



# Psychologie évolutionniste, mixité et sexisme bienveillant

**Irène Jonas**

DANS **TRAVAIL, GENRE ET SOCIÉTÉS** 2010/1 n° 23 , PAGES 205 À 211  
ÉDITIONS **LA DÉCOUVERTE**

ISSN 1294-6303

ISBN 9782707159991

DOI 10.3917/tgs.023.0205

Date de mise en ligne : 31/03/2010

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://shs.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2010-1-page-205?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...  
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



**Irène Jonas**

## **Psychologie évolutionniste, mixité et sexisme bienveillant**

À l'heure du néo-management, les femmes, de par leurs qualités féminines, seraient des agents promoteurs et facilitateurs d'un management participatif propre à contribuer à la performance des entreprises. Si celles-ci ont dû, un temps, copier le comportement masculin pour se faire une place dans les entreprises, il semble aujourd'hui que ce soit en affichant leur spécificité qu'elles pourraient *a priori* réussir. Cette réitération d'une argumentation différentialiste n'est pas sans poser question, d'autant qu'elle s'inspire, directement ou indirectement, de discours pseudo-scientifiques qui participent à une (re) naturalisation de ces différences.

### **LA PSYCHOLOGIE ÉVOLUTIONNISTE**

La psychologie évolutionniste repose sur le postulat que nos pensées et comportements, ainsi que nos caractéristiques physiques, sont le résultat de l'évolution soumise aux mécanismes de la sélection naturelle et de la sélection sexuelle. Si l'application de ces principes aux sociétés humaines a provoqué, au temps de la sociobiologie [Wilson, 1975], une polémique aussi célèbre que violente, la psychologie évolutionniste semble aujourd'hui en voie de devenir une « discipline respectable » et fortement vulgarisée. Les travaux de John Tooby et Leda Cosmides [1992] sont ainsi à l'origine d'une synthèse entre la psychologie cognitive et les approches évolutionnistes de l'esprit humain, qui a donné naissance au début des années 1990 à la psychologie évolutionniste. S'appuyant sur une hypothèse de base voulant que notre cerveau, comme celui de n'importe quelle espèce animale se compose de circuits neuronaux programmés par des millions d'années d'évolution et que chaque espèce a développé des attitudes et des comportements particuliers pour survivre, les psychologues évolutionnistes se proposent de montrer comment notre cerveau préhistorique continue à former nos comportements dans notre crâne du XXI<sup>e</sup> siècle.

« L'homme s'est adapté à la chasse sur de grands espaces [...] Le cerveau de la femme, pendant ce temps, s'est adapté à l'élevage de sa progéniture et au partage verbal, dans le cadre restreint de la grotte. Ainsi, sur le plan biologique, les hommes sont programmés pour la compétition, les femmes pour la coopération » [Ginger, 2002].

Bien que de nombreuses voix s'élèvent contre cette vision préhistorique des hommes « chasseurs de repas » et des femmes « cueilleuses et gardiennes du nid » [Vidal et Benoît-Browaes, 2005 ; Testard, 2005 ; Picq, 2006], bien qu'aucune différence significative entre les sexes n'ait pu être tirée des études d'imagerie qui, depuis dix ans, analysent les activités du cerveau dans les fonctions cognitives supérieures [Vidal, 2006 ; Kordon, 1998], les psychologues évolutionnistes considèrent que les différences entre les sexes seraient aujourd'hui « prouvées » au-delà de tout doute raisonnable. Alors que les différences cervicales entre hommes et femmes se révèlent bien moindres que les différences entre sujets, on assiste néanmoins à une recrudescence de l'idée de natures féminine et masculine irréductiblement différentes, idée qui privilégie une dichotomie rigide à fondements biologiques tendant à nier les déterminismes sociaux et à invisibiliser, à travers la revendication d'une essence féminine, la hiérarchisation qui procède de la différentiation.

S'appuyant sur des résultats issus pour la plupart d'une sélection réductrice des données de sciences « dures » et la reprise de certaines théories jugées caduques<sup>1</sup>, les psychologues évolutionnistes tendent ainsi à démontrer l'intangibilité de la dichotomie sexuée, actant l'idée selon laquelle les femmes et les hommes sont « naturellement » différents [Buss, 1994 ; Wright, 1995 ; Kimura, 2001 ; Geary, 2003 ; Brizendine, 2006]. Établissant d'emblée une corrélation entre le biologique et le comportemental, le constat des différences devient l'explication de la différence ainsi naturalisée, rationalisée, mieux encore : légitimée par la science.

## LE GRAND RETOUR DE L'ESSENTIALISME

Dès 1968, l'une des premières réactions au mouvement de l'égalité des femmes est la remise en question de la possibilité même d'une égalité. En analysant les processus cognitifs (complexes chez les hommes, simples et mécaniques chez les femmes), certains émettent l'hypothèse dans la très prestigieuse revue *Psychological Review* que les hommes sont innovateurs et les femmes condamnées à des activités répétitives de par leurs fonctions neurobiologiques [Broverman *et al.*, 1968]. D'autres, par une monographie sur les différences sexuelles dans les habiletés, témoignent de l'impossibilité de l'égalité des sexes sur le plan professionnel [Garai et Sheinfeld, 1968].

Si dans un premier temps, soulignent Marie-Claude Hurtig et Marie-France Pichevin, ont coexisté aussi bien des articles mettant en avant les substrats biologiques de la différenciation psychologique des sexes que des articles qui

<sup>1</sup> La théorie des « deux cerveaux » qui avait attribué les différences psychologiques entre les hommes et les femmes à des différences entre les hémisphères cérébraux, bien que jugée caduque et abandonnée depuis plusieurs années, tend à réapparaître sous la plume de certains auteurs psychologues évolutionnistes.

présentaient les déterminants sociaux, le champ tend à se restreindre et les textes de vulgarisation sont marqués par le renouveau d'une pensée essentialiste qui s'appuie exclusivement sur les sciences « dures ». Pour cet essentialisme :

« Les différences sont, elles sont dès le départ, elles ne sont pas produits ou conséquences, elles sont par essence, précèdent l'existence et sont inscrites dans le biologique. Leur existence n'est pas historique, elles n'ont pas d'histoire hormis celle, naturelle, de la nature humaine » [Hurtig et Pichevin, 1995].

En réaction à un contexte historique où les idées dominantes en matière de différence de sexe avaient été pour partie déstabilisées, se développent ainsi des courants de recherches à partir des hypothèses évolutionnistes et des recherches en neuropsychologie qui attribueront — pour les uns aux gènes et pour les autres à l'activité cérébrale — une dimension déterminante dans les rôles sexuels et les relations entre les sexes, et par là même l'idée d'une égalité fortement compromise [Eizner Favreau, 1999]. L'argumentation différentialiste entre les hommes et les femmes revient ainsi en force, avec toute une littérature de vulgarisation scientifique, dans la presse féminine qui s'en inspire, dans la propagande marketing des consultants qui l'instrumentalise et enfin dans les dispositifs de communication des entreprises [Jonas et Séhili, 2009].

Naturaliser la catégorie « femmes » et lui attribuer des pouvoirs quasi magiques de transformation des pratiques professionnelles, voire de la société tout entière, constitue bien l'enjeu de cette littérature. Il semble en effet important de noter que l'offensive « différentialiste » se situe sur plusieurs niveaux. Les femmes, de par leurs qualités naturelles, seraient aujourd'hui en mesure de réussir un triple *challenge* : initier une pacification du couple, faire fructifier ce « capital social » que constitue l'enfant et humaniser l'univers professionnel, le tout dans une logique de complémentarité, de pacification et de performance.

### ENTREPRISE ET QUALITÉS « FÉMININES »

De façon concomitante à ces courants de recherches fortement sexistes et conservateurs, une autre position essentialiste se dessine dans la lignée d'un féminisme « différentialiste » qui soutient l'existence des différences entre les sexes mais que celles-ci peuvent favoriser les femmes. Il s'agirait donc de rehausser les valeurs féminines et d'appréhender les femmes comme possédant de façon générale certaines qualités immanentes.

La diversité serait bonne pour les affaires et contribuerait à la performance de l'entreprise. Que ce soit dans des do-

<sup>2</sup> Souligné par nous.

maines aussi différents que l'entreprise, le sport [Chantelat, Bayle et Ferrand, 2004] ou la religion [Willaime, 2002], la direction au féminin se résumerait dans une approche plus « humaine » et plus « pragmatique » et ce dont auraient besoin les entreprises, c'est d'un style de management *différent et complémentaire*<sup>2</sup> de celui des hommes. Les femmes apparaissent ainsi comme des facteurs de performance en termes de management des ressources humaines, commerciales et financières, leurs qualités « féminines » étant valorisées parce que complémentaires des qualités masculines et nécessaires aux organisations d'aujourd'hui.

Pour des auteures comme Christina Lunghi [2002] ou Annie Battle [2007], les femmes sont aujourd'hui agents de transformation, moteurs d'innovation et il est essentiel et nécessaire d'argumenter sur le fait qu'elles peuvent atteindre les sommets, grâce à la mise en œuvre de leurs qualités et valeurs spécifiquement féminines, à condition de leur prêter d'autres qualités que celles qui leur ont précédemment été attribuées. La véritable question serait donc, pour ces auteures, non dans le fait qu'on prête aux femmes des qualités spécifiques mais dans le type de qualité qui leur est attribué. On rejoint là ce que Nicky Le Feuvre a appelé le discours de la féminitude, qui consiste à mobiliser les mêmes principes de différenciation des catégories de sexe, mais pour montrer que la « valeur » attachée aux spécificités féminines est potentiellement variable [Le Feuvre, 2007].

En concédant que les femmes possèdent un registre de compétences uniques, bénéfique au climat de travail dans l'entreprise, à sa performance, voire à son image, celles-ci seraient faites pour le management intuitif, l'attention aux autres et la coopération. En termes d'attributs obligés, les femmes ont ainsi des qualités distinctives et la notion d'éternel féminin est ici apparentée au sexisme bienveillant<sup>3</sup>. Or, si les qualités féminines présumées naturelles et permanentes chez les femmes sont considérées comme des valeurs positives, rien n'indique qu'elles peuvent conduire à une réelle transformation du pouvoir dans l'entreprise [Lorenzi-Cioldi, 2002]. Par ailleurs, si les jugements portés sur la nature particulière des femmes peuvent parfois être élogieux, voire dithyrambiques, ils n'en sont pas moins des imputations de spécificité naturelle [Guillaumin, 1979, 1992]. Dans ce contexte, l'intelligence « spécifique » des femmes reste une intelligence des choses, liée à leur « pratique de la conciliation » et le savoir intuitif dont elles feraient preuve, une propriété directe de la matière dont elles sont faites.

\* \*

\*

<sup>3</sup> « Le sexisme bienveillant reste du sexisme malgré les sentiments positifs qu'il peut susciter chez le récepteur parce qu'il repose sur la domination traditionnelle de l'homme et partage quelques-uns des présupposés du sexisme hostile, à savoir que les femmes sont mieux adaptées à certains rôles et certains espaces et qu'elles sont plus 'faibles' », in Michel Moya *et al.* [2005].

Il apparaît ainsi que la féminité doit être séparée de la masculinité et la compléter pour prétendre être son égal. Le management des femmes ou « management au féminin » est différent du management (des hommes) qui, lui, n'est différent de rien. Il s'agit donc de considérer avec circonspection ces notions de « qualités féminines », de « différences » et de « complémentarité » qui structurent ces discours et s'inscrivent en droite ligne de la détermination sociale par le biologique.

En privilégiant de façon indifférenciée l'expérience féminine de la conciliation famille/travail et les différences entre les sexes, les discours essentialistes qui valorisent la reconnaissance de talents féminins spécifiques conduisent à reconnaître l'accès des femmes aux postes de responsabilité pour une identité construite par leur nature et/ou l'oppression dont elles sont victimes. En attribuant aux femmes toute une série de « qualités naturelles » relativement immuables, ils renvoient leur arrivée à une transformation des « besoins ».

Outre le fait que les exigences de performance peuvent conduire les entreprises à privilégier une gestion sexuée et inégalitaire de la main-d'œuvre féminine [Laufer, 2009]. Outre que la mise en avant systématique de spécificités féminines peut s'avérer tendancieuse en contribuant au renforcement d'un certain nombre de stéréotypes sur les femmes, propre à générer des phénomènes de ségrégation sur le marché du travail [Landrieux-Kartochian, 2005] et à pousser à la reconstitution de « territoires professionnels distincts » [Meda et Wierink, 2005]. Il nous semble que la psychologie essentialiste et les nombreux ouvrages de vulgarisation « psy » qui s'en inspirent jouent un rôle non négligeable, et de notre point de vue dangereux, tant dans la lutte pour l'égalité professionnelle que dans les discours que les femmes tiennent sur elles-mêmes.

Il n'y a qu'à voir les ravages que font des ouvrages de vulgarisation comme ceux de John Gray [2002] ou Allan et Barbara Pease [2001, 2003] pour mesurer leur effet manipulateur et l'habileté avec laquelle, en donnant une assise « scientifique » aux différences entre les hommes et les femmes, ils contribuent à un raffermissement et une réactualisation de la revendication de leurs différences par les femmes elles-mêmes.

## BIBLIOGRAPHIE

- BATTLE Annie, 2007, « Construire l'avenir avec les femmes », *Futuribles*, n° 334, pp. 47-62.
- BRIZENDINE Louann, 2006, *Les secrets du cerveau féminin*, Paris, Grasset.
- BROVERMAN D.M., KLAIBER E.L., KOBAYASHI Y. et VOGEL W., 1968, « Roles of activation and inhibition in sex differences in cognitive abilities », *Psychological Review*, n° 75, pp. 23-50.
- BUSS David, 1994, *Les stratégies de l'amour*, Paris, Inter-Éditions.
- CHANTELAT Pascal, BAYLE Emmanuel et FERRAND Claude, 2004, « Les représentations de l'activité des femmes dirigeantes dans les fédérations sportives françaises : effet de contexte et ambivalences », *Staps*, n° 66, pp. 143-159.
- EIZNER FAVREAU Olga, 1999, « Le deuxième sexe, 1949-1999. A-t-il influencé la recherche empirique en psychologie ? », *Revue Québécoise de psychologie*, vol. 20, n° 3, pp. 9-24
- GARAI J.E. et SHEINFELD A., 1968, « Sex differences in mental and behavioral traits », *Genetic Psychology Monographs*, n° 77, 1968, pp. 169-299.
- GEARY David C., 2003, *Hommes, femmes. L'évolution des différences sexuelles humaines*, Bruxelles, De Boeck.
- GINGER Serge, 2002, « Conférence : cerveau féminin/cerveau masculin », 3<sup>e</sup> congrès mondial de psychothérapie, Vienne, disponible sur : <[www.pedagoPsy.eu/serge\\_ginger.htm](http://www.pedagoPsy.eu/serge_ginger.htm)>.
- GRAY John, 1998, *Mars et vénus, les chemins de l'harmonie*, Paris, J'ai lu.
- GRAY John, 2002, *Mars et Vénus au travail*, Paris, J'ai lu.
- GUILLAUMIN Colette, 1979, « Question de différence », *Questions Féministes*, n° 6, pp. 3-21.
- GUILLAUMIN Colette, 1992, *Sexe, Race et pratique du pouvoir*, Paris, Côté-femmes.
- HURTIG Marie-Claude et PICHEVIN Marie-France, 1995, « Psychologie et essentialisme : un inquiétant renouveau », *Nouvelles Questions Féministes*, Vol. 16, n° 3, pp. 7-32.
- JONAS Irène et SÉHILI Djaouida, 2009, « L'essentialisme au service d'une mixité économiquement performante », *Les Cahiers du genre*, n° 47, pp. 31-50.
- JONAS Irène, 2006, « L'antiféminisme des nouveaux "traités de savoir vivre" à l'usage des femmes », *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 25, n° 2, pp. 82-97.
- KIMURA Doreen, 2001, *Cerveau d'homme et cerveau de femme ?* Paris, Odile Jacob.
- KORDON Claude, 1998, « Pas plus pas moins différents », *Enfances et Psy*, Dossier « Filles, garçons », *Ères*, n° 3, pp. 26-32.
- LANDRIEUX-KARTOCHIAN Sophie, 2005, « Femmes et performance des entreprises, l'émergence d'une nouvelle problématique », *Travail et emploi*, n° 102, pp. 11-20.
- LAUFER Jacqueline, 2009, « L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est-elle soluble dans la diversité ? », *Travail, genre et sociétés*, n° 21, pp. 29-54.
- LE FEUVRE Nicky (entretien réalisé par Cécile Guillaume), 2007, « Les processus de féminisation au travail : entre différenciation, assimilation et dépassement du genre », *Sociologies Pratiques*, n° 14, pp. 11-15.
- LORENZI-CIOLDI Fabio, 2002, *Les représentations des groupes dominants dominés*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble.

LUNGI Christina, 2002, *Et si les femmes réinventaient le travail...*, Paris, Eyrolles.

MEDA Dominique et WIERINK Marie, 2005, « Mixité professionnelle et performance des entreprises, un levier pour l'égalité ? », *Travail et emploi*, n° 102, pp. 21-29.

MOYA Michel, POESCHI Gabrielle, GLICK Peter, PAEZ Darion, FERNANDEZ SEDANO Itziar, 2005, « Sexisme, masculinité-féminité et facteurs culturels », *RIPS/IRSP*, vol. 18, n° 1, PUG, pp. 141-167.

PEASE Allan et PEASE Barbara, 2001, *Pourquoi les hommes n'écourent jamais rien et les femmes ne savent pas lire les cartes routières*, Paris, First Éditions.

PEASE Allan et PEASE Barbara, 2003, *Pourquoi les hommes mentent et les femmes pleurent*, Paris, First Editions.

PICQ Pascal, 2006, « L'éternel féminin en paléanthropologie et en préhistoire », in Catherine VIDAL (dir.), *Féminin Masculin, Mythes et idéologies*, Paris, Belin, pp. 95-110.

TESTARD Alain, 2005, « La femme et la chasse », in Françoise HÉRITIER (dir.) *Hommes, femmes, la construction de la différence*, Paris, Le Pommier/Cité des sciences et de l'industrie, pp. 137-150.

TOOBY John et COSMIDES Leda, 1992, *The psychological foundations of culture, in The adapted mind : Evolutionary psychology and the génération of culture*, N.Y. : Oxford University Press, pp. 19-136.

VIDAL Catherine, 2006, « Cerveau, sexe et idéologie », in Catherine VIDAL (dir.), *Féminin Masculin*, Paris, Belin, pp. 49-58.

VIDAL Catherine Vidal et BENOÎT-BROWAES Dorothée, 2005, *Cerveau, sexe et pouvoir*, Paris, Belin.

WILLAIME Jean-Paul, 2002 « Les pasteures et les mutations contemporaines du rôle de clerc », *Clio*, n° 15, pp. 69-83.

WILSON Edward O., 1975, *Sociobiology: The new synthesis*, Cambridge, Harvard University Press, 1975.

WRIGHT Robert, 1995, *L'animal moral. Psychologie évolutionniste et vie quotidienne*, Paris, Folio Documents.