femmes de – de 40 ans, et 5 femmes de + de 40 ans.
A la verticale Chez les hommes de – de 40 ans ayant effectué une préparation aux concours et examens professionnels en 2010, 6 l'ont fait pour un concours ou examen professionnel de catégorie A filières administrative, 2 pour un concours de catégorie B filière administrative, etc.

Les femmes sont majoritaires dans les effectifs en formation (66 %). Elles sont très représentées dans les formations de catégorie C en filière administrative et sociale, tandis que les hommes sont très représentés dans les préparations de catégorie C filière technique (rappelons que les formations de catégorie C se déroulent principalement à Reims).

Femmes et hommes effectuent davantage de formation avant 40 ans ; 62.8 % des hommes et 54 % des femmes. Les effectifs en formation sont répartis de façon cohérente avec la présence des deux sexes dans les effectifs des filières les deux sexes sur la filière administrative. Les femmes de + de 40 ans effectuent très

majoritairement des formations en catégorie C : 77 %, contre 69 % d'hommes. Elles sont 51 % des femmes de – de 40 ans à faire une formation en C, contre 47 % des hommes.

3- Repérage des éléments agissant comme freins au déroulement de carrière

3.1 - Observation du temps partiel

Rappel : Le salarié à temps partiel est celui dont la durée du travail, obligatoirement mentionnée dans son contrat de travail, est inférieure à durée légale (35 heures par semaine) ou aux durées conventionnelles ou pratiquées dans l'entreprise. (Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale).
Le dispositif réglementaire identifie désormais deux situations de travail à temps partiel : le temps partiel sur autorisation (modalité de temps choisi, négociée entre l'agent et le chef de service ou l'autorité territoriale ayant pouvoir de nomination, dont l'accord préalable est requis) et le temps partiel de droit. Il est automatiquement fait droit à la demande de l'agent d'exercer à temps partiel lors de la survenance de certains événements familiaux (naissance, adoption, parent gravement malade) ou, s'il est fonctionnaire, lorsqu'il est atteint d'un handicap.
Temps non complet *: les collectivités territoriales peuvent recruter des fonctionnaires ou des agents non titulaires sur des emplois dont la **durée** hebdomadaire de service globale est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale de travail des fonctionnaires à temps complet..*[30]

Proportion de femmes à temps partiel dans les effectifs permanents féminins par filières et catégories

Femmes à Temps Partiel	A		B		C		Total effectif Temps Partiel	% T. Partiel /Filières
	Effectif	% pop. féminine	Effectif	% pop. féminine	Effectif	% pop. féminine		
Technique	14	**40**	13	**54**	18	**4,8**	45	**10,4**
Administrative	23	**33,8**	21	**17,5**	78	**24,2**	122	**23,9**
Culturelle	7	**21,8**	9	**17,6**	7	**8,2**	23	**13,6**
Sociale	0	**0**	1	**11**	3	**3**	11	**9,3**
Police	0	**0**	0	**0**	5	**11**	5	**10,8**
Animation	0	**0**	2	**66,6**	8	**14,5**	10	**17,2**
Total TP	**51**	**35,9**	**46**	**21,6**	**119**	**13,1**		

Extractions Pgas Ville et CAR 2010

Les effectifs à temps partiel en 2010 sont composés de 226 femmes et 16 hommes. Le temps partiel est donc féminin à 93 %.

En règle générale, le choix de la tranche 80 / 90 % est très majoritaire dans les temps partiels. Si on compare à la population totale par catégories les filières administratives fournissent le plus gros contingent d'agentes à temps partiel, toutes catégories confondues. Juste après vient la filière culturelle, puis technique et sociale.
La répartition du temps partiel par catégories traduit une proportion plus importante de ces temps partiel chez les agentes en catégorie A ; A ce niveau ce sont les femmes de la filière technique qui sont les plus nombreuses.
On peut donc faire l'hypothèse que le temps partiel est un choix d'articulation des temps favorisé par un certain niveau de revenus.

[30] Source : Ministère de la Fonction publique

Les chiffres du temps partiel féminin relevés dans la Collectivité sont en cohérence avec les chiffres nationaux : 30.4 % des femmes sont à temps partiel dans la fonction publique territoriale, toutes catégories confondues. Le recours au temps partiel, en plus de ses incidences sur la rémunération et les niveaux de pensions-retraites (inférieurs de 12 % pour les femmes dans la FPT), est une conséquence de l'articulation des temps de vie (vie familiale/vie professionnelle) gérée par les femmes. En effet c'est la principale motivation expliquée par les femmes pour la prise d'un temps partiel (46% contre 10 % des hommes).

Cela explique pourquoi on constate une montée du temps partiel chez les femmes de plus de 30-40 ans, âge auquel la part des femmes dans les postes d'encadrement supérieur diminue.[31] Le recours au temps partiel par les femmes peut donc être constitutif de déroulements de carrières moins rapides.

3.2 - Interruptions de service supérieure à 6 mois VdR et CAR :

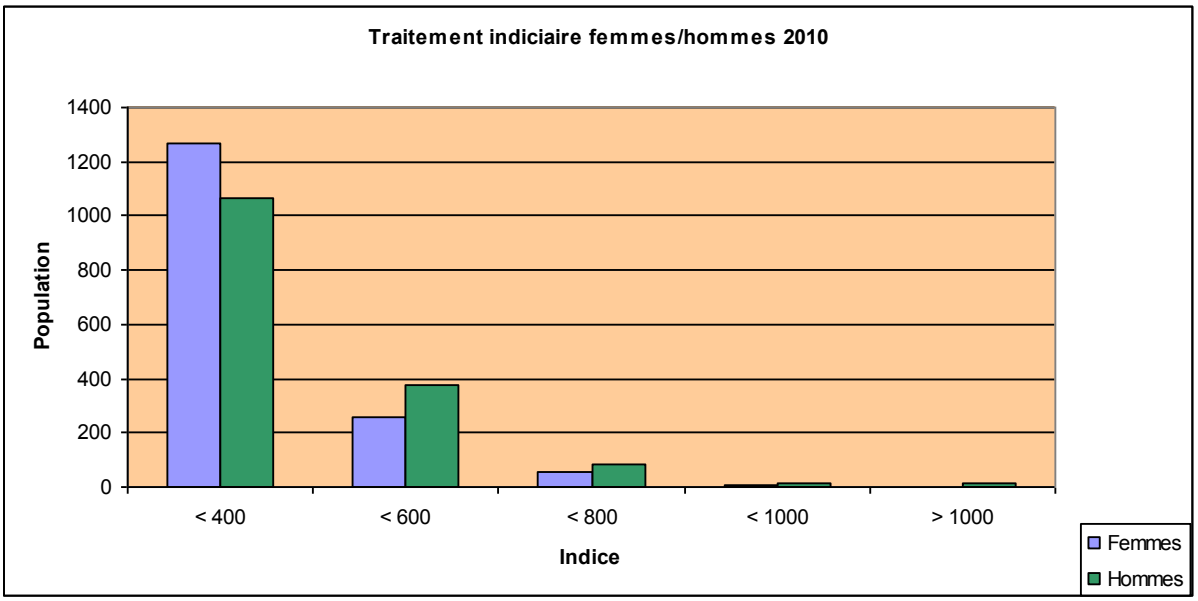
Il est prévu dans le cadre du diagnostic en continu d'examiner les interruptions de services de plus de six mois des femmes et des hommes par catégories concernant les disponibilités et congés parentaux. Cette analyse donnera des indications sur l'incidence éventuelle de ces interruptions sur la carrière des agents.

Analyses complémentaires

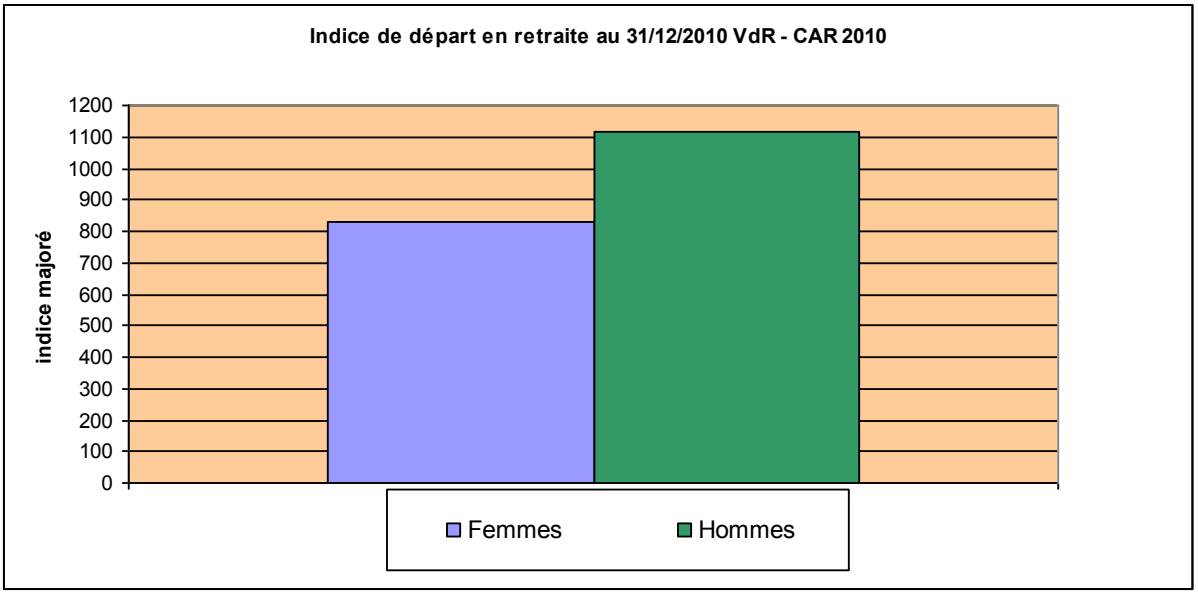
Dans cadre du groupe de travail sur le déroulement de carrière des analyses complémentaires sont en cours : une enquête est en préparation en direction des agents occupant les postes d'encadrement supérieur. Cette enquête a pour objectif d'apporter des éléments supplémentaires de compréhension des déroulement de carrière d'après la perception qu'en ont les agents pour eux même ou les équipes encadrées, à travers le prisme du genre.

3.3 - les différences sexuées dans le traitement indiciaire et l'indice de départ en retraite comme illustration

Les graphiques ci-dessous donnent une illustration de différentiels entre femmes et hommes en 2010 concernant les indices majorés au départ en retraite. Ces éléments, corrélés aux autres, donnent une indication concernant les déroulements de carrière des femmes et des hommes. (données fournies par la DRH).



[31] Source : Françoise GUEGOT « *L'égalité professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique* », Rapport au Président de la République La Documentation française, Janvier 2011.


Indice de départ en retraite au 31/12/2010 VdR - CAR 2010
indice majoré
1200
1100
1000
900
800
700
600
500
400
300
200
100
0
Femmes
Hommes

Conclusion

Un diagnostic sexué et genré

- Ce diagnostic nous donne - à partir des données collectées via les logiciels de gestion des ressources humaines, de l'analyse des procédures existantes, des retours des questionnaires thématiques - des indications sur l'état de la collectivité au regard du sexe et du genre : données sexuées pour la répartition numérique horizontale et verticale des femmes et des hommes sur différents items, qui donnent un aperçu de la situation genrée, c'est-à-dire de la manière dont la collectivité en tant qu'environnement de travail est un lieu ou existent des typologies de choix professionnels, gestion des conditions de travail, choix de recrutements, mais aussi de candidatures… qui se rattachent à la conception sociale et économique du genre.

Point forts du diagnostic

- Les travaux dans leur ensemble indiquent l'existence d'une division sexuelle du travail au sein de la Collectivité, horizontale (entre filières et métiers), et verticale (entre cadres d'emploi et niveaux hiérarchiques). On retrouve dans l'observation de la structuration de la population des agents au travail les divisions classiques constatées dans les enquêtes générales sur les fonctions publiques, et plus largement dans le monde du travail : une répartition sexuée des effectifs par métiers, un moindre accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur, une féminisation très forte du temps partiel.
- Des enquêtes complémentaires déjà menées ou en cours d'élaboration visent à mesurer l'impact du genre dans la perception de la notion de compétences, des métiers, du déroulement de carrière, et l'impact du sexe dans les choix de carrière.

Un diagnostic en dynamique

- L'inscription dans les procédures de gestion de la collectivité de la préoccupation pour l'égalité et une participation équilibrée des femmes et des hommes aux emplois et responsabilités professionnels est un enjeu majeur de ce diagnostic. La dynamique GET est un outil d'innovation sociale qui implique un diagnostic « en continu », via des indicateurs et des enquêtes qualitatives thématiques pour contribuer à la mise en place de l'observatoire social, qui s'appuiera sur les démarches d'analyse et d'innovation sociale (égalité professionnelle, travailleurs handicapés, résorption de la précarité, qualité de vie au travail, une collectivité responsable et performante en matière d'outils facilitant la parentalité…).

- La phase suivante articulera, à travers de nouveaux groupes de travail thématique fonctionnant sur le même « mode projet », des préconisations pour améliorer les performances de notre Collectivité en matière d'égalité professionnelle.
  Les axes de travail qui se dégagent du diagnostic sont les suivants : amélioration de la mixité horizontale et verticale, implication dans la conciliation entre vie professionnelle et familiale, mise en place d'indicateurs utiles et pérennes intégrés au bilan social, communication accrue aux agents sur les différents aspects de cette démarche.

A6 : GET phases 2 & 3 - Plan d'action et évaluation

Tableau A6.1 : Axe 1 du projet GET - Amélioration de la mixité dans les métiers

1.1 - Développer la mixité par l'enrichissement ciblé des viviers de candidatures		
Actions	Cadre légal / Exemplarité	Service Pilote
1.1.1 - **Cartographier les besoins** en effectifs par métier ou fiche de poste pour une mixité à 40/60%	Exemplarité	DRH Service Pilotage
1.1.2 - Créer un **réseau formation** avec les organismes de la région	Exemplarité	DRH Service Emploi et Compétence
1.1.3 - Mettre en place une **politique d'accueil des stagiaires** favorisant la mixité	Exemplarité	DRH Service Emploi et Compétence
1.1.4 - Susciter des **orientations professionnelles ciblées**	Exemplarité	DRH
1.2 - Développer la mixité en interne par la promotion de la mobilité interne		
1.2.1 - Mettre en place une **politique de repérage des potentiels** (via l'entretien professionnel annuel) et accompagner la mobilité interne	Loi 2012-347 art.56 : 40% de femmes aux postes d'encadrement supérieur en 2018	DRH Service Emploi et Compétence
1.2.2 - Former à l'**évaluation professionnelle égalitaire** à tous les niveaux (personnes, métiers et compétences)		DRH Service Emploi et Compétence et Psychologue du Travail
1.2.3 - Mettre en place la **mixité des instances consultatives et décisionnelles** en matière de mobilité/recrutement	Loi 2012-347 art.53 et 54 : au 01/01/2015 mixité des Jurys et CAP	DRH
1.2.4 - **Former à l'égalité professionnelle** les instances consultatives et décisionnelles et le réseau référents	Préconisations du protocole d'accord tripartite	DRH Mission LCD-EFH

Tableau A6.2 : Axe 2 du projet GET – Amélioration de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle

2.1 - Améliorer la conciliation au niveau de l'organisation temporelle		
Actions	Cadre légal / Exemplarité	Service Pilote
2.1.1 - Evaluer les **interférences perçues** entre vie professionnelle et vie privée	Exemplarité	Cellule Mobilité
2.1.2 - Repérer les **problèmes temporels** de conciliation et proposer des évolutions des conditions de travail	Loi 2012-347 : mise en place d'un-e conseillier-e référent-e à l'égalité pro en DRH	DRH Service Condition de Travail
2.1.3 Etablir une **charte des temps** (cadres horaires, temps de travail)	Loi 2012-347	DRH Service Condition de Travail
2.2 - Améliorer la conciliation entre les rôles sociaux sexués au travail et hors travail		
2.2.1 Promouvoir l'adoption de **rôles sociaux contre-stéréotypés** au travail et hors travail	Exemplarité	DRH Mission LCD-EFH
2.2.2 Informer sur les **congés parentaux et leur conséquences** sur le déroulement de carrière	Loi 2012-347 : mise en place d'un-e conseillier-e référent-e à l'égalité pro en DRH	DRH Service Condition de Travail

Tableau A6.3 : Rapport de Situation Comparée

3.1 - Pérenniser la procédure de RSC		
Actions	Cadre légal / Exemplarité	Service Pilote
3.1.1 - Présenter le **premier Rapport de Situation Comparée** 2012 en Comité Technique en 2013	Loi 2012-347	DRH Service Pilotage
3.2 - Déterminer et intégrer des indicateurs pertinents de l'égalité au Bilan Social		
3.2.1 - Intégrer les **premiers indicateurs** dans le bilan social 2014	Loi 2012-347	DRH Service Pilotage

Tableau A6.4 : Axe 4 du projet GET - Communication

4.1 - Etablir le plan de communication interne 2013		
Actions	Cadre légal / Exemplarité	Service Pilote
4.1.1 - Informer tou-te-s les agent-e-s via les **supports réguliers**	Exemplarité	Service de la Communication Interne
4.1.2 - Informer tou-te-s les agent-e-s via des **supports accessibles** (vidéo, audio)	Exemplarité	Service de la Communication Interne
4.1.3 -Formaliser une **communication équitable** dans la représentation des personnes en interne	Exemplarité	Service de la Communication Interne
4.2 - Etablir le plan de communication interne 2013		
4.2.1 - **Varier les types** de communication à l'externe	Exemplarité	Service de la Communication Externe
4.2.2 - **Varier les supports** de communication sur le bassin	Exemplarité	Service de la Communication Externe
4.2.3 - Formaliser une **communication équitable** dans la représentation des personnes en externe	Exemplarité	Service de la Communication Externe

Tableau A6.7 : Exemple de fiche action extraite du logiciel de gestion de projet partagé

Description

Action : 1.1.1 CARTOGRAPHIE DES BESOINS EN EFFECTIFS

Objectif visé : 1.1 DÉVELOPPER LA MIXITÉ PAR L'ENRICHISSEMENT CIBLÉ DES VIVIERS DE CANDIDATURES

Pilote de l'action : CHANTAL MASSON

Services mobilisés : EMPLOIS ET COMPÉTENCES + ETUDES ET PILOTAGE

Description de l'action : CARTOGRAPHIER LES BESOINS EN EFFECTIFS PAR MÉTIER, PAR FICHE DE POSTE ET PAR CADRE D'EMPLOIS POUR UNE REPRÉSENTATION DE 40% AU MOINS DE PERSONNE DE CHAQUE CATÉGORIE DE SEXE.

Date de conception : 26/04/2013

Stratégie

Enjeux : IDENTIFIER LES MÉTIERS, POSTES ET CADRE D'EMPLOIS QUI S'ÉCARTENT D'UNE MIXITÉ À 40/60%.

Bénéfices attendus : 1 - AVOIR UNE CONNAISSANCE PRÉCISE ET CIBLÉE DES BESOINS.
2 - MIEUX COMPRENDRE ET CIBLER LES RAISONS POSSIBLES DES ÉCARTS À LA MIXITÉ.

Risques encourus : 1 - PROBLÈME DE L'ABSENCE D'UN RÉFÉRENCEMENT PAR MÉTIER SUR L'ENSEMBLE DES COLMLECTIVITÉS VILLE DE REIMS ET REIMS MÉTROPOLE.

Planification

Date de lancement de l'action : 16/05/2013 **Date de conclusion de l'action :**

Périodicité de l'évaluation : Mensuelle **Durée d'activité effective :**

Coûts

Coût humain en compétences : 1-MAITRISER LA STRUCTURATION DES EMPLOIS DANS LA FP. 2-COMPRENDRE ET INTERPRÉTER LA SEXUATION DES MÉTIERS.

Coût humain en temps :

Coût financier autre : 0,00 €

Indicateurs de performance

Indicateurs de résultats : FOURNITURE D'UN DOCUMENT DE SYNTHÈSE.

Indicateurs de moyens : 1-IDENTIFICATION DES ACTEURS. 2-FIXATION D'UNE DATE DE REMISE DE LA SYNTHESE ET PRÉSENTATION ORALE EN CT ET CP DU GET.

Indicateurs d'avancement : En attente d'arbitrage

Relation aux autres projets

Projets liés :

Groupe de travail GET lié : RSC

Actions liées : 3.1.1 RSC 2012

Documents sources : 1-BILAN SOCIAL 2-RSC 3-RÉPERTOIRE DES MÉTIERS

Acteurs

Nom / Prénom / Raison Sociale	Type	Direction	Mail	Rôle
MASSON CHANTAL	Interne	DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	CHANTAL.MASSON@REIMS METROPOLE.FR	Pilote de l'action
SEYS VIOLAINE	Interne	MISSION LUTTE CONTRE DISCRIMINATIONS ET ÉGALITÉ F/H	VIOLAINE-ELSA.SEYS@MAIRIE-REIMS.FR	Cheffe de projet GET
KOUIDRI HAOUA MOUNI	Interne	MISSION LUTTE CONTRE DISCRIMINATIONS ET ÉGALITÉ F/H	HAOUA-MOUNI.KOUIDRI@MAIRIE-REIMS.FR	Coordinatrice Plan d'action GET

Tâches

Nom de la tâche	Début	Durée en jours	% réalisation	Observations	Affectation	Phase
GRILLE DE CORRESPONDANCES	16/05/2013	3	0	CORRESPONDANCES CADRE D'EMPLOIS/MÉTIERS/FICHES DE POSTE	Qui ?	Lancement
CARTOGRAPHIE DES BESOINS PAR CE	02/09/2013	1	0	REPÉRAGE DES CE AVEC UN TAUX DE MIXITÉ INFÉRIEUR À 40%.		Réalisation
CARTOGRAPHIE DES BESOINS PAR MÉTIERS	09/09/2013	4	0	REPÉRAGE DES MÉTIERS SEXUÉS PAR CE.		Réalisation
RÉDACTION DU DOCUMENT DE SYNTHÈSE	16/09/2013	3	0	PRÉSENTER UNE SYNTHÈSE DES MÉTIERS SEXUÉS, UNE INTERPRÉTATION DE L'EFFET DES STÉRÉOTYPES SEXUÉS ET DES PISTES DE DÉPASSEMENT DE CES REPRÉSENTATIONS.		Réalisation
PRÉSENTATION DU DOCUMENT DE SYNTHÈSE EN CT GET	30/09/2013	1	0	PRÉSENTATION ORALE DU DOC DE SYNTHÈSE AVEC SUPPORT VISUEL.		Evaluation

Jalons

Libellé du jalon	Date

+ Gantt

A7 : Le premier rapport de situation comparée (RSC)-
Présenté en 2013 sur les données de 2012 (extrait)

Pourquoi établir un Rapport de Situation Comparée (RSC) ?

1- Un cadre législatif qui pose des obligations nouvelles

Extrait du **Protocole d'Accord Relatif à l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans la Fonction Publique** du 8 mars 2013 :

AXE N°1

Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle

Le dialogue social est appelé à jouer un rôle renforcé pour faire progresser les conditions et modalités de gestion des agents publics. C'est dans ce cadre que les signataires du présent accord veulent voir l'égalité professionnelle figurer dans une démarche intégrée à tous les niveaux du dialogue social.
Des travaux seront engagés entre les employeurs et les représentants du personnel sur ce thème au sein du conseil commun de la fonction publique, de chaque conseil supérieur de la fonction publique, de chaque comité technique et dans l'ensemble des instances compétentes (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, commissions administratives paritaires, etc.).

Mesure 1 Rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle et élaborer des plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 prévoit que les entreprises soumises au droit du travail présentent chaque année devant le comité d'entreprise ou les représentants du personnel un rapport de situation comparée (RSC) des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.
Cette démarche doit être étendue à la fonction publique, où la connaissance des inégalités entre les femmes et les hommes a été améliorée par la production de statistiques sexuées, mais où ces données sont encore trop souvent dispersées dans différents rapports et bilans ou étudiées dans le cadre de thématiques plus larges et souvent difficiles à comparer entre elles.
Ces études doivent être affinées afin de définir un socle minimum d'indicateurs communs et de les diffuser largement, de manière régulière, sur des supports spécifiquement dédiés à l'égalité professionnelle.
En cohérence avec le rapport annuel sur l'état de la fonction publique, les questions relatives à l'égalité professionnelle seront désormais abordées spécifiquement à deux niveaux :
• au travers du rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes présenté devant le conseil commun de la fonction publique (CCFP) ;
• au travers de l'insertion dans les bilans sociaux d'un rapport de situation comparée présenté devant les comités techniques dans les trois versants de la fonction publique.
Les premiers rapports seront élaborés dès les rapports annuels et bilans produits en 2014 au titre de l'année 2013.

1.1 Le rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

À partir de 2013 et sur la base d'indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique (joints en annexe 1), ce rapport présentera la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation et de promotion professionnelles, de conditions de travail, de rémunération effective, de pensions et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ou l'exercice de la responsabilité familiale. Il permettra de présenter devant le conseil commun de la fonction publique, ainsi que devant le conseil supérieur de chaque versant de la fonction publique des orientations pluriannuelles et un plan d'actions sur la question de l'égalité professionnelle.
Il s'appuiera notamment sur les données sexuées issues du rapport annuel sur l'état de la fonction publique et sera également enrichi de travaux de recherche complémentaires afin de développer une connaissance fine des mécanismes de reproduction des inégalités professionnelles.

1.2 Le rapport relatif à l'égalité professionnelle contenu dans le bilan social

Les bilans sociaux des employeurs relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière comprendront obligatoirement un volet égalité professionnelle. Ce rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle, présenté devant l'ensemble des comités techniques, devra permettre d'élaborer un plan d'actions destiné à assurer l'égalité professionnelle et à réduire les inégalités. Il sera établi, après avoir été concerté avec les organisations syndicales, et déterminera des objectifs et actions permettant de les atteindre, ainsi que les conditions de leur suivi.

Source : http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20130308-Protocole-d-accord-egalite-professionnelle.pdf dernière consultation le 10/10/2013.

2- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme outil du développement durable et responsable et d'un management public performant

Le protocole d'accord élaboré avec les instances syndicales et relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a dégagé 4 axes de travail : **le dialogue social**, **le déroulement de carrière**, la **conciliation vie privée/vie professionnelle**, les v**iolences faites aux agent-e-s sur le lieu de travail**. « *Le Gouvernement et les signataires du protocole ont la volonté de progresser résolument vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la sphère publique. L'enjeu est à la fois de réaffirmer l'exemplarité des employeurs publics et de faire de l'égalité professionnelle un levier de transformation de la fonction publique dans les années à venir.* » (protocole tripartite du 08/03/13)

La volonté politique locale, la démarche de modernisation de l'administration rémoise et en particulier de sa politique de gestion des ressources humaines viennent à l'appui de la réalisation d'un plan d'action opérationnel qui comprend l'élaboration de ce rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes recrutés sur les postes permanents de la Ville de Reims et de Reims Métropole. Cette nouvelle configuration correspond à l'impulsion générale d'une politique de GRH et de management responsable et efficace. Elle permet l'intégration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les pratiques globales de la Collectivité en matière de GRH et management : intégration de la dynamique d'égalité professionnelle dans les activités RH de formation des encadrants, optimisation de l'évaluation et du recrutement, mobilité interne et déroulement de carrière.

Quelle méthode d'élaboration du Rapport de Situation Comparée ?

1- Une étude diagnostique préalable sur les données de 2010.

Une première étude des données concernant la situation des agents femmes et hommes au cours de l'année 2010 a été présentée dans le cadre de l'étude diagnostic du projet Genre et Egalité au Travail. Cette étude a permis de définir de façon concertée les modalités d'observation des situations comparées des femmes et des hommes de nos collectivités pour répondre à **deux objectifs** :

- d'une part, nous avons souhaité avoir **un niveau d'observation des situations comparées suffisamment précis pour faire apparaitre les disparités pertinentes** en matière de préconisations pour améliorer l'égalité professionnelle dans nos collectivités ;

- d'autre part, nous avons souhaité garder **un niveau d'observation suffisamment large pour permettre une synthèse pertinente des situations de travail** au regard de la réglementation RH de la fonction publique territoriale.

Nous avons donc retenu **le niveau du cadre d'emplois** comme niveau pertinent pour l'observation des situations comparée des femmes et des hommes. Toutefois, pour des raisons de validité des traitements statistiques et pour préserver l'anonymat des données présentées, nous ne présentons dans ce rapport que les cadres d'emplois présentant un effectif total au moins égal à 5 agent-e-s.

Le rapport de situation comparée présente la situation des agent-e-s au 31 décembre de l'année observée. Les données à partir desquelles nous avons observé les situations comparées au regard des rémunérations et des évolutions de carrière des agent-e-s ont été extraites des informations renseignées par les services des Ressources Humaines dans le logiciel Pgase.

2- Les indicateurs pertinents pour comparer les situations professionnelles des femmes et des hommes dans nos collectivités : des chapitres thématiques et des tableaux synthétiques.

Des chapitres thématiques :

Le protocole d'accord tripartite sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique présente un socle commun d'indicateurs « *égalité professionnelle* » qui doivent être présents dans le RSC au sein des bilans sociaux dans chaque versant de la fonction publique, ainsi que dans le rapport annuel « *Egalité Professionnelle* » présenté devant le conseil commun de la fonction publique. Nous avons retenu une présentation par chapitre de l'ensemble de ces 27 indicateurs regroupés en 6 chapitres :

1- Les conditions générales d'emploi
2- Les rémunérations
3- La formation
4- Les conditions de travail
5- Les congés
6- L'organisation du temps de travail.

Nous présentons donc les données afférentes sous forme de tableaux sexués par cadre d'emplois pour chacun des 6 chapitres. Certaines données sont encore manquantes mais nous travaillons actuellement à créer des procédures de recueil de données pour permettre une présentation complète du RSC de l'année 2013 à la fin du premier semestre 2014, en lien avec le Bilan Social. Ces indicateurs ont été précisés à la fin du premier semestre 2013, alors que nous avions déjà défini nos propres indicateurs et modalités de présentation sous forme de tableaux synthétiques permettant une lecture transversale des indicateurs. Ces tableaux sont reproduits ici, mais nous n'avons pas reproduit les tableaux vierges des indicateurs tels que formalisés pour la version RSC 2014 que nous avons diffusé en interne aux directions informatiques et ressources humaines.

Des tableaux synthétiques :

Les indicateurs que nous avons retenus pour établir ce RSC sont également issus des conclusions établies à partir de l'étude diagnostique sur les données de 2010 et présentée en 2012. Ces indicateurs sont présentés sous forme de tableaux synthétiques qui permettent d'observer les indicateurs dans leur ensemble pour expliquer d'une part les mesures des écarts de rémunération éventuels et d'autre part les mesures des évolutions de carrière entre les femmes et les hommes par cadre d'emplois. *Présentés en complément des 27 indicateurs du Protocole d'Accord Relatif à l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans la Fonction Publique du 8/03/2013, les tableaux synthétiques sont en totale cohérence avec ceux que nous avions retenus au préalable.* Ces tableaux ont été élaborés conjointement en groupe de travail avec la Direction des Ressources Humaines et la DSIT sur la base du document obligatoire pour les entreprises de plus de 300 personnes du secteur privé mis à disposition sur le site *légifrance.gouv*.

Pour répondre au mieux aux différentes utilisations des résultats présentés dans le RSC dans le cadre de l'élaboration du plan d'action correspondant, nous avons choisi de présenter les données d'observation des situations comparées par cadre d'emplois pour l'ensemble de nos collectivités, Ville de Reims et Reims Métropole, puis de présenter les tableaux de rémunérations et d'évolution de carrière spécifiques à chacune d'entre elles (qui ne sont pas reproduits ici).

3- L'insertion de commentaires descriptifs.

Pour faciliter la lecture des tableaux, nous proposons une description générale des résultats de l'observation des situations comparées des femmes et des hommes agent-e-s de nos deux collectivités. Nous proposons une lecture d'ensemble pour mieux refléter la réalité des situations professionnelles des agent-e-s sur le terrain. Ces commentaires apparaissent en regard de chacun des quatre premiers tableaux. Ces commentaires sont descriptifs et non exhaustifs. Ils ont pour vocation de faciliter la lecture des tableaux et d'en faire une description générale. La lecture des situations comparées des femmes et des hommes doit être approfondie dans le cadre du dialogue sociale et elle doit permettre d'avancer des interprétations, des explications et des préconisations pour comprendre et dépasser les situations d'inégalités observées entre les agentes et les agents de nos collectivités.

4- Des propositions d'interprétations des résultats les plus significatifs.

Quelle utilisation du Rapport de Situation Comparée ?

→ Un outil de négociation dans le dialogue social par l'amélioration de la qualité de l'information sur la situation des agent-e-s.

→ Un outil de définition des actions à mener dans l'élaboration de plans d'action annuels par l'identification des besoins d'interventions pour améliorer l'égalité entre les agent-e-s.

→ Un outil de suivi et de pilotage de l'évolution des situations professionnelles des agents et des agentes de nos collectivités par la pérennisation de la procédure d'établissement du RSC.

Mesures des écarts de rémunérations et des évolutions de carrières

au 31/12/2012

Ville de Reims et Reims Métropole

Titulaires et non titulaires

Tableau 1 : Mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au 31/12/2012 VdR & RM Titulaires & non Titulaires

Tableau 2 : Mesure des évolutions de carrière des femmes et des hommes au 31/12/2012 VdR & RM Titulaires & non Titulaires

Tableau 3 : Répartitions sexuées des effectifs selon les fonctions au 31/12/2012 VdR & RM Titulaires et Non Titulaires

Tableau 4 : Mesure des écarts de rémunérations entre femmes et hommes selon les fonctions au 31/12/2012 VdR & RM Titulaires et Non Titulaires

Tableau 1 : Mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au 31/12/2012 VdR & RM Titulaires & non Titulaires

Filière	Catégorie	Cadre d'emplois avec effectif > 5	Sexe	Effectif total en ETP	Taux de féminisat° %	Ancienneté moyenne dans le CE (années)	Age moyen	Rémunération moyenne mensuelle brute (Base décembre 2012)				Nb Interruptions >3 mois	Effectif selon durée du travail		
								Traitement + NBI	RI	Autres variables	Total		Temps complet	Temps partiel	Temps Non complet
Administrative	A	Administrateur	F	4	36	2	44	3 414	1 921	183	5 518	0	4	0	0
			H	7		11	48	4 051	2 481	109	6 641	0	7	0	0
		Attaché	F	101	62	8	43	2 492	975	27	3 505	7	86	17	0
			H	62		12	48	2 949	1 092	63	4 103	1	61	1	0
	B	Rédacteur	F	131	85	7	45	1 949	539	18	2 508	7	117	17	0
			H	23		9	41	1 882	550	38	2 508	1	23	0	0
	C	Adjoint Administratif	F	311	83	12	43	1 489	220	75	1 793	24	255	66	3
			H	64		10	40	1 536	222	129	1 887	1	62	3	0
Technique	A	Ingénieur	F	43	38	11	40	2 413	1 487	36	3 935	2	34	10	0
			H	71		9	46	2 819	1 624	51	4 583	0	71	0	0
	B	Technicien	F	24	21	8	37	1 804	795	63	2 662	1	19	7	0
			H	93		9	43	2 058	776	78	2 912	1	92	1	0
	C	Agent de Maîtrise	F	13	8	9	46	1 797	398	29	2 224	1	9	5	0
			H	160		10	50	1 926	420	148	2 494	4	160	0	0
		Adjoint Technique	F	309	32	11	44	1 325	193	87	1 607	30	244	14	97
			H	652		13	44	1 616	241	144	2 005	29	642	8	1
Culturelle	A	Attaché de Conservation Pat et Biblio	F	13	65	5	37	1 951	405	7	2 363	1	13	0	0
			H	7		3	31	1 769	415	11	2 195	0	7	0	0
		Bibliothécaire	F	4	67	7	49	2 411	426	-55	2 783	0	3	1	0
			H	2		2	35	1 885	442	36	2 363	0	3	0	0
		Professeur d'Enseignement Artistique	F	20	48	16	48	2 836	0	0	2 939	0	18	0	2
			H	22		17	52	3 018	0	0	3 168	0	21	0	1
	B	Assistant de Conservation Pat et Biblio	F	30	81	12	46	2 086	278	-13	2 351	1	26	5	0
			H	7		9	41	1 924	278	0	2 203	0	6	1	0
		Assistant d'Enseignement Artistique	F	16	67	17	47	2 089	92	92	2 273	0	14	0	3
			H	8		9	48	1 601	75	241	2 052	0	6	0	4
	C	Adjoint du Patrimoine	F	68	75	12	44	1 540	226	32	1 798	4	63	6	0
			H	23		9	42	1 496	220	26	1 774	0	22	1	0
Sociale	C	ASEM	F	120	100	15	48	1 657	244	19	1 920	6	115	4	2
			H	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sportive	B	Educateur des Activités Physiques et Sportives	F	5	31	16	47	2 188	432	15	2 634	0	4	1	0
			H	11		21	50	2 309	439	8	2 756	0	11	0	0
Police Munic.	C	Agents de Police Municipale	F	18	39	10	38	1 651	70	476	2 197	2	16	2	0
			H	28		15	44	1 809	84	544	2 437	1	28	0	0
Animation	B	Animateur	F	3	43	3	30	1 634	388	88	2 111	0	3	0	0
			H	4		8	38	1 710	398	97	2 204	0	4	0	0
	C	Adjoint d'Animation	F	42	55	7	34	1 466	271	23	1 761	4	39	3	0
			H	34		5	36	1 469	266	25	1 760	0	34	0	0
Médico-Social	B	Educateur de Jeunes Enfants	F	4	80	8	41	1 757	132	19	1 908	0	4	0	0
			H	1		4	43	1 949	396	0	2 345	0	1	0	0

Commentaires descriptifs du tableau 1 :

Mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au 31/12/2012
VdR & RM Titulaires & non Titulaires

Le premier tableau présente les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au 31 décembre 2012 dans les cadres d'emplois présentant un effectif minimum de 5 agent-e-s de la Ville de Reims ou de Reims Métropole.

Répartition des effectifs :

On observe que les cadres d'emplois présentent le plus souvent des taux de féminisation soit supérieur à 60%, ce qui correspondant à une surreprésentation de l'effectif des femmes dans les filières Administrative et Culturelle principalement, soit inférieur à 40% ce qui correspond à une surreprésentation de l'effectif des hommes dans les filières Technique, Sportive et dans une moindre mesure Police Municipale.

Ecarts de rémunérations :

Les écarts de rémunérations observés sont principalement liés à l'ancienneté et au temps de travail des agents dans l'ensemble des filières. Toutefois, ces facteurs ne semblent pas suffisants pour expliquer les écarts observés dans certains cadres d'emplois tels que Educateur de Jeunes Enfants ou Professeurs d'Enseignement Artistique.

Dans l'ensemble**, ce sont principalement les femmes qui travaillent à temps partiel et qui occupent les postes à temps non complet**, surtout chez les Adjoint-e-s Techniques, ce qui a des conséquences mesurables sur leur niveau de rémunération. Sur l'ensemble des cadres d'emplois recensés ici, ce sont 107 agentes qui travaillent sur des postes à temps non complet pour 6 hommes dans la même situation. De même, ce sont 158 agentes qui ont choisi de travailler à temps partiel sur des postes à temps complet pour 15 hommes également dans cette situation.

Concernant l'ancienneté des agent-e-s dans leur cadre d'emplois, on observe dans la filière Administrative une progression continue de l'écart en faveur des hommes depuis le niveau d'Adjoint Administratif (2 ans de plus pour les femmes) jusqu'au niveau d'Administrateur (9 ans de plus pour les hommes). Dans la filière Technique, à l'inverse, l'écart d'ancienneté évolue en faveur des femmes dans la hiérarchie des cadres d'emplois : 2 ans de plus pour les hommes Adjoints Techniques, et 2 ans de plus pour les femmes Ingénieures. Sur l'ensemble de la filière Cuturelle, les femmes ont une ancienneté dans le cadre d'emplois supérieure à celle des hommes, sauf chez les Professeurs pour lesquels les situations sont relativement équivalentes (un an de plus pour les hommes).

Tableau 2 : Mesure des évolutions de carrière des femmes et des hommes au 31/12/2012 VdR & RM Titulaires & non Titulaires

Filière	Catégorie	Cadre d'emplois avec effectif > 5	Sexe	Effectif total en ETP	Ancienneté moyenne dans le CE (années)	Age moyen	Mouvement du personnel/an			Promotions		Formations (nb)		Interrupt° Nb > 6 mois	Effectif selon durée du travail		
							Embauches	Départs Retraites	Autres départs	Avancemt de grade	Promotion interne	Prépa a concours & examens	Autres		Temps complet	Temps partiel	Temps Non complet
Administrative	A	Administrateur	F	4	2	44	0	0	0	1	0	0	10	0	4	0	0
			H	7	11	48	1	0	0	0	0	0	10	0	7	0	0
		Attaché	F	101	8	43	6	0	2	10	4	17	270	0	86	17	0
			H	62	12	48	6	1	1	3	1	6	111	0	61	1	0
	B	Rédacteur	F	131	7	45	6	0	4	24	7	7	357	0	117	17	0
			H	23	9	41	0	0	1	5	2	2	49	0	23	0	0
	C	Adjoint Administratif	F	311	12	43	21	2	9	16	0	52	748	5	255	66	3
			H	64	10	40	6	0	2	3	0	6	137	0	62	3	0
Technique	A	Ingénieur	F	43	11	40	4	0	4	4	1	4	137	0	34	10	0
			H	71	9	46	8	0	3	6	2	3	193	0	71	0	0
	B	Technicien	F	24	8	37	3	0	0	0	0	11	86	0	19	7	0
			H	93	9	43	2	1	0	0	4	9	266	0	92	1	0
	C	Agent de Maîtrise	F	13	9	46	0	0	0	2	0	3	27	0	9	5	0
			H	160	10	50	2	3	1	14	13	24	393	1	160	0	0
		Adjoint Technique	F	309	11	44	4	7	1	68	0	36	347	8	244	14	97
			H	652	13	44	15	7	8	136	0	56	1111	8	642	8	1
Culturelle	A	Attaché de Conservat° Pat et Biblio	F	13	5	37	0	0	0	0	0	8	36	0	13	0	0
			H	7	3	31	1	1	0	0	0	6	26	0	7	0	0
		Bibliothécaire	F	4	7	49	0	0	0	0	0	0	12	0	3	1	0
			H	2	2	35	1	1	0	0	0	0	5	0	3	0	0
		Professeur d'Enseignt Artistique	F	20	16	48	0	0	1	0	0	0	8	0	18	0	2
			H	22	17	52	0	0	0	0	0	1	3	0	21	0	1
	B	Assistant de Conservat° Pat et Biblio	F	30	12	46	0	0	0	0	0	0	62	0	26	5	0
			H	7	9	41	2	0	0	0	0	1	11	0	6	1	0
		Assistant d'Enseignt Artistique	F	16	17	47	0	0	0	0	0	0	6	0	14	0	3
			H	8	9	48	0	0	0	0	0	1	1	0	6	0	4
	C	Adjoint du Patrimoine	F	68	12	44	1	0	0	0	0	0	162	1	63	6	0
			H	23	9	42	2	0	1	0	0	0	44	0	22	1	0
Sociale	C	ASEM	F	120	15	48	5	3	1	0	0	0	101	2	115	4	2
			H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sportive	B	Educateur des Activités Physiques et Sportives	F	5	16	47	0	0	0	0	0	0	4	0	4	1	0
			H	11	21	50	0	0	0	0	0	0	4	0	11	0	0
Police Munic.	C	Agents de Police Municipale	F	18	10	38	0	0	0	0	0	3	57	2	16	2	0
			H	28	15	44	1	0	0	0	0	1	97	1	28	0	0
Animation	B	Animateur	F	3	3	30	2	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0
			H	4	8	38	1	0	0	0	0	0	10	0	4	0	0
	C	Adjoint d'Animation	F	42	7	34	4	0	0	0	0	1	88	1	39	3	0
			H	34	5	36	4	0	1	0	0	4	66	0	34	0	0
Médico-Sociale	B	Educateur de Jeunes Enfants	F	4	8	41	0	0	0	0	0	0	7	0	4	0	0
			H	1	4	43	1	0	0	0	0	0	4	0	1	0	0

Commentaires descriptifs du tableau 2 :

Tableau 2 : Mesure des évolutions de carrière des femmes et des hommes au 31/12/2012
VdR & RM Titulaires & non Titulaires

Ce second tableau présente des indicateurs de l'évolution des carrières des agent-e-s de la Ville de Reims et de Reims métropole au 31 décembre 2012 dans les cadres d'emplois qui présentent un effectif minimum de 5 agent-e-s.

Les interruptions de travail de plus de 6 mois sont relativement également réparties entre les femmes et hommes dans les cadres d'emplois sauf chez les Adjoint-e-s de la filière Administrative (5 femmes, 0 hommes).

Commentaires descriptifs du tableau 3 :

Répartition sexuée des fonctions des agents
Ville de Reims et Reims Métropole titulaires et non titulaires au 31 décembre 2012

Le tableau 3 présente la répartition sexuée des fonctions attribuées aux agents titulaires et non titulaires de la Ville de Reims et de Reims Métropole au 31 décembre 2012. Les répartitions d'effectifs sont présentées par catégorie de sexe pour chacune des fonctions recensées, ce qui a permis de calculer le taux de féminisation de chaque fonction. Certaines fonctions présentent une très faible voir une absence de mixité mais ne concernent qu'un très faible nombre d'agents, telles que Assistante de DGS, Conservateur de Cimetière, Encadrement des APS, Référent RH, Secrétaire de DG ou Secrétaire Général. Nous présentons ici l'ensemble des fonctions recensées mais nous n'avons retenu que les fonctions attribuées à au moins 5 agent-e-s pour l'établissement du tableau 4 dans lequel sont comparées les situations des femmes et des hommes auxquels sont attribuées ces fonctions.

Tableau 3 : Répartitions sexuées des fonctions au 31/12/2012 VdR & RM
Titulaires & non Titulaires

Fonctions	Effectifs			Taux de féminisation
	F	H	Total	
DIRECTEUR GENERAL	0	1	1	0%
DIRECTEUR GENERAL ADJOINT	2	2	4	50%
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL	0	1	1	0%
DIRECTEUR	9	24	33	**27%**
DIRECTEUR ADJOINT	12	14	26	46%
DIRECTEUR DE PROJET	2	5	7	**27%**
CHEF DE SERVICE	41	33	74	55%
CHEF DE PROJET	38	32	70	54%
CHARGE DE MISSION EX DIRECTEUR	0	1	1	0%
CONSEILLER TECHNIQUE EX DIRECTEUR	0	1	1	0%
CHARGE DE MISSION	1	0	1	100%
RESPONSABLE C3C	2	1	3	67%
RÉFÉRENT RH DU CCAS	0	1	1	0%
RESPONSABLE DE SECTEUR	42	27	69	**61%**

Responsables Opérationnel-le-s

ENCADREMENT POLICE MUNICIPALE	3	9	12	**25%**
RESPONSABLE ADJOINT DES FOUILLES	4	1	5	**80%**
ENCADREMENT DES APS	0	1	1	0%
ANIMATEUR COORDINATEUR DES TEMPS PERISCOLAIRES	28	19	47	60%

Tableau 4 : Mesure des écarts de rémunérations entre femmes et hommes selon les fonctions au 31/12/2012 VdR & RM Titulaires et Non Titulaires

Fonction	Cadre d'emploi avec effectif > 5	Sexe	Effectif total en ETP	Taux de féminisat° %	Ancienneté moyenne dans le CE (années)	Age moyen	Rémunération moyenne mensuelle brute (Base décembre 2012)				Nb Interruptions >3 mois	Nb Interruptions >6 mois	Effectif selon durée du travail			Formations (nb)	
							Traitement + NBI	RI	Autres variables	Total			Temps complet	Temps partiel	Temps Non complet	Prépa aux concours & examens	Autres
Anim. Coordinateur Tps périscol.	Adjoint d'Anim.	F	28		8	36	1 481	300	32	1 814	2	1	28	0	0	0	62
		H	19		4	34	1 490	303	16	1 808	0	0	19	0	0	0	39
		Diff F-H	9	60	4	2	-9	-2	17	6	2	1	9	0	0	0	23
Chef de Projet	Attaché	F	18		6	40	2 336	979	46	3 229	2	0	15	3	0	2	36
		H	12		9	43	2 606	1 001	101	3 708	1	0	12	0	0	3	24
		Diff F-H	6	60	-3	-3	-270	-22	-55	-480	1	0	3	3	0	-1	12
	Ingénieur	F	17		8	39	2 323	1 593	11	3 927	0	0	13	4	0	0	42
		H	16		9	46	2 687	1 771	76	4 534	0	0	16	0	0	1	48
		Diff F-H	1	52	-1	-7	-364	-178	-65	-607	0	0	-3	4	0	-1	-6
Chef de Service	Attaché	F	29		11	47	2 768	981	16	3 765	1	0	25	5	0	3	95
		H	14		10	49	2 832	1 001	44	3 877	0	0	14	0	0	3	30
		Diff F-H	15	67	1	-3	-64	-20	-29	-112	1	0	11	5	0	0	65
	Ingénieur	F	9		9	37	2 369	1 562	75	4 006	1	0	6	3	0	0	31
		H	17		10	49	2 924	1 725	42	4 784	0	0	17	0	0	0	61
		Diff F-H	-8	35	-1	-12	-556	-163	33	-779	1	0	-11	3	0	0	-30
Directeur	Attaché	F	8		11	44	2 805	1 258	-11	4 052	0	0	7	1	0	2	20
		H	11		23	54	3 629	1 409	123	5 161	0	0	11	0	0	0	6
		Diff F-H	-3	42	-12	-10	-824	-151	-133	-1 109	0	0	-4	1	0	2	14
	Ingénieur	F	1		14	45	3 223	1 893	273	5 389	0	0	1			0	0
		H	13		15	51	3 764	1 955	35	5 753	0	0	13	0	0	0	17
		Diff F-H	-12	7	-1	-6	-541	-62	238	-365	0	0	-12	0	0	0	-17
Directeur Adjoint	Attaché	F	11		11	45	3 126	1 155	70	4 351	1	0	10	1	0	2	22
		H	7		17	48	3 306	1 148	17	4 472	0	0	6	1	0	0	13
		Diff F-H	4	61	-6	-3	-180	7	53	-121	1	0	4	0	0	2	9
	Ingénieur	F	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		H	5		4	17	1 142	450	76	1 668	0	0	5	0	0	0	3
		Diff F-H	-5	0													
Encadrement Police Municipale	Agent de PM	F	3		18	41	1 860	138	417	2 415	0	0	3	0	0	0	14
		H	9		18	46	1 889	138	623	2 650	0	0	9	0	0	0	36
		Diff F-H	-6	25	0	-5	-29	0	-206	-235	0	0	-6	0	0	0	-22
Responsable de secteur	Attaché	F	24		4	42	2 122	853	20	2 996	1	0	19	5	0	2	69
		H	12		4	41	2 353	875	39	3 268	0	0	12	0	0	0	34
		Diff F-H	12	67	1	1	-231	-22	-20	-272	1	0	7	5	0	2	35
	Ingénieur	F	13		17	42	2 441	1 234	42	3 717	1	0	10	3	0	4	55
		H	13		8	40	2 169	1 107	-11	3 265	0	0	13	0	0	1	40
		Diff F-H	0	50	9	2	272	127	53	452	1	0	-3	3	0	3	15
Stagiaire	Attaché	F	7		6	23	1 300	596	-12	1 884	4	0	52	16	0	12	226
		H	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Diff F-H	7	100	6	23	1 300	596	-12	1 884	4	0	52	16	0	12	226
	Ingénieur	F	2		4	27	1 688	972	1	2 661	0	0	2	0	0	0	6
		H	5		3	36	2 237	972	48	3 258	0	0	5	0	0	1	23
		Diff F-H	-3	29	1	-10	-550	0	-47	-597	0	0	-3	0	0	-1	-17

Commentaires descriptifs du tableau 4 :

Mesure des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes selon les fonctions au 31/12/2012 Ville de Reims et Reims Métropole

Le tableau 4 présente une mesure des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes de la Ville de Reims et de Reims Métropole au 31 décembre 2012. Ce tableau est également complété par l'indication des formations suivies par les agent-e-s au cours de l'année (préparation aux concours et examens et autres types de formations).

Les écarts de rémunération entre femmes et hommes dans un même cadre d'emplois sont indiqués et montrent une variation selon les écarts d'ancienneté et selon le temps de travail des agent-e-s. Toutefois, pour certains cadres d'emplois, les variations de ces facteurs d'ancienneté et de temps de travail ne semblent pas suffisants à expliquer l'ampleur des écarts de rémunérations. C'est le cas par exemple des ingénieurs stagiaires, des attachés responsables de secteur ou des ingénieurs chefs de projets.

Concernant les taux de mixité des fonctions, il faut noter la faible représentation des femmes ingénieures aux fonctions de direction, de chef de service, voir leur absence dans la fonction d'adjointe à la direction. De même, la fonction d'encadrement de la police municipale présente un taux de féminisation trop faible (25%). A l'inverse, les stagiaires attachés ne sont représentés que par des femmes (taux de féminisation de 100%).

ANNEXES B

Représentation sociale de l'égalité hommes-femmes

B1 : Protocole de passation

B2 : ACM RS EHF* consigne standard

B3 : AD RS EHF consigne standard**

B4 : ACM RS EHF attribuée aux femmes

B5 : AD RS EHF attribuée aux femmes

B6 : ACM RS EHF attribuée aux hommes

B7 : AD RS EHF attribuée aux hommes

B8 : Importance et centralité EHF dans les domaines de vie

* : Analyse des correspondances multiples de la représentation sociale de l'égalité hommes-femmes

** : Analyse discriminante de la représentation sociale de l'égalité hommes-femmes

B1- Protocole de passation

Bonjour,

Nous réalisons une enquête pour la Ville de Reims et l'université de Reims Champagne-Ardenne. Nous vous remercions de bien vouloir prendre le temps de répondre à ce questionnaire totalement anonyme qui vous prendra 5 à 10 minutes. Il n'y a pas de bonne ni de mauvaise réponse. Ce qui nous intéresse est ce que vous pensez sincèrement et spontanément. Ne passez donc pas trop de temps à réfléchir et notez simplement les idées qui vous viennent à l'esprit directement sur ce document.

Retournez svp.

1- Citez 5 mots ou expressions (noms, verbes ou adjectifs) qui vous viennent spontanément à l'esprit si vous entendez « Egalité hommes - femmes » :

« Egalité homme-femme »	Négatif (-)	Neutre (=)	Positif (+)
1……..			
2……..			
3……..			
4……..			
5……..			

2- Ensuite, pour chaque mot ou expression cité ci-dessus, mettez une croix dans la colonne qui correspond à ce que ce terme vous évoque par rapport à « égalité hommes-femmes » (idée négative, neutre ou positive).

3- Quels mots pensez-vous que les hommes* en général associent à « égalité hommes-femmes » ?

« égalité hommes-femmes » selon les hommes
1……..
2……..
3……..
4……..
5……..

*** dans la version destinée aux hommes, la consigne présente d'abord la substitution aux femmes en général.**

4- Quels mots pensez-vous que les femmes en général associent à « égalité hommes-femmes » ?

« égalité hommes-femmes » selon les femmes
1……..
2……..
3……..
4……..
5……..

5- Quelle est l'importance de l'égalité hommes-femmes ? (entourez le chiffre qui vous convient)

	Pas du tout important				**moyennement important**			**Très important**
Pour **vous** personnellement	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Pour **les hommes** en général	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Pour **les femmes** en général	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**

6- Selon vous, dans quelle mesure a-t-on atteint l'égalité hommes-femmes aujourd'hui en France ? (entourez le chiffre qui vous convient)

	Inégalité totale				**Autant d'inégalité que d'égalité**					**Egalité totale**
Dans la vie en général	0%	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100%
Dans le domaine politique	0%	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100%
Dans le domaine professionnel	0%	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100%
Dans le domaine scolaire	0%	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100%
Dans le domaine parental	0%	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100%
Dans le domaine domestique	0%	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100%
Dans le domaine sportif	0%	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100%
Dans le domaine des loisirs	0%	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100%

7- Selon vous, parmi les domaines ci-dessus, quel est le plus important ?

- **pour vous personnellement : _____**
- **pour les hommes* en général : _____**
- **pour les femmes en général : _____**

*** dans la version destinée aux hommes, la consigne présente d'abord la substitution aux femmes en général.**

Pour finir et dans le but de nous permettre de traiter les réponses, nous avons besoin de quelques informations complémentaires :

- Sexe : F ☐ M ☐ Age : _____ans Profession : _____

Avez-vous des remarques sur cette enquête ou des précisions complémentaires que vous voudriez apporter ?

_____
_____
_____

Si vous désirez être informé des résultats de cette enquête, vous pouvez nous laisser vos coordonnées électroniques et nous vous ferons parvenir une synthèse des résultats que nous aurons obtenus.

Mail :_____

MERCI de votre participation !

B2 : Traitements structuraux des représentations sociales de l'égalité hommes-femmes de la population totale et des sous-populations féminines et masculines

Tableau B2.1 : Représentation sociale de l'égalité hommes-femmes pour les femmes (N=54)

	Rang moyen faible				Rang moyen fort			
	associations	F	R	V	associations	F	R	V
F+	**Salaire**	**30**	**2,23**	**-,53**				
	Travail	**24**	**2,38**	**-,35**				
F-	Faux	11	2,27	-,50	Inégalité	11	2,64	-1,00
	Discrimination	7	1,86	-,71	Famille	9	3,00	,56
	Tâches ménagères	7	2,29	-,43	Machisme	9	3,56	-,56
	Parité	5	1,60	,40	Obligatoire	8	3,38	,75
					Reste beaucoup à faire	8	3,38	-,63
					Progrès	7	2,71	,57
					Mixité des métiers	6	3,67	-,33
					Utopie	6	2,83	-,33
					Enfant/Maternité	5	3,00	-,60
					Politique	5	3,20	-,40
					Respect / Reconnaissance / Considération	5	3,80	1,00

Fréquence seuil = 11 ; Rang seuil = 2,50 ; Nb d'associations évoquées = 67 ; Nb d'hapax = 30
Nb d'associations évoquées par 10% au moins de l'effectif = 17, soit 70% du matériel recueilli
Valence = -0,18, EC = 0,59 ; Indice de diversité = 0,25 ; Indice hapax = 0,45
F : Fréquence ; R : Rang moyen ; V : Valence moyenne

Tableau B2.2 : Représentation sociale de l'égalité hommes-femmes chez les hommes (N=52)

	Rang moyen faible				Rang moyen fort			
	associations	F	R	V	associations	F	R	V
F+	**Salaire**	**19**	**2,42**	**-,40**	Faux	12	2,50	-,55
	Travail	**13**	**1,85**	**-,20**				
	Justice	**12**	**2,33**	**,50**				
F-	Droit	10	2,40	,50	Liberté	8	3,25	,75
	Utopie	9	2,11	-,44	Lutte	7	2,57	,71
	Féminisme	6	2,17	-,20	Politique	7	3,29	,00
	Parité	6	1,67	,50	Progrès	7	2,86	,86
	Machisme	5	2,00	-,80	Sexe/Sexisme	6	3,67	-,33
					Egalité	5	3,00	,40
					Enfant/Maternité	5	3,20	,00
					Inégalité	5	2,60	-,60
					Reste beaucoup à faire	5	3,00	,00

Fréquence seuil = 12 ; Rang seuil = 2,54 ; Nb d'associations évoquées = 72 ; Nb d'hapax = 33
Nb d'associations évoquées par 10% au moins de l'effectif = 18, soit 66% du matériel recueilli
Valence = 0,04, EC = 0,52 ; Indice de diversité = 0,28 ; Indice hapax = 0,46
F : Fréquence ; R : Rang moyen ; V : Valence moyenne

B3 : Analyse des correspondances multiples de la représentation sociale de l'égalité hommes-femmes de la population totale (N=106, dont 54 femmes et 52 hommes)

Tableau B3.1 : Récapitulatif des modèles

Dimension	Alpha de Cronbach	Variance expliquée		
		Total (valeur propre)	Inertie	Pourcentage de variance expliquée
1	,090	1,093	,064	6,428
2	,066	1,066	,063	6,270
Total		2,159	,127	
Moyenne	,078[a]	1,079	,063	6,349

a. La valeur Alpha de Cronbach moyenne est basée sur la valeur propre moyenne.

Tableau B3.2 : Quantifications

Points: Coordonnées

Modalité	Effectif	Coordonnées des barycentres	
		Dimension	
		1	2
Salaire	49	2,908	,784
Travail	37	-1,477	3,200
Faux	23	-,599	-,955
Justice	16	-,400	-1,109
Utopie	15	-,423	-1,095
Droit	13	-,368	-,771
Parité	11	-,365	-,545
Discrimination	10	-,355	-,604
Inégalité	16	-,405	-,749
Progrès	14	-,436	-,499
Reste beaucoup à faire	13	-,390	-,576
Politique	12	-,359	-,644
Famille	11	-,372	-,528
Liberté	11	-,367	-,702
Tâches ménagères	11	-,359	-,621
Machisme	14	-,392	-,820
Sexe / Sexisme	10	-,355	-,613
Femmes[a]	270	,031	,096
Hommes[a]	260	-,033	-,099

Normalisation principale de la variable.
a. Variable supplémentaire

Tableau B3.3 : Corrélations des variables transformées

Corrélations des variables transformées

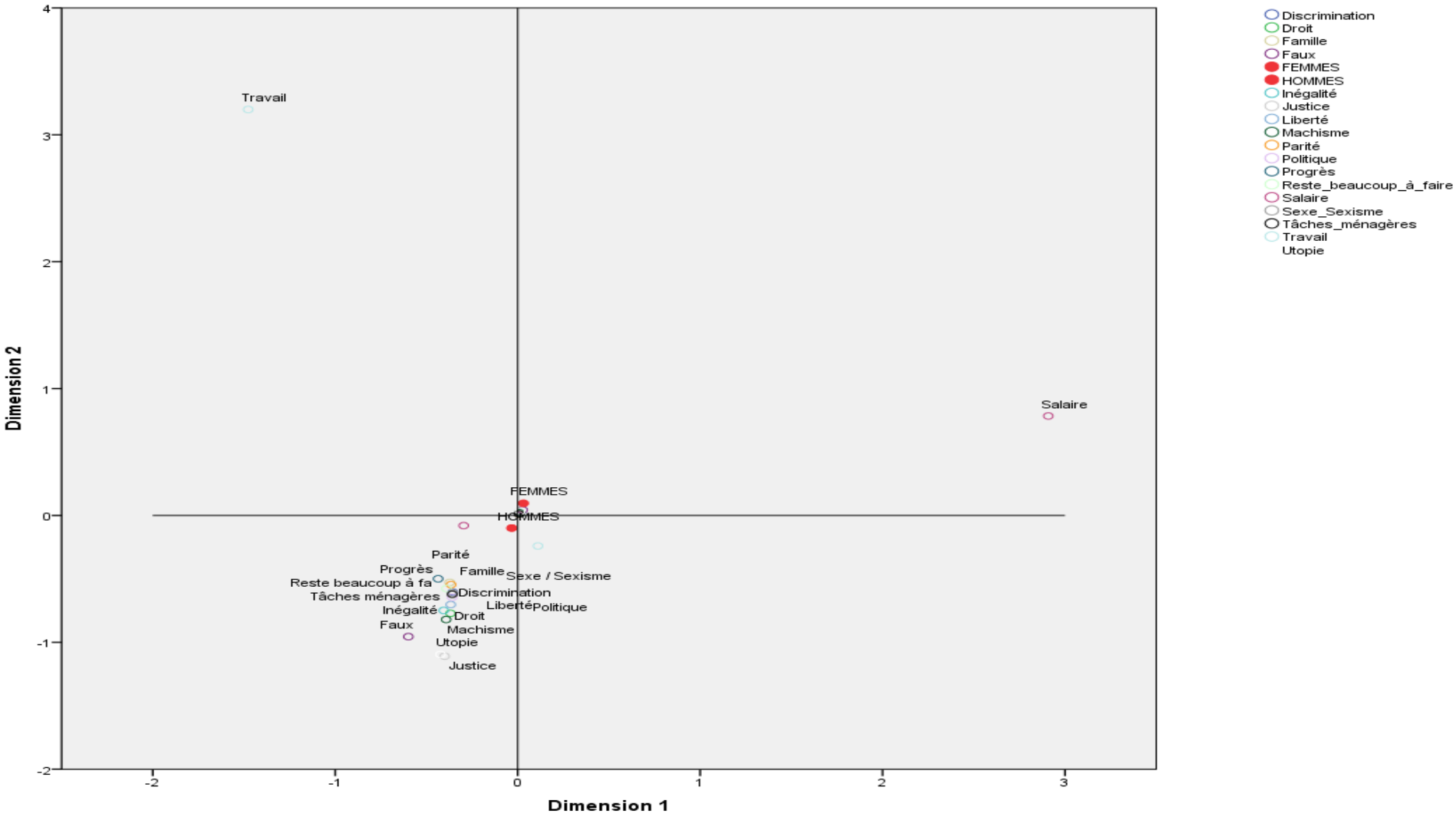
Dimension: 1

	Salaire	Travail	Faux	Justice	Utopie	Droit	Parité	Discrimination	Inégalité	Progrès	Reste_beaucoup_à_faire	Politique	Famille	Liberté	Tâches ménagères	Machisme	Sexe Sexisme	HOMMES	FEMMES
Salaire	1,000	,087	,068	,056	,054	,051	,046	,044	,056	,053	,051	,049	,046	,046	,046	,053	,044	,066	,066
Travail	,087	1,000	-,058	-,048	-,047	-,043	-,040	-,038	-,048	-,045	-,043	-,042	-,040	-,040	-,040	-,045	-,038	-,076	-,076
Faux	,068	-,058	1,000	-,038	-,036	-,034	-,031	-,030	-,038	-,035	-,034	-,032	-,031	-,031	-,031	-,035	-,030	,013	,013
Justice	,056	-,048	-,038	1,000	-,030	-,028	-,026	-,024	-,031	-,029	-,028	-,027	-,026	-,026	-,026	-,029	-,024	,092	,092
Utopie	,054	-,047	-,036	-,030	1,000	-,027	-,025	-,024	-,030	-,028	-,027	-,026	-,025	-,025	-,025	-,028	-,024	,037	,037
Droit	,051	-,043	-,034	-,028	-,027	1,000	-,023	-,022	-,028	-,026	-,025	-,024	-,023	-,023	-,023	-,026	-,022	,088	,088
Parité	,046	-,040	-,031	-,026	-,025	-,023	1,000	-,020	-,026	-,024	-,023	-,022	-,021	-,021	-,021	-,024	-,020	,016	,016
Discrimination	,044	-,038	-,030	-,024	-,024	-,022	-,020	1,000	-,024	-,023	-,022	-,021	-,020	-,020	-,020	-,023	-,019	-,053	-,053
Inégalité	,056	-,048	-,038	-,031	-,030	-,028	-,026	-,024	1,000	-,029	-,028	-,027	-,026	-,026	-,026	-,029	-,024	-,063	-,063
Progrès	,053	-,045	-,035	-,029	-,028	-,026	-,024	-,023	-,029	1,000	-,026	-,025	-,024	-,024	-,024	-,027	-,023	,003	,003
Reste_beaucoup_à_faire	,051	-,043	-,034	-,028	-,027	-,025	-,023	-,022	-,028	-,026	1,000	-,024	-,023	-,023	-,023	-,026	-,022	-,034	-,034
Politique	,049	-,042	-,032	-,027	-,026	-,024	-,022	-,021	-,027	-,025	-,024	1,000	-,022	-,022	-,022	-,025	-,021	,028	,028
Famille	,046	-,040	-,031	-,026	-,025	-,023	-,021	-,020	-,026	-,024	-,023	-,022	1,000	-,021	-,021	-,024	-,020	-,090	-,090
Liberté	,046	-,040	-,031	-,026	-,025	-,023	-,021	-,020	-,026	-,024	-,023	-,022	-,021	1,000	-,021	-,024	-,020	,069	,069
Tâches_ménagères	,046	-,040	-,031	-,026	-,025	-,023	-,021	-,020	-,026	-,024	-,023	-,022	-,021	-,021	1,000	-,024	-,020	-,037	-,037
Machisme	,053	-,045	-,035	-,029	-,028	-,026	-,024	-,023	-,029	-,027	-,026	-,025	-,024	-,024	-,024	1,000	-,023	-,044	-,044
Sexe_Sexisme	,044	-,038	-,030	-,024	-,024	-,022	-,020	-,019	-,024	-,023	-,022	-,021	-,020	-,020	-,020	-,023	1,000	,030	,030
HOMMES[a]	,066	-,076	,013	,092	,037	,088	,016	-,053	-,063	,003	-,034	,028	-,090	,069	-,037	-,044	,030	1,000	1,000
FEMMES[a]	,066	-,076	,013	,092	,037	,088	,016	-,053	-,063	,003	-,034	,028	-,090	,069	-,037	-,044	,030	1,000	1,000
Dimension	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		
Valeur propre[b]	1,093	1,066	1,043	1,031	1,030	1,028	1,027	1,026	1,025	1,024	1,022	1,021	1,021	1,021	1,020	1,019	,481		

a. Variable supplémentaire

b. Valeurs propres de la matrice de corrélations excluant les variables supplémentaires.

Figure B3.4 : Représentation sociale de l'égalité hommes-femmes de la population totale (N=106) par analyse des correspondances multiples (ACM)



B4 : Analyse discriminante de la représentation sociale de l'égalité hommes-femmes de la population totale selon le sexe (N=106, dont 54 femmes et 52 hommes)

Tableau B4.1 : Tests d'égalité des moyennes des groupes

	Lambda de Wilks	F	ddl1	ddl2	Signification
Salaire	,996	2,285	1	528	,131
Travail	,994	3,091	1	528	*,079*
Faux	1,000	,093	1	528	,760
Justice*	,992	4,464	1	528	**,035**
Utopie	,999	,738	1	528	,391
Droit*	,992	4,158	1	528	**,042**
Parité	1,000	,135	1	528	,714
Discrimination	,997	1,480	1	528	,224
Inégalité	,996	2,094	1	528	,149
Progrès	1,000	,005	1	528	,943
Reste_beaucoup_à_faire	,999	,597	1	528	,440
Politique	,999	,422	1	528	,516
Famille*	,992	4,303	1	528	**,039**
Liberté	,995	2,521	1	528	,113
Tâches_ménagères	,999	,722	1	528	,396
Machisme	,998	1,022	1	528	,312
Sexe_Sexisme	,999	,487	1	528	,486

Tableau B4.2 : Résultats du test de Box de l'égalité des matrices de covariances

M de Box		545,433
F	Approximativement	3,446
	ddl1	153
	ddl2	855619,284
	Signification	,000

Teste l'hypothèse nulle d'égalité de matrices de covariance des populations.

Tableau B4.2' : Lambda de Wilks

Test de la ou des fonctions	Lambda de Wilks	Khi-deux	ddl	Signification
1	,946	28,651	17	,038

Tableau B4.3 : Matrice de structure

	Fonction
	1
Justice	-,386
Famille	,379
Droit	-,373
Travail	,321
Liberté	-,290
Salaire	,276
Inégalité	,264
Discrimination	,222
Machisme	,185
Utopie	-,157
Tâches_ménagères	,155
Reste_beaucoup_à_faire	,141
Sexe_Sexisme	-,128
Politique	-,119
Parité	-,067
Faux	-,056
Progrès	-,013

Les corrélations intra-groupes combinés entre variables discriminantes et les variables des fonctions discriminantes canoniques standardisées sont ordonnées par tailles absolues des corrélations à l'intérieur de la fonction.

Tableau B4.5 : Fonctions aux barycentres des groupes

Sexe	Fonction
	1
FEMMES	,233
HOMMES	-,242

Fonctions discriminantes canoniques non standardisées évaluées aux moyennes des groupes

B5 : Traitements structuraux des représentations sociales de l'égalité hommes-femmes attribuées aux femmes par la population totale et par les sous-populations féminines et masculines

Tableau B5.1 : Représentation sociale de l'égalité hommes-femmes attribuée aux femmes par les hommes (N=52)

	Rang moyen faible			Rang moyen fort		
	associations	F	R	associations	F	R
F+	**Salaire**	**21**	**2,62**	Machisme	11	3,18
	Egalité	**12**	**2,08**			
	Egalité professionnelle	**10**	**2,60**			
F-	Refus / Impossible	7	1,71	Idéal / Espoir	9	3,00
	Insuffisante / Inexistante	6	2,33	Reconnaissance / Considération / Respect	9	2,78
				Injustice	8	2,75
				Inégalité	7	3,14
				Droit	6	3,33

Fréquence seuil = 10 ; Rang seuil = 2,69 ; Nb d'associations évoquées = 67 ; Nb d'hapax = 34
Nb d'associations évoquées par 10% au moins de l'effectif = 11, soit 52% du matériel recueilli
Indice de diversité = 0,26 ; Indice hapax = 0,51
F : Fréquence ; R : Rang moyen

Tableau B5.2 : Représentation sociale de l'égalité hommes-femmes attribuée aux femmes par les femmes (N=54)

	Rang moyen faible			Rang moyen fort		
	associations	F	R	associations	F	R
F+	**Egalité professionnelle**	**19**	**2,47**	Idéal/Espoir	11	2,82
	Salaire	**15**	**2,27**	Reconnaissance / Considération / Respect	10	2,90
	Tâches ménagères	**10**	**2,30**			
F-	Insuffisante / Inexistante	8	2,25	Evolution / Avenir	8	3,00
	Discrimination	7	2,43	Obligatoire	8	3,38
	Egalité	7	2,57	Enfants / Maternité	6	3,33
	Inégalité	7	1,57	Sous-estimation des femmes	6	2,83
	Justice	7	2,57			

Fréquence seuil = 10 ; Rang seuil = 2,62 ; Nb d'associations évoquées = 58 ; Nb d'hapax = 29
Nb d'associations évoquées par 10% au moins de l'effectif = 14, soit 64% du matériel recueilli
Indice de diversité = 0,21 ; Indice hapax = 0,50
F : Fréquence ; R : Rang moyen

B6 : Analyse des correspondances multiples de la représentation sociale de l'égalité hommes-femmes attribuée aux femmes par la population totale (N=106, dont 54 femmes et 52 hommes)

Tableau B6.1 : Récapitulatif des modèles

Dimension	Alpha de Cronbach	Variance expliquée		
		Total (valeur propre)	Inertie	Pourcentage de variance expliquée
1	,070	1,067	,107	10,671
2	,041	1,038	,104	10,384
Total		2,105	,211	
Moyenne	,056[a]	1,053	,105	10,527

a. La valeur Alpha de Cronbach moyenne est basée sur la valeur propre moyenne.

Tableau B6.2 : Quantifications

Points: Coordonnées

Modalité	Effectif	Coordonnées des barycentres	
		Dimension	
		1	2
Salaire	36	-3,457	,183
Egalité professionnelle	29	1,181	1,413
Idéal/Espoir	20	,496	-2,326
Egalité	19	,881	-3,249
Inégalité	14	,606	-,597
Insuffisante/Inexistante	14	,540	,232
Tâches ménagères	14	,658	2,282
Reconnaissance/Considération/Respect	19	,929	2,085
Machsime	15	,632	-,226
Obligatoire	11	,415	-,108
HOMMES	260	-,061	-,078
FEMMES	270	,059	,075

Normalisation principale de la variable.

a. Variable supplémentaire

Tableau B6.3 : Matrice de corrélations des variables transformées

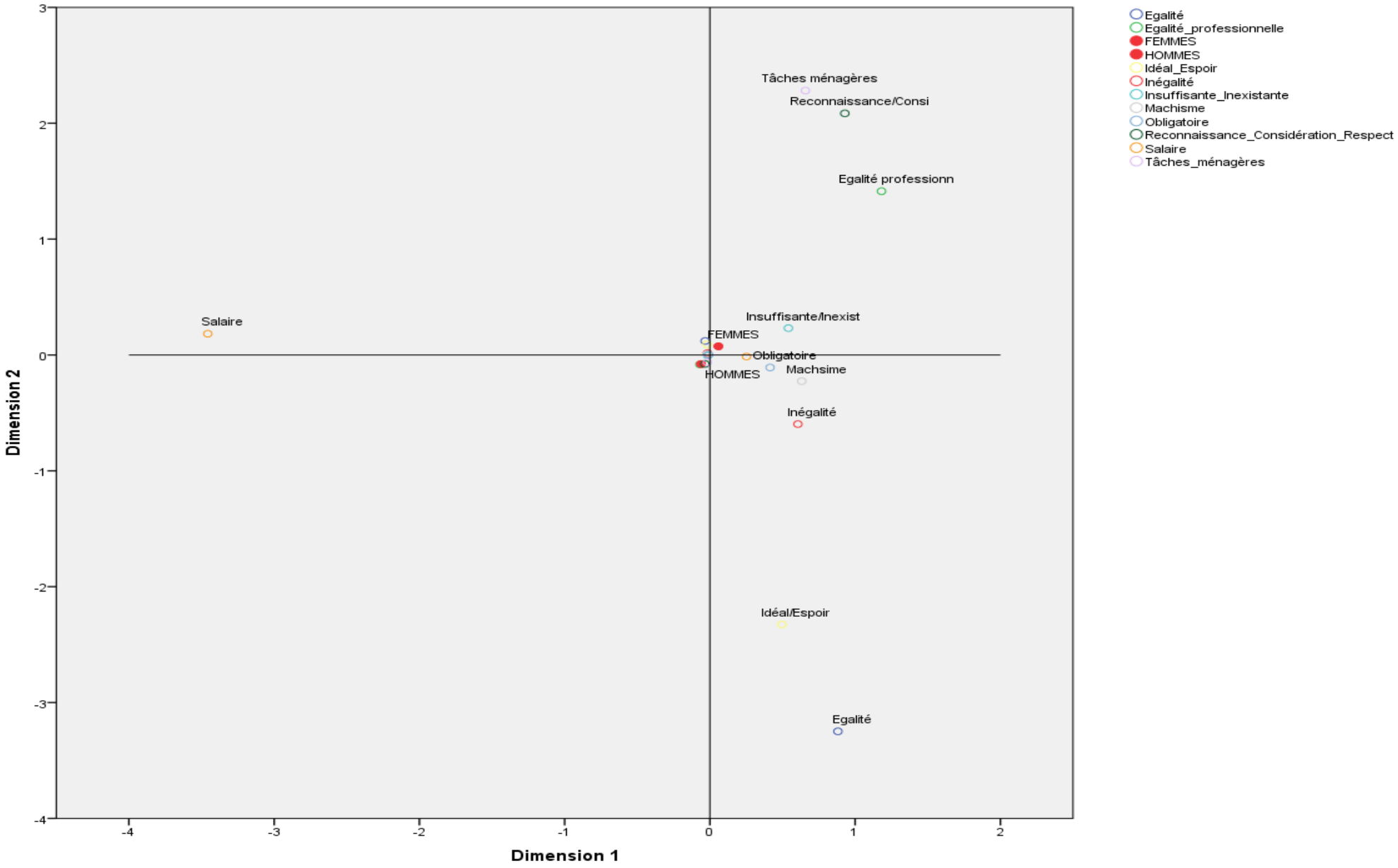
Dimension: 1

	Salaire	Egalité_professionnelle	Idéal_Espoir	Egalité	Inégalité	Insuffisante_Inexistante	Tâches_ménagères	aissance_Considération_Respe	Machisme	Obligatoire	HOMMES	FEMMES
Salaire	1,000	,065	,053	,052	,044	,044	,044	,052	,046	,039	,050	,050
Egalité_professionnelle	,065	1,000	-,048	-,046	-,040	-,040	-,040	-,046	-,041	-,035	,070	,070
Idéal_Espoir	,053	-,048	1,000	-,038	-,033	-,033	-,033	-,038	-,034	-,029	,016	,016
Egalité	,052	-,046	-,038	1,000	-,032	-,032	-,032	-,037	-,033	-,028	-,054	-,054
Inégalité	,044	-,040	-,033	-,032	1,000	-,027	-,027	-,032	-,028	-,024	-,003	-,003
Insuffisante_I	,044	-,040	-,033	-,032	-,027	1,000	-,027	-,032	-,028	-,024	,020	,020
Tâches_mén	,044	-,040	-,033	-,032	-,027	-,027	1,000	-,032	-,028	-,024	,067	,067
Reconnaissa	,052	-,046	-,038	-,037	-,032	-,032	-,032	1,000	-,033	-,028	,007	,007
Machisme	,046	-,041	-,034	-,033	-,028	-,028	-,028	-,033	1,000	-,025	-,083	-,083
Obligatoire	,039	-,035	-,029	-,028	-,024	-,024	-,024	-,028	-,025	1,000	,063	,063
HOMMES[a]	,050	,070	,016	-,054	-,003	,020	,067	,007	-,083	,063	1,000	1,000
FEMMES[a]	,050	,070	,016	-,054	-,003	,020	,067	,007	-,083	,063	1,000	1,000
Dimension	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Valeur	1,068	1,052	1,039	1,037	1,033	1,029	1,027	1,027	1,022	,667		

a. Variable supplémentaire

b. Valeurs propres de la matrice de corrélations excluant les variables supplémentaires.

Figure B6.4 : Représentation sociale de l'égalité hommes-femmes attribuées aux femmes par la population totale (N=106) : analyse des correspondances multiples (ACM)



B7 : Analyse discriminante de la représentation sociale de l'égalité hommes-femmes attribuée aux femmes par la population totale selon le sexe (N=106, dont 54 femmes et 52 hommes)

Tableau B7.1 : Tests d'égalité des moyennes des groupes

	Lambda de Wilks	F	ddl1	ddl2	Signification
Salaire	,997	1,328	1	528	,250
Egalité_professionnelle	,995	2,610	1	528	,107
Idéal_Espoir	1,000	,136	1	528	,712
Egalité	,997	1,567	1	528	,211
Inégalité	1,000	,005	1	528	,943
Insuffisante_Inexistante	1,000	,220	1	528	,639
Tâches_ménagères	,995	2,417	1	528	,121
Reconnaissance_Considération_Respect	1,000	,022	1	528	,881
Machisme	,993	3,652	1	528	*,057*
Obligatoire	,996	2,134	1	528	,145

Tableau B7.2 : Lambda de Wilks

Test de la ou des fonctions	Lambda de Wilks	Khi-deux	ddl	Signification
1	,974	13,596	10	,192

Tableau B7.3 : Matrice de structure

	Fonction
	1
Machisme	-,512
Egalité_professionnelle	,433
Tâches_ménagères	,417
Obligatoire	,392
Egalité	-,336
Salaire	-,309
Insuffisante_Inexistante	,126
Idéal_Espoir	,099
Reconnaissance_Considération_Respect	,040
Inégalité	-,019

Les corrélations intra-groupes combinés entre variables discriminantes et les variables des fonctions discriminantes canoniques standardisées sont ordonnées par tailles absolues des corrélations à l'intérieur de la fonction

Tableau B7.4 : Fonctions aux barycentres des groupes

Sexe	Fonction
	1
FEMMES	,159
HOMMES	-,165

Fonctions discriminantes canoniques non standardisées évaluées aux moyennes des groupes

B8 : Traitements structuraux des représentations sociales de l'égalité hommes-femmes attribuées aux hommes par la population totale et par les sous-populations féminines et masculines

Tableau B8.1 : Représentation sociale de l'égalité hommes-femmes attribuée aux hommes par les femmes (N=54)

	Rang moyen faible			Rang moyen fort		
	associations	F	R	associations	F	R
F+	**Inutile / Désintérêt / Refus / Impossible**	33	2,55	Egalité professionnelle	12	3,00
	Perte de virilité / ego / pouvoir	11	2,55			
F-	Acceptation/Normal	7	1,86	Egalité des salaires	10	2,70
	Compétence	7	2,14	Partage des tâches ménagères	9	2,56
	Supériorité des hommes	7	1,43	Egalité dans la famille	8	2,63
				Éducation des enfants-maternité	6	3,00

Fréquence seuil = 11 ; Rang seuil = 2,55 ; Nb d'associations évoquées = 55 ; Nb d'hapax = 24
Nb d'associations évoquées par 10% au moins de l'effectif = 110, soit 56% du corpus
Indice de diversité = 0,20 ; Indice hapax = 0,44
F : Fréquence ; R : Rang moyen

Table B8.2 : Représentation sociale de l'égalité hommes-femmes attribuée aux hommes par les hommes (N=52)

	Rang moyen faible			Rang moyen fort		
	associations	F	R	associations	F	R
F+	**Inutile / Désintérêt / Refus / Impossible**	**41**	**2,56**			
	Egalité professionnelle	**11**	**2,55**			
F-	Egalité	9	2,56	Justice / Droit	10	3,30
	Féminisme	8	2,25	Egalité des salaires	7	2,71
	Acceptation/Normal	7	1,43	Liberté	7	3,00
	Existante	6	2,33	Partage des tâches ménagères	6	3,33

Fréquence seuil = 11 ; Rang seuil = 2,56 ; Nb d'associations évoquées = 56 ; Nb d'hapax = 28
Nb d'associations évoquées par 10% au moins de l'effectif = 112, soit 58% du corpus
Indice de diversité = 0,22 ; Indice hapax = 0,50
F : Fréquence ; R : Rang moyen

B9 : Analyse des correspondances multiples de la représentation sociale de l'égalité hommes-femmes attribuée aux hommes par la population totale (N=106, dont 54 femmes et 52 hommes)

Tableau B9.1 : Récapitulatif des modèles

Dimension	Alpha de Cronbach	Variance expliquée		
		Total (valeur propre)	Inertie	Pourcentage de variance expliquée
1	,119	1,120	,112	11,203
2	,042	1,039	,104	10,391
Total		2,159	,216	
Moyenne	,082[a]	1,080	,108	10,797

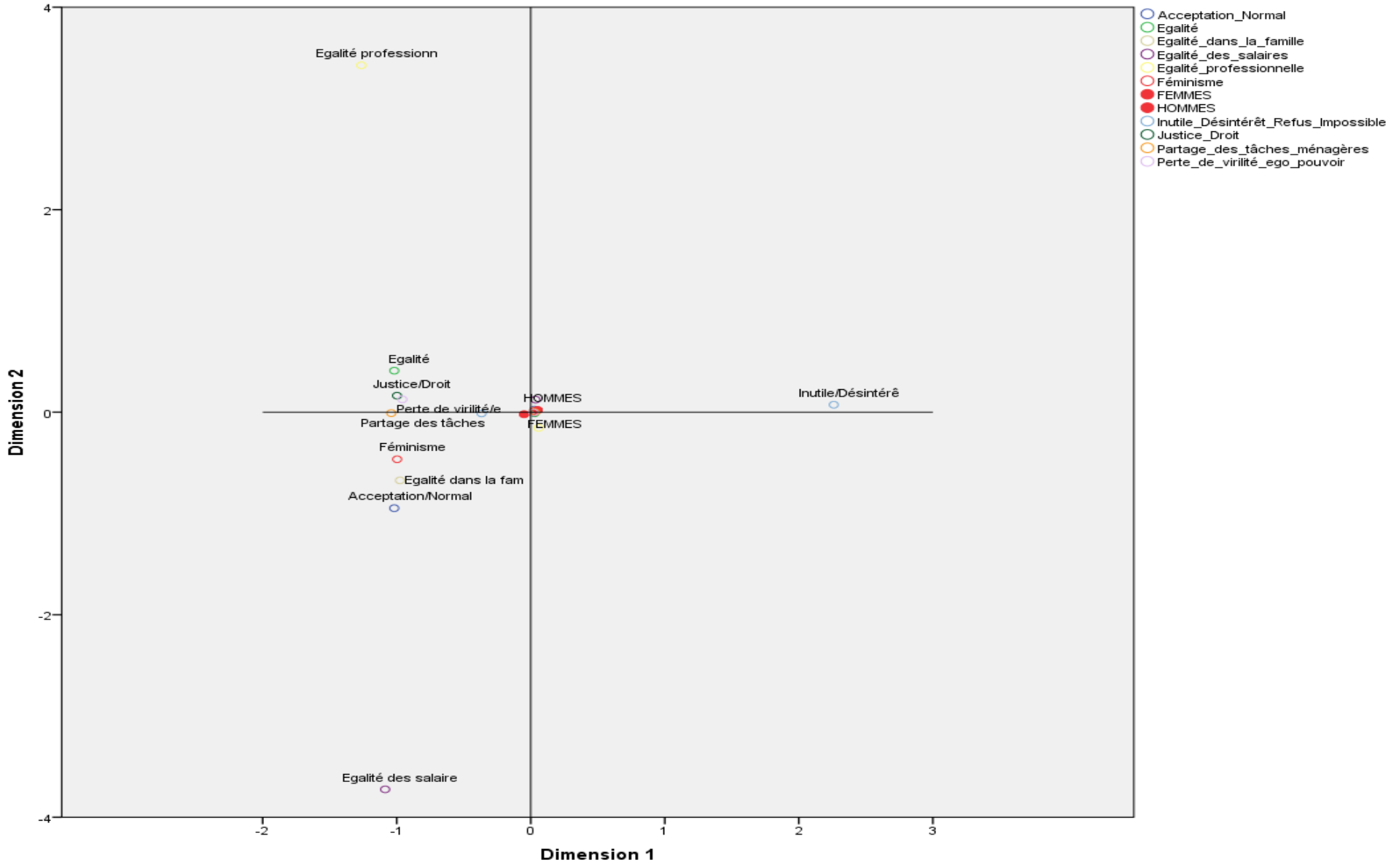
a. La valeur Alpha de Cronbach moyenne est basée sur la valeur propre moyenne.

Tableau B9.2 : Quantifications

Modalité	Effectif	Coordonnées des barycentres	
		Dimension	
		1	2
Inutile/Désintérêt/Refus/Impossible	74	2,261	,074
Egalité professionnelle	23	-1,264	3,426
Acceptation/Normal	14	-1,019	-,948
Féminisme	13	-,997	-,465
Perte de virilité/ego/pouvoir	11	-,958	,127
Egalité des salaires	17	-1,086	-3,725
Partage des tâches ménagères	15	-1,041	-,009
Egalité	14	-1,018	,410
Justice/Droit	13	-,998	,163
Egalité dans la famille	12	-,976	-,674
HOMMES[a]	260	,052	,021
FEMMES[a]	270	-,050	-,021

Normalisation principale de la variable.

Figure B9.3 : Représentation sociale de l'égalité hommes-femmes attribuées aux hommes par la population totale (N=106) : analyse des correspondances multiples (ACM)



B10 : Analyse discriminante de la représentation sociale de l'égalité hommes-femmes attribuée aux hommes par la population totale selon le sexe (N=106, dont 54 femmes et 52 hommes)

Tableau B10.1 : Tests d'égalité des moyennes des groupes

	Lambda de Wilks	F	ddl1	ddl2	Signification
Inutile_Désintérêt_Refus_Impossible	,997	1,386	1	528	,240
Egalité_professionnelle	1,000	,015	1	528	,904
Acceptation_Normal	1,000	,005	1	528	,943
Féminisme	,998	,829	1	528	,363
Perte_de_virilité_ego_pouvoir	,980	11,001	1	528	**,001**
Egalité_des_salaires	,999	,435	1	528	,510
Partage_des_tâches_ménagères	,999	,505	1	528	,478
Egalité	,997	1,333	1	528	,249
Justice_Droit	,992	4,158	1	528	**,042**
Egalité_dans_la_famille	,998	1,213	1	528	,271

Tableau B10.2 : Lambda de Wilks

Test de la ou des fonctions	Lambda de Wilks	Khi-deux	ddl	Signification
1	,962	20,223	10	**,027**

Tableau B10.3 : Matrice de structure

	Fonction
	1
Perte_de_virilité_ego_pouvoir	,727
Justice_Droit	-,447
Inutile_Désintérêt_Refus_Impossible	-,258
Egalité	-,253
Egalité_dans_la_famille	,241
Féminisme	-,200
Partage_des_tâches_ménagères	,156
Egalité_des_salaires	,145
Egalité_professionnelle	,026
Acceptation_Normal	-,016

Les corrélations intra-groupes combinés entre variables discriminantes et les variables des fonctions discriminantes canoniques standardisées sont ordonnées par tailles absolues des corrélations à l'intérieur de la fonction.

Tableau B10.4 : Fonctions aux barycentres des groupes

Sexe	Fonction
	1
FEMMES	,194
HOMMES	-,202

Fonctions discriminantes canoniques non standardisées évaluées aux moyennes des groupes

B11 : Comparaisons des contenus et structures des représentations sociales de l'égalité hommes-femmes par groupes et par conditions (N=106, dont 54 femmes et 52 hommes)

	EHF pour soi			EHF pour les femmes			EHF pour les hommes		
	Pop totale	Femmes	Hommes	Pop totale	Hommes	Femmes	Pop totale	Femmes	Hommes
NC	Salaire Travail	Salaire Travail	Salaire Travail Justice	Salaire Egalité professionnelle	Salaire Egalité Egalité professionnelle	Egalité professionnelle Salaire Tâches ménagères	Inutile / Désintérêt / Refus / Impossible	Inutile / Désintérêt / Refus / Impossible Perte de virilité / ego / pouvoir	Inutile / Désintérêt / Refus / Impossible Egalité professionnelle
P1			Faux	Idéal/Espoir	Machisme	Idéal/Espoir Reconnaissance / Considération / Respect	Egalité professionnelle	Egalité professionnelle	
P2	Faux Justice Utopie Droit Parité Discrimination	Faux Discrimination Tâches ménagères Parité	Droit Utopie Féminisme Parité Machisme	Egalité Inégalité Insuffisante/Inexistante Tâches ménagères	Refus / Impossible Insuffisante / Inexistante	Insuffisante / Inexistante Discrimination Egalité Inégalité Justice	Acceptation / Normal Féminisme Perte de virilité / ego / pouvoir	Acceptation/Normal Compétence Supériorité des hommes	Egalité Féminisme Acceptation/Normal Existante
P3	Inégalité Progrès Reste beaucoup à faire Politique Famille Liberté Tâches ménagères Machisme Sexe-sexisme	Inégalité Famille Machisme Obligatoire Reste beaucoup à faire Progrès Mixité des métiers Utopie Enfant/Maternité Politique Respect / Reconnai-ssance / Considération	Liberté Lutte Politique Progrès Sexe/Sexisme Egalité Enfant/Maternité Inégalité Reste beaucoup à faire	Reconnaissance / Considération / Respect Machisme Obligatoire	Idéal / Espoir Reconnaissance / Considération / Respect Injustice Inégalité Droit	Evolution / Avenir Obligatoire Enfants / Maternité Sous-estimation des femmes	Egalité des salaires Partage des tâches ménagères Egalité Justice / Droit Egalité dans la famille	Egalité des salaires Partage des tâches ménagères Egalité dans la famille Éducation des enfants-maternité	Justice / Droit Egalité des salaires Liberté Partage des tâches ménagères

B12 : Importance de l'égalité hommes-femmes pour soi, pour les femmes et pour les hommes, selon le sexe (N=73, dont 37 femmes et 36 hommes)

Graphique B12.1 : Importance de l'égalité hommes-femmes pour soi, pour les femmes et pour les hommes selon le sexe

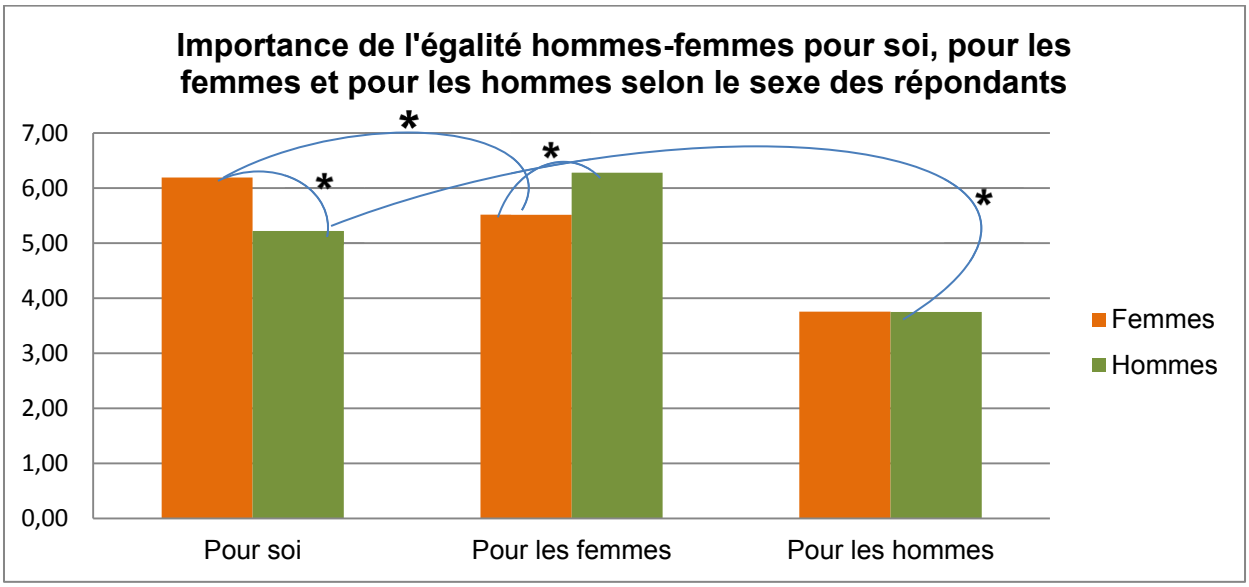


Tableau B12.2 : Importance de l'égalité hommes-femmes pour soi, pour les femmes et pour les hommes selon le sexe

	Femmes (N = 37)		Hommes (N = 36)		ANOVA		
	Moyenne	EC	Moyenne	EC	F (1,71)	*p.*	η²
Importance EHF pour Soi*	6,19	1,33	5,22	1,88	6,447	,013	,083
Importance EHF pour les femmes*	5,51	1,92	6,28	1,06	4,388	,040	,058
Importance EHF pour les hommes	3,76	1,66	3,75	1,56	,000	,986	,000

B13 : Perception d'atteinte de l'égalité hommes-femmes selon le sexe et selon les domaines de vie
(N=73, dont 37 femmes et 36 hommes)

Graphique B13.1 : Atteinte de l'égalité hommes-femmes dans différentes sphères de vie selon le sexe

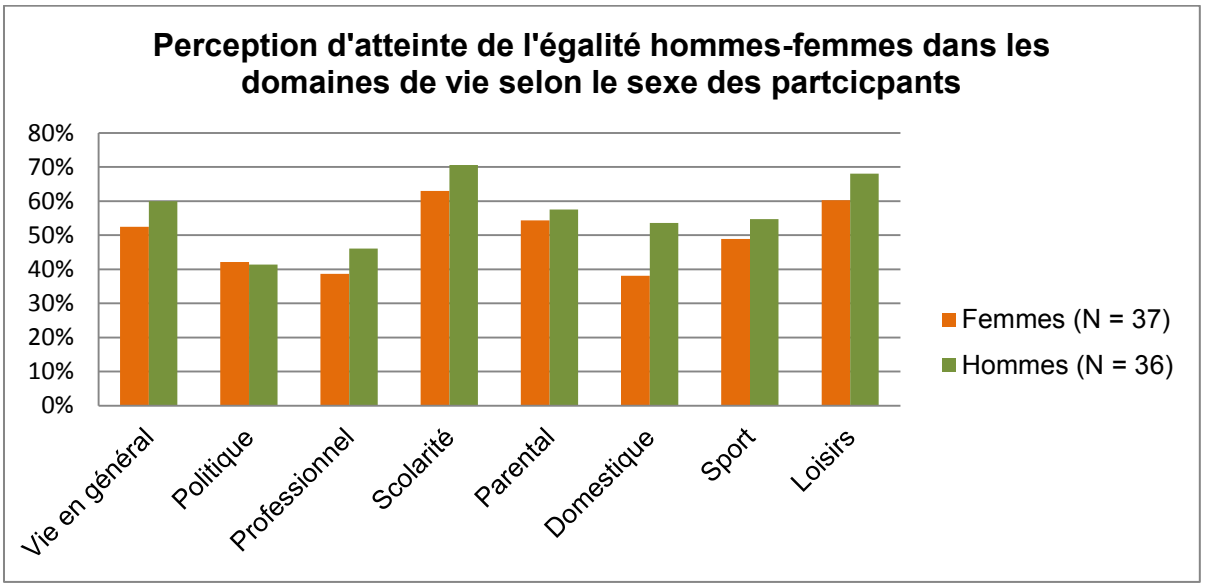


Tableau B13.2 : Atteinte de l'égalité hommes-femmes dans différentes sphères de vie selon le sexe

	Femmes (N = 37)		Hommes (N = 36)		ANOVA		
	Moyenne	EC	Moyenne	EC	F (1,71)	*p.*	η²
Atteinte EHF dans la vie en général	52,43	21,14	60,00	21,25	2,327	,132	0,03
Atteinte EHF en politique	42,16	18,58	41,39	23,32	,025	,876	0,00
Atteinte EHF dans la vie professionnelle	38,65	17,82	46,11	22,59	2,463	,121	0,03
Atteinte EHF dans la scolarité	62,97	23,08	70,56	24,72	1,836	,180	0,03
Atteinte EHF dans la vie parentale	54,32	21,28	57,50	26,66	,317	,575	0,00
Atteinte EHF dans la vie domestique*	**38,11**	18,23	**53,61**	25,20	9,105	**,004**	**0,11**
Atteinte EHF dans le sport	48,92	23,78	54,72	28,63	,889	,349	0,01
Atteinte EHF dans les loisirs	60,28	20,63	68,06	24,71	2,102	,152	0,03

B14 : Domaine de vie le plus important en matière d'égalité hommes-femmes pour soi, pour les femmes et pour les hommes, selon le sexe (N=73, dont 37 femmes et 36 hommes)

Graphique B14.1 : Domaine de vie le plus important pour soi en matière d'égalité hommes-femmes selon le sexe

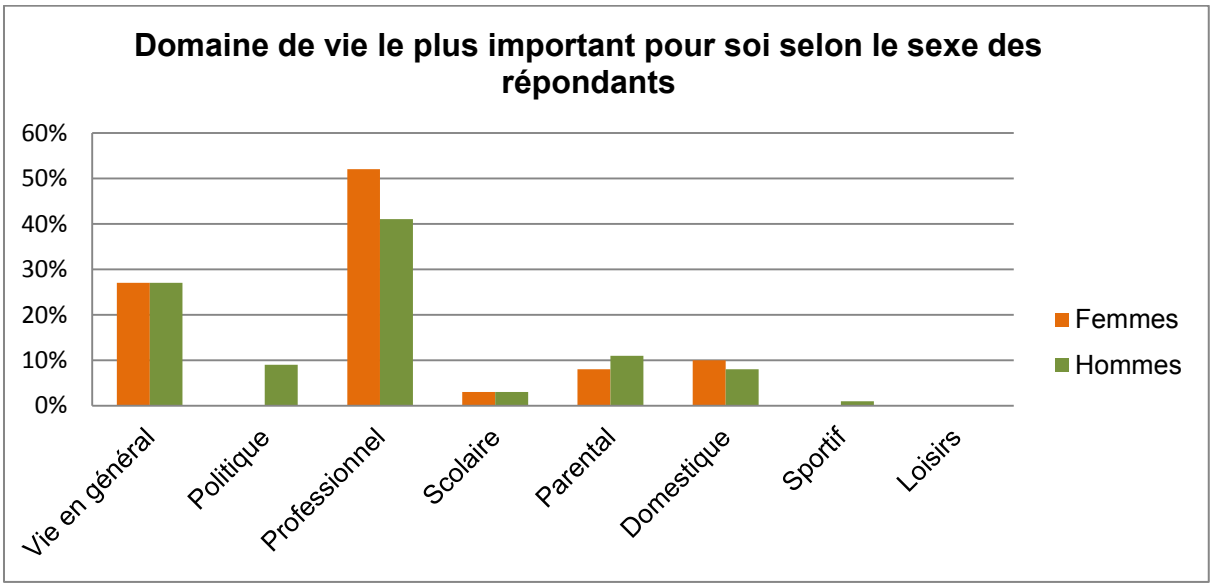


Tableau B14.2 : Domaine de vie le plus important pour soi en matière d'égalité hommes-femmes selon le sexe

Domaine de vie prioritaire pour soi								
	Vie en général	Politique	Professionnel	Scolaire	Parental	Domestique	Sportif	Loisirs
Femmes	27%	0%	52% (19)	3%	8%	10%	0%	0%
Hommes	27%	9%	41% (15)	3%	11%	8%	1%	0%

( ) : Effectif correspondant au pourcentage de la case.

Graphique B14.3 : Domaine de vie le plus important pour les femmes en matière d'égalité hommes-femmes selon le sexe

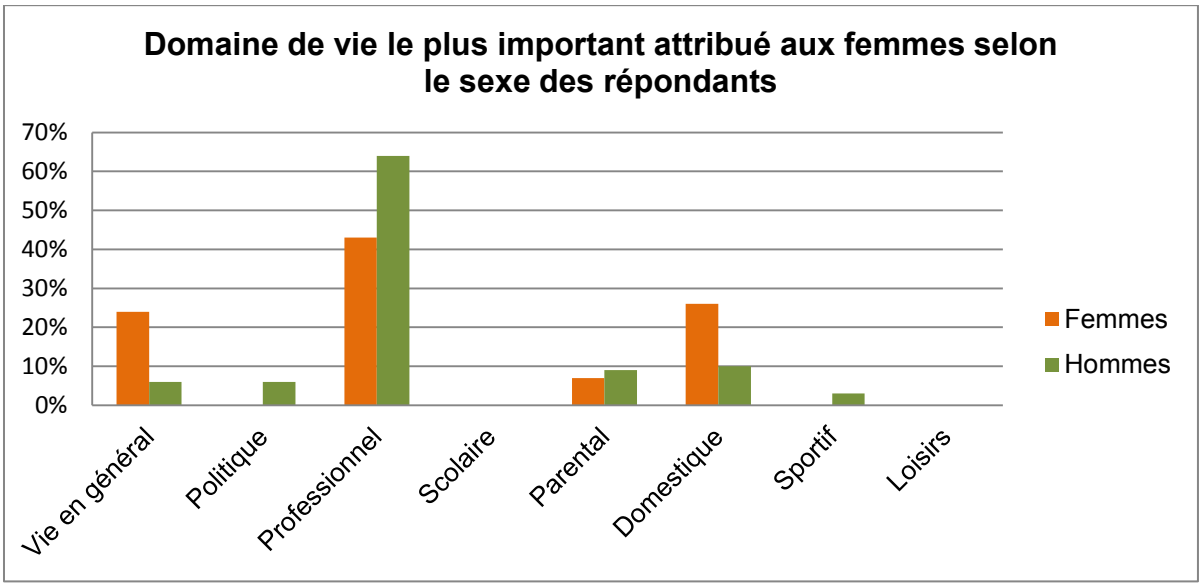


Tableau B14.4 : Domaine de vie le plus important attribué aux femmes en matière d'égalité hommes-femmes selon le sexe

Domaine de vie prioritaire attribué aux femmes								
	Vie en général	Politique	Professionnel	Scolaire	Parental	Domestique	Sportif	Loisirs
Femmes	24% (9)	0%	43% (16)	0%	7%	26% (10)	0%	0%
Hommes	6% (2)	6%	64% (24)	0%	9%	10% (4)	3%	0%

Graphique B14.5 : Domaine de vie le plus important pour les hommes en matière d'égalité hommes-femmes selon le sexe

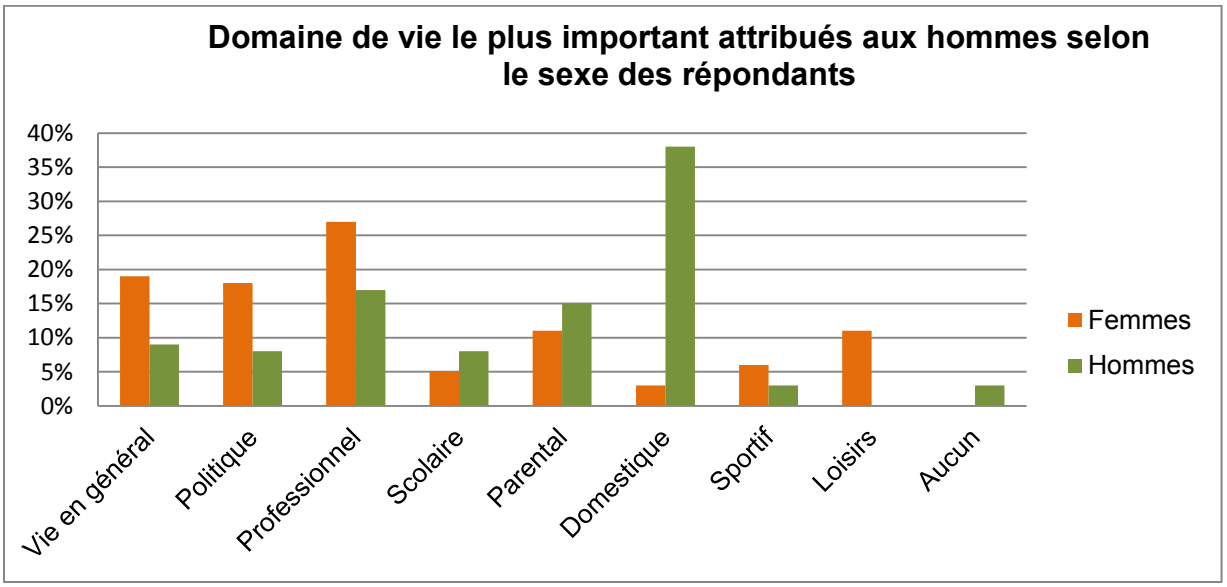


Tableau B14.6 : Domaine de vie le plus important attribué aux hommes en matière d'égalité hommes-femmes selon le sexe

Domaine de vie prioritaire attribué aux hommes									
	Vie en général	Politique	Professionnel	Scolaire	Parental	Domestique	Sportif	Loisirs	Aucun
Femmes	19% (7)	18% (6)	27% (10)	5%	11% (4)	3% (1)	6%	11%	0%
Hommes	9% (3)	8% (3)	17% (6)	8%	15% (5)	38% (14)	3%	0%	3%

ANNEXES C

Représentation sociale de la réussite professionnelle et déroulement de carrière

C1- Protocole de passation auprès des agent-e-s

Protocole Expé 1 Reims Ville-Métropôle

Les rendez-vous avec les agents seront pris par téléphone, par mes soins. La thématique de recherche annoncée portera sur « la volonté de mieux comprendre ce que représente la notion de réussite professionnelle pour les agents territoriaux de Reims Ville et Métropôle ».

Consigne :

(Le texte en italique est énoncé verbalement par l'expérimentatrice.)

« Bonjour, je suis Mouni KOUIDRI et j'effectue actuellement un stage auprès du Psychologue du Travail dans le cadre de ma formation en Psychologie Sociale.

Tout d'abord, je vous remercie de bien vouloir participer à cette recherche expérimentale. Je tiens à vous préciser que toutes les informations que vous me donnerez resteront totalement anonymes.

Tous les traitements effectués pour obtenir des résultats porteront sur l'ensemble des données que je collecte et ainsi, vos réponses personnelles ne seront pas identifiables. D'autre part, vous êtes entièrement libre de mettre fin à votre participation à n'importe quel moment si vous le jugez nécessaire. Si vous êtes d'accord, je vais vous présenter le déroulement de cette expérimentation qui dure environ 20 minutes.

Dans un premier temps, je vais vous présenter une tâche d'associations verbales, puis dans un second temps, je vous demanderai de répondre à deux questionnaires successifs, et enfin je vous demanderai quelques renseignements. A l'issue de la passation, nous pourrons prendre un temps de discussion au cours duquel je tâcherai de répondre à vos questions.

Bien, avez-vous des questions ?

Alors, si vous êtes d'accord, nous allons commencer. »

« Nous allons vous demander de faire des associations verbales. Il n'y a pas de bonne ni de mauvaise réponse. Ce sont vos réponses sincères et spontanées qui nous intéressent. Ne passez donc pas de temps à trop réfléchir et notez simplement les idées qui vous viennent à l'esprit. »

Selon vous et pour vous personnellement, que représente ***la « Réussite Professionnel »?***

Donnez 5 notions que vous associez à « réussite professionnelle » :

1- : _____

2- : _____

3- : _____

4- : _____

5- : _____

A présent, pour chacun des 5 mots que vous avez associé à « Réussite Professionnelle », nous vous demandons d'évaluer la nature du lien de votre association sur l'échelle graduée allant de -2 = lien négatif , à 0 = neutre, à +2 = lien positif. Entourez la proposition qui vous convient :

Associations à « réussite professionnelle » :	Nature du lien entre les 2 notions : Négative Neutre Positive
1	-2 -1 0 1 2
2	
3	
4	
5	

Ensuite, pour nous permettre de mieux comprendre le sens de chacune de vos associations, nous vous demandons de bien vouloir nous expliquer brièvement pourquoi « réussite professionnelle » vous fait penser à … :

1 – Rappel de **votre première association** :_____

Pourquoi faîtes-vous cette association ? :

_____

_____

_____

2 – Rappel de **votre seconde association** :_____

Pourquoi faîtes-vous cette association ? :

_____

_____

_____

3 – Rappel de **la troisième association** :_____

Pourquoi faîtes-vous cette association ? :

_____

_____

_____

4 – Rappel de **la quatrième association** :_____

Pourquoi faîtes-vous cette association ? :

_____

_____

_____

5 – Rappel de **la cinquième association** :_____

Pourquoi faîtes-vous cette association ? :

_____

_____

_____

« A présent, nous vous demandons de bien vouloir répondre aux questions suivantes <u>en entourant la réponse qui vous convient</u> sur l'échelle associée « JAMAIS », « PARFOIS », « SOUVENT », « TOUJOURS ».

Répondez sincèrement et spontanément aux questions. Il n'y a pas de bonne ni de mauvaise réponse. Seule votre opinion personnelle nous intéresse, elle est anonyme et confidentielle. »

(L'échelle est présentée sous forme de carnet dans lequel est présenté un seul item à évaluer par page.)

Vous êtes irritable à la maison parce que votre travail est exigeant.
JAMAIS PARFOIS SOUVENT TOUJOURS

Vous trouvez difficile de remplir vos obligations familiales parce que vous êtes toujours en train de penser à votre travail.
JAMAIS PARFOIS SOUVENT TOUJOURS

Vous vous devez d'annuler des rendez-vous avec votre époux(se)/famille/amis à cause d'engagements professionnels.
JAMAIS PARFOIS SOUVENT TOUJOURS

Vous avez du mal à remplir vos obligations familiales à cause de votre emploi du temps professionnel.
JAMAIS PARFOIS SOUVENT TOUJOURS

Vous n'avez pas suffisamment d'énergie pour faire des activités de loisirs avec votre époux(se)/famille/amis à cause de votre travail.
JAMAIS PARFOIS SOUVENT TOUJOURS

Vous devez travailler si dur qu'il ne vous reste plus de temps pour vos hobbys (passe-temps).
JAMAIS PARFOIS SOUVENT TOUJOURS

Vous avez du mal à vous détendre à la maison à cause de vos obligations professionnelles.
JAMAIS PARFOIS SOUVENT TOUJOURS

Votre travail vous prend du temps que vous auriez aimé passer avec votre époux(se)/famille/amis.
JAMAIS PARFOIS SOUVENT TOUJOURS

Votre situation familiale vous rend si irritable que vous faites passer vos frustrations sur vos collègues.
JAMAIS PARFOIS SOUVENT TOUJOURS

Vous avez du mal à vous concentrer sur votre travail parce que des problèmes familiaux vous préoccupent.
JAMAIS PARFOIS SOUVENT TOUJOURS

Les problèmes avec votre époux(se)/famille/amis jouent sur votre performance professionnelle.
JAMAIS PARFOIS SOUVENT TOUJOURS

Vous n'avez pas envie de travailler à cause des problèmes avec votre époux(se)/famille/amis.
JAMAIS PARFOIS SOUVENT TOUJOURS

Après une journée/une semaine agréable de travail, vous vous sentez plus d'humeur à faire des activités avec votre époux(se)/famille/amis.
JAMAIS PARFOIS SOUVENT TOUJOURS

Vous remplissez mieux vos obligations familiales grâce à ce que vous avez appris dans votre travail.
JAMAIS PARFOIS SOUVENT TOUJOURS

Vous arrivez mieux à tenir vos engagements à la maison parce que votre travail vous le demande aussi.
JAMAIS PARFOIS SOUVENT TOUJOURS

Vous gérez plus efficacement votre temps à la maison grâce à la manière dont vous travaillez.
JAMAIS PARFOIS SOUVENT TOUJOURS

Vos rapports avec votre époux(se)/famille/amis sont meilleurs grâce à ce que vous avez appris dans votre travail.
JAMAIS PARFOIS SOUVENT TOUJOURS

Après avoir passé un agréable week-end avec votre époux(se)/famille/amis, vous vous amusez davantage dans votre travail.
JAMAIS PARFOIS SOUVENT TOUJOURS

Vous prenez vos responsabilités plus au sérieux au travail parce qu'on vous demande la même chose à la maison.
JAMAIS PARFOIS SOUVENT TOUJOURS

Vous arrivez mieux à tenir vos engagements au travail parce qu'on vous demande la même chose à la maison.
JAMAIS PARFOIS SOUVENT TOUJOURS

Vous gérez plus efficacement votre temps au travail parce que vous devez aussi le faire à la maison.
JAMAIS PARFOIS SOUVENT TOUJOURS

Vous avez une plus grande confiance en vous parce que votre vie familiale est bien organisée.
JAMAIS PARFOIS SOUVENT TOUJOURS

« *A présent, nous vous demandons de bien vouloir répondre aux questions suivantes* *<u>en entourant la réponse qui vous convient</u>* *sur l'échelle graduée de 1 = JAMAIS VRAI à 7 = TOUJOURS VRAI. Répondez sincèrement aux questions. Il n'y a pas de bonne ni de mauvaise réponse. Seule votre opinion personnelle nous intéresse et elle est anonyme.* »

Je suis toujours prêt(e) à écouter les autres.

Jamais vrai			Parfois vrai			Toujours vrai
1	2	3	4	5	6	7

Je suis doux (ce).

Jamais vrai			Parfois vrai			Toujours vrai
1	2	3	4	5	6	7

J'ai l'esprit de compétition.

Jamais vrai			Parfois vrai			Toujours vrai
1	2	3	4	5	6	7

Je suis sensible aux peines et aux problèmes des autres.

Jamais vrai			Parfois vrai			Toujours vrai
1	2	3	4	5	6	7

J'ai des qualités de commandement.

Jamais vrai			Parfois vrai			Toujours vrai
1	2	3	4	5	6	7

Je suis affectueux(se).

Jamais vrai			Parfois vrai			Toujours vrai
1	2	3	4	5	6	7

Je suis sûr(e) de moi.

Jamais vrai			Parfois vrai			Toujours vrai
1	2	3	4	5	6	7

J'aime rendre service.

Jamais vrai			Parfois vrai			Toujours vrai
1	2	3	4	5	6	7

Je suis énergique.

Jamais vrai			Parfois vrai			Toujours vrai
1	2	3	4	5	6	7

Je suis attentif(ve) aux besoins des autres.

Jamais vrai			Parfois vrai			Toujours vrai
1	2	3	4	5	6	7

Je suis dominateur(trice).

Jamais vrai			Parfois vrai			Toujours vrai
1	2	3	4	5	6	7

Je suis chaleureux(se).

Jamais vrai			Parfois vrai			Toujours vrai
1	2	3	4	5	6	7

J'aime les enfants.

Jamais vrai			Parfois vrai			Toujours vrai
1	2	3	4	5	6	7

Je suis sportif(ve).

Jamais vrai			Parfois vrai			Toujours vrai
1	2	3	4	5	6	7

Je suis prêt(e) à consoler les gens.

Jamais vrai			Parfois vrai			Toujours vrai
1	2	3	4	5	6	7

Je me comporte en chef.

Jamais vrai			Parfois vrai			Toujours vrai
1	2	3	4	5	6	7

Je suis tendre.

Jamais vrai			Parfois vrai			Toujours vrai
1	2	3	4	5	6	7

J'ai confiance en moi.

Jamais vrai			Parfois vrai			Toujours vrai
1	2	3	4	5	6	7

« Pour finir et dans le but de nous permettre de classer les réponses, nous avons besoin de quelques informations complémentaires : »

- Votre filière d'emploi :_____
- Votre catégorie d'emploi :_____
- Votre fonction :_____
- Travaillez vous à : temps complet : temps partiel :
- Votre âge : _____
- Sexe : F M
- Vous vivez en couple : Vous vivez seul(e) :
- Avez-vous des enfants ? :

Si oui : - combien ? :_____

- Age du(des) enfant(s) ? :_____

- Quelle est l'activité professionnelle de votre conjoint ? _____

_____

Positionnez son revenu moyen mensuel d'activité professionnelle en mettant une croix sur l'échelle suivante :

0_____500_____1000_____1500_____2000_____2500_____3000_____ et plus…

- Voici 5 modes d'organisation de la répartition des tâches domestiques (ménage, courses, préparation des repas) et parentales (s'occuper des enfants).

Dans quel mode pensez-vous vous situer ? : Entourez le mode qui vous correspond le mieux.

Mode 1 : La femme s'occupe de tout ou presque.

Mode 2 : La femme s'occupe de la majorité des tâches et l'homme dans une moindre mesure.

Mode 3 : La femme et l'homme se partage les tâches à proportions équivalentes.

Mode 4 : L'homme s'occupe de la majorité des tâches et la femme dans une moindre mesure.

Mode 5 : L'homme s'occupe de tout ou presque.

MERCI de votre participation !

C2- Protocole de passation 1 auprès des étudiant-e-s : Associations verbales

Cette étude vise à mieux comprendre ce qui anime votre vie professionnelle. Il n'y a pas de bonne ni de mauvaise réponse. Ce sont vos réponses sincères et spontanées qui nous intéressent. Ne passez donc pas de temps à trop réfléchir et notez simplement les idées qui vous viennent à l'esprit. Seule votre opinion personnelle nous intéresse et elle restera totalement anonyme et confidentielle.

1. a. Citez 5 mots ou expressions qui vous viennent spontanément à l'esprit si vous entendez « réussite professionnelle » :

« réussite professionnelle »	Négatif (-)	Neutre (=)	Positif (+)
1……..			
2……..			
3……..			
4……..			
5……..			

1. b. Ensuite, pour chaque mot ou expression cité, mettez une croix dans la colonne qui correspond à ce que ce terme vous évoque par rapport à « réussite professionnelle » (idée négative, neutre ou positive).

A présent, nous vous demandons de bien vouloir répondre aux propositions suivantes en entourant la réponse qui vous convient, pour vous personnellement, sur l'échelle graduée de 1 = jamais vrai, à 7 = toujours vrai.
Répondez sincèrement, il n'y a pas de « bonne » ou de « mauvaise » réponse. Seule votre opinion personnelle nous intéresse et elle restera totalement anonyme.

Propositions :	Jamais vrai			Parfois vrai			Toujours vrai
Je suis toujours prêt(e) à écouter les autres	1	2	3	4	5	6	7
Je suis doux (ce)	1	2	3	4	5	6	7
J'ai l'esprit de compétition	1	2	3	4	5	6	7
Je suis sensible aux peines et aux problèmes des autres	1	2	3	4	5	6	7
J'ai des qualités de commandement	1	2	3	4	5	6	7
Je suis affectueux(se)	1	2	3	4	5	6	7
Je suis sûr(e) de moi	1	2	3	4	5	6	7
J'aime rendre service	1	2	3	4	5	6	7
Je suis énergique	1	2	3	4	5	6	7
Je suis attentif(ve) aux besoins des autres	1	2	3	4	5	6	7
Je suis dominateur(trice)	1	2	3	4	5	6	7
Je suis chaleureux(se)	1	2	3	4	5	6	7
J'aime les enfants	1	2	3	4	5	6	7
Je suis sportif(ve)	1	2	3	4	5	6	7
Je suis prêt(e) à consoler les gens	1	2	3	4	5	6	7
Je me comporte en chef	1	2	3	4	5	6	7
Je suis tendre	1	2	3	4	5	6	7
J'ai confiance en moi	1	2	3	4	5	6	7

Pour finir et dans le but de nous permettre de classer les réponses, nous avons besoin de quelques informations complémentaires :

- Code : _____

(groupe n° ? + initiales prénom-nom + jour et mois de naissance.Ex : G2MK1010)

- Age : _____

- Sexe : F M (entourez la réponse qui vous correspond)

Si vous avez des remarques à formuler, merci de les reporter ici :

_____

_____

_____

_____

MERCI de votre participation !

C3- Protocole de passation 2 auprès des étudiant-e-s : mises en cause et attribution d'importance

Ce questionnaire est anonyme et il n'y a ni bonne ni mauvaise réponse. C'est simplement ce que vous pensez qui nous intéresse.

Diriez-vous que, personnellement, vous avez atteint la réussite professionnelle si :

	Oui, c'est la réussite professionnelle	Il est possible que ce soit la réussite professionnelle	Non, ce n'est pas la réussite professionnelle
Vous n'avez pas de salaire			
Vous n'avez pas d'épanouissement			
Vous n'avez pas de carrière			
Vous n'avez pas de responsabilités			
Vous n'avez pas de reconnaissance			
Vous n'avez pas de statut social			
Vous n'avez pas de temps de travail			
Vous n'avez pas fait d'études ou obtenu des diplômes			
Vous n'êtes pas dirigeant			
Vous n'avez pas fait de choix			
Vous n'avez pas de compétences			
Vous n'avez pas d'objectifs			
Vous n'avez pas de travail			
Vous n'avez pas d'ambition			
Vous n'avez pas un bon poste			
Vous n'avez pas de stabilité			
Vous n'avez pas de dynamisme			
Vous n'avez pas accès au travail			
Vous n'avez pas de volonté			
Vous n'avez pas de motivation			
Vous n'avez pas de bien être, de plaisir, ou de satisfaction			
Vous n'avez pas de qualités personnelles			
Vous n'avez pas de vie globale (vie familiale, privée)			
Vous n'êtes pas dans une bonne ambiance			
Vous n'avez pas fait de sacrifices			
Vous n'avez pas fait d'investissement			
Vous n'avez pas de liberté			
Vous n'avez pas d'intérêt au travail			
Vous n'avez pas de réseau			
Vous n'avez pas de respect			
Vous n'avez pas de stress			
Vous n'avez pas de difficulté			

Ensuite, donnez votre avis en entourant la réponse qui vous convient sur l'échelle allant de « 0 = pas du tout important » à « 7 = très important ».
Selon vous, lorsque <u>les femmes en général</u> pensent à leur propre réussite professionnelle, quelle importance accordent-elles :

	Pas du tout important							Très important
à la reconnaissance	0	1	2	3	4	5	6	7
aux objectifs	0	1	2	3	4	5	6	7
aux choix	0	1	2	3	4	5	6	7
au statut social	0	1	2	3	4	5	6	7
au salaire	0	1	2	3	4	5	6	7
aux responsabilités	0	1	2	3	4	5	6	7
au temps de travail	0	1	2	3	4	5	6	7
aux études ou aux diplômes	0	1	2	3	4	5	6	7
au fait de diriger	0	1	2	3	4	5	6	7
à la carrière	0	1	2	3	4	5	6	7
aux compétences	0	1	2	3	4	5	6	7
à l'épanouissement	0	1	2	3	4	5	6	7
à la stabilité	0	1	2	3	4	5	6	7
à l'ambition	0	1	2	3	4	5	6	7
au fait d'avoir un bon poste	0	1	2	3	4	5	6	7
au travail	0	1	2	3	4	5	6	7
à la motivation	0	1	2	3	4	5	6	7
à l'accès au travail	0	1	2	3	4	5	6	7
à la volonté	0	1	2	3	4	5	6	7
au dynamisme	0	1	2	3	4	5	6	7
aux difficultés	0	1	2	3	4	5	6	7
aux sacrifices	0	1	2	3	4	5	6	7
à la vie globale (vie familiale, privée)	0	1	2	3	4	5	6	7
à l'investissement	0	1	2	3	4	5	6	7
aux qualités personnelles	0	1	2	3	4	5	6	7
à l'intérêt au travail	0	1	2	3	4	5	6	7
à la liberté	0	1	2	3	4	5	6	7
à la bonne ambiance	0	1	2	3	4	5	6	7
au stress	0	1	2	3	4	5	6	7
au respect	0	1	2	3	4	5	6	7
aux réseaux	0	1	2	3	4	5	6	7
au bien être, au plaisir ou à la satisfaction	0	1	2	3	4	5	6	7

Ensuite, donnez votre avis en entourant la réponse qui vous convient sur l'échelle allant de 0 = pas du tout important à 7 = très important.
Selon vous, lorsque <u>les hommes en général</u> pensent à leur propre réussite professionnelle, quelle importance accordent-ils à :

	Pas du tout important							Très important
aux choix	0	1	2	3	4	5	6	7
à l'épanouissement	0	1	2	3	4	5	6	7
au temps de travail	0	1	2	3	4	5	6	7
aux objectifs	0	1	2	3	4	5	6	7
à la reconnaissance	0	1	2	3	4	5	6	7
au travail	0	1	2	3	4	5	6	7
à la carrière	0	1	2	3	4	5	6	7
aux études ou aux diplômes	0	1	2	3	4	5	6	7
au fait de diriger	0	1	2	3	4	5	6	7
au salaire	0	1	2	3	4	5	6	7
aux compétences	0	1	2	3	4	5	6	7
à la vie globale (vie familiale, privée)	0	1	2	3	4	5	6	7
au statut social	0	1	2	3	4	5	6	7
au stress	0	1	2	3	4	5	6	7
au fait d'avoir un bon poste	0	1	2	3	4	5	6	7
à la bonne ambiance	0	1	2	3	4	5	6	7
aux réseaux	0	1	2	3	4	5	6	7
à l'ambition	0	1	2	3	4	5	6	7
au bien être, au plaisir ou à la satisfaction	0	1	2	3	4	5	6	7
à la motivation	0	1	2	3	4	5	6	7
à la volonté	0	1	2	3	4	5	6	7
aux qualités personnelles	0	1	2	3	4	5	6	7
aux responsabilités	0	1	2	3	4	5	6	7
à la stabilité	0	1	2	3	4	5	6	7
aux sacrifices	0	1	2	3	4	5	6	7
à l'investissement	0	1	2	3	4	5	6	7
aux difficultés	0	1	2	3	4	5	6	7
à l'intérêt au travail	0	1	2	3	4	5	6	7
au dynamisme	0	1	2	3	4	5	6	7
au respect	0	1	2	3	4	5	6	7
à l'accès au travail	0	1	2	3	4	5	6	7
à la liberté	0	1	2	3	4	5	6	7

Pour finir et dans le but de nous permettre de classer les réponses, nous avons besoin de quelques informations complémentaires :

- Code : _____
(groupe n° ? + initiales prénom-nom + jour et mois de naissance.Ex : G2MK1010)

- Age : _____

- Sexe : F M (entourez la réponse qui vous correspond)

Si vous avez des remarques à formuler, merci de les reporter ici :

_____
_____
_____
_____

MERCI de votre participation !

C4- Protocole d'enquête sur le déroulement de carrière, la conciliation des temps et le management auprès des managers Ville de Reims et Reims Métropole

Bonjour,

Nous vous remercions de bien vouloir participer à cette enquête menée auprès des agents de la Ville de Reims et de Reims Métropole. Le contenu de cette enquête est strictement confidentiel. Vos réponses seront donc traitées de manière anonyme et collective. Par ailleurs, vous restez entièrement libre de suspendre votre participation à n'importe quel moment si vous le jugez nécessaire.

L'objectif de cette enquête est de mieux comprendre les différents aspects de votre vécu professionnel, en lien avec la conciliation des temps et le management. Les informations recueillies seront utilisées pour la mise en place de dispositifs susceptibles d'accompagner l'ensemble des agents dans leur parcours professionnel de façon à répondre au mieux à leurs besoins. Elles serviront également de support de recherche dans le cadre de la réalisation d'un doctorat en psychologie sociale du travail et des organisations (partenariat URCA-Ville de Reims) pour élaborer des outils d'enquête simples et efficaces.

Ce questionnaire est organisé en trois parties et le temps de renseignement est d'environ 25 minutes.

Première partie : quelques informations sur votre parcours professionnel.

Dans cette première partie de l'enquête, nous souhaitons recueillir quelques informations sur votre situation professionnelle au sein de notre collectivité territoriale.

1. **Employeur** : ☐ Ville de Reims ☐ Reims Métropole
2. **Sexe** : ☐ F ☐ H
3. **Age** : ☐ 20 à 30 ans ☐ 31 à 40 ans ☐ 41 à 50 ans ☐ 51 ans ou plus
4. **Type de contrat** : ☐ Fonctionnaire ☐ Contractuel
5. **Filière d'emploi :** _____
6. **Cadre d'emploi** (ou assimilé pour les contractuels) : _____
7. **Grade :** _____

8. Quel était votre niveau de diplôme au moment où vous êtes entré dans la fonction publique ?

☐ Inférieur Niveau Bac ☐ Niveau Bac + 3

☐ Niveau Bac ☐ Niveau Bac + 5 ou plus

☐ Niveau Bac + 2

9. Quel est votre niveau de diplôme à l'heure actuelle ?

☐ Inférieur Niveau Bac ☐ Niveau Bac + 3

☐ Niveau Bac ☐ Niveau Bac + 5 ou plus

☐ Niveau Bac + 2

10. Etes-vous entré dans la fonction publique via la réussite à un concours ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, lequel ?

_____

11. Quelle est votre ancienneté dans la fonction publique ? ____ans

12. Quel est votre temps de travail à l'heure actuelle ?

☐ Complet ☐ Partiel

13. Par le passé, avez-vous travaillé à temps partiel ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, précisez à quelle période, durant combien de temps et pour quel motif :

_____

_____

14. A l'avenir, prévoyez-vous de modifier votre temps de travail ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, précisez à quelle période, durant combien de temps et pour quel motif :

_____

_____

_____

_____

_____

_____

15. Selon vous, quels sont les éléments qui agissent comme des freins ou des accélérateurs de votre déroulement de carrière parmi les propositions suivantes ?

	Frein	Accélérateur	Les deux	Ni l'un ni l'autre
Temps passé au travail				
Evaluation par le N+1				
Formation initiale				
Formation continue				
Mobilité				
Parentalité				
Disponibilité				
Passation de concours ou examen				

16. Quel est votre sentiment de satisfaction à l'égard de votre déroulement de carrière ?

Pas du tout Satisfait-e				Tout à fait Satisfait-e
☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Voici à présent quelques questions sur votre perception de justice en lien avec votre activité professionnelle. Nous considérons ici qu'une décision est juste quand les récompenses sont proportionnelles aux contributions, c'est-à-dire au mérite.

17. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les propositions suivantes ?

	Pas du tout d'accord		Moyennement d'accord		Totalement d'accord
Les règles de distribution des salaires à l'intérieur de ma filière d'emploi (entre les grades) sont justes.	1	2	3	4	5
Les règles de distribution des salaires de ma filière sont justes en comparaison avec les autres filières.	1	2	3	4	5
Les règles d'accès aux promotions internes mises en place dans la collectivité sont justes.	1	2	3	4	5
Les règles d'accès aux formations mises en place dans la collectivité sont justes.	1	2	3	4	5
Les règles d'accès aux postes à responsabilités mises en place dans la collectivité sont justes.	1	2	3	4	5
La distribution des salaires entre les femmes et les hommes de la collectivité est juste.	1	2	3	4	5
La distribution de l'accès aux promotions internes entre les femmes et les hommes dans la collectivité est juste.	1	2	3	4	5
La distribution de l'accès aux formations entre les femmes et les hommes dans la collectivité est juste.	1	2	3	4	5
La distribution de l'accès aux postes à responsabilités entre les femmes et les hommes est juste.	1	2	3	4	5

18. Quelle connaissance avez-vous des règles établies en matière de distribution des éléments suivants dans la collectivité ?

	Aucune	Partielle et insuffisante	Partielle mais suffisante	Complète
En matière de distribution des salaires à l'intérieur de votre filière (entre les grades).				
En matière de distribution des salaires dans les différentes filières.				
En matière d'accès aux promotions internes.				
En matière d'accès aux formations.				
En matière d'accès aux postes à responsabilités.				

Deuxième partie : Votre conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

La conciliation vie professionnelle et vie privée : qu'est-ce que c'est ?

La vie quotidienne est composée de plusieurs sphères d'activités différentes que l'on appelle aussi « sphères de vie ». On distingue la sphère de la vie privée (familiale, personnelle et sociale) de la sphère de la vie professionnelle. Ces deux sphères de vie sont à la fois autonomes et interdépendantes. Tout d'abord, elles sont autonomes parce que leurs objectifs ne sont pas les mêmes. Ensuite, elles sont interdépendantes car l'atteinte des objectifs dans l'une des sphères peut dépendre des moyens et des contraintes de l'autre sphère de vie. Ces influences mutuelles de chacune de ces deux sphères conduisent à des interférences qui peuvent être négatives et donc générer du conflit mais qui peuvent être aussi positives et donc générer de l'enrichissement. Les questions suivantes visent à mieux comprendre comment vous percevez votre propre conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

19. Vivez-vous : ☐ en couple ☐ seul(e)

20. Combien avez-vous d'enfants ? _____

21. Quel est l'âge du plus jeune ? _____ ans

22. La conciliation entre vie professionnelle et vie privée au quotidien est-elle un enjeu important pour vous personnellement ?

Pas important ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 Très important ☐ 5

23. Dans quelle mesure percevez-vous des interférences négatives entre votre vie privée et votre vie professionnelle ?

Jamais — Tous les jours

☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

24. D'après vous, quel est l'origine de ces interférences négatives entre votre vie professionnelle et votre vie privée ?

_____
_____
_____

25. Dans quelle mesure percevez-vous des interférences positives entre votre vie privée et votre vie professionnelle ?

Jamais — Tous les jours

☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

26. Concrètement, quelles sont les raisons qui vous font ressentir ces interférences positives entre votre vie professionnelle et votre vie privée ?

_____
_____
_____

A présent, nous allons vous demander de nous décrire les conséquences de la conciliation de votre vie professionnelle avec votre vie privée sur ce que vous ressentez sur les plans physique, psychologique et comportemental.

27. Voici une liste de <u>conséquences psychologiques issues des interférences entre vie privée et vie professionnelle</u>.

Précisez pour chacune d'elles si personnellement, vous ressentez actuellement cette conséquence :

		Au travail	**Dans la vie privée**	**Ni l'un ni l'autre**	**Les deux**
Effets négatifs	Stress				
	Culpabilité				
	Sentiment d'incompétence				
	Manque de soutien				
	Démotivation				
Effets positifs	Satisfaction				
	Motivation				
	Implication				
	Sentiment de réussite				
	Bien-être				

28. Voici maintenant une liste de <u>conséquences physiques issues des interférences entre vie privée et vie professionnelle</u>.

Précisez pour chacune d'elles si personnellement, vous ressentez actuellement cette conséquence :

		Au travail	Dans la vie privée	Ni l'un ni l'autre	Les deux
Effets négatifs	Fatigue				
	Douleurs				
Effets positifs	Dynamisme				
	Endurance				
	Vitalité				

29. Voici enfin une liste de <u>conséquences comportementales issues des interférences entre vie privée et vie professionnelle</u>.

Précisez pour chacune d'elles si personnellement, vous ressentez actuellement cette conséquence :

		Au travail	Dans la vie privée	Ni l'un ni l'autre	Les deux
Effets négatifs	Retards ou absences				
	Irritabilité				
	Désinvestissement				
	Problèmes de concentration				
Effets positifs	Comportement d'entraide				
	Meilleure adaptabilité				
	Meilleur rendement				
	Augmentation de la capacité d'organisation				

30. Parmi les solutions suivantes pour améliorer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, lesquelles avez-vous adoptées ou souhaiteriez-vous adopter dans l'idéal :

	Oui	Non	Souhaité
Aide-ménagère			
Baby-sitter			
Interruption temporaire de l'activité professionnelle			
Recours au temps partiel			
Modification ponctuelle des horaires de travail			
Modification des horaires de travail dans la plage fixe			
Recours au télétravail			
Semaine de 4 jours et demi			
Suppression d'activités régulières de loisirs			
Suppression d'activités régulières sportives			
Autres (précisez)			

31. Chez vous, qui s'est chargé concrètement de la mise en place des solutions que vous avez adoptées ?

☐ Vous-même ☐ Votre conjoint-e ☐ Tous les deux ☐ Autre

32. Selon vous, les femmes et les hommes perçoivent-ils autant d'interférences négatives (conflits) entre vie privée et vie professionnelle ?

☐ Oui
☐ Non, les femmes en perçoivent plus
☐ Non, les hommes en perçoivent plus
☐ Je ne sais pas

33. Selon vous, les femmes et les hommes perçoivent-ils autant d'interférences positives (enrichissement) entre vie privée et vie professionnelle ?

☐ Oui
☐ Non, les femmes en perçoivent plus
☐ Non, les hommes en perçoivent plus
☐ Je ne sais pas

34. Selon vous, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée a-t-elle un effet sur le déroulement de carrière ?

☐ Oui ☐ Non

35. En tant que manager, avez-vous déjà été sollicité par un-e subordonné-e pour répondre aux demandes suivantes d'aménagement de temps de travail ? Si oui, quelle réponse avez-vous pu y donner ?

	Déjà sollicité	Réponse à la demande	
	Oui	Oui	Non
Interruption temporaire de l'activité professionnelle			
Recours au temps partiel			
Modification ponctuelle des horaires de travail			
Aménagement de la plage horaire fixe			
Recours au télétravail			
Semaine de 4 jours et demi			
Autres (précisez)			

Troisième partie : Le management professionnel.

36. Nous allons maintenant vous demander de faire des associations verbales. Il n'y a pas de bonne ni de mauvaise réponse. Ce sont vos réponses sincères et spontanées qui nous intéressent. Ne passez donc pas de temps à trop réfléchir et notez simplement les idées qui vous viennent à l'esprit.

Inscrivez 5 mots ou expressions qui vous viennent spontanément à l'esprit lorsque vous entendez « Compétence » :

« compétence »	Négatif	Neutre	Positif
1 :			
2 :			
3 :			
4 :			
5 :			

37. Ensuite, pour chaque mot ou expression cité, mettez une croix dans la colonne qui correspond à ce que ce terme vous évoque par rapport à « compétence » (idée négative, neutre ou positive).

38. Combien de personnes encadrez-vous dans votre poste de travail ? _____ personnes

39. Quelle est le degré de mixité de l'équipe que vous managez ?

☐ Pas de subordonné
☐ Que des femmes
☐ Majoritairement des femmes
☐ Autant de femmes que d'hommes

☐ Majoritairement des hommes
☐ Que des hommes

40. Avez-vous déjà reçu des éléments d'information ou de sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cours de votre formation initiale ou continue ?

☐ Oui ☐ Non

41. Pensez-vous être suffisamment formé à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour répondre <u>aux besoins de management quotidien</u> de vos subordonnés ?

☐ Oui ☐ Non

42. Pensez-vous être suffisamment formé à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour répondre <u>aux besoins de la gestion du déroulement de carrière</u> de vos subordonnés ?

☐ Oui ☐ Non

43. Selon vous, dans quelle mesure le style de management exercé est lié au fait que le manager soit un homme ou une femme ?

Pas du tout lié — totalement lié

☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

44. D'après vos observations, sur quels types de compétences pensez-vous que les femmes et les hommes diffèrent dans leur façon de manager ?

Types de compétences	Plus chez les	Plus chez les	Autant chez les

	femmes	hommes	femmes et les hommes
organisationnelles			
techniques			
relationnelles			
connaissance des marchés			
compétition			
attention			
domination			
confiance en soi			
chaleur			
autre (précisez)			

45. Pensez-vous que ces différences que vous avez observé entre les hommes et les femmes managers sont plutôt dues :

☐ A des aptitudes naturelles
☐ A des aptitudes apprises
☐ Les deux

46. Pour finir, nous vous demandons de bien vouloir répondre aux propositions suivantes en entourant la réponse qui vous convient, pour vous personnellement, sur l'échelle graduée de 1 = jamais vrai, à 7 = toujours vrai.

Répondez sincèrement, il n'y a pas de « bonne » ou de « mauvaise » réponse. Seule votre opinion personnelle nous intéresse et elle restera totalement anonyme.

Propositions :	Jamais vrai			Parfois vrai			Toujours vrai
Je suis toujours prêt-e à écouter les autres	1	2	3	4	5	6	7
Je suis doux-ce	1	2	3	4	5	6	7
J'ai l'esprit de compétition	1	2	3	4	5	6	7
Je suis sensible aux peines et aux problèmes des autres	1	2	3	4	5	6	7
J'ai des qualités de commandement	1	2	3	4	5	6	7
Je suis affectueux-se	1	2	3	4	5	6	7
Je suis sûr-e de moi	1	2	3	4	5	6	7
J'aime rendre service	1	2	3	4	5	6	7
Je suis énergique	1	2	3	4	5	6	7
Je suis attentif-ve aux besoins des autres	1	2	3	4	5	6	7
Je suis dominateur-trice	1	2	3	4	5	6	7
Je suis chaleureux-se	1	2	3	4	5	6	7
J'aime les enfants	1	2	3	4	5	6	7
Je suis sportif-ve	1	2	3	4	5	6	7
Je suis prêt-e à consoler les gens	1	2	3	4	5	6	7
Je me comporte en chef	1	2	3	4	5	6	7
Je suis tendre	1	2	3	4	5	6	7
J'ai confiance en moi	1	2	3	4	5	6	7

Nous vous remercions de bien vouloir reporter ici vos éventuels commentaires à propos de ce questionnaire :

_____
_____
_____
_____
_____

Nous vous remercions chaleureusement de votre participation à cette enquête. Nous vous ferons parvenir une synthèse des résultats de cette enquête.

Merci !

C5- Analyse prototypique de la représentation sociale de la réussite professionnelle des agent-e-s selon le sexe, le genre, le statut et la filière (N = 180, dont 90 femmes et 90 hommes)

Tableau C5.1 : Représentation sociale de la réussite professionnelle des femmes agentes (N = 90)

	Rang moyen faible (<2.99)				Rang moyen fort (>2.99)			
	associations	F	R	V	associations	F	R	V
F+ >24	Evolution / Carrière / Promotion	45	2,73	1,27	Salaire	53	3,08	1,40
	Epanouissement	38	2,18	1,76	Reconnaissance	40	3,20	1,20
	Bien-être / Plaisir / Satisfaction	38	2,29	1,61				
F- <24	Responsabilités	17	2,82	1,35	Equilibre vie privée – vie pro	20	3,55	0,90
	Intérêt	12	1,75	1,50	Entente	18	3,50	1,72
	Statut social	9	2,56	0,78	Relations / Rencontres	18	3,56	1,78
					Compétence	13	3,00	1,85
					Formation	13	4,00	1,38
					Aboutissement / Accomplissement	10	3,00	1,40
					Concours	10	3,60	0,80

Fréquence seuil = 24 ; Rang seuil = 2,99 ; Nb d'associations évoquées = 57 ; Nb d'hapax = 23
Nb d'associations évoquées par 10% au moins de l'effectif = 15, soit 79% du corpus cité
Valence = 1,41 ; Indice de diversité = 0,13 ; Indice hapax = 0,40
F : Fréquence ; R : Rang moyen ; V : Valence moyenne

Tableau C5.2 : Représentation sociale de la réussite professionnelle des hommes agents (N = 90)

	Rang moyen faible (<3.06)				Rang moyen fort (>3.06)			
	associations	F	R	V	associations	F	R	V
F+ >21	Salaire	54	3,04	1,20	Entente	24	3,21	1,33
	Reconnaissance	53	3,00	1,23				
	Evolution/ Carrière / Promotion	45	2,91	1,00				
	Bien-être / Plaisir / Satisfaction	36	2,28	1,58				
	Epanouissement	34	2,29	1,59				
F- <21	Responsabilités	14	2,79	1,29	Formation	17	3,35	1,29
					Statut social	13	3,69	1,08
					Intérêt	12	3,17	1,67
					Equilibre vie privée – vie pro	12	4,00	1,42
					Aboutissement / Accomplissement	11	3,09	1,09

Fréquence seuil = 21 ; Rang seuil = 3,06 ; Nb d'associations évoquées = 61 ; Nb d'hapax = 23
Nb d'associations évoquées par 10% au moins de l'effectif = 12, soit 72% du corpus cité
Valence = 1,42 ; Indice de diversité = 0,14 ; Indice hapax = 0,38
F : Fréquence ; R : Rang moyen ; V : Valence moyenne

Tableau C5.3 : Représentations sociales de la réussite professionnelle des agent-e-s selon le genre.

	PROFILS DE GENRE															
	Androgyne (n=49)				**Masculin (n=41)**				**Féminin (n=44)**				**Indifférencié (n=46)**			
	Associations	F	R	V	Associations	F	R	V	Associations	F	R	V	Associations	F	R	V
Zone de noyau central	Reconnaissance	25	3,00	1,52	Epanouissement	20	2,30	1,60	Salaire	30	2,90	1,07	Evolution/Carrière/ Promotion	28	2,96	0,82
	Epanouissement	22	2,36	1,95	Evolution/Carrière/ Promotion	20	2,90	1,20	Bien être/Plaisir/ Satisfaction	20	2,50	1,40	Reconnaissance	26	2,96	1,04
	Evolution/Carrière/ Promotion	22	2,73	1,41	Reconnaissance	19	2,95	1,16	Evolution/Carrière/ Promotion	20	2,65	1,20	Salaire	24	2,92	1,29
	Bien être/Plaisir/ Satisfaction	18	2,00	1,72	Bien être/Plaisir/ Satisfaction	15	2,20	1,53	Epanouissement	18	2,11	1,44	Bien être/Plaisir/ Satisfaction	21	2,38	1,71
					Compétence	9	2,89	1,56	Responsabilités	12	2,92	1,17	Epanouissement	12	2,08	1,67
													Intérêt	11	2,45	1,64
1ère zone de changement potentiel	Salaire	24	3,13	1,46	Salaire	29	3,28	1,41	Reconnaissance	23	3,43	1,13	Entente	10	3,00	1,50
	Entente	16	3,38	1,69	Equilibre vie privée–vie pro	8	3,38	1,25	Entente	11	3,18	1,73				
	Formation	14	3,50	1,36												
2nd zone de changement potentiel	Compétence	7	2,86	1,71	Statut social	6	2,83	0,83	Intérêt	5	2,80	1,40	Investissement	6	1,83	1,50
	Responsabilités	6	2,50	1,33	Responsabilités	5	2,20	1,60					Aboutissement/ Accomplissement	5	2,80	1,20
	Aboutissement/ Accomplissement	5	2,60	1,60												
	Intérêt	5	2,60	1,60												
Zone de lointaine périphérie	Relations/Rencontres	7	3,71	1,43	Aboutissement/ Accomplissement	6	3,67	1,17	Equilibre vie privée–vie pro	10	3,60	0,60	Responsabilités	8	3,25	1,38
	Equilibre vie privée–vie pro	7	4,00	1,43	Relations/Rencontres	6	3,67	2,00	Statut social	7	3,43	0,86	Equilibre vie privée–vie pro	7	4,00	1,29
	Respect	5	3,80	2,00	Formation	5	4,00	1,40	Relations/Rencontres	6	3,83	1,33	Formation	6	3,33	1,17
					Entente	5	4,20	0,40	Aboutissement/ Accomplissement	5	3,00	1,00	Relations/Rencontres	6	3,50	1,67
									Concours	5	3,40	0,80	Autonomie	6	3,67	2,00
									Formation	5	4,00	1,40				
Seuils*		11	2,93	1,59		8	2,95	1,32		11	3,09	1,18		9	2,96	1,42

** : médianes de la fréquence et du rang, moyenne de la valence.*

Tableau C5.4 : Représentations sociales de la réussite professionnelle des agent-e-s selon le statut hiérarchique.

	STATUTS HIERARCHIQUES											
	Catégorie A = Statut supérieur (n=60)				**Catégorie B = Statut intermédiaire (n=60)**				**Catégorie C = Statut inférieur (n=60)**			
	Associations	F	R	V	Associations	F	R	V	Associations	F	R	V
Zone de noyau central	Reconnaissance	37	2,92	1,24	Salaire	33	2,94	1,00	Salaire	43	2,98	1,40
	Epanouissement	36	2,28	1,83	Evolution/Carrière/Promotion	30	2,93	1,30	Bien être/Plaisir/Satisfaction	30	2,43	1,57
	Evolution/Carrière/Promotion	31	3,00	1,39	Bien être/Plaisir/Satisfaction	26	2,35	1,65	Evolution/Carrière/Promotion	29	2,52	0,69
	Bien être/Plaisir/Satisfaction	18	1,94	1,56	Epanouissement	19	2,26	1,53	Epanouissement	17	2,12	1,53
									Entente	17	3,29	1,59
									Responsabilités	11	3,09	1,09
1ère zone de changement potentiel	Salaire	31	3,29	1,48	Reconnaissance	31	3,06	1,32	Reconnaissance	25	3,36	1,04
	Statut social	12	3,08	0,83	Entente	16	3,13	1,50	Formation	13	3,54	1,46
	Relations/Rencontres	12	3,83	1,58	Equilibre vie privée – vie pro	15	3,73	1,07				
2nd zone de changement potentiel	Responsabilités	11	2,55	1,45	Intérêt	10	2,30	1,50	Compétence	7	2,43	1,57
	Intérêt	10	3,00	1,90	Compétence	9	2,78	1,44	Statut social	6	3,17	1,50
					Responsabilités	9	2,78	1,44				
					Travail d'équipe	6	2,50	2,00				
Zone de lointaine périphérie	Equilibre vie privée – vie pro	11	3,45	1,18	Aboutissement/Accomplissement	9	3,00	1,22	Aboutissement/Accomplissement	8	3,38	0,88
	Entente	9	3,78	1,33	Formation	9	3,78	1,11	Relations/Rencontres	8	3,75	1,63
	Formation	8	3,63	1,38	Concours	6	3,33	0,83	Concours	7	3,71	0,86
									Autonomie	6	4,00	2,00
									Equilibre vie privée – vie pro	6	4,17	1,00
Seuils*		12	3,04	1,43		13	2,94	1,35		11	3,29	1,32

** : médianes de la fréquence et du rang, moyenne de la valence.*

Tableau C5.5 : Représentations sociales de la réussite professionnelle selon la filière d'emploi.

	FILIERES D'EMPLOI							
	Filière Administrative (n=90)				Filière Technique (n=90)			
	Associations	F	R	V	Associations	F	R	V
Zone de noyau central	Salaire	57	3,02	1,23	Reconnaissance	52	2,94	1,38
	Evolution/Carrière/Promotion	47	2,64	1,06	Bien être/Plaisir/Satisfaction	43	2,26	1,63
	Epanouissement	40	2,50	1,68	Epanouissement	32	1,91	1,69
	Bien être/Plaisir/Satisfaction	31	2,32	1,55	Compétence	16	2,88	1,50
	Responsabilités	20	2,70	1,40				
1ère zone de changement potentiel	Reconnaissance	41	3,27	1,00	Salaire	50	3,10	1,38
	Equilibre vie privée – vie pro	16	3,56	1,00	Evolution/Carrière/Promotion	43	3,02	1,21
	Relations/Rencontres	16	3,56	1,56	Entente	28	3,36	1,46
					Equilibre vie privée – vie pro	16	3,88	1,19
2nd zone de changement potentiel	Intérêt	15	2,20	1,33	Responsabilités	11	3,00	1,18
	Investissement	11	2,27	1,45	Aboutissement/Accomplissement	10	2,80	1,60
	Statut social	11	2,91	0,64	Intérêt	9	2,89	2,00
Zone de lointaine périphérie	Formation	15	3,67	1,27	Formation	15	3,60	1,40
	Entente	14	3,29	1,57	Statut social	11	3,55	1,27
	Aboutissement/Accomplissement	11	3,27	0,91	Relations/Rencontres	9	3,89	1,67
	Concours	10	3,30	0,80				
Seuils*		16	3,02	1,23		16	3,01	1,47

** : médianes de la fréquence et du rang, moyenne de la valence.*

C6- Identification aux stéréotypes de genre des agent-e-s selon le sexe, le statut et la filière d'emploi
(N = 180, dont 90 femmes et 90 hommes)

Tableau C6.1 : Scores au BSRI en fonction du profil de genre des agent-e-s (*méthode median split*)

Profil de genre	N	Traits féminins		Traits masculins	
		Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type
Androgyne	49	5,86	0,38	5,19	0,63
Masculin	41	4,84	0,41	4,97	0,50
Féminin	44	5,77	0,37	3,65	0,62
Indifférencié	46	4,78	0,43	3,77	0,55
Total	180	5,33	0,64	4,40	0,90

	MANOVA
Traits féminins	F (3 ; 176) = 95,45, p. <.000, η^2 = .62
Traits masculins	F (3 ; 176) = 85,83, p. <.000, η^2 = .59

Tableau C6.2 : Caractéristiques sexuelles et niveaux statutaires de chaque profil de genre des agent-e-s

			Androgyne	Masculin	Féminin	Indifférencié
Femmes	statut	cat_A	8	11	**2**	9
		cat_B	8	8	9	5
		cat_C	8	**4**	12	6
	Total		24	23	23	20
Hommes	statut	cat_A	8	5	**5**	12
		cat_B	10	7	10	3
		cat_C	7	**6**	6	11
	Total		25	18	21	26
Total	statut	cat_A	16	16	**7**	21
		cat_B	18	15	19	8
		cat_C	15	**10**	18	17
	Total		49	41	44	46

Interaction sexe x genre non significative : Chi² = 1,50, *p.* < 0,83.
Interaction statut x genre tendanciellement significative : Chi² = 13,63, p. < 0,09.

Tableau C6.3 : Effet du sexe des agent-e-s sur l'identification aux dimensions féminine et masculine du BSRI

	Femmes		Hommes				
	moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type	F(1 ;178)	*p.*	η^2
Dimension féminine BSRI	5,41	0,66	5,25	0,62	2,66	.10	,01
Dimension masculine BSRI*	4,20	0,91	4,60	0,85	9,57	.01	,05

Tableau C6.4 : Caractéristiques de filière d'emploi de chaque profil de genre des agent-e-s

			Androgyne	Masculin	Féminin	Indifférencié
Filière Administrative		cat_B	8	8	9	5
		cat_C	8	**4**	12	6
Filière Technique	Total	cat_B	10	7	10	12
		cat_C	7	**6**	6	3
		25	18	21	26	11
Total	statut	cat_A	16	16	**7**	
	statut Total	cat_B	18	15	19	21
		cat_C	15	**10**	18	8
		49	41	44	46	17

Interaction sexe x genre non significative : Chi² = 1,50, *p.* < 0,83.
Interaction statut x genre tendanciellement significative : Chi² = 13,63, p. < 0,09.

C7- Analyse discriminante de la représentation sociale de la réussite professionnelle des agent-e-s selon le sexe, le genre, le statut et la filière (N = 180, dont 90 femmes et 90 hommes)

Tableau C7.1 : Test de la fonction de discrimination selon le sexe des agent-e-s

Test de la ou des fonctions	Lambda de Wilks	Khi-deux	ddl	Signification
1	,986	12,625	14	,556

Tableau C7.2 : Test d'égalité des moyennes de citation des items de la représentation sociale de la réussite professionnelle des groupes de sexe

	Lambda de Wilks	F	ddl1	ddl2	Signification
Evolut°/Carrière/Promot°	1,000	0,000	1	898	1,000
Bien-être/Plaisir/Satisfact°	1,000	,059	1	898	,809
Epanouissement	1,000	,241	1	898	,624
Salaire	1,000	,011	1	898	,918
Reconnaissance	,998	2,027	1	898	,155
Entente	,999	,898	1	898	,344
Equilibre Vie privée-Vie pro	,998	2,074	1	898	,150
Responsabilités	1,000	,300	1	898	,584
Intérêt	1,000	0,000	1	898	1,000
Compétence	,999	1,218	1	898	,270
Aboutissmt/Accomplissmt	1,000	,049	1	898	,825
Formation	,999	,551	1	898	,458
Relat°/Rencontres	**,994**	**4,995**	**1**	**898**	**,026**
Statut Social	,999	,744	1	898	,388

Tableau C7.3 : Statistiques descriptives des items associés à réussite professionnelle par groupe de sexe

Sexe		Moyenne	Ecart-type
Femme	Evolut°/Carrière/Promot°	1,1000	,30033
	Bien-être/Plaisir/Satisfact°	1,0844	,27836
	Epanouissement	1,0844	,27836
	Salaire	1,1178	,32270
	Reconnaissance	1,0889	,28490
	Entente	1,0400	,19618
	Equilibre Vie privée-Vie pro	1,0444	,20631
	Responsabilités	1,0378	,19087
	Intérêt	1,0267	,16129
	Compétence	1,0289	,16768
	Aboutissmt/Accomplissmt	1,0222	,14757
	Formation	1,0289	,16768
	Relat°/Rencontres	**1,0400**	**,19618**
	Statut Social	1,0200	,14016
Homme	Evolut°/Carrière/Promot°	1,1000	,30033
	Bien-être/Plaisir/Satisfact°	1,0800	,27160
	Epanouissement	1,0756	,26458
	Salaire	1,1200	,32532
	Reconnaissance	1,1178	,32270
	Entente	1,0533	,22495
	Equilibre Vie privée-Vie pro	1,0267	,16129
	Responsabilités	1,0311	,17381
	Intérêt	1,0267	,16129
	Compétence	1,0178	,13229
	Aboutissmt/Accomplissmt	1,0244	,15460
	Formation	1,0378	,19087
	Relat°/Rencontres	**1,0156**	**,12389**
	Statut Social	1,0289	,16768

Tableau C7.4 : Test de la fonction de discrimination selon le genre des agent-e-s

Test de la ou des fonctions	Lambda de Wilks	Khi-deux	ddl	Signification
de 1 à 3	,956	39,817	42	,567
de 2 à 3	,976	21,390	26	,722
3	,992	6,882	12	,865

Tableau C7.5 : Test d'égalité des moyennes de citation des items de la représentation sociale de la réussite professionnelle des groupes de genre

	Lambda de Wilks	F	ddl1	ddl2	Signification
Evolut°/Carrière/Promot°	,998	,567	3	896	,637
Bien-être/Plaisir/Satisfact°	,999	,313	3	896	,816
Epanouissement	,996	1,202	3	896	,308
Salaire	,997	1,041	3	896	,373
Reconnaissance	,999	,164	3	896	,921
Entente	,995	1,436	3	896	,231
Equilibre Vie privée-Vie pro	,999	,407	3	896	,748
Responsabilités	,996	1,342	3	896	,259
Intérêt	,994	1,874	3	896	,132
Compétence	**,992**	**2,399**	**3**	**896**	**,067**
Aboutissmt/Accomplissmt	1,000	,145	3	896	,933
Formation	,993	1,992	3	896	,114
Relat°/Rencontres	1,000	,016	3	896	,997
Statut Social	,998	,482	3	896	,695

Tableau C7.6 : Statistiques descriptives des items associés à réussite professionnelle par groupe de genre

Genre		Moyenne d'apparition	Ecart-type	Genre		Moyenne d'apparition	Ecart-type
Androgynes	Evolut°/Carrière/Promot°	1,0898	,28647	**Féminins**	Evolut°/Carrière/Promot°	1,0909	,28814
	Bien-être/Plaisir/Satisfact°	1,0735	,26144		Bien-être/Plaisir/Satisfact°	1,0909	,28814
	Epanouissement	1,0898	,28647		Epanouissement	1,0818	,27471
	Salaire	1,0980	,29787		Salaire	1,1364	,34396
	Reconnaissance	1,1020	,30332		Reconnaissance	1,1045	,30666
	Entente	1,0653	,24757		Entente	1,0500	,21844
	Equilibre Vie privée-Vie pro	1,0286	,16694		Equilibre Vie privée-Vie pro	1,0455	,20877
	Responsabilités	1,0245	,15488		Responsabilités	1,0545	,22761
	Intérêt	1,0204	,14168		Intérêt	1,0227	,14937
	Compétence	**1,0286**	**,16694**		**Compétence**	**1,0136**	**,11624**
	Aboutissmt/Accomplissmt	1,0204	,14168		Aboutissmt/Accomplissmt	1,0227	,14937
	Formation	1,0571	,23259		Formation	1,0227	,14937
	Relat°/Rencontres	1,0286	,16694		Relat°/Rencontres	1,0273	,16325
	Statut Social	1,0163	,12699		Statut Social	1,0318	,17592
Masculins	Evolut°/Carrière/Promot°	1,0976	,29745	**Indifférenciés**	Evolut°/Carrière/Promot°	1,1217	,32770
	Bien-être/Plaisir/Satisfact°	1,0732	,26105		Bien-être/Plaisir/Satisfact°	1,0913	,28867
	Epanouissement	1,0976	,29745		Epanouissement	1,0522	,22286
	Salaire	1,1415	,34935		Salaire	1,1043	,30638
	Reconnaissance	1,0927	,29070		Reconnaissance	1,1130	,31734
	Entente	1,0244	,15464		Entente	1,0435	,20438
	Equilibre Vie privée-Vie pro	1,0390	,19413		Equilibre Vie privée-Vie pro	1,0304	,17216
	Responsabilités	1,0244	,15464		Responsabilités	1,0348	,18363
	Intérêt	1,0146	,12038		Intérêt	1,0478	,21386
	Compétence	**1,0439**	**,20538**		**Compétence**	**1,0087**	**,09305**
	Aboutissmt/Accomplissmt	1,0293	,16897		Aboutissmt/Accomplissmt	1,0217	,14615
	Formation	1,0244	,15464		Formation	1,0261	,15974
	Relat°/Rencontres	1,0293	,16897		Relat°/Rencontres	1,0261	,15974
	Statut Social	1,0293	,16897		Statut Social	1,0217	,14615

Tableau C7.7 : Test de la fonction de discrimination selon le statut des agent-e-s

Test de la ou des fonctions	Lambda de Wilks	Khi-deux	ddl	Signification
de 1 à 2	,956	39,995	28	**,066**
2	,989	10,014	13	,693

Tableau C7.8 : Test d'égalité des moyennes de citation des items de la représentation sociale de la réussite professionnelle des groupes de statut

	Lambda de Wilks	F	ddl1	ddl2	Signification
Evolut°/Carrière/Promot°	1,000	,037	2	897	,964
Bien-être/Plaisir/Satisfact°	,996	1,650	2	897	,193
Epanouissement	**,989**	**4,975**	**2**	**897**	**,007**
Salaire	,997	1,315	2	897	,269
Reconnaissance	,997	1,295	2	897	,275
Entente	,997	1,423	2	897	,241
Equilibre Vie privée-Vie pro	,996	1,979	2	897	,139
Responsabilités	1,000	,133	2	897	,875
Intérêt	,997	1,541	2	897	,215
Compétence	,999	,584	2	897	,558
Aboutissmt/Accomplissmt	,998	1,023	2	897	,360
Formation	,998	,723	2	897	,486
Relat°/Rencontres	,997	1,522	2	897	,219
Statut Social	**,995**	**2,428**	**2**	**897**	**,089**

Tableau C7.9 : Statistiques descriptives des items associés à réussite professionnelle par groupe de statut

Statut A			**Statut B**			**Statut C**		
	Moy.	Ecart-type		Moy.	Ecart-type		Moy.	Ecart-type
Evolut°/Carrière/ Promot°	1,1033	,30490	Evolut°/Carrière/ Promot°	1,1000	,30050	Evolut°/Carrière/ Promot°	1,0967	,29600
Bien-être/ Plaisir/Satisfact°	1,0600	,23788	Bien-être/ Plaisir/Satisfact°	1,0867	,28182	Bien-être/ Plaisir/Satisfact°	1,1000	,30050
Epanouissement	**1,1200**	**,32550**	**Epanouissement**	**1,0633**	**,24397**	**Epanouissement**	**1,0567**	**,23159**
Salaire	1,1033	,30490	Salaire	1,1100	,31341	Salaire	1,1433	,35100
Reconnaissance	1,1233	,32937	Reconnaissance	1,1033	,30490	Reconnaissance	1,0833	,27685
Entente	1,0300	,17087	Entente	1,0533	,22507	Entente	1,0567	,23159
Equilibre Vie privée-Vie pro	1,0367	,18826	Equilibre Vie privée-Vie pro	1,0500	,21831	Equilibre Vie privée-Vie pro	1,0200	,14023
Responsabilités	1,0367	,18826	Responsabilités	1,0300	,17087	Responsabilités	1,0367	,18826
Intérêt	1,0333	,17981	Intérêt	1,0333	,17981	Intérêt	1,0133	,11489
Compétence	1,0167	,12823	Compétence	1,0300	,17087	Compétence	1,0233	,15121
Aboutissmt/ Accomplissmt	1,0133	,11489	Aboutissmt/ Accomplissmt	1,0300	,17087	Aboutissmt/ Accomplissmt	1,0267	,16138
Formation	1,0267	,16138	Formation	1,0300	,17087	Formation	1,0433	,20395
Relat°/Rencontres	1,0400	,19629	Relat°/Rencontres	1,0167	,12823	Relat°/Rencontres	1,0267	,16138
Statut Social	**1,0400**	**,19629**	**Statut Social**	**1,0133**	**,11489**	**Statut Social**	**1,0200**	**,14023**

Tableau C7.10 : Test de la fonction de discrimination selon la filière d'emploi des agent-e-s

Test de la ou des fonctions	Lambda de Wilks	Khi-deux	ddl	Signification
1	,976	21,531	14	**,089**

Tableau C7.11 : Test d'égalité des moyennes de citation des items de la représentation sociale de la réussite professionnelle des groupes de filière

	Lambda de Wilks	F	ddl1	ddl2	Signification
Evolution/Carrière/Promotion	1,000	,197	1	898	,657
Bien-être/Plaisir/Satisfaction	,998	2,121	1	898	,146
Epanouissement	,999	,965	1	898	,326
Salaire	,999	,519	1	898	,472
Reconnaissance	,998	1,450	1	898	,229
Entente	**,995**	**4,911**	**1**	**898**	**,027**
Equilibre Vie privée-Vie pro	1,000	0,000	1	898	1,000
Responsabilités	,997	2,708	1	898	,100
Intérêt	,998	1,540	1	898	,215
Compétence	**,993**	**5,925**	**1**	**898**	**,015**
Aboutissement/Accomplissement	1,000	,049	1	898	,825
Formation	1,000	0,000	1	898	1,000
Relations/Rencontres	,998	2,016	1	898	,156
Statut Social	1,000	0,000	1	898	1,000

Tableau C7.12 : Statistiques descriptives des items associés à réussite professionnelle par groupe de filière

Filière Administrative			**Filière Technique**		
	Moy.	Ecart-type		Moy.	Ecart-type
Evolution/Carrière/Promotion	1,1044	,30618	Evolution/Carrière/Promotion	1,0956	,29431
Bien-être/Plaisir/Satisfaction	1,0689	,25355	Bien-être/Plaisir/Satisfaction	1,0956	,29431
Epanouissement	1,0889	,28490	Epanouissement	1,0711	,25730
Salaire	1,1267	,33297	Salaire	1,1111	,31462
Reconnaissance	1,0911	,28809	Reconnaissance	1,1156	,32005
Entente	**1,0311**	**,17381**	**Entente**	**1,0622**	**,24183**
Equilibre Vie privée-Vie pro	1,0356	,18539	Equilibre Vie privée-Vie pro	1,0356	,18539
Responsabilités	1,0444	,20631	Responsabilités	1,0244	,15460
Intérêt	1,0333	,17971	Intérêt	1,0200	,14016
Compétence	**1,0111**	**,10494**	**Compétence**	**1,0356**	**,18539**
Aboutissement/Accomplissement	1,0244	,15460	Aboutissement/Accomplissement	1,0222	,14757
Formation	1,0333	,17971	Formation	1,0333	,17971
Relations/Rencontres	1,0356	,18539	Relations/Rencontres	1,0200	,14016
Statut Social	1,0244	,15460	Statut Social	1,0244	,15460

C8- Analyse prototypique de la représentation sociale de la réussite professionnelle des étudiant-e-s selon le sexe (N = 87, dont 44 femmes et 43 hommes)

Tableau C8.1 : Représentation sociale de la réussite professionnelle des femmes étudiantes (N = 53)

	Rang moyen faible (<2.75)				Rang moyen fort (>2.75)			
	associations	F	R	V	associations	F	R	V
F+ >9	Salaire	36	2,69	,64	Temps de travail	11	2,91	-,45
	Epanouissement	22	2,55	,95	Vie globale	11	3,82	-,09
	Carrière	13	2,00	,85	Bien être/Plaisir/Satisfaction	11	4,09	,82
F- <9	Responsabilités	9	2,56	,11	Objectifs	9	3,11	,67
	Statut social	9	2,67	,78	Reconnaissance	9	3,56	,78
	Etudes/Diplômes	7	2,71	,57	Savoir-être	9	3,89	,44
	Travail	6	2,33	,50	Dirigeant	8	2,75	,25
					Choix	7	3,00	,86

Fréquence seuil = 9 ; Rang seuil = 2,75 ; Nb d'associations évoquées = 37 ; Nb d'hapax = 9
Nb d'associations évoquées par 10% au moins de l'effectif = 15, soit 81% du matériel recueilli
Valence = 0,53 ; Indice de diversité = 0,17 ; Indice hapax = 0,24
F : Fréquence ; R : Rang moyen ; V : Valence moyenne

Tableau C8.2 : Représentation sociale de la réussite professionnelle des hommes étudiants (N = 54)

	Rang moyen faible (<2.86)				Rang moyen fort (>2.86)			
	associations	F	R	V	associations	F	R	V
F+ >11	Salaire	36	2,50	,80	Carrière	13	3,23	,69
	Responsabilités	12	2,08	,33	Savoir-être	12	4,08	,58
	Compétences	11	2,64	,64				
	Bien-être / Plaisir / Satisfaction	11	2,73	,82				
F- <11	Etudes/Diplômes	9	2,22	,11	Epanouissement	10	2,90	1,00
	Reconnaissance	9	2,56	,89	Statut social	8	3,00	,75
	Dirigeant	7	2,86	,71	Vie globale	7	3,71	,71
	Stabilité	7	2,86	,86	Bonne ambiance	6	3,33	,83
					Temps de travail	6	4,17	,00

Fréquence seuil = 11 ; Rang seuil = 2,86 ; Nb d'associations évoquées = 40 ; Nb d'hapax = 14
Nb d'associations évoquées par 10% au moins de l'effectif = 15, soit 76% du matériel recueilli
Valence = 0,63 ; Indice de diversité = 0,19 ; Indice hapax = 0,35
F : Fréquence ; R : Rang moyen ; V : Valence moyenne

C9- Identification aux stéréotypes de genre des étudiant-e-s
(N = 87, dont 44 femmes et 43 hommes)

Tableau C9.1 : Scores au BSRI en fonction du profil de genre des étudiant-e-s

		Traits féminins		Traits masculins	
	N	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type
Androgyne	25	5,78	0,36	5,43	0,53
Masculin	20	4,50	0,65	5,20	0,50
Féminin	20	5,57	0,40	3,82	0,76
Indifférencié	22	4,32	0,55	3,99	0,57
Total	87	5,07	0,81	4,65	0,93

	MANOVA
Traits féminins	F (3 ; 83) = 48,24, p. <.000, η^2 = .64
Traits masculins	F (3 ; 83) = 42,38, p. <.000, η^2 = .61

Tableau C9.2 : Caractéristiques sexuelles de chaque profil de genre

	Profils de genre			
Sexe	Androgyne	Masculin	Féminin	Indifférencié
Femmes	12	10	11	11
Hommes	13	10	9	11
Total	25	20	20	22

Chi² non significatif

C10- Analyses discriminantes de la représentation sociale de la réussite professionnelle des étudiant-e-s selon le sexe et le genre (N = 87, dont 44 femmes et 43 hommes)

Tableau C10.1 : Test de la fonction de discrimination selon le sexe des étudiant-e-s

Test de la ou des fonctions	Lambda de Wilks	Khi-deux	ddl	Signification
1	,956	19,188	14	,158

Tableau C10.2 : Tests d'égalité des moyennes des groupes de sexe des étudiant-e-s

	Lambda de Wilks	F	ddl1	ddl2	Signification
Salaire	1,000	,011	1	433	,915
Epanouissement	**,990**	**4,592**	**1**	**433**	**,033**
Carrière	1,000	,004	1	433	,952
Responsabilités	,999	,524	1	433	,470
Bien-être/Plaisir/Satisfaction	1,000	,003	1	433	,956
Savoir être	,999	,242	1	433	,623
Reconnaissance	1,000	,002	1	433	,960
Vie globale	,998	,832	1	433	,362
Etudes/Diplômes	,999	,308	1	433	,579
Dirigeant	1,000	,047	1	433	,828
Compétences	**,973**	**11,808**	**1**	**433**	**,001**
Statut social	1,000	,039	1	433	,843
Temps de travail	,997	1,411	1	433	,235
Choix	,999	,296	1	433	,587

Tableau C10.3 : Statistiques de groupe selon le sexe des étudiant-e-s

Associations évoquées	Femmes		Hommes	
	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type
Salaire	1,1636	,37079	1,1674	,37424
Epanouissement	**1,1000**	**,30068**	**1,0465**	**,21108**
Carrière	1,0591	,23633	1,0605	,23890
Responsabilités	1,0409	,19853	1,0558	,23010
Bien-être/Plaisir/Satisfaction	1,0500	,21844	1,0512	,22084
Savoir être	1,0455	,20877	1,0558	,23010
Reconnaissance	1,0409	,19853	1,0419	,20074
Vie globale	1,0500	,21844	1,0326	,17789
Etudes/Diplômes	1,0318	,17592	1,0419	,20074
Dirigeant	1,0364	,18762	1,0326	,17789
Compétences	**1,0000**	**0,00000**	**1,0512**	**,22084**
Statut social	1,0409	,19853	1,0372	,18972
Temps de travail	1,0500	,21844	1,0279	,16509
Choix	1,0318	,17592	1,0233	,15107

Tableau C10.4 : Test de la fonction de discrimination selon le genre des étudiant-e-s

Test de la ou des fonctions	Lambda de Wilks	Khi-deux	ddl	Signification
de 1 à 3	,901	44,088	42	,383
de 2 à 3	,950	21,582	26	,711
3	,983	7,444	12	,827

Tableau C10.5 : Tests d'égalité des moyennes des groupes de genre des étudiant-e-s

	Lambda de Wilks	F	ddl1	ddl2	Signification
Salaire	,994	,827	3	431	,480
Epanouissement	,990	1,486	3	431	,218
Carrière	,993	1,053	3	431	,369
Responsabilités	,987	1,919	3	431	,126
Bien-être/Plaisir/Satisfaction	,991	1,359	3	431	,255
Savoir être	,993	,950	3	431	,416
Reconnaissance	,997	,423	3	431	,737
Vie globale	,992	1,179	3	431	,317
Etudes/Diplômes	,992	1,221	3	431	,302
Dirigeant	,996	,523	3	431	,666
Compétences	,995	,757	3	431	,519
Statut social	,993	,966	3	431	,409
Temps de travail	,990	1,457	3	431	,226
Choix	,998	,326	3	431	,807

Tableau C10.6 : Statistiques de groupe selon le genre des étudiant-e-s

		Moyenne d'évocation	Ecart-type			Moyenne d'évocation	Ecart-type
ANDROGYNES	Salaire	1,14	0,34	FEMININS	Salaire	1,15	0,36
	Epanouissement	1,06	0,25		Epanouissement	1,10	0,30
	Carrière	1,08	0,27		Carrière	1,06	0,24
	Responsabilités	1,04	0,20		Responsabilités	1,02	0,14
	Bien-être/Plaisir/ Satisfaction	1,02	0,15		Bien-être/Plaisir/ Satisfaction	1,05	0,22
	Savoir être	1,07	0,26		Savoir être	1,06	0,24
	Reconnaissance	1,04	0,20		Reconnaissance	1,03	0,17
	Vie globale	1,05	0,21		Vie globale	1,01	0,10
	Etudes/Diplômes	1,02	0,15		Etudes/Diplômes	1,06	0,24
	Dirigeant	1,05	0,21		Dirigeant	1,04	0,20
	Compétences	1,03	0,18		Compétences	1,04	0,20
	Statut social	1,03	0,18		Statut social	1,02	0,14
	Temps de travail	1,06	0,23		Temps de travail	1,06	0,24
	Choix	1,02	0,13		Choix	1,03	0,17
MASCULINS	Salaire	1,17	0,38	INDIFFERENCIES	Salaire	1,21	0,41
	Epanouissement	1,10	0,30		Epanouissement	1,04	0,19
	Carrière	1,07	0,26		Carrière	1,03	0,16
	Responsabilités	1,09	0,29		Responsabilités	1,05	0,21
	Bien-être/Plaisir/ Satisfaction	1,05	0,22		Bien-être/Plaisir/ Satisfaction	1,08	0,28
	Savoir être	1,04	0,20		Savoir être	1,03	0,16
	Reconnaissance	1,06	0,24		Reconnaissance	1,04	0,19
	Vie globale	1,06	0,24		Vie globale	1,05	0,21
	Etudes/Diplômes	1,05	0,22		Etudes/Diplômes	1,02	0,13
	Dirigeant	1,02	0,14		Dirigeant	1,03	0,16
	Compétences	1,01	0,10		Compétences	1,02	0,13
	Statut social	1,04	0,20		Statut social	1,06	0,25
	Temps de travail	1,02	0,14		Temps de travail	1,02	0,13
	Choix	1,03	0,17		Choix	1,04	0,19

C11- Mise en cause des éléments de représentation sociale de la réussite professionnelle (N = 107, dont 53 femmes et 54 hommes)

Tableau C11.1 : Rejet de la reconnaissance de la représentation sociale de la réussite professionnelle selon l'élément réfuté pour la population totale (N = 107)

	Effectifs de rejet	Pourcentage de rejet
Travail	**93**	**86,9**
Epanouissement	**89**	**83,2**
Carrière	**89**	**83,2**
Motivation	**88**	**82,2**
Accès au travail	**87**	**81,3**
Salaire	**86**	**80,4**
Compétence	**86**	**80,4**
Volonté	**86**	**80,4**
Ambition	**85**	**79,4**
Réseau	**85**	**79,4**
Objectif	**84**	**78,5**
Bien-être/Plaisir/Satisfaction	**84**	**78,5**
Difficulté	**82**	**76,6**
Statut Social	79	73,8
Reconnaissance	74	69,2
Dynamisme	71	66,4
Bon poste	70	65,4
Liberté	70	65,4
Responsabilité	67	62,6
Qualités personnelles	66	61,7
Choix	63	58,9
Bonne ambiance	62	57,9
Temps de travail	60	56,1
Stabilité	60	56,1
Vie Globale (vie familiale, privée)	60	56,1
Intérêt au travail	60	56,1
Sacrifices	31	29,0
Etudes/diplômes	30	28,0
Investissement	30	28,0
Respect	24	22,4
Stress	24	22,4
Dirigeant	23	21,5

Tableau C11.2 : Rejet de la reconnaissance de la représentation sociale de la réussite professionnelle selon l'élément réfuté par la population féminine (N = 53)

	Effectifs de rejet	Pourcentage de rejet
Carrière*	**48**	**90,6**
Salaire*	**47**	**88,7**
Epanouissement	**46**	**86,8**
Travail	**46**	**86,8**
Motivation*	**45**	**84,9**
Accès au travail	**44**	**83,0**
Intérêt au travail*	**44**	**83,0**
Respect	**44**	**83,0**
Volonté	**43**	**81,1**
Statut social*	**41**	**77,4**
Compétence*	**41**	**77,4**
Objectifs	**41**	**77,4**
Ambition*	**41**	**77,4**
Bien-être/ Plaisir/Satisfaction	**41**	**77,4**
Bon poste	38	71,7
Reconnaissance	36	67,9
Dynamisme	36	67,9
Choix	34	64,2
Qualités personnelles	34	64,2
Réseaux	34	64,2
Responsabilités	33	62,3
Temps de travail	31	58,5
Liberté	30	56,6
Bonne ambiance	29	54,7
Stabilité	28	52,8
Vie Globale (vie familiale, privée)	28	52,8
Etudes/diplômes	16	30,2
Dirigeant	14	26,4
Stress	14	26,4
Sacrifices	12	22,6
Investissement	12	22,6
Difficulté	12	22,6

Tableau C11.3 : Rejet de la reconnaissance de la représentation sociale de la réussite professionnelle selon l'élément réfuté par la population masculine (N = 54)

	Effectifs de rejet	Pourcentage de rejet
Travail	**47**	**87,0**
Compétence*	**45**	**83,3**
Ambition*	**44**	**81,5**
Epanouissement	**43**	**79,6**
Objectifs	**43**	**79,6**
Accès au travail	**43**	**79,6**
Volonté	**43**	**79,6**
Motivation*	**43**	**79,6**
Bien-être/ Plaisir/Satisfaction	**43**	**79,6**
Carrière*	**41**	**75,9**
Respect	**41**	**75,9**
Liberté	40	74,1
Salaire*	39	72,2
Responsabilités	38	70,4
Reconnaissance	38	70,4
Intérêt au travail*	38	70,4
Dynamisme	35	64,8
Etudes/diplômes	34	63,0
Bonne ambiance	33	61,1
Bon poste	32	59,3
Stabilité	32	59,3
Qualités personnelles	32	59,3
Vie Globale (vie familiale, privée)	32	59,3
Statut social*	29	53,7
Choix	29	53,7
Réseaux	26	48,1
Sacrifices	19	35,2
Investissement	18	33,3
Temps de travail	14	25,9
Difficulté	12	22,2
Stress	10	18,5
Dirigeant	9	16,7

C12- Importance de la réussite professionnelle attribuée aux femmes et aux hommes selon le sexe des participants (N = 107, dont 53 femmes et 54 hommes)

Tableau C12.1 : Importance des éléments de la représentation sociale de la réussite professionnelle attribuée aux femmes par la population totale (N = 107) et effet du sexe des participants

	Femmes		Hommes		Anova Sexe		
	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type	F	*p.*	η²
Reconnaissance F	5,52	1,38	5,24	1,60	0,92	0,34	0,01
Objectifs F	5,40	1,29	5,31	1,15	0,14	0,71	0,00
Choix F	5,27	1,19	5,26	1,17	0,00	0,97	0,00
Statut Social F	5,37	1,34	5,20	1,39	0,37	0,54	0,00
Salaire F**	**5,85**	**1,09**	**5,15**	**1,14**	**10,36**	**0,00**	**0,09**
Responsabilité F	5,48	0,98	5,06	1,39	3,28	0,07	0,03
Temps de Travail F	5,77	1,20	5,35	1,49	2,51	0,12	0,02
Etudes Diplômes F	5,71	1,07	5,44	1,19	1,47	0,23	0,01
Diriger F	4,98	1,28	4,85	1,52	0,22	0,64	0,00
Carrière F*	**5,58**	**1,24**	**5,06**	**1,32**	**4,37**	**0,04**	**0,04**
Compétence F**	**5,67**	**0,83**	**5,06**	**1,07**	**10,91**	**0,00**	**0,09**
Epanouissement F*	**6,23**	**1,26**	**5,74**	**1,14**	**4,42**	**0,04**	**0,04**
Stabilité F	6,31	1,15	5,93	1,06	3,17	0,08	0,03
Ambition F*	**5,56**	**1,11**	**5,09**	**1,28**	**3,99**	**0,05**	**0,04**
Bon Poste F	5,62	1,12	5,37	1,22	1,16	0,28	0,01
Travail F	5,38	1,24	5,06	1,11	2,08	0,15	0,02
Motivation F*	**5,75**	**0,88**	**5,24**	**1,08**	**7,03**	**0,01**	**0,06**
Accès au Travail F	5,54	1,36	5,15	1,05	2,73	0,10	0,03
Volonté F	5,35	1,10	5,41	1,11	0,08	0,78	0,00
Dynamisme F*	**5,62**	**1,07**	**5,19**	**1,20**	**3,79**	**0,05**	**0,04**
Difficulté F*	**5,00**	**1,20**	**4,41**	**1,64**	**4,46**	**0,04**	**0,04**
Sacrifices F*	**5,31**	**1,34**	**4,65**	**1,71**	**4,88**	**0,03**	**0,04**
Vie Globale F*	**6,40**	**1,12**	**5,76**	**1,75**	**5,06**	**0,03**	**0,05**
Investissement F	4,96	1,36	4,87	1,32	0,12	0,73	0,00
Qualités Personnelles F	5,50	1,13	5,30	1,06	0,92	0,34	0,01
Intérêt au Travail F	5,56	1,07	5,17	1,18	3,18	0,08	0,03
Liberté F	5,75	1,20	5,41	1,28	2,01	0,16	0,02
Bonne Ambiance F*	**5,96**	**1,12**	**5,19**	**1,68**	**7,76**	**0,01**	**0,07**
Stress F	5,10	1,65	4,87	1,96	0,41	0,52	0,00
Respect F	5,98	1,16	5,85	1,14	0,33	0,57	0,00
Réseaux F	4,94	1,39	4,43	1,68	2,96	0,09	0,03
Bien-être F**	**6,44**	**0,78**	**5,81**	**1,23**	**9,77**	**0,00**	**0,09**

Tableau C12.2 : Importance des éléments de la représentation sociale de la réussite professionnelle attribuée aux hommes par la population totale (N = 107) et effet du sexe des participants

	Femmes		Hommes		Anova Sexe		
	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type	F	*p.*	η²
Choix H	4,90	1,55	5,30	1,03	2,41	0,12	0,02
Epanouissement H	4,94	1,43	5,13	1,44	0,46	0,50	0,00
Temps de Travail H	4,65	1,60	4,85	1,57	0,40	0,53	0,00
Objectifs H	5,65	1,25	5,72	0,99	0,08	0,77	0,00
Reconnaissance H	6,13	1,31	5,87	1,21	1,17	0,28	0,01
Travail H	5,60	1,26	5,28	1,06	1,90	0,17	0,02
Carrière H	6,21	1,00	5,96	1,13	1,44	0,23	0,01
Etudes Diplômes H	5,21	1,26	5,43	1,18	0,87	0,35	0,01
Diriger H*	**6,42**	**0,91**	**5,98**	**1,01**	**5,52**	**0,02**	**0,05**
Salaire H	6,65	0,71	6,40	0,79	3,07	0,08	0,03
Compétence H	5,60	1,01	5,60	1,03	0,00	0,97	0,00
Vie Globale H*	**3,75**	**1,61**	**4,36**	**1,46**	**4,14**	**0,04**	**0,04**
Statut Social H	5,94	1,06	5,81	0,90	0,47	0,50	0,00
Stress H	4,21	1,72	4,40	1,51	0,34	0,56	0,00
Bon Poste H	6,19	1,01	5,94	0,99	1,63	0,20	0,02
Ambiance H	4,83	1,38	5,00	1,47	0,39	0,54	0,00
Réseaux H**	**5,88**	**1,04**	**5,21**	**1,35**	**8,26**	**0,00**	**0,07**
Ambition H	6,02	0,98	5,81	1,00	1,16	0,28	0,01
Bien-être H	5,04	1,41	5,28	1,46	0,76	0,39	0,01
Motivation H	5,38	1,22	5,57	0,91	0,75	0,39	0,01
Volonté H	5,38	1,25	5,42	1,12	0,02	0,90	0,00
Qualités Personnelles H	5,04	1,49	5,19	1,21	0,32	0,57	0,00
Responsabilité H	6,15	1,14	5,89	0,99	1,63	0,20	0,02
Stabilité H	4,88	1,35	4,89	1,48	0,00	0,99	0,00
Sacrifices H	4,13	1,61	4,49	1,44	1,43	0,23	0,01
Investissement H	5,25	1,30	5,08	1,28	0,48	0,49	0,00
Difficultés H	4,58	1,39	4,79	1,39	0,63	0,43	0,01
Intérêt au Travail H	5,31	1,00	5,42	0,95	0,32	0,57	0,00
Dynamisme H	5,06	1,33	5,34	1,14	1,35	0,25	0,01
Respect H	5,25	1,49	5,55	1,07	1,38	0,24	0,01
Accès au Travail H	5,04	1,52	4,85	1,20	0,50	0,48	0,00
Liberté H	5,31	1,28	5,34	1,14	0,02	0,89	0,00

C13- Tableaux lexicaux par profil de genre des caractéristiques des éléments de la représentation sociale de la réussite professionnelle des agent-e-s (Fréquence, Rang, Valence, Sexe, Statut, Filière)

Tableau C13.1 : Caractéristiques des éléments de représentation sociale de la réussite professionnelle des agent-e-s de profil androgyne (n = 49)

Associations évoquées	Fréquence			Rang		Valence		sexe		statut		Filière	
	Effect.	%	% cumulé	Moy.	ET	Moy.	ET	Moy.	ET	Moy.	ET	Moy.	ET
Reconnaissance	25	10,20	10,20	3,00	1,53	1,52	0,59	1,40	0,50	2,04	0,84	1,60	0,50
Salaire	24	9,80	20,00	3,13	1,36	1,46	0,98	1,58	0,50	2,00	0,88	1,50	0,51
Epanouissement	22	8,98	28,98	2,36	1,47	1,95	0,21	1,55	0,51	1,59	0,73	1,41	0,50
Evolution/Carrière/ Promotion	22	8,98	37,96	2,73	1,58	1,41	0,67	1,55	0,51	1,77	0,61	1,41	0,50
Bien-être/Plaisir/ Satisfaction	18	7,35	45,31	2,00	1,14	1,72	0,57	1,44	0,51	2,28	0,75	1,61	0,50
Entente	16	6,53	51,84	3,38	1,09	1,69	0,48	1,38	0,50	2,31	0,70	1,75	0,45
Formation	14	5,71	57,55	3,50	1,02	1,36	0,63	1,43	0,51	2,14	0,77	1,43	0,51
Compétence	**7**	**2,86**	**60,41**	**2,86**	**1,21**	**1,71**	**0,49**	**1,57**	**0,53**	**2,00**	**0,82**	**2,00**	**0,00**
Relations/Rencontres	7	2,86	66,12	3,71	0,95	1,43	0,79	1,71	0,49	1,86	0,90	1,57	0,53
Equilibre vie privée – vie pro	**7**	**2,86**	**63,27**	**4,00**	**1,15**	**1,43**	**0,98**	**1,29**	**0,49**	**1,57**	**0,79**	**1,43**	**0,53**
Responsabilités	6	2,45	68,57	2,50	1,22	1,33	0,52	1,67	0,52	2,33	0,82	1,17	0,41
Aboutissement/ Accomplissement	5	2,04	72,65	2,60	1,67	1,60	0,89	1,40	0,55	1,80	0,45	2,00	0,00
Intérêt	5	2,04	74,69	2,60	1,52	1,60	0,89	1,40	0,55	1,80	0,84	1,40	0,55
Respect	5	2,04	76,73	3,80	1,10	2,00	0,00	1,60	0,55	2,20	1,10	1,40	0,55
Médianes	11			2,93	1,22	1,56	0,61	1,49	0,51	2,00	0,80	1,46	0,50

Quelques rappels pour faciliter la lecture des tableaux du document C13 :

Le rang est mesuré entre 1=première association évoquée et 5=cinquième association évoquée).
La valence est mesurée entre -2 (lien très négatif) à +2 (lien très positif).
Le sexe est une variable bimodale avec 1=femmes et 2=hommes.
Le statut comporte 3 modalités : 1=A (supérieur), 2=B (intermédiaire), 3=C (inférieur).
La filière est une variable catégorielle bimodale avec 1=Administrative et 2=Technique.

Tableau C13.2 : Caractéristiques des éléments de représentation sociale de la réussite professionnelle des agent-e-s de profil masculin (n = 41)

Associations évoquées	Fréquence			Rang		Valence		sexe		statut		Filière	
	Effect.	%	% cumulé	Moy.	ET	Moy.	ET	Moy.	ET	Moy.	ET	Moy.	ET
Salaire	29	14,15	14,15	3,28	1,22	1,41	0,78	1,48	0,51	1,97	0,82	1,48	0,51
Epanouissement	20	9,76	23,90	2,30	1,63	1,60	0,99	1,70	0,47	1,60	0,68	1,45	0,51
Evolution/Carrière/ Promotion	20	9,76	33,66	2,90	1,45	1,20	0,95	1,55	0,51	1,85	0,88	1,50	0,51
Reconnaissance	19	9,27	42,93	2,95	1,39	1,16	1,01	1,53	0,51	1,63	0,68	1,68	0,48
Bien être/Plaisir/ Satisfaction	15	7,32	50,24	2,20	1,37	1,53	0,74	1,73	0,46	1,87	0,74	1,60	0,51
Compétence	**9**	**4,39**	**54,63**	**2,89**	**1,54**	**1,56**	**1,33**	**1,44**	**0,53**	**2,00**	**0,71**	**1,56**	**0,53**
Equilibre vie privée – vie pro	**8**	**3,90**	**58,54**	**3,38**	**1,60**	**1,25**	**0,89**	**1,75**	**0,46**	**1,88**	**0,64**	**1,38**	**0,52**
Statut social	6	2,93	67,32	2,83	1,47	0,83	0,75	1,33	0,52	1,33	0,52	1,33	0,52
Aboutissement/ Accomplissement	6	2,93	61,46	3,67	1,51	1,17	0,98	1,50	0,55	2,33	0,82	1,67	0,52
Relations/Rencontres	6	2,93	64,39	3,67	1,21	2,00	0,00	2,00	0,00	1,00	0,00	1,17	0,41
Responsabilités	5	2,44	74,63	2,20	1,30	1,60	0,55	1,40	0,55	1,60	0,89	1,20	0,45
Formation	5	2,44	72,20	4,00	1,00	1,40	0,89	1,40	0,55	2,40	0,89	1,40	0,55
Entente	5	2,44	69,76	4,20	0,84	0,40	1,52	1,40	0,55	2,00	1,00	1,60	0,55
Médianes	8			2,95	1,39	1,40	0,89	1,50	0,51	1,87	0,74	1,48	0,51

Tableau C13.3 : Caractéristiques des éléments de représentation sociale de la réussite professionnelle des agent-e-s de profil féminin (n = 44)

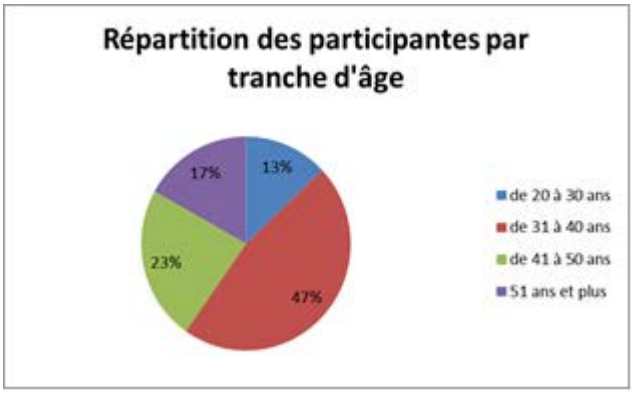
Associations évoquées	Fréquence			Rang		Valence		sexe		statut		Filière	
	Effect.	%	% cumulé	Moy.	ET	Moy.	ET	Moy.	ET	Moy.	ET	Moy.	ET
Salaire	30	13,64	13,64	2,90	1,32	1,07	1,05	1,50	0,51	2,33	0,66	1,33	0,48
Reconnaissance	23	10,45	24,09	3,43	1,53	1,13	1,10	1,39	0,50	2,09	0,73	1,43	0,51
Bien être/Plaisir/ Satisfaction	20	9,09	33,18	2,50	1,40	1,40	0,82	1,55	0,51	2,25	0,79	1,55	0,51
Evolution/Carrière/ Promotion	20	9,09	42,27	2,65	1,60	1,20	1,11	1,55	0,51	2,15	0,81	1,55	0,51
Epanouissement	18	8,18	50,45	2,11	1,13	1,44	0,92	1,39	0,50	2,28	0,89	1,50	0,51
Responsabilités	12	5,45	55,91	2,92	1,08	1,17	0,72	1,58	0,51	2,25	0,75	1,33	0,49
Entente	11	5,00	60,91	3,18	1,17	1,73	0,47	1,45	0,52	2,27	0,65	1,73	0,47
Equilibre vie privée – vie pro	**10**	**4,55**	**65,45**	**3,60**	**1,35**	**0,60**	**1,51**	**1,80**	**0,42**	**2,00**	**0,67**	**1,40**	**0,52**
Statut social	7	3,18	68,64	3,43	1,51	0,86	1,07	1,43	0,53	2,14	0,90	1,43	0,53
Relations/Rencontres	6	2,73	71,36	3,83	0,75	1,33	0,52	1,67	0,52	2,83	0,41	1,33	0,52
Intérêt	5	2,27	80,45	2,80	1,30	1,40	0,89	1,60	0,55	2,00	0,71	1,00	0,00
Aboutissement/ Accomplissement	5	2,27	73,64	3,00	1,87	1,00	1,22	1,60	0,55	2,60	0,55	1,00	0,00
Concours	5	2,27	75,91	3,40	1,34	0,80	1,10	2,00	0,00	2,40	0,55	1,00	0,00
Formation	5	2,27	78,18	4,00	1,00	1,40	0,55	1,80	0,45	2,40	0,89	1,80	0,45
Médianes	11			3,09	1,33	1,18	0,99	1,57	0,51	2,26	0,72	1,41	0,50

Tableau C13.4 : Caractéristiques des éléments de représentation sociale de la réussite professionnelle des agent-e-s de profil indifférencié (n=46)

Associations évoquées	Fréquence			Rang		Valence		sexe		statut		Filière	
	Effect.	%	% cumulé	Moy.	ET	Moy.	ET	Moy.	ET	Moy.	ET	Moy.	ET
Evolution/Carrière/ Promotion	28	12,17	49,57	2,96	1,29	0,82	1,22	1,39	0,50	2,11	0,92	1,46	0,51
Reconnaissance	26	11,30	76,09	2,96	1,40	1,04	1,04	1,42	0,50	1,69	0,88	1,54	0,51
Salaire	24	10,43	92,61	2,92	1,38	1,29	0,95	1,42	0,50	2,13	0,95	1,58	0,50
Bien-être/Plaisir/ Satisfaction	21	9,13	16,96	2,38	1,43	1,71	0,56	1,38	0,50	2,19	0,87	1,57	0,51
Epanouissement	12	5,22	33,91	2,08	1,24	1,67	0,49	1,42	0,51	1,42	0,79	1,42	0,51
Intérêt	11	4,78	58,26	2,45	1,51	1,64	0,67	1,45	0,52	1,55	0,69	1,64	0,50
Entente	10	4,35	28,70	3,00	1,33	1,50	0,53	1,50	0,53	2,00	0,94	1,50	0,53
Responsabilités	8	3,48	82,17	3,25	1,49	1,38	0,92	1,50	0,53	1,63	0,92	1,63	0,52
Equilibre vie privée – vie pro	**7**	**3,04**	**36,96**	**4,00**	**0,82**	**1,29**	**1,25**	**1,57**	**0,53**	**1,86**	**0,90**	**1,86**	**0,38**
Investissement	6	2,61	60,87	1,83	0,98	1,50	0,84	1,50	0,55	1,83	0,98	1,00	0,00
Formation	6	2,61	52,17	3,33	1,63	1,17	0,41	1,17	0,41	1,83	0,98	1,50	0,55
Relations/Rencontres	6	2,61	78,70	3,50	0,84	1,67	0,52	1,50	0,55	1,67	0,82	1,33	0,52
Autonomie	6	2,61	7,39	3,67	1,37	2,00	0,00	1,33	0,52	1,83	0,98	1,50	0,55
Aboutissement/ Accomplissement	5	2,17	3,04	2,80	2,05	1,20	1,30	1,40	0,55	2,00	1,00	1,20	0,45
Médianes	9			2,96	1,37	1,44	0,76	1,42	0,52	1,83	0,92	1,50	0,51

C14- Caractéristiques de la population de managers interrogés (N = 131, dont 77 femmes et 54 hommes)

Figure C14.1 : Des participantes plus jeunes que les participants.



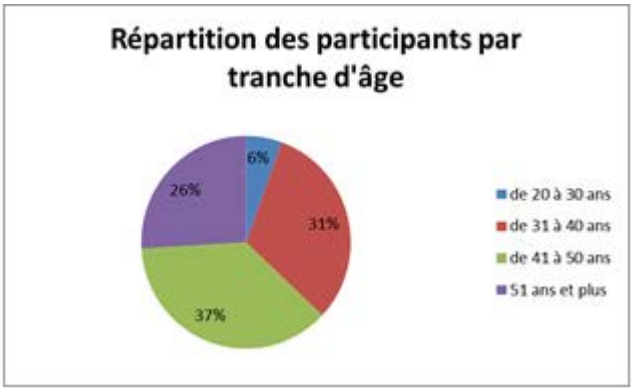
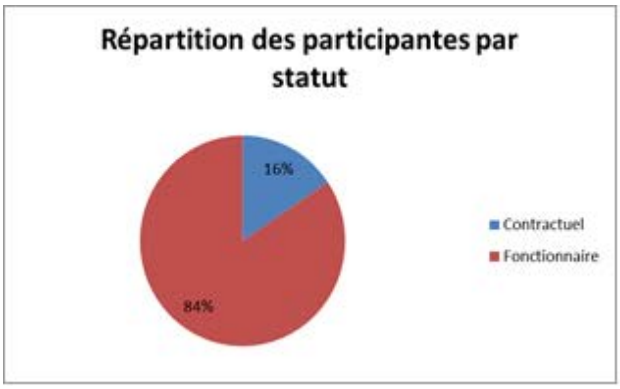


Figure C14.2 : Une proportion de répondants contractuels plus importante chez les hommes que chez les femmes.



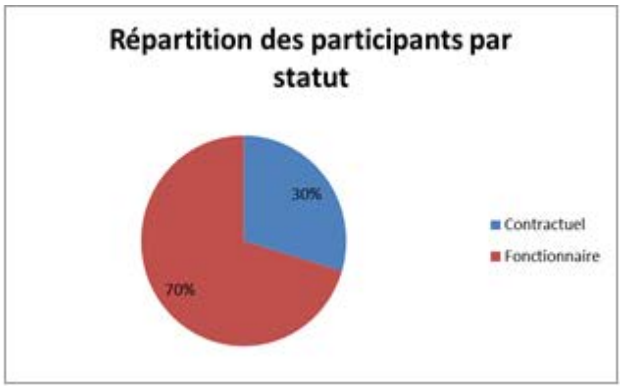
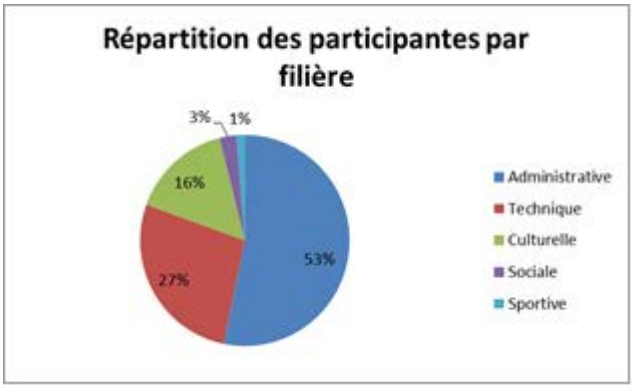


Figure C14.3 : Une représentation des participant-e-s par filière représentative des effectifs des collectivités.



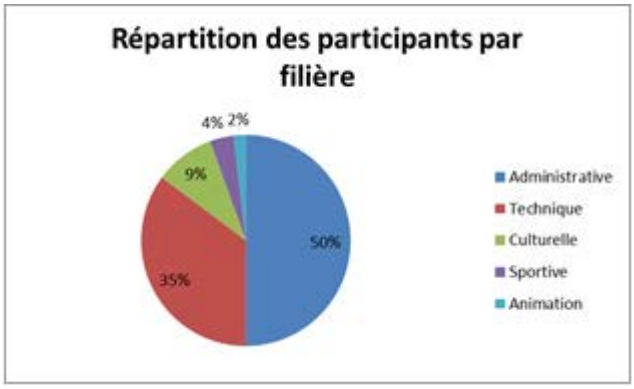
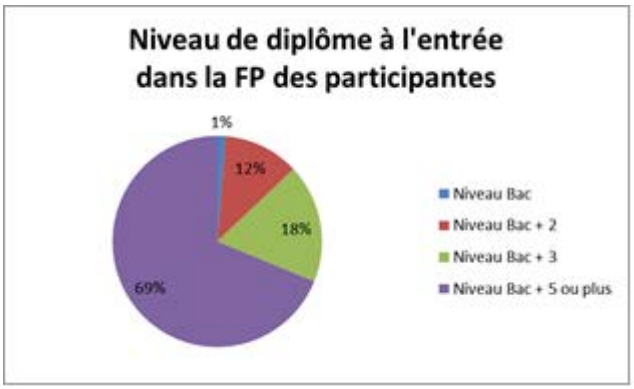


Figure C14.4 : Des femmes managers qui entrent dans la fonction publique plus diplômées que les hommes managers.



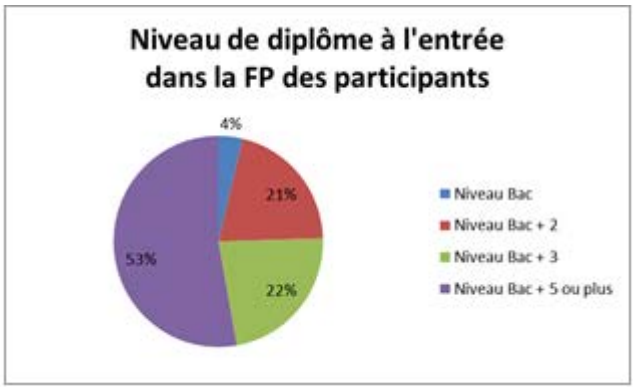
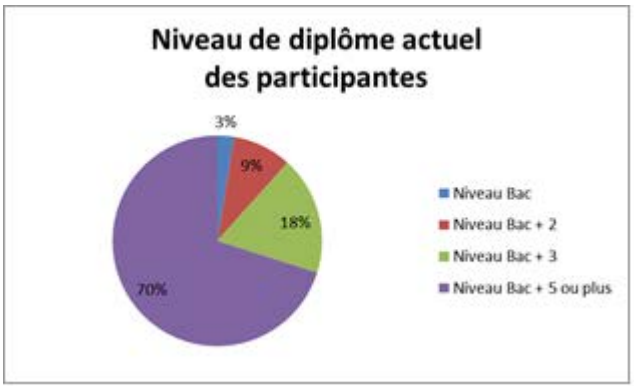


Figure C14.5 : Une élévation du niveau de diplôme légèrement plus marquée chez les hommes que chez les femmes managers.



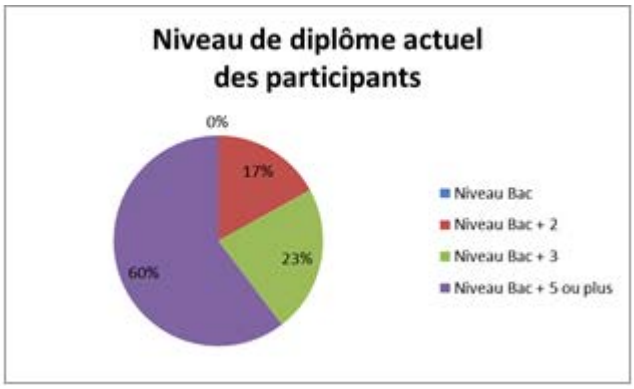
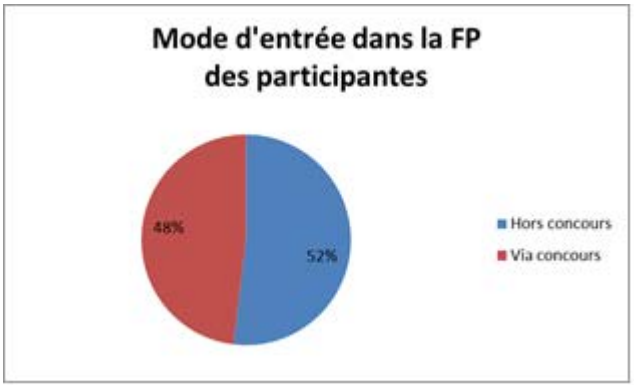


Figure C14.6 : Une equivalence entre femmes et hommes du mode d'entrée dans la fonction publique.



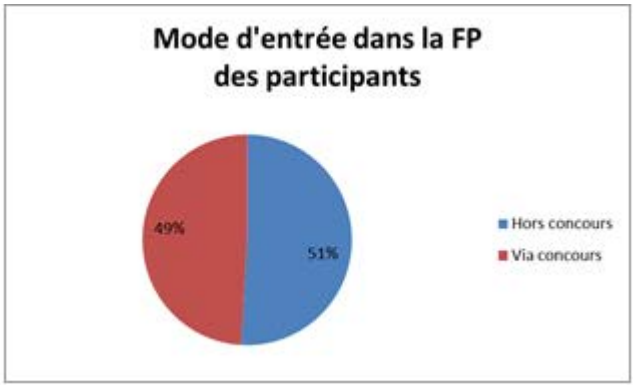
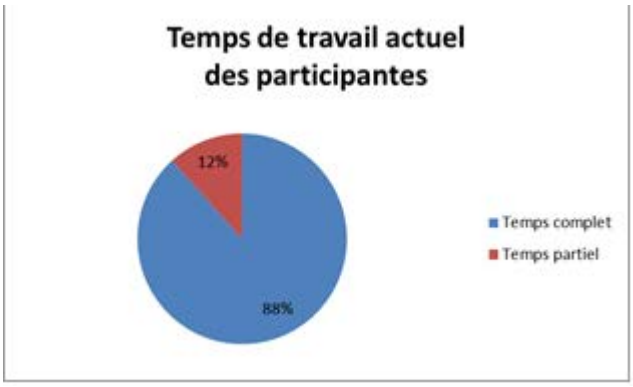
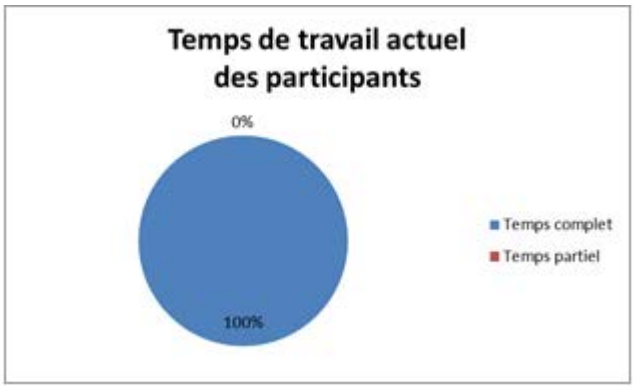


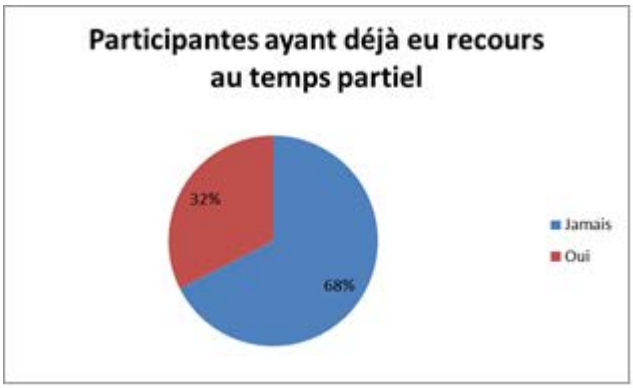
Figure C14.7 : Un recours au temps partiel exclusivement féminin.

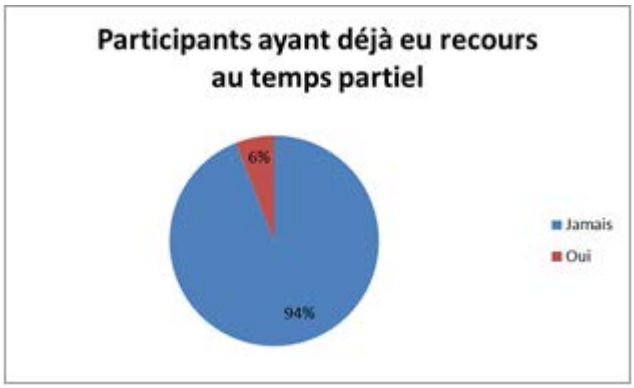




En comparaison, le recours au temps partiel chez l'ensemble des cadres de catégorie A des collectivités Ville de Reims et Reims Métropole concerne 12% des femmes et ne concerne que 1% des hommes (source : Bilan Social 2012).

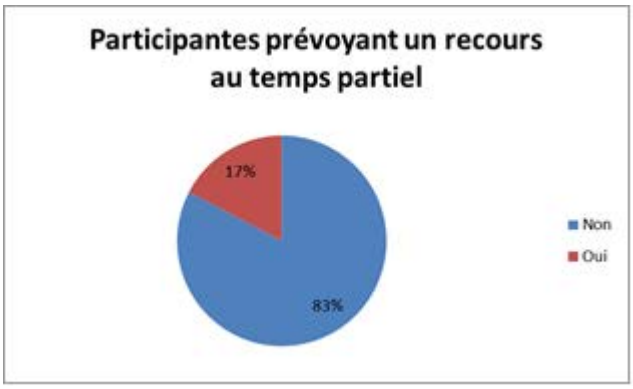
Figure C14.8 : Un recours au temps partiel par le passé majoritairement féminin.





Un tiers des femmes managers interrogées ont dit avoir eu recours au temps partiel par le passé alors que les hommes managers dans ce cas ne sont que 6%. Les raisons invoquées par les participantes sont exclusivement liées aux responsabilités parentales (22 réponses). Par contre, les raisons invoquées par les participants sont liées aux nécessités économiques pour réaliser leurs études ou à des difficultés d'intégration du marché du travail (3 réponses).

Figure C14.9 : Le recours des managers au temps partiel à l'avenir : un aménagement prévu exclusivement par des femmes.



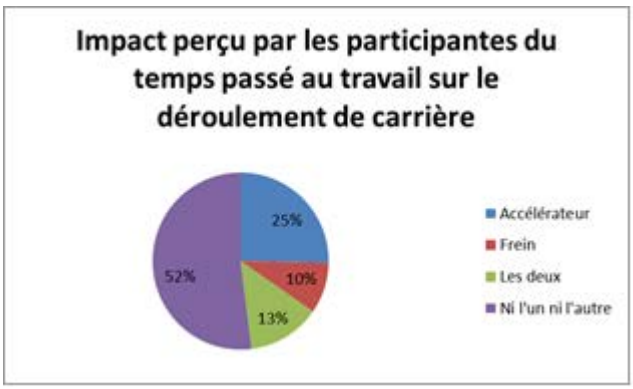
Les participantes prévoyant un éventuel recours au temps partiel à l'avenir invoquent majoritairement les nécessités de conciliation avec leurs responsabilités parentales existantes ou à venir.

C15- Les déterminants du déroulement de carrière selon les managers femmes et hommes
(N = 131, dont 77 femmes et 54 hommes)

Tableau C15.1 : Moyennes des effets perçus des facteurs sur le déroulement de carrière par les managers selon le sexe

Facteurs pouvant agir sur le déroulement de carrière	Femme		Homme	
	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type
Temps de travail	1,48	,503	1,48	,505
Evaluation du N+1	1,66	,478	1,66	,478
Formation initiale	1,60	,493	1,57	,500
Formation continue	1,73	,445	1,58	,499
Mobilité	1,64	,483	1,70	,463
Parentalité	1,44	,500	1,29	,457
Disponibilité	1,72	,452	1,68	,471
Passage de concours et/ou d'examen	1,77	,421	1,75	,437

Figure 15.2 : Le temps passé au travail : une perception de l'impact global comparable mais un effet de frein davantage perçu par les femmes.



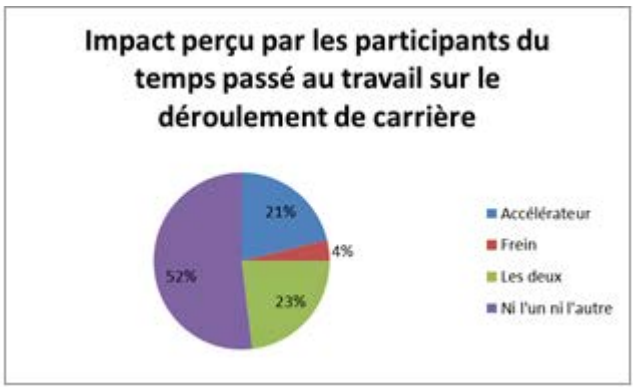
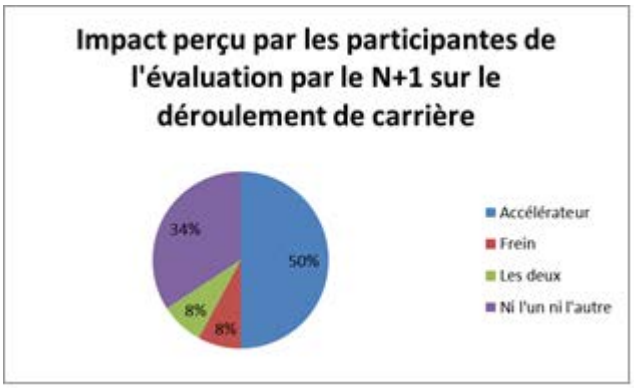


Figure 15.3 : L'évaluation par le N+1 : une perception de l'impact global comparable mais un effet de frein exclusivement perçu par les femmes.



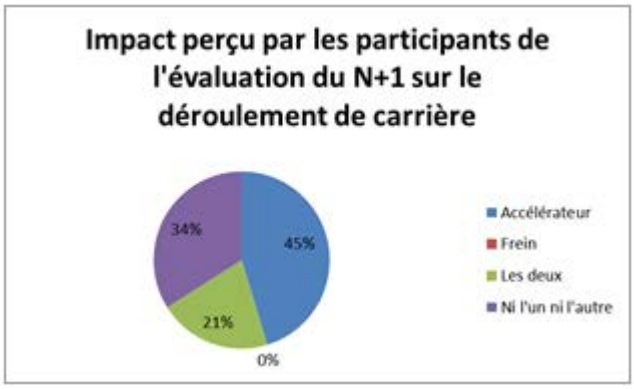
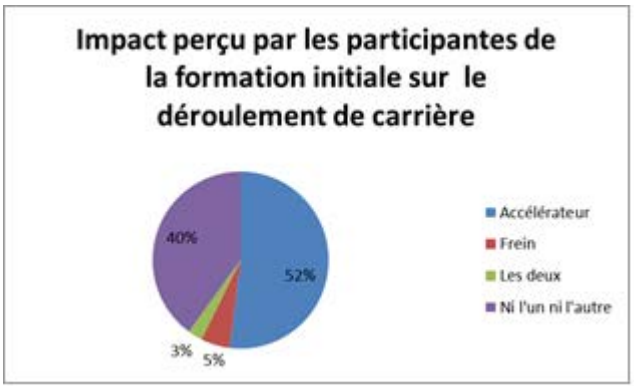


Figure 15.4 : La formation initiale : des perceptions équivalentes chez les femmes et les hommes.



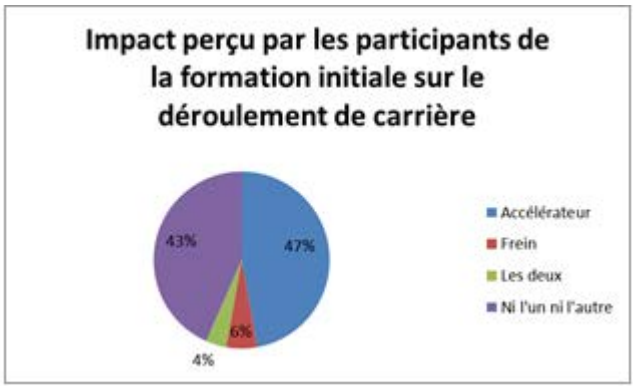
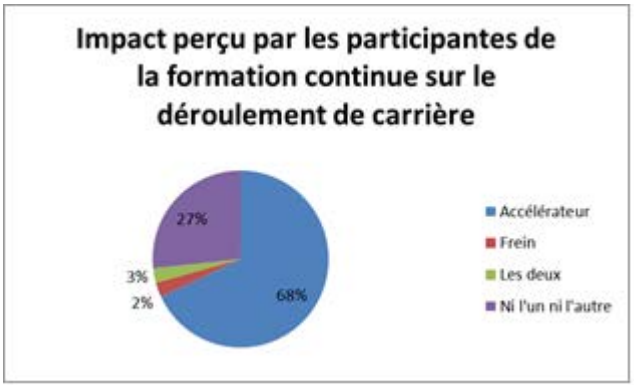


Figure 15.5 : La formation continue : un impact global d'accélération perçu davantage par les femmes.



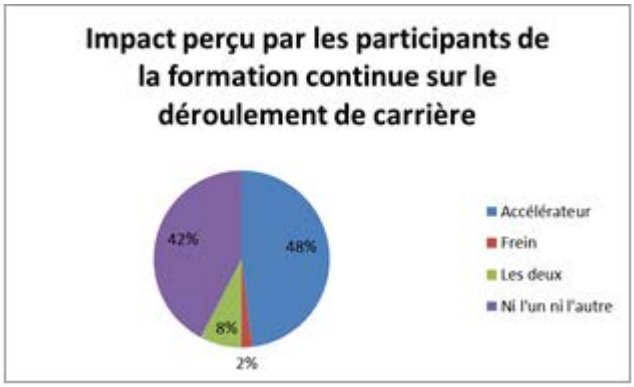
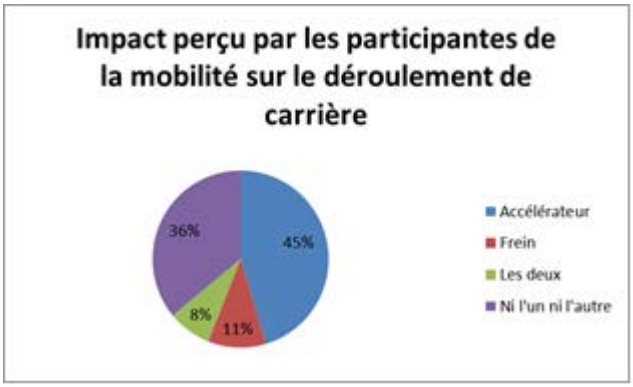


Figure 15.6 : La mobilité : une équivalence des perceptions chez les femmes et chez les hommes.



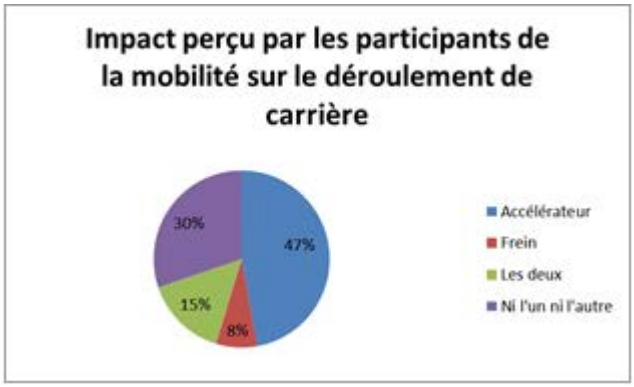
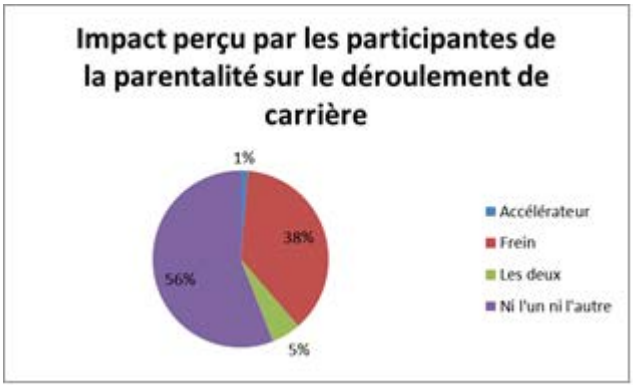


Figure 15.7 : La parentalité : Un impact de frein plus marqué chez les femmes.



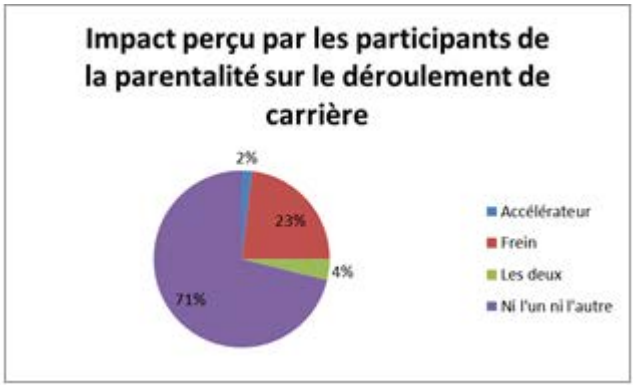
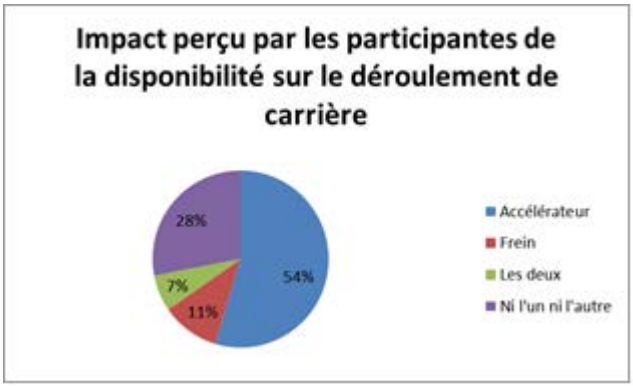


Figure 15.8 : La disponibilité : une équivalence des perceptions chez les femmes et chez les hommes.



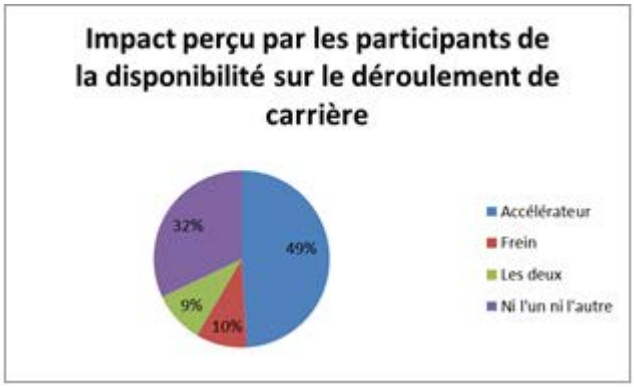
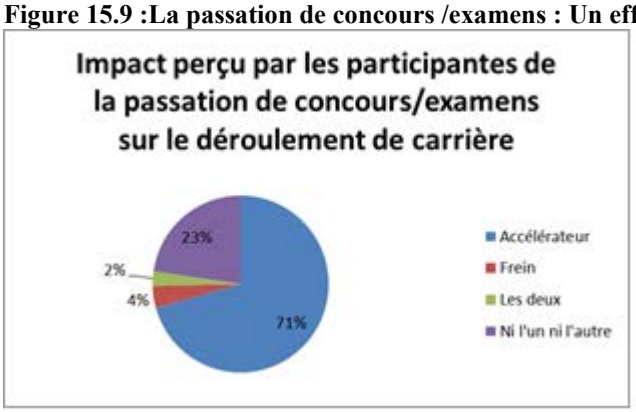
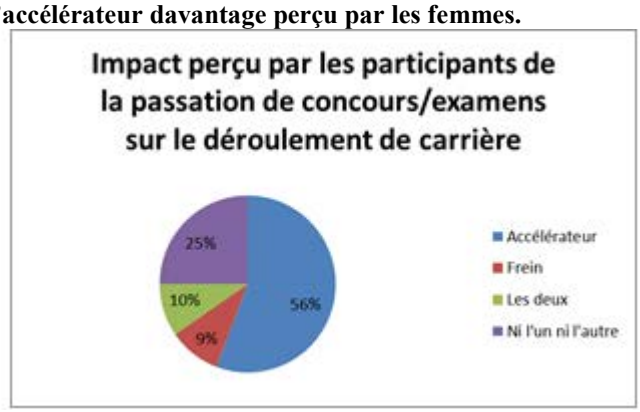


Figure 15.9 :La passation de concours /examens : Un effet d'accélérateur davantage perçu par les femmes.





C16- La perception de justice organisationnelle dans le déroulement de carrière selon le sexe des managers (N = 131, dont 77 femmes et 54 hommes)

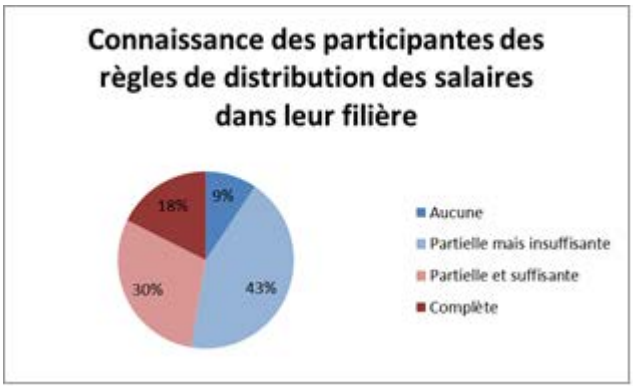
Tableau C16.1 : Moyennes des perceptions de justice organisationnelle par les managers selon le sexe

Perception de justice distributive dans :	Femme		Homme	
	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type
Les salaires dans sa filière	3,01	1,072	2,87	,810
Les salaires entre les filières	2,44	1,165	2,75	1,090
L'accès aux promotions	2,47	1,107	2,40	,947
L'accès aux formations	3,51	1,095	3,53	1,067
L'accès aux responsabilités	2,70	1,056	2,57	1,101
Les salaires entre femmes et hommes	3,41	,978	3,60	1,080
L'accès aux promotions entre femmes et hommes	3,14	1,114	3,47	1,085
L'accès aux formations entre femmes et hommes	3,81	,886	3,79	,906
L'accès aux responsabilités entre femmes et hommes	2,84	1,123	3,36	1,128

Rappel de l'échelle d'évaluation : 1=la distribution est injuste à 5=la distribution est juste

C17- La connaissance des règles distributives dans le déroulement de carrière selon le sexe des managers
(N = 131, dont 77 femmes et 54 hommes)

Figure 16.1 : Connaissance des règles de distribution des salaires dans sa filière : les femmes se disent mieux informées.



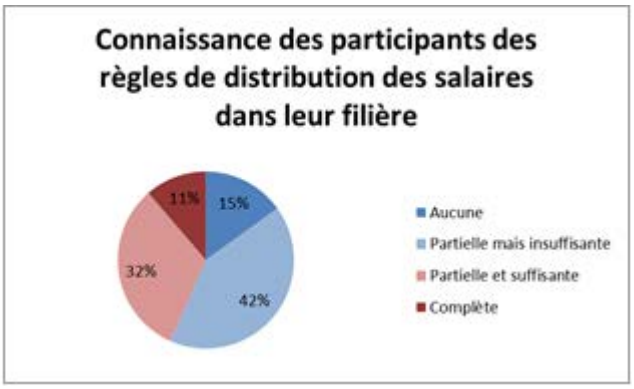
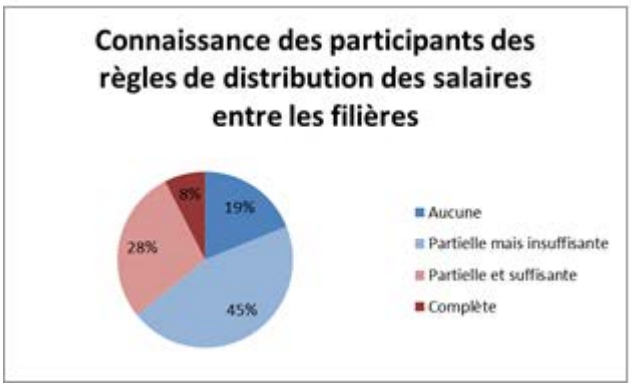


Figure 16.2 : Connaissance des règles de distribution des salaires entre les filières : un manque global de connaissance chez les femmes et les hommes.



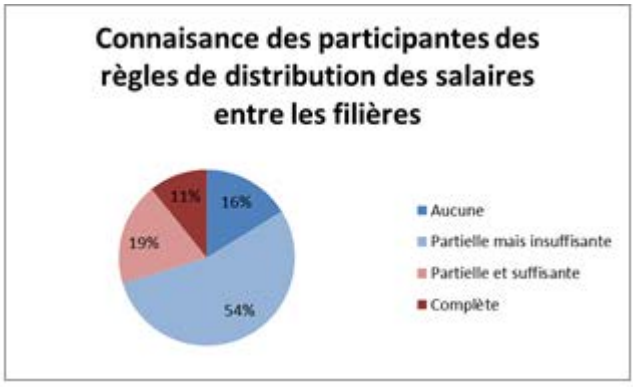
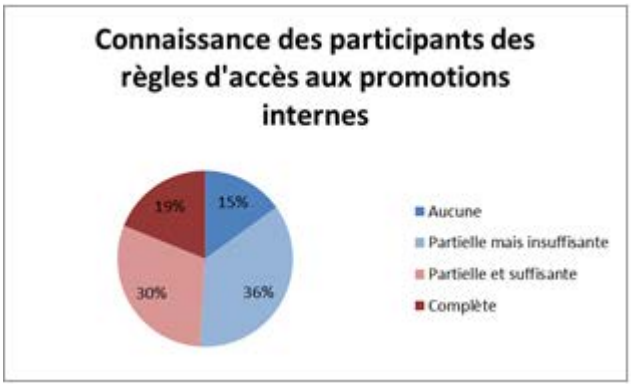


Figure 16.3 : Connaissance des règles d'accès aux promotions internes : les hommes se disent mieux informés.



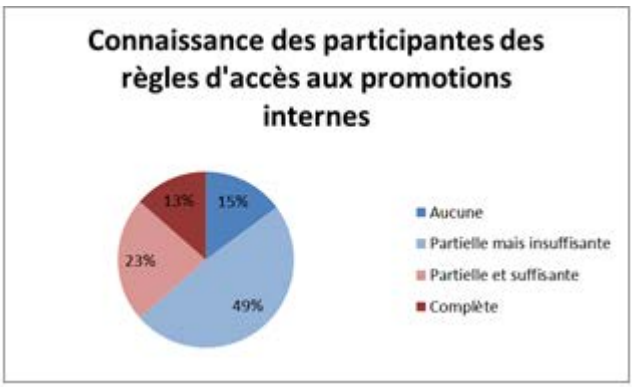
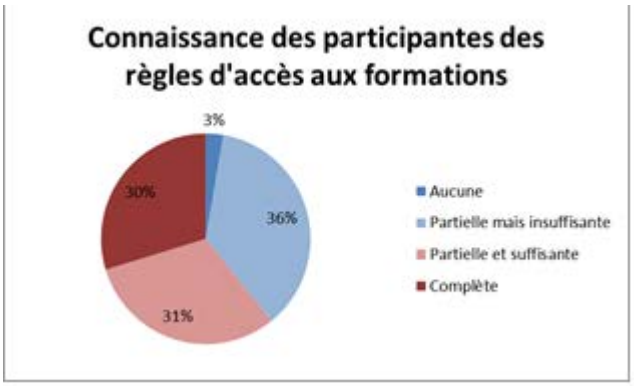


Figure 16.4 : Connaissance des règles d'accès aux formations : une relativement bonne information partagée par les femmes et les hommes.



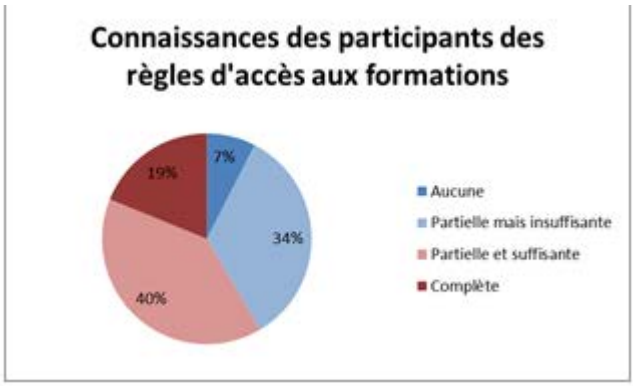
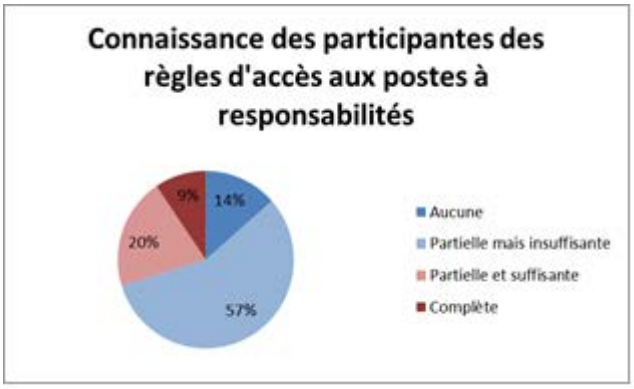
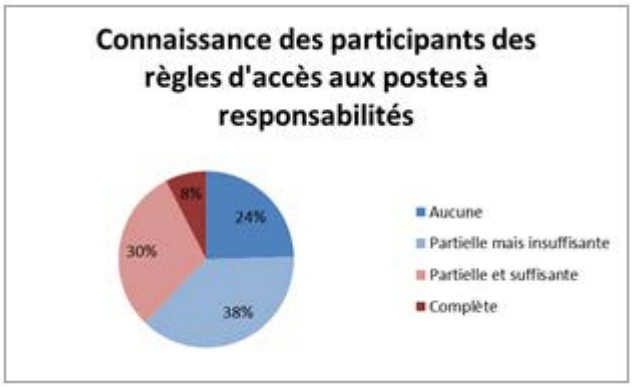


Figure 16.5 : Connaissance des règles d'accès aux postes à responsabilités : un niveau d'information globalement faible et plus marqué chez les femmes.





ANNEXES D

Représentation sociale de la compétence

D1 – Protocole d'étude de la représentation sociale de la compétence selon le sexe et le genre auprès des étudiants

(N = 74, dont 36 femmes et 38 hommes)

Merci de bien vouloir participer à cette étude. Sachez que dans ce qui vous sera demandé, il n'y a pas de bonne ni de mauvaise réponse. Ce sont vos réponses sincères et spontanées qui nous intéressent. Ne passez donc pas de temps à trop réfléchir et notez simplement les idées qui vous viennent à l'esprit. Seule votre opinion personnelle nous intéresse et elle restera totalement anonyme et confidentielle.

1. a. Citez 5 mots ou expressions qui vous viennent spontanément à l'esprit si vous entendez « compétence » :

« compétence »	Négatif (-)	Neutre (=)	Positif (+)
1……..			
2……..			
3……..			
4……..			
5……..			

1. b. Ensuite, pour chaque mot ou expression cité, mettez une croix dans la colonne qui correspond à ce que ce terme vous évoque par rapport à « compétence » (idée négative, neutre ou positive).

1.c. Maintenant, veuillez classer les mots ou expressions cités par ordre de caractérisation selon vous, sachant que 1= le plus caractéristique et 5=le moins caractéristique.

1 (le plus caractéristique)……

2……

3……

4……

5 (le moins
caractéristique)……..

2.a. A présent, nous vous demandons de bien vouloir répondre aux propositions suivantes en entourant la réponse qui vous convient, pour vous personnellement, sur l'échelle graduée de 1 = jamais vrai, à 7 = toujours vrai.
Répondez sincèrement, il n'y a pas de « bonne » ou de « mauvaise » réponse. Seule votre opinion personnelle nous intéresse et elle restera totalement anonyme.

Propositions :	Jamais vrai			Parfois vrai			Toujours vrai
Je suis toujours prêt-e à écouter les autres	1	2	3	4	5	6	7
Je suis doux-ce	1	2	3	4	5	6	7
J'ai l'esprit de compétition	1	2	3	4	5	6	7
Je suis sensible aux peines et aux problèmes des autres	1	2	3	4	5	6	7
J'ai des qualités de commandement	1	2	3	4	5	6	7
Je suis affectueux-se	1	2	3	4	5	6	7
Je suis sûr-e de moi	1	2	3	4	5	6	7
J'aime rendre service	1	2	3	4	5	6	7
Je suis énergique	1	2	3	4	5	6	7
Je suis attentif-ve aux besoins des autres	1	2	3	4	5	6	7
Je suis dominateur-trice	1	2	3	4	5	6	7
Je suis chaleureux-se	1	2	3	4	5	6	7
J'aime les enfants	1	2	3	4	5	6	7
Je suis sportif-ve	1	2	3	4	5	6	7
Je suis prêt-e à consoler les gens	1	2	3	4	5	6	7
Je me comporte en chef	1	2	3	4	5	6	7
Je suis tendre	1	2	3	4	5	6	7
J'ai confiance en moi	1	2	3	4	5	6	7

Pour finir et dans le but de nous permettre de traiter les réponses, nous avons besoin de quelques informations complémentaires :

- Age : _____

- Sexe : F M (entourez la réponse qui vous correspond)

Si vous avez des remarques à formuler, merci de les reporter ici :

_____
_____
_____
_____

_____

Un retour sur les résultats de cette étude vous sera fait durant les séances de TD.
MERCI de votre participation !

D2 – La représentation sociale de la compétence selon le sexe des managers (N = 96 dont 57 femmes et 39 hommes)

Tableau D2.1 : La représentation sociale de la compétence des managers femmes (n=57).

	Associations	F	F%	R	C	V	Type d'élément
Noyau central	Formation	**18**	12,41	**2,50**	3,06	0,78	
	Savoir-faire	**17**	11,72	**1,71**	3,59	**0,88**	Norme de comportement
	Connaissance	**16**	11,03	**2,75**	3,56	**0,88**	Norme de comportement
	Efficacité	**10**	6,90	**2,10**	**4,70**	**1,00**	Organisateur
1ère zone de changt potentiel	Expérience/Expertise	14	9,66	2,93	**3,64**	0,64	
	Implication/Investissement	12	8,28	2,83	**3,75**	**1,00**	Norme de jugement
	Adaptabilité	12	8,28	3,83	3,50	0,75	
2nd zone de changt potentiel	**Savoir**	9	6,21	**1,78**	**3,78**	**1,00**	Organisateur
	Savoir être	9	6,21	**2,78**	3,56	0,78	
Périphérie lointaine	Ecoute	8	5,52	3,25	3,63	**0,88**	
	Qualité	7	4,83	2,86	**3,86**	**1,00**	Norme de jugement
	Organisation	7	4,83	3,14	**4,86**	**1,00**	Norme de jugement
	Evolution	6	4,14	4,17	**3,83**	0,50	
Médianes		10		2,83	3,64	0,85	

Tableau D2.2 : La représentation sociale de la compétence des managers hommes (n=39).

	Associations	F	F%	R	C	V	Type d'élément
Noyau central	Expérience/Expertise	13		**2,38**	**4,00**	0,90	Script
	Connaissance	10		**1,80**	**3,80**	**1,00**	Organisateur
1ère zone de changt potentiel	Formation	13		3,08	**4,23**	**0,92**	Norme de jugement
	Savoir-faire	13		3,08	**4,00**	**0,92**	Norme de jugement
	Ecoute	8		3,13	3,25	**1,00**	
2nd zone de changt potentiel	Travail	7		**2,14**	2,86	0,71	
	Efficacité	7		**2,43**	3,29	**1,00**	Norme de comportement
	Savoir être	5		**2,40**	**4,40**	**1,00**	Organisateur
	Organisation	4		**2,75**	3,00	0,75	
Périphérie lointaine	Disponibilité	5		2,80	**4,00**	**1,00**	Norme de jugement
	Technique	5		2,80	3,00	0,60	
	Réussite	4		3,75	**3,50**	**1,00**	Norme de jugement
	Evolution	4		4,00	**3,50**	**1,00**	Norme de jugement
Médianes		7		2,79	3,50	0,91	

D3 – La représentation sociale de la compétence selon le sexe des étudiant-e-s (N = 74, dont 36 femmes et 38 hommes)

Tableau D3.1 : la représentation sociale de la compétence des étudiantes (n=36).

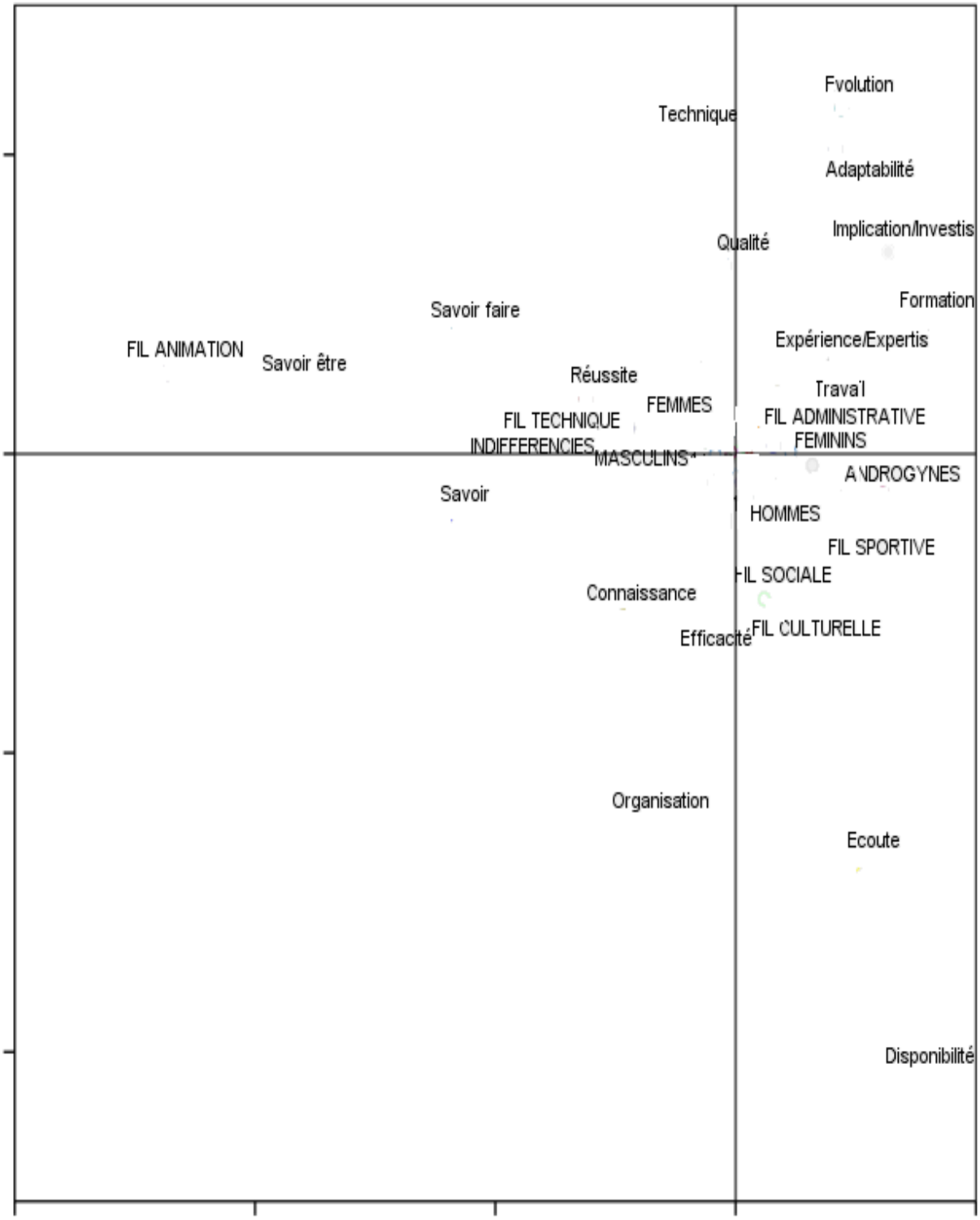
	Items associés	F	F (%)	R	V	C	Type d'élément
Noyau central	Capacité	**17**	14,66	**2,53**	0,59	2,71	
	Qualification	**13**	11,21	**1,77**	0,62	2,38	
	Expérience	**12**	10,34	**2,33**	**0,75**	2,50	Norme de comportement
	Connaissance	**10**	8,62	**2,80**	0,70	**3,10**	Script
1ère zone de change^{t} m^{t} potentiel	Savoir-faire	**16**	13,79	3,00	**0,75**	2,75	
	Qualité	**9**	7,76	3,44	**0,78**	**3,00**	Norme de jugement
			0,00				
2nde zone de change^{t} m^{t} potentiel	Savoir	6	5,17	**1,83**	0,67	**3,33**	
	Performance	5	4,31	**2,60**	**1,00**	**2,80**	Organisateur
			0,00				
Périphérie lointaine	Formation	8	6,90	3,50	0,13	**3,88**	
	Aptitude	7	6,03	3,43	**0,86**	**3,71**	Norme de jugement
	Efficacité	7	6,03	3,71	**0,71**	1,71	
	Travail	6	5,17	3,00	0,67	2,33	
Médianes		9		2,90	0,71	2,78	

Tableau D3.2 : La représentation sociale de la compétence des étudiants (n=38).

	Items associés	F	F (%)	R	V	C	Type d'élément
Noyau central	Savoir-faire	**24**	19,67	**2,58**	**0,88**	2,33	Norme de comportement
	Connaissance	**13**	10,66	**2,69**	0,77	**3,08**	Script
	Qualification	**8**	6,56	**2,25**	0,63	**3,75**	Script
			0,00				
1ère zone de changem^{t} potentiel	Capacité	**15**	12,30	3,80	**0,80**	**3,00**	Norme de jugement
	Formation	**11**	9,02	3,45	0,64	2,91	
	Qualité	**10**	8,20	3,30	**0,90**	**3,20**	Norme de jugement
	Expérience	**9**	7,38	2,78	**0,78**	2,89	
2nde zone de changem^{t} potentiel	Aptitude	7	5,74	**2,43**	**0,86**	2,86	Norme de comportement
	Efficacité	7	5,74	**2,71**	**1,00**	1,43	Norme de comportement
	Travail	5	4,10	**2,60**	0,20	**3,20**	Script
	Diplôme	4	3,28	**1,25**	0,75	**3,25**	Script
Périphérie lointaine	Intelligence	5	4,10	3,00	0,20	2,80	
	Savoir	4	2,11	3,00	**1,00**	**3,25**	Norme de jugement
Médianes		8		2,71	0,78	3,00	

D4 – Analyse factorielle de la représentation sociale de la compétence des managers (N = 96 dont 57 femmes et 39 hommes)

Figure D4.1 : Repr



ANNEXES E

Conciliation entre vie professionnelle et vie privée

E1 – Conséquences perçues de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée par les managers selon le sexe
(N = 131, dont 77 femmes et 54 hommes)

Tableau E2.1 : Perception de conséquences psychologiques, physiques et comportementales de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée selon le sexe des managers.

		Femmes (n=77)		Hommes (n=54)		F	Signification	Eta carré
		Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type			
Conséquences psychologiques	Implication	2,58	0,89	2,43	1,08	0,67	0,42	0,01
	Motivation	2,31	1,05	2,19	1,17	0,33	0,57	0,00
	Stress*	***2,26***	***0,97***	***1,66***	***1,22***	***8,42***	***0,00***	***0,07***
	Satisfaction	2,18	1,13	1,98	1,24	0,83	0,36	0,01
	Sentiment de réussite	1,97	1,24	1,94	1,22	0,02	0,89	0,00
	Bien-être	1,67	1,21	1,83	1,27	0,44	0,51	0,00
	Culpabilité	1,05	1,32	0,69	1,08	2,26	0,14	0,02
	Manque de soutien	0,82	1,06	0,77	1,07	0,06	0,81	0,00
	Démotivation	0,63	0,94	0,77	1,16	0,46	0,50	0,00
	Sentiment d'incompétence	0,29	0,76	0,17	0,56	0,86	0,36	0,01
Conséquences physiques	Fatigue	2,20	1,11	1,98	1,18	1,02	0,31	0,01
	Endurance	2,19	1,30	1,87	1,38	1,54	0,22	0,01
	Dynamisme	2,05	1,33	2,02	1,29	0,01	0,92	0,00
	Vitalité	1,63	1,36	1,73	1,40	0,13	0,72	0,00
	Douleurs	0,80	1,24	0,62	1,15	0,56	0,46	0,01
Conséquences comportementales	Comportements d'entraide	2,05	1,31	1,72	1,39	1,60	0,21	0,01
	Augmentation de la capacité d'organisation	1,86	1,38	1,96	1,33	0,14	0,71	0,00
	Meilleure adaptabilité	1,84	1,39	1,70	1,41	0,29	0,59	0,00
	Irritabilité	1,27	1,28	0,96	1,15	1,70	0,19	0,02
	Meilleur rendement	1,19	1,42	1,51	1,42	1,33	0,25	0,01
	Problèmes de concentration	1,17	1,33	0,98	1,37	0,55	0,46	0,01
	Retards ou absences	0,74	1,15	0,54	0,98	0,87	0,35	0,01
	Désinvestissement	0,39	0,85	0,50	0,89	0,43	0,51	0,00

Pour rappel, il était dit aux managers : « *A présent, nous allons vous demander de nous décrire les conséquences de la conciliation de votre vie professionnelle avec votre vie privée sur ce que vous ressentez sur les plans physique, psychologique et comportemental. Voici une liste de conséquences psychologiques/physiques/comportementales issues des interférences entre vie privée et vie professionnelle. Précisez pour chacune d'elles si personnellement, vous ressentez actuellement cette conséquence :* »

Codage des réponses :
0 = Ni l'un ni l'autre
1= Dans la vie privée
2= Au travail
3=Les deux

E2 – Solutions adoptées ou envisagées pour améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie privée par les managers selon le sexe (N = 131, dont 77 femmes et 54 hommes)

Tableau E2.2 : Solutions adoptées ou envisagées pour améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie privée par les managers selon le sexe.

Solutions pour concilier vie professionnelle et vie privée	Femmes (n=77)		Hommes (n=54)		F	Signification	Eta carré
	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type			
Aide-ménagère	,98	,92	1,02	,94	,04	,84	,00
Modification ponctuelle des horaires de travail	,88	,91	,70	,93	,99	,32	,01
Arrêt d'activités de loisirs	,69	,93	,47	,83	1,72	,19	,01
Arrêt d'activités sportives	,69	,93	,49	,86	1,38	,24	,01
Semaine de 4,5 jours	*,63*	*,74*	*,38*	*,71*	*3,16*	*,08*	*,03*
Travail à temps partiel	***,51***	***,81***	***,11***	***,43***	***9,53***	***,01***	***,08***
Télétravail	,47	,69	,49	,78	,02	,88	,00
Modification des horaires de travail dans la plage fixe	,45	,77	,47	,80	,02	,88	,00
Baby-Sitter	,45	,79	,68	,93	2,06	,15	,02
Interruption du temps d'activité professionnelle	,05	,21	,06	,32	,12	,73	,01

Codage des réponses :
0=Solution non adoptée
1=Solution envisagée
2=Solution adoptée

Cette thèse vise à mieux comprendre les choix des femmes et des hommes dans le domaine professionnel, pour mieux comprendre et dépasser la pérennisation des inégalités professionnelles entre les sexes, en particulier dans la Fonction Publique Territoriale, système organisationnel qui se veut neutre et égalitaire par définition. Une série de travaux réalisés dans le cadre d'une CIFRE visent la mise en place d'un dispositif interne de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sous forme de projet transversal.
Sur le plan théorique, nous avons articulé la théorie de la catégorisation sociale et celle des représentations sociales (Moscovici, 1961). Nous observons les effets des variables de sexe, de genre – *e.g.* l'identification aux stéréotypes de genre (Bem, 1974) -, de statut hiérarchique et de filière d'emploi sur les représentations sociales de *l'égalité hommes-femmes*, de *la réussite professionnelle* et de *la compétence*. Nous utilisons l'analyse catégorielle et prototypique (Vergès, 1992) et l'analyse discriminante intergroupes (Doise et al., 1992). De plus, nous analysons l'effet du genre en interaction avec le sexe notamment sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Nos résultats révèlent la nécessité de prendre en compte certains facteurs culturels tels que les stéréotypes de genre et les représentations sociales pour expliquer les différences sexuées dans le domaine professionnel. Enfin, nous discutons nos résultats pour les inscrire dans une dimension sociétale et idéologique dont certains éléments peuvent servir d'espace de négociation des valeurs du féminin et du masculin dans la division sexuelle du travail.

WHICH PROFESSIONAL EQUALITY BETWEEN MEN AND WOMEN IN THE PUBLIC SECTOR?
Sex and gender effects on professional success', competence's social representations and on work-family interferences.

This thesis aims to better understand men and women's choices in the workplace, to better understand and overcome the perpetuation of professional gender inequalities in the public sector, as this organizational system is supposed to be neutral and equal by definition. This work, composed of a series of studies, was carried out under a convention to establish an internal device for promoting equality between men and women as a cross-cutting project.
On the theoretical aspect, social categorization theory and social representation theory (Moscovici, 1961) are articulated. We analyze the effects of sex, gender – *e.g.* gendered stereotypes identification (Bem, 1974) - hierarchical status and job sector on social representations of *gender equality*, professional success and competence. We use categorical and prototypical analyses (Vergès, 1992) and discriminant analysis (Doise et al., 1992). In addition, we analyse the effect of gender in interaction with sex on work and private life balance. Our results reveal the need to take into account cultural factors, such as gender stereotypes and social representations, in order to explain the gender gap in the professional field. Finally, we discuss our results at a societal and ideological level which contain elements that can be used to negotiate feminine and masculine values in the sexual division of labor.

Psychologie

Représentations sociales – stéréotypes de genre – égalité hommes-femmes - réussite professionnelle – compétence – conciliation vie professionnelle et vie privée.

Université de Reims Champagne-Ardenne
Laboratoire C2S EA 691
57 rue Pierre Taittinger
51100 Reims