

ANNALES

de la
FACULTE DES LETTRES, ARTS ET SCIENCES
HUMAINES

N°17

Volume 2, Décembre 2011

SOMMAIRE

<i>ATABAVIKPO (Vincent): Deutsche Sprichwörter über fremde Kulturkreise: Ein Abriss der Fremdwahrnehmung in der deutschen gnomischen Dichtung</i>	4
<i>YABI (Ibouraïma), OGOUWALE (Euloge), AFOUDA (Fulgence) et BOKO (Michel): Contraintes climatiques et développement agricole au Bénin</i>	13
<i>BAKO-ARIFARI (Nassirou) : Tragédie des usagers du service public et Médiateur de la République dans la construction d'une administration dépersonnalisée au Bénin</i>	31
<i>OUASSA KOUARO (Monique) : Usages sociaux du néré (parkia biglobosa) dans le Nord du Bénin</i>	56
<i>CLEDJO (Placide F. G. A.): Vulnérabilité de l'environnement côtier béninois aux phénomènes naturels et activités économiques</i>	72
<i>KOLA (Edinam): Crises en zone d'économie de plantation et dégradation du milieu écologique dans l'Ouest de la Région des Plateaux au Togo</i>	87
<i>HOUNDENOU (Constant), VISSIN (Expédit W.), AGBOSSOU (Euloge) : Impacts de la dynamique du couvert végétal et du changement climatique sur les ressources en eau dans le bassin de l'Ouémé à l'exutoire de Savè à l'horizon 2025</i>	99
<i>da SILVA (Alphonse) : Expérience de la coopération décentralisée au Bénin : cas du partenariat entre les communes de Grand-Popo et Montgeron</i>	121
<i>AGOSSOU (Noukpo): L'industrie pour le développement de l'Afrique</i>	138
<i>ISSA (Maman-Sani), OGOUWALE (Euloge), HOUNDENOU (Constant) et OUOROU BARRE (Imorou): Tendances climatiques dans les communes de Tanguiéta et de Matéri (Bénin, Afrique de l'Ouest)</i>	158
<i>DJOGNI G. (Achille) : Un modèle de choix discret : application à l'analyse des déterminants familiaux de la scolarisation au Bénin</i>	172
<i>HOUNSOUNON-TOLIN (Paulin) : Des aires et objets d'application de l'éducation et de la formation professionnelle aux trois fonctions fondamentales d'une université</i>	184
<i>HOUSSOU (Christophe S.): Evolution des paramètres climatiques dans le sud-est du littoral du Bénin</i>	195
<i>IMOROU (Abou-Bakari) : Relais communautaires de la santé dans un contexte décentralisé au Bénin : des acteurs sociaux entre espoir et désenchantement</i>	208
<i>BAGLO (Marcel) : Dynamique spatiale et caractéristique floristique de la mangrove et de ses formations associées au Bénin</i>	223
<i>DAKPO (C. Psacal) : Du sport à la dynamique sociale en Afrique noire francophone : une typologie des clubs sportifs béninois des Départements de l'Ouémé/Plateau et de l'Atlantique/Littoral</i>	236
<i>BANTENGA (Moussa Willy) : Joseph Ki-Zerbo, acteur et historien des indépendances africaines</i>	262
<i>FOURN-GNANSOUNOU (Elisabeth): Genre et évolution des valeurs familiales en Afrique : cas du Bénin</i>	283
<i>ABDOU (Mohamed) : Rites agraires et cultes de fécondité dans les Royautés de Parakou et de Kika : la dialectique du culte des Nan-Kpèlè entre gens de pouvoir et gens de terre</i>	315
<i>de CHACUS (Sylvie) : Discrimination sexiste en milieu professionnel, facteur d'émulation et création de modèle féminin en France et au Bénin</i>	336
<i>SEGLA (Rogatien C.): Place et rôle du vodū Ogú/Gú dans la médecine traditionnelle chez les Ajafō au sud du Bénin</i>	369
<i>MEDEGAN CODJO (Ambroise): Marcus Garvey's Poetry</i>	383

ISSN 1840-510X

Directeur de publication
Christophe Sègbè HOUSSOU,
Doyen de la Faculté des Lettres, Arts et Sciences Humaines

Rédacteur en Chef
A. Félix IROKO

Rédacteur-Adjoint
Flavien GBETO

Comité Scientifique :
John IGUE (Professeur Titulaire)
Benoît N'BESSA (Professeur Titulaire)
Michel VIDEGLA (Maître de Conférences)
Albert TINGBE-AZALOU (Maître de Conférences)
Guy Ossito MIDIOHOUAN (Professeur Titulaire)
Etienne DOMINGO (Maître de Conférences)

**A ces membres du comité scientifique, s'ajoutent
d'autres personnes ressources consultées
occasionnellement en fonction des articles à évaluer.**

**Toute correspondance (suggestions ou projets d'articles)
doit être adressée au :**
Comité de Rédaction des Annales de la FLASH
01 BP 526 COTONOU
République du Bénin

Toute reproduction, même partielle de cette revue est rigoureusement interdite. Une copie ou reproduction par quelque procédé que ce soit, photographie, microfilm, bande magnétique, disque ou autre, constitue une contrefaçon passible des peines prévues par la loi 84-003 du 15 mars 1984 relative à la protection du droit d'auteur en République du Bénin.

Discrimination sexiste en milieu professionnel, facteur d'émulation et création de modèle féminin en France et au Bénin

de CHACUS Sylvie

*Université d'Abomey-Calavi, Faculté des Lettres Arts et Sciences humaines,
Département de Psychologie et des Sciences de l'Education, BP: 06BP639, Tél:
00(229) 94 632 962, Email : dechacussylvie@hotmail.fr*

Problématique

De façon générale, la discrimination sexiste en milieu du travail est un phénomène universelle, une réalité qui se vit dans toutes les sociétés. La discrimination sexiste en milieu du travail s'exprime à travers des comportements de rejet adoptés par des personnes d'un groupe sexué à l'égard du groupe sexué opposé. Elle peut aussi s'exprimer par la différence salariale ; ici à compétences égales, les hommes ont par exemple, des salaires plus élevés que les femmes. La discrimination sexiste peut également s'exprimer à travers la sous représentativité des femmes dans les postes à responsabilité. C'est l'expression en général des stéréotypes et de bien d'autres concepts que nous aborderons dans ce travail de recherche.

Les problèmes rencontrés par les femmes dans leur vécu quotidien sont multiples. Ils sont d'ordre familial, sociologique, culturel et souvent professionnel. Dans le cadre de cette étude, nous nous pencherons essentiellement sur l'aspect professionnel. Quand bien même les femmes du monde entier sont victimes de discrimination, remarquons que ce phénomène varie selon les cultures ou les pays et aussi en fonction du degré de développement économique des nations. Il s'avère en effet nécessaire de relativiser les choses. L'individu se comporte en fonction des représentations sociales générées par son environnement et en fonction de son patrimoine culturel, ainsi que des processus cognitifs liés à son appartenance groupale, culturelle.

Eu égard à tout ce qui précède, il sera question dans cette étude d'analyser la discrimination sexiste au travail et de montrer en quoi elle peut être, paradoxalement, source de motivation, donc d'émulation au travail, au point qu'elle permettrait la création de modèles féminins pour les générations à venir. Cette étude a pour terrains d'exploration la France et le Bénin. Une telle étude interculturelle permet de distinguer les différentes formes de discriminations sexistes au travail propres à chaque culture et

éventuellement de dégager les points de convergence, afin de mesurer l'impact global du phénomène de la discrimination sans toutefois établir une grille de lecture unique et transposable à toutes les cultures. Cette étude nous semble pertinente car elle permet la mise en exergue de nombreux facteurs susceptibles d'influencer le phénomène, notamment du point de vue culturel, sociologique et économique.

Nous nous intéressons plus particulièrement au phénomène de discrimination sexiste dans le domaine du travail ; d'où le titre de notre travail formulé comme suit : « La discrimination sexiste en milieu professionnel, facteur d'émulation et création de modèle féminin en France et au Bénin ».

Il n'est plus original de constater que la situation des femmes dans le monde du travail peut sembler paradoxale : alors que les parcours scolaires des filles se sont améliorés de façon notable et que les taux d'activités professionnelles des femmes ont spectaculairement progressé au cours des dernières décennies, le monde du travail continue à partager les hommes et les femmes et demeure un lieu de discrimination sexiste. Ainsi, par exemple la progression des carrières des femmes est plus lente que celle des hommes et quasiment stoppée aux abords des hauts niveaux de hiérarchie, phénomène souvent désigné sous la formule « plafond de verre ». Notre propre étude s'inscrit dans ce champ de recherche qui vise à mieux comprendre les dynamiques de la discrimination sexiste au travail. Cependant, cette recherche met au jour d'autres paradoxes ou pseudo paradoxes moins souvent relevés :

- une situation de forte discrimination sexiste peut se combiner avec une féminisation des postes à haut niveau de responsabilité ;
- la discrimination peut engendrer une dynamique de progrès social, d'autant plus que cette discrimination est visible ;
- alors que traditionnellement les relations Nord-Sud, y compris sur le plan scientifique et pédagogique, sont souvent organisées sous la forme de conseil ou d'aide que le Nord destine au Sud, les pays du Sud, en l'occurrence l'Afrique sub-saharienne peuvent contribuer à une meilleure compréhension de questions scientifiques voire inspirer de nouveaux paradigmes dans le champ des sciences humaines et social développé en Europe.

Comparativement à d'autres disciplines, la psychologie contribue de façon encore marginale à la description et à la compréhension de la situation discriminante dont les femmes sont souvent victimes dans le monde du travail. C'est ainsi que notre

étude a pour objectif de présenter et de tenter de comprendre les différentes formes de discrimination sexiste en milieu du travail dans des cadres nationaux et milieux socio culturels apparemment contrastés. Notre analyse se veut avant tout une analyse optimiste de la situation des femmes dans leur cadre professionnel. En effet, une des idées forces qui sera abordée dans cette étude est de montrer que la discrimination sexiste au travail contrairement à ce que l'on pourrait penser lorsque l'on ne va pas très loin dans l'analyse, n'atteint pas les femmes au point de les démobiliser et de les démotiver. En effet, notre travail se propose de démontrer que la discrimination sexiste au travail, dont sont victimes les femmes, peut cependant constituer pour ces dernières un stimulus, un élément d'émulation qui aura pour conséquence l'affirmation et la reconnaissance progressive de la femme en tant que professionnelle. Il n'en demeure pas moins que le processus de reconnaissance de la femme largement entamé et l'affirmation de cette dernière dans son milieu professionnel ne peut annihiler l'importance encore vivace aujourd'hui du phénomène de discrimination. Doit-on finalement se contenter de ces quelques acquis obtenus par les femmes après tant d'efforts ? Peut-on prétendre régler le problème de la discrimination de façon définitive ? Tant que des schémas sociaux continueront à laisser penser que la place des femmes est encore avant tout au foyer, pourrons-nous vraiment enrayer ce phénomène ? Et quelles pourraient être les stratégies envisageables pour lutter contre ces discriminations ?

Notre étude, loin d'être une réponse définitive à ce problème complexe, se veut avant tout une piste de recherche à explorer. Nous observons bien qu'aujourd'hui, plus qu'hier, il incombe au psychologue le rôle d'améliorer les conditions de vie et de travail des individus au sein même du cadre professionnel dans lequel ils passent presque autant de temps que chez eux, sinon plus. La contribution du psychologue, comme celle du sociologue, consisterait dans ce domaine en la réduction des difficultés rencontrées souvent par les femmes dans leur milieu professionnel, devant les attitudes discriminatoires diverses dont elles sont souvent l'objet, et ce, quel que soit le poste ou le statut qu'occupe la femme au sein de l'entreprise. Il est vrai que certaines questions ont plus passionné que d'autres, du fait de l'actualité ou alors des besoins du moment. En effet, le constat quotidien montre que les efforts consentis dans le monde du travail ont jusqu'ici contribué à améliorer la qualité et les conditions de vie des hommes que celles des femmes. Ainsi, on

constate qu'au niveau de la grille salariale, à travail et qualification égaux, les hommes sont mieux rémunérés que les femmes, ou encore que la précarité des contrats ou la flexibilité du temps de travail pénalisent les femmes. Actuellement, ces avancées sont considérées et appréciées comme des acquis de notre civilisation. N'est-il pas temps pour tous ceux qui sont concernés par le monde du travail de changer d'orientation dans les grandes réflexions dans ce domaine ? Ne peut-on pas considérer le problème du sexisme au travail comme étant une entrave à l'épanouissement dans le monde du travail et par conséquent un frein au développement économique et sociale ? Les sociologues et les psychologues ne devraient-ils pas être les fers de lance de cette dynamique nouvelle ?

Nous partons du constat de l'existence de deux formes de discrimination observées au Bénin et en France : une discrimination forte (plafond de fer) versus une discrimination modérée (plafond de verre). Le plafond de fer est une formule que nous avons créée pour rendre compte de la situation des femmes en Afrique sub-saharienne. Cependant nous voyons dans cette étude que cette expression cache une réalité particulière au Bénin : la présence non négligeable de femmes dans des postes à haut niveau de responsabilité. Des femmes hautement qualifiées y ont transpercé le plafond de verre, formule particulièrement adaptée à la situation des femmes en Europe, et en France en l'occurrence.

Les femmes pour s'en sortir, doivent faire preuve d'une grande motivation à tous les niveaux notamment au travail. Non seulement elles demeurent dignes d'elles au foyer, mais en plus elles se font véritables actrices économiques de part leur contribution au développement de leur pays. Elles interviennent également dans les organes de décision où elles ont pris une place active au fil du temps et où, elles réussissent peu à peu à imposer une forme de respect et de considération qui manquaient jusqu'alors à leur lutte permanente et inachevée. Grâce à leur volonté indestructible et cette lutte farouche (vaillance) qui se fait au quotidien, les femmes de pouvoir ont accéléré considérablement l'intégration et l'émancipation des femmes dans le milieu du travail. Ces femmes en général ont su convaincre grâce à leur perspicacité, leur sérieux au travail, ce qui aurait entraîné une régression du sentiment de misogynie dont elles étaient victimes. Dès lors qu'un homme peut se faire diriger par une femme, on observe un énorme progrès dans le changement du regard de l'homme vis à vis de son *épouse* et de sa collègue femme.

Cette lutte d'émancipation en effet est une lutte pour le développement des femmes elles-mêmes et non une combativité à l'égard des hommes. Elles voudraient accéder à la place qui est la leur dans la société, de même que les droits qui sont les leurs. Ceci semblerait donc une lutte revendicative et une demande de cohabitation et non une bataille. Dans certaines cultures comme c'est le cas au Bénin, la femme de pouvoir dans son parcours est pleinement consciente du rôle qu'elle joue, ce que sa réussite peut engendrer, de même qu'un éventuel échec. Ce qui contribue à sa prise de conscience, car l'avenir des jeunes générations appartenant à son groupe sexué en dépend. Toutefois remarquons que les femmes soient conscientes ou non de ce fait, leurs actions ont toujours des retombés sur tout le groupe. Elles peuvent servir ou desservir le groupe. Ainsi, des comportements individuels adoptés dans la perspective d'une progression de carrière personnelle, observés plutôt chez les femmes en France, peuvent néanmoins contribuer à l'évolution des mentalités au sein des sociétés et au recul de la misogynie, la phallocratie et autres. Il est sans doute souhaitable que les femmes de pouvoir prennent conscience de cette lourde charge ou responsabilité et qu'elles en tiennent compte pour mener à bien leur lutte afin que celle-ci serve à la cause de leurs paires (toutes les femmes).

Quand bien même de nombreux efforts restent à faire, les mentalités ont quelque peu évolué. Les femmes ont quitté le stade d'êtres insignifiants, objets. Elles sont ensuite passées au stade de femmes partenaires de l'homme, êtres complémentaires et aujourd'hui on tend vers la parité ou l'égalité dans la réalité. Néanmoins les clichés, les représentations demeurent. En théorie, la lutte pour l'émancipation de la femme a été une lutte de longue haleine. Au Bénin, les débuts ont été marqués par la présence des Amazones dans le royaume de Dahomey où les femmes allaient chercher la victoire là où les hommes ont échoué. Elles représentaient en quelque sorte la troupe d'élites pour ainsi dire.

Clarification théorique et conceptuelle

En France, notons qu'en dehors des luttes individuelles des femmes de pouvoir, sont menées d'autres luttes collectives souvent à travers de nombreuses associations féministes, des partis politiques où les femmes en sont les précédentes.

Bien qu'au Bénin la plupart des luttes menées par les femmes de pouvoir semblent collectives, il n'en demeure pas moins que certaines femmes, çà et là, ne se réclament d'aucun bord et il n'est pas surprenant d'entendre quelque fois certains

propos tels : « je ne suis pas une féministe ; je ne dois ma réussite à personne ; je me bats pour ma famille et moi... ».

Quand bien même l'homme délègue à la femme la gestion du foyer ; il demeure le grand décideur de la vie publique de la société toute entière. C'est en ce sens que le lieu du travail semble être l'un des microcosmes les plus représentatifs de la société où la lutte pour l'égalité des sexes est la plus âpre. Ce qui justifierait l'implication de plus en plus accrue des femmes dans les sphères publiques, dans la prise de décision et dans les différents secteurs d'activité.

Cette étude s'organise à partir de trois thèmes clés qui en composent l'ossature, à savoir : discrimination, émulation et modèle. Il serait intéressant de comprendre le sens que revêtent ces différents concepts.

Discrimination sexiste : Il faut entendre par discrimination sexiste le fait d'exclure les femmes des centres de décisions et parfois de considérer que celles-ci ne peuvent produire le même rendement que les hommes.

L'émulation : c'est la manifestation de la forme ingénue d'une ambition.

Modèle (féminin) : sujet de référence pour les autres personnes du même sexe, ici de sexe féminin. Personne à qui on se réfère dans ses actes et actions, dans sa conduite et ses attitudes etc.

Groupes sociaux asymétriques : par groupes sociaux asymétriques, nous désignons des groupes de personnes qui s'opposent l'un à l'autre selon leurs caractéristiques (sexe, situation socioprofessionnelle, âge, appartenance socioculturelle, etc.)

La discrimination sexiste est une discrimination parmi tant d'autres, mais elle a cette particularité d'être au cœur de tous les débats. Et bien qu'elle soit quasiment aussi vieille que l'humanité, elle est toujours d'actualité. La discrimination est traitée dans notre travail comme le fait d'exclure les femmes des centres de décisions.

Notre objectif est d'appréhender le paradoxe de la discrimination. Ce phénomène, qui entraîne de nombreuses frustrations chez les femmes, peut les amener à un phénomène d'auto soumission. Pourtant les femmes se battent, transformant leurs difficultés existentielles, dans le milieu du travail, en défi, et ainsi rivaliser avec les hommes. Ce faisant, les femmes visent à l'amélioration de leur statut professionnel, et social. Cette recherche consiste à montrer comment les femmes peuvent utiliser leur marginalisation au travail comme point d'appui pour

leur ascension sociale, grâce à une forte implication au travail. Une fois cet effort au travail reconnu, elles s'imposent véritablement et peuvent alors tracer un chemin pour les générations futures, lesquelles générations vont désormais aborder la vie sans trop de complexe et aller de l'avant. Aussi nous faisons l'hypothèse contre intuitive qu'une discrimination forte (plafond de fer) peut induire chez les personnes discriminées la mise en œuvre de stratégies individuelles et surtout collectives afin de se sortir de situations socioprofessionnelles difficiles tout en impliquant la société et les pouvoirs publics : la discrimination pourrait devenir paradoxalement un facteur d'émulation. Ce travail de recherche consiste à montrer comment les femmes peuvent utiliser leur marginalisation au travail comme point d'appui pour leur ascension sociale, grâce à une forte implication au travail.

Le choix d'une étude comparative entre deux cultures (France/Bénin), peut permettre une meilleure compréhension de la prégnance du plafond de verre comparé à un plafond de fer.

Après un bref rappel historique du statut des femmes dans les différentes cultures, et après l'évocation des luttes d'émancipation des femmes au cours des siècles et les grands changements survenus par la force des choses, notre objectif est d'étudier comment la discrimination peut entraîner chez la femme une prise de conscience de la situation de la gent féminine.

Nous présentons certains concepts de la psychologie sociale les mieux en lien avec notre travail de recherche. Il s'agit, en particulier, des perceptions et catégorisation sociale, les différentes interactions observables entre ces notions, la privation relative et les stratégies étudiées pour faire face au phénomène de discrimination dans les sociétés concernées notamment. Nous axerons ce travail principalement sur la théorie de la privation relative.

Nous nous sommes appuyée dans cette étude sur la théorie de la privation relative promue par Tougas, Guimond et leurs collaborateurs (1999). Cette théorie met en exergue le sentiment de domination et de revendication en vue de la réduction dudit sentiment.

Nous nous proposons d'étudier dans le monde du travail les mécanismes de la discrimination, l'émulation et le sexisme. En relation avec la théorie de l'identité sociale, de l'attribution, des perceptions, les représentations sociales et la théorie de la privation relative, les mesures porteront sur la discrimination

perçue, l'explication de cette discrimination et les stratégies individuelles et / ou collectives pour y faire face.

Alors, l'objectif principal des études faites dans le cadre de la présente recherche, est de contribuer à l'étude des effets de la discrimination sexiste en milieu professionnel. Ainsi nous étudions les processus socio cognitifs qui sous tendent et justifient les inégalités observables dans les rapports sociaux de sexe au travail à travers trois axes fondamentaux de la psychologie sociale à savoir : les perceptions, les explications et les stratégies liées au phénomène de discrimination. De façon plus précise, il s'agit de :

- évaluer la perception qu'ont les différents groupes de la discrimination faite à l'égard des femmes occupant des postes de responsabilité dans le milieu du travail ;
- montrer comment les femmes peuvent utiliser leur marginalisation au travail comme point d'appui pour leur ascension sociale grâce à une forte implication au travail ;
- étudier la représentativité des femmes dans les instances décisionnelles (Bénin / France) sachant que ce phénomène ne peut être uniforme à l'ensemble des pays ;
- comprendre la prégnance du plafond de verre par rapport au plafond de fer dans les deux pays à partir de la comparaison entre différents groupes.

Méthodologie de la recherche

Nous partons du constat de l'existence de deux formes de discrimination observées au Bénin et en France : une discrimination forte (plafond de fer) versus une discrimination modérée (plafond de verre). Ainsi, les femmes béninoises s'engagent dans une action collective pour lutter plus efficacement contre le phénomène de la discrimination faite à leur rencontre notamment en milieu professionnel, contrairement à leurs homologues Françaises qui développeraient davantage des stratégies de lutte individuelle (action individuelle). De ce constat, nous déclinons les hypothèses suivantes :

H1: La discrimination favorise l'émulation

H2: l'émulation crée la femme modèle

H3.1: l'image de la femme modèle génère des stratégies de lutte contre le phénomène de discrimination sexiste.

H3.2: les stratégies de lutte varient en fonction du pays.

Volontairement, les variables sélectionnées sexe, âge, situation familiale et catégorie socio professionnelle ne donnent pas lieu à des hypothèses a priori.

Sur le plan opérationnel, nous avons mené des recherches (par entretiens et questionnaires) auprès d'acteurs femmes occupant des postes à responsabilités importantes (catégories socioprofessionnelles élevées) et d'observateurs (des hommes homologues de même niveau de responsabilité, ainsi que des femmes et des hommes appartenant à des CSP faibles à savoir des cadres moyens) dans deux pays contrastés sur le plan culturel et du développement économique et ayant en commun le français comme langue officielle. En revanche, nous avons souhaité axer principalement nos analyses sur la base des données recueillies à partir du questionnaire de la principale enquête.

L'objectif de cette étude est l'introduction de nouvelles sources de variation, avec de nouvelles échelles mises en jeu et qui n'ont pas été explorées par d'autres chercheurs spécialistes de la question. En étudiant l'influence du phénomène de discrimination selon le sexe, diverses variables, les plus pertinentes sont prises en compte, impliquant tous les aspects ou facteurs du contexte sociocognitif et perceptif.

Afin de répondre aux objectifs de l'étude menée, nous avons soumis nos outils d'enquêtes à des personnes afin de recueillir leurs opinions au sujet des femmes béninoises et françaises, leurs regards sur les rapports sociaux de sexe des individus en milieu professionnel. Le contact a pu s'établir en faisant usage de vecteurs de communication qui nous ont semblé efficaces.

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

Nos choix sont portés sur deux régions de chacun des pays. Pour ce qui est du cas du Bénin, 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'issue 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.

En ce qui concerne la France, nous avons procédé autrement, pour faire face aux nombreux obstacles rencontrés liés essentiellement à des difficultés d'accès dans les entreprises. Pour

contourner ces difficultés, nous avons rencontré les responsables de chaque structure à qui nous avons expliqué le travail à faire.

Après un premier contact avec le directeur de chaque entreprise, nous avons été orientée vers le responsable des ressources humaines. Ce dernier informe les employés de notre enquête et nous propose des rendez-vous pour la passation.

Un total de 1000 questionnaires a été envoyé à des cadres salariés des structures auxquelles nous avons eu accès. Après un premier tri, environ 850 questionnaires ont été retenus pour chacune. Nous avons ensuite rentré les données et nous sommes aperçue de quelques manquements. Ainsi, un second tri s'est imposé ; ce qui nous a conduit à un total final de 539 questionnaires récupérés sur 1000 administrés.

Un entretien préalable aux questionnaires et une étude exploratoire réalisée à partir d'un questionnaire et un guide d'entretien ont été réalisés en 2004 et deux questionnaires en 2006, 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 qu'il permettait de contrôler la réception des questionnaires par nos propres soins, de vérifier les références nécessaires à l'identification du sexe, de l'âge ainsi que de la catégorie socioprofessionnelle du répondant fréquemment omises; et d'éviter ainsi de surcroît d'éventuel doublons.

La population d'étude est composée :

*des femmes et hommes cadres supérieurs, femmes et hommes cadres moyens, pour les Questionnaires;

Des hommes et femmes cadres supérieurs, pour l'entretien guidé.

Nous avons retenu un échantillon de 539 individus réparti comme suit :

*287 hommes et 252 femmes.

*301 Béninois et 238 Français.

*354 cadres simples ou moyens et 185 cadres occupant des postes à responsabilité.

*237 célibataires et 302 mariés.

*175 individus âgés de 20 à 29 ans, 182 âgés de 30 à 39 ans, 96 âgés de 40 à 49 ans et 85

individus âgés de 50 ans et plus.

En outre, nous nous intéressons aux professions administratives, libérales et politiques. Et en ce qui concerne les femmes de pouvoir qui représentent la population centrale de

notre étude, nous nous intéressons aux femmes qui se situent professionnellement ou politiquement au sommet de la hiérarchie pour ce qui concerne les entretiens semi guidés.

Les variables sélectionnées sont le pays, le sexe, la catégorie socio professionnelle (CSP) ou le niveau de responsabilité de la profession exercée, la situation familiale et l'âge des individus.

Dans la variable nationalité, nous avons les modalités France et Bénin, et dans la variable sexe, notons les modalités homme et femme.

Nous entendons par cadre simple ou moyen (C), pour nos deux populations d'étude, tout individu appartenant à la catégorie cadre et qui exerce sa propre responsabilité sous la direction d'un cadre supérieur. Quant au cadre responsable (CR), il est celui qui exerce un poste de responsabilité ou une fonction de décision élevée. Dans la variable CSP, nous avons retenu entre autres selon des normes conventionnelles existantes, des professions (administratives, techniques comme politiques) telles que, DRH, directeur général, directeur technique, secrétaire général, ministre, député, ingénieur, technicien, agent de maîtrise, comptable...

Et comme précédemment évoqué, nos hypothèses découlent de différents travaux comme ceux de Tougas et al, de Rebzani, Durand-Delvigne (genre ; 1992, 1995b, 1997). Ces chercheurs ont montré que la perception du phénomène de la discrimination sexiste en milieu professionnel varie selon le contexte social, du sexe des individus, leur statut professionnel. Les réponses des personnes peuvent aussi varier en fonction de leur situation familiale et de leurs âges.

-le sexe, -le pays, -la catégorie socioculturelle, -l'âge, -la situation familiale.

-la discrimination sexiste, -le sexisme, -la privation, -l'image de la femme chef d'entreprise, -la femme modèle, -les stéréotypes, -l'émulation, -les stratégies, -l'explication de la discrimination.

A l'aide des outils de travail adaptés, des mesures porteront sur :

- * l'image de la femme ;
- * la situation actuelle des femmes à des postes de responsabilité ;
- * la vision personnelle des gens sur l'insertion professionnelle des femmes ;
- * les différences possibles que les gens pourraient faire entre la femme au travail et celle ménagère ;
- * l'opinion des gens sur la femme politique, et la femme de pouvoir de façon générale ;

* les cultures selon que, les gens sont favorables à l'idée de complémentarité ou à l'entraide dans les ménages entre les époux, dans le but de faciliter l'accès à la productivité des femmes.

Les outils sont adaptés aux particularités culturelles des 2 pays. Le guide d'entretien semi directif est constitué de 21 questions ouvertes. Cet outil vient en appui pour mieux étayer les données recueillies à l'aide du questionnaire. Le temps moyen de passation est d'environ 30 minutes.

Le questionnaire est constitué de 27 items. Ce sont des questions à choix multiples avec la possibilité pour les sujets d'expliquer le choix de leurs réponses, soit en donnant plus d'explication à leur choix selon la position adoptée, soit en approfondissant leurs informations pour un meilleur éclaircissement.

Ces outils nous ont permis également d'évaluer la notion de parité telle qu'elle est perçue par les populations de notre étude, leur degré de sensibilité à cette notion et l'usage qu'elles en font dans le processus de régression du phénomène de discrimination pour une amélioration de la situation des femmes.

Par ailleurs, nous essayerons de vérifier si le statut occupé par les femmes cadres supérieures, occupant des postes au sommet de la hiérarchie, viendrait (-il) annuler la différence entre hommes et femmes face aux inégalités (en emploi).

****Description de la principale étude**

Dans cette étude, nous nous sommes intéressée, tout comme dans celle précédente, à la perception d'une discrimination sexiste, le sexisme, l'émulation, les stéréotypes, la femme modèle, l'image de la femme chef d'entreprise, la privation, les stratégies et l'explication de la discrimination. A travers de nombreux tests statistiques et de comparaisons de scores de ces différentes échelles, d'importantes interactions vont être mises au jour. Nous étudierons l'influence de ces différentes variables sur des facteurs tels que le sexe, le pays, la catégorie socio professionnelle.

Nous étudions par ailleurs, quelques interactions de deux ou trois ordres entre différentes variables indépendantes telles, sexe-pays, sexe-csp, culture-csp, sexe-âge, sexe pays, sit fam,...

Nous avons réalisé notre outil en nous basant en partie sur les littératures existantes au Bénin et en France. Ainsi, un seul questionnaire assorti des résultats de nos pré-enquêtes a été administré à des sujets cadres à statut moyen et supérieur au Bénin et en France. Par ailleurs, nous avons adapté l'échelle de Tougas et ses collaborateurs (2005) à certaines variables de notre

étude. Ce choix méthodologique est dû en grande partie à la spécificité du contexte culturel béninois, ce qui méritait d'abord une approche exploratoire.

Notre contribution a consisté à l'adaptation de cette échelle (échelle de Tougas et al.) auprès de la population béninoise et française. Il s'agit en effet d'une échelle ordinaire de type likert à six points.

Nous avons procédé à des entretiens individuels en nous basant sur une grille qui comporte 12 questions. Ces questions nous ont permis d'avoir davantage d'informations sur les modalités (les échelles précédemment évoquées) en rapport avec le questionnaire. Les questions posées sont les suivantes:

1 « Pouvez-vous nous parler un peu de la situation actuelle des femmes dans votre pays ? »

2 « Quel est votre point de vue sur l'insertion professionnelle de la femme ? »

Nous avons opté pour trois types d'analyses : analyses factorielles, inférentielles et descriptives. Nous avons réalisé des analyses en composantes principales, des classifications hiérarchiques avec des coupures en classes, des corrélations, des analyses de variances, des tests de student, des tableaux de moyennes et d'écart types, calculer des alphas de Cronbach...

Pour analyser les données recueillies auprès des populations française et béninoise à l'aide du questionnaire, nous avons choisi de faire des analyses à partir de trois logiciels statistiques par souci de cohérence et de complémentarité des analyses, et aussi pour notre souhait de rendre l'étude la plus complète possible. Il s'agit des logiciels SPAD, SPSS et Statistica version 6.0.

Résultats et Analyses

Comme nous l'avons précédemment évoqué, les principaux objectifs de cette étude consistent à :

- évaluer la perception qu'ont les différents groupes de la discrimination faite à l'égard des femmes occupant des postes de responsabilité dans le milieu du travail ;
- montrer comment les femmes peuvent utiliser leur marginalisation au travail comme point d'appui pour leur ascension sociale grâce à une forte implication au travail ;
- étudier la représentativité des femmes dans les instances décisionnelles (Bénin / France) sachant que ce phénomène ne peut être uniforme à l'ensemble des pays.

-Et à partir de la comparaison entre différents groupes, comprendre la prégnance du plafond de verre par rapport au plafond de fer dans les deux pays.

Notre population est constituée de quatre groupes d'individus, hommes et femmes français et béninois au nombre de 539, tous cadres. La projection des individus sur un plan factoriel a montré une dispersion des sujets dans l'espace factoriel, avec cependant un regroupement sensible autour du bary-centre. Ce qui explique un aspect consensuel de certaines réponses. On observe également une particularisation de certains sujets qui se positionnent aux extrémités des facteurs.

D'après les résultats d'une première analyse descriptive globale, les individus ont répondu très favorablement aux questions E1 et E4 avec respectivement des moyennes de 5,32 ($\sigma=1,05$; $P<.05$) et de 5,34 ($\sigma=1,15$; $P<.05$). De même, ils ont répondu favorablement aux échelles de Strat1. Par ailleurs, il est à signaler que, bien que l'item DP1 n'ait pas enregistré la moyenne la plus forte, il reste celui qui présente l'écart type le plus significatif. (Moy=3,29 ; $\sigma=1,97$; $P<.05$). Ceci explique bien que les individus de notre population d'étude n'ont pas tout à fait la même perception ou le même vécu par rapport à cette question.

Si certains reconnaissent qu' « à compétence égale, les femmes sont moins payées que leurs collègues hommes », ce n'est pas le cas chez tout le monde. Ceci confirme bien le constat fait sur le terrain lors de nos investigations sur les populations française et béninoise dans leur environnement respectif. Ainsi, comme nous l'avons observé sur les plans factoriels, les Béninois et les Français s'opposent sur cette question relative à la notion de différence salariale en application dans certains pays du monde. En effet, si au Bénin les inégalités persistent en milieu professionnel entre les hommes et les femmes (constats faits par ailleurs), au point où l'on continue à évoquer ou parler d'une forte prégnance du phénomène de discrimination dans ce pays, il n'en demeure pas moins que ces inégalités épargnent la question salariale où l'égalité semble plutôt appliquée pour tous. Ce qui explique pourquoi les Béninois et les Français ne répondent pas à cette question de la même manière.

Ce résultat confirme l'observation faite sur le plan factoriel montrant, d'une part une opposition de cette variable aux trois autres de la dimension discrimination perçue et d'autre part, son positionnement dans la partie du plan qui caractérise la présence des Français, population ayant quotté très fortement cette variable DP1.

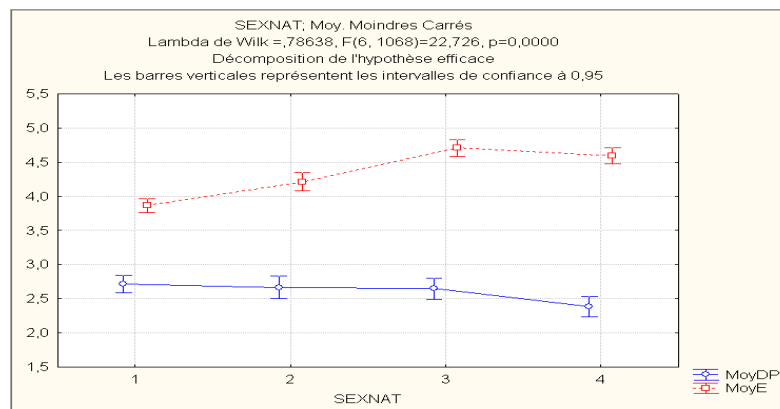
Ces résultats corroborent ceux obtenus ensuite dans les analyses de variances (MANOVA). Et cette situation atteste bien de l'importance de la variable DP1 pour la population française quant à l'existence de différences salariales entre les hommes et les femmes.

Nous avons également observé une absence d'incidence de l'âge et du statut professionnel (le fait d'être cadre simple ou cadre supérieur), sur les niveaux de perceptions de discrimination omis DP1 (DP') et de la DP1 chez les Béninois et les Français.

Nous avons, en effet, pu vérifier l'hypothèse selon laquelle, plus on perçoit de la discrimination au travail, et plus grande est l'émulation professionnelle à travers les observations faites sur les populations béninoises tout sexe confondu. Et nous retenons principalement, que la nationalité a une influence sur le niveau de l'émulation par rapport aux scores de la discrimination perçue des individus.

Tableau 1: Effet d'interaction sexe et nationalité sur la discrimination perçue et l'émulation (Validation de l'hypothèse H1)

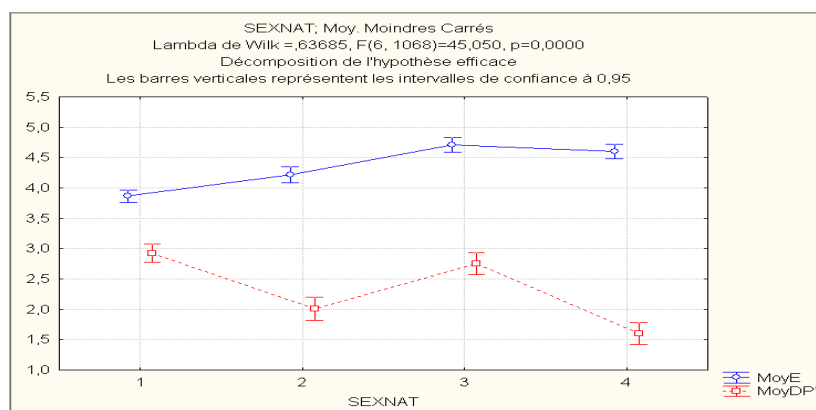
Tests Multivariés de Significativité (donsansmissing)						
Paramétrisation sigma-restreinte						
Décomposition de l'hypothèse efficace						
Effet	Test	Valeur	F	Effet dl	Erreur dl	p
ord. origine	Wilk	0,017851	14689,92	2	534	0,00
SEXNAT	Wilk	0,786378	22,73	6	1068	0,00



Graphique 1: effet d'interaction du sexe et de la nationalité sur la discrimination perçue et l'émulation.

Tableau 2: Discrimination perçue hormis DP1 (DP') & Emulation

Tests Multivariés de Significativité (donsansmissing)						
Paramétrisation sigma-restreinte						
Décomposition de l'hypothèse efficace						
Effet	Test	Valeur	F	Effet dl	Erreur dl	p
ord. origine	Wilk	0,019515	13414,65	2	534	0,00
SEXNAT	Wilk	0,636850	45,05	6	1068	0,00



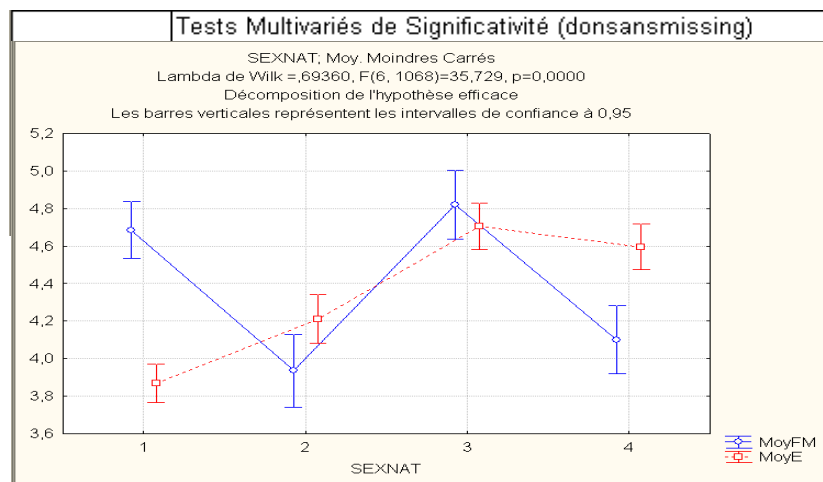
H1: Comme l'indique l'hypothèse H1, la discrimination favorise l'émulation et plus la perception de la discrimination est forte et plus élevées sont les notes d'émulation également. En revanche, s'il est constaté une cohérence chez les femmes béninoises, cohérence ayant aidé à la vérification de cette hypothèse, il convient néanmoins de signaler que ce sont les femmes françaises qui ont noté plus fortement l'échelle de l'émulation. Cette hypothèse se vérifie chez la population béninoise notamment. En dépit de l'absence d'un lien visible entre la discrimination perçue et l'émulation chez les femmes françaises, on s'aperçoit au moins qu'elles s'investissent beaucoup dans les sphères professionnelles et encore plus que les femmes béninoises, d'autant qu'on sait qu'au delà des efforts qui sont faits au Bénin à tous les niveaux, le taux d'analphabétisme des femmes reste non moins négligeable (encore) jusqu'à ce jour. On peut bien imaginer que les raisons et valeurs qui sous-tendent l'investissement et l'engagement professionnel ne semblent pas les mêmes chez Français et Béninois. C'est ainsi que les uns dissocient les deux notions et les autres les relie et en font, pourquoi pas, des entités interactives.

En effet, il y a paradoxe chez les français. Pendant que s'observent de faibles perceptions du phénomène de discrimination, s'accroît la courbe de l'émulation. Autrement dit,

les français perçoivent très faiblement le phénomène de discrimination au travail faite à l'endroit des femmes en France, mais leurs reconnaissent une forte motivation et donc une grande émulation professionnelle.

L'âge et la situation professionnelle n'ont pas d'incidence sur le niveau de perception du phénomène de discrimination, ainsi que le niveau d'émulation attribuée aux femmes que l'on soit Français ou Béninois. Le fait d'être cadre simple, moyen ou supérieur, célibataire ou marié, n'influe guère sur le choix des individus. Ces résultats corroborent ceux obtenus lors des analyses en composantes principales.

Tableau 3: Effet d'interaction sexe et nationalité sur l'émulation et la femme modèle (Validation de l'hypothèse H2)



H2-Nous déduisons de l'observation faite des analyses de variances, effet conjoint du sexe et de la nationalité, la présence de lien entre les échelles de l'émulation et de la femme modèle. Ceci corrobore les constats faits précédemment dans l'analyse des corrélations observées sur les typologies constituées. Il s'est agit précisément de la typologie 2 montrant des liens entre les variables stratégie, femme modèle, image de la femme chef d'entreprise, émulation et explication de la discrimination. Les Béninois semblent avoir une très haute opinion de la femme modèle.

Si faire de l'émulation revient à se surpasser au travail, faire preuve d'une grande motivation, et si ces efforts sont constatés par les différents acteurs de la société, il est tout à fait vraisemblable qu'ils s'accompagnent de reconnaissance qui peut

se manifester entre autres par une meilleure perception, voir une grande visibilité de la FM qui sert d'exemple et de relais aux jeunes générations, de part son militantisme, son combat au côté de ses semblables. On peut donc penser que la femme modèle constitue de fait, un groupe féminin représentatif de la gent féminine.

L'une des principales conséquences des études de Tajfel sur l'appartenance groupale est que :

« L'individu tente d'accéder à une identité sociale positive, ou de maintenir celle-ci, en s'efforçant de demeurer au sein du groupe qui lui permet de l'obtenir. Quand ce n'est pas possible et que cette identité sociale est insatisfaisante, l'individu, s'il le peut, quitte son groupe pour en rejoindre un autre plus gratifiant pour lui » (Vinsonneau, 1999, p34). Comme nous l'avons déjà évoqué, serait-il judicieux comme choix que le sous groupe des femmes cadres à statut élevé veuille, par exemple, s'écarter du groupe des femmes pour se voir assimiler au groupe des hommes, ou comme il a été perçu chez les femmes béninoises, opter plutôt pour davantage de mobilisation autour d'une cause commune, faire front commun à travers d'actions collectives qui serviront à toute la gent féminine et améliorer leur statut social et professionnel.

Dans la présente étude, nous avons entendu par femme modèle, une femme qui se trouve à un poste de responsabilité, poste ascendant et se fait digne représentante ou porte-flambeau de la gent féminine. Nous avons postulé ensuite que les femmes béninoises cadres responsables ou personnes à statut élevé sont considérées comme des modèles par rapport à leurs homologues françaises qui le seraient moins. Car, les femmes béninoises sont perçues dans leur environnement socioculturel comme étant des exemples à suivre du moins la plupart d'entre elles. Elles bénéficieraient de stéréotypes positives à travers notamment, le rôle joué par les amazones dans le royaume de Dahomey au XVIIIème siècle qui se veulent de nos jours révélatrice de l'image des femmes béninoises notamment celles qui ont le mérite de faire des études supérieures, celles qui ont réussi à s'introduire dans les instances décisionnelles, ou encore dirigeantes tout simplement. Les femmes béninoises cadres responsables se sentent investies d'une mission pour l'égalité des chances. Ces dernières, à en croire les résultats de nos analyses de données et des nombreux entretiens que nous avons eu avec certains dirigeants à des niveaux importants de ce pays, ont le soutien des hommes en premier et leurs encouragements pour la réussite des

fonctions qui constituent souvent des défis à relever et que l'on préfère attribuer aux femmes.

L'émulation étant l'effort fourni par les individus pour faire face à la discrimination, et posant qu'elle serait créatrice de modèle féminin, on constate sur le graphique correspondant, une variation du degré de FM par rapport aux échelles d'émulation. Les scores de FM augmentent au fur et à mesure qu'évoluent ceux de l'émulation. C'est notamment chez les individus de classe C (âgés de 40 à 49 ans) qu'on observe un écart presque disproportionné par rapport aux échelles d'émulation comparativement aux résultats des autres classes. Ainsi, les individus âgés de 40 à 49 ans semblent les plus aptes à valoriser la femme.

Les résultats de ce graphique apportent des informations complémentaires, venant en appui aux résultats des analyses de variances vérifiant les effets conjoints du sexe et de la nationalité sur les scores de l'émulation et de la FM. Ils nous renseignent sur la manière dont les individus selon leur statut professionnel se positionnent en donnant des notes fortes ou faibles sur ces échelles.

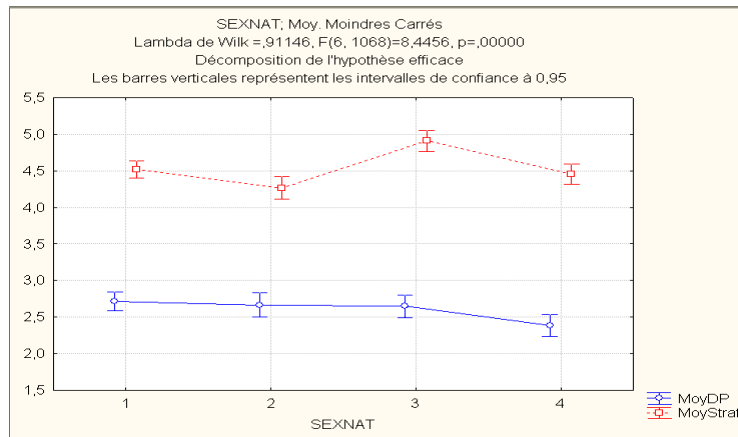
Une sorte d'analogie à la situation que nous avons observée précédemment chez les hommes béninois (HB) qui ont obtenu les plus faibles scores sur les échelles d'émulation mais approuvent les stratégies de type collectif, nous permet de constater ici que si les cadres à statut élevé (CR) ont obtenu des scores les plus élevés sur l'échelle de la femme modèle (FM), on observe une situation inverse chez les cadres à statut simple ou moyen.

Nous pouvons déduire que, plus le niveau de connaissances des individus est élevé, et plus important devient leur niveau de conscientisation, ce qui entraîne la reconnaissance de la FM, ainsi que la légitimité des luttes féministes qu'elles mènent jusqu'à l'approbation ou l'adhésion à des stratégies de lutte contre le phénomène de discrimination.

Comme les hommes béninois, les cadres responsables ou à statut élevé (CR) n'ont pas besoin d'observer une forte émulation ou d'apprécier un grand niveau d'investissement des femmes béninoises dans leur vie professionnelle, pour leur trouver des qualités, des talents de modélisation, de représentativité de leur genre ou de leur combativité. Ils semblent déjà conquis à cet effet comme nous l'avons vu.

Tableau 4: Effet d'interaction sexe et nationalité sur la discrimination perçue et stratégie (Validation de l'hypothèse H3.1)

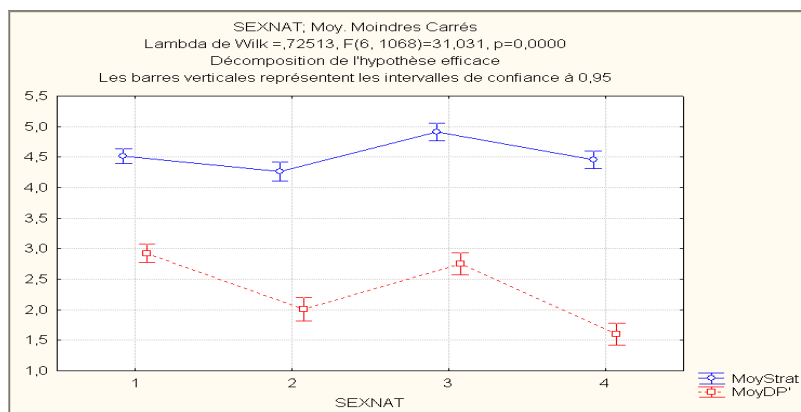
Tests Multivariés de Significativité (donsansmissing) Paramétrisation sigma-restreinte Décomposition de l'hypothèse efficace						
Effet	Test	Valeur	F	Effet dl	Erreur dl	p
ord. origine	Wilk	0,025436	10229,84	2	534	0,000000
SEXNAT	Wilk	0,911456	8,45	6	1068	0,000000



Graphique 4: Interaction sexe*nationalité sur discrimination perçue & stratégie.

Tableau 5: Effet d'interaction sexe et nationalité sur la discrimination perçue hormis DP1 (DP') et stratégie (Validation de l'hypothèse H3.1)

Tests Multivariés de Significativité (donsansmissing) Paramétrisation sigma-restreinte Décomposition de l'hypothèse efficace						
Effet	Test	Valeur	F	Effet dl	Erreur dl	p
ord. origine	Wilk	0,027499	9442,432	2	534	0,00
SEXNAT	Wilk	0,725133	31,031	6	1068	0,00



Graphique 5: Interaction sexe*nationalité sur discrimination perçue hormis DP1 & stratégie.

♣ H3-1 : les stratégies de lutte contre la discrimination sexiste des femmes cadres varient en fonction du pays

Selon des analyses de variances, montrant l'effet conjoint des variables sociologiques de sexe et de la nationalité, on observe la présence de lien entre les échelles de la discrimination perçue et des stratégies.

On peut déduire des observations faites à partir des analyses que si les femmes attribuent de faibles notes aux échelles de la DP telle que décrite, omis l'échelle DP1, ce sont tout de même elles qui obtiennent les meilleurs scores sur les échelles de stratégie. Et ce sont les hommes qui ici donnent les plus fortes notes aux items de la discrimination qui ont une vision faible des stratégies développées par les femmes. (MoyHstrat=4,42 ; MoyHdp'=2,58 ; MoyFstrat=4,68 ; MoyFdp'=2,16 ; F=16,41 ; P<0,001).

Cette échelle qui a eu un impact sur les scores de la DP observés chez les femmes, ne devrait-elle pas moduler l'approche stratégique des français sur la question, les interpeller davantage ? L'hypothèse **H3-1** pose que : « les stratégies de lutte contre la discrimination sexiste des femmes cadres varient en fonction de l'enracinement socioculturel ». Ici, on s'attend à ce que les femmes béninoises adoptent ou privilégient des stratégies de **type** luttes collectives par opposition aux femmes françaises qui adopteraient des stratégies individuelles. En conséquence, nous sommes supposées obtenir des scores sur l'échelle des stratégies chez les femmes béninoises, scores qui seront plus importants sur la dimension collective que celle individuelle, et inversement chez les femmes françaises.

En dehors de l'enracinement socioculturel, un déterminant qui paraît important et qui peut déterminer le choix des stratégies de lutte contre le phénomène de discrimination selon le cas, nous nous attendions également à ce que soient développées au Bénin des stratégies collectives contrairement à ce qu'on s'attend à

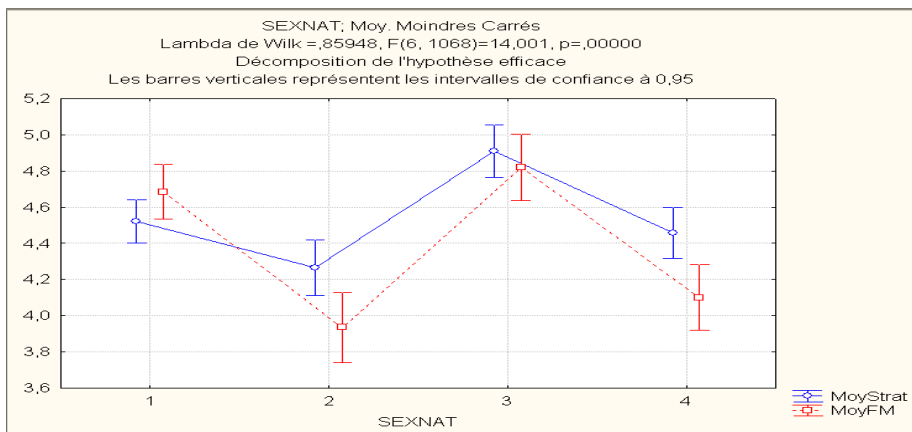
observer en France où il serait privilégié des stratégies individuelles.

L'hypothèse se trouve vérifiée en effet. Les français ont une perception beaucoup plus faible de la DP que les béninois. Leurs approches stratégiques dans le cas où elles sont collectives, sont aussi plus faibles que celles des béninois. Mais lorsque intervient la variable DP1, l'écart de perception de la discrimination s'amenuise entre les deux cultures, au point où les courbes présentent une allure presque symétrique. Ceci nous permet de constater une fois de plus que les français sont plutôt sensibles au problème de discrimination liée à l'écart des salaires, de rémunération. (MoyFDP'=2,85; MoyBDP'=1,79; $F(2,54)=81,11$; $P<0,001$).

Il est en effet de l'ordre normal des choses que si ces individus ont atteint un taux important de conscientisation du phénomène de discrimination qui minent une catégorie d'individus de leurs sociétés, source de problème d'émergence et d'épanouissement complet de ces derniers, il serait tout à fait judicieux et cohérent qu'ils se placent au premier rang des personnes ayant pour préoccupations, entre autres, de développer des stratégies, les meilleures de lutte contre le phénomène de discrimination allant jusqu'à l'enrayer. (MoyHBStrat=4,52 ; MoyHFStrat=4,26 ; MoyFBStrat=4,91; MoyFFStrat=4,46; $F(6,11)=8,45$; $P<0,001$). On observe une différence significative entre les réponses des Béninois et des Français. Ce sont les Béninois qui obtiennent les scores les plus élevés et cela est particulièrement vrai pour les femmes béninoises.

Tableau 6: Effet d'interaction sexe et nationalité sur la femme modèle et stratégie (Validation de l'hypothèse H3.2)

Tests Multivariés de Significativité (donsansmissing)						
Paramétrisation sigma-restreinte						
Décomposition de l'hypothèse efficace						
Effet	Test	Valeur	F	Effet dl	Erreur dl	p
ord. origine	Wilk	0,027671	9382,214	2	534	0,000000
SEXNAT	Wilk	0,859477	14,001	6	1068	0,000000



Graphique 6: Interaction sexe*nationalité sur femme modèle et stratégie.

H3-2 : La femme modèle développe des stratégies de type collectif

Les analyses multivariées mesurant des effets d'interaction du sexe et de la nationalité montre la présence de liens entre les échelles de femme modèle et des stratégies. Ainsi, une forte perception de la femme modèle chez un individu pourrait être à la base (provoquer) du développement de stratégies importantes. (MoyHBStrat=4,52; MoyHFStrat=4,26 ; MoyFBStrat=4,91; MoyFFStrat=4,46; MoyHBFM=4,69; MoyHFFM=3,94; MoyFBFM=4,82; MoyFFFM=4,10 ; $F(6,11)=14,00$; $P<0,001$).

Si on considère que développer des stratégies revient à trouver des approches de solutions efficaces pour faire face au phénomène de discrimination, ces stratégies ne seraient par ailleurs que l'émanation de la reconnaissance de la femme modèle (FM). A travers la représentativité du prototype que sont certaines femmes (d'autant qu'elles ne constituent pas toutes réunies, un groupe homogène), on constate une variation des degrés de l'allure de la courbe de la femme modèle par rapport à celle de stratégie sur le graphique FM et Stratégie.

Les scores de FM augmentent au fur et à mesure qu'évoluent ceux de stratégie. Avec l'influence de l'âge, c'est notamment chez les individus de classe A qu'on observe un écart plus important sur ces échelles comparativement aux résultats obtenus chez les autres classes d'âge. (MoyAStrat=4,46 ; MoyCStrat=4,71 ; MoyBStrat=4,5 ; MoyDStrat=4,65 ; $F(6,11)=4,6$; $P<0,001$).

Les stratégies envisagées dans cette étude sont destinées à l'amélioration de la situation des femmes. Les individus de 40 à 49 ans semblent les plus enclins à valoriser la femme.

L'effet d'interaction apporte la précision que ce sont effectivement les femmes et hommes béninois qui enregistrent les scores les plus élevés sur les échelles de la FM et de stratégie (MoyHB=4,52 ; MoyHF=4,26 ; MoyFB=4,91 ; MoyFF=4,46 ; $F(6,11)=14$; $P<0,001$) ; Et plus les individus acceptent ou

reconnaissent l'existence de la femme modèle, mieux ils approuvent les stratégies de lutte notamment lorsqu'il s'agit de stratégies développées selon une dimension plutôt collective qu'individuelle.

Au regard d'observations tirées de diverses analyses de variances et de graphiques observés, il semble exister un lien entre des dimensions comme la DP, la FM, les stratégies.

Il conviendrait que les femmes qui représentent des exemples pour leurs pairs et qui en même temps militent pour la cause des femmes, puissent dans leur combat développer des stratégies de lutte collective, stratégies qui semblent privilégiées dans la culture béninoise contrairement à ce qu'on peut observer chez leurs homologues françaises qui auraient plutôt tendance à privilégier les stratégies de lutte individuelle. (MoyHB=4,69 ; MoyHF=3,94 ; MoyFB=4,82 ; MoyFF=4,10 ; $F(6,11)=35,73$; $P<0,001$) pour variable femme modèle; et (MoyHB=4,52 ; MoyHF=4,26 ; MoyFB=4,91 ; MoyFF=4,46 ; $F(6,11)=8,45$; $P<0,001$) pour variable stratégie.

La discrimination est un facteur d'émulation qui crée la femme modèle, militante qui sert de relais aux jeunes générations ou aux générations futures. De plus, les scores de stratégies s'accroissent lorsque augmentent ceux de l'émulation, et le tout avec une évolution en pente ascendante. Cette augmentation est plus importante au Bénin qu'en France. En tout cas, c'est ce que nous confirment les résultats de cette recherche.

Les femmes béninoises (FB) ont obtenu, et les meilleurs scores d'émulation et ceux de la stratégie. Cependant, un paradoxe apparaît. Les hommes béninois qui donnent ici les plus faibles scores sur l'échelle de l'émulation constituent le second groupe après les femmes béninoises à obtenir les scores les plus élevés sur les échelles de stratégies. Ce phénomène serait-il lié à un effet de culture, de mode ? Ou tout simplement, qu'ils ne jugeraient pas nécessaire que les femmes fassent preuve d'exception dans leur dévouement au travail pour se voir attribuer la place qui leur revient de droit et ainsi trouveraient simplement juste les revendications des femmes au Bénin. Une telle situation pourrait les pousser à approuver les stratégies que développent leurs collègues femmes. Ce résultat ne semble guère surprenant d'autant que lors des entretiens que nous avons eu avec des cadres à statut élevé, hommes comme femmes nous ont confié que si la lutte pour l'émancipation de toutes les femmes au Bénin n'est pas encore considérée comme une cause entière acquise, bien qu'il y ait eu beaucoup d'avancées, d'efforts accomplis dans ce sens avec

l'implication de tous les acteurs dont les pouvoirs publics et le peuple béninois (sensibilisé), que les femmes elles-mêmes, principales concernées devraient faire preuve davantage de solidarité au sein de leur groupe. Cet état de fait lié à des variations constatables, selon une approche socioculturelle, semble remettre en cause des modèles et paradigmes préexistants qui mériteraient d'être explorées selon les axes abordés dans la présente étude. En effet, pour Veilleux, Tougas et Rinfret, dans leur étude sur les notions de privation et d'identité sociale, pouvant justifier le mécontentement ou la colère des personnes auprès de populations canadiennes, elles estiment que l'identification au groupe serait un déterminant de la privation relative collective qui aurait un effet sur les comportements de revendication.

En outre, les personnes mariées ont une perception plus accrue de la FM et ainsi, seraient plus enclines à approuver des stratégies de luttes collectives. (MoyCStrat=4,55 ; MoyMStrat=4,54 ; MoyCFM=4,27 ; MoyMFM=4,54 ; $F(2,54)=4,89$; $P<0,01$).

Conclusion

Somme toute, les cadres et plus particulièrement les femmes sont enclines à se battre pour transformer leur existence, améliorer les conditions de vie des femmes et développer des stratégies avec l'aide des pouvoirs politiques, des associations, divers réseaux, pour lutter contre le phénomène de discrimination sexiste en milieu du travail.

Il existe des différences significatives entre la discrimination perçue chez les Béninois et les Français, par rapport à leur vision de la femme de pouvoir. Les pesanteurs socioculturelles jouent un rôle de modérateur, d'influence dans la perception de la femme et l'engagement des individus à l'évolution ou à l'amélioration de la situation des femmes.

De nombreuses recherches ont porté sur le phénomène de discrimination et divers concepts en lien avec ledit phénomène, autant chez les groupes minoritaires (groupe dominé/collection) que chez les groupes majoritaires (groupe dominant/agrégat), avec l'évocation des notions de plafond de verre et de plafond de fer dans les sphères professionnelles. Elles ont soit exploité la méthode comparative de la Cross Cultural Psychology soit celle de la Cultural Psychology. Toutes ces études tournent autour du concept de « culture ». Cependant, peu se sont penchées sur l'avancement des femmes dans les organisations où elles sont

encore peu présentes, surtout à des postes de direction et de gestion, bref des postes de responsabilité, selon une dimension socioculturelle capables de mettre en confrontation les mécanismes de fonctionnement psychologique entre deux pays dont les réalités socioculturelles, économiques et même politiques semblent contrastées.

La mise à l'épreuve de l'hypothèse relative aux effets de la nationalité nous a permis de voir que les scores obtenus sur l'évaluation de la discrimination perçue varient en fonction des cultures. Cet écart est plus important ou plus visible sur la dimension professionnelle. En outre, des recherches plus approfondies sur le phénomène de discrimination ont montré que les individus vivent en fonction de ce que la société met à leur disposition selon la position qu'ils occupent sur l'échelle hiérarchique (Nyock, 2007). Cependant, en raison de leurs enracinements culturels, des pesanteurs sociologiques, ainsi que les modes d'organisation en vigueur dans les deux cultures, les Béninois et les Français n'ont pas les mêmes parcours, ni les mêmes exigences socioprofessionnelles. On peut en effet penser que la différence des scores entre les références culturelles individuelles, leur niveau d'étude et la perception de la discrimination est plus importante chez les Béninois par rapport à leurs homologues Français ; ce qui nécessiterait de nouvelles études sur la question.

Compte tenu de réalités précédemment évoquées, la visibilité d'une forte perception du phénomène de discrimination au Bénin (plafond de fer), entraîne davantage de luttes revendicatives et une émulation plus importante (vive la discrimination). Et « paradoxalement », donc de manière contre intuitive ou inattendue par rapport à ce qui pouvait être envisagé, la discrimination sexiste au travail faite à l'endroit des femmes Françaises hautement qualifiées serait plus forte (élevée) à celle de leurs homologues du Bénin. Autrement dit, les femmes hautement qualifiées subiraient plus de discrimination en France qu'au Bénin. Contrairement à ce qui est envisageable sur l'ensemble des populations, cette situation montre bien que les femmes ne constituent pas un groupe tout à fait homogène.

Celles qui jouent des rôles importants et peu courants constitueraient un groupe atypique (groupe des femmes leaders, femmes modèles, etc.) qui est un sous-groupe du groupe des femmes qui en principe est un groupe à prestige faible par rapport au groupe des hommes. Pour vérifier nos hypothèses d'étude nous avons comparé des scores sur des échelles de la perception de la

discrimination à l'endroit des femmes de pouvoir, du sexisme, de la privation, des stéréotypes, de l'image de la Femme chef d'entreprise, d'émulation, de la Femme Modèle, des stratégies, d'explication de la discrimination que nous associerons à de nouveaux facteurs dans les études à venir. Au besoin, nous impliquerons certaines variables qui aideront à davantage d'explication du phénomène. Il s'agirait entre autres, des représentations, des attributions. Ainsi, les femmes béninoises à haut statut professionnel peuvent se concevoir comme des relais, des modèles à suivre pour les jeunes générations; ce qui est évocateur des questions relatives à la position des femmes cadres comme vecteurs de changement et de promotion pour les autres femmes.

Aussi, le croisement entre une lecture interculturelle de la perception du phénomène de discrimination et une lecture psycho différentielle (en fonction du sexe, du pays, de l'âge, de la situation familiale et de la situation professionnelle, de la situation des femmes en milieu professionnel et en l'occurrence dans les instances de pouvoir) pourrait constituer désormais un point de mire pour une avancée épistémologique.

Au regard des analyses faites dans le cadre de la validation de cette étude et à partir des quelques hypothèses mises en jeu, nous avançons que le jeu d'hypothèses générales trouve sa pertinence, même si d'autres recherches confirmatoires doivent être mises en oeuvre :

- la discrimination peut favoriser la conscientisation et la revendication des droits des femmes, et cette recherche nous a permis de voir qu'elle peut apparaître comme un facteur de lutte pour l'émancipation chez les femmes ;
- la discrimination peut contribuer à l'épanouissement et à l'affirmation de la gent féminine et ce, grâce à l'émulation ;
- l'émulation peut créer des femmes militantes qui servent de modèles aux générations futures ;
- des stratégies ou actions collectives peuvent être mises en oeuvre pour faire face au phénomène de discrimination et favoriser un combat plus efficace. Ces stratégies garantiraient de meilleurs résultats par rapport à ceux qu'on envisagerait à travers un type individuel ; sachant que ces phénomènes sont modulés par le contexte socioculturel.

En effet, une stratégie efficace pour le changement des mentalités chez des individus pourrait passer par une modification profonde des stéréotypes. Mais serait-ce possible ? Est-ce, comme l'annonce Rothbart (1981) repris par Vinsonneau (1999), une

utopie ou une réalité ? En effet Vinsonneau soulignait déjà que « Depuis les années 1980, les cognitivistes ont proposé divers modèles d'interventions pour changer les stéréotypes ; ces modèles s'intéressent à l'information susceptible de les contredire. Le premier se réfère au concept d'accumulation : il considère que l'information contredisant un stéréotype n'a aucune chance de modifier celui-ci si elle n'est pas répétée au-delà d'un seuil à partir duquel elle deviendrait efficace » . Une deuxième perspective estime que le changement pourrait se réaliser soudainement, selon le modèle du « tout ou rien », à partir d'une seule information, pertinente et forte : on parle alors de « conversion » (Rothbart, 1981). Un troisième modèle, de la « subdivision » (ou de la sous catégorisation), envisage les stéréotypes comme des structures hiérarchiques édifiées d'après les expériences personnelles. Dans cette perspective, lorsqu'une information nouvelle apparaît en contradiction avec le stéréotype, deux possibilités se font jour : ou bien l'information concerne certains éléments du groupe auquel s'applique les stéréotypes, le sujet subdivise alors le groupe en plusieurs sous-groupes auxquels s'appliquent des traitements différentiels (pour l'un, le stéréotype se maintient, pour l'autre, il se transforme sous l'effet de l'information novatrice) ; ou bien l'information est plus diffuse au sein du groupe et elle permet une généralisation du changement et donc l'évolution du stéréotype (Taylor, 1981 ; Ashmore, 1981 ; Brewer et al., 1981) ». Aussi, Vinsonneau fait référence aux travaux de Weber et Crocker (1983) dont le but était de montrer « comment les modes de distribution de l'information apte à faire varier le stéréotype d'une part et la quantité d'information diffusée d'autre part, constituent des facteurs notoires du changement de ce stéréotype ».

Dans le cadre national du Bénin, pour mettre un terme aux inégalités du genre, des différences liées au sexe telles que vécues dans la culture béninoise, qui ne sont rien d'autre que des construits sociaux qui pourraient disparaître au fur et à mesure que s'améliorent le niveau d'instruction des femmes et l'évolution des moeurs et des coutumes, il convient d'élaborer des stratégies et de mettre en place des dispositifs visant à combattre les comportements individuels des hommes et des femmes s'inscrivant dans « un environnement socioculturel qui module et façonne le rôle dévolu à chaque groupe » de sexe (Attanasso, 2002 ; FES, 2006 ; RIFONGA, 2006 – 2007). Ainsi, des actions collectives et incitatives sont actuellement menées pour permettre une meilleure représentation des femmes à des postes de décisions au niveau de toutes les couches sociales du pays (RIFONGA,

2007). Attanasso (2002, p.23) relève que : « toutefois, il est nécessaire que les hommes soient sensibilisés à cette cause commune, qui permettra à la société de ne plus négliger la moitié féminine de la population. Une éducation dès le plus jeune âge est nécessaire pour éviter aux enfants d'avoir des stéréotypes sur le travail et les activités que doit exercer chaque catégorie de personnes dans la société. Même s'il est généralement admis que la mentalité évolue lentement, les éducateurs que sont les adultes doivent montrer dans les faits quotidiens qu'il n'y a pas d'inégalité naturelle entre les sexes ; par conséquent, ils doivent bannir de leurs comportements toute discrimination sexuelle qui peut conduire à des inégalités sociales ». De plus, des stratégies politiques sont actuellement mises en oeuvre pour faciliter l'accès à la scolarisation des filles. En effet, l'information sur le décret rendant désormais l'école gratuite et obligatoire pour les élèves de l'école maternelle (filles et garçons confondus) et l'école primaire gratuite pour les filles, permettrait de freiner les stéréotypes qui jugent ingrat l'investissement dans l'éducation des enfants filles dont le bénéfice irait exclusivement à la famille du futur époux.

Un peu paradoxalement, des modèles précédemment évoqués dans ce travail semblent s'appliquer dans une certaine mesure lorsque nous faisons référence, par exemple, aux fondements historiques dans le contexte culturel béninois et qui engendreraient des stéréotypes positifs dont bénéficient les femmes, en l'occurrence celles présentes dans les instances décisionnelles. Au début du XXI^{ème} siècle, il faut continuer à affirmer que l'école et l'éducation sont des vecteurs d'égalité entre les sexes.

Les résultats des différentes analyses réalisées dans le cadre de l'étude confirme l'hypothèse principale, à savoir que les femmes béninoises s'engagent dans une action collective pour lutter plus efficacement contre le phénomène de la discrimination faite à leur encontre notamment en milieu professionnel, contrairement à leurs homologues Françaises qui développeraient davantage des stratégies de lutte individuelle (action individuelle). En revanche, la perception du phénomène de discrimination est modérée en France (plafond de verre) et plus forte au Bénin (plafond de fer).

De façon générale, la discrimination sexiste en milieu du travail est un phénomène universelle, une réalité qui se vit dans toutes les sociétés. L'idée de chercher à mieux l'appréhender chez les Français comme chez les Béninois dans cette thèse s'est avérée être une ouverture pour les recherches en psychologie sur cette

question. Aussi, pouvons-nous dire que dans une perspective psycho sociale, cette recherche contribue à relancer la réflexion autour du phénomène de discrimination en générale et ses conséquences sur les comportements sociaux.

Références bibliographiques

- Abric, J. C. (1997). *Pratiques sociales, représentations*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Achola, O., Madina, L., & Pala, L. (1986). La femme africaine dans la société précoloniale. In UNESCO (Ed.), (pp. 78-82). Paris: Vendôme.
- Adams, D. (1983). *The continuum of Male Controls Over Women*. Boston: Emerge.
- Agacinki, S. (1998). *Politique des sexes*. Paris: Editions du Seuil.
- Aglietta, M., Majroni d'Intignano, B., & Cette, G. (1999). *Egalité entre hommes et femmes*. Paris: La Découverte.
- Almeida-Topor, H. (2007). Les Amazones du Dahomey. http://www.librefr.50webs.com/français/femino/general/amazones_d_afrique.htm.
- Alonzo, L. (2000). *Femmes et salariat: l'inégalité dans l'indifférence*. Paris: La Découverte.
- Ashmore, R.D. (1981). Sex stereotypes and implicit personality theory. In D.L. Hamilton (Ed.), *Cognitive processe in stereotyping and intergroup behavior* (pp. 39-81). Hillsdale, NJ: Lea
- Attanasso, M. O. (2002). Différences entre sexes et inégalités de genre au Bénin (pp. 36-24): Centre de Formation et de Recherche en Matière de Population, Université D'Abomey-Calavi.
- Austin, W. (1977). Equity Theory and Social Comparison Processes. In J. M. Suls & R. C. Miller (Eds.), *Social Comparison Processes*. Washington: Hémisphère.
- 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.
- Beauvois, J.-L. (1982). Théories implicites de la personnalité, évaluation et reproduction idéologique. *L'année Psychologique*, 82, 513-536.
- 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.
- Bem, S.L. (1986). Au-delà de l'androgynie. Quelques préceptes osés pour une identité de sexe libérée. In *La différence des sexes*. Paris: Edition Tierce.
- 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.
- Bourdieu, P. (1998). *La domination masculine*. Paris: Le Seuil.
- Bourhis, R.Y., & Leyens, J.P. (1994). Perception et relations intergroupes : Deux solitudes ? In R.Y. Bourhis et J.P. Leyens(Eds.), *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes*. Liège: Mardaga.
- Bourhis, R.Y., Gagnon, A., & Cole, R. (1997). Sexe et pouvoir, une recherche de terrain sur un cas de ségrégation sexuelle de deux syndicats au Canada. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 10(2), 109-134.
- Centre de Recherche d'Information et de Formation pour la Femme. (1995). *Femmes togolaises aujourd'hui et demain. Livre blanc*. Lomé: CRIFF.
- De Chacus, S. (2008). Discrimination sexiste en milieu du travail, facteur d'émulation et création de modèle féminin : une étude comparative des perception, explications et stratégies face au phénomène de discrimination (France /Bénin). Université Charles-de-Gaulle de Lille3, France.
- Deschamps, J. C. (1978). Identité sociale, catégorisation sociale et compétition sociale. In W. Doise & Coll. (Eds.), *La psychologie sociale expérimentale* (pp. 37-41). Paris: Armand Collin.
- Deschamps, J. E. (1983-1984). La catégorisation sociale et la différenciation interindividuelle. *Bulletin de Psychologie* (37), 489-506.
- Durand-Delvigne, A. (1997). Positions hiérarchiques, contextes professionnels et expressions du genre. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 10(2), 31-48.
- Fourn Gnansounou, E. (2005). Pesanteurs socioculturelles à l'exercice génératrice de revenus par les femmes. In *Les Actes du Symposium sous-régional sur "Genre, Droits humains et Culture : Quels nouveaux défis pour la promotion de l'égalité et de l'équité entre hommes et femmes d'ici à 2015?" du 21 au*

- 24 novembre (pp. 166-177). Cotonou: Ministère de la Famille, de la Protection sociale et de la Solidarité.
- Gadrey, N. (1992). *Hommes et femmes au travail: inégalités, différences, identités*. Paris: l'Harmattan.
- Gadrey, N. (2001). *Travail et Genre. Approche croisée*. Paris: l'Harmattan.
- Guimond, S. (2003). Stigmatisation et mouvements sociaux. In J.-C. Croizet & J.-P.
- 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.
- 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.
- Hurtig, M. C., & Pichevin, M. F. (1986). *La différence des sexes. Questions de psychologie*. Paris: Editions Tierce.
- 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.
- 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.
- Leyens, J. P. (1979). L'attribution sociale. In J. P. Leyens (Ed.), *La psychologie sociale*. Bruxelles: Mardaga.
- Leyens, J. P. (1983). La catégorisation. In J. P. Leyens (Ed.), *Sommes nous tous des Psychologues?* (pp. 9-35). Bruxelles: Mardaga.
- Leyens, J.P. (1993). Qu'est-ce qu'un bon jugement social ? In J. L. Beauvois, R. V., Joule, & J. M. Monteil (Eds.), *Perspectives cognitives et conduites sociales: Jugements sociaux et changements des attitudes*. Neuchâtel : delachaux et Niestlé.
- Leyens, J. P., & Rogier, A. Yzerbyt, V.Y. (1997). Personality traits that distinguish you and me are better memorized. *European Journal and Social Psychology*, 27, 211-522.
- Lorenzi-Cioldi, F. (1988). *Individus dominants et groupes dominés. Images masculines et féminines*. Grenoble: PUG.
- Maruani, M. (1998). *Les nouvelles frontières de l'inégalité hommes et femmes sur le marché du travail*. Paris: La Découverte/Mage.

- Moscovici, N. (1994). *Femmes et savoir: la société et la division sociale des savoirs*. Paris: l'Harmattan.
- 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.
- Smith, H. J. (2002). Thinking about deservingness. *Social Justice Research*, 15(4), 409-422.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation Between Social Groups: Studies in the social Psychology of Intergroup Relations*. London: Academic Press, Inc.
- Tougas, F., & Veilleux, F. (1990). The response of men to affirmative action strategies for women. *Canadian Journal of behavioral Science*, 22(4), 424-432.
- 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.
- 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.
- Turner, J.C., & Brown, R.J. (1978). Social status, cognitive alternatives and intergroup relations. In H. Tajfel (Ed.), *Differentiation between Social Groups*. London: Academic Press.
- Vinsonneau, G. (1999). *Inégalités sociales et procédés identitaires*. Paris: Armand Colin.
- Zajonc, R. B. (1967). *Psychologie sociale expérimentale*. Paris: Dunod.
- Zajonc, R.B. (1980). Feeling and thinking: Preferences need no inferences. *American Psychologist*, 35(2), 151-175.
- Zemmour, E. (2006). *Le premier sexe*. Paris: Denoël.