

Les Représentations Sociales de « L’emploi Idéal Pour Soi »: Une Analyse en Amont de la Ségrégation Professionnelle Selon le Genre

The Social Representations of the “Ideal Job For Oneself”: Un Upstream Analysis of the Professional Gender Segregation

Annalisa Casini¹

PSIQUE – ISSN 1647-2284 – N.º 11 – Janeiro-Dezembro 2015 – pp. 35-64

Recebido em 24/03/2014; aceite em 30/05/2014

Abstract

La présente contribution étudie les déterminants psychosociaux de la sous-représentation des femmes dans les positions de pouvoir. Afin de mieux comprendre les stratégies différenciées des deux sexes en matière de mobilité ascendante, nous proposons une analyse des représentations de « l’emploi idéal pour soi » chez les hommes et les femmes avant leur entrée dans le monde du travail. Cent cinquante étudiant-e-s (72 femmes, âge $M = 19.3$, $DS = 1.39$) ont été interrogé-e-s au sujet des caractéristiques de « l’emploi idéal pour soi ». Les résultats montrent que le genre est le principe organisateur plus puissant de cette représentation, les jeunes femmes développant une vision qui valorise la dimension *relationnelle* de l’emploi et les jeunes hommes la dimension *instrumentale*. Les résultats indiquent que cette représentation varie également en fonction d’autres

1 Université Libre de Bruxelles (ULB), Ecole de santé publique, CRISS - Centre de recherche Approches sociales de la santé, Bruxelles, Belgique. Email: acasini@ulb.ac.be

ancrages normatifs et attitudinaux tels que l'*orientation relationnelle*, l'*adhésion à la norme méritocratique* et l'*accord avec la vision traditionaliste des rôles sexuels*.

Mots-clés: plafond de verre, représentations sociales, emploi idéal, normes de genre, norme méritocratique

Abstract

The present paper addresses the psychosocial determinants of women's under-representation in higher positions of the professional ladder. In order to better understand the different strategies used by both genders in terms of upward mobility, we analyzed the social representations of "the ideal job for oneself" in young men and women, before their entry into the labour market. One hundred and fifty students (72 women, age $M = 19.3$, $SD = 1.39$) were questioned about their perception of their "ideal job". Results show that gender is the strongest organizing principle of this representation: women revealed a view that highlights the *relational* dimension of a job, whereas men enhanced the *instrumental* dimension. This representation also varies in terms of other normative and attitudinal anchoring points, such as relational psychological orientation, belief in meritocracy, and attitudes towards traditional gender roles.

Keywords: glass ceiling, social representations, ideal job, gender norms, meritocratic norms

En Europe, près de la moitié de la population active au travail est composée de femmes (Commission Européenne, 2006). En dépit de leur présence quasiment paritaire, la vie professionnelle des hommes et des femmes reste marquée par d'importantes différences, notamment en ce qui concerne les positions de pouvoir, les femmes étant majoritairement cantonnées aux niveaux hiérarchiques les plus bas qui sont, au demeurant, ceux qui jouissent du moindre prestige social (Burchell, Fagan, O'Brien, & Smith, 2007). Cette tendance semble être si résistante au temps et aux

législations au point qu'on pourrait voir chez les femmes un manque d'aptitude à diriger. Or, d'une part, cette lecture néglige l'impact des obstacles concrets en matière d'avancement de carrière tels que la difficile articulation entre vie privée et vie professionnelle (Kergoat, 1982; Méda, 2001) et le poids des préjugés concernant le bien-fondé de leur présence au sommet (Eagly & Karau, 2002). D'autre part, elle passe sous silence les retombées des parcours de scolarité et de socialisation différenciés des jeunes hommes et des jeunes femmes (Novelle, 2006) sur leurs destinées professionnelles.

Afin de mieux comprendre les stratégies différenciées de mobilité ascendante chez les deux sexes, dans la présente contribution, nous proposons d'interroger les représentations sociales du monde du travail que les jeunes hommes et les jeunes femmes possèdent avant d'y être intégrées. Comment les uns et les autres se représentent-ils/-elles leur « emploi idéal »? Les deux groupes diffèrent-ils quant à la valorisation des différents éléments qui peuvent composer une telle représentation? Quels types d'avantages (matériels, identitaires, sociaux, etc.) espèrent-ils/-elles tirer de leur future occupation? Ce sont autant de questions qui seront abordées dans la présente étude.

Dans le but de mieux saisir les logiques à la base des conduites divergentes que les hommes et les femmes affichent en matière de choix professionnels, et, *a fortiori*, en matière de stratégies de carrière, l'analyse des représentations sociales (Moscovici, 1976) de « l'emploi idéal pour soi » peut s'avérer particulièrement éclairante. En effet, nous pouvons considérer que « les représentations sociales, en tant que système d'interprétation régissant notre relation au monde et aux autres, orientent et organisent les conduites » des individus (Jodelet, 1989, p. 53). Mais elles ne guident pas seulement les actions dans le présent. Les conduites futures sont également tributaires de nos représentations sociales car ces dernières, en dirigeant nos pensées vers des scénarios de vie possibles qui correspondent à nos intérêts immédiats, orientent la séquence de nos actions à venir (Philogène, 2002). Ainsi, nous postulons que, parmi d'autres éléments, la représentation de « l'emploi idéal pour soi » que l'on développe quand on est jeune

guide nos choix scolaires et professionnels. La question se pose alors de savoir quelles sont ces représentations et quels sont leurs fondements.

Le genre en tant qu'ancrages des représentations sociales de « l'emploi idéal pour soi »

Selon la perspective des représentations sociales (Jodelet, 1989; Moscovici, 1976), la signification de toute représentation « est toujours imbriquée ou ancrée dans des significations plus générales intervenant dans les rapports symboliques propres à un champ social donné » (Doise, 1986, p. 189). Plus précisément, nous pouvons dénombrer trois types particuliers d'*ancrage* auxquels les représentations sociales peuvent se rapporter : l'*ancrage sociologique* qui concerne les appartenances ou positionnements sociaux des individus, l'*ancrage psychosociologique*, c'est-à-dire la manière dont les individus se situent symboliquement par rapport aux relations sociales dans un champ donné et l'*ancrage psychologique*, correspondant aux attitudes, croyances et valeurs individuelles (Doise, 1992). Ces ancrages, s'entrecoupant étroitement, servent à fonder et structurer les contenus des représentations sociales.

Si nous voulons comprendre les représentations de « l'emploi idéal pour soi » chez les jeunes nous devons prêter attention aux implications de leur appartenance à l'un ou l'autre genre. En effet, le genre, à l'instar d'un *habitus*, peut être considéré comme un principe générateur de pratiques et de représentations très puissant (Bourdieu, 1980). L'image de soi (Cross & Madson, 1997) et celles des professions (Glick, 1991; Glick, Wilk, & Perreault, 1995) des hommes et des femmes, par exemple, sont fortement tributaires des dimensions *instrumentale* et *relationnelle* qui sont tenues pour fonder respectivement la dimension *masculine* et *féminine* (Casini & Sanchez-Mazas, 2005). De la même manière, nous pouvons nous attendre à ce que les composantes normatives du genre, c'est-à-dire les stéréotypes et les rôles sociaux « assignés », ainsi que les valeurs *instrumentales* et *relationnelles* promues au sein des groupes sexuels produisent des variations dans les contenus des représentations de l'« emploi idéal pour soi ».

Les résultats d'une méta-analyse (Konrad, Ritchie Jr, Lieb, & Corrigan, 2000) portant sur les préférences exprimées par les hommes et les femmes

à propos des caractéristiques de l'emploi (en anglais, *job attribute preferences*) appuient cette perspective. En effet, si d'un côté les hommes ont un attrait pour les emplois marqués par le pouvoir et par une rémunération importante, de l'autre côté les femmes penchent pour les emplois flexibles en termes de temps et d'engagement qui leur permettraient de trouver un équilibre entre vie professionnelle et familiale mais aussi pour ceux qui permettent de travailler en contact avec le public et qui sont socialement utiles.

La tendance féminine à inclure dans la représentation de « l'emploi idéal pour soi » des éléments tels que l'articulation entre la sphère professionnelle et la sphère domestique ou l'intérêt pour les autres, se retrouve également dans les nombreuses études qui se sont penchées sur les vocations, valeurs et projets professionnels que les jeunes des deux sexes peuvent développer avant d'entrer dans le monde du travail (Alaluf et al., 2003; Baudelot & Establet, 2006; Duru-Bellat, 1991; Konrad et al., 2000; MOW - International Research Team, 1987). L'étude Newtonia (Alaluf et al., 2003) par exemple, s'est intéressée tout particulièrement aux raisons de la faible présence des filles dans les filières scientifiques, qui sont au demeurant celles qui donnent accès le plus souvent aux professions plus prestigieuses. Dans le cadre de cette étude, le volet « motivations et informations » s'arrêtait plus précisément sur les critères pouvant intervenir dans le choix de la filière d'étude. Les différents critères compris dans le questionnaire élaboré par l'équipe Newtonia se rapportaient aux intérêts personnels des étudiantes pour les matières, aux perspectives professionnelles envisagées (niveau de rémunération, goût pour le risque, etc.) ainsi qu'à la place donnée aux relations humaines (traditions familiales, présence d'amis ayant choisi les mêmes études). Les résultats montrent qu'en matière de motivations à choisir sa propre filière d'étude, alors que les jeunes hommes affichent un attrait pour les « emplois rémunérateurs » et de « prestige », les jeunes filles disent être nettement plus intéressées à « nouer des contacts » ou « à faire des nouvelles connaissances » ou à « s'initier à la discipline qui les intéresse » délaissant, du moins en partie, les critères liés à la rémunération dans le choix de la profession future.

Selon Baudelot et Establet (2006), nous pouvons reconnaître dans la tendance des jeunes hommes et des jeunes femmes à donner priorité respectivement aux aspects *instrumentaux* et *relationnels* de l'emploi « l'empreinte des modèles traditionnels de sexe » (p. 156) qui sont vraisemblablement encore d'actualité. En effet, les jeunes femmes semblent subir une sorte de pression à la conformité aux rôles de genre qui les pousserait à tenter de prévenir les problèmes potentiels qu'elles risquent de rencontrer quant à l'articulation de engagements familiaux et professionnels en s'orientant *a priori* vers certains postes qu'elles considèrent comme plus adaptés. Ainsi, nous disent les auteurs « on peut penser l'appartenance de sexe en termes non point d'origine mais de destin probable, anticipant une condition sociale faite de difficiles équilibres entre vie familiale et vie professionnelle » (Baudelot & Establet, 2006, p. 133). Mais il ne s'agit pas là simplement d'une question d'organisation horaire du quotidien.

L'intérêt montré pour les aspects *relationnels* de l'emploi tels que le fait d'avoir des bons rapports avec les autres peut être considéré comme le reflet d'une orientation psychologique générale. Autrement dit, les jeunes femmes anticiperaient également d'éventuelles difficultés qu'elles pourraient rencontrer dans certains contextes professionnels marqués par la norme masculine et, en conséquence, choisiraient la voie du « compromis » (Duru-Bellat, 1991), c'est-à-dire la voie d'un emploi qui peut leur permettre de fonctionner selon les valeurs et l'éthique *féminines/relationnelles* (Gilligan, 1986), dans l'espace public aussi bien qu'en privé.

Représentations sociales du travail et choix professionnels dans le contexte méritocratique actuel

Les recherches que nous venons d'évoquer suggèrent que les normes de genre ainsi que les valeurs qu'elles promeuvent peuvent affecter les vocations et les projets professionnels des individus. Toutefois, le genre n'est pas l'unique ancrage que nous pouvons envisager pour les représentations de « l'emploi idéal pour soi ». En effet, hommes et femmes sont également exposé-e-s à d'autres normes sociales qui pourraient participer à la modulation des contenus et des structures représentationnelles. Concernant le monde du travail, par exemple, il existe de nos jours un climat normatif

et culturel foncièrement individualiste et compétitif qui trouve ses racines au XVIII^{ème} siècle (Bourdieu, 1998; Scott, 1998). Le principe du mérite sur lequel il s'appuie tend à faire prévaloir la vision *instrumentale* du travail donnant la priorité aux facteurs économiques et statutaires, au détriment des composantes sociales lesquelles n'apparaissent qu'au deuxième plan (Flament, 1994; le Blanc & Laguerre, 2001; Márquez & Friemel, 2005). Ce climat normatif définit donc la valeur de professions à partir du statut social auquel elles donnent accès. Pensons, par exemple, au poste de « chef d'entreprise » lequel, donnant accès à un statut social parmi les plus élevés, impliquant pouvoir et bien-être économique, jouit sans doute d'un statut supérieur que celui de « secrétaire ».

L'attrait pour un emploi peut ainsi répondre à la fonction identitaire du travail (Dubar, 2000; Erbès-Seguin, 2004). En effet, le travail que l'on exerce est un élément très important dans la définition de soi, de ses capacités et ses compétences (Brockner, 1988; Locke, McClear, & Knight, 1996). De manière plus générale, nous pouvons affirmer que le travail est sûrement l'une des sources par lesquelles les individus « puisent une identité (...), cherchent des moyens de se réaliser et (...) d'autres encore trouvent leur équilibre psychologique à la fois dans un rôle social et dans une fonction professionnelle » (Lévy-Leboyer, 1984, p. 47). Ainsi, en raison de la tendance à établir une correspondance entre la « valeur » attribuée à l'emploi lui-même et la « valeur personnelle » des individus qui l'exercent, un emploi promettant l'accès à un haut statut social devrait permettre aux individus de développer une l'estime de soi (Honneth, 2000) ainsi qu'une identité positive (Tajfel, 1981) et dès lors être plus attrayant qu'un emploi moins prestigieux.

Nous pouvons donc nous atteindre à ce que les représentations sociales de « l'emploi idéal pour soi » développées par les jeunes hommes et les jeunes femmes englobent, même à des degrés différents, des éléments de contenu liés à la valeur sociale de l'emploi (stabilité, possibilités de faire carrière, bonne rémunération). Plus précisément, chez jeunes hommes il devrait y avoir une certaine correspondance entre les contenus représentationnels ancrés dans la norme *masculine* et dans la norme *méritocratique*, tandis que chez les jeunes femmes nous pouvons nous atteindre à une

certaine ambivalence (Heinich, 2003), à un tiraillement entre des contenus *instrumentaux* valorisés par la société et des éléments *relationnels* ancrés dans la norme *féminine*.

Analyse des représentations de « l'emploi idéal pour soi »

La présente étude vise à explorer les contenus et les structures des représentations de « l'emploi idéal pour soi » chez des jeunes étudiant-e-s universitaires. Plus précisément, notre but sera d'observer comment 19 critères tenus pour caractériser « l'emploi idéal pour soi » sont appréhendés et structurés par les jeunes. Les critères que nous utiliserons, renvoyant au statut social, à la stabilité et à l'utilité sociale de l'emploi, aux relations avec les collègues, ou encore à l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale, ont été sélectionnés en nous inspirant des études susmentionnées menées par Konrad et al. (2000) ainsi que par Alaluf et al. (2003).

Afin d'apprécier la variabilité dans les représentations de « l'emploi idéal pour soi » pouvant exister entre jeunes hommes et jeunes femmes, mais aussi au sein de chaque groupe, nous inclurons dans notre analyse des mesures relatives aux différentes appartenances, attitudes, adhésions normatives des individus en tant qu'ancrages des représentations de « l'emploi idéal pour soi ». Cela est primordial car, comme l'avons souligné, nombre de variables sont susceptibles d'intervenir dans les dynamiques représentationnelles. Ainsi, pour cette étude, nous retiendrons en tant que variable d'ancrage l'*accord avec la vision traditionaliste des rôles sexuels* car celle-ci, présupposant la légitimité de la prise en charge des enfants par la mère, peut induire chez les jeunes femmes des contenus représentationnels faisant référence à l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Parallèlement, nous retiendrons l'*orientation psychologique relationnelle* car l'intériorisation et la valorisation de la norme *féminine/relationnelle* peuvent servir chez les jeunes en tant qu'ancrage à des contenus de la représentation plus axés sur les relations avec les collègues ou l'utilité sociale de l'emploi. Enfin, la dernière variable d'ancrage retenue sera l'*adhésion à la norme méritocratique* car celle-ci pourrait sous-tendre l'accent mis sur les aspects économiques, statutaires ou la possibilité de faire carrière.

Méthode

Participants

Pour cette étude nous avons soumis un questionnaire expressément conçu pour explorer la représentation de « l'emploi idéal pour soi » à 150 étudiant-e-s (72 femmes, âge : $M = 19.3$, $DS = 1.39$) en sciences humaines de l'Université Libre de Bruxelles inscrit-e-s en première année. Notre échantillon était composé majoritairement de personnes célibataires (98 %), sans enfants (98 %) et habitant chez leurs parents (64.7 %), seuls (22 %) ou en colocation avec d'autres étudiantes (10 %).

Matériel et Procédure

Le questionnaire était présenté comme émanant d'une recherche sur la « perception sociale », cette indication vague ayant pour objectif de ne pas dévoiler à l'avance le but réel de la recherche. La première partie du questionnaire comportait les quatre échelles tenues pour mesurer les variables d'ancrage. Plus précisément, les échelles retenues pour cette étude étaient:

1 - *Accord avec la vision traditionaliste des rôles sexuels*: cette échelle se compose de 3 items ($\alpha = .65$) et mesure le degré d'accord ou de désaccord avec la *vision traditionaliste des rôles sexuels* selon laquelle, dans la vie des femmes, il y aurait incompatibilité entre la maternité et la vie professionnelle (par, ex. « Un enfant en bas âge peut souffrir si sa mère travaille »). Proposée par Gurin et Markus (1989), elle se présente sous forme d'échelle de type Likert en 7 points (1 = pas du tout ; 7 = tout à fait).

2 - *Orientation relationnelle*: cette échelle a été développée par nous-mêmes. Elle comprend 5 items ($\alpha = .70$) et a été conçue de façon à nous renseigner sur l'importance que revêtent les relations interpersonnelles proximales (amitiés, voisinage, etc.) dans la vie de nous répondantes (par, ex « Je consacre beaucoup de temps à entretenir les relations avec les personnes que je connais »).

3 - *Adhésion à la norme méritocratique (ANM)*: cette échelle a été construite en se basant sur l'échelle de « préférence pour le principe du mérite » (Davey, Bobocel, Son Hing, & Zanna, 1999), ainsi qu'en s'inspirant des travaux de Kluegel et Smith (1986) et de Kravitz et al. (1997). Elle vise

à saisir l'adhésion personnelle au principe du mérite, comporte 6 items et prend la forme d'une échelle en 7 points allant de 1 (pas du tout) à 7 (tout à fait). Bien que l'échelle ait été pré-testée, sa consistance interne s'est révélé être trop faible. Suite à une analyse factorielle nous avons retenu pour les analyses qui suivent les 3 items *« si les défavorisés n'arrivent pas à monter dans l'échelle sociale c'est la faute des riches et des puissants qui les maintiennent dans la pauvreté »*, *« pour réussir dans la vie il faut, avant tout, que la famille et l'entourage offrent des opportunités »*, *« parfois il est juste de donner une augmentation à l'employée qui en a le plus besoin, même s'il/elle n'est pas celui/celle qui travaille le plus »* lesquels expliquent le 35 % de la variance. Les réponses aux 3 items ont été codées de façon à ce que les scores plus élevés correspondent à une forte adhésion à la norme méritocratique.

Ensuite venait la partie adressant les contenus de la représentation de *« l'emploi idéal pour soi »*. Plus précisément, nous avons présenté aux répondant-e-s une série de 19 critères pouvant être potentiellement pris en compte dans le choix de leur futur emploi (Alaluf et al., 2003; Konrad et al., 2000).

Les 19 critères compris dans notre questionnaire étaient: (1) *exercer une fonction correspondant aux études effectuées*, (2) *acquérir des nouvelles compétences*, (3) *être utile à la société*, (4) *bénéficier du prestige accordé au poste*, (5) *travailler de manière autonome*, (6) *être formé-e à une profession spécialisée*, (7) *nouer des contacts*, (8) *atteindre une position sociale élevée*, (9) *avoir beaucoup de temps libre*, (10) *enrichir mon bagage intellectuel*, (11) *travailler avec des collègues aimables*, (12) *avoir un salaire élevé*, (13) *avoir des horaires très flexibles*, (14) *ne pas devoir négliger la famille*, (15) *possibilité de faire carrière au sein de la même entreprise*, (16) *voyager*, (17) *travailler dans un milieu stimulant*, (18) *jouir d'avantages en nature (voiture de fonction, gsm, etc.)*, (19) *garantie de la stabilité du poste (dans le temps)*.

Deux évaluations distinctes de ces 19 critères étaient sollicitées : une *évaluation absolue* et une *évaluation relative* :

Evaluation absolue: pour cette évaluation, les participantes étaient invitées, en utilisant échelle de Likert allant de 1 (pas du tout) à 7 (tout à fait), à répondre à la question : *« Veuillez maintenant penser à votre vie*

future, au moment où vous serez amenée à accepter un emploi ou postuler à un poste de travail. Dans quelle mesure prendrez-vous personnellement en considération chacun des critères suivants dans le choix de votre futur emploi? ». Cette mesure visait à nous informer de la valeur que les participants accordent à chacun des critères proposés.

Évaluation relative: cette seconde évaluation consistait à demander aux répondant-e-s quels seraient pour eux/elles, parmi les 19 critères proposés, les 5 les plus importants. Cette évaluation nous renseigne sur les « priorités » de nos répondants plutôt que sur la valeur absolue attribuée à chacun d'entre eux séparément.

Pour finir, le questionnaire s'achevait par une série de questions socio-biographiques telles que le sexe, l'âge, l'état civil, la situation familiale et la présence/absence d'enfants.

Analyses Préliminaire

Variables d'ancrage. Les variables orientation relationnelle, adhésion à la norme méritocratique (ANM) ainsi que la vision traditionaliste des rôles sexuels ont été principalement analysées via des analyses de corrélation et des Test-t obtenus grâce au logiciel SPSS.

Critères impliqués dans la définition de « l'emploi idéal pour soi »

Évaluation absolue. Afin d'examiner la façon dont les critères proposés ont été évalués par les participant-e-s, les réponses données lors de l'évaluation absolue ont été analysées grâce aux analyses Test-t et analyse factorielle en composantes principales (ACP ; rotation VARIMAX). Cette dernière ayant pour but de saisir la structure des relations reliant les 19 critères eux-mêmes.

Évaluation relative. Les données recueillies lors de l'évaluation relative ont été soumises à deux analyses différentes. Afin de repérer les éléments consensuels de la représentation, nous avons procédé à une évaluation de la fréquence d'évocation de chaque critère. Ensuite, dans le but de dégager les différentes représentations de « l'emploi idéal pour soi » en fonction des variables d'ancrage, c'est-à-dire du sexe, de L'ANM, de la vision traditionaliste des rôles sexuels et de l'orientation relationnelle des répondant-e-s, nous avons mené une Analyse Factorielle des Correspon-

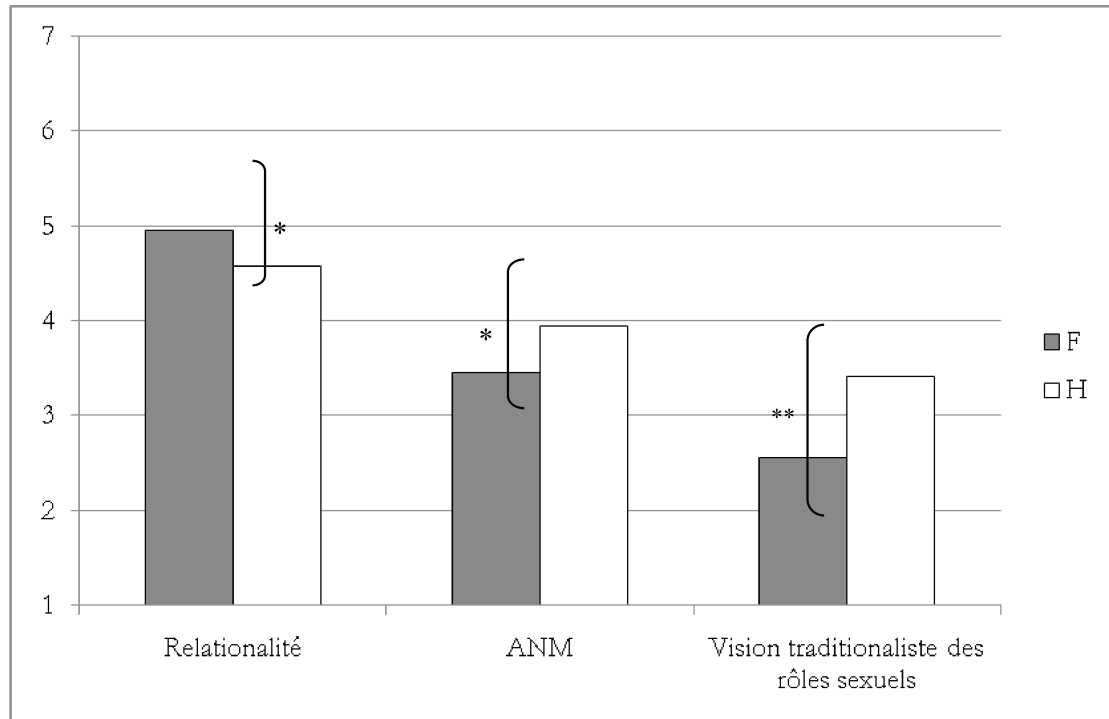
dances (AFC) (Doise, Clémence, & Lorenzi-Cioldi, 1992; Lebart & Salem, 1994) effectuée à l'aide du logiciel Trideux.

Résultats

Variables d'ancrage

L'ensemble des variables d'ancrage a été soumis à une analyse de corrélation qui n'a révélé aucun lien significatif. Autrement dit, les 3 variables (l'ANM, l'*orientation relationnelle* et la vision traditionaliste des rôles sexuels) sont uniformément distribuées chez les répondant-e-s, sans que l'un de ces positionnements n'entraîne ou n'évacue invariablement un autre.

Les Test-t pour échantillons indépendants menés sur les 3 variables d'ancrage en fonction du sexe, montrent l'existence de différences significatives entre les hommes et les femmes pour ce qui est de leurs positionnements (figure 1). On note d'abord que les femmes ($M = 4.96$; $DS = 1.07$) montrent une *orientation relationnelle* plus marquée que les hommes ($M = 4.58$; $DS = 1.20$), $t(148) = 2.05$; $p < .05$. Il ressort ensuite de l'analyse une majeure adhésion des hommes ($M = 3.95$; $DS = 1.28$) que des femmes ($M = 3.45$; $DS = 1.23$), à la norme méritocratique, $t(148) = -2.43$; $p < .03$. Ces résultats semblent conforter l'idée d'une asymétrie de genre quant à l'orientation psychologique et l'adhésion normative. Concernant la *vision traditionaliste des rôles sexuels*, bien que les deux sexes se disent de manière générale en désaccord avec cette conception, les femmes ($M = 2.56$; $DS = 1.22$) tendent à rejeter encore plus fermement que les hommes ($M = 3.41$; $DS = 1.53$), $t(145) = -3.72$; $p < .001$.

Figure 1*Moyennes des variables d'ancrage selon le sexe.*NB : * $p < .05$; ** $p < .01$ **Evaluation absolue**

En général, nos répondant-e-s considèrent que l'ensemble des 19 critères proposés sont importants pour la définition de « l'emploi idéal pour soi » (soumis à un Test-t pour échantillon unique, tous sont significativement supérieurs à $p < .01$ par rapport à la valeur centrale de l'échelle, c'est-à-dire 4). Les 3 critères considérés comme étant dans l'absolu les plus importants sont *travailler dans un milieu stimulant* ($M = 6.44$), *enrichir mon bagage intellectuel* ($M = 6.42$), *ne pas devoir négliger la famille* ($M = 6.34$). Au contraire, les critères *jouir d'avantages en nature (voiture de fonction, gsm, etc.)* ($M = 4.76$), *possibilité de faire carrière au sein de la même entreprise* ($M = 4.69$) et *être formé-e à une profession spécialisée* ($M = 4.39$) sont les moins importants.

Afin d'observer la façon dont les 19 critères ont été reçus et appréhendés par les participant-e-s, les *évaluations absolues* ont été soumises à une Analyse Factorielle en Composantes Principales (ACP ; rotation VARIMAX).

Suite à la comparaison de plusieurs solutions factorielles nous avons écarté 6 critères présentant simultanément une faible saturation sur différents facteurs. La solution factorielle retenue nous a permis de dégager 4 facteurs particulièrement cohérents au niveau des contenus des critères expliquant dans l'ensemble 65,8% de la variance totale. Le tableau 1 présente les quatre facteurs nommés *haut statut*, *relations interpersonnelles*, *stabilité* et *vie privée*.

Tableau 1

Analyse Factorielle en composantes principales avec rotation VARIMAX calculée pour l'ensemble des participants et séparément pour les deux sexes. Le poids factoriel de chaque item est indiqué entre parenthèses.

ACP (N = 150)	ACP - Hommes (n = 78)	ACP - Femmes (n = 72)
F1 : Haut Statut (var. exp. = 22.87 %)	F1 : Haut Statut (var. exp. = 21.97 %)	F1 : Haut Statut (var. exp. = 25.08 %)
- prestige accordé au poste (.861)	- prestige accordé au poste (.881)	- atteindre une position sociale élevée (.848)
- atteindre une position sociale élevée (.858)	- avoir un salaire élevé (.841)	- avoir un salaire élevé (.843)
- avoir un salaire élevé (.846)	- atteindre une position sociale élevée (.832)	- prestige accordé au poste (.838)
- avantages en nature (.750)	- avantages en nature (.727)	- avantages en nature (.733)
F2 : Relations interpersonnelles (var. exp. = 14.91 %)	F2 : Relations interpersonnelles (var. exp. = 16.16 %)	F2 : Relations interpersonnelles (var. exp. = 15.52 %)
- nouer des contacts (.828)	- nouer des contacts (.782)	- nouer des contacts (.817)
- travailler dans un milieu stimulant (.791)	- travailler avec collègues aimables (.730)	- travailler dans un milieu stimulant (.778)
- travailler avec des collègues aimables (.642)	- travailler dans un milieu stimulant (.696)	- travailler avec collègues aimables (.712)
	- ne pas devoir négliger la famille (.582)	

Tableau 1 (en continuation)

F3 : Stabilité (var. exp. = 14.09 %)	F3 : Stabilité (var. exp. = 15.82 %)	F3 : Vie privée (var. exp. = 14.18 %)
- fonction correspondant aux études- (.779)	- garantie de stabilité du post (.770)	- ne pas devoir négliger la famille (.731)
- garantie de stabilité du poste (.740)	- fonction correspondant aux études (.719)	- avoir beaucoup de temps libre (.708)
- possibilité de faire carrière au sein de la même entreprise- (.661)	- possibilité de faire carrière au sein de la même entreprise (.691)	- avoir des horaires très flexibles (.667)
F4 : Vie privée (var. exp. = 13.94 %)	F4 : Vie privée (var. exp. = 13.49 %)	F4 : Stabilité (var. exp. = 12.46 %)
- avoir des horaires très flexibles (.721)	- avoir des horaires très flexibles (.729)	- garantie de stabilité du post (.791)
- avoir beaucoup de temps libre (.720)	- avoir beaucoup de temps libre (.691)	- fonction correspondant aux études (.650)
- ne pas devoir négliger la famille (.603)		- possibilité de faire carrière au sein de la même entreprise (.620)

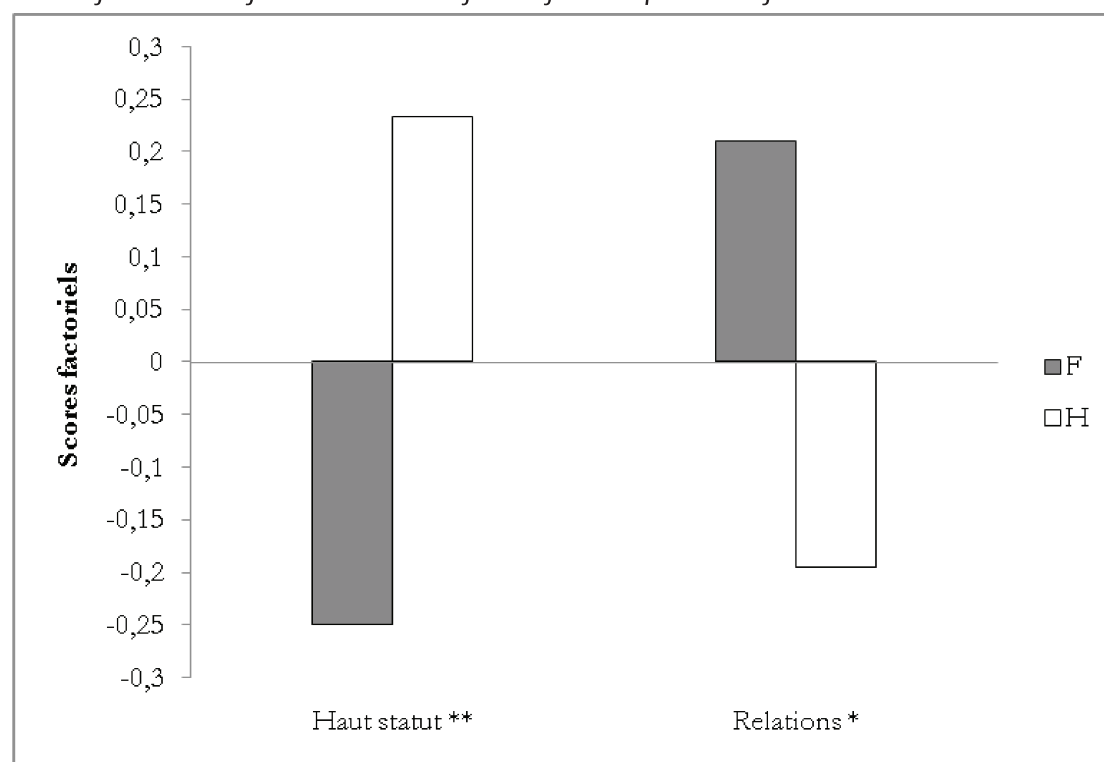
Il est également intéressant de noter que la même ACP effectuée séparément pour les hommes et pour les femmes montre que les deux sexes diffèrent quelque peu dans leur façon d'appréhender les critères proposés (tableau 1).

Plus précisément, si les facteurs *haut statut* et *stabilité* demeurent identiques chez les étudiantes et les étudiants, une différence existe entre leurs conceptions des *relations interpersonnelles* et de la *vie privée* (cf. colonnes « ACP - Hommes » et « ACP - Femmes » du tableau 1) et notamment en ce qui concerne la place accordée à la famille. En effet, chez les hommes, le fait de *ne pas devoir négliger la famille* rentre dans le registre des *relations interpersonnelles*, à côté des inquiétudes relatives aux collègues et, plus généralement, de la socialisation sur le lieu du travail, tandis que, pour les femmes, ce même critère apparaît plutôt lié à la *vie privée* et plus précisément à la gestion du temps. En outre, il est intéressant de remarquer qu'au niveau de l'ordre des facteurs, chez les hommes, le facteur *stabilité de l'emploi* (facteur 3) précède le facteur *vie privée* (facteur 4) alors que chez les femmes la tendance est inversée.

Suite à l'ACP générale, nous avons calculé quatre t-test pour échantillons indépendants afin de comparer les jeunes hommes et les jeunes femmes sur chacun des 4 facteurs. Les résultats (figure 2) montrent une différence significative entre les scores factoriels des hommes et des femmes pour ce qui est des facteurs *haut statut* ($M = .23$ et $-.25$; $DS = .90$ et 1.05 respectivement; $t(145) = -3.05$, $p < .01$) et *relations interpersonnelles* ($M = -.20$ et $.2$; $DS = 1.05$ et $.90$ respectivement, $t(145) = 2.50$, $p < .05$) alors qu'aucune différence n'est apparue pour les facteurs *stabilité* ($M = -.09$ et $.09$; $DS = 1.05$ et $.94$ respectivement; $t(145) = 1.07$, $p = n.s.$) et *vie privée* ($M = .04$ et $-.05$; $DS = 1.07$ et $.92$ respectivement; $t(145) = -.55$, $p = n.s.$) .

Figure 2

Scores factoriels de jeunes hommes et jeunes femmes pour les 4 facteurs obtenus suite à l'ACP.



NB : * $p < .05$; ** $p < .01$.

Evaluation relative

Concernant la fréquence d'évocation, les 19 critères ont tous été cités au moins une fois par nos répondant-e-s lors de l'évaluation relative. Parmi les critères cités le plus souvent, le fait de *ne pas devoir négliger la famille* est

celui qui revient le plus grand nombre de fois (fréq. 105). Viennent ensuite le fait d'avoir un salaire élevé (fréq. 78), voyager (fréq. 73) et travailler dans un milieu stimulant (fréq. 73). A l'opposé, le fait de jouir d'avantages en nature (fréq. 11), la possibilité de faire carrière dans une même entreprise (fréq. 6) et d'être formé-e à une profession spécialisée (fréq. 2) n'apparaissent que rarement parmi les 5 critères plus importants.

Analyse factorielle des correspondances

Afin de calculer l'AFC, les variables d'ancrage retenues pour cette étude ont été préalablement dichotomisées selon la règle du partage par la médiane. En outre, dans la computation de l'AFC nous avons donné à l'ensemble des variables d'ancrage le statut de « variable active », c'est-à-dire de variable qui participe à plein titre au calcul des facteurs. L'AFC a révélé l'existence de 4 facteurs. Cependant, le dernier facteur, orienté par la variable *accord avec la vision traditionaliste des rôles sexuels*, n'expliquant que le 4,9 % de l'inertie totale, ne sera pas présenté ici. Le 1^{er} facteur résume le 55.1 % de l'inertie expliquée et montre essentiellement l'opposition entre deux façons différentes de se rapporter à l'emploi. On retrouve ici un clair contraste entre, d'une part, une définition de « l'emploi idéal pour soi » valorisant principalement les aspects liés au contexte professionnel et, d'autre part, une définition mettant l'accent davantage sur les bénéfices personnels que la personne peut tirer de son emploi.

La définition présente sur le pôle négatif (nommé VISION RELATIONNELLE) insiste sur le contexte de travail en tant que source de stimulation personnelle (*travailler dans un milieu stimulant*) ou de socialité (*nouer des contacts*) mais elle souligne également l'importance d'avoir un emploi dont le produit soit profitable à tout le monde (*être socialement utiles*). C'est une vision qui conçoit l'emploi comme une sphère de la vie dans laquelle on évolue et dans laquelle il est important de se sentir réalisé et trouver une certaine harmonie avec les autres.

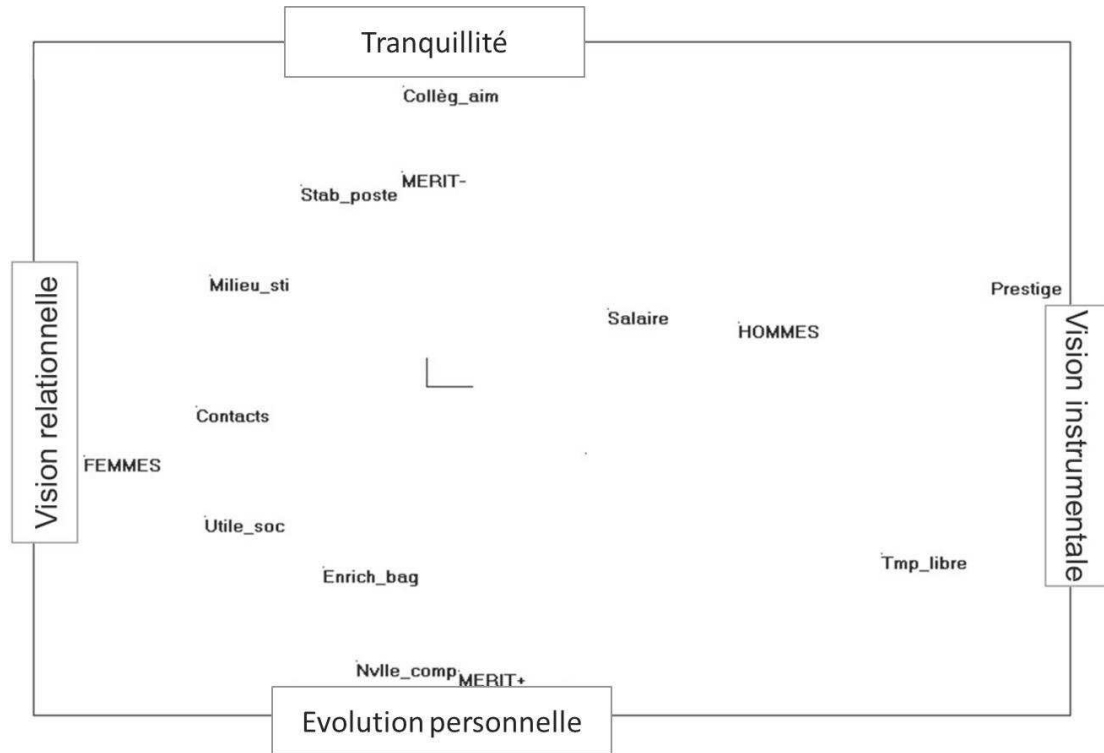
Sur le pôle positif (nommé VISION INSTRUMENTALE) nous retrouvons les critères qui renvoient aux avantages statutaires (*prestige accordé au poste*) et économiques (*avoir un salaire élevé*) ainsi qu'au fait d'avoir beaucoup de temps libre. Ici, l'emploi est davantage un service offert, un labeur

qui doit être récompensé et qui, possiblement, laisse suffisamment de place à la sphère extraprofessionnelle.

Ce premier facteur oppose essentiellement les positions *masculines* et *féminines* concernant « l'emploi idéal pour soi ». En effet, d'une manière ajustée aux prescriptions de genre, les FEMMES, normativement soucieuses des côtés relationnel et social de la vie, se situent en correspondance au pôle valorisant davantage le VISION RELATIONNELLE, et les HOMMES, dans une logique plus individualiste, se situent sur le pôle où la VISION INSTRUMENTALE est plus valorisée.

Suivant la perspective des RS (Doise, 1986; Jodelet, 1989; Moscovici, 1976), ces deux premières représentations de « l'emploi idéal pour soi » sont susceptibles d'être nuancées par les différents positionnements normatifs des personnes. Ainsi, dans les sous-sections suivantes, nous procéderons à l'interprétation des 2 facteurs qui complètent la présente analyse et nous évaluerons ensuite, grâce aux différents graphiques factoriels, leur interaction avec le facteur 1. Cela nous permettra d'évaluer notamment comment l'*adhésion à la norme méritocratique* et l'*orientation relationnelle* modulent les deux visions déjà identifiées au facteur 1.

Le 2^{ème} facteur résume le 23.9 % de l'inertie expliquée et il est sous-tendu par la variable *adhésion à la norme méritocratique*. Il montre l'opposition entre les individus PLUS MERITOCRATIQUES, qui conçoivent « l'emploi idéal pour soi » comme source d'ÉVOLUTION PERSONNELLE, et ceux MOINS MERITOCRATIQUES qui privilégient, au contraire, la TRANQUILITÉ. Plus exactement, sur le pôle négatif (nommé ÉVOLUTION PERSONNELLE) nous retrouvons l'idée que « l'emploi idéal pour soi » devrait amener à l'*acquisition de nouvelles compétences* et à l'*enrichissement du bagage culturel*. En outre, bien que les contributions dépassent de peu le seuil de significativité, ces répondant-e-s indiquent que « l'emploi idéal pour soi » devrait laisser *beaucoup de temps libre* et devrait être *utile à la société*. Sur le pôle positif, les priorités sont de *travailler avec des collègues aimables*, d'*occuper un poste stable dans le temps* et de *travailler dans un milieu stimulant*, critère mettant en avant la recherche d'une certaine sérénité et absence de soucis (et par conséquent nommé TRANQUILITÉ).

Figure 3*Plan factoriel croisant les facteurs 1 et 2*

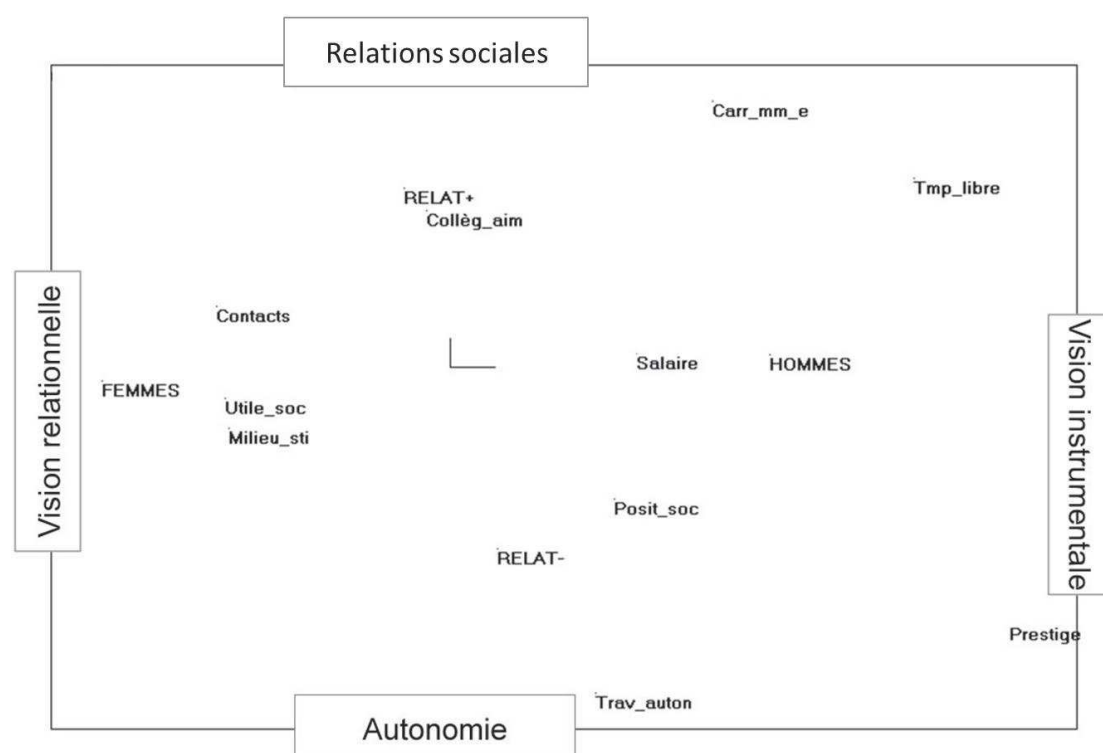
Comme on peut le voir sur le côté gauche du graphique factoriel (figure 3), les nouveaux critères introduits par le 2^{ème} facteur viennent nuancer surtout la VISION RELATIONNELLE de « l'emploi idéal pour soi » qui a été dégagée du premier facteur, c'est-à-dire l'image de l'emploi en tant que source de bien-être personnel, alors que la VISION INSTRUMENTALE demeure inchangée. Le croisement du 2^{ème} facteur avec le 1^{er} montre ainsi que le positionnement personnel par rapport à la norme méritocratique module la conception de « l'emploi idéal pour soi » davantage chez les femmes que chez les hommes, les femmes MOINS MERITOCRATIQUES souhaitant que leur emploi soit davantage STABLE et celles PLUS MERITOCRATIQUES songeant à l'enrichissement de la personne.

Le 3^{ème} facteur résume le 16.1 % de l'inertie expliquée et repose sur la variable *orientation psychologique relationnelle*. Ici nous retrouvons sur le pôle négatif, en correspondance avec les individus MOINS RELATIONNELS, une image de « l'emploi idéal pour soi » étroitement liée à la

vision individualiste du monde professionnel. C'est la vision guidée par l'impératif de l'AUTONOMIE propre à notre époque. Selon cette vision, le fait de *travailler de manière autonome* (critère qui par ailleurs affiche une contribution particulièrement élevée par rapport aux autres critères figurant sur le même pôle) s'accompagne d'autres critères tels qu'*atteindre une position sociale élevée* et *bénéficier du prestige accordé au poste*. Sur le pôle positif (nommé RELATIONS SOCIALES), au contraire, l'orientation psychologique PLUS RELATIONNELLE porte nos répondant-e-s à envisager « l'emploi idéal pour soi » comme un lieu qui permet de *travailler avec des collègues aimables* ainsi que de *bénéficier de beaucoup de temps libre*.

Figure 4

Plan factoriel croisant les facteurs 1 et 3



Concernant le croisement entre le facteur 3 et le facteur 1 (figure 4), contrairement à ce que nous avons vu précédemment, ici c'est plutôt la VISION INSTRUMENTALE qui varie selon l'orientation PLUS au MOINS RELATIONNELLE des hommes. Ainsi, les hommes PLUS RELATIONNELS

privilégient le fait d'avoir un emploi sûr (*possibilité de faire carrière au sein de la même entreprise*), bien rémunéré (*avoir un salaire élevé*) et qui laisse beaucoup de temps libre, alors que les hommes MOINS RELATIONNELS valorisent davantage l'autonomie et les bénéfices statutaires (*bénéficier du prestige accordé au poste, atteindre une position sociale élevée*).

Discussion

L'étude que nous venons de présenter avait pour but principal d'explorer les représentations sociales de « l'emploi idéal pour soi ». Nous nous sommes plus particulièrement intéressées aux différences potentielles pouvant exister entre les façons de se représenter son futur emploi chez les jeunes hommes et les jeunes femmes. Car si de telles différences existent, elles doivent être prises en compte dans l'analyse et dans la compréhension des parcours professionnels et des carrières des uns et des autres.

En ligne avec la littérature (Cameron & Lalonde, 2001; Davey et al., 1999; Major & Deaux, 1982), le premier résultat à souligner est la tendance des étudiantes qui ont participé à notre étude à présenter des orientations psychologiques et idéologiques conformes aux prescriptions normatives de genres. Plus précisément, nous avons constaté que les étudiantes, plus que les étudiants, tendent à afficher une *orientation relationnelle* mettant l'accent sur la solidarité et l'intérêt porté aux autres. Par contre, les jeunes hommes, plus que les jeunes femmes, adhèrent à la norme méritocratique qui valorise la compétition et l'individualisme. Enfin, les jeunes femmes se déclarent encore plus en désaccord que les jeunes hommes avec la vision traditionnelle de rôles sexuels qui sous-entend une incompatibilité entre le rôle de mère et celui de travailleuse. Ces résultats suggèrent ainsi que, tout en valorisant des manières de faire et de penser *relationnelles*, les jeunes femmes sont sensibles à l'idéal d'émancipation féminine qui caractérise notre société.

A la lumière de ce constat, la première étape dans l'étude de la représentation de « l'emploi idéal pour soi » a été de comprendre comment les 19 critères susceptibles de définir cet objet ont été appréhendés par les individus que nous avons interrogé-e-s. Ainsi, conformément aux résultats des recherches sur les représentations du « travail » (Flament, 1994;

Márquez & Friemel, 2005), nous avons pu observer que la représentation de « l'emploi idéal pour soi » se compose d'éléments économiques et statutaires, mais également d'aspects concernant la socialisation sur le lieu de travail, la garantie de stabilité de son emploi ainsi que les liens entre ce dernier et la vie privée et familiale.

Toutefois, nous avons également pu souligner comment l'importance donnée au « haut statut » et aux « relations interpersonnelles » n'est pas équivalente chez les deux sexes. En effet, si les jeunes hommes donnent plus d'importance que les jeunes femmes aux éléments statutaires, la tendance s'inverse pour ce qui est des relations interpersonnelles. Par ailleurs, s'il n'y a pas de différence entre les deux sexes quant à l'importance attribuée aux éléments du travail liés à la « vie privée », nos analyses nous ont également suggéré que la place accordée à la famille dans la vie de chacun et chacune n'est pas la même. En effet, alors que pour les femmes les engagements familiaux semblent s'inscrire dans le registre de la gestion du temps, pour les hommes la famille rentre davantage dans le registre des relations interpersonnelles.

Ces premiers résultats sont confortés par les analyses faites sur les évaluations relatives des critères. Ainsi, concernant les aspects partagés de la représentation de « l'emploi idéal pour soi », nous avons vu comment le fait de *ne pas devoir négliger la famille*, devient la priorité de loin la plus citée lors des évaluations relatives. Le critère *avoir un salaire élevé* suit un destin similaire. Ainsi, il semble que l'importance donnée dans l'absolu aux critères renvoyant à la réalisation personnelle (travailler dans un milieu stimulant et enrichir mon bagage intellectuel) ne puisse pas être maintenue face aux aspirations d'avoir une vie familiale et une situation économique satisfaisantes.

Au contraire, le fait d'avoir la possibilité de *faire carrière au sein de la même entreprise* et le fait d'être *formé(e)s à une profession spécialisée* trouvent un consensus quant à leur faible importance et cela à la fois dans les évaluations relatives et absolues. On pourra voir dans cette tendance le reflet probable d'un certain réalisme présent chez nos répondant-e-s face à une société où les impératifs deviennent de plus en plus ceux du changement régulier d'emploi et de l'éclectisme (Sennett, 2003).

Les évaluations relatives des critères proposés nous ont également permis d'explorer dans quelle mesure, au-delà de la différenciation entre représentations masculines et féminines de l'« emploi idéal pour soi », certaines variables telles que l'*adhésion à la norme méritocratique*, l'*orientation relationnelle* et la *vision (plus ou moins) traditionnaliste des rôles sexuels* peuvent participer à la structuration de telles représentations. Ainsi, de manière générale, les résultats de notre étude tendent à confirmer ceux des recherches menées dans le passé (Alaluf et al., 2003; Baudelot & Establet, 2006; Konrad, Ritchie Jr. et al., 2000; Rochat, 2002).

En effet, notre analyse nous a permis de confirmer que les femmes de notre échantillon tendent significativement plus que les hommes à inclure dans leur représentation les critères faisant référence à la dimension *relationnelle* de l'emploi. Les jeunes hommes, au contraire, évoquent une représentation de « l'emploi idéal pour soi » davantage saturée par la dimension *instrumentale* donnant priorité au temps libre, aux bénéfices en termes de prestige et aux aspects économiques de l'emploi.

Ces deux visions si nettement différentes de l'emploi font écho à la perception que les deux sexes ont respectivement de l'importance absolue du « haut statut » et des « relations interpersonnelles » en tant que critère à retenir dans la définition de « l'emploi idéal pour soi ». Autrement dit, en partant de nos analyses et de l'examen de la littérature à ce sujet, nous pouvons affirmer que les deux sexes développent bien des représentations différentes de leur futur emploi, et que de surcroît, celles-ci sont en correspondance avec les normes féminine et masculine.

L'analyse des évaluations relatives nous a cependant également permis de mettre au jour certaines différences pouvant exister au sein des groupes des femmes et des hommes. Ainsi, nous avons vu comment chez les jeunes femmes, le fait d'adhérer à la norme méritocratique tend à engendrer une représentation de « l'emploi idéal pour soi » plus orientée vers l'évolution de soi et de la carrière alors qu'une faible *adhésion à la norme méritocratique* tend davantage à produire chez elles une recherche de *tranquillité*. Parallèlement, nous avons pu constater que les différences entre jeunes hommes tiennent davantage à leur niveau d'*orientation relationnelle*. Plus précisément, si les hommes plus relationnels valorisent

les aspects de l'emploi liés à l'idée du développement et du maintien de *relations sociales* au et hors travail, les moins relationnels, dans une optique plus individualiste, tendent à rechercher dans leur futur emploi davantage d'*autonomie*.

La dernière variable d'ancrage retenue, c'est-à-dire la vision plus ou moins traditionnaliste des rôles sexuels, semble quant à elle ne pas avoir un impact significatif sur les représentations de « l'emploi idéal pour soi » élaborées par les deux sexes.

L'étude que nous venons de présenter nous a permis une compréhension plus articulée des tendances différenciées des deux sexes en matière de mobilité ascendante. Cependant, certaines limites méthodologiques se doivent d'être soulignées. D'abord, le fait que notre échantillon soit issu de filières universitaires se rapportant aux sciences humaines (sociologie, anthropologie, philosophie, journalisme et sciences économiques) peut avoir introduit une surreprésentation des individus présentant une orientation *relationnelle* ainsi qu'une sous-représentation des répondant-e-s présentant une orientation *instrumentale*. Plus généralement, certaines investigations (voir par ex. Guimond, 2001; Rochat, 2002) ont montré que le groupe de pairs, les facultés ainsi que les cours suivis exercent une influence sur les attitudes sociales et politiques des étudiant-e-s, qui tendent à s'uniformiser à mesure que les études avancent. Au vu de ces constats, il importe d'envisager l'extension de l'approche proposée ici à d'autres populations universitaires.

Le deuxième point méthodologique que nous tenons à souligner concerne l'opérationnalisation des variables d'ancrage. En effet, les différentes échelles utilisées, bien que pré-testées auprès d'échantillons analogues à ceux qui ont été interrogés ici, ont montré un faible degré de consistance interne. La faiblesse de ces indices nous indique que dans beaucoup de cas les items que nous avons inclus dans nos échelles n'ont pas été interprétés de la même manière par l'ensemble des répondant-e-s. Il est cependant à souligner que, sauf dans le cas des échelles d'« orientation relationnelle » qui a été conçue par nous, les autres mesures ont été créées par d'autres auteurs et sont bien connues et fréquemment utilisées en littérature. Ceci rend d'autant plus inattendus les faibles indices de validité

que nous avons obtenus. Nous pouvons alors tenter d'expliquer ces résultats par le fait que les échelles utilisées ont été conçues en langue anglaise et validées auprès de populations nord-américaines et canadiennes. Or, on le sait, l'adaptation des mesures psychosociales à d'autres langues et d'autres cultures n'est pas une tâche aisée pour les chercheurs-euses. Ces considérations nous invitent à poursuivre et multiplier nos recherches dans le but de rendre plus efficace notre approche du point de vue méthodologique.

Conclusions

En partant du constat que nombre de différences continuent à persister entre hommes et femmes en matière d'emploi à la fois du point de vue des types de professions exercées et des niveaux hiérarchiques occupés, la présente étude a été conçue afin de mieux comprendre pourquoi les femmes confluent majoritairement dans les postes moins valorisés lesquels, de surcroît, sont ceux qui offrent le moins de possibilités de faire carrière. Pour comprendre les raisons qui poussent les femmes à ne pas s'orienter vers les emplois plus prestigieux, ceux donnant accès au pouvoir et à une rémunération importante, nous avons proposé de sortir de la logique qui consiste à considérer le travail en tant que source « prioritaire » d'identité (Dubar, 2000) et d'estime sociale (Honneth, 2000). En effet, en mettant l'accent exclusivement sur l'emploi exercé, nous courrons le risque de négliger d'autres sphères de la vie qui peuvent participer en égale mesure au développement d'une identité ainsi que d'une estime de soi positive.

Afin de comprendre les orientations professionnelles dissemblables des hommes et des femmes que l'on observe au niveau de la société ainsi que les bénéfices identitaires qu'ils et elles peuvent tirer de leurs occupations, nous avons ici introduit la notion de représentation de « l'emploi idéal pour soi ». Celle-ci met en avant l'idée que les hommes et les femmes tendent à adapter leurs orientations professionnelles en fonction non seulement de la valorisation sociale des professions elles-mêmes mais également en fonction de la valorisation de certains aspects de leur vie hors-travail ainsi que de leur image de soi, leurs valeurs et leurs priorités.

A partir des résultats présentés ci-avant, il est alors apparu assez nettement que le genre est un principe organisateur très puissant dans la structuration de la représentation de « l'emploi idéal pour soi ». Les visions de l'emploi développées par les femmes et les hommes qui ont participé à cette étude correspondent en effet bien aux normes de genre. Au vu de ces résultats, il semble donc que notre perspective selon laquelle l'engagement relativement faible montré par les femmes en matière d'ascension professionnelle serait, entre autre, le reflet de représentations particulières de l'emploi soit confirmée.

La notion bourdieusienne d'*habitus* peut rendre compte, tout en les dé-biologisant, des tendances professionnelles divergentes le plus souvent affichées par les deux sexes. En effet, selon cette perspective, les choix en matière d'emploi tendraient à être conformes aux prescriptions normatives de genre car l'*habitus* est non seulement le produit des conditions sociales de la transmission des normes et valeurs de genre mais aussi le principe générateur des pratiques individuelles vécues comme librement choisies (Bourdieu, 1980). Autrement dit, les visions *relationnelles* et *instrumentales* de l'univers professionnel affichées par les femmes et les hommes s'inscriraient dans une circularité qui est à la fois structurée et structurante.

Néanmoins, en dépit de la conformité des contenus représentationnels aux percepts de genre, les résultats de cette étude ont également montré que les représentations détenues par chaque groupe présentent une certaine variabilité en fonction d'ancrages normatifs et attitudeux pertinents. Ainsi, notre exploration des modulations pouvant être engendrées par certaines adhésions normatives (cf. norme méritocratique et norme relationnelle) a permis d'observer la coprésence de représentations composites de « l'emploi idéal pour soi ». Ces constats nous permettent ainsi de rendre compte des raisons qui poussent certains hommes et femmes, qui demeurent cependant minoritaires au sein de chaque groupe, à sortir de « chemins battus par les normes de genre » pour s'orienter vers des emplois traditionnellement perçus comme peu adéquats pour eux.

De manière générale, les résultats de cette étude confortent la perspective selon laquelle un nombre toujours important de femmes tendent à détourner leur intérêt des univers professionnels ne présentant que peu

d'éléments répondant à leurs exigences identitaires et leurs valeurs. Ainsi, une piste de recherche intéressante consisterait alors à se demander si la vision méritocratique dominante de la « réussite » elle-même, c'est-à-dire la vision qui fait reposer cette dernière sur *l'instrumentalité*, ne devrait pas également être remise en cause. En effet, si pour les femmes la richesse, le pouvoir ou le statut social ne sont pas des éléments pertinents dans la définition de « l'emploi idéal pour soi », nous devons nous demander dans quelle mesure les mêmes éléments participent à la représentation de la « réussite » qu'elles possèdent ou si, au contraire, cette représentation, s'ancrant à son tour dans les normes de genre, ne pourrait faire davantage référence à des éléments plus relationnels la vie, et *a fortiori* de la carrière.

References

- Alaluf, M., Imatouchan, N., Marage, P., Pahaut, S., Sanvura, R., Valkeneers, A., & Vanheerswynghels, A. (2003). *Les filles face aux études scientifiques: Réussite scolaire et inégalité d'orientation*. Bruxelles, Belgique: Editions de l'Université de Bruxelles.
- Baudelot, C., & Estabiet, R. (2006). *Allez, les filles! Une révolution silencieuse. Nouvelle édition mise à jour*. Paris, France: Éditions du Seuil.
- Bourdieu, P. (1980). *Le sens pratique*. Paris, France: Éditions de Minuit.
- Bourdieu, P. (1998). L'essence du néolibéralisme. Cette utopie, en voie de réalisation, d'une exploitation sans limite. *Le Monde Diplomatique*, p. 3. Retrieved from <http://www.monde-diplomatique.fr/1998/03/BOURDIEU/3609>
- Brockner, J. (1988). *Self-esteem at work: Research, theory, and practice*: Lanham, MD: Lexington Books.
- Burchell, B., Fagan, C., O'Brien, C., & Smith, M. (2007). *Working conditions in the European Union: The gender perspective*. Dublin, Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Communities. Retrieved from <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07108.htm>
- Cameron, J. E., & Lalonde, R. N. (2001). Social identification and gender-related ideology in women and men. *British Journal of Social Psychology*, 40(1), 59-77. doi:10.1348/014466601164696

- Casini, A., & Sanchez-Mazas, M. (2005). Ce poste n'est pas fait pour moi!: L'impact de la culture d'entreprise et de l'adhésion aux rôles de genre sur la mobilité professionnelle ascendante. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 67/68, 101-112.
- Commission Européenne. (2006). *She figures 2006: Women and science statistics and indicators (Report No. EUR22049)*. Brussels, Belgium: European Commission. Retrieved from http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2006_en.pdf
- Cross, S. E., & Madson, L. (1997). Models of the self: Self-construals and gender. *Psychological Bulletin*, 122, 5-37. doi:10.1037/0033-2909.122.1.5
- Novelle, D. A. (Ed.). (2006). *Filles-garçons: Socialisation différenciée?* Grenoble, France: Presses universitaires de Grenoble.
- Davey, L. M., Bobocel, D. R., Son Hing, L. S., & Zanna, M. P. (1999). Preference for the Merit Principle Scale: An individual difference measure of distributive justice preferences. *Social Justice Research*, 12, 223-240. doi:10.1023/A:1022148418210
- Doise, W. (1986). Les représentations sociales: Définition d'un concept. In W. Doise, & A. Palmonari (Eds.), *L'étude des représentations sociales* (pp. 81-94). Neuchâtel, Suisse: Delachaux et Niestlé.
- Doise, W. (1992). L'ancrage sur les études sur les représentations sociales. *Bulletin de Psychologie*, 405, 189-195.
- Doise, W., Clémence, A., & Lorenzi-Cioldi, F. (1992). *Représentations sociales et analyses de données*. Grenoble, France: Presses Universitaires de Grenoble.
- Dubar, C. (2000). *La socialisation: construction des identités sociales et professionnelles*. Paris, France: Armand Colin.
- Duru-Bellat, M. (1991). La raison des filles: choix d'orientation ou stratégies de compromis? *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 20, 257-267.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598. doi:10.1037/0033-295X.109.3.573
- Erbès-Seguin, S. (2004). *La sociologie du travail* (Vol. 257). Paris, France: la Découverte.

- Flament, C. (1994). Le plaisir et la rémunération dans la représentation sociale du travail. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 23, 61-69.
- Gilligan, C. (1986). *Une si grande différence*. Paris, France: Flammarion.
- Glick, P. (1991). Trait-based and sex-based discrimination in occupational prestige, occupational salary, and hiring. *Sex Roles*, 25, 351-378. doi:10.1007/BF00289761
- Glick, P., Wilk, K., & Perreault, M. (1995). Images of occupations: Components of gender and status in occupational stereotypes. *Sex Roles*, 32, 565-582. doi:10.1007/BF01544212
- Gurin, P., & Markus, H. R. (1989). Cognitive consequences of gender identity. In S. Skevington, & D. Baker (Eds.), *The social identity of women* (pp. 152-172). London, England: Sage Publications Inc.
- Heinich, N. (2003). *Les ambivalences de l'émancipation féminine*. Paris, France: Éditions Albin Michel.
- Honneth, A. (2000). *La lutte pour la reconnaissance*. Paris, France: Les Éditions du Cerf.
- Jodelet, D. (1989). Représentations sociales: Un domaine en expansion. In D. Jodelet (Ed.), *Les représentations sociales* (pp. 47-78). Paris, France: Presses Universitaires de France.
- Kergoat, D. (1982). *Les ouvrières*. Paris, France: Sycomore.
- Kluegel, J. R., & Smith, E. R. (1986). *Beliefs about inequality: Americans' views of what is and what ought to be*. New-York, NY: A. de Gruyter.
- Konrad, A. M., Ritchie Jr, J. E., Lieb, P., & Corrigall, E. (2000). Sex differences and similarities in job attribute preferences: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 126, 593-641. doi:10.1037/0033-2909.126.4.593
- Kravitz, D. A., Harrison, D. A., Turner, M. E., Levine, E. L., Chaves, W., Brannick, M. T., . . . Conrad, M. A. (1997). *Affirmative action: A review of psychological and behavioral research*. Bowling Green, OH: Society for Industrial and Organizational Psychology.
- le Blanc, A., & Laguerre, F. (2001). Significations des incertitudes des lycéens à l'égard du futur. Rôle des valeurs du travail et des processus de valorisation relative des domaines de vie. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 30, 9-28.

- Lebart, L., & Salem, A. (1994). *Statistique textuelle*. Paris, France: Dunod.
- Lévy-Leboyer, C. (1984). *La crise des motivations*. Paris, France: Presses Universitaires de France.
- Locke, E., McClear, K., & Knight, D. (1996). Self-esteem and work. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 11, 1–32.
- Major, B., & Deaux, K. (1982). Individual differences in justice behavior. In J. Greenberg, & R. L. Cohen (Eds.), *Equity and justice in social behavior* (pp. 43–76). New York, NY: Academic Press.
- Márquez, E., & Friemel, É. (2005). Activation des Schèmes Cognitifs de Base et Actualisation des Valeurs Associées au Travail. *Papers on Social Representations*, 14, 1.1-1.28. Retrieved from http://www.psych.lse.ac.uk/psr/PSR2005/14_01Mar.pdf
- Méda, D. (2001). *Le temps des femmes: Pour un nouveau partage des rôles*. Paris, France: Flammarion.
- Moscovici, S. (1976). *La psychanalyse, son image et son public; Étude sur la représentation sociale de la psychanalyse* (2nd ed.). Paris, France: Presses Universitaires de France.
- MOW International Research Team. (1987). *The meaning of working*. London, England: Academic Press.
- Philogène, G. (2002). System of beliefs and the future: The anticipation of things to come. *Psychologie et Société. Représentations et Croyances*, 5, 111-120.
- Rochat, S. (2002). *Vie professionnelle, vie familiale, quelle perception? Valeurs et projets d'avenir des étudiant-e-s de l'Université de Neuchâtel*. Neuchâtel: Université de Neuchâtel.
- Scott, J. W. (1998). *La citoyenne paradoxale: Les féministes françaises et les droits de l'homme*. Paris, France: Albin Michel.
- Sennett, R. (2003). *Le travail sans qualités: Les conséquences humaines de la flexibilité*. Paris, France: Editions10/18.
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories. Studies in social psychology*. Cambridge, England: Cambridge University Press.