La valorisation professionnelle des caractéristiques de personnalité masculines, féminines et androgynes

Laurent Cambon

▶ **To cite this version:**

Laurent Cambon. La valorisation professionnelle des caractéristiques de personnalité masculines, féminines et androgynes. Psychologie du travail et des organisations, 2011. hal-01881750

HAL Id: hal-01881750
https://hal.univ-cotedazur.fr/hal-01881750

Submitted on 26 Sep 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Titre courant : évaluation professionnelle et genre

La valorisation professionnelle des caractéristiques de personnalité masculines, féminines et androgynes

The professional valorisation of gender-typed traits

Laurent Cambon

Laboratoire de Psychologie Cognitive et Sociale, Université de Nice-Sophia Antipolis.

Adresse : Laurent Cambon, Laboratoire de Psychologie Cognitive et Sociale ; Université de Nice-Sophia Antipolis ; Pôle St Jean d'Angely ; 24 av. des Diables Bleus ; 06357 Nice

E-mail : cambon@unice.fr

Fax : 04.92.00.11.97

Téléphone : 04.92.00.12.02

Abstract

This article examines the professional valorisation of gender-typed traits (masculine vs feminine vs androgynous) paying particular attention to 1) the operationalization of gender notably by controlling the valence of the traits used and the construction of the profiles, 2) the context of judgment. In the study, participants should assess masculine, feminine and androgynous profiles in a set of professional contexts obtained by the crossing of social status (high versus low), gender (masculine versus feminine) and sector (production versus maintenance) of occupations. Consistent with a gender-typed trait matching model, the results showed that masculine profiles were the most valued ones in the most masculine occupations, feminine profiles were mostly valued in the most feminine occupations while androgynous profiles were the most valued in gender ambiguous occupations. Of particular interest was the fact that the perception of occupations' gender was a function of the interaction between the gender and the sector of occupations (i.e.: the most masculine occupations were those that were stereotypically masculine and belonging to the production sector; the most feminine were those that were stereotypically feminine and belonging to the maintenance sector; the stereotypically masculine and maintenance occupations as the stereotypically feminine and production occupations were perceived as less gender typed).

Key words: gender perception, trait matching model, perception of occupation.

Résumé

Cet article étudie la valorisation professionnelle des caractéristiques de genre. Dans la recherche, les sujets expérimentaux devaient évaluer des profils de genre masculins, féminins et androgynes dans divers métiers obtenus par le croisement du statut social, du genre et du domaine d'activité des professions. Globalement, les résultats montrent que les caractéristiques de personnalité masculines sont les plus valorisées et les féminines les moins valorisées, les profils androgynes se situant entre les deux. Mais surtout, les résultats révèlent que l'évaluation des cibles dépend de l'interaction entre le genre des professions et leur domaine d'activité.

Mots clés : perception des genres, modèle d'appariement, perception des professions.

Dans cet article nous nous intéresserons à la valeur professionnelle attribuée à des hommes et des femmes (variable sexe) en prenant en compte le rôle joué par les caractéristiques de genre (masculines, féminines et androgynes). Cette confrontation parait intéressante car les femmes, malgré des politiques de lutte contre la discrimination de plus en plus actives, subissent encore de la discrimination au travail (à l'embauche ou lors des évaluations au cours de la carrière) et qu'une partie au moins de cette discrimination peut être déterminée par les caractéristiques de personnalité perçues par les évaluateurs (Durand-Delvigne, 1997).

Présentation de la littérature

Il convient de distinguer théoriquement les recherches traitant de l'évaluation des sexes (hommes *versus* femmes) de celles traitant du genre (les caractéristiques de personnalité que les personnes s'attribuent). Même si nous traiterons principalement ici du genre, il convient en préambule de revenir sur les principales conclusions relatives à l'évaluation des sexes. Si une majorité de recherches révèle, qu'à compétences équivalentes, les hommes sont mieux jugés et ont plus de chances d'être recrutés que les femmes (Biernat & Fuegen, 2001 ; Olian, Schwab, & Haberfeld, 1988 ; Rudman & Glick, 1999) ; un autre ensemble de travaux remet en cause ces conclusions montrant au contraire que les femmes sont aussi bien, voir mieux évaluées que les hommes (hors du domaine du travail voir Eagly, Mladinic & Otto, 1994 ; dans le domaine professionnel voir Desrumaux, 2005). La cause de ces divergences peut renvoyer à des évolutions culturelles se traduisant par une augmentation de la valorisation des femmes au fil du temps (Werner & LaRussa, 1985). Mais elles peuvent également résider dans un biais de désirabilité qui ferait qu'il est mal vu socialement de discriminer les femmes (Eagly, Mladinic & Otto, 1994).

On retrouve dans les travaux sur le genre, le même type de conclusion, à savoir que des cibles connues pour posséder des caractéristiques stéréotypiquement masculines sont mieux évaluées[1] que des cibles possédant des traits stéréotypiqment féminins (Rudman & Glick, 1999). Cette tendance est néanmoins complétée par des recherches révélant que les caractéristiques de personnalité féminines sont jugées plus favorablement que les caractéristiques masculines (Eagly et al., 1994). Il convient néanmoins de noter que ces derniers résultats se limitent à des évaluations hors travail. Lorsque les évaluations sont réalisées en contexte de travail et que les chercheurs contrôlent également le genre du métier dans lequel est évaluée la cible, les recherches révèlent un effet de congruence stéréotypique : les cibles masculines sont mieux évaluées que les cibles féminines sur les professions stéréotypiquement masculines. L'effet inverse s'observe *le plus souvent* pour les cibles féminines sur les professions féminines. De tels résultats s'expliquent par le modèle du « gender-typed trait matching » (appariement en fonction du genre des traits ; Glick, 1991 ; Heilman, 1983). Ce modèle suggère que les évaluations d'un candidat à une profession dépendent de l'appariement entre les traits de personnalité (observés ou inférés) du candidat et les compétences nécessaires à la profession. Par exemple, un candidat possédant des qualités masculines aura plus de chances d'être recruté sur une profession nécessitant des compétences masculines.

Si la littérature a abondamment traité de la valorisation des genres masculins et féminins, l'androgynie comme troisième modalité du genre (elle correspond à la possession de caractéristiques à la fois masculines et féminines) a rarement été incluse dans ce questionnement sur la valeur. En effet, si une multitude de recherches a pu mettre en évidence des liens positifs entre l'androgynie et la santé psychologique, la satisfaction de vie, l'adaptation comportementale, le succès marital (Cook, 1987 ; Lorenzi-Cioldi, 1994), à notre connaissance peu de recherches ont porté sur l'évaluation professionnelle. Ainsi, un courant de recherche ayant utilisé le paradigme du « bon manager » (décrire un bon manager à l'aide d'une liste de traits) montre que les bons managers sont toujours davantage

[1] Dans toutes ces recherches, les jugements qui sont demandés aux sujets sont le plus souvent très généraux (est-ce que cette personne est désirable pour ce type de métier ?), parfois il s'agit de jugement de recrutabilité et on trouve également des recherches qui portent plutôt sur l'évaluation annuelle. Il ne semble pas exister, à notre connaissance, de différences en fonction du type de jugement. Aussi, même si notre recherche porte sur un jugement de recrutabilité, nous nous autoriserons tout au long de cet article à parler d'évaluation professionnelle au sens large.

décrits en termes masculins plutôt que féminins ou androgynes. Cette tendance a été obtenue dans des recherches anciennes (Powell & Butterfield, 1979) mais semble persister (Heilman, Block, Martell, & Simon, 1989). Ces résultats sont intéressants en soit mais ne permettent pas vraiment de répondre à la question, qui est la notre, de savoir quel est le genre le mieux évalué. Elles peuvent donc être avantageusement complétées par des recherches utilisant un paradigme de formation d'impression dans lequel, des cibles décrites à l'aide de traits opérationnalisant soit les genres masculins, féminins ou androgynes sont évaluées. Les études d'Arkkelin et O'Connor (1992, étude 1 et 2, voir aussi Arkkelin & Simmons, 1985) sont probablement les plus intéressantes pour notre propos car elles examinent la valorisation des trois genres en fonction du contexte professionnel. Les auteurs ont présenté à des sujets une cible (sans spécification du sexe) connue par un ensemble de traits opérationnalisant soit un portrait (nous appellerons dorénavant cette méthode, la méthode des portraits) masculin (4 traits masculins), soit féminin (4 traits féminins), soit androgyne (2 traits masculins et 2 traits féminins). Ces cibles étaient présentées comme travaillant dans des professions stéréotypiquement masculines (avocat, professeur) ou féminines (secrétaire, infirmière) et devaient être évaluées quand à leur adéquation à un tel métier. Les résultats révèlent un phénomène d'appariement entre le genre de la cible et celui évoqué par le stéréotype de la profession (Glick, 1991 ; Heilman, 1983) tel que les cibles masculines sont préférées sur les professions stéréotypiquement masculines, les cibles androgynes et féminines étant préférées pour les professions stéréotypiquement féminines.

Si ces résultats sont intéressants, il nous semble cependant que limiter l'effet du contexte du jugement au genre des professions est un peu restrictif. Ainsi, nous nous intéresserons ici à l'effet du statut social et du domaine d'activité des professions. Les recherches sur le statut social (Eagly & Steffen, 1984 ; Conway, Pizzamiglio & Mount, 1996) montrent que plus les professions ont un statut élevé et plus les profils masculins sont valorisés (il n'existe pas d'études traitant de la valeur de l'androgynie en fonction du statut). Les travaux sur le domaine d'activité distinguent les professions de la production de celles de l'entretien (Delaunay & Gadrey, 1987 ; Parsons, 1963). Les activités de production sont celles qui produisent directement ou contribuent à produire des biens matériels. Les activités d'entretien sont des professions qui permettent à la production de se réaliser. On y trouve des professions offrant un travail d'enrichissement, d'écoulement des produits de la production (marketing, vente, gestion financière etc.), ou permettant la reconstitution et l'adaptation de la force de travail (gestion du personnel, soins, éducation, loisir). Dans une série de recherches, Cambon (2004) a montré que les caractéristiques masculines plus que féminines étaient associées au secteur de la production, l'inverse était observé dans le domaine de l'entretien. Ces résultats permettent d'inférer que les cibles dont le genre est conforme au secteur dans lequel elles sont évaluées (genre masculin/féminin dans les secteurs de la production/entretien) seront mieux évalués que celles dont le genre est inconsistant avec le secteur (genre masculin/féminin dans les secteurs de l'entretien/production).

Dans la présente étude, nous examinerons donc la question de la valorisation des trois genres en fonction a) du genre stéréotypique des professions (masculin versus féminin), b) de leur statut social (haut versus bas) et c) de leur domaine d'activité (production versus entretien). Nos prédictions sont que les évaluations des cibles devraient être déterminées par l'appariement entre le genre des cibles et celui des professions[2]. Cependant, nous pensons que la caractérisation du genre de la profession n'est pas uniquement déterminée par le caractère stéréotypique de la profession mais également par le genre caractéristique du domaine d'activité dans lequel s'inscrit la profession. Plus spécifiquement, nous pensons que la perception du genre des professions sera déterminée par la congruence entre le genre stéréotypique de la profession et le domaine d'activité dans lequel elle s'inscrit. Ainsi, une profession apparaîtra d'autant plus masculine/féminine qu'elle est de genre masculin/féminin *et* inscrite dans le domaine de la production/entretien. Nous nous attendons donc à ce que les cibles de genre masculin/féminin soient mieux évaluées (jugement de recrutement) que les cibles de genre féminin/masculin dans les métiers de la production/l'entretien et cela d'autant plus que

[2] Les résultats de la littérature étant trop contradictoires, nous ne faisons pas d'hypothèses concernant la variable « sexe des cibles » que nous traiterons quand même de façon exploratoire.

le métier sera typiquement masculin/féminin. Ensuite, nous faisons l'hypothèse que l'androgynie devrait surtout être valorisée dans les professions de genre moins marqué car introduisant une inconsistance entre le genre de la profession et celui du domaine d'activité (professions de la production de genre féminin, professions de l'entretien de genre masculin). Enfin, nous pensons que ces effets devraient rentrer en interaction avec le statut des professions de telle sorte que plus les professions seront de haut statut et plus les cibles masculines seront bien évaluées.

Note méthodologique

Dans notre étude, nous apporterons deux améliorations méthodologiques par rapport à celles d'Arkkelin et al. (1992). Premièrement, nous opérationnaliserons les genres en instanciant des profils et non plus des portraits, cela afin d'augmenter la validité écologique de cette opérationnalisation. Dans la méthode des profils, les cibles sont connues par les réponses qu'elles ont soit disant données à un questionnaire de personnalité composé de traits masculins et féminins. Cette méthode a été utilisée par Arkkelin et al. (1992, étude 3) et également par Masson-Maret (1997). Dans ces opérationnalisations, les réponses des cibles apparaissent sur des échelles graduées de telle sorte que la cible masculine/féminine est caractérisée par des notes plus positives sur les traits masculins/féminins que féminins/masculins. La cible androgyne est par contre caractérisée par des notes identiques pour les deux registres de traits. Les résultats obtenus avec cette opérationnalisation mettent systématiquement en évidence la plus grande valorisation des profils androgynes par rapport aux profils masculins et féminins. Cependant, une analyse de la constitution de ces profils, nous conduit à penser que la valorisation de l'androgynie obtenue avec cette méthode est artefactuelle. En effet, les profils androgynes sont obtenus par l'attribution de valeurs hautes (i.e. : 6 ou 7 sur une échelle en 7 points) sur tous les traits (masculins et féminins) du questionnaire alors que les cibles masculines/féminines sont opérationnalisées en attribuant des valeurs hautes sur les traits masculins/féminins et basses sur les traits féminins/masculins. Comme les traits proposés dans le profil sont positifs, cette opérationnalisation conduit donc à une présentation plus favorable des cibles androgynes et ne permet donc pas de dissocier ce qui, dans l'évaluation des cibles, provient de l'androgynie de ce qui provient de la présentation positive des cibles. Dans la présente étude, nous créerons des profils androgynes plus comparables aux profils masculins et féminins (la somme totale des notes des profils androgynes sera la même que celle des profils masculins et féminins).

Un autre problème posé par ces recherches est que les évaluations sont affectées par la valeur des traits utilisés pour constituer portraits et profils. Dans les articles d'Arkkelin et collaborateurs (Arkkelin et al., 1985, 1992), les traits à valence positive masculins sont moins désirables que les traits féminins. Si l'étude de Masson-Maret (1997) ne contrôle pas cet effet, nous pensons qu'il est probable qu'il intervienne aussi car il se retrouve de manière si fréquente dans la littérature (cf. Eagly & Mladinic, 1989 ; Abele & Wojciszke, 2007) que l'on est en droit de se demander s'il n'est pas inhérent aux traits de genre. Cette asymétrie évaluative est problématique car elle est susceptible de conduire à une valorisation artefactuelle des profils féminins et androgynes. Dans la présente étude, nous utiliserons une liste d'adjectifs de personnalité masculins et féminins de valence strictement identique.

Expérience

Méthode

1.1 Sujets

Quatre-vingt salariés exerçant une fonction d'évaluation (38 hommes, *m* âge = 35.17 ans, *ET* = 5.20 ; 42 femmes, *m* âge = 33.32 ans, *ET* = 6.88) ont participé à cette étude. Nous avons apparié le secteur dans lequel ils travaillaient avec le métier de la cible qu'ils devaient évaluer.

1.2 Matériel

Les profils. Ils sont constitués de la manière suivante : 16 traits (8 masculins et 8 féminins) sont associés à des échelles en 12 points allant de 1 : « ne me caractérise pas du tout » à 12 : « me caractérise tout à fait ». Les profils étaient construits de manière à ce que la moyenne des scores des trois genres soit égale (profil masculin $m_{\text{traits féminins}} = 5$; $m_{\text{traits masculins}} = 11$, $m_{\text{total}} = 8$; profil féminin $m_{\text{traits féminins}} = 11$; $m_{\text{traits masculins}} = 5$, $m_{\text{total}} = 8$; profil androgyne $m_{\text{traits féminins}} = 8$; $m_{\text{traits masculins}} = 8$, $m_{\text{total}} = 8$). Ces profils ont été prétestés de façon à vérifier que chacun était perçu de façon conforme à la manipulation ($n = 60$). Un second prétest (n = 120) a comparé l'utilisation de ces profils avec ceux d'Arkkelin et al. (1992, étude 3) et de Masson-Marret (1997) ainsi qu'avec la méthode des portraits utilisée par Arkkelin et al. (1992, étude 1 et 2). Les résultats ont révélé que 1) les profils que nous avons créé ne conduisent pas à la valorisation systématique (que nous supposions artefactuelle) de l'androgynie comme le font les profils utilisés par Arkkelin et Masson-Marret ; 2) les évaluations obtenus avec nos profils ne diffèrent pas de celles obtenues avec la méthode des portraits qui est probablement la méthode la plus pure expérimentalement car elle n'introduit pas de source de variation autre que les traits. Ces trois profils (masculin, féminin, androgyne) ont permis de construire six dossiers par profession obtenus par le croisement du sexe des cibles avec leur genre. Les deux profils de même genre présentaient quelques variations afin de garantir leur crédibilité.

La liste de traits. Elle est constituée de 16 traits prétestés ($n = 80$) comme positifs et équivalents en désirabilité dont 8 ont été jugés typiquement féminins (serviable, agréable, aimable, chaleureux, compréhensif, sincère, ouvert, accommodant) et 8 masculins (énergique, consciencieux, déterminé, dynamique, efficace, travailleur, sûr de soi, indépendant).

La liste des professions. Le croisement des variables « statut », « domaine d'activité » et « genre des professions » a permis d'obtenir 8 types de métiers, chacun étant opérationnalisé par 2 professions (cf. tableau 1). La sélection des professions s'est faite à l'issue d'un prétest (n = 60) sur le genre, le salaire et la catégorie d'appartenance.

Tableau 1 : Liste des professions.

Secteur :	Production		Entretien	
Genre :	masculin	féminin	masculin	féminin
Haut statut	Chimiste industriel, Architecte naval	Modiste, Préparateur en parfumerie	Kinésithérapeute, Proviseur	Psychologue scolaire, Pédiatre
Bas statut	ouvrier Soudeur, ouvrier Fraiseur	Ouvrier Fileur, ouvrier Retoucheur	Brancardier, Cantonnier	Assistant maternel, Aide soignant

Les échelles d'évaluation. Les sujets devaient évaluer les candidats sur 2 échelles en 7 points : l'une mesurait la compétence (1 « pas du tout compétent » à 7 « tout à fait compétent »), l'autre la recrutabilité (1 « je ne recruterais surtout pas cette personne », à 7 « je la recruterais en priorité ». Ces deux échelles ont donné lieu à des évaluations consistantes ($\alpha = .92$), les analyses se feront donc sur la moyenne à ces deux échelles.

1.3 Procédure

Les passations étaient individuelles sur les lieux de travail des participants. L'étude était présentée comme traitant du rôle de la personnalité d ans le recrutement. Les sujets évaluaient 6 dossiers pour une seule profession. L'ordre de présentation des cibles ainsi que la profession choisie pour exemplifier chacune des 8 catégories était aléatoire pour chaque sujet[3].

Résultats

Les données ont été soumises à une ANOVA 2 (domaine d'activité des professions : production *vs* entretien) X 2 (statut de la profession : haut *vs* bas) X 2 (genre de la profession :

[3] Pour chaque catégorie de profession, nous avons procédé à une analyse de l'effet de la profession tirée au sort, aucun effet ne s'avère significatif (tous les $F < 1$).

masculin *vs* féminin) X 3 (genre du candidat : masculin *vs* féminin *vs* androgyne) X 2 (sexe du candidat : homme *vs* femme)[4]. Les trois premières variables sont manipulées en intersujets, les deux dernières en intrasujets. Afin de ne pas trop alourdir notre propos, nous ne présenterons que l'interaction la plus pertinente par rapport à nos hypothèses, celle impliquant le domaine d'activité, le genre des professions, le genre des profils et leur sexe ; $F(2,144) = 9.18$, $p<.001$[5].

Conformément à nos hypothèses, c'est bien le genre masculin qui est le plus valorisé dans les professions masculines de la production, mais cette valorisation est fonction du sexe des cibles. Les hommes qui exhibent un profil masculin sont les mieux évalués, devant les profils androgynes (cf. tableau 2). Les femmes androgynes et masculines sont aussi bien évaluées l'une que l'autre. Hommes et femmes au profil féminin sont dévalorisés ($m < 4$). Il est à noter que pour ces professions, la seule discrimination de sexe qui a cours est celle qui voit les hommes masculins mieux évalués que les femmes masculines.

Dans les professions féminines de la production, les profils androgynes gagnent en valeur et sont aussi bien évalués que les profils masculins chez les hommes (les profils masculins sont aussi mieux évalués que les féminins) et sont même mieux évalués que ces derniers chez les femmes (profils masculins et féminins ne se différencient pas). Il n'existe pas de discrimination en faveur des hommes mais plutôt en faveur des femmes et cela pour les profils androgynes ou féminins.

Dans les professions masculines de l'entretien hommes et femmes androgynes et masculins sont aussi bien évalués et tous deux mieux que les profils féminins. Au niveau de la discrimination de sexe, seuls les hommes masculins sont mieux évalués que les femmes de même genre.

C'est pour les professions féminines de l'entretien, les plus féminineement marquées, qu'on trouve la seule trace de dévalorisation du genre masculin. En effet, le genre féminin est aussi bien évalué que le genre masculin pour les hommes et il est mieux évalué que ce dernier pour les femmes. Dans tous les cas, c'est l'androgynie qui donne lieu aux meilleures évaluations. Notons également que les femmes de genre masculin sont rejetées ($m < 4$). C'est dans ces professions que l'on observe le plus de discrimination de sexe. Les hommes masculins sont préférés aux femmes de même genre alors que les femmes sont systématiquement préférées aux hommes pour les profils androgynes ou féminins.

Tableau 2 : évaluations des cibles en fonction du domaine d'activité, du genre des professions et du genre des cibles.

Domaine d'activité		Production				entretien			
Genre des professions		Genre masculin		Genre féminin		Genre masculin		Genre féminin	
Sexe des cibles		homme	femme	homme	femme	homme	femme	homme	femme
Genre des cibles	M	6.85a	4.3c	5.45a	5.10ac	6.4a	5.25c	4.8a	3.8c
	F	2.65b	2.8b	3.35b	4.65c	3.95b	3.75b	4.35a	5.35d
	A	4.45c	5.35c	5.15a	5.9d	5.85ac	5.5c	5.7b	6.2d

Note : pour chaque profession, des lettrines différentes correspondent à des moyennes significativement différentes au seuil $p<.05$.

[4] L'effet principal du sexe des sujets n'étant pas significatif ($F < 1$) et n'entrant dans aucune interaction, nous ne l'avons pas intégré dans les analyses présentées.

[5] L'interaction impliquant le statut en plus est significative, $F(2,144) = 10.03$, $p<.001$, mais son analyse ne révèle pas de grande altération du patron de résultats que nous allons évoquer.

Discussion

Dans la présente recherche, l'évaluation des cibles semble déterminée par l'appariement entre le genre (et le sexe) de la cible et le genre des professions tel qu'il est déterminé à la fois par le genre stéréotypique de la profession et son secteur d'activité. Ainsi, lorsque stéréotype et secteur sont congruents (professions masculines/féminines de la production/l'entretien) cela semble renforcer le caractère genré de la profession et conduit à la surévaluation du profil de genre et de sexe congruent avec celui de la profession (ainsi ce sont les hommes/femmes masculins/féminines les mieux évalués dans les professions masculines/féminines de la production/l'entretien). Lorsque stéréotype et secteur sont incongruents (professions masculines/féminines de l'entretien/production) cela semble diminuer le caractère genré de la profession et conduit à la surévaluation du profil androgyne. Il convient de souligner que ce processus d'appariement ne correspond pas à celui qui est définit dans la littérature. En effet, ce dernier se construit sur la base des stéréotypes associés aux métiers. Nos résultats ne révèlent pas une telle congruence stéréotypique ; c'est l'interaction entre le genre de la profession et le domaine d'activité dans lequel elle se trouve qui détermine son degré de masculinité et de féminité et *in fine*, son évaluation par appariement. Le domaine d'activité est donc une variable cruciale à prendre en compte pour comprendre l'évaluation des genres. Il doit être cependant souligné que ce processus ne suffit pas à rendre compte de la totalité des résultats. Ainsi, il est notable de constater que quelque soit le type de métier, l'évaluation des hommes bénéficie presque toujours de son association avec le genre masculin (sauf pour les professions féminines de l'entretien). Pour les femmes, c'est clairement l'androgynie qui leur confère systématiquement la meilleure évaluation. La féminité est par contre presque systématiquement rejetée à part dans l'évaluation des professions les plus féminines. Une interprétation possible de cette prédominance de la masculinité pour les hommes et de l'androgynie pour les femmes pourrait être que ces deux genres fassent l'objet d'une norme (respectivement pour les hommes et pour les femmes) dans le monde du travail (pour une évocation de cette idée, voir Lorenzi-Cioldi, 1994 ; Masson-Marret & Beauvois, 2000).

Il est notable de constater que le statut des professions n'affecte pas les évaluations, ce qui va à l'encontre de la littérature (Conway et al., 1996 ; Eagly et al., 1984) qui montre une valorisation de la masculinité d'autant plus forte que le statut professionnel est élevé. Cependant, un examen attentif de cette littérature révèle que les auteurs ont bien souvent confondu les variables statut et genre. Ainsi, la plupart des professions de bas statut utilisées dans les études sont des professions typiquement féminines (ce qui d'ailleurs reflète une certaine réalité sociale, cf. Glick, 1991) alors que les professions de statut élevé sont pour la plupart masculines. Si l'effet du statut n'apparait pas dans notre étude c'est probablement parce que nous avons utilisé autant de professions masculines que féminines en haut et en bas statut.

Enfin, on peut constater que cette étude ne permet pas de mettre en évidence une discrimination à l'égard des cibles femmes. Ce résultat n'est pas vraiment surprenant. De nombreux travaux révèlent que les sujets évitent de différencier hommes et femmes afin de donner une image plus acceptable d'eux même (Eagly et al., 1994). Il est probable qu'une telle motivation ait été activée chez les sujets de notre étude ; la discrimination par le sexe, pour des professionnels de l'évaluation, pouvant être assimilée à une erreur de jugement et même à une faute professionnelle.

Conclusion

Les effets mis en évidence dans cette étude soulignent un processus qui est susceptible de rentrer en jeu dans une évaluation professionnelle (un jugement par appariement). Nous insistons sur le fait que même si cette étude se déroule dans un contexte minimal, l'activation de ce processus nous semble très probable dans les contextes réels d'évaluation. En effet, l'appréciation des caractéristiques de personnalité joue un rôle important dans les pratiques d'évaluation que ce soit lors de recrutements (lettre de motivation, questions dans les entretiens, passation de tests) ou lors d'évaluations annuelles (grille d'évaluation). Il reste néanmoins qu'avant de pouvoir affirmer l'intervention d'un tel processus dans les pratiques concrètes de ces professionnels d'autres études seraient nécessaire et en premier lieu une réplication avec un matériel plus proche de ce qui constitue un dossier d'évaluation (indications sur les performances passées, extraits d'entretien, etc.).

Référence

Abele, A.E., & Wojciszke, B. (2007). Agency and communion from the perspective of self versus others. *Journal of Personality and Social Psychology, 93*, 751-763.

Arkkelin, D., & O'Connor, R. (1992). The good professional: effects of trait-profile gender type, androgyny, and likableness on impressions of incumbents of sex-typed occupations. *Sex Roles, 27*, 517-532.

Arkkelin, D., & Simmons, R. (1985). The "good manager": Sex-typed, androgynous, or likable? *Sex Roles, 12*, 1187-1198.

Biernat, M., & Fuegen, K. (2001). Shifting standards and the evaluation of competence: Complexity in gender-based judgment and decision making. *Journal of Social Issues, 57*, 707-724.

Cambon, L. (2004). La désirabilité sociale et l'utilité sociale des professions et des professionnels. In J.-L., Beauvois, R.-V., Joule, & J.-M., Monteil (Eds.), *Perspectives cognitives et conduites sociales* (Vol. 9, pp. 187-212). Rennes: Presses Universitaires de Rennes.

Conway, M., Pizzamiglio, M. T., & Mount, L. (1996). Status, communality and agency: implications for stereotypes of gender and other groups. *Journal of Personality and Social Psychology, 71*, 25-38.

Cook, E. P. (1987). Psychological androgyny: A review of the research. *The Counselling Psychologist, 15*, 471-513.

Delaunay J-C. & Gadrey J. (1987) *Les enjeux de la société de service*. Presses de la fondation nationale des sciences politiques, Paris.

Desrumaux, P. (2005). Informations normatives et stéréotypiques: Effets de l'internalité/externalité, du genre, de l'apparence physique et du type hiérarchique et sexuel du poste sur les décisions de recrutement. *Revue Internationale de Psychologie Sociale, 18*, 165-199.

Durand-Delvigne, A. (1997). Positions hiérarchiques, contexts professionnels et expressions du genre. *Revue International de Psychologie Sociale, 2*, 31-48.

Eagly, A. H., & Mladinic, A. (1989). Gender stereotypes and attitudes toward women and men. *Personality and Social Psychology Bulletin, 15*, 543-558.

Eagly, A. H., Mladinic, A., & Otto, S. (1994). Cognitive and affective bases of attitudes toward social groups and social policies. *Journal of Experimental Social Psychology, 30*, 113-137.

Eagly, A. H., & Steffen, V. J. (1984). Gender stereotypes stem from distributions of women and men into social roles. *Journal of Personality and Social Psychology, 46*, 735-754.

Glick, P. (1991). Trait-based and sex-based discrimination in occupational prestige, occupational salary, and hiring. *Sex Roles, 25*, 351-378.

Heilman, M. E. (1983). Sex bias in work settings: The lack of fit model. *Research in Organizational Behavior, 5*, 269-298.

Heilman, M. E., Block, C. J., Martell, R. F., & Simon, M. C. (1989). Has anything changed? Current characterizations of men, women, and managers. *Journal of Applied Psychology, 74*, 935-942.

Lorenzi-Cioldi, F. (1994). *Les androgynes*. Paris: Presses Universitaires de France.

Masson-Maret, H. (1997). Evaluation sociale et différence des sexes: une étude socionormative au sein d'une organisation administrative. *Revue Internationale de Psychologie Sociale, 2*, 49-62.

Masson-Maret, H., & Beauvois, J.-L. (2000). Une approche normative de stéréotypes masculin et féminin. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, *45*, 29-47.

Olian, J.D., Schwab, D.P., & Haberfeld, Y. (1988). The impact of applicant gender compared to qualifications on hiring recommendations : a meta-analysis of experimental studies. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 41*, 180-195.

Parsons, T. (1963). *Eléments pour une sociologie de l'action*. Plon, Paris.

Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (1979). The "good manager": Masculine or androgynous? *Academy of Management Journal, 22* 395-403.

Rudman, L. A., & Glick, P. (1999). Feminized management and backlash toward agentic women: The hidden costs to women of a kinder, gendler image of middle-managers. *Journal of Personality and Social Psychology, 77*, 1004-1010.

Werner, P.D., & LaRussa, G.W. (1985). Persistence and change in sex role stereotypes. *Sex Roles, 12*, 1089-1100.