

LA PROBABILITE DE DEVENIR CADRE SUPERIEUR : UNE FONCTION DE L'AGE, DU SEXE, DU STEREOTYPE ET DU SEXISME AU BENIN

de CHACUS Sylvie

Université d'Abomey Calavi, Faculté des Lettres Arts et Sciences Humaines,
Département de Psychologie et des Sciences de l'Education, BP : 526 Cotonou, République du Bénin

Toutes les correspondances peuvent être adressées à : Docteur de CHACUS Sylvie

BP: 06BP639, Tél: 00(229) 94 632 962,

Email : dechacussylvie@hotmail.fr

(Reçu le 8 Mai 2012 ; Révisé le 23 Août 2012 ; Accepté le 28 Août 2012)

RESUME

Le présent article procède à l'expérimentation d'un modèle mathématique pour mesurer entre autres, la perception du phénomène de discrimination sur le seuil de tolérance des cadres, employé(es) de secteurs public et privé, discrimination faite à l'endroit des femmes dans leurs parcours professionnels.

Nous avons réalisé une enquête auprès de 250 personnes qui nous ont livré leurs opinions sur la discrimination perçue, leur vision de la femme béninoise, les rapports sociaux de sexe en milieu professionnel d'un point de vue ascendant surtout.

A travers une étude économétrique, nous observons essentiellement l'impact du phénomène dans la modélisation d'une probabilité d'être cadre supérieur en fonction de certains facteurs retenus comme l'âge, le sexe, le tout sous l'influence de facteurs tels que les stéréotypes, le néo-sexisme, le sexisme traditionnel.

Les résultats de cette étude montrent que les variables explorées invitent les sujets à faire part de leur vision du phénomène, leur perception de la femme béninoise, notamment celles présentes dans les instances décisionnelles, et indiquer les stratégies adéquates de lutte contre le phénomène de discrimination dont les femmes sont les principales victimes au travail.

Mots clés: Discrimination, sexisme, modèle féminin, âge, catégorie socio professionnel.

ABSTRACT

This article stems from the testing of a mathematic pattern aiming to measure, among other things, the perception of the discrimination phenomenon on the tolerance threshold among executives, employees of the public and private sector. We focus on the discrimination against women in their professional career.

We conducted a survey among 250 people who told us about their opinions on the perceived discrimination, their perception of Beninese women, and sex social relations in the working place mainly from an ascendant point of view.

Through an econometric study, we essentially observe the impact of the phenomenon in the modeling of probability of being top executive as a function of factors such as age, sex, all this under the influence of factors such as stereotypes, neo-sexism, and traditional sexism.

The results of this study show that the explored variables invite the interviewees to speak about their vision of the phenomenon, their perception of Beninese women, mainly women who are present in decision making bodies and to indicate the adequate strategy for fighting against the phenomenon of discrimination at work of which women are the prime victims.

Key words: Discrimination – sexism - female model – Age - Socio professional category.

INTRODUCTION

L'évolution du concept de genre et du sexe, marqué par le « gender » ([1], [2]), tout comme celui du destin social ([3]). Les phénomènes explicatifs sont en

particulier liés à la question de l'insertion professionnelle des hommes et des femmes. Cette perspective s'inscrit largement dans les travaux de Durand-Delvigne et *al.* ([2], [4], [5], [6], [7,]) ; [8] Festinger (1971), de Chacus (2008, 2009).

La situation des femmes tant déplorée depuis de nombreuses années de lutte connaît une évolution progressive. De nombreux chercheurs dans un élan pluridisciplinaire, se sont intéressés à cette problématique. Ainsi, à l'instar d'autres psychologues sociaux, Durand-Delvigne, Vinsonneau (1999), Guimond, Tougas (1983, 1987), ont travaillé sur la question.

L'insertion professionnelle des femmes relève d'une situation paradoxale. D'une part, sur quelques décennies, on a assisté à un progrès social considérable en matière de scolarisation et d'activité professionnelle, « tout change ». D'autre part, si certaines frontières entre les hommes et les femmes dans la sphère professionnelle s'amenuisent, d'autres apparaissent et perdurent, « rien ne bouge ». Ainsi en est-il de l'écart des progressions de carrière. Dans les postes ascendants, dans les instances de prises de décision de façon générale, les femmes sont minoritaires. C'est ce qu'on appelle « plafond de verre », définit par Belghiti-Mahut (2006) comme étant un ensemble de « ...barrières artificielles créées par des préjugés d'ordre comportemental ou organisationnel qui empêchent des femmes qualifiées d'avoir une mobilité ascendante au sein de leur organisation. », phénomène d'autant plus évident qu'aucune donnée objective en matière de diplôme, de compétences professionnelles, parfois même d'ancienneté n'explique cette inégalité qui se traduit par une grande difficulté d'accès des femmes aux postes de responsabilité.

La présente étude se veut un bref diagnostic de la situation de la femme béninoise, dans la perspective de faire une lumière sur le mystère qu'est l'inégalité dont elle est victime au Bénin dans son évolution en terme de carrière. Nous essayons (tentons), par ailleurs, de contribuer à la compréhension des processus socio-cognitifs qui interviennent dans les stratégies mises en œuvres pour faire face au phénomène de discrimination.

Destiné aux personnes à statut professionnel élevé, toutes, cadres simples ou supérieurs, le protocole de recherche (cet outil) se veut essentiellement un instrument de compréhension et de mesure de la dynamique socio-cognitive inhérente à l'état discriminatoire de la femme travailleuse.

Procédure méthodologique:

Nous procédons ici à l'élaboration du questionnaire, ainsi que de son organisation. En effet, deux versions de questionnaires (Q1 et Q2) ont été administrées à

des cadres d'entreprises. Les deux questionnaires étaient accompagnés chacun d'une même lettre décrivant l'objet d'étude et assurant les participants de la confidentialité et de l'anonymat de leurs réponses. Cet outil d'enquête a servi à recueillir des informations, grâce à des modèles d'outil d'enquête déjà élaboré par Rebzani et al. (2004), Tougas et al. (2005).

De nombreuses questions relevaient des concepts et théories développés dans nos études. Pour faciliter la tâche à nos répondants, nous avons adopté pour les deux questionnaires une échelle de type Likert à 6 points, allant de « pas du tout d'accord » à « tout à fait d'accord ». Les deux questionnaires sont subdivisés en dix facteurs ou dimensions à savoir:

Perception ou image de la femme au travail. 4 items du premier questionnaire portaient sur cette mesure et 5 pour le second questionnaire.

Discrimination envers les femmes. Nous notons 2 items pour le questionnaire 1 et 4 items pour le second.

L'explication de la discrimination; 2 items pour le questionnaire 1 et 1 item pour le second ;

Emulation. Cette mesure inclut le facteur conscientisation qui compte 4 items pour le questionnaire 1, et 3 pour le questionnaire 2; et le facteur émancipation avec 2 items pour le questionnaire 1, et 4 pour le questionnaire 2.

Femmes modèles ; 4 items pour le questionnaire 1 et 5 items pour le questionnaire 2

Stéréotypes ; 2 items pour Q1 et 7 items pour Q2

Privations ; 2 items pour Q1 et 4 items pour Q2

Sexisme ; il contient le facteur du néo-sexisme qui compte 3 items pour Q1 et 11 items pour Q2; et le facteur traditionnel qui compte 10 items seulement pour Q2 (par conséquent ce dernier facteur est absent dans le premier questionnaire.

Attribution. On note des attributions internes qui comportent 4 items pour le Q2; et les attributions externes qui comptent 3 items pour Q2.

Stratégies ; on compte 6 items pour Q1 et 3 items pour Q2.

Afin de répondre aux objectifs de l'étude menée, nous souhaitons soumettre nos outils d'enquêtes à des personnes afin de recueillir leur opinion ou perceptions des femmes béninoises, leurs regards sur les rapports socio de sexe des individus en milieu professionnel. Le contact a pu s'établir en faisant usage de vecteurs de communication qui nous ont

semblés efficaces.

Nous avons envoyés des courriers à chacune des structures ou entreprises ciblées à cet effet. Nous avons écrits à de nombreux ministères, mairies de ville et entreprises publiques et privées, .Certains ont répondu favorablement. Ce qui n'a pas été le cas chez d'autres.

Nos choix sont portés sur deux régions ou départements du pays, dont le littoral et le département de l'Ouémé et du plateau; pour leur proximité et du fait que Cotonou et Porto-Novo qui sont les deux plus grandes villes de ces régions et du pays sont des pôles de concentration des cadres supérieurs. A l'issu de cela, nous nous rendions dans ces services, munie d'une attestation officielle nous autorisant à soumettre aux cadres de ces structures les questionnaires, que nous retournions récupérer. De nombreuses études faites par Rebzani et Durand-Delvigne (entre autres 2004, 2005) attestent de ce choix.

Un total de 500 questionnaires ont été envoyés à des cadres salariés des structures sus-citées. En tout 250 questionnaires ont été retenus pour chacune des deux versions de questionnaire ; ce qui nous conduit à un total de 500 questionnaires récupérés sur 1000 administrés.

Les critères de détermination d'une situation discriminante, d'injustice sociale, de privation, d'inégalité de genre, ont été basés sur la littérature existante (A. Durand-Delvigne (op.cit), G. Vinsonneau, 1999; S. Belghiti,...; M. Maruani, 1998, 2000; D. Méda, 2001 ; N. Gadrey,...; F. Tougas, 2005, M. Rebzani (op. cit.) ; J.-P. Leyens et al., 1994 ; F. Battagliola, 1986, 2000, de Chacus (op. cit.) ; et impliquent les notions ci-après. Citons entre autres :

- *Privation relative
- *Discrimination (sexiste, au travail)
- *Lutte, contestation et actions menées
- *Travail imposé
- *tâches humiliantes
- *Travail des femmes
- *Nouvelles frontières et inégalités sociales
- *Sexisme (Néo, traditionnel)
- *Stéréotype
- *Attributions causales (internes et externes)
- *Nouveau partage des rôles
- *Salarial

Un entretien préalable aux questionnaires et une étude exploratoire réalisée à partir d'un questionnaire et un guide d'entretien étaient réalisés en 2004 afin de vérifier le profil de la population adaptée à cette étude. Les questionnaires ensuite administrés dans les divers services évoqués là-haut, un délai était convenu pour

que nous retournions chercher les questionnaires remplis. Ce mode de passation était aisé parce que permettait de contrôler la réception des questionnaires de nos propres soins, de vérifier les références nécessaires à l'identification du sexe, de l'âge ainsi que de la catégorie socio-professionnelle du répondant fréquemment omises; et d'éviter ainsi de surcroît d'éventuel doublons.

RESULTATS ET ANALYSE DES DONNEES:

Questionnaire 1

La majorité des participants sont mariés (86%), sont de sexe masculin (72%) et sont âgés entre 50 et 54 ans (21,2%). Les participants ont en moyenne 40,6 ans avec un écart type¹ de 9,6 ans. En tout, 62,8% des participants sont des cadres simples. (Tableaux I, II, III) et IV).

Tableau I: Situation Matrimoniale

	Effectif	Proportion
Célibataire	34	13,6
Marié	215	86
Divorcé	1	0,4
Total	250	100

Tableau II : Répartition des cadres en fonction de la catégorie socioprofessionnelle

	Effectif	Proportion
cadre simple	157	62,8
cadre supérieur	93	37,2
Total	250	100

Tableau III : Répartition des cadres en fonction du sexe

	Effectif	Proportion
Féminin	70	28
Masculin	180	72
Total	250	100

¹ Ecart type mesure la dispersion des individus autour de l'individu moyen

Tableau IV : Répartition des cadres en fonction de l'âge

	Effectif	Proportion
20-24 ans	7	2,8
25-29 ans	39	15,6
30-34 ans	41	16,4
35-39 ans	23	9,2
40-44 ans	29	11,6
45-49 ans	50	20
50-54 ans	53	21,2
55 ans et plus	8	3,2
Total	250	100

Deuxième questionnaire:

La majorité des participants sont mariés (86,8%), de sexe masculin (76,4%) et âgés entre 50 et 54 ans (18,4%). Les participants ont en moyenne 40,4 ans avec un écart type de 9,1 ans. En tout, 52,8% des participants sont des cadres simples

Ailleurs dans d'autres analyses, dans le souci de nous faciliter la tâche, nous aurons à inclure le seul divorcé dans la catégorie des célibataires, considérant que ces deux types d'individus vivent sans partenaire.

Premier questionnaire :

Répartition du sexe des cadres en fonction de la catégorie socio-professionnelle

		Catégorie socio-professionnelle 1		
		Cadre simple	cadre supérieur	Total
Sexe 1	Féminin	52	18	70
	Masculin	105	75	180
	Total	157	93	250

Répartition des Tests du khi-deux, des Valeurs test, Ddl, ainsi que les seuils de significativité

Tests du khi-deux	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Signification exacte (bilatérale)	Signification exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	5,49008385	1	0,019124626		
Correction pour la continuité	4,82847038	1	0,027993456		
Rapport de vraisemblance	5,6895907	1	0,017065835		
Test exact de Fisher				0,02019964	0,01299882
Association linéaire par linéaire	5,46812351	1	0,019366409		
Nombre d'observation	250				

Selon une analyse statistique, les questionnaires reçus ont été remplis par les 250 individus ; mais ne pouvant pas rattacher les deux types de questionnaire, les analyses se feront séparément sur les deux questionnaires. En effet, l'usage d'identificateurs nous aurait permis d'associer à chaque questionnaire1, son identique du second questionnaire. Par ailleurs, nous avons été, sur le terrain, confronté à quelques problèmes non moins négligeables. En effet, nous avons rencontré des difficultés de susceptibilités diverses. Et dans ce cas d'étude, nos sujets considéreraient la présence d'identificateur comme une violation ou un non respect du secret d'anonymat garanti à l'enquête.

L'étude portant sur les relations du genre au travail, les relations intergroupes, et les rapports sociaux de sexe en milieu professionnel, dans un premier temps, nous avons étudié une dépendance entre le sexe et la catégorie socio-professionnelle ; ensuite nous avons déterminé les variables qui discriminent au mieux les cadres. Enfin, nous avons modélisé la probabilité d'être cadre supérieur en fonction des différents facteurs.

Le test de dépendance a été effectué avec le khi carré sur le sexe et la catégorie socio-professionnelle.

La probabilité de devenir cadre supérieure : une fonction de l'âge, du sexe, du stéréotype et du sexisme au Bénin.

De l'analyse du tableau ci-dessus, il ressort que l'échantillon est composé davantage de cadres simples que de cadres supérieurs. De même, une différence s'observe au niveau du sexe.

Le khi carré calculé sous le logiciel SPSS donne 5,49 avec une probabilité de 0,019. Au seuil de 5%, le Khi carré tabulé à 1 degré de liberté qui est de 3,84. Il y a donc une dépendance entre le sexe et la catégorie socio-professionnelle puisque $k_c > k(0,05 ; 1)^2$.

Second questionnaire :

Répartition de la catégorie socio-professionnelle des cadres en fonction du sexe (questionnaire2)

		SEXE2		Total
		Féminin	Masculin	
CSP2	Cadre simple	48	84	132
	Cadre supérieur	11	107	118
	Total	59	191	250

Répartition des Tests du khi-deux, des Valeurs test, Ddl, ainsi que les seuils de significativité

Tests du khi-deux	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Signification exacte (bilatérale)	Signification exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	25,2682646	1	4,9885E-07		
Correction pour la continuité	23,7907409	1	1,074E-06		
Rapport de vraisemblance	27,0228979	1	2,0106E-07		
Test exact de Fisher				4,8126E-07	2,4858E-07
Association linéaire par linéaire	25,1671916	1	5,2569E-07		
Nombre d'observation	250				
A Calculé uniquement pour un tableau 2x2					
B 0 cellules, (0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 27,85					

De l'analyse du premier tableau ci-dessous, il ressort qu'il y a plus de cadres simples que de cadres supérieurs. La proportion des hommes est supérieure dans deux catégories de cadre que celle des femmes.

² k_c = khi carré calculé et $k(0,05 ; 1)$ = khi carré lu dans la table

Le khi carré calculé sous SPSS donne 25,27 avec une probabilité de 0,00000. Au sein de 5%,

Le khi carré tabulé à 1 degré de liberté donne 3,84. Il y a donc une dépendance entre le sexe et la catégorie socioprofessionnelle puisque $k_c > k(0,05; 1)^5$. On peut donc conclure que le sexe est un facteur déterminant du statut socioprofessionnel.

A la lecture de ces résultats, on constate qu'au Bénin, plus on monte dans la hiérarchie, et moins sont présentes des cadres femmes.

Premier questionnaire :

L'analyse est faite sous le logiciel SPAD. Elle consiste à déterminer les variables qui différencient le plus deux groupes, ici la CSP. La variable endogène étant qualitative, nous avons utilisé la méthode FUWIL et en fonction du R^2 , du Fisher (R2) et de la valeur test nous retenons la combinaison suivante :

R**2= 0.164 F(R2)= 5.2297 PROBA= 0.0000 V-TEST= 4.65 COEFFICIENT STUDENT PROBA V-

TEST IDEN LIBELLE DE LA VARIABLE

Répartition des coefficients et leurs signes caractéristiques des variables sélectionnées

0.1161	2.70	0.007	2.68	C2	Q1_1
0.0477	0.97	0.333	0.97	C7	Q1_6
-0.0727	1.61	0.108	1.61	C8	Q1_7
0.0282	0.84	0.401	0.84	C9	Q1_8
0.0594	0.98	0.326	0.98	C23	Q1_22
0.0992	1.69	0.092	1.69	C32	Q1_31
-0.0785	1.92	0.056	1.91	C33	Q1_32
-0.2719	1.79	0.074	1.79	AA_1	Sexe1
-0.0309	4.78	0.000	4.66	C37	Age1

Ainsi en prenant un seuil de 10%, on retient le modèle suivant :

CSP= 0.1161 Q1_1 +0.0992Q1_31 -0.0785Q1_32 - 0.2719Sexe -0.0309Age.

Nous constatons que le néo-sexisme, l'émulation, le sexe et l'âge sont les facteurs qui séparent ou discriminent au mieux les cadres simples des cadres responsables (les deux CSP).

Deuxième questionnaire :

De façon analogue on a :

R**2= 0.284 F(R2)= 16.0819 PROBA= 0.0000 V-TEST= 7.90 COEFFICIENT STUDENT PROBA

V- TEST IDEN LIBELLE DE LA VARIABLE

Ce test, décrit dans le tableau ci-après, est fonction de la répartition des coefficients et leurs signes caractéristiques.

Répartition des coefficients et leurs signes caractéristiques des variables sélectionnées

-0.0786	1.91	0.058	1.90	C2	Q2
0.1356	4.04	0.000	3.97	C19	Q19
0.1311	3.23	0.001	3.20	C26	Q26
-0.0869	2.58	0.010	2.56	C27	Q27
-0.4238	3.03	0.003	3.00	AA_1	Sexe
-0.0325	5.28	0.000	5.13	C42	Age

Ainsi au seuil de 5%, on retient le modèle suivant :

$$CSP = 0.1356Q19 + 0.1311Q26 - 0.0869Q27 - 0.4238Sexe - 0.0325Age.$$

Donc le sexisme traditionnel, les stratégies, la conscientisation, le sexe et l'âge sont les facteurs qui discriminent au mieux les groupes de cadre.

Au vu de l'analyse des deux questionnaires, le questionnaire 2 paraît le plus intéressant des deux.

Une *analyse économétrique* ici nous permettra de modéliser la probabilité d'être un cadre supérieur en fonction des facteurs définis plus haut. La variable à expliquer est la CSP. On définit cette variable de la façon suivante :

$C_i = 1$ si l'individu (le cadre) est un cadre supérieur ;
 $C_i = 0$ sinon. On a ainsi le modèle ci-après :



Premier questionnaire

:

L'estimation a été faite dans le logiciel Eviews³ et le résultat est le suivant :

$$P(CSP=1) = -4,546 + 0,070.age - 0,111.Q1_{13} + 0,156.Q1_7 + 0,252.Q1_{17} + 0,093.Q1_{21} - 0,335.Q1_1 + 0,735.Sexe$$

Qualité d'ajustement global de l'outil expérimenté

Peut-on considérer que les variables explicatives apportent globalement quelque chose dans l'explication du phénomène étudié ?

La statistique du test du rapport de vraisemblance donne **LR=47.32447** qui suit un khi-deux à 7 degrés de liberté. 7 correspondant au nombre de variables explicatives véritables (constante exclue). Ici on a Probability (LR stat) = 0,00000 < 0,05, donc on rejette l'hypothèse nulle, c'est-à-dire qu'on accepte l'hypothèse alternative selon laquelle au moins une des variables est significative dans l'explication du modèle.

LR est le rapport de vraisemblance pour étudier la probabilité globale du modèle.

Significativité des coefficients

Pour tester individuellement la significativité des coefficients du modèle, on prend en compte leurs probabilités respectives. Pour un risque d'erreur de 5%, tous les coefficients dont la probabilité est inférieure à ce seuil sont significatifs. Au total, les coefficients significatifs sont significatifs et répartis en fonction du signe du coefficient :

Répartition des variables caractéristiques en fonction

Variable	Libellé	Signe du coefficient
C	Constante	-
AGE1	Age de l'enquêté	+
Q1_17	Stéréotype	+
Q1_1	Néo-sexisme	-
SEXE1	Sexe de l'enquêté	+

du signe du coefficient

³ Voir annexe pour le résultat de l'estimation

Les valeurs numériques des coefficients n'ont pas d'interprétation directe ; en revanche, leur signe est interprétable. Les variables dont le coefficient est positif influence positivement la probabilité d'être cadre supérieur. Ainsi, la probabilité d'être cadre supérieur est une fonction croissante de l'âge, du sexe et du stéréotype. Cela signifie qu'une diminution de l'âge ou du sexe de la femme diminue la probabilité d'être cadre supérieur. En outre, une augmentation de la note du néo-sexisme diminue la probabilité d'être cadre supérieur.

Deuxième questionnaire :

L'estimation a été faite dans le logiciel EvIEWS⁴ et le résultat est le suivant :

$$P(CSP=1) = -3,788 + 0,075.âge + 0,245.Q2 - 0,109.Q14 - 0,382.Q19 - 0,172.Q32 + 0,142.Q37 + 1,097.Sitm + 1,631.Sexe$$

Qualité d'ajustement global du modèle

Peut-on considérer que les variables explicatives apportent globalement quelque chose dans l'explication du phénomène étudié ?

La statistique du test du rapport de vraisemblance donne **LR=80.96707** qui suit un khi-deux à 8 degrés de liberté. 8 correspondant au nombre de variables explicatives véritables (constante exclue). Ici on a Probability (LR stat) = 0,00000 < 0,05, donc on rejette l'hypothèse nulle, c'est-à-dire qu'on accepte l'hypothèse alternative selon laquelle au moins une des variables est significative dans l'explication du modèle.

Significativité des coefficients

Pour tester individuellement la significativité des coefficients du modèle, on regarde leurs probabilités respectives. Pour un risque d'erreur de 5%, tous les coefficients dont la probabilité est inférieure à ce seuil sont significatifs. Au total, les coefficients significatifs sont représentés dans le tableau suivant :

Répartition des variables caractéristiques en fonction de signe des coefficients

Variable	Libellé	Signe du coefficient
C	Constante	-
AGE	Age de l'enquêté	+
Q2	Discrimination envers les femmes	+
Q19	Sexisme traditionnel	-
SITM	Situation matrimoniale	+
SEXE1	Sexe de l'enquêté	+

Les valeurs numériques des coefficients n'ont pas d'interprétation directe ; en revanche, leur signe est interprétable. Les variables dont le coefficient est positif influence positivement la probabilité d'être cadre supérieur. Ainsi, la probabilité d'être cadre supérieur est une fonction croissante de l'âge, du sexe, de la discrimination envers les femmes et de la situation familiale. Cela signifie qu'une diminution de l'âge ou du sexe (c'est-à-dire femme) diminue la probabilité d'être cadre supérieur. Dans un autre sens, une augmentation de la note du sexisme traditionnel diminue la probabilité d'être cadre supérieur.

Par conséquent, plus on est jeune, c'est-à-dire que l'on soit moins âgée ou femme, cela implique que l'on a moins de chance d'être cadre supérieur. Ainsi, le fait d'être femme ou jeune aurait une influence sur le jugement des gens et diminuerait chez ces personnes, la chance d'occuper un poste de responsabilité.

Une telle société de tabous très hiérarchisée entretiendrait-t-elle encore certains clichés ou stigmates tel que « *en face de l'homme, la femme n'a pas droit à la parole, tout comme le jeune devant l'adulte* ». Ces pratiques seraient soutenues par des pesanteurs socio-culturelles telles que le stéréotype, le néo-sexisme, le sexisme traditionnel. Cette situation, justifierait-elle dans le contexte culturel béninois, une sorte de reconnaissance ou de prise de conscience d'une supériorité masculine avérée ou non, voire une résignation ?

⁴ Voir annexe pour le résultat de l'estimation

Le groupe des hommes serait peut-être ainsi perçu comme un groupe référent pour certaines catégories de femmes (Hurtig, 1986, 1992, 2002). Et comme par hasard, ces femmes d'un certain âge sont les seules (majoritairement) à s'accommoder au mode d'organisation du groupe des hommes (groupe dominant), un mode érigé en normes sociales. (Vinsonneau, 1999).

Ou plutôt, s'agirait-il de l'acceptation des hommes à l'adhésion d'une catégorie de femmes au groupe de cadres responsables par respect de l'âge comme un autre indicateur ou facteur socio-culturel ?

DISCUSSION

L'intérêt et la spécificité de tels outils résident dans le fait qu'ils permettent d'appréhender sous un regard exclusif la dynamique discriminatoire au travers de la quête de sens dans laquelle s'inscrit toute victime de discrimination, de privations, de sexisme, et de tout agissement visant à empêcher leur accès aux postes ascendants dans leurs parcours professionnel et politique.

Constitués d'items spécifiques directement liés à la situation des femmes, les questionnaires Q1 et Q2 de cette étude permettent d'évaluer des dommages perçus engendrés par la discrimination, ainsi que les facteurs socio-culturels qui expliquent (favorisent) la sous-représentativité des femmes dans les postes ascendants. Ils visent ainsi à établir des liens entre la

variable explicative qu'est la CSP et divers facteurs impliqués dont, le sexe, l'âge, le stéréotype, le sexisme, d'une part; et le souhait d'une société avec un pouvoir masculin dominant à maintenir un autre groupe (groupe dominé des femmes) dans un état d'infériorité.

Les analyses effectuées à l'aide des logiciels SPSS, SPAD et Eviews, nous ont permis de mettre en évidence la grande majorité des items à travers différents types d'analyses statistiques composant chacune des dix dimensions explorées et d'expliquer les différents facteurs extraits des analyses présentant des coefficients significatifs. Soulignons que l'outil exploité est une adaptation du modèle de F. Tougas et al. (2005), sur le sexisme et l'équité au travail.

CONCLUSION

Une nouvelle version (synthèse de ces deux questionnaires) en cours de traitement, axée sur la perception de la discrimination comme un facteur d'émulation et de création de modèle féminin, et la possibilité de la mise en perspective de stratégies efficaces, voire nouvelles, visant l'amélioration des conditions de vie et de travail des femmes, traduit l'adaptabilité de ces outils aux caractéristiques et la compréhension du phénomène de discrimination et permettent d'envisager des comparaisons intergroupes et inter-culturelles.

ANNEXES

Modèle 1

Dependent Variable: CSP1

Method: ML - Binary Logit (Quadratic hill climbing)

Date: 02/27/07 Time: 13:54

Sample: 1 250

Included observations: 250

Convergence achieved after 4 iterations

Covariance matrix computed using second derivatives

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	-4.545777	1.222675	-3.717894	0.0002
AGE1	0.070185	0.016451	4.266456	0.0000
Q1_13	-0.110912	0.084487	-1.312764	0.1893
Q1_7	0.156190	0.111358	1.402596	0.1607
Q1_17	0.251541	0.093157	2.700175	0.0069
Q1_21	0.093270	0.160832	0.579924	0.5620
Q1_1	-0.334874	0.114897	-2.914558	0.0036
SEXE1	0.734464	0.369516	1.987638	0.0469
Mean dependent var	0.372000	S.D. dependent var		0.484308
S.E. of regression	0.445399	Akaike info criterion		1.194725
Sum squared resid	48.00805	Schwarz criterion		1.307412
Log likelihood	-141.3406	Hannan-Quinn criter.		1.240078
Restr. log likelihood	-165.0029	Avg. log likelihood		-0.565363
LR statistic (7 df)	47.32447	McFadden R-squared		0.143405
Probability(LR stat)	4.82 ^E -08			
Obs with Dep=0	157	Total obs		250
Obs with Dep=1	93			

Modèle 2

Dependent Variable: CSP

Method: ML - Binary Logit (Quadratic hill climbing)

Date: 03/01/07 Time: 15:58

Sample: 1 250

Included observations: 250

Convergence achieved after 5 iterations

Covariance matrix computed using second derivatives

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	-3.788405	1.039194	-3.645522	0.0003
AGE	0.074483	0.018835	3.954591	0.0001
Q2	0.244772	0.118339	2.068404	0.0386
Q14	-0.109485	0.097488	-1.123055	0.2614
Q19	-0.381941	0.098546	-3.875773	0.0001
Q32	-0.172142	0.105428	-1.632797	0.1025
Q37	0.141549	0.103274	1.370612	0.1705
SITM	1.096672	0.548232	2.000379	0.0455
SEXE	1.631135	0.423335	3.853059	0.0001
Mean dependent var	0.472000	S.D. dependent var		0.500217
S.E. of regression	0.426439	Akaike info criterion		1.131288
Sum squared resid	43.82589	Schwarz criterion		1.258061
Log likelihood	-132.4111	Hannan-Quinn criter.		1.182311
Restr. log likelihood	-172.8946	Avg. log likelihood		-0.529644
LR statistic (8 df)	80.96707	McFadden R-squared		0.234152
Probability(LR stat)	3.12E-14			
Obs with Dep=0	132	Total obs		250
Obs with Dep=1	118			

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. BATTAGLIOLA F., COMBES D., DAUNE-RICHARD A.M., DEVREUX A.M., FERRAND M. & LANGEVINA, A., 1986.- *A propos des rapports sociaux de sexe: parcours épistémologiques: Rapport pour l'A.T.P Recherches féministes et recherches sur les femmes.* Paris: CNRS.
2. BEAUVOIS J.-L., 1982.- Théories implicites de la personnalité, évaluation et reproduction idéologique. *L'année Psychologique*, 82 : 513-536.
3. BEAUVOIS J.L., JOULE R.V. & MONTEIL J.M., 1993.- *Perspectives cognitives et conduites sociales : Jugements sociaux et changements des attitudes.* Neuchâtel : Delachaux et Niestlé.
4. BELGHITI-MAHUT, S., 2004.- Les déterminants de l'avancement hiérarchique des femmes cadres. *Revue Française de Gestion*, 4(151), 145-160.
5. BELGHITI-MAHUT S., 2006.- *Les femmes cadres et le "plafond de verre".* Communication présentée à la Journée égalité hommes-femmes organisée dans le cadre de la Conférence des grandes écoles le 30 mars, ESCP-EAP, Paris.
6. Afrique de l'Ouest et du Centre. In *Les Actes du Symposium sous-régional sur "Genre, Droits humains et Culture : Quels nouveaux défis pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes d'ici à 2015?" du 21 au 24 novembre* (pp. 250-261). Cotonou: Ministère de la Famille, de la protection sociale et de la Solidarité.
7. De CHACUS S., 2008.- *Discrimination sexiste en milieu du travail, facteur d'émulation et création de modèle féminin : une étude comparative des perceptions, explications et stratégies face au phénomène de discrimination.* (France /Bénin). Université Charles-de-Gaulle de Lille 3, France.
8. DURAND-DELVIGNE A., 1992.- *Identité et modèles sexués des personnes. Contribution aux recherches sur la dynamique relationnelle de l'identité et du genre.* Non Publiée. Thèse de doctorat d'Etat ès Lettres et Sciences humaines, Université de Paris V René Descartes, Paris.
9. DURAND-DELVIGNE A., 2003.- *L'identité sociale. Cours de psychologie*, master 2 recherche, Université de Lille 3, non publié.
10. DURAND-DELVIGNE A., 1997.- Positions hiérarchiques, contextes professionnels et expressions du genre. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 10(2) : 31-48.
11. DURAND-DELVIGNE A. & DURU-BELLAT 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/Mage.
12. DURAND-DELVIGNE A., POISSONNIER K. & BONTINCK C., 2006.- *Comparaison sociale ascendante et perspectives d'orientation chez les filles: ingénieures au féminin, une étude dans le contexte français.* Communication présentée au Colloque international organisé par le CLERSE sur le Thème "Travail-Emploi-Formation. Quelle égalité entre les hommes et les femmes" du 23 au 24 Université de Lille 1.
13. FESTINGER L., 1954.- A theory of social comparison process. *Human Relations*, 7(2): 117-140.
14. GADREY N., 1992.- *Hommes et femmes au travail: inégalités, différences, identités.* Paris: l'Harmattan.
15. GADREY N., 2001.- *Travail et Genre. Approche croisée.* Paris: l'Harmattan.
16. GUIMOND S., 2003.- Stigmatisation et mouvements sociaux. In J.-C. Croizet & J.-P.
17. GUIMOND S. & TOUGAS F., 1994.- Sentiments d'injustice et actions collectives : la privation relative. In R.Y. Bourhis, J.P. Leyens (Eds), *Stéréotypes, discrimination et relation intergroupes.* Liège: Mardaga.
18. HURTIG M. C., KAIL M. & ROUCH H., 2002.- *Sexe et genre: de la hiérarchie entre les sexes (Actes du colloque du CRNS).* Paris: Editions du CNRS.

19. HURTIG M. C. & PICHEVIN M. F., 1986.- *La différence des sexes. Questions de psychologie*. Paris: Editions Tierce.
20. HURTIG M.C. & PICHEVIN M.F. & PIOLAT M., 1992.- Sex and age as factors of asymmetry between two persons. In L. Arcuri & C. Serino (Eds), *Asymmetry phenomena in interpersonal comparison: Cognitive and social issues*, pp. 71-85. Napoli: Liguori.
21. LAUFER J., MARRY C. & MARUANI, M., 2003.- *Le travail du genre, les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*. Paris: La Découverte/Mage.
22. MARUANI M., 1998.- *Les nouvelles frontières de l'inégalité hommes et femmes sur le marché du travail*. Paris: La Découverte/Mage.
23. REBZANI M., 2005.- Emplois dits "ethniques". Juge-t-on la valeur du personnel sur la base de préjugés ou de compétences professionnelles ? *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 66) : 43-53.
24. TOUGAS F. & VEILLEUX F., 1990.- The response of men to affirmative action strategies for women. *Canadian Journal of behavioral Science*, 22(4), 424-432.
25. TOUGAS F., BROWN R., BEATON A. & JOLY S., 1995.- Néosexisme: plus ça change, plus c'est pareil. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21: 842-849.
26. TOUGAS F., BEATON A. M. & LAPLANTE J., 2005.- Le sexisme, un barrage à deux voies: la résistance à l'intégration des femmes dans un secteur traditionnellement masculin. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 67/68) : 23-32.
27. VINSONNEAU G., 1999.- *Inégalités sociales et procédés identitaires*. Paris: Armand Colin.