

Margarita Sanchez-Mazas et Annalisa Casini

Egalité formelle et obstacles informels à l'ascension professionnelle: les femmes et l'effet "plafond de verre"

Résumé. Cet article propose une réflexion sur les obstacles, souvent "invisibles", qui contribuent à maintenir les femmes aux niveaux inférieurs de la hiérarchie sociale, un phénomène qui a été baptisé "plafond de verre". L'asymétrie des profils professionnels entre hommes et femmes est interrogée à partir d'une approche historique et psychosociale. Des résultats de recherches attestent l'impact qu'exercent les normes en vigueur dans les organisations sur la propension à la mobilité ascendante. Le "plafond de verre" est discuté à partir des notions d'identité sociale (cf. Théorie de l'Identité Sociale, Tajfel et Turner, 1979), de "groupes dominants et dominés" (Lorenzi-Cioldi, 1988) et de "conflit normatif" ainsi que de la division historique entre féminin et masculin (Héritier, 1996, 2002), sphère publique et sphère privée (Scott, 1998).

Mots-clés. Inégalités – Mobilité ascendante – Plafond de verre – Ségrégation horizontale – Ségrégation verticale

Abstract. In this article the authors analyze the often "hidden" impediments which contribute to keep women in the lower positions of the social hierarchy (known as the "glass ceiling" effect). The asymmetry between men's and women's professional profiles is questioned from an historical and psychosocial perspective. Empirical evidence attesting to the impact of the prevailing organizational norms on the propensity to upward social mobility are presented and discussed on the basis of the notions of "social identity" (Social Identity Theory, Tajfel et Turner, 1979), "dominant and

Nous tenons à remercier Angelica Mucchi-Faina, Laurent Licata, Olivier Klein, Claudine Haroche, ainsi qu'un(e) expert(e) anonyme pour leurs commentaires constructifs sur une version précédente de cet article.

Information sur les Sciences Sociales © 2005 SAGE Publications (Londres, Thousand Oaks, CA et New Delhi), 0539-0184

DOI: 10.1177/0539018405050464 Vol 44(1), pp. 141–173; 050464

dominated groups” (Lorenzi-Cioldi, 1988), and “normative conflict”, as well as the historical analysis of the dichotomies between feminine and masculine (Héritier, 1996, 2002) and public and private spheres of life (Scott, 1998).

Key words. *Glass ceiling – Horizontal segregation – Inequality – Upward mobility – Vertical segregation*

Malgré la suppression des barrières formelles à l'égalité entre hommes et femmes en matière de mobilité professionnelle ascendante, on constate une forte asymétrie de genre dans les positions de pouvoir et les postes à responsabilité. En effet, “plus on monte dans les organisations, moins on trouve de femmes” (Burn, 1996). Le “plafond de verre” est l'expression utilisée pour rendre compte d'une sorte d'“effet frontière” que connaissent les carrières féminines en matière d'ascension hiérarchique. Ce “plafonnement” des profils professionnels des femmes serait dû à un ensemble de facteurs “invisibles”, comme l'indique la métaphore du verre, qui laisse passer le regard et non les personnes, ouvrant la perspective tout en bloquant le mouvement.

Le phénomène de la “raréfaction” des femmes dans les postes de pouvoir compte tenu de leur proportion dans l'ensemble de la population salariée est souvent considéré comme un effet du poids que porte la population féminine en matière d'investissements domestiques. L'on mise alors sur des remèdes tels que l'aménagement du temps de travail pour permettre aux femmes une conciliation entre vie professionnelle et familiale, ou un meilleur partage des tâches entre hommes et femmes à la maison. Cet angle de vue, toutefois, ne questionne pas de front la nature du “pouvoir” qu'il s'agirait de conquérir. Il revient en quelque sorte à envisager la promotion professionnelle féminine en termes de “rattrapage”, plutôt qu'à partir d'une critique des pratiques en vigueur dans les organisations. Ainsi, la logique concurrentielle et les valeurs méritocratiques qui y règnent ne sont pas mises en cause au titre de potentielles barrières détournant les femmes de la course au pouvoir.

Dans la présente contribution, nous proposons d'entamer une réflexion sur les dimensions symboliques et les enjeux identitaires qui pourraient être impliqués dans le phénomène du “plafond de verre”. Cela suppose de considérer les espaces dans lesquels évoluent les femmes, le privé et le public, non plus seulement du point de vue des investissements familiaux et professionnels qu'ils impliquent,

mais aussi du point de vue des normes qui les régissent et des valeurs qui les sous-tendent. Une telle approche implique de regarder la séparation de ces deux sphères comme une construction historique qui aurait présidé à la définition de modèles d'individus pourvus de qualités et de caractéristiques différenciées selon la double ligne de démarcation du genre et de la nature publique ou privée des formes de vie. Elle invite aussi à se démarquer d'une vision essentialiste des genres qui naturaliserait des orientations masculines et féminines, pour au contraire chercher à montrer que des orientations diverses en matière de comportements ou de valeurs relèvent plutôt de l'adhésion à des normes et ne sont dès lors nullement assignables aux sexes biologiques comme tels. Nous suggérons ici que le développement d'une telle perspective devrait pouvoir bénéficier des apports conjoints de la recherche en histoire et en psychologie sociale. Il s'agit en effet d'inscrire les différenciations de genre dans la filiation des définitions du masculin et du féminin issues de la séparation historique du public et du privé, et de mettre au jour leur dimension normative.

Si la recherche en psychologie sociale peut contribuer à identifier certains des obstacles "invisibles" responsables du "plafond de verre", il nous faut d'abord cependant interroger le "phénomène" lui-même et les sous-entendus que l'expression même de "plafond de verre" risque de véhiculer. En effet, l'idée qu'il y aurait une sorte de barrage à un stade donné du développement d'une carrière féminine peut laisser entendre que jusque là les trajectoires des hommes et des femmes seraient symétriques, qu'aucune entrave n'existerait en amont, au niveau notamment de la scolarité ou de la formation. La notion même de "plafond de verre" tend à circonscrire le phénomène à un moment donné de la destinée professionnelle des femmes et à entretenir l'illusion que l'égalité des chances existe au départ. C'est en tenant celle-ci pour acquise que l'écart qui se creuse entre hommes et femmes dans l'évolution de leurs carrières apparaît comme un phénomène étonnant, voire incompréhensible. Pourquoi, se demande-t-on alors, les femmes ne prennent-elles pas ce "pouvoir" qui est à leur portée?

Une métaphore parlante mais trompeuse

A regarder, par exemple, la courbe figurant la proportion des femmes aux divers stades du cursus universitaire dans l'Europe des 15, la

notion de “plafond” semble fort à propos. La comparaison entre les parcours masculin et féminin fait ressortir clairement une inversion de tendance en vertu de laquelle, à un moment donné, les hommes décollent, deviennent majoritaires et gagnent du terrain à mesure qu’on s’élève dans la hiérarchie des positions. Cet “effet ciseaux”, qui apparaît clairement sur le graphique ci-dessous (Figure 1), revêt un caractère spectaculaire dans les domaines où la part des femmes l’emporte au départ, mais la prépondérance de l’ascension sociale masculine se retrouve invariablement, quel que soit le domaine considéré. Au niveau phénoménal du moins, le blocage est patent et l’image du plafond le rend bien.

Parlante, la métaphore l’est aussi si l’on songe aux progrès réels que le principe d’égalité des sexes a enregistrés sur le plan législatif. A la levée des mesures qui, sous couvert de protection de la femme, ont longtemps maintenu celle-ci en dehors du salariat, a succédé une multiplication de politiques d’égalité et de réglementations de plus en plus strictes à l’encontre des discriminations arbitraires sur la base de l’appartenance sexuelle. Ainsi, par exemple, le Traité d’Amsterdam instituant la Communauté Européenne contient à lui seul sept articles se référant explicitement à cette problématique et déclare sans ambiguïté que “la Communauté cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l’égalité entre les hommes et les femmes”. Le signe le plus palpable de l’égalisation des sexes en

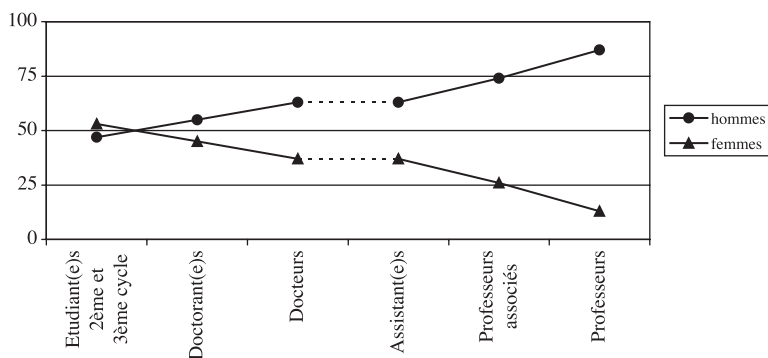


FIGURE 1

Pourcentage d'hommes et de femmes aux différents niveaux de la carrière académique dans les 15 pays de l'Union Européenne, 1999.

Source: Site de l'Union Européenne, à http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women/wssi/download_en.html

matière d'emploi n'est-il pas leur présence aujourd'hui équivalente sur le marché du travail? Portée par l'élévation du niveau de scolarisation des filles, le développement et l'institutionnalisation du secteur tertiaire, la diffusion de moyens de contraception permettant d'éviter les interruptions forcées de carrière, l'entrée massive des femmes sur le marché de l'emploi ne s'est-elle pas accompagnée d'un processus de reconnaissance de la femme au travail? Si des obstacles l'empêchent de gravir les échelons hiérarchiques, ils semblent effectivement peu visibles.

Pourtant, la métaphore du "plafond de verre" est trompeuse car nombre de ces obstacles sont tangibles, quoique difficiles à débusquer, masqués qu'ils sont par l'idée même d'égalité. Ainsi, "l'intégration des femmes dans le salariat dissimule les limites que l'ordre social assigne aux femmes, tant à l'école que dans le travail" (Lagrave, 1991: 446). Des limites qui impliquent, pour être mises en évidence, de dissiper un certain nombre d'illusions. Ainsi en va-t-il de l'égalité des chances et de la mixité. Au niveau de l'école, par exemple, on peut certes considérer que le destin professionnel des femmes tient à leur orientation scolaire et voir en celle-ci un facteur causal de leur accès privilégié aux professions "féminines". Or, en renversant l'optique, il faudrait questionner les filières scolaires elles-mêmes en premier lieu, si l'on considère que l'école elle-même, "reprenant à son compte les divisions du monde social en les retraduisant dans des divisions scolaires, crée des voies 'royales' mais déloyales dans lesquelles s'engouffrent les jeunes filles" (Lagrave, 1991: 447). L'on peut relever, en effet, plusieurs facteurs ou mécanismes liés à l'école qui façonneraient, dès l'enfance, le "curriculum caché" des élèves et, plus généralement, qui favoriseraient la construction du genre (Durand-Delvigne et Duru-Bellet, 1998). Ainsi, "à l'école, la production de catégorisations sexistes . . . intervient-elle de façon complexe dans les relations entre adultes et enfants et entre enfants eux-mêmes, par le biais de comportements quotidiens" (Zaidman, 2000: 53), mais aussi par les biais des images masculines et féminines omniprésentes dans les manuels scolaires ou des attentes différentielles que les enseignants ont vis-à-vis des prédispositions des garçons et des filles (Bressoux et Pansu, 2003). De plus, la parité scolaire masque une fausse mixité, dans la mesure où cette "mise en coexistence des deux sexes dans un même espace social" (Zaidman, 1992 cité in Fortino, 2002: 10) ne se retrouve qu'au niveau de l'établissement dans son ensemble, les

filières demeurant fortement sexuées, à l'image du marché du travail, sans que l'école n'en questionne le principe. Ainsi, comme le dit Lagrave, "l'Ecole dans son ensemble, loin de s'opposer à la ségrégation sexuelle, l'encourage à travers les filières, traductions scolaires des stéréotypes de la société" (1991: 454).

Mixité et inégalité

En ce qui concerne la mixité au travail, les promesses qu'elle augurait en matière d'égalité sont d'ailleurs loin d'être tenues. La récente analyse de Sabine Fortino (2002), réalisée à partir d'une enquête dans deux organisations du service public français, est révélatrice de la nature des empêchements que connaissent les carrières féminines. Ainsi, les modalités discriminantes du recrutement et de la promotion se manifestent notamment par le fait que les femmes sont recrutées sur la base d'une qualification précise et spécialisée qui les enferme dans le premier emploi occupé, alors que les hommes le sont sur le potentiel et l'adaptabilité dans la perspective d'une évolution de carrière. La sociologue décrit en outre nombre de pratiques informelles limitant l'évolution des carrières féminines: si le taux de réussite des femmes aux concours administratifs est systématiquement inférieur, cela est principalement dû à l'épreuve orale, c'est-à-dire lorsque la femme est identifiable comme telle; si les hommes sont promus plus souvent que les femmes, c'est en grande partie grâce aux mécanismes de cooptation où le *gentleman's club*, autrement dit le bouche à oreille, organise le "marché gris de la promotion" (Bulard, 1999); si les premiers connaissent une ascension continue, c'est en raison de la valorisation de leur expérience, tandis que les secondes évoluent par à-coups, au gré de formations complémentaires certifiées par un diplôme. A ces pratiques, s'ajoute celle de l'application de la correspondance présumée entre tâches à accomplir et appartenance sexuelle, de sorte que "dans l'espace mixte, hommes et femmes peuvent [-ils] occuper des postes similaires, exercer un métier ou une profession identique, mais sans faire le même travail" (Fortino, 2002: 19).

A regarder de près, on voit donc que la mixité est toute relative, que ce soit à l'école ou dans l'entreprise. D'ailleurs, lorsqu'elle est réalisée, elle n'est pas garante en elle-même de l'égalité des sexes. Comme le pose Geneviève Fraisse,

la mixité n'est pas une figure de l'égalité, seulement un support nécessaire, une condition à l'égalité. La mixité est un espace propice à l'égalité, mais évidemment aussi à la rivalité. Tout le monde sait que la dynamique de la concurrence se solde en général par le triomphe masculin. La hiérarchie entre hommes et femmes est aussi une production de la mixité. (Fraisie, 2000: 137)

La logique sociale discriminatoire freinant la mobilité ascendante des femmes est particulièrement à l'œuvre dans leur engagement massif à temps partiel. Responsable en grande partie de l'augmentation de l'activité féminine, ce type d'emplois bloque toute perspective de promotion et d'inscription dans une carrière. La relégation des femmes dans le temps partiel ne fait que s'accroître aujourd'hui avec la multiplication des emplois précaires, limitant encore davantage leur horizon professionnel et éloignant la perspective même de concurrence avec les hommes. Le temps partiel fournit aux femmes un emploi, sans leur accorder une profession. Ce n'est donc qu'en oblitérant cet obstacle tout à fait palpable, ainsi que l'ensemble des procédures avantageant les hommes à emploi et salaire égal, que la métaphore du "plafond de verre" apparaît décrire de manière appropriée un phénomène imputable alors à une frilosité des femmes face à leur propre réussite professionnelle. Or ce qui est en jeu est l'inégalité des conditions qu'alimente toute une série de pratiques informelles reconduisant la discrimination envers les femmes à un niveau indirect et organisant leur mise en retrait. C'est ainsi que la période récente a vu surgir des demandes renouvelées d'égalité, empreintes de volontarisme face au constat de la persistance d'un fossé entre hommes et femmes au travail. Quotas, parité, action affirmative, ces nouveaux instruments de lutte pour l'égalité signalent la prise de conscience de principes de division traversant les clivages traditionnels des classes et appelant des réponses spécifiques. C'est bien parce que les divisions selon le sexe apparaissent perdurer malgré les politiques prohibant la discrimination que des dispositifs sont imaginés ayant pour visée l'égalité réelle, quitte à faire entorse au principe d'égalité formelle.

Différence et hiérarchie

Deux grands principes ont été identifiés pour rendre compte de l'"inégalité réelle" des femmes au travail: le *principe de séparation*, selon lequel "il y a des travaux d'homme et des travaux de femme",

et le *principe de hiérarchie*, selon lequel “un travail d’homme vaut plus qu’un travail de femme” (Kergoat, 2000: 36). Le premier pose la division en termes horizontaux, et ses effets sont visibles de tous: les femmes investissent majoritairement ces secteurs de service à la société qui sous l’appellation de “secteur tertiaire” “ressemblent par bien des aspects aux tâches domestiques” (Kergoat, 1982, cité in Fortino, 2002: 29). Certains métiers manuels (construction, mécanique) et sécuritaires (police, pompiers) sont souvent en revanche l’apanage quasi exclusif des hommes. Le principe de hiérarchie, quant à lui, rend compte d’une division verticale consentant rarement aux travailleuses l’accès aux postes de pouvoir. La séparation en domaines d’activité spécifiques s’accompagne toutefois d’un corrélatif vertical d’après lequel “le travail des femmes est caractérisé par des pouvoirs limités sur leurs propres activités et celles des autres, par très peu de récompenses économiques ou symboliques et par un moindre prestige” (Dexter, 1985: 240). Les métiers de la santé et de l’éducation, fortement féminisés, représentent d’ailleurs et de manière exemplaire la stratification verticale: si la grande majorité des personnes employées sont des femmes, la minorité d’hommes est présente au sommet de la hiérarchie. Autrement dit, séparation et hiérarchisation se combinent pour avantager les professions “masculines” sur une échelle de prestige et réserver aux hommes les positions de pouvoir, y compris dans les domaines fortement féminisés.

Féminisation rime donc avec dévalorisation. L’attribution d’une valeur moindre au travail et au statut professionnel des femmes prend tout son sens lorsqu’on la rapporte à ce que Françoise Héritier a appelé “la valence différentielle des sexes”. Celle-ci “traduit la place différente qui est faite universellement aux deux sexes sur une table des valeurs et signe la dominance du principe masculin sur le principe féminin” (2002: 127). Pour Françoise Héritier, l’observation de la différence sexuée aux origines de l’humanité serait au fondement de toute pensée, le corps humain étant le “lieu d’observation de constantes [dont] le trait remarquable, et certainement scandaleux, est la différence sexuée et le rôle différent des sexes dans la reproduction” (1996: 19–20). Du donné naturel de la différence anatomique et physiologique des sexes, découle, selon elle, une caractéristique centrale de la pensée humaine: celle d’établir des oppositions. Sur la base de la différence perçue entre les sexes, suggère Héritier, nos ancêtres auraient construit toutes les autres oppositions et même le mode de pensée qui nous caractérise, et

qui est marqué par la dualité, l'opposition, les dichotomies (1996). Mais la construction d'oppositions à partir de l'observation de la différence sexuelle n'engendre pas par elle-même la domination d'un sexe sur l'autre. Celle-ci ne dérive pas *naturellement* de l'observation de la différence sexuée, mais "*intellectuellement* de l'usage symbolique qui fut fait de cette différence" (Héritier, 2002: 263, souligné par nous). Cette différence va être utilisée pour inférioriser le féminin dans un rapport entre sexes marqué par les rôles différents dans la reproduction. Héritier suppose, à l'origine de la domination masculine, une entreprise visant l'appropriation du corps des femmes pour s'assurer le contrôle de la reproduction et, en particulier, de la production des mâles.

La dimension symbolique qu'introduit Héritier démarque nettement son approche des perspectives évolutionnistes (Buss et Kenrick, 1998). En posant l'universalité des structures et la variabilité des contenus, elle autorise une appréhension non essentialiste de la domination masculine. Un des éléments cruciaux de son approche réside dans la distinction entre les sexes biologiques, hommes/femmes d'une part, et les *principes* masculin/féminin d'autre part. En dissociant les *femmes* et le *féminin*, on peut comprendre que les femmes ne soient pas nécessairement dans un état d'oppression permanent dans toutes les sociétés. En dissociant les *hommes* et le *masculin*, on peut comprendre que les hommes ne soient pas tous, en tant qu'individus, également dominateurs. S'il y a bien un principe masculin qui domine partout, il y a des formes diverses de domination masculine, une variation suivant les périodes historiques, des appropriations différentes du principe masculin par les hommes et les groupes d'hommes et des inscriptions diverses des principes masculins et féminin dans les institutions d'une société. "La valence différentielle des sexes implique que, *dans nos représentations*, le masculin soit supérieur au féminin" (Héritier, 2002: 136, souligné par nous). Or, comme le pose la théorie des représentations sociales (Moscovici, 1976), celles-ci sont partagées dans une société donnée mais non pour autant *consensuelles* et la recherche peut mettre à jour selon quels principes s'organisent les différentes positions des groupes et des individus (Doise et al., 1992). Par exemple aujourd'hui, si le "sexisme" perdure, il se manifeste de manière différenciée, selon un mode "hostile" ou "paternaliste", illustrant les appropriations diverses d'un même principe de supériorité du masculin (Glick et Fiske, 1997). Le phénomène du "plafond de verre" doit donc être situé dans le cadre de cette domination masculine pour souligner

que, loin d'être une anomalie dans un système ayant parachevé l'égalité des sexes, il se présente comme l'un des signes de la persistance de leur foncière inégalité. Mais il nous faut revenir sur la notion même de "domination" et interroger la "valence différentielle des sexes" dans sa forme contemporaine. Faut-il se contenter de tenir la domination masculine pour tributaire d'une logique hégémonique ancestrale qui serait reconduite sous des modalités nouvelles? S'il y a domination, que se passe-t-il chez les dominées? Quelle place faut-il donner au jeu que jouent les femmes elles-mêmes et en particulier à la gestion de leurs identités? C'est bien vers la problématique identitaire qu'il nous faut nous tourner pour questionner les résistances qui se dressent de leur côté aussi sur le chemin de l'égalité des sexes et dont le "plafond de verre" pourrait être l'une des manifestations.

Domination masculine et logiques d'action

Comment comprendre que les femmes puissent "tolérer" la dévaluation du féminin? Pourquoi ne s'insurgent-elles pas unanimement contre la "valence différentielle des sexes" qui accorde invariablement plus de valeur au masculin? Nombre d'auteurs incluent les femmes dans la figure générale des dominés et étudient les processus psychosociaux qui découlent de leur statut inférieur. Ainsi, au même titre que d'autres minorités, entendues ici en termes de statut, les femmes présenteraient une intériorisation des stéréotypes sexués et de l'infériorisation qui leur permet de s'accommoder du système et de ne pas le questionner (Jost et Major, 2001; Jost et al., 2001). Elles feraient preuve de "soumission librement consentie" (Beauvois et Joule, 1998), cette version moderne de la "servitude" volontaire, selon laquelle, nous dit La Boétie, le maître règne non seulement en ordonnant, mais aussi en asservissant les sujets "les uns par les autres" (La Boétie, 1993 [1576]: 214). La domination doit se lire aussi en termes de combats entre femmes, de luttes de places et de prestige, de rivalités pour "plaire" et "agréer". Elle dispose donc de moyens souvent peu explicites aujourd'hui, mais conformes à un esprit du temps où règne la compétition. Pour autant, ne faut-il voir à l'oeuvre que l'omnipotence de la reproduction de la domination?

Considérons par exemple une approche se situant dans la filiation des théories de la reproduction, en particulier celle que Bourdieu et

Passeron (1964) ont développée dans *Les héritiers*. Ainsi, pour expliquer “la progression spectaculaire de la réussite scolaire des filles dans tous les milieux sociaux”, un constat qui défie le postulat de la perpétuation des inégalités sociales, Roger Establet (1988) recourt-il à la notion d’un *habitus* de soumission et de docilité inculqué aux filles. Celui-ci leur permettrait de mieux s’adapter aux demandes scolaires, un avantage qu’elles perdraient face aux garçons, à l’*habitus* plus agressif, au moment plus compétitif des choix professionnels. Catherine Marry note la difficulté que soulève cette thèse: “comment, en effet, expliquer l’amélioration de la réussite scolaire des filles dans tous les milieux sociaux par l’intériorisation d’une domination masculine immuable?” (Marry, 2001: 37). Avec ses collaboratrices (Ferrand et al., 1999), elle souligne au contraire les transformations des modèles éducatifs et des investissements parentaux et propose même de renverser l’hypothèse de l’*habitus* en posant que “les filles seraient moins ‘soumises’ ou moins ‘contraintes’ que les garçons à réussir selon le modèle canonique d’excellence fondé sur la compétition, le diktat des mathématiques, l’investissement exclusif sur la carrière” (Marry, 2001: 37).

Une telle hypothèse, mettant l’accent sur de potentielles valeurs alternatives, nous apparaît des plus fécondes. En effet, les destinées féminines sont à regarder dans une dialectique d’oppression et d’émancipation, ainsi que nous invite à le faire Nathalie Heinich. Au travers d’une analyse des ambivalences de l’émancipation féminine, celle-ci porte un regard critique sur la “domination masculine” selon Bourdieu et en particulier sur le concept de “violence symbolique” en vertu de laquelle les valeurs des dominants s’imposent aux dominés contre leurs propres intérêts:

Ce concept laisse dans l’ombre ce qui permet aux dominés, malgré tout, de ne pas être les réceptacles passifs reproduisant les schémas imposés, et d’échapper, même lentement et partiellement, à la reproduction mécanique des effets de domination. Cependant, pour intégrer cette double dimension de l’expérience, le passif et l’actif, la reproduction et l’innovation, l’aliénation et l’émancipation, peut-être faut-il adopter une perspective non plus “explicative”, s’intéressant aux causalités externes, mais “compréhensive”, explicitant les logiques pertinentes pour les acteurs. (Heinich, 2003: 10)

En plaçant l’accent sur le sens que l’action revêt aux yeux des sujets eux-mêmes, on peut renverser l’interprétation de la réussite scolaire des filles et passer de l’idée de soumission et passivité à celle d’innovation et d’activité. Les rapports sociaux de sexe doivent être envisagés dans leur complexité et leur actualité pour éclairer les

paradoxes qui les caractérisent et dont la mise au jour peut révéler la spécificité, voire la relativité, de la domination que subissent les femmes. On peut ainsi revenir sur la question posée plus haut concernant la “tolérance” des femmes à l’égard de la dévalorisation du féminin et chercher à savoir dans quelle mesure, aux yeux des femmes elles-mêmes, le féminin est dévalué. Françoise Héritier, quant à elle, avance que “les rares valorisations du féminin que l’histoire a connues étaient fondées, pour la plupart, sur la notion de *maternité*” (2002: 137). Or celle-ci a été conçue dans la période moderne en étroite association avec la division sociale entre domaines public et privé.

La tyrannie de la maternité

Il importe de saisir la portée de la division entre masculin et féminin telle qu’elle a été instaurée avec l’avènement de la démocratie si l’on veut chercher à saisir à la fois les avancées et les résistances que la période moderne a connues en matière d’égalité des sexes. Un fait majeur doit être relevé, qui a été particulièrement souligné, notamment par l’historienne Joan Scott, dans le cas de la France: les Lumières et la Révolution n’ont pas engendré un seul universalisme mais *deux*, inextricablement liés l’un à l’autre, l’universalisme des droits naturels de l’homme à l’égalité et la liberté et l’universalisme de la différence naturelle entre hommes et femmes (Scott, 1998). Le premier était d’emblée potentiellement inclusif et c’est en son nom que se sont développées les batailles pour la conquête des droits politiques et les progrès vers l’égalité. Le second toutefois, en naturalisant la différence sexuelle, a constitué la justification majeure à l’exclusion des femmes de l’espace public et à la privation de leurs droits. Il a radicalisé, en l’ancrant dans la biologie, la vocation domestique des femmes et leur confinement à la maternité. Cette universalisation a donc marqué une étape dans la *fabrique du sexe* (Laqueur, 1992). La “maternalisation” de la Femme, c’est-à-dire de *toutes* les femmes, serait historiquement datée. L’exemple de la France est encore parlant. En effet,

la Révolution française marque, pour les femmes, un recul. Elles paient, collectivement, le fait que les femmes de l’Aristocratie, sous l’Ancien Régime, ont eu du pouvoir et l’ont exercé . . . Ce pouvoir des femmes, les hommes des Lumières s’en méfient. Ils le regardent comme une des perversions majeures du régime démocratique. (Gaspard, 1996: 161)

L'époque moderne a inauguré une "tyrannie" de la maternité qui serait au fondement des résistances à l'égalité des sexes. En effet, "ce n'est pas en tant que *femmes* que les femmes ont été tenues à distance de l'espace public-politique mais en tant que mères" (Tahon, 1999: 74). L'assignation de la femme au rôle de mère a occulté le travail salarié des femmes célibataires. D'où l'image de l' "arrivée massive" des femmes sur le marché du travail au cours des années 1960. La nouveauté tient toutefois à l'entrée sans précédent des femmes *mariées* dans le salariat, sans que la répartition du travail domestique et éducatif ne connaisse de changement notable. Il s'opère alors comme un renversement. Tant que la mère était assignée exclusivement au foyer, le travail salarié des femmes était soit ignoré, soit réprouvé. Aujourd'hui, la tendance à assimiler la femme travailleuse à la mère travailleuse a pour conséquence de maintenir en vigueur l'idée que la sphère domestique est de son seul ressort et de rattacher la question de la "conciliation" entre temps professionnel et temps familial à une problématique exclusivement féminine, sans remise en cause de la division sexuée du travail (Lépinard, 2002). L'ombre de l'opprobre jeté sur le travail des femmes ne serait pas d'ailleurs complètement dissipée: "Hier on criait à la prostitution, puis à la promiscuité; aujourd'hui on a gardé l'idée que la mauvaise mère pointe derrière l'activité économique féminine" (Fraisie, 2000: 114-15).

La division sexuée du travail représente sans doute un obstacle majeur à la progression professionnelle des femmes. Le temps que les femmes consacrent à la famille doit évidemment être pris en compte pour comprendre le phénomène du "plafond de verre". En effet, si l'on s'en tient au niveau européen, en moyenne les femmes dédient deux fois plus de temps que les hommes aux soins domestiques (Eurostat, 2003). De plus, l'inégalité entre hommes et femmes se creuse à mesure qu'augmente la famille, au point que l'arrivée du troisième enfant, dans la majorité des cas, représente le seuil critique pour l'interruption définitive de la carrière. L'élargissement de la famille induit même une tendance inverse dans les deux sexes, favorisant l'implication professionnelle des hommes et défavorisant celle des femmes. En bref, la famille apparaît jouer un rôle de frein du côté des femmes, tandis qu'elle représenterait une assise au déploiement professionnel masculin. Doit-on alors se contenter de dire, comme le fait la théorie de la discrimination compensatoire (Anker, 1997), que l'absence de femmes dans des postes de pouvoir serait motivée par un choix venant des femmes-mêmes lesquelles

rechercheraient activement des emplois plus sûrs et plus compatibles avec les tâches familiales? Ou ne doit-on pas questionner en premier lieu les ressorts de la perpétuation de l'inégalité dans la sphère privée? Si celle-ci relève du constat sociologique, il faut s'interroger sur la réalité psychologique de la discrimination. La psychologie sociale n'avance-t-elle pas l'idée selon laquelle les individus aspirent à atteindre et à conserver une identité personnelle (Festinger, 1954) et sociale positive, garante de l'estime de soi (Tajfel, 1974; Tajfel et Turner, 1979)?

De la valeur différentielle à la différence des valeurs

En ce sens, il est frappant de constater le décalage existant entre la perception qu'ont les femmes de leur propre discrimination, en tant que personne individuelle, et celle de la discrimination qui frappe les femmes en général, en tant que catégorie sociale abstraite. La discrimination personnelle est souvent niée ou minimisée, alors que la discrimination collective est reconnue (Roux, 2001). Ce contraste, qui concerne également d'autres groupes minoritaires, a été interprété en termes de motivation à maintenir un sentiment de contrôle et une estime de soi menacés par l'idée d'être victime de discrimination (Ruggiero et Taylor, 1997). Mais une interprétation prenant davantage en compte la spécificité de la sphère privée et les dynamiques qui s'y développent, nous amène à envisager la question de l'inégalité des tâches domestiques à la lumière de la "valence différentielle des sexes", c'est-à-dire de la valeur différente accordée au masculin et au féminin. Nous passerons ici de l'idée qu'il existe une différence de valorisation du masculin et du féminin à l'idée qu'il existe des valeurs différentes dans les domaines masculins et féminins, en particulier dans la sphère publique et dans la sphère privée. Il sera ainsi possible d'approcher à la fois la difficulté des femmes à faire "entrer le principe démocratique dans la sphère privée" (Phillips, 2002: 51) et ce qui les retient, dans l'espace public et professionnel, de gravir les échelons hiérarchiques. Il y aurait des normes contrastées régissant ces deux sphères, des logiques différentes dans les relations, voire même des modèles d'individu contradictoires. Il y aurait, du côté des femmes, compétition entre deux identités, les contraignant à de constantes négociations pouvant résulter dans diverses postures, de cumul, d'ambivalence ou d'appareils "choix" unilatéraux.

La question qui se pose est en effet celle de l'émergence de deux identités à la faveur de la séparation entre sphère publique et sphère privée. Avec l'avènement de la démocratie moderne, fondée sur les principes universalistes, on assiste à la construction de l'individu abstrait, doté de droits naturels. Toutefois, signale Joan Scott, "cet individu abstrait n'a pas été neutre, mais indubitablement masculin" (1998: 10). La figure de ce sujet universel s'est adossée à une figure groupale renvoyant au particulier, à l'"identité", et au premier chef à la différence sexuelle, assignée à un fait de nature. Le modèle du citoyen qui se voulait au fondement d'un système d'inclusion universelle s'est donc forgé au départ sur l'exclusion des femmes ou, inversement, il a été utilisé "pour fonder la signification de la différence sexuelle" (Scott, 1998: 11). La séparation des sphères publique et privée a signifié la désignation de qualités et de caractéristiques dont les représentants de chacune des sphères se sont vus dotés, opposant posture d'autonomie du côté du citoyen et posture de dépendance du côté des femmes privées de citoyenneté. Enfin, elle s'est aussi accompagnée de la distinction de la nature des relations régissant chacun de ces espaces. Ainsi, les individus citoyens ont-ils été abstraits des relations privées, des liens concrets se nouant dans le cercle familial, des contextes de vie différenciant les êtres, pour fonder leurs rapports sur une universalité commune renvoyant à la figure nouvelle, et désincarnée, de la fraternité entre égaux. La polarité établie entre citoyenneté universelle et identités particulières (Isin et Wood, 1999) masque le fait qu'à côté de son universalité, la première revêt bel et bien une dimension "identitaire". En effet, l'universalité se nourrit de la rationalité, de l'aptitude à la liberté, de l'individualisme, toutes qualités assignées au masculin. Mais celles-ci ont pu être distinguées par contraste avec leur négatif, avec les qualités contraires assimilées à l'"éternel féminin".

La construction du masculin et du féminin

Nous aurions donc hérité d'un mode de désignation de la différence sexuelle selon la ligne de démarcation historique public/privé. Les contenus des identités correspondants ont fait l'objet de recherches sur les différences sexuelles, dont les résultats s'avèrent recouper globalement la distinction développée par Parsons et Bales (1955) entre une orientation *instrumentale*, désignant le rôle masculin et

une orientation *expressive*, définissant le rôle féminin. La première renvoie à l'autonomie individuelle, l'indépendance et la compétition, la seconde à l'attachement, l'expression des sentiments, la communion avec autrui. Au niveau des comportements, le contraste se donne entre d'un côté l'accent mis sur la réalisation de la tâche, l'efficacité et la productivité, du côté masculin et, du côté féminin, sur le maintien de la cohésion du groupe, les dimensions émotionnelles, l'intérêt pour la relation en soi et non pas en vue d'atteindre un but donné. L'approche parsonienne part du présupposé qu'il existerait une complémentarité naturelle et harmonieuse entre l'apport respectif des hommes et des femmes. Elle traite donc la différence sexuelle comme un *fait* non questionné et néglige par là les processus à travers lesquels ces différences ont été socialement construites. Le problème est alors de nier la possibilité de changement. Il convient donc de distinguer le *constat empirique* de différences selon le genre et l'*option théorique* qui consiste à les voir comme incontournables car ancrées dans la nature.

Si l'on se limite aux constats empiriques, des chercheurs de diverses orientations théoriques ont établi des dichotomies allant dans le même sens que chez Parsons. Ainsi, hommes et femmes présenteraient des orientations psychologiques respectivement individualistes et collectivistes (Triandis, 1995); leur estime de soi dépendrait pour les hommes de leur sentiment d'indépendance et pour les femmes, au contraire, de leur attachement aux autres et donc de leur sentiment d'interdépendance (Josephs et al., 1992); ou, encore, les deux sexes présenteraient des niveaux différents d'orientation vers la "domination sociale", les hommes se montrant plus prédisposés au pouvoir et présentant des attitudes davantage en faveur de la suprématie des "forts" vis-à-vis des "faibles" que les femmes (Sidanius et al., 1994).

La séparation du masculin et du féminin se retrouve dans le modèle des *rôles sociaux* selon lequel la division du travail d'après le genre influencerait de manière décisive les attentes envers les qualités et les traits typiques des hommes et des femmes, ainsi que les croyances des uns et des autres quant à leurs capacités et aptitudes (Eagly, 1987). En ce qui concerne les rôles dirigeants, on trouverait, selon Eagly et Karau (2002), deux sortes d'attentes, l'une concernant l'*accès* aux postes de leader, l'autre le *succès* dans le rôle de leader. D'un côté, en effet, les femmes sont perçues moins favorablement que les hommes en tant que candidates potentielles à des positions de leader; d'autre part on évaluerait moins favorablement le

comportement répondant à un rôle de leader lorsqu'il est effectué par une femme que par un homme. L'apport de ce modèle est de dissocier les traits typiques des genres de leur substrat biologique, et de les rattacher plutôt aux positions que les individus occupent dans la structure sociale. C'est la démarche que suit également Lorenzi-Cioldi. En proposant de distinguer entre *groupe collection* et *groupe agrégat*, il avance que "ces deux acceptions [de la notion de groupe] sont associées à des places opposées mais interdépendantes dans une structure sociale" (1988: 36). L'identité endossée par les hommes et les femmes serait différente sur plusieurs dimensions, comme l'autonomie ou l'hétéronomie, c'est-à-dire la propension à dépendre des autres, ainsi que par une image de soi s'exprimant en termes plus singuliers ou plus collectifs. Or, précise-t-il, comme la norme dominante dans nos types de sociétés est plutôt celle

d'un individu autonome, responsable et autosuffisant par rapport aux groupes d'appartenance, le groupe dominant se percevra et sera perçu davantage comme une collection d'individualités ayant chacune sa spécificité, tandis que le groupe dominé le sera plutôt comme un agrégat d'individualités relativement indifférenciées les unes des autres. (1988: 36-7)

La distinctivité psychologique est donc, selon cet auteur, inextricablement liée aux dynamiques des rapports entre les groupes, et c'est bien en soulignant la formation de l'identité dans les processus sociaux collectifs qu'il suggère une correspondance entre hommes/femmes et dominants/dominés.

Les différences que ces auteurs établissent entre hommes et femmes découleraient, à notre sens, d'une forme historique de définition des groupes. Partant de la séparation entre public et privé, Amoros montre comment celle-ci a permis de construire une "sphère des égaux" du côté des hommes et une "sphère des identiques" du côté des femmes, en soulignant que c'est dans la première que les sujets accèdent à l'"individuation". Il s'agit, pour l'auteure, d'une "dissymétrie qui a à voir avec les positions de pouvoir des deux collectifs génériques" (Amoros, 1995, citée in Gaspard, 1996: 161).

Ces approches apparaissent focalisées sur les dynamiques sociétales globales en vertu desquelles les groupes de sexe entretiennent des rapports symboliques asymétriques. Cependant, en assignant la femme à la seule posture de dominée, elles font l'impasse sur la question de la positivité de son identité. Il n'est pas certain que les femmes d'aujourd'hui soient entrées avec armes et bagages dans le modèle de l'individu "collection" ni surtout qu'elles l'aient adopté

de manière *exclusive*. Comme le dit Heinich, “le modèle nouveau n’annule pas l’ancien, il ne le périmé pas, car il ne se substitue pas mais *se superpose* à lui”, de sorte qu’il y a un “problème de compatibilité de modèles différents dans un même espace biographique” (2003: 12). Il y aurait coexistence de deux modèles exerçant une attraction équivalente, si ce n’est une double injonction:

Les femmes d’aujourd’hui, pour la plupart, ont en tête les deux modèles d’excellence que sont l’indépendance par le travail, d’une part, et le lien conjugal et matrimonial, d’autre part. Cette duplication de modèles entraîne à la fois une double possibilité de satisfaction (le bonheur dans le travail, le bonheur dans l’amour), et une double contrainte, dès lors qu’il faut réussir dans des registres très différents, sinon incompatibles. (2003: 12)

La tension se manifesterait donc entre identité professionnelle et identité familiale. Cependant, cette dernière ne renverrait nullement à la figure de l’“agrégat”, du groupe indifférencié, mais au contraire à une unicité, à la certitude d’être, dans le cadre familial, *insubstituable*. La conjonction entre ce qu’elle appelle l’ancien et le nouvel ordre des *états de femme* est source d’ambivalence, au sens de l’adhésion équivalente à des *valeurs* hétérogènes. Autrement dit, il y a bien valorisation du privé, mais à partir de valeurs autres, et il y a bien *valeurs différentes mais non hiérarchisables selon les espaces*, rendant la question du choix entre vie familiale et vie (ou carrière) professionnelle non pertinente, puisque justement il ne s’agit pas de choisir entre les deux: “Être ambivalent, c’est ne pas vouloir ou ne pas pouvoir choisir entre deux objets, parce qu’opter pour l’un serait renoncer à l’autre. Nous sommes donc ambivalentes” (2003: 12).

Identité et mobilité sociale

La distinction entre dynamiques dans les sphères privée et publique et la mise en évidence de leur correspondance avec le masculin et le féminin demandent que l’on reconnaisse la complexité de l’identité et la diversité de ses modes d’élaboration. Ce n’est que récemment, par exemple, qu’une distinction a été proposée dans la définition des groupes selon que ceux-ci impliquent des liens directs entre les membres (*common bonds*) ou une identité sociale commune (*common identity*) (Prentice et al., 1994). Les études réalisées à partir de cette hypothèse révèlent une asymétrie dans les attachements selon laquelle les individus du premier type de groupe apparaissent davantage attachés aux membres du groupe qu’au groupe en tant que tel,

alors que dans le second type ils sont davantage attachés à leur groupe qu'aux membres individuels de celui-ci. Les clubs étudiés étaient soit non-sélectifs, formés par loterie, soit sélectifs, formés par recrutement de membres désirant en faire partie. Les dynamiques de groupe diffèrent dans les deux cas: les premiers se présentent comme collection d'individus, peu portés vers l'attraction interpersonnelle, les seconds davantage homogènes et cohésifs, ce qui n'est pas sans rappeler la distinction entre groupes "collection" et "agrégat" de Lorenzi-Cioldi. A la lumière de ces caractéristiques, un parallèle pourrait être suggéré avec le type de liens susceptibles de s'établir dans le domaine public/professionnel (identité commune) et dans le domaine privé (liens interpersonnels). Autrement dit, il se pourrait que des dynamiques identitaires contrastées soient activées dans différents milieux, correspondant à l'une ou l'autre des composantes du soi. Le *concept de soi* a lui aussi en effet été revisité par certains chercheurs, qui, à la traditionnelle distinction entre dimension personnelle et dimension sociale, ajoutent une troisième composante, le *soi relationnel* (Sedikides et Brewer, 2001). Celui-ci serait prégnant dans la sphère privée et, plus largement, dans le cadre des rapports interpersonnels. Il serait aussi plus accessible aux femmes et plus près de leur expérience, sans que cela signifie qu'elles l'aient également en partage ou qu'il soit leur monopole.

Dans la recherche en psychologie sociale, la question de l'identité n'a pas été abordée selon la distinction et l'articulation de ses dimensions familiale/privée et professionnelle/publique. Les dynamiques propres à la sphère privée mettant en jeu un soi "relationnel" n'ont ainsi pas été prises en compte dans l'élaboration des modèles de la mobilité sociale. La théorie de l'identité sociale (Tajfel et Turner, 1986), par exemple, propose un modèle d'accès à une identité sociale positive par le biais de la mobilité sociale, entendue comme le passage d'un groupe peu valorisant à un groupe qui l'est davantage, lorsque certaines conditions sont permises. Celles-ci concernent les perceptions que les individus ont de l'ouverture du système (frontières perméables), de sa stabilité et de la légitimité qu'ils accordent au différentiel de pouvoir entre les groupes (Ellemers et al., 1988, 1990). Ainsi, lorsque l'ascension sociale individuelle n'est pas entreprise, cela est imputable à une perception de fermeture des frontières et d'illégitimité de l'ordre social tel qu'il est, et l'option alternative qui est prédite est celle du changement social, de la lutte collective. Cette vision peut difficilement rendre compte

de la nature des réticences des femmes en matière d'ascension sociale. La notion de groupe n'est pas définie en fonction de sa préexistence par rapport aux individus qui le composent. Le fait que, tout en gravissant l'échelle sociale, la femme *reste* une femme, qu'elle reste enfermée dans cette réalité de femme par les autres, complique les prédictions. Dans ce modèle, l'absence de mobilité individuelle signifie qu'une option alternative a été prise, le choix de se tourner vers des stratégies de changement social visant à transformer le *statu quo* entre les groupes. Mais, en ce qui concerne les femmes, il faudrait envisager les obstacles qui s'opposent à la mobilité individuelle *en tant que telle* et non seulement l'alternative entre stratégies individualistes et stratégies collectives qui se pose aux "dominés". Certains empêchements leur barrent l'accès même à la voie individualiste d'amélioration de leur statut social, même lorsque les frontières entre groupes de statut différent sont décrétées perméables, ce qui est reflété par l'expression "plafond de verre".

Au nombre de ces obstacles, lorsqu'il s'agit des femmes, il faut examiner l'emprise de la vie privée et son rôle de frein dans l'investissement public/professionnel.

L'identité relationnelle

Les domaines privé et public peuvent être distingués du point de vue des normes qui les régissent, en particulier les normes de justice. Le domaine privé et les dynamiques qui le traversent ont été au centre de l'attention de Patricia Roux (1999), dans une étude qu'elle a menée auprès de 400 couples mariés en Suisse. La recherche visait à "comprendre en quoi les pratiques et les raisonnements quotidiens contribuent à la construction de l'égalité ou à la perpétuation des inégalités" (1999: 21). L'accent était mis sur les modes de relation et la gestion du quotidien s'élaborant dans les échanges concrets et aux formes qu'y prend le sentiment de justice. Son analyse aboutit à décrypter les résistances qui se font jour dans les pratiques quotidiennes à l'égard d'un principe d'égalité entre les sexes auquel, en général, les hommes comme les femmes souscrivent.

Un constat important pour notre propos concerne le clivage entre les critères de justice appliqués dans le monde professionnel et ceux qui sont utilisés dans la vie familiale. Alors que le premier est régi par un principe d'*équité* fondé sur le critère du *mérite*, le second applique davantage la règle du *besoin* qui consiste à prendre en compte

les intérêts de tous les membres, leurs ressources respectives, afin d'instaurer un mode d'organisation apte à créer un équilibre familial et des relations affectives satisfaisantes. Or l'affection n'est pas mesurable en termes de mérite et selon une règle d'équité. "Le sentiment d'autrui semble être le critère de justice dominant que les individus utilisent" écrit Roux (1999: 122). Autrement dit, dans le couple et la famille, la personne intègre un souci d'autrui dans ses jugements de justice et les attitudes et comportements sont marqués par une finalité non pas instrumentale mais *relationnelle*.

Ce constat nous amène à évoquer la discussion menée par Gilligan (1986) au sujet d'une éthique de la justice et d'une éthique de la sollicitude. La première est fondée sur des principes formels universels et renvoie à un individu abstrait de ses liens sociaux, décontextualisé, dé-particularisé. Elle lui oppose une éthique de la sollicitude, moralité attentive à la souffrance d'autrui, s'appuyant sur les qualités d'empathie, les penchants altruistes, les expériences de vie mettant en jeu les caractéristiques singulières des individus. Sa thèse avance que chacune de ces orientations morales se retrouve de manière marquée, la première chez les hommes, la seconde chez les femmes, orientant leurs jugements de justice, voire imprégnant leurs relations. Ainsi, reprenant une étude d'observation des jeux de garçons et de filles d'une dizaine d'années (Lever, 1976), Gilligan interprète en ces termes les différences constatées, selon lesquelles les garçons poursuivent le jeu en cherchant à régler les disputes, tandis qu'une dispute chez les filles interrompt le jeu. Pour Gilligan, les filles subordonneraient la poursuite du jeu à la continuation des relations.

Les garçons seraient-ils davantage centrés sur la tâche et les filles sur la relation, corroborant la distinction parsonnienne? Certains résultats de recherches portant sur l'estimation de garçons et de filles au sujet de leurs capacités et performances semblent aller dans ce sens. Si, en général, les évaluations de leurs propres performances et capacités se révèlent inférieures chez les filles par rapport aux garçons (Daubman et al., 1992), une étude montre que la différence entre les deux sexes ne se retrouve que lorsque les auto-évaluations sont données en public (Huguet et Monteil, 1995). Sous conditions de confidentialité, les filles s'estiment autant que les garçons. Les filles auraient intériorisé une *norme de genre*, les amenant à se montrer plus prudentes dans la présentation d'elles-mêmes, en particulier face à des "autrui" moins dotés ou dont elles ignorent le niveau, dans le but de ne pas compromettre la relation avec les pairs (Huguet et Monteil, 1995). Cette étude est directe-

ment pertinente pour l'exploration du "plafond de verre" car elle questionne une explication qui a été formulée en termes de traits psychologiques féminins, en l'occurrence la peur des femmes devant le succès (Horner, 1969a, 1969b). À l'encontre de cette peur spécifique aux femmes, l'interprétation normative rejoint l'idée de nombre de féministes, dont Gilligan, qui avancent qu'en raison de leur socialisation, les femmes seraient motivées à chercher et à valoriser le relationnel, le lien émotionnel et le souci d'autrui (Chodorow, 1978; Miller, 1976). Les motivations des femmes pour la relation et l'interdépendance les encourageraient à se montrer plus modestes.

La norme de genre

La notion de *norme de genre* traduit le caractère socialement construit de l'identité sexuelle. Elle invite à considérer les compatibilités ou incompatibilités normatives qui peuvent se présenter dans les environnements que les femmes rencontrent. L'hypothèse à partir de laquelle nous cherchons à explorer le phénomène du "plafond de verre" selon une approche normative est celle de la disparité normative pouvant exister entre les lieux du pouvoir au niveau public/professionnel et les valeurs qui s'y rattachent et une norme de genre plus en adéquation avec les modes de régulation sociale qui régissent le domaine relationnel privé. L'adhésion à une norme valorisant les relations ne signifie pas nécessairement qu'on ait davantage de relations mais que la préoccupation pour la relation entre en ligne de compte de manière plus systématique dans les comportements ou les choix.

C'est ainsi, en ce qui concerne les femmes et la carrière, qu'on peut comprendre le paradoxe suivant, soulevé par Geneviève Fraisse:

Les femmes construisent non sans mal une subjectivité nouvelle au plus loin des postures de filiation, cherchant à s'abstraire des positions d'épouse, de fille, de mère. Les hommes, à l'inverse, forts de leur situation d'homme universel, s'appuient toujours encore sur des repères familiaux, fratrie et filiation, même s'ils ne sont plus qu'imaginaires ou transposés. Une fois encore l'histoire montre comment les sexes obéissent à des chronologies paradoxales. (2000: 161)

La préoccupation pour la relation signifie qu'au niveau même du couple, la femme peut être amenée à subordonner une promotion au maintien d'une bonne relation avec son partenaire. Fortino rapporte l'exemple d'une femme qui, après l'échec de son mari lors d'un concours pour une promotion dans le secteur public, préfère retirer sa

candidature pour le même poste afin de “ne pas vexer son partenaire” (2002). A cet égard, Heinich signale:

Moins étudié semble-t-il est le problème de l'acceptation par l'homme de l'égalité des ressources et des compétences dans le couple, sans que cela remette en cause son identité masculine: on sait qu'un homme peut vivre mal le fait que sa femme gagne plus d'argent que lui, réagissant par une agressivité tournée contre elle (violence) ou contre lui-même (dépression, somatisation). (2003: 13)

La préoccupation pour la relation peut également amener la femme à regarder avec inquiétude l'accès à des postes où, en vertu de la ségrégation verticale, les autres femmes sont de moins en moins présentes. Sans compter que les problèmes de harcèlement sexuel se manifestent en particulier dans les bastions masculins pénétrés par les femmes (Sanchez-Mazas, 2004). L'accès à un poste “en haut” coupe en outre la femme qui l'occupe des femmes “d'en bas”, une coupure que symbolise bien le masculin utilisé pour les professions prestigieuses et les titres. La résistance des femmes est aussi à la mesure des stéréotypes de sexe en vigueur dans la société. La notion d'une “peur du succès” spécifique aux femmes pourrait être remplacée par celle de *menace de l'identité*, en raison d'un éloignement du groupe des semblables et le risque d'être perçue, plutôt que comme modèle, comme une sorte de “renégat” (Chryssochoou et Sanchez-Mazas, 2000). Cette “peur du succès” serait une peur de se désocialiser, ce qui expliquerait les résultats d'une étude montrant que des hommes travaillant comme ouvriers ou emballeurs reportent des scores de “peur du succès” similaires à ceux des femmes secrétaires ou dactylographes (Lips, 2001).

La force de la norme de genre pourrait bien être un facteur retenant les femmes de s'aventurer dans des voies marquées par une norme très contrastée, telle la norme méritocratique. Celle-ci sous-tendrait les conceptions dominantes de la réussite, comme le suggèrent divers auteurs (Bourdieu, 1998; Kluegel et Smith, 1986). Les résultats d'une recherche que nous avons menée sur les représentations de la réussite (Casini, 2004) semblent conforter ces analyses. Dans cette étude, les participant(e)s devaient décrire avec leurs propres termes ce que signifiait pour eux/elles “réussir sa vie . . .” ainsi que déclarer leurs positions idéologiques concernant la norme méritocratique. L'analyse de contenu menée sur les réponses obtenues a montré que la représentation de la réussite relève de critères renvoyant à la richesse et au pouvoir seulement dans le cas des individus adhérant à la norme méritocratique, alors que ceux qui n'y adhèrent pas mettent l'accent sur la sphère relationnelle et sur

l'enrichissement dérivant des expériences présentes et à venir. On retrouve, au niveau de la projection de soi dans l'avenir, le clivage entre mérite et souci d'autrui que l'on a vu sous-tendre les sphères publique et privée.

Une approche normative du “plafond de verre”

La perspective normative que nous suggérons d'adopter suppose de se pencher sur les normes qui régissent les organisations. Selon Morton Deutsch (1990), il existe un lien causal entre les diverses formes d'organisation sociale et les orientations psychologiques. Les premières auraient un impact notable sur les secondes, définies comme “ensemble plus ou moins cohérent de dispositions cognitives, motivationnelles et morales . . . guidant les comportements” (Deutsch, 1990: 157). En d'autres termes, comme le remarquent Tavris et Offir (1977: 207), “le travail a plus d'influence sur les individus que les individus n'en ont sur le travail”. Transposant ces idées, nous avons imaginé un paradigme expérimental faisant varier orientations des organisations (normes sous-tendant le leadership, les rapports entre collègues, les finalités) et orientations des individus (adhésion à la norme de genre, à la méritocratie, etc.) (Casini et Sanchez-Mazas, en préparation). Il s'agissait dans un premier temps de vérifier l'idée que les propensions des hommes et des femmes à l'ascension sociale seraient diversement affectées par l'idée qu'ils se font des finalités de l'organisation, plus précisément de sa vocation plus ou moins marquée par le “souci d'autrui”. Nous avons donc fait varier le type de vocation de l'entreprise dans un scénario fictif où nous proposons à des étudiants des deux sexes de devenir “manager”. L'entreprise était décrite comme ayant soit une *vocation humanitaire* (aide aux défavorisés) renvoyant à une norme relationnelle implicite, soit une *vocation instrumentale* (gestion économique et financière) renvoyant à une norme individualiste implicite. Nous avons demandé aux participant(e)s, par le biais d'un questionnaire, leur attitude envers les positions de pouvoir en général, ainsi que leur disponibilité à devenir “manager” dans cette entreprise particulière. Nous avons en outre mesuré leurs orientations psychosociales individualistes ou collectivistes (Jetten et al., 2002; Triandis, 1995) et leur adhésion à la norme méritocratique (Davey et al., 1999). Les résultats vont dans le sens de nos réflexions: si hommes et femmes ne diffèrent pas concernant l'attitude envers les

postes de pouvoir en général, leur disponibilité à assumer le rôle managerial dépend à la fois du sexe des participant(e)s et du type de vocation de l'entreprise. Les hommes sont plus disposés à accepter la direction dans un cadre instrumental que dans un cadre humanitaire, tandis que l'inverse est vrai pour les femmes qui préfèrent devenir "manager" dans une entreprise à vocation humanitaire. De plus, les orientations psychosociales et idéologiques modèrent ces résultats. Ainsi, dans un cadre instrumental, une orientation psychologique individualiste ou une vision méritocratique amplifient la tendance à accepter le rôle de manager, tandis que, dans un cadre humanitaire, cette tendance se voit amplifiée par une orientation collectiviste ou par le rejet de la norme méritocratique. Lorsque les orientations psychologiques et idéologiques sont congruentes avec la vocation de l'organisation, le souhait de devenir manager semble favorisé. D'où l'importance de questionner les normes et valeurs en vigueur dans les entreprises pour rendre compte du phénomène du "plafond de verre".

Dans cette étude, les normes de l'entreprise étaient présentées en termes de vocation, évoquant des contenus moraux généraux, mais ne faisaient pas référence aux attitudes et comportements requis pour les individus. Or, dans les organisations, les managers peuvent recevoir des instructions plus ou moins explicites renvoyant à une norme prescriptive quant au *style de management* à adopter. Une seconde étude portait sur l'impact de ces styles de management sur la propension à devenir manager. Par ailleurs, nous voulions montrer que les orientations psychologiques de genre, que l'on peut distinguer comme *instrumentale* et *relationnelle*, retrouvées clairement, comme on l'a vu, chez les deux sexes, ne découlent pas d'une différence stable, du sexe biologique comme tel, mais peuvent plutôt être envisagées en tant que résultat de l'intériorisation des normes de genre. Autrement dit, les normes de genre, tout en indiquant les comportements les plus appropriés pour les hommes et les femmes, peuvent donner lieu, comme toute norme, à une adhésion variable. Bem (1974), à ce propos, fait remarquer que les deux catégories bipolaires de masculin et féminin (utilisées dans le domaine de la recherche comme dans la vie de tous les jours) ont longtemps obscurci l'idée que les individus puissent ne pas suivre ces prescriptions normatives, qu'elle appelle les *orientations de genre*. Ainsi, dans sa théorie de l'*androgynie psychologique*, elle propose une nouvelle différenciation comprenant, outre les orientations de rôles *masculins* et *féminins*, deux catégories supplémentaires: celle

des *androgynes*, c'est-à-dire des personnes qui présentent conjointement des caractéristiques féminines et masculines, et celle des *indifférenciés*, c'est-à-dire de ceux qui ne se reconnaissent ni dans les traits féminins ni dans les traits masculins. L'innovation principale de cette perspective est donc celle de dépasser la correspondance univoque entre le sexe biologique et la masculinité/ féminité, et de permettre, à l'aide d'un instrument de mesure, de classer les individus dans l'une des quatre catégories, quel que soit leur sexe.

Nous avons donc répliqué l'étude précédente (Casini et Sanchez-Mazas, en préparation) en considérant, cette fois, non plus le conflit potentiel entre le sexe biologique et les normes propres à l'environnement de travail, mais les catégories d'orientation de genre proposées par Bem (*masculin, féminin, androgyne* et *indifférencié*) et le conflit potentiel qui pourrait surgir entre ces dernières et les styles de management de l'entreprise. Nous avons donc demandé à nos participant(e)s de remplir un questionnaire similaire au précédent où nous avons spécifié le style de management qu'ils ou elles auraient à adopter dans la gestion d'un groupe de travail. Ainsi, dans un cas, nous leur avons proposé de devenir *manager chef*, qui "prend des décisions par soi-même, qui est directif et qui assure une réalisation de la tâche rapidement et efficacement", alors que dans l'autre cas, le rôle à adopter était celui de *manager collaborateur*, qui "consulte son équipe avant de prendre des décisions et qui veille à résoudre les conflits au sein de l'équipe".

Les résultats nous ont confirmé qu'il existe clairement une superposition entre la norme masculine et les postes de pouvoir, lesquels sont, en revanche, en claire opposition avec la norme féminine. Les individus, hommes et femmes, ayant exprimé une orientation plutôt masculine ont une attitude plus positive que les individus à orientation plutôt féminine envers les postes de pouvoir en général. Cependant, si le style de management est égalitaire, la volonté de devenir manager exprimée par les individus à orientation masculine est atténuée. Au contraire, les individus à orientation féminine tendent, de manière générale, à adopter une attitude plus favorable envers le rôle de "manager collaborateur", et à rejeter plus fermement le poste de "manager chef".

Les résultats de ces deux recherches montrent d'abord que les attitudes concernant l'ascension sociale se diversifient au moment où la norme de l'entreprise heurte la norme de genre, amenant les femmes à éluder une mobilité ascendante qu'elles valorisent par ailleurs de manière générale. Ainsi, l'option prise en faveur de postes

de direction ne dépendrait pas tant d'une prédisposition générale au leadership, ce qui confirme d'autres données montrant, par exemple, que si les femmes considèrent avoir les mêmes chances que les hommes, elles désirent être promues autant qu'eux (Tavris et Offir, 1977). La propension à monter dans la hiérarchie serait dès lors plutôt fonction de la compatibilité entre les normes perçues dans l'environnement de travail et les modèles de comportement valorisés par la société.

Conclusion

Les différences entre hommes et femmes ont été maintes fois attestées dans les sciences sociales. La psychologie sociale n'est pas en reste, comme nous l'avons souligné dans cette contribution. Cependant, à ne pas retracer ces différences en amont dans l'histoire, le risque de naturaliser ces différences n'est pas loin. Nous avons suggéré de considérer la séparation historique entre les sphères privée et publique comme une circonstance ayant polarisé le masculin et le féminin et leur ayant donné une signification particulière. Nous avons noté que la recherche sur la "vie privée", et en particulier sur l'impact de celle-ci sur la vie professionnelle, avait été négligée. Mais l'oubli de la vie privée n'est pas total et la recherche historique s'est attelée à en faire un objet d'étude à part entière (Ariès et al., 1999). Pour mieux comprendre les spécificités des carrières professionnelles des femmes, il s'agit d'étudier davantage les articulations entre domaine privé et domaine professionnel, non seulement du point de vue de la gestion du temps ou de l'investissement demandé, mais également en termes de décalages de valeurs, ambivalences et conflits de normes appelant des gestions multiples et contradictoires. La perspective esquissée autour du phénomène du "plafond de verre" apparaît certes pointer vers une spécificité des femmes, détachant partiellement celles-ci de la figure généralisante des dominés par laquelle on enveloppe l'ensemble des minorités discriminées ou opprimées à divers titres. Ici, nous reconnaissons pleinement que la division des genres est unique en ce qu'elle représente, comme nul autre, un clivage *transversal*, recoupant toutes les catégories sociales. Cependant, dans la ligne tracée par Hérietier, nous souscrivons à la distinction entre *femmes* et *féminin* pour avancer que le processus de civilisation a posé son empreinte sur la différence naturelle et polarisé culturellement le féminin. Celui-ci a emporté

avec lui des aptitudes et qualités qui sont virtuellement l'apanage de tous les humains. Dans des circonstances historiques particulières, l'individu universel est venu au jour par un *arrachement* à la nature (Legros, 1990), mais celle-ci a été déclinée au féminin. Dès lors, l'homme de la modernité est devenu tel au sens d'une *humanité inventée au masculin*, comme la femme est devenue telle au sens d'une *nature inventée au féminin*.

Cependant, dans la période récente, ce clivage historique se brouille quelque peu en ce qui concerne les aptitudes que l'on attend des hommes et des femmes et ce brouillage marque aussi les définitions des "managers" et des rôles à haute responsabilité. Dans le contexte de transformations que connaît le monde du travail, le développement de nouvelles méthodes marquées par un effacement des hiérarchies formelles, la place prise par le service au client, l'individualisation des postes, l'évaluation des personnes en termes de "savoir-être" et non plus seulement de savoir-faire, la demande accrue de compétences relationnelles, concourent à faire émerger la figure d'un manager moins "sexuellement" marqué, moins typiquement "mâle". Un modèle en quelque sorte plus "androgyné" se fait jour, illustrant bien le fait que nombre de qualités longtemps tenues pour être l'apanage des hommes ou des femmes, sont en définitive des traits endossables par les uns et les autres. Mais, paradoxalement, il ne semble pas que les femmes profitent pleinement de cette revalorisation des dimensions "féminines". La tendance qui consiste à insuffler plus de "féminin" dans les postes à responsabilité ne renverse pas celle qui consiste à avantager les hommes. Il y a comme une discordance entre la *récupération du féminin* et la *réhabilitation de la femme*. La relative fusion entre masculin et féminin contraste avec des profils de carrière encore fortement genrés. Il faut d'ailleurs rester attentifs au fait que les dimensions plus relationnelles convoquées aujourd'hui au titre de compétences professionnelles autorisent un élargissement considérable des critères d'évaluation des personnes, tant en matière de compétence que de performance. Le sens de l'incorporation du "féminin" dans les entreprises doit donc être regardé à la lumière de l'amplification des possibilités de jugement arbitraire des personnes et de "flexibilisation" des critères de réussite et d'échec dans un marché du travail tendu où l'exclusion est de mise (Sanchez-Mazas et Vrancx, à paraître). D'où l'importance de questionner les normes qui régissent le monde professionnel, afin de décrypter, derrière la façade plus *soft* du management d'aujourd'hui, la persistance de la logique instru-

mentale, méritocratique et hyper-compétitive du capitalisme, dans son moment néolibéral.

Margarita Sanchez-Mazas est docteur en psychologie et licenciée en histoire (Université de Genève, Suisse). Elle est actuellement professeur de psychologie générale et sociale à l'Université Libre de Bruxelles. Ses domaines de recherche sont: les déterminants socio-psychologiques des attitudes intergroupes négatives (i.e. xénophobie, rapports de genre); les processus d'identification et d'influence sociale; les représentations sociales de la citoyenneté; le harcèlement moral. *Adresse de l'auteur*: Université Libre de Bruxelles, CP124 Groupe de Psychologie Sociale – Institut de Sociologie, 44, Av. Jeanne, 1050 Bruxelles, Belgique.
[email: masanche@ulb.ac.be]

Annalisa Casini est licenciée en psychologie du travail et des organisations (Université de Padoue, Italie) et actuellement assistante et doctorante en psychologie sociale à l'Université Libre de Bruxelles. Ses intérêts de recherche portent sur les stratégies de mobilité sociale et de changement social, en particulier en ce qui concerne les femmes, le développement de nouvelles identités (e.g. identité Européenne) ainsi que les méthodes d'analyses textuelles dans l'étude des représentations sociales. *Adresse de l'auteur*: Université Libre de Bruxelles, CP124 Groupe de Psychologie Sociale – Institut de Sociologie, 44, Av. Jeanne, 1050 Bruxelles, Belgique.
[email: acasini@ulb.ac.be]

Références

- Anker, R. (1997) "Ségrégation professionnelle hommes-femmes: les théories en présence", *Revue Internationale du Travail* 136(3): 343–70.
- Ariès, P., Duby, G., Brown, P., Veyne, P., Barthélemy, D., Chartier, R., Corbin, A., Perrot, M., Body-Gendrot, S., Prost, A. et Vincent, G. (1999) *Histoire de la vie privée*. Paris: Seuil.
- Beauvois, J.-L. et Joule, R. V. (1998) *La soumission librement consentie*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Bem, S. L. (1974) "The Measurement of Psychological Androgyny", *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 42(2): 155–62.
- Bourdieu, P. (1998) "L'essence du néolibéralisme. Cette utopie, en voie de réalisation, d'une exploitation sans limite", *Le Monde Diplomatique* (mars): 3.
- Bourdieu, P. et Passeron, J.-C. (1964) *Les héritiers: les étudiants et la culture*. Paris: Minuit.
- Bressoux, P. et Pansu, P. (2003) *Quand les enseignants jugent leurs élèves*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Bulard, M. (1999) "Désert féminin dans les lieux des pouvoirs. Sexisme ordinaire au travail", *Le Monde Diplomatique* (mai): 24–5.
- Burn, S. M. (1996) *The Social Psychology of Gender*. New York: McGraw-Hill.
- Buss, D. M. et Kenrick, D. T. (1998) "Evolutionary Social Psychology", in D. T. Gilbert (ed.) *The Handbook of Social Psychology*, pp. 982–1026. New York: McGraw-Hill.

- Casini, A. (2004) *Les femmes face à la réussite. Enjeux normatifs dans les dynamiques de mobilité sociale*, 5ème Congrès international de psychologie sociale en langue française. Lausanne, 1-4 septembre.
- Casini, A. et Sanchez-Mazas, M. (en préparation) “‘Ce poste n’est pas fait pour moi!’: l’impact de la culture d’entreprise et de l’adhésion aux rôles de genre sur la mobilité professionnelle ascendante”.
- Chodorow, N. (1978) *The Reproduction of Mothering: Psychoanalysis and the Sociology of Gender*. Berkeley: University of California Press.
- Chrysoschoou, X. et Sanchez-Mazas, M. (2000) “Modèle ou renégat? Une étude sur les perceptions de la ‘personne-alibi’ dans un contexte méritocratique”, *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale* 47-8: 34-43.
- Daubman, K. A., Heatherington, L. et Ahn, A. (1992) “Gender and the Self-Presentation of Academic Achievement”, *Sex Roles* 27(3-4): 187-204.
- Davey, L. M., Bobocel, D. R., Son Hing, L. S. et Zanna, M. P. (1999) “Preference for the Merit Principle Scale: An Individual Difference Measure of Distributive Justice Preferences”, *Social Justice Research* 12(3): 223-40.
- Deutsch, M. (1990) “Forms of Social Organization: Psychological Consequences”, in H. T. Himmelweit et G. Gaskell (eds) *Societal Psychology*, pp. 157-76. Newbury Park, CA: Sage.
- Dexter, C. R. (1985) “Women and the Exercise of Power in Organisations: From Ascribed to Achieved Status”, in L. Larwood, A. H. Stromberg et B. A. Gutek (eds) *Women and Work: An Annual Review*, Vol. 1, pp. 239-58. Beverly Hills, CA: Sage.
- Doise, W., Clémence, A. et Lorenzi-Cioldi, F. (1992) *Représentations sociales et analyses de données*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.
- Durand-Delvigne, A. et Duru-Bellet, M. (1998) “Mixité scolaire et construction du genre”, in M. Maruani (ed.) *Les nouvelles frontières de l’inégalité: hommes et femmes sur le marché du travail*, pp. 83-92. Paris: La Découverte.
- Eagly, A. H. (1987) *Sex Differences in Social Behavior: A Social-Role Interpretation*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Eagly, A. H. et Karau, S. J. (2002) “Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders”, *Psychological Review* 109(3): 573-98.
- Ellemers, N., Van Knippenberg, A., de Vries, N. et Wilke, H. A. (1988) “Social Identification and Permeability of Group Boundaries”, *European Journal of Social Psychology* 18(6): 497-513.
- Ellemers, N., Van Knippenberg, A. et Wilke, H. A. (1990) “The Influence of Permeability of Group Boundaries and Stability of Group Status on Strategies of Individual Mobility and Social Change”, *British Journal of Social Psychology* 29(3): 233-46.
- Establet, R. (1988) “Subversion dans la reproduction scolaire”, *Revue Economique* 39 (1 janvier): 71-91.
- Eurostat (2003) *How Women and Men Spend their Time: Results from 13 European Countries*. © European Communities, 2003; available at <http://europa.eu.int/comm/eurostat/> (accessed 19/08/2003).
- Ferrand, M., Imbert, F. et Marry, C. (1999) *L’excellence scolaire: une affaire de famille: le cas des normaliennes et normaliens scientifiques*. Paris: L’Harmattan.
- Festinger, L. (1954) “A Theory of Social Comparison Processes”, *Human Relations* 7: 117-40.
- Fortino, S. (2002) *La mixité au travail*. Paris: La Dispute/SNEDIT.

- Fraisse, G. (2000) *Les deux gouvernements: la famille et la Cité*. Paris: Gallimard.
- Gaspard, F. (1996) "La république des femmes", in M. Wiewiorka, F. Dubet et F. Gaspard (eds) *Une société fragmentée?: le multiculturalisme en débat*, pp. 152–69. Paris: La Découverte.
- Gilligan, C. (1986) *Une si grande différence*. Paris: Flammarion.
- Glick, P. et Fiske, S. T. (1997) "Hostile and Benevolent Sexism: Measuring Ambivalent Sexist Attitudes Toward Women", *Psychology of Women Quarterly* 21(1): 119–35.
- Heinich, N. (2003) *Les ambivalences de l'émancipation féminine*. Paris: Albin Michel.
- Héritier, F. (1996) *Masculin/féminin: la pensée de la différence*. Paris: Odile Jacob.
- Héritier, F. (2002) *Masculin/féminin II: dissoudre la hiérarchie*. Paris: Odile Jacob.
- Horner, M. S. (1969a) "Fail: Bright Women", *Psychology Today* 3(6): 36–8, 62.
- Horner, M. S. (1969b) "Sex Differences in Achievement Motivation and Performance in Competitive and Non-Competitive Situations", *Dissertation Abstracts International* 30 (1 B): 407.
- Huguet, P. et Monteil, J. M. (1995) "The Influence of Social Comparison with Less Fortunate Others on Task Performance: The Role of Gender Motivations or Appropriate Norms", *Sex Roles* 33(11–12): 753–65.
- Isin, E. et Wood, P. K., eds (1999) *Citizenship and Identity*. London: Sage.
- Jetten, J., Postmes, T. et McAuliffe, B. J. (2002) "'We're All Individuals': Group Norms of Individualism and Collectivism, Levels of Identification and Identity Threat", *European Journal of Social Psychology* 32(2): 189–207.
- Josephs, R. A., Markus, H. R. et Tafarodi, R. W. (1992) "Gender and Self-Esteem", *Journal of Personality and Social Psychology* 63(3): 391–402.
- Jost, J. T. et Major, B., eds (2001) *The Psychology of Legitimacy: Emerging Perspectives on Ideology, Justice, and Intergroup Relations*. New York: Cambridge University Press.
- Jost, J. T., Burgess, D. et Mosso, C. O. (2001) "Conflicts of Legitimation among Self, Group, and System. The Integrative Potential of the System Justification Model", in J. T. Jost et B. Major (eds) *The Psychology of Legitimacy: Emerging Perspectives on Ideology, Justice, and Intergroup Relations*, pp. 363–88. New York: Cambridge University Press.
- Kergoat, D. (1982) *Les ouvrières*. Paris: Sycomore.
- Kergoat, D. (2000) "Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe", in H. S. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré et D. Senotier (eds) *Dictionnaire critique du féminisme*, pp. 35–44. Paris: Presses Universitaires de France.
- Kluegel, J. R. et Smith, E. R. (1986) *Beliefs About Inequality: Americans' Views of What Is and What Ought to Be*. New York: de Gruyter.
- La Boétie, E. (1993 [1576]) *Le discours de la servitude volontaire*, transcription par Charles Teste. Paris: Payot.
- Lagrange, R. M. (1991) "Une émancipation sous tutelle. Education et travail des femmes au XXe siècle", in G. Duby et M. Perrot (eds) *Histoire des femmes en Occident*, pp. 431–62. Paris: Plon.
- Laqueur, T. (1992) *La fabrique du sexe. Essai sur le corps et le genre en Occident*. Paris: Gallimard.
- Legros, R. (1990) *L'idée d'humanité: introduction à la phénoménologie*. Paris: Grasset.
- Lépinard, E. (2002) "Une occasion perdue: l'exemple français des politiques publiques des 'bureaux des temps'", *Cahiers du Genre* 33: 113–35.

- Lever, J. (1976) "Sex Differences in the Games Children Play", *Social Problems* 23(4): 479–88.
- Lips, H. M. (2001) *Sex and Gender: An Introduction*, 4th edn. Mountain View, CA: Mayfield.
- Lorenzi-Cioldi, F. (1988) *Individus dominants et groupes dominés: images masculines et féminines*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.
- Marry, C. (2001) "Filles et garçons à l'école: du discours muet aux controverses des années 1990", in J. Laufer, C. Marry et M. Maruani (eds) *Masculin-féminin: questions pour les sciences de l'homme*, pp. 25–41. Paris: Presses Universitaires de France.
- Miller, J. B. (1976) *Toward a New Psychology of Women*. Boston, MA: Beacon Press.
- Moscovici, S. (1976) *La psychanalyse, son image et son public; étude sur la représentation sociale de la psychanalyse*, 2ème éd. Paris: Presses Universitaires de France. (Orig. pub. 1961.)
- Parsons, T. et Bales, R. F. (1955) *Family, Socialization and Interaction Process*. Glencoe, IL: Free Press.
- Phillips, A. (2002) "La politique identitaire: faut-il tourner la page?", *Cahiers du Genre* 33: 43–61.
- Prentice, D. A., Miller, D. T. et Lightdale, J. R. (1994) "Asymmetries in Attachments to Groups and to their Members: Distinguishing Between Common-Identity and Common-Bond Groups", *Personality and Social Psychology Bulletin* 20 (5): 484–93.
- Roux, P. (1999) *Couple et égalité: un ménage impossible*. Lausanne: Réalités Sociales.
- Roux, P. (2001) "Perception of Discrimination, Feelings of Injustice and Women's Resistance to Gender Equality", in F. Butera (ed.) *Social Influence in Social Reality: Promoting Individual and Social Change*, pp. 165–90. Ashland, OH: Hogrefe et Huber.
- Ruggiero, K. M. et Taylor, D. M. (1997) "Why Minority Group Members Perceive or do not Perceive the Discrimination that Confronts them: The Role of Self-Esteem and Perceived Control", *Journal of Personality and Social Psychology* 72 (2): 373–89.
- Sanchez-Mazas, M. (2004) "Harcèlement sexuel et harcèlement moral au travail: de la domination à l'exclusion", in P. Pansu et C. Louche (eds) *La psychologie appliquée à l'analyse de problèmes sociaux*, pp. 83–108. Paris: Presses Universitaires de France.
- Sanchez-Mazas, M. et Vranx, V. (à paraître) "Violence psychologique, incertitude et pouvoir libéral: éléments pour une compréhension du harcèlement moral au travail", *Revue de Changement Social*.
- Scott, J. W. (1998) *La citoyenneté paradoxale: les féministes françaises et les droits de l'homme*. Paris: Albin Michel.
- Sedikides, C. et Brewer, M. B., eds (2001) *Individual Self, Relational Self, Collective Self*. Philadelphia, PA: Psychology Press.
- Sidanius, J., Pratto, F. et Rabinowitz, J. L. (1994) "Gender, Ethnic Status, and Ideological Asymmetry: A Social Dominance Interpretation", *Journal of Cross-Cultural Psychology* 25 (2): 194–216.
- Tahon, M. B. (1999) "Citoyenneté et parité politiques", *Sociologie et Société* XXXI(2): 73–85.
- Tajfel, H. (1974) "Social Identity and Intergroup Behaviour", *Information sur les Sciences Sociales* 13(2): 65–93.

- Tajfel, H. et Turner, J. C. (1979) "An Integrative Theory of Intergroup Conflict", in W. G. Austin et S. Worchel (eds) *The Social Psychology of Intergroup Relations*, pp. 33–47. Monterey, CA: Brooks-Cole.
- Tajfel, H. et Turner, J. C. (1986) "The Social Identity Theory of Intergroup Behavior", in S. Worchel et W. G. Austin (eds) *Psychology of Intergroup Relations*, pp. 7–24. Chicago, ILL: Nelson-Hall.
- Tavris, C. et Offir, C. (1977) *The Longest War: Sex Differences in Perspective*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Triandis, H. C. (1995) *Individualism and Collectivism*. Boulder, CO: Westview Press.
- Zaidman, C. (2000) "Education et socialisation", in H. S. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré et D. Senotier (eds) *Dictionnaire critique du féminisme*, pp. 49–54. Paris: Presses Universitaires de France.