

QI, Big Five et monde du travail : pour en finir avec le mythe des inégalités

By [Martial](#)

2 octobre 2018

70



Véritable marronnier, le mythe des inégalités au travail entre hommes et femmes revient régulièrement sur le devant de la scène. Si le constat est sans appel (il y a bel et bien plus d'hommes que de femmes dans des postes de direction et dans des postes très qualifiés, mais également beaucoup plus d'hommes que de femmes dans les postes sous-qualifiés), est-il bien raisonnable et réaliste, en prenant acte de cette inégalité (c'est-à-dire cette différence), d'en déduire une injustice (c'est-à-dire un traitement sans rapport avec les capacités et tempéraments des individus) ? Exploration de quelques notions explicatives du phénomène...

Big Five : un rappel

Les lecteurs les plus assidus, ainsi que ceux qui ont une formation en psychologie, connaissent très certainement déjà la notion de Big Five. Pour les autres, un petit rappel.

On appelle Big Five un ensemble de cinq traits de personnalité (eux-mêmes divisés en sous-traits) pour lesquels, depuis des années, existent des tests standardisés et internationalement reconnus, permettant de donner une évaluation chiffrée des grandes tendances de chaque individu. Un trait du Big Five ne prédit pas à coup sûr quelle décision

vous allez prendre. En revanche, il indique de manière assez certaine les tendances naturelles de chacun, celles vers lesquelles il ira sans trop y réfléchir, parce que ça lui semble aller de soi.



L'idée selon laquelle les femmes sont plus sociables et plus émotives que les hommes n'est pas un cliché patriarcal : c'est une vérité constatée et scientifiquement mesurée.

Les cinq traits principaux sont appelées OCEAN, pour :

- **O comme Openness/Ouverture** : tendance à apprécier les nouvelles expériences. Un trait O élevé prédit un intérêt pour la culture, l'aventure, l'exploration, la remise en question intellectuelle, les expériences inédites en général. Un trait O faible prédit à l'inverse une tendance à rechercher la sécurité, un certain conservatisme intellectuel, un confort moral, matériel et affectif.
- **C comme Conscientiousness/Conscienciosité** : discipline, maîtrise de soi, conscience de ses objectifs, rigueur. Mais un trait élevé prédit également une certaine rigidité intellectuelle et morale, alors qu'un trait bas indique une capacité de souplesse à ce niveau.
- **E comme Extraversion** : tendance à rechercher le contact d'autrui (pas forcément à être bon à cela : Bernie a très certainement un E élevé), intérêt général pour les autres, envie de partager et d'échanger.
- **A comme Agreeability/Agréabilité** : capacité à être « agréable », c'est-à-dire à sacrifier des choses (à commencer par sa propre fierté, bien souvent) pour éviter les conflits. Capacité de compassion, d'empathie, de collaboration.
- **N comme Neuroticism/Névrose** : instabilité émotionnelle ; tendance à éprouver facilement des sensations désagréables, à ressentir les douleurs émotionnelles (et physiques) plus intensément, etc. Tendance, également, à beaucoup s'écouter soi-même, à prendre ses propres ressentis en compte.

Les deux sexes ne sont pas identiques face au Big Five : bien que de fortes différences puissent exister entre les individus, de grandes tendances générales se dégagent :

- **Les hommes ont tendance à être beaucoup plus O et un peu plus C que les femmes**

- **Les femmes ont tendance à être beaucoup plus N, beaucoup plus A et un peu plus E que les hommes**

Ces différences ont été observées dans toutes les cultures, dans toutes les milieux et à tous les âges de la vie, à partir de l'adolescence. Durant l'enfance, les deux sexes ont un caractère équivalent, avec un O, un N et un A élevés, un E et un C variables selon les individus. A l'adolescence, les hommes tendent à conserver un O élevé mais perdre en A et en N, tandis que les femmes tendent à réaliser l'opération inverse.



A l'adolescence, le caractère des petites filles évolue moins que celui des petits garçons : si le passage à l'âge adulte est souvent une rupture pour les hommes, il s'agit plutôt, pour les femmes, d'une évolution en pente douce.

Choisir sa carrière

Dans une étude portant sur les choix d'orientation professionnelle future des adolescents ([An Investigation of Big Five Personality Traits and Career Decidedness Among Early and Middle Adolescents](#), John W. Lounsbury, Teresa Hutchens, James M. Loveland, 2005), des chercheurs ont tenté d'établir quels pouvaient être les liens entre les traits de personnalité du Big Five de chaque individu et sa manière de choisir une carrière à venir. Cette enquête a porté sur des collégiens et lycéens, entre 12 et 17 ans et a montré que les jeunes gens qui étaient le plus sûrs du métier qu'ils voulaient faire plus tard étaient, en général, ceux dont la Conscienciosité (trait C) était la plus élevée, et ce à tous les âges. A partir de 14 ou 15 ans, d'autres traits entrent en ligne de compte, notamment O et A. Les traits E et N ne semblent pas avoir d'influence sur le fait de choisir tôt une carrière, ni de se tenir à ce choix.

Or plus un enfant décide tôt (et précisément) de sa future carrière, plus il peut avoir d'influence sur sa destinée professionnelle (en choisissant par exemple les filières correspondant à ses choix, en travaillant davantage dans les matières importantes, etc.).

Cette étude a par ailleurs montré qu'il n'y a pas de différence significative, toutes choses égales par ailleurs, entre les garçons et les filles quant à la précocité du choix de carrière future : les traits de personnalité entrent en ligne de compte mais pas le sexe de l'enfant.

En résumé : des traits C, O et A élevés prédisent un choix de carrière précis et précoce.



Les adolescents ont tendance à choisir une orientation correspondant à leurs ambitions (trait O), les adolescentes, aux ambitions de leur famille (trait A).

Satisfaction au travail

Si le fait de décider de son activité future est important pour le sujet qui nous préoccupe ici, c'est qu'il s'agit de l'un des facteurs majeurs déterminant ce qu'on appelle le SWB (*Subjective Well-Being* : Bien-Être Subjectif). Le SWB ne mesure pas si vous êtes ou n'êtes pas heureux, ni si vous avez ou n'avez pas de succès dans votre branche. Mais il mesure **le sentiment de succès que vous avez**, ainsi que votre **sentiment de bonheur**.

Le Bien-Être Subjectif est un cocktail de nombreux éléments. Les deux premiers de ces éléments, qui représentent à eux deux près de la moitié de l'ensemble, sont des facteurs purement internes : il s'agit de **la santé personnelle générale** (non la perception qu'on en a mais bel et bien une mesure objective de la santé, comprenant l'IMC, le niveau d'activité physique, la fréquence d'hospitalisation, le fait de suivre ou non un traitement chronique, etc.) d'une part et **le trait de personnalité N** d'autre part. Pour rappel, le trait de personnalité N (Neuroticism/Névrose) mesure **la fragilité de l'individu vis-à-vis des opinions des autres et sa tendance à être facilement blessé par le comportement d'autrui**. Le trait N n'est pas forcément un défaut : il pousse par exemple l'individu à se conformer aux normes du groupe et à rechercher l'approbation des autres, ce qui est bon pour la cohésion sociale. Il encourage également à prendre en compte les avis d'autrui, ce qui est loin d'être un vice en soi. Néanmoins, un trait N élevé prédit un Bien-Être Subjectif bas.

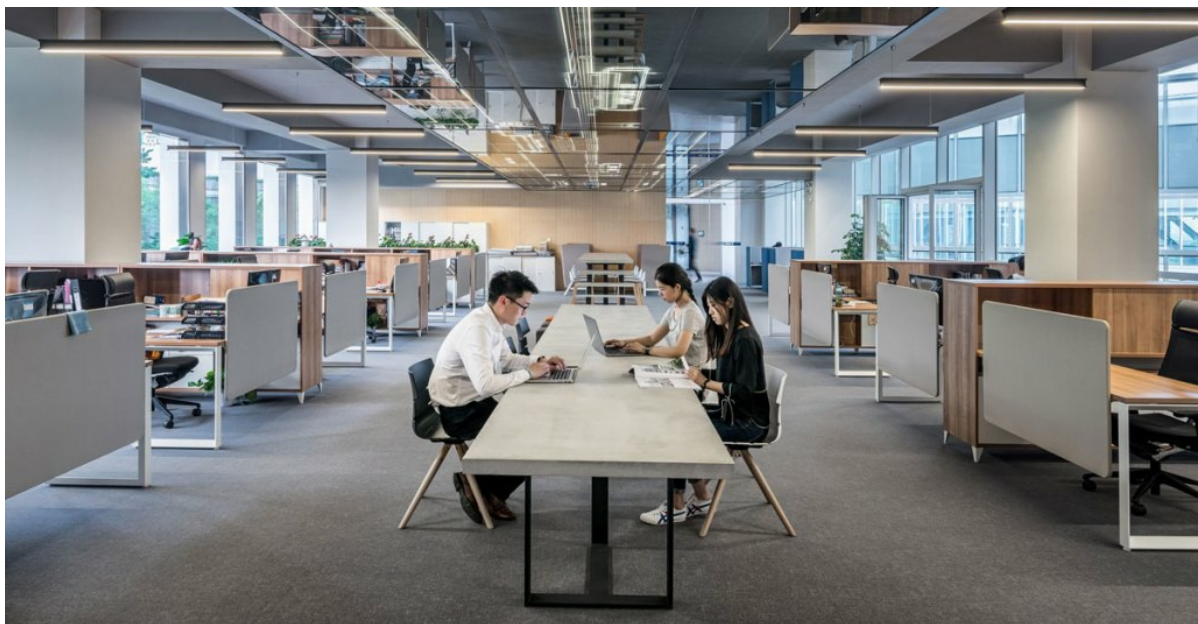
Dans le cadre du monde professionnel, l'un des meilleurs prédicateurs du Bien-Être Subjectif, outre la santé et le trait N, est le fait d'avoir choisi son activité : **le fait d'avoir choisi son métier et/ou d'avoir une influence sur son choix d'activité** influence

considérablement le sentiment de bien-être professionnel et de SWB tout court. Les individus ayant choisi leur activité ont tendance à être moins déprimés que les autres, plus heureux dans leur travail et plus épanouis, **et ce quel que soit le type d'activité.**

Références :

- **Happy as an Extraverted Clam? The Role of Personality for Subjective Well-Being** – Kristina M. DeNeve, 1999
- **Career decidedness as a predictor of subjective well-being**, Ramya Uthayakumar, Ulrich Schimmack, Paul J.Hartung, James R.Rogers, 2010

En résumé : les trois facteurs principaux prédisant que vous vous sentirez bien dans votre travail sont votre santé, un faible niveau de N et le fait d'avoir choisi votre activité.



Le sentiment de bien-être ou de mal-être au travail est très souvent déconnecté des causes extérieures.

Succès professionnel

Dans le cadre d'une carrière professionnelle, on distingue deux notions de *succès* différentes : le succès intrinsèque et le succès extrinsèque. Le succès intrinsèque est un quasi-synonyme du SWB et représente **la satisfaction personnelle** que l'on a dans son poste et dans sa carrière. Le succès extrinsèque mesure **des facteurs objectifs extérieurs à la perception de l'individu** : niveau de formation, statut social, niveau de revenus. Les trois principaux facteurs prédisant le succès professionnel, qui apparaissent au travers d'un grand nombre d'études, sont :

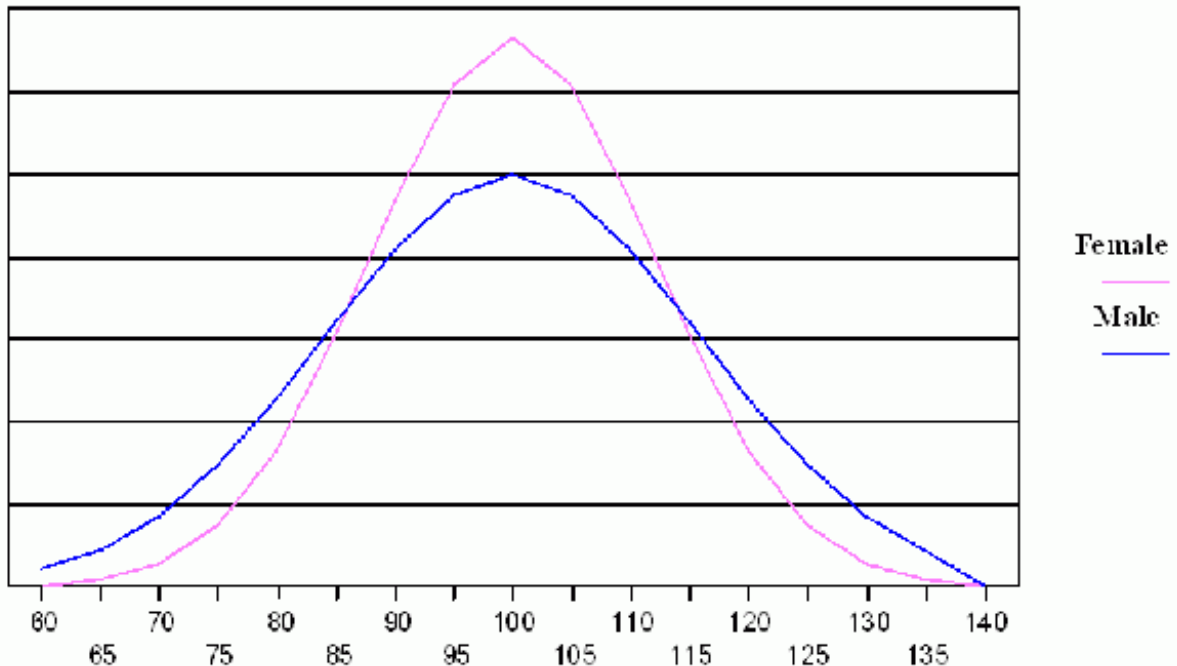
- **Un trait de personnalité C fort**, qui prédit le succès tant au niveau intrinsèque qu'au niveau extrinsèque.
- **Un trait de personnalité N faible**, qui prédit un succès extrinsèque.
- **Les capacités intellectuelles de l'individu**, qui prédisent un succès extrinsèque.

En résumé : les principaux prédicteurs de succès professionnel sont un fort C, un N faible et un QI élevé.

Différences de QI entre les sexes

Les hommes et les femmes ont le même Quotient Intellectuel **en moyenne** : si on prend la somme de QI de tous les individus d'un même sexe, et qu'on divise cette somme par le nombre d'individus, on obtient le même chiffre.

La répartition et la variabilité, en revanche, ne sont pas les mêmes d'un sexe à l'autre : la courbe de répartition des hommes est bien plus plate que celle des femmes, qui, elle, est plus ramassée autour de la moyenne. En clair : si on les compare aux hommes, **il y a beaucoup moins de femmes complètement stupides, mais aussi beaucoup moins de femmes absolument géniales.**



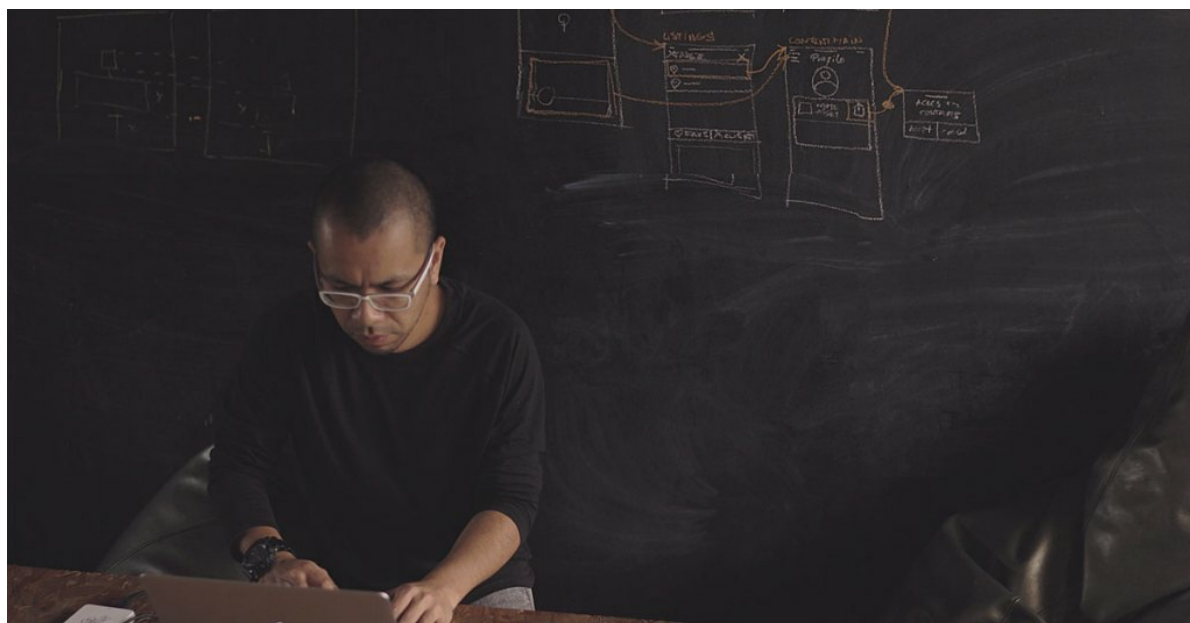
La courbe ci-dessus est celle proposée par Steven Pinker, l'un des meilleurs spécialistes de la question. En examinant cette répartition, on s'aperçoit que jusqu'à un QI de 115, les femmes sont plus nombreuses que les hommes. Mais après 120, les hommes deviennent bien plus nombreux et les femmes disparaissent quasiment de la courbe au-delà de 130. A l'opposé, entre 100 et 85, les femmes sont plus nombreuses mais les hommes deviennent majoritaires en-deçà de ce chiffre et forment la quasi-totalité des individus au QI inférieur à 70. **Comme le résumait Steven Pinker : il y a chez les hommes plus de génies et plus de crétins que chez les femmes.** Ce qui, d'un point de vue évolutif, est d'ailleurs absolument normal, les mâles portant généralement plus de variabilité que les femelles de l'espèce.

Cela ne signifie pas qu'il n'y a pas de femme au QI très haut, ni au QI très bas : cela signifie qu'elles sont beaucoup plus rares que les hommes.

En résumé : les hommes et les femmes ont les mêmes capacités intellectuelles en moyenne mais ces capacités ne sont pas réparties de la même manière au sein des deux populations, la population masculine étant beaucoup plus variable. Il y a parmi les hommes proportionnellement beaucoup plus de génies et beaucoup plus de crétins que parmi les femmes

QI et carrière

Or le Quotient Intellectuel est l'un des facteurs déterminants pour évaluer les capacités d'un individu dans certains champs professionnels : certains métiers sont quasiment impossibles à atteindre pour des personnes aux capacités analytiques limitées. **Cela ne fait pas de ces personnes des êtres inférieurs** et le QI **ne mesure en aucun cas** la qualité humaine d'un individu. En revanche, il mesure l'aptitude à réaliser des opérations mentales d'analyse abstraite et la capacité à apprendre de nouvelles tâches. **Il ne prédit pas la qualité du travail qui sera réalisé** (cette qualité est plutôt prédite par le trait de personnalité C) mais seulement la vitesse à laquelle la tâche sera apprise. Comme la plupart des autres capacités humaines, le QI provient à la fois de facteurs héréditaires (il est en partie héréditaire : les parents à haut QI font des enfants à haut QI), de facteurs éducatifs, familiaux et sociétaux (on sait par exemple que les sociétés qui encouragent culturellement à la maîtrise de soi produisent des QI plus élevés que celles qui valorisent l'impulsivité), de facteurs biologiques (bien que ce ne soit pas nécessairement vrai à titre individuel, les groupes humains au taux de testostérone moyen plus faible ont tendance à produire des QI plus élevés, et inversement) et de facteurs aléatoires (la part de variabilité en chaque individu).



Si les hommes sont majoritaires dans les métiers demandant des capacités d'analyse supérieures, ce n'est pas parce que ces métiers sont par nature machistes : c'est parce qu'il y a, parmi les gens qui disposent effectivement de capacités d'analyse abstraite supérieures, beaucoup plus d'hommes que de femmes. A l'inverse, les hommes sont également majoritaires parmi les individus à capacités analytiques faibles. Ce qui explique qu'ils sont également majoritaires dans les métiers demandant des capacités analytiques faibles.

Avec un QI inférieur à 120, un individu n'aura vraisemblablement **jamais** les capacités intellectuelles pour être, par exemple, analyste financier, enseignant universitaire, chercheur, statisticien, spécialiste en stratégie ou autre métier demandant de fortes capacités d'abstraction. **Cela ne veut pas dire qu'il ne peut pas parvenir à un tel poste par d'autres moyens** mais il ne sera sans doute pas compétent à son poste.

Avec un QI inférieur à 110, il est quasiment impossible d'être programmeur, enseignant, avocat, dirigeant d'entreprise, etc.

En-dessous de 100, des métiers tels qu'assistant administratif, libraire, secrétaire, ainsi que la plupart des emplois de technicien ou d'artisan, sont difficiles à occuper.

En-dessous de 90, ne restent quasiment que des métiers de type manutentionnaire, éboueur, travailleur agricole, manœuvre, chauffeur, etc. Encore une fois : cela ne veut pas dire que tous les manœuvres ont un QI faible. Cela veut dire qu'il n'est pas indispensable d'avoir un QI élevé pour exercer ce métier.

Et en-dessous de 80, **il n'y a rien**. Plus rien. Notre société n'offre à celui qui a des capacités aussi faibles **aucun débouché**. Aux USA, l'armée elle-même refuse les recrues au QI inférieur à 83. On pourrait croire qu'il ne s'agit là que de cas extrêmes, que d'un problème marginal. **Pas du tout**. S'il n'y a, en pratique, que très peu de femmes en dessous de 80 de QI, cette portion de la population représente, en revanche, **près de 10% des hommes**.

Ce que l'on peut tirer de tout cela

A la vue de ces éléments, les différences professionnelles entre hommes et femmes apparaissent sous un autre jour que celui généralement présenté dans la sphère médiatique et le monde gynocentré en général. En effet, ces différents facteurs prédisent, dans une société qui serait ouverte et ne mettrait de bâtons dans les roues à aucun des deux sexes en particulier :

- Que les deux sexes auront tendance à faire des choix de carrière pour des raisons différentes.
- Que les deux sexes ne vont pas nécessairement, en moyenne, exceller dans les mêmes domaines.
- Que les femmes auront tendance, du fait d'un N plus élevé, à être moins satisfaites de leur vie professionnelle, ce qui pourra les amener soit à s'en plaindre, soit à la quitter pour se consacrer à autre chose (leur famille notamment), soit, par manque de motivation, à stagner dans certains postes ou, en tout cas, à moins s'investir dans leur travail.
- Que les femmes, du fait d'une inégale répartition des QI entre les sexes, auront tendance à occuper la plupart des emplois intermédiaires mais qu'en revanche, les hommes seront majoritaires à la fois dans les postes les plus qualifiés et dans les postes les moins qualifiés. Et que plus l'exigence de qualification s'éloignera de la moyenne, vers le haut comme vers le bas, plus les hommes seront nombreux.
- Qu'à qualification égale, du fait d'un facteur C supérieur, les hommes auront tendance, au fil du temps, à obtenir davantage de succès professionnels que leurs collègues féminines.
- Que seuls des hommes (ou du moins des hommes très majoritairement) souffriront de réelles mises au ban de la société du travail et seront incapables de s'y insérer.
- Que du fait d'un SWB supérieur, produit par un facteur N faible, les hommes seront généralement, à traitement égal, plus heureux de leur vie professionnelle que les femmes. Ils se plaindront moins et seront en général plus motivés.

A moins que vous ne soyez totalement déconnecté de l'actualité, ce tableau devrait très

fortement vous rappeler ce qui arrive en réalité dans les sociétés occidentales. Doit-on en conclure qu'il n'existe aucune discrimination à l'égard des femmes dans le monde du travail ? **Non : des tendances générales ne prédisent en rien les destins singuliers** et il n'est pas impossible que dans certains cadres précis, dans certaines entreprises, sous la coupe de certains managers, des différences de traitement d'ordre sexiste existent. Mais qu'il ne s'agit que de faits isolés et anecdotiques et non d'une tendance générale.

Réclamer une répartition très différente, et notamment une parité à tous les égards, revient à renier l'existence de différences, tant de caractères que de capacités, entre les deux sexes. C'est demander non pas une égalité des droits et des opportunités mais une égalité des résultats. C'est, également, faire entrer des notions de morale et de justice là où elles n'ont pas nécessairement lieu d'être. Est-il juste que 10% des hommes n'aient pas les capacités d'être employés utilement dans nos sociétés ? Non. Est-il juste que les femmes souffrent davantage, à stress égal sur le lieu de travail ? Non. Mais serait-il juste de pousser des individus à des postes qu'ils n'ont pas les capacités d'assumer ou de traiter chacun non pas selon son travail objectif mais selon le ressenti qu'il déclare en avoir ? Non plus. Y a-t-il quelque chose à faire pour corriger cela ? Peut-être, mais ça n'est pas sûr, certaines solutions pouvant être pires que le mal. Ce qui, en revanche, est sûr, c'est que lorsque les résultats observés dans une société correspondent aux grandes tendances auxquelles on peut s'attendre du simple fait des traits de comportement de chacun des sexes et de ses capacités, cela signifie qu'il n'existe dans cette société aucun sexisme systémique dans le cadre du travail.

Illustrations : [rawpixel](#) [jose aljovin](#) [Nicolas J Leclercq](#) [Simon Maage](#) [Charlein Gracia Anton Danilov](#) [LYCS](#) [LYCS](#)

Oct 2, 2018