



UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE

# COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Genève | 30 juillet 2020

## Y a-t-il encore des «reines des abeilles» à l'Université?

Les femmes qui évoluent dans des contextes dominés par les hommes ne soutiennent pas toujours d'autres femmes en début de carrière, un phénomène lié aux obstacles qu'elles rencontrent dans le monde professionnel.

**Il y a quinze ans, une série d'études a montré que les femmes professeuses étaient plus susceptibles que leurs homologues masculins d'exprimer des opinions stéréotypées sur les doctorantes et de se décrire en termes stéréotypés masculins. Une équipe de chercheuses de l'Université de Genève (UNIGE) et de l'Université d'Utrecht, aux Pays-Bas, montre que ce phénomène connu sous le nom de «Queen Bee», reine des abeilles, existe toujours. Les résultats de leurs recherches, publiés dans le *British Journal of Social Psychology*, montrent que les femmes universitaires à un stade avancé de leur carrière sont plus susceptibles que leurs homologues masculins de sous-estimer l'engagement professionnel des femmes en début de carrière. Dans le même temps, les universitaires à un stade avancé de leur carrière, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, se décrivent en termes plus masculins que ceux en début de carrière. L'étude souligne que ce phénomène est la conséquence de la discrimination sexiste qui continue à prévaloir dans le monde universitaire, comme dans de nombreux autres environnements professionnels.**

Parvenir à une représentation équitable des femmes aux postes de haut niveau est un défi de taille pour de nombreuses organisations. On suppose souvent que la promotion de femmes à des postes clés permettra à d'autres femmes de suivre plus facilement. Mais les femmes qui font carrière dans des professions ou des organisations dominées par les hommes sont-elles vraiment prêtes à soutenir d'autres femmes en début de carrière? Même si ce n'est qu'une fiction, la comédie *Le diable s'habille en Prada* suggère le contraire. La rédactrice en chef jouée par Meryl Streep s'avère particulièrement dure et exigeante envers sa stagiaire. «Ce qui pourrait être considéré comme une «fiction divertissante» est en fait très proche de la réalité dans certaines organisations», remarque Klea Faniko, chercheuse et chargée de cours à la section de psychologie de la Faculté de psychologie et sciences de l'éducation (FPSE) de l'UNIGE, et co-auteure de l'étude avec Naomi Ellemers et Belle Derks de l'université d'Utrecht.

Les trois chercheuses ont examiné les mécanismes qui amènent les femmes occupant des postes de direction à sous-estimer les capacités et l'engagement des femmes en début de carrière, mettant ainsi - parfois involontairement - des obstacles à leur progression dans l'échelle organisationnelle. Ces réactions négatives de femmes seniors à l'égard de femmes juniors sont appelées les réactions «Queen Bee».

## Le phénomène «Queen Bee» existe-t-il encore à l'université?

Le phénomène «reine des abeilles», documenté pour la première fois dans le monde universitaire en 2004, a été interprété comme caractérisant une génération de femmes qui n'étaient qu'une petite minorité au sein du corps professoral. Depuis, plusieurs institutions se sont engagées pour la promotion des carrières féminines et pour une meilleure représentation des femmes, y compris dans les postes de haut niveau. La proportion d'étudiantes diplômées des universités dépasse désormais celle des étudiants et les femmes poursuivant une carrière universitaire ne sont plus aussi rares qu'elles l'étaient pour les générations précédentes, lorsqu'elles étaient souvent la première femme à atteindre un poste de professeure dans leur domaine.

Dans le même temps, et malgré la présence accrue des femmes sur le lieu de travail, y compris dans le milieu universitaire, les stéréotypes concernant les femmes dans les sciences persistent et entravent toujours la progression de leur carrière. De fait, de nombreuses femmes dans le milieu universitaire sont encore victimes de sexisme ou d'expériences professionnelles négatives, susceptibles de déclencher des réactions «reine des abeilles». Dans le prolongement du mouvement #MeToo, plusieurs rapports ont récemment noté que le harcèlement et le sexisme peuvent pousser les femmes à renoncer à une carrière universitaire. Malgré l'afflux plus important d'étudiantes et de jeunes femmes universitaires, les statistiques continuent d'indiquer un effet de ciseaux, les hommes restant nettement plus nombreux que les femmes aux postes les plus élevés.

Les chercheuses montrent que le phénomène «reine des abeilles» est toujours présent: alors que les universitaires en début de carrière, femmes ou hommes, indiquent des niveaux de motivation similaires lorsqu'ils ou elles s'auto-évaluent, les femmes universitaires à un stade avancé de leur carrière perçoivent les femmes en début de carrière comme moins motivées que leurs collègues masculins. En revanche, les hommes dans la même position ne notent pas de différence entre l'engagement professionnel des hommes et des femmes en début de carrière. En outre, les femmes à un stade avancé de leur carrière sont plus enclines à se décrire en ayant recours à des termes masculins que les femmes en début de carrière. «Ces résultats suggèrent que l'organisation assimile la masculinité à la réussite professionnelle, en communiquant implicitement que - comme les hommes - les femmes ne peuvent réussir que lorsqu'elles endossent des caractéristiques masculines. Cependant, dans le cas des femmes, cela implique également qu'elles se distancient des autres femmes et se décrivent comme des membres non-stéréotypiques de leur groupe», déclare Klea Faniko.



© Jacques Erard / UNIGE

Il faut soutenir des modèles de réussite plus hétérogènes pour que la mise en avant des qualités masculines et l'éloignement de son genre ne constituent plus une voie royale vers le succès, souligne Klea Faniko, chercheuse à l'Université de Genève.

### Illustrations haute définition

## Pourquoi le phénomène de la reine des abeilles se produit-il?

«Nos recherches montrent que le modèle de réponse qui caractérise la «reine des abeilles» ne doit pas être attribué à la façon d'être de certaines femmes ni à la façon dont elles interagissent sur le lieu de travail. Ce sont en fait des facteurs liés au contexte organisationnel et plus particulièrement l'exposition aux attentes stéréotypées en matière de genre, les expériences professionnelles négatives et le manque de soutien organisationnel qui provoquent le phénomène «reine des abeilles», explique Klea Faniko. Les réponses de type reine des abeilles sont plus fréquentes chez des femmes occupant des postes de haut niveau, qui ont montré une faible identification au genre en début de carrière, et qui ont fait l'expérience de la discrimination de genre au fur et à mesure de leur progression professionnelle. Ces réponses ne deviennent visibles qu'aux échelons les plus élevés, et sont liées aux expériences négatives et aux sacrifices qu'elles ont dû faire pour avancer dans leur carrière, ou au manque de soutien qu'elles ont rencontré au cours de leur carrière.

## contact

### **Klea Faniko**

Chargée de cours  
Section de psychologie  
Faculté de psychologie et des  
sciences de l'éducation (FPSE)

+41 22 379 78 41  
Klea.Faniko@unige.ch

**DOI:** [10.1111/bjso.12408](https://doi.org/10.1111/bjso.12408)

## Leçons pour l'avenir

Les efforts visant à accroître la diversité dans les hautes écoles ne doivent pas se concentrer uniquement sur l'augmentation du nombre de femmes (ou d'autres minorités), mais aussi sur leur capacité à être plus inclusives en soutenant des modèles de réussite plus hétérogènes, de sorte que la mise en avant des qualités masculines et l'éloignement de son genre ne constituent plus la voie royale vers le succès.

## **UNIVERSITÉ DE GENÈVE** **Service de communication**

24 rue du Général-Dufour  
CH-1211 Genève 4

Tél. +41 22 379 77 17

[media@unige.ch](mailto:media@unige.ch)  
[www.unige.ch](http://www.unige.ch)