

Analyse des prédicteurs du succès objectif de carrière chez les cadres masculins et féminins au Québec : une étude empirique

*M. Tremblay
D. Chênevert*

RESUME

De plus en plus de femmes accèdent à des postes de gestion et comme les hommes, celles-ci aspirent à progresser dans leur carrière (Stroh, Reilly, 1992). Toutefois un certain nombre d'études ont mis en évidence que les femmes seraient désavantagées par rapport à leurs collègues masculins en ce qui a trait à leurs chances de progression et ce, en dépit du fait qu'elles aient des qualifications comparables et même supérieures à celles des hommes (Morrisson et Von Glinow, 1990 : Stroh, Brett et Reilly, 1992; Dipboye, 1987) Pourquoi les femmes n'atteignent pas des niveaux hiérarchiques comparables à ceux des hommes?

L'objectif de cet article est donc de vérifier de façon empirique si les prédicteurs du succès de carrière sont les mêmes chez les cadres féminins et masculins et dans l'affirmative, s'ils ont la même influence. Pour ce faire, nous utiliserons plus précisément le niveau hiérarchique comme critère de succès de carrière. Plus spécifiquement, nous voulons tester dans quelle mesure la théorie du capital humain, le contexte familial, l'origine socio-économique, les valeurs et motivations, et les facteurs structurels influencent la progression de carrière des hommes et des femmes. L'ensemble des résultats nous permettront sans doute de mieux comprendre les raisons des différences maintes fois observées entre les cadres féminins et masculins et d'apporter des solutions en termes de gestion des ressources humaines et de gestion des carrières.

Pour arriver à nos fins, nous avons fait appel à plus de 3 000 cadres masculins et féminins répartis dans plus de 41 organisations de la province de Québec au Canada. Les données recueillies à l'aide d'un questionnaire révèlent que les prédicteurs de succès chez les femmes et les hommes diffèrent et qu'il existe bel et bien un modèle de succès de carrière spécifique à chacun des sexes.