

Les stéréotypes de genre en Europe

Gender Stereotypes in Europe

Clotilde Coron*

Résumé – Les stéréotypes de genre sont le plus souvent représentés sous la forme d’une échelle unidimensionnelle, allant d’une vision traditionnelle à une vision égalitaire, ce qui ne rend pas bien compte de la complexité du corpus de représentations sur le genre. À partir de l’enquête européenne *European Values Study* de 2017 enrichie d’indicateurs décrivant les pays en matière d’égalité entre les femmes et les hommes, l’apport de cet article est double. Tout d’abord, il montre que les stéréotypes de genre sur la séparation entre sphère privée et sphère professionnelle peuvent être représentés en deux dimensions, l’une correspondant à une adhésion globale à ces stéréotypes et renvoyant donc à l’approche dominante dans la littérature, et l’autre correspondant à une adhésion aux stéréotypes sur le rôle de la mère en particulier. Ensuite, il estime les déterminants individuels et nationaux de l’adhésion à ces deux dimensions et montre que les différences entre pays sont moindres sur la seconde dimension.

Abstract – *Gender stereotypes are most often represented in the form of a one-dimensional scale, ranging from a traditional view to an egalitarian view, which does not adequately reflect the complexity of the corpus of representations on gender. Using the 2017 European Values Study, which has a breadth of indicators describing countries in terms of equality between women and men, the contribution of this article is twofold. First of all, it shows that gender stereotypes relating to the separation between the private and professional spheres can be represented in two dimensions, one corresponding to an overall adherence to these stereotypes and therefore pertaining to the dominant approach in the literature, and the other corresponding to an adherence to stereotypes relating to the role of the mother in particular. Then, the article estimates the individual and national factors that determine adherence to those two dimensions and shows that the differences between countries are smaller in the second dimension.*

JEL : J16, M12, O52

Mots-clés : stéréotypes, genre, Europe, analyse statistique

Keywords: stereotypes, gender, Europe, statistical analysis

*Université Paris-Saclay (RITM). Correspondance : clotilde.coron@universite-paris-saclay.fr

Reçu en février 2023, accepté en décembre 2023.

Les jugements et opinions exprimés par les auteurs n’engagent qu’eux-mêmes, et non les institutions auxquelles ils appartiennent, ni a fortiori l’Insee.

Citation: Coron, C. (2023). Gender Stereotypes in Europe. *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, 541, 33–53. doi: 10.24187/ecostat.2023.541.2106

Le rôle des stéréotypes de genre dans les inégalités entre femmes et hommes est central. Notamment, les stéréotypes influent à la fois sur les comportements des individus par rapport à leur travail (Carrère *et al.*, 2006), sur l'importance que les femmes et les hommes attachent au travail et à la sphère professionnelle (Gaunt & Benjamin, 2007), mais aussi sur la façon dont ces comportements sont perçus au sein des organisations (Pigeyre & Vernazobres, 2013).

Nous nous intéressons ici principalement aux stéréotypes de genre liés au modèle de « monsieur gagne-pain ». La question de la mesure et de la représentation de ces stéréotypes constitue un enjeu central (Davis & Greenstein, 2009), mais est peu questionnée dans la recherche existante. En effet, la majeure partie des recherches qui s'intéressent au rôle des stéréotypes de genre les représentent sous la forme d'une échelle unidimensionnelle, allant d'une vision dite « traditionnelle » du genre, dans laquelle les comportements attendus de la part des femmes et des hommes sont très différenciés, les femmes étant cantonnées à la sphère domestique et familiale et les hommes à la sphère publique et professionnelle, à une vision égalitaire du genre, dans laquelle les comportements ne sont pas différenciés en fonction du sexe (Vespa, 2009). Or, un article récent a montré que cette représentation sous forme unidimensionnelle masquait le fait que les stéréotypes de genre ne forment pas un corpus de croyances homogènes, et que l'adhésion d'un individu à une de ces croyances ou représentations n'allait pas automatiquement de pair avec l'adhésion à toutes les représentations stéréotypées qui constituent l'idéologie sous-jacente au modèle de « monsieur gagne-pain » (Grunow *et al.*, 2018). Notre article cherche donc tout d'abord à proposer une autre représentation des stéréotypes de genre, tenant compte d'une possible multidimensionalité.

La prévalence des stéréotypes de genre varie en fonction d'un grand nombre de déterminants, à la fois liés à l'individu (Braun & Scott, 2009 ; Depoilly, 2017), à ses parents (Donnelly *et al.*, 2016), mais aussi aux cultures nationales et à la situation des pays en matière d'égalité entre femmes et hommes (Beblo & Görges, 2018). Cependant, à notre connaissance, aucune étude n'a cherché à mesurer le poids du niveau national dans la variation de l'adhésion aux stéréotypes de genre, ni à identifier de façon conjointe les déterminants individuels et nationaux de l'adhésion aux stéréotypes de genre.

Cet article vise donc à proposer une nouvelle représentation des stéréotypes de genre, selon plusieurs dimensions. Il cherche aussi à identifier les déterminants individuels et nationaux des stéréotypes de genre. Pour cela, il se fonde sur les données issues de l'enquête européenne *European Values Study*, qui offre un échantillon représentatif d'individus. En nous appuyant sur une analyse en composantes principales, nous montrons que les stéréotypes de genre liés au modèle de « monsieur gagne-pain » peuvent se décliner en deux dimensions, l'une sur une adhésion globale aux stéréotypes correspondant donc à l'approche dominante dans la littérature, et l'autre sur le rôle de la mère. Ensuite, l'utilisation de modèles multiniveaux nous permet, entre autres, de constater que le poids du niveau national dans la variance de l'adhésion aux stéréotypes est beaucoup plus faible sur la seconde dimension que sur la première.

La suite de l'article est structurée de la façon suivante. La section 1 présente la littérature existant sur la façon de mesurer les stéréotypes de genre et sur leurs déterminants. La section 2 décrit les données et la méthodologie utilisées. La section 3 expose les principaux résultats, tout d'abord sur la façon de représenter et mesurer les stéréotypes de genre (résultats de l'analyse en composantes principales), ensuite sur les déterminants des stéréotypes (résultats des modèles économétriques multiniveaux). Enfin, la section 4 discute les résultats au regard de la littérature existante.

1. Revue de la littérature

Cette première section dresse un état des lieux des connaissances sur les stéréotypes de genre et sur leurs déterminants.

1.1. Les stéréotypes de genre : de quoi parle-t-on ?

Les stéréotypes de genre renvoient aux représentations et croyances sur les différences entre femmes et hommes, à la fois en matière d'aspirations, de comportements et de compétences (Lefkofridi *et al.*, 2019). Ils sont à la fois descriptifs (portant sur ce que les femmes et les hommes sont supposés être) et prescriptifs (portant sur ce que les femmes et les hommes doivent être) (Heilman, 2012). Ils sont intériorisés très tôt par les individus, dès l'enfance, entre autres par le biais de la socialisation (Duru-Bellat, 2008 ; 2017 ; Glaude, 2006). Ces stéréotypes ne concernent pas uniquement la sphère professionnelle : ils peuvent porter par exemple sur la manière dont les femmes et les

hommes sont supposés dépenser leur argent ou passer leur temps (Champagne *et al.*, 2015), ou encore sur les aptitudes supposées chez les filles et les garçons, puis chez les femmes et chez les hommes (Cvencek *et al.*, 2011).

Nous nous intéressons ici plus spécifiquement à la définition et à l'opérationnalisation dans la recherche des stéréotypes de genre sous-jacents au modèle de « monsieur gagne-pain », dans lequel une famille est supposée dépendre des revenus du père de famille. Ce modèle s'est développé dans les classes moyennes avant de s'étendre aux classes ouvrières au milieu du XX^e siècle (Creighton, 1996), et a servi pendant longtemps de justification aux inégalités salariales (Downs, 2006 ; Meron & Silvera, 2006). Même si le modèle traditionnel de la famille avec une mère au foyer et un père principal pourvoyeur de revenu est devenu minoritaire dans la plupart des pays européens, l'idée que le salaire de l'homme est le principal revenu reste répandue (Coron & Schmidt, 2022) et les tâches domestiques restent très inégalement partagées. Cela peut expliquer ou s'expliquer par la persistance des stéréotypes constitutifs de ce modèle (Brousse, 2015 ; Charles & James, 2005). Ces stéréotypes (qualifiés dans la suite de ce texte de « stéréotypes de genre ») renvoient globalement à l'idée que les femmes sont mieux placées et plus compétentes pour gérer les aspects de la vie familiale et domestique, et les hommes pour gérer la vie professionnelle et la carrière (Gaunt & Benjamin, 2007 ; Lee, 2006). Il s'agit donc de stéréotypes descriptifs et prescriptifs, qui portent sur les souhaits respectifs des femmes et des hommes (les souhaits des femmes étant supposés orientés vers la sphère domestique, ceux des hommes vers la sphère professionnelle) ; leurs comportements (priorisation entre vie familiale et vie professionnelle par exemple) ; et leurs compétences (compétences pour gérer un foyer et s'occuper d'enfants chez les femmes versus compétences professionnelles chez les hommes) (Cha & Thébaud, 2009).

Shannon Davis et Theodore Greenstein (2009) ont étudié les différentes tentatives menées dans la recherche anglophone pour mesurer ces stéréotypes de genre. Leur article souligne tout d'abord que la plupart de ces stéréotypes se fondent avant tout sur une distinction entre la sphère du travail rémunéré et la sphère domestique (du travail non rémunéré). Plus précisément, il identifie plusieurs catégories de représentations qui peuvent donner lieu à des stéréotypes de genre, incluant par exemple l'idée que les femmes ont des aspirations intrinsèquement différentes de celles des hommes, ou encore que les femmes

et les hommes ont des compétences différentes. Cependant, il acte aussi le fait que, le plus souvent, les stéréotypes de genre sont finalement représentés et opérationnalisés sous forme d'une échelle unidimensionnelle, ou encore d'un continuum, entre une vision traditionnelle et une vision égalitaire, ce qui est en effet repris massivement dans la recherche, anglo-saxonne notamment, s'intéressant aux stéréotypes de genre (Carriero & Todesco, 2018 ; Gaunt & Benjamin, 2007).

Pourtant, les stéréotypes sous-jacents au modèle de « monsieur gagne-pain » forment un corpus qui semble plus complexe, avec de potentielles ambivalences (Glick & Fiske, 1997). Par exemple, le fait d'adhérer à un principe d'égalité dans le partage des soins aux enfants ne va pas forcément toujours de pair avec le fait de se positionner en faveur de l'égalité des revenus. De la même façon, la division sexuée du travail rémunéré (Giraud & Rémy, 2013) et le partage sexué des tâches domestiques chez les couples hétérosexuels (Champagne *et al.*, 2015 ; Champeaux & Marchetta, 2022) persistent, y compris au sein des couples à double carrière.

Ainsi, un article récent, s'appuyant sur l'enquête *European Values Study* de 2008 restreinte à huit pays, a proposé une modélisation des stéréotypes de genre sous forme de « classes », correspondant à différents profils de stéréotypes de genre : égalitaire, essentialisme égalitaire, parentalité intensive, traditionnelle modérée et traditionnelle (Grunow *et al.*, 2018).

Une autre manière de représenter les stéréotypes de genre consiste à identifier des « dimensions » sous-jacentes à ces stéréotypes, chacune de ces dimensions donnant lieu à une échelle sur laquelle on peut positionner les individus. C'est ce que notre article cherche à proposer, en s'appuyant sur des données plus récentes (2017) de la même enquête *European Values Study*.

1.2. Les déterminants individuels et nationaux des stéréotypes de genre

L'intériorisation des stéréotypes de genre est influencée par différents niveaux, notamment l'environnement immédiat de l'individu (ses caractéristiques personnelles, mais aussi les caractéristiques de ses parents), mais aussi le contexte national (Dhar *et al.*, 2019).

Ainsi, des études ont montré que les femmes avaient généralement une vision plus égalitaire du genre que les hommes (Braun & Scott, 2009 ; Papuchon, 2017). Des recherches ont montré une diminution lente mais continue de la prévalence

des stéréotypes de genre au fil du temps, indiquant ainsi qu'il pouvait exister, outre un effet d'âge (les personnes les plus jeunes étant moins en accord avec une vision stéréotypée du genre) un effet de génération (Braun & Scott, 2009 ; Donnelly *et al.*, 2016). Le niveau de diplôme joue également un rôle, les personnes les plus diplômées ayant en moyenne une vision moins stéréotypée du genre dans de nombreux pays (Braun & Scott, 2009 ; Papuchon, 2017), et une moins grande acceptation des inégalités de genre (Parodi, 2010). Ces différences se retrouvent selon les catégories socioprofessionnelles, les stéréotypes de genre et la division sexuée du travail et des tâches étant souvent plus marqués dans les milieux populaires (Pasquier, 2021).

Les déterminants liés aux parents ont également été mis en avant, et concernent à la fois les représentations sur le genre et les comportements de ces derniers (Halpern & Perry-Jenkins, 2016 ; Platt & Polavieja, 2016). Dhar *et al.* (2019) ont par exemple montré que les stéréotypes de genre se transmettent de génération en génération au sein des familles, ce qui peut être rapproché du fait que les stéréotypes de genre se diffusent entre autres par le biais de la socialisation, processus dans lequel les parents jouent un rôle clé. Ce sont aussi les comportements familiaux, et en particulier leur dimension égalitaire ou au contraire traditionnelle (dans la répartition des tâches domestiques et du travail rémunéré chez les parents notamment), qui jouent sur l'adhésion aux stéréotypes de genre. En particulier, les enfants de mères qui travaillent ont généralement une vision plus égalitaire que les enfants de mères au foyer (Donnelly *et al.*, 2016). Plus globalement, puisque l'adhésion aux stéréotypes de genre varie en fonction des caractéristiques socioéconomiques et que les stéréotypes de genre des parents se transmettent au moins en partie aux enfants, les caractéristiques socioéconomiques des parents peuvent également influencer sur l'adhésion d'un individu aux stéréotypes de genre (Davis & Greenstein, 2009).

Les comparaisons internationales en matière de stéréotypes de genre ont dans l'ensemble montré de grandes variations entre les pays (Braun & Scott, 2009). De fait, le niveau national joue un rôle important : la culture et les institutions forgent en partie le rapport des femmes et des hommes au genre, mais aussi aux sphères personnelle, familiale, et professionnelle (Beblo & Görge, 2018). Gwenaëlle Perrier et Isabelle Engeli (2015) montrent par exemple que la représentation de ce qu'est une « bonne mère » varie beaucoup d'un pays à l'autre, en fonction notamment des politiques en matière de garde

d'enfants. Des politiques familiales mettant en place des systèmes de garde performants pour les enfants en bas âge contribuent à réduire les stéréotypes supposant qu'être une bonne mère est incompatible avec le fait de s'investir dans la sphère professionnelle. La situation des pays en matière d'égalité femmes-hommes peut aussi contribuer aux représentations des individus sur le genre. Au-delà des politiques publiques et de la situation des pays en matière d'égalité, la dimension nationale est importante à prendre en compte aussi parce que les cultures nationales diffusent plus ou moins de stéréotypes de genre, et pas forcément toutes les mêmes stéréotypes (Ashwin & Isupova, 2018 ; Beblo & Görge, 2018).

2. Méthodologie

Cet article se fonde essentiellement sur les données de l'enquête européenne *European Values Study* (EVS) de 2017 (section 2.1), et mobilise une analyse en composantes principales pour déterminer les principales dimensions des stéréotypes de genre, puis des modèles économétriques multiniveaux pour décrire les variations des stéréotypes de genre selon les caractéristiques individuelles et nationales (section 2.2).

2.1. Données mobilisées

L'enquête *European Values Study* est réalisée régulièrement depuis 1981 dans les pays européens et fournit un échantillon conséquent d'individus (de 18 ans et plus). Quatre pays (Arménie, Azerbaïdjan, Géorgie et Russie) présents dans l'échantillon de l'enquête de 2017 n'ont pas été retenus dans notre analyse du fait de leur position géographique aux frontières de l'Europe. Les données sont fournies avec des pondérations qui permettent d'extrapoler les résultats à l'ensemble de la population, aux niveaux national et européen (encadré 1).

Cette enquête comporte plusieurs questions relatives aux stéréotypes de genre. Notamment, les individus doivent donner leur degré d'accord avec chacune des huit affirmations suivantes :

- « Quand une mère a un emploi, les enfants en souffrent. »
- « En général, quand la femme a un emploi à plein temps, la vie de famille en souffre. »
- « Avoir un travail, c'est bien, mais ce que la plupart des femmes veulent vraiment, c'est un foyer et des enfants. »
- « Le travail d'un homme, c'est de gagner de l'argent, celui d'une femme de s'occuper de la maison et de la famille. »

- « En général, les hommes s'avèrent être de meilleurs dirigeants politiques que les femmes. »
- « En général, les hommes s'avèrent être de meilleurs dirigeants d'entreprise que les femmes. »
- « Faire des études universitaires est plus important pour un garçon que pour une fille. »
- « Quand les emplois sont rares, un homme a plus droit à un travail qu'une femme. »

ENCADRÉ 1 – L'enquête *European Values Study* de 2017

L'enquête *European Values Study* est une enquête européenne de grande envergure sur les comportements, opinions et valeurs des Européens. Elle est réalisée environ tous les neuf ans depuis 1981 auprès d'Européens âgés de 18 ans et plus, résidant dans un des pays couverts par l'enquête. La dernière vague d'enquête (EVS 2017) a été conduite en 2017-2018.

Le questionnaire de l'enquête est administré en face-à-face et aborde des thèmes très variés : famille, travail, politique, morale, croyances, représentations sur le genre.

Chaque pays doit fournir un échantillon d'au moins 1 000 individus (1 200 pour les plus gros pays). La base de données est fournie avec des pondérations qui permettent de redresser les données et d'obtenir des résultats représentatifs aux niveaux national et/ou international. Ainsi, la base est fournie avec des poids de calibration, qui tiennent compte de l'âge, du sexe, de la région (d'après la Nomenclature des unités territoriales statistiques, NUTS) et du niveau d'éducation, ainsi qu'avec des poids de population, qui visent à extrapoler les poids de calibration en fonction de la population des pays. Pour analyser des différences entre pays et raisonner au niveau international, il faut multiplier les poids de calibration par les poids de population.

Le tableau A donne la répartition des 49 172 individus interrogés par pays.

Tableau A – Échantillon de l'enquête *European Values Study*

Pays	Nombre d'individus
Albanie	1 435
Allemagne	2 170
Autriche	1 644
Biélorussie	1 548
Bosnie-Herzégovine	1 724
Bulgarie	1 558
Croatie	1 487
Danemark	3 362
Espagne	1 209
Estonie	1 304
Finlande	1 199
France	1 870
Grande-Bretagne	1 788
Hongrie	1 514
Islande	1 624
Italie	2 277
Lituanie	1 448
Macédoine du Nord	1 117
Monténégro	1 003
Norvège	1 122
Pays-Bas	2 404
Pologne	1 352
Portugal	1 215
République tchèque	1 811
Roumanie	1 613
Serbie	1 499
Slovaquie	1 432
Slovénie	1 075
Suède	1 194
Suisse	3 174

Source et champ : EVS 2017. Personnes âgées de 18 ans et plus.

Ces affirmations représentent des stéréotypes de genre courants, et sont celles qui sont le plus souvent utilisées (parfois avec des formulations un peu différentes) par les chercheurs pour mesurer les stéréotypes de genre sous-jacents au modèle de « monsieur gagne-pain » sous forme d'échelle unidimensionnelle (Davis & Greenstein, 2009 ; Grunow *et al.*, 2018). L'adhésion moyenne à chacun de ces stéréotypes dans les 30 pays retenus pour l'analyse est indiquée dans les tableaux 1a et 1b¹.

L'affirmation qui recueille le plus d'assentiment est « En général, quand la femme a un emploi à plein temps, la vie de famille en souffre. » (43.5 % des Européens sont tout à fait d'accord ou plutôt d'accord), suivie par « Avoir un travail, c'est bien, mais ce que la plupart des femmes veulent vraiment, c'est un foyer et des enfants. » (42.1 % sont tout à fait d'accord ou plutôt d'accord). À l'inverse, l'affirmation qui recueille le moins d'assentiment est « Faire des études universitaires est plus important pour un garçon que pour une fille. » (seuls 8.0 % sont tout à fait d'accord ou plutôt d'accord), suivie par « Quand les emplois sont rares, un homme a plus droit à un travail qu'une femme. » (15.5 % sont tout à fait d'accord ou plutôt d'accord, sachant que l'échelle est sur cinq modalités, contre

quatre modalités pour les autres affirmations). Autrement dit, les stéréotypes les plus répandus portent sur l'idée que l'emploi à temps plein est difficilement compatible avec une vie de famille pour les femmes, et sur l'idée que les femmes ont intrinsèquement des désirs différents de ceux des hommes, plus orientés vers le foyer et la vie domestique et moins vers la sphère professionnelle. À l'inverse, les stéréotypes les moins répandus portent sur la justification des inégalités (dans l'accès à l'éducation et l'accès à l'emploi), ce qui rejoint les conclusions d'études précédentes montrant que les inégalités entre femmes et hommes sont de plus en plus considérées comme injustifiées (Parodi, 2010).

Pour ce qui est des déterminants individuels, nous avons retenu les caractéristiques socio-démographiques dont la littérature a montré qu'elles étaient corrélées avec l'adhésion aux stéréotypes de genre (cf. section 1.2),

1. Certaines de ces affirmations portent uniquement sur les femmes (par exemple, « Quand une mère a un emploi, les enfants en souffrent »), d'autres à la fois sur les femmes et les hommes (par exemple, « En général, les hommes s'avèrent être de meilleurs dirigeants politiques que les femmes »). Cela limite peut-être la comparaison sur la prégnance des différents stéréotypes et entre les différents pays. Cependant, il faut souligner que, dans le protocole EVS, l'ensemble des affirmations du tableau 1a sont montrées en un seul bloc (sous forme d'une « carte ») à la personne interviewée, qui peut donc comprendre l'ensemble de ces questions comme un bloc sur le genre et les différences femmes-hommes.

Tableau 1a – Adhésion moyenne à chaque stéréotype de genre

	Pas du tout d'accord (%)	Plutôt pas d'accord (%)	Plutôt d'accord (%)	Tout à fait d'accord (%)
« Quand une mère a un emploi, les enfants en souffrent. »	20.7	43.7	27.4	8.2
« En général, quand la femme a un emploi à plein temps, la vie de famille en souffre. »	18.6	37.9	32.4	11.1
« Avoir un travail, c'est bien, mais ce que la plupart des femmes veulent vraiment, c'est un foyer et des enfants. »	19.2	38.7	32.1	10.0
« Le travail d'un homme, c'est de gagner de l'argent, celui d'une femme de s'occuper de la maison et de la famille. »	34.9	39.1	17.9	8.0
« En général, les hommes s'avèrent être de meilleurs dirigeants politiques que les femmes. »	38.5	42.7	14.4	4.4
« En général, les hommes s'avèrent être de meilleurs dirigeants d'entreprise que les femmes. »	41.9	42.2	12.9	3.1
« Faire des études universitaires est plus important pour un garçon que pour une fille. »	51.6	40.4	6.0	2.0

Source et champ : EVS 2017. Personnes âgées de 18 ans et plus, résidant dans l'un des 30 pays européens retenus pour l'analyse (cf. encadré 1).

Tableau 1b – Adhésion moyenne au stéréotype sur les emplois

	Pas du tout d'accord (%)	Plutôt pas d'accord (%)	Ni d'accord, ni pas d'accord (%)	Plutôt d'accord (%)	Tout à fait d'accord (%)
« Quand les emplois sont rares, un homme a plus droit à un travail qu'une femme. »	35.6	34.7	14.2	10.1	5.4

Source et champ : EVS 2017. Personnes âgées de 18 ans et plus, résidant dans l'un des 30 pays européens retenus pour l'analyse (cf. encadré 1).

notamment, le sexe, l'âge, le niveau d'études et la catégorie socioprofessionnelle. Dans l'enquête EVS, le sexe est codé en deux catégories (femme/homme) et l'âge en six catégories (15-24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64, 65 ans et plus). L'enquête distingue huit niveaux d'études (inférieur à la primaire, primaire, collège, lycée, post-secondaire non tertiaire, formations universitaires courtes, licence, master et plus). La catégorie socioprofessionnelle (codée par l'enquêteur sur la base de la description que la personne interrogée donne de son emploi) est décrite selon dix modalités issues de la *European socio-economic classification* (cadres de direction, managers intermédiaires, professions intermédiaires, indépendants, agriculteurs, contremaîtres, ouvriers qualifiés, employés, ouvriers non qualifiés, personnes n'ayant jamais eu d'emploi – sachant que nous avons dû interpréter la nomenclature utilisée et la traduire dans des catégories françaises, voir tableau A1-1 de l'annexe 1 pour la correspondance).

Nous avons aussi mobilisé certaines caractéristiques des parents. Même si la littérature existante s'est principalement centrée sur le statut d'emploi de la mère (Donnelly *et al.*, 2016), nous avons pris en compte le niveau d'études du père, celui de la mère, le statut d'emploi du père et celui de la mère lorsque l'interviewé avait 14 ans (salarié, non salarié, sans emploi), et la catégorie socioprofessionnelle du parent qui gagnait le plus d'argent quand l'interviewé avait 14 ans (en distinguant dix catégories : professions intellectuelles supérieures, métiers de direction, employés de bureau, métiers de la vente, métiers des services, contremaîtres et ouvriers qualifiés, ouvriers semi-qualifiés, ouvriers non qualifiés, ouvriers agricoles, agriculteurs exploitants). Pour cette dernière variable, c'est l'interviewé qui choisit la catégorie dans une liste proposée par l'enquêteur, nous avons donc repris les modalités de la liste de la version française du questionnaire (voir tableau A1-2 de l'annexe 1 pour la correspondance avec les modalités de la version anglaise du questionnaire). Il nous a semblé intéressant de mesurer l'effet de caractéristiques liées au père. En effet, la littérature a par exemple montré que le chômage des hommes pouvait en partie contribuer à une remise en cause du modèle de « monsieur gagne-pain » et ainsi de certains stéréotypes de genre associés (Charles & James, 2005).

Nous avons complété notre analyse en utilisant des variables nationales sur la situation des différents pays en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, qui peuvent avoir des effets sur les représentations en matière de genre

(Perugini & Vladislavljević, 2019), mais aussi sur les politiques publiques en la matière, dont l'importance est soulignée par d'autres travaux (Hook, 2006 ; Orloff, 1993).

La base « *Gender, Institutions and Development Database* » de 2014 produite par l'OCDE² a permis de récupérer les informations suivantes : ratio du temps passé par les femmes au travail domestique rapporté au temps passé par les hommes et existence de lois sur les droits économiques des femmes (2 modalités, selon le degré de contrainte de ces lois). Nous avons également utilisé l'indice d'inégalité de genre proposé par le PNUD (Programme des Nations Unies pour le Développement), visant à mesurer de façon synthétique les inégalités entre les genres dans le développement et les progrès, et qui incorpore notamment le taux de mortalité maternelle, le taux de naissances chez les adolescentes, le taux de représentation parlementaire, les différences genrées de scolarisation et de taux d'activité. Pour cette source, les données datent de 2015. Nous avons enfin mobilisé des variables ayant trait aux politiques publiques en matière de parentalité, issues de la « *OECD Family database* », en retenant les années pour lesquelles les données étaient disponibles pour le plus grand nombre de pays, et en faisant l'hypothèse que ces chiffres ont une certaine inertie. Nous avons ainsi inclus les dépenses publiques consacrées aux systèmes de garde d'enfants âgés de 0 à 5 ans (en pourcentage du PIB) en 2014, mais aussi, à l'instar de Hook (2006), le pourcentage d'enfants de 0 à 2 ans inscrits dans des systèmes officiels de garde en 2017, le nombre de semaines du congé de maternité en 2014 et le nombre de semaines du congé de paternité en 2014. Pour les pays hors OCDE, la collecte de données a été faite manuellement, à partir de sites web officiels (UNICEF, PNUD, ...).

2.2. Méthodologie

Tout d'abord, afin de proposer une représentation des stéréotypes de genre selon plusieurs dimensions, nous privilégions une analyse en composantes principales (ACP), du fait du caractère ordonné des variables retenues. Les réponses aux huit questions relatives aux stéréotypes de genre ont en effet été linéarisées de 1 pour « Pas du tout d'accord » à 4 pour « Tout à fait d'accord » (ou 5 pour la question comportant 5 modalités de réponse), en sorte qu'un chiffre plus élevé corresponde à une adhésion plus grande au stéréotype. Les huit variables numériques ainsi obtenues ont ensuite été centrées et réduites.

2. Une telle base de données n'existait pas en 2017. 2014 nous a semblé une date suffisamment proche pour que les évolutions entre les différentes sources de données soient faibles.

L'ACP a permis de faire ressortir deux dimensions principales orthogonales, combinaisons linéaires des huit variables initiales.

Pour chacune des deux dimensions, le score de l'individu i a été calculé de la façon suivante :

$$SCORE_i = CoordS1 \times S1_i + Coords2 \times S2_i + Coords3 \times S3_i + Coords4 \times S4_i + Coords5 \times S5 + Coords6 \times S6 + Coords7 \times S7 + Coords8 \times S8,$$

où $CoordS1$ représente la coordonnée du stéréotype 1 sur la dimension concernée, et $S1_i$ est la réponse de l'individu i pour le stéréotype $S1$. Les formules exactes pour chaque dimension sont données en annexe 3.

Ensuite, afin 1) d'identifier les déterminants individuels et nationaux de l'adhésion à chacune des dimensions, et 2) d'estimer l'importance de la dimension nationale dans la variance de l'adhésion, nous retenons des modèles multiniveaux à effets aléatoires. Les modèles multiniveaux sont adaptés aux données imbriquées (ici, le niveau individuel est imbriqué dans le niveau national). Ils permettent de rendre compte du fait que certains phénomènes peuvent être expliqués à différents niveaux (ici, le niveau individuel et le niveau national) et d'estimer le poids du niveau supérieur dans les variations observées (Givord & Guillermin, 2016 ; Moullet & Salibekyan, 2019) (encadré 2)³.

3. Résultats

3.1. Des stéréotypes qui se déclinent sur deux dimensions

L'analyse en composantes principales indique que les stéréotypes de genre se déclinent principalement sur deux dimensions (d'après la règle

du coude et la règle de Kaiser), qui captent 67.7 % de l'information (respectivement 52.2 % et 15.4 %, pour des valeurs propres de 4.18 et 1.23). L'annexe 2 donne les contributions et coordonnées des variables sur chacune de ces deux dimensions et quelques précisions méthodologiques complémentaires.

La première dimension se caractérise par un poids quasi équivalent de chacun des huit stéréotypes de genre : leurs contributions sont toutes comprises entre 11 % et 15 %, et leurs coordonnées toutes positives sur l'axe. Autrement dit, cette première dimension correspond à une adhésion globale et quasi indifférenciée aux stéréotypes de genre, soit une représentation assez proche d'une représentation sous forme linéaire des stéréotypes. Ainsi, cette dimension correspond peu ou prou à la représentation dominante dans la littérature et qui oppose d'un côté une vision traditionnelle, dans laquelle les hommes doivent se spécialiser dans la sphère professionnelle notamment parce qu'ils y sont plus compétents, et les femmes dans la sphère domestique, et de l'autre côté une vision égalitaire. Plus précisément, cette dimension accorde cependant un peu plus d'importance aux stéréotypes liées à une forme de spécialisation rationnelle des femmes et des hommes dans des sphères distinctes, sur la base de compétences supposées différentes mais aussi de désirs vus comme intrinsèquement sexués. Ainsi, l'affirmation qui a la contribution la plus forte sur cette dimension 1 (« Le travail d'un homme, c'est de gagner de l'argent,

3. Les résultats des modèles multiniveaux avec les covariables individuelles et nationales et des effets pays aléatoires sont proches de ceux obtenus en estimant des modèles de régression où les effets pays sont des effets fixes.

ENCADRÉ 2 – Les modèles multiniveaux

Les modèles multiniveaux, appelés aussi modèles hiérarchiques, sont utiles quand les données sont structurées en différents niveaux imbriqués les uns dans les autres (ici les individus sont regroupés dans des pays). Ils permettent de mesurer l'importance respective des différents niveaux, ici le niveau individuel et le niveau national (Boutchenik *et al.*, 2015 ; Moullet & Salibekyan, 2019) Dans ces cas-là, des modèles non hiérarchiques risquent de donner des estimations biaisées (Givord & Guillermin, 2016).

Le modèle à deux niveaux est ainsi modélisé :

$$Y_{ij} = \beta_0 + \beta X_{ij} + \gamma X_j + \alpha_j + u_{ij}$$

où β_0 est une constante, Y_{ij} correspond au score d'adhésion aux stéréotypes pour l'individu i résidant dans le pays j , X_{ij} est un vecteur de covariables de niveau 1 (ici le niveau individuel, par exemple le sexe, le niveau d'études, etc.) pour l'individu i du pays j , X_j est un vecteur de covariables de niveau 2 (ici le niveau national, par exemple l'indice national d'inégalité de genre) pour le pays j , et $\alpha_j + u_{ij}$ correspond aux termes inobservés, décomposés en un terme individuel (u_{ij}) et un terme commun à tous les individus d'un même pays j (α_j). La variance des scores obtenus peut être décomposée en deux parties : une partie intra-pays (*within*) et une partie inter-pays (*between*). Le rapport entre la variance inter-pays et la variance totale reflète alors le poids du niveau national dans la variation des scores obtenus à chacune des dimensions. Ce rapport est appelé coefficient de corrélation intra-classe (ICC). Dans ces modèles multiniveaux, les effets « pays » sont donc aléatoires, ce qui permet d'estimer les coefficients respectifs des variables nationales (qui sont absorbées par l'effet fixe dans les modèles où les effets « pays » sont fixes).

celui d'une femme de s'occuper de la maison et de la famille »), met sur le même pied le travail rémunéré et le travail domestique, en considérant notamment que « s'occuper de la maison et de la famille » constitue un « travail », mais estime que le travail rémunéré doit rester l'apanage des hommes et le travail domestique, non rémunéré, celui des femmes. Cette affirmation renvoie directement à l'idéologie de « monsieur gagne-pain » (Creighton, 1996).

Les deux affirmations ayant la contribution immédiatement inférieure (« En général, les hommes s'avèrent être de meilleurs dirigeants politiques que les femmes », et « En général, les hommes s'avèrent être de meilleurs dirigeants d'entreprise que les femmes ») portent sur les compétences couramment jugées importantes dans la sphère professionnelle (compétences politiques et compétences de direction) et renvoient à une potentielle différence genrée dans la détention ou l'exercice de ces compétences. Ces affirmations se retrouvent dans le paradigme dénommé « *think manager – think male* », qui correspond au fait d'associer les qualités jugées nécessaires à la prise de responsabilités aux hommes (Eagly & Karau, 2002).

Cette première dimension, que nous qualifions de dimension de spécialisation dans la suite du texte, est donc centrée sur la spécialisation genrée des tâches entre sphère domestique et sphère professionnelle ou publique, et renvoie à une adhésion globale aux stéréotypes de genre sur ce sujet. Elle correspond donc à la représentation dominante dans la littérature existante.

La seconde dimension est constituée principalement par les affirmations suivantes, dans l'ordre de leur contribution à la dimension : « Quand une mère a un emploi, les enfants en souffrent », et « En général, quand la femme a un emploi à plein temps, la vie de famille en souffre ». Ces deux affirmations correspondent à une vision moraliste, dans laquelle l'exercice d'une activité professionnelle pour une femme est perçu comme ayant des retombées négatives sur ses enfants ou sa famille. Ces stéréotypes renvoient donc, d'une part à la souffrance que pourrait potentiellement occasionner une mère ayant un travail chez ses enfants, d'autre part à une supposée incompatibilité entre vie familiale et vie professionnelle (Acker, 1990), et ce pour les mères uniquement (Wynn, 2017). Par ailleurs, il faut noter que sur cette dimension, les stéréotypes sur les différences de compétences professionnelles entre femmes et hommes (« En général, les hommes s'avèrent être de meilleurs dirigeants politiques que les femmes », « En

général, les hommes s'avèrent être de meilleurs dirigeants d'entreprise que les femmes », « Faire des études universitaires est plus important pour un garçon que pour une fille » et « Quand les emplois sont rares, un homme a plus droit à un travail qu'une femme ») se projettent du côté négatif de l'axe, alors que les autres stéréotypes se projettent du côté positif. Cet axe montre donc que l'adhésion aux stéréotypes de genre n'est pas forcément générale : il est possible d'adhérer à certains stéréotypes (ici, sur le rôle de la mère), mais pas à d'autres (ici, sur les différences de compétences).

Cette seconde dimension est donc centrée sur le rôle de la mère et sera qualifiée ainsi dans la suite du texte : elle est centrée sur la façon dont les femmes doivent jouer leur rôle de mère, et sur une apparente incompatibilité entre le fait de bien jouer son rôle de mère et s'investir dans la sphère professionnelle, ce qui renvoie à l'idéologie de la « maternité intensive » (Preisner *et al.*, 2020).

3.2. Des déterminants individuels et nationaux différents selon la dimension

Nous nous penchons à présent sur les déterminants de l'adhésion à chacune de ces deux dimensions. Pour cela, nous restreignons l'échantillon aux individus dont les caractéristiques individuelles les plus importantes (type de métier occupé, profession et catégorie socio-professionnelle des parents, notamment) sont connues, soit un échantillon de 37 627 individus, dont 20 977 femmes et 16 650 hommes (soit 76.5 % de l'échantillon initial).

Nous construisons deux variables (centrées et réduites) correspondant à chacune des deux dimensions (voir annexe 3). Ces deux dimensions sont par construction orthogonales. L'annexe 3 donne les distributions des deux scores sur chacune des deux dimensions. Le tableau 2 donne les scores moyens et les écarts-types selon chacune des caractéristiques individuelles et les figures I et II les scores moyens par pays sur ces deux dimensions.

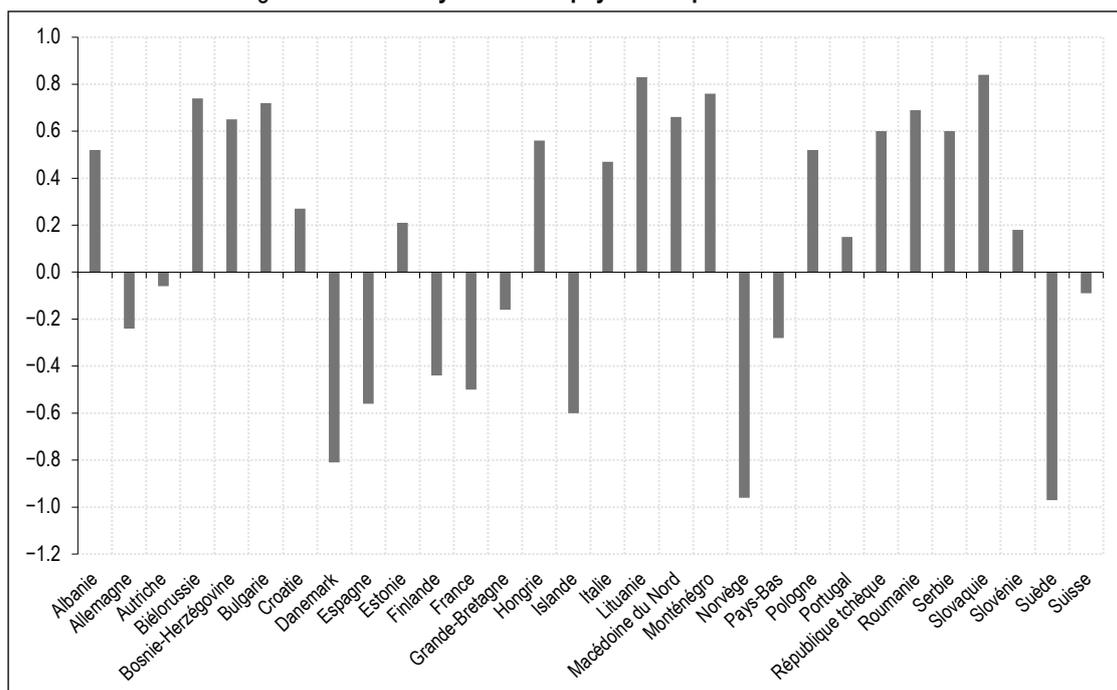
Les résultats sont cohérents avec la littérature (cf. section 1.2) : les femmes, les personnes plus diplômées, les jeunes et les catégories socioprofessionnelles qualifiées adhèrent globalement moins aux stéréotypes de genre (scores moins élevés sur la première dimension). En ce qui concerne les caractéristiques des parents, les personnes dont la mère travaillait ont une vision moins stéréotypée, de même que celles dont les parents font partie des catégories socioprofessionnelles aisées (professions intellectuelles

Tableau 2 – Score moyen (et écart-type) sur les deux dimensions selon les caractéristiques individuelles

	Dimension « Spécialisation »	Dimension « Rôle de la mère »
Ensemble	0.0 (1.0)	0.0 (1.0)
Sexe		
Femme	-0.13 (0.95)	0.13 (0.97)
Homme	0.14 (1.05)	-0.13 (1.02)
Âge		
15-24 ans	-0.28 (0.96)	-0.18 (0.98)
25-34 ans	-0.19 (1.05)	-0.14 (1.03)
35-44 ans	-0.21 (0.97)	0.01 (1.01)
45-54 ans	-0.13 (1.01)	-0.01 (0.99)
55-64 ans	0.09 (0.91)	0.06 (0.95)
65 ans et plus	0.46 (0.93)	0.17 (1.00)
Niveau d'études		
Inférieur primaire	0.66 (1.49)	0.15 (1.66)
Primaire	0.42 (1.44)	0.16 (1.41)
Collège	0.35 (1.22)	0.18 (1.26)
Lycée sans début d'université	0.14 (0.90)	-0.00 (0.95)
Lycée avec début d'université	-0.03 (0.84)	0.02 (0.92)
Université inférieur licence	-0.32 (0.85)	-0.12 (0.86)
Licence	-0.52 (0.76)	-0.21 (0.78)
Master et plus	-0.47 (0.86)	-0.23 (0.84)
Catégorie socioprofessionnelle		
Cadres de direction et managers de haut niveau	-0.38 (0.81)	-0.18 (0.83)
Managers intermédiaires	-0.35 (0.87)	-0.08 (0.90)
Professions intermédiaires	-0.27 (0.92)	0.04 (0.99)
Indépendants	0.25 (1.04)	0.16 (1.05)
Agriculteurs	0.59 (0.99)	0.16 (1.09)
Contremaîtres	-0.03 (0.98)	0.09 (1.08)
Ouvriers qualifiés	0.47 (1.02)	0.01 (1.10)
Employés	-0.04 (0.96)	0.06 (1.01)
Ouvriers non qualifiés	0.47 (1.05)	0.13 (1.14)
N'a jamais eu d'emploi	0.29 (1.12)	0.03 (1.07)
Niveau d'études du père		
Inférieur primaire	0.22 (1.35)	0.07 (1.37)
Primaire	0.21 (1.13)	0.12 (1.11)
Collège	0.16 (0.97)	0.04 (0.98)
Lycée sans début d'université	-0.08 (0.88)	-0.09 (0.89)
Lycée avec début d'université	-0.15 (0.83)	0.01 (0.88)
Université inférieur licence	-0.33 (0.84)	-0.15 (0.94)
Licence	-0.54 (0.78)	-0.23 (0.81)
Master et plus	-0.53 (0.89)	-0.24 (0.93)
Niveau d'études de la mère		
Inférieur primaire	0.24 (1.30)	0.08 (1.32)
Primaire	0.19 (1.10)	0.16 (1.10)
Collège	0.09 (0.93)	0.02 (0.94)
Lycée sans début d'université	-0.12 (0.93)	-0.06 (0.98)
Lycée avec début d'université	-0.19 (0.84)	-0.04 (0.89)
Université inférieur licence	-0.41 (0.91)	-0.42 (0.81)
Licence	-0.59 (0.69)	-0.26 (0.75)
Master et plus	-0.49 (0.93)	-0.25 (0.93)
Statut d'emploi du père		
Salarié	-0.02 (0.99)	-0.03 (0.99)
Non salarié	-0.02 (1.03)	0.11 (1.01)
Sans emploi	0.27 (0.96)	-0.05 (0.96)
Statut d'emploi de la mère		
Salarié	-0.13 (0.93)	-0.11 (0.94)
Non salarié	0.01 (1.01)	0.08 (1.00)
Sans emploi	0.15 (1.08)	0.13 (1.07)
Catégorie socioprofessionnelle des parents		
Professions intellectuelles supérieures	-0.49 (0.85)	-0.22 (0.85)
Direction	-0.59 (0.84)	-0.17 (0.88)
Employés de bureau	-0.27 (0.94)	0.00 (1.00)
Métiers de la vente	-0.23 (0.96)	-0.02 (0.97)
Métiers des services	-0.14 (0.93)	-0.05 (0.94)
Contremaîtres et ouvriers qualifiés	-0.05 (0.95)	0.04 (1.02)
Ouvriers semi-qualifiés	0.11 (1.00)	-0.01 (1.03)
Ouvriers non qualifiés	0.30 (1.03)	0.10 (1.08)
Ouvriers agricoles	0.65 (0.92)	0.09 (0.98)
Agriculteurs exploitants	0.29 (0.93)	0.18 (0.95)

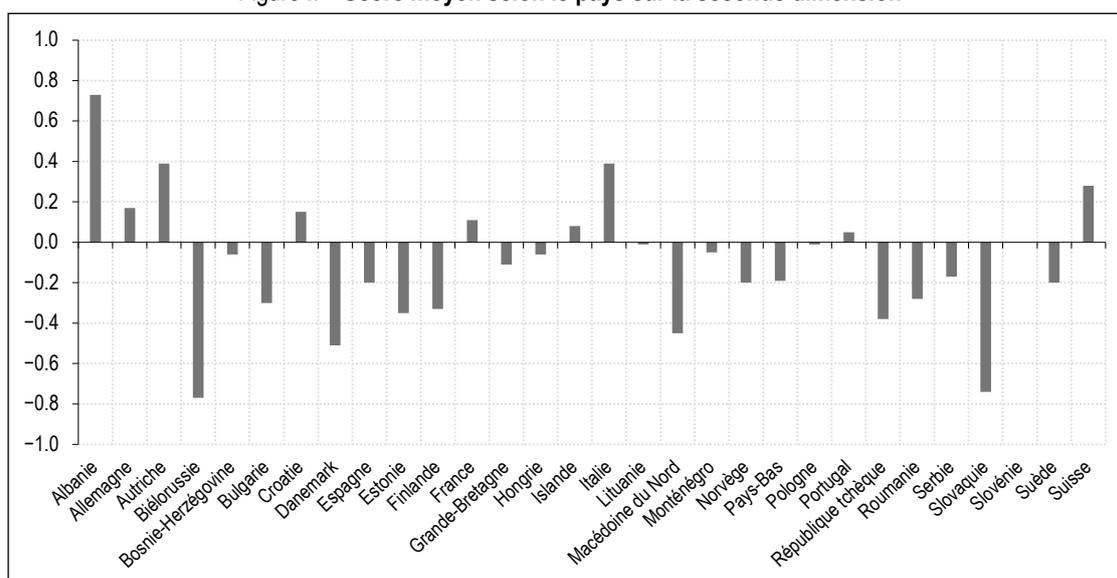
Source et champ : EVS 2017. Personnes âgées de 18 ans et plus, résidant dans l'un des 30 pays européens retenus pour l'analyse (cf. encadré 1).

Figure I – Score moyen selon le pays sur la première dimension



Source et champ : EVS 2017. Personnes âgées de 18 ans et plus, résidant dans l'un des 30 pays européens retenus pour l'analyse (cf. encadré 1).

Figure II – Score moyen selon le pays sur la seconde dimension



Source et champ : EVS 2017. Personnes âgées de 18 ans et plus, résidant dans l'un des 30 pays européens retenus pour l'analyse (cf. encadré 1).

supérieures par exemple). Les différences entre pays sont les plus importantes, l'adhésion globale moyenne aux stéréotypes allant de +0.83 pour la plus forte (Lituanie) à -0.96 pour la plus faible (Norvège).

L'interprétation des scores sur la seconde dimension est plus complexe, puisque cette dimension renvoie à la fois à une adhésion aux stéréotypes sur le rôle de la mère et à une non-adhésion aux stéréotypes liés aux différences de compétences

professionnelles. Les femmes ont un score plus élevé que les hommes, le score est plus élevé pour les personnes les plus âgées, et plus faible pour les personnes les plus diplômées ou de parents plus diplômés. Les personnes dont la mère travaillait ont un score moins élevé. Pour cette dimension également, les différences entre pays sont celles qui ont la plus grande ampleur, le score moyen le plus faible étant de -0.77 (Biélorussie) et le plus élevé de +0.73 (Albanie).

Pour approfondir ces résultats, nous utilisons des modèles multiniveaux à effets aléatoires expliquant respectivement l'adhésion aux stéréotypes de la dimension 1 (« Spécialisation ») et de la dimension 2 (« Rôle de la mère ») par les caractéristiques individuelles et les caractéristiques des pays de résidence.

Les résultats sont cohérents avec la littérature sur la plupart des variables individuelles pour la dimension d'adhésion globale aux stéréotypes liés au modèle de « monsieur gagne-pain » (tableau 3). Notamment, toutes choses égales, les femmes adhèrent globalement moins que les hommes aux stéréotypes (Braun & Scott, 2009 ; Papuchon, 2017). L'adhésion aux stéréotypes croît avec l'âge, avec cependant une sorte de palier entre 25 et 54 ans, pouvant correspondre à la situation de parentalité. Ainsi, les individus qui sont parents pourraient renouer avec une vision stéréotypée, un phénomène par ailleurs étudié dans la littérature (Vespa, 2009). Les diplômés jouent également un rôle, le degré d'adhésion

aux stéréotypes (dimension 1) diminuant avec le niveau de diplôme, ce qui est déjà souligné par Papuchon (2017). En ce qui concerne les catégories socioprofessionnelles, les ouvriers non qualifiés et les personnes n'ayant jamais eu d'emploi adhèrent le plus aux stéréotypes. Du côté des déterminants familiaux, avoir un père ayant un niveau de diplôme inférieur au lycée va de pair avec le fait d'avoir une vision plus stéréotypée et avoir eu une mère qui ne travaillait pas correspond à une vision plus stéréotypée. Enfin, les personnes dont les parents exerçaient une profession intellectuelle supérieure ou dans l'administration ont une vision plus égalitaire que ceux dont les parents travaillaient dans l'agriculture ou avaient un emploi non qualifié, qui ont une vision plus traditionnelle et stéréotypée. En ce qui concerne les variables nationales, un taux d'inscription des enfants en crèche plus élevé correspond à une moindre adhésion aux stéréotypes. Cela souligne que les systèmes de garde d'enfants entretiennent des liens étroits avec la prévalence de certains stéréotypes (Perrier & Engeli, 2015).

Tableau 3 – Résultats des modèles

	Modèle 1 « Spécialisation »	Modèle 2 « Rôle de la mère »
Constante	0.37 (0.13)*	0.04 (0.11)
Sexe (réf. : Homme)		
Femme	-0.30 (0.01)***	0.26 (0.01)***
Âge (réf. : 65 ans et plus)		
15-24 ans	-0.57 (0.02)***	-0.20 (0.03)***
25-34 ans	-0.34 (0.02)***	-0.15 (0.02)***
35-44 ans	-0.39 (0.02)***	-0.06 (0.02)**
45-54 ans	-0.37 (0.02)***	-0.10 (0.02)***
55-64 ans	-0.27 (0.02)***	-0.05 (0.02)**
Niveau d'études (réf. : lycée avec début univ.)		
Inférieur primaire	0.57 (0.05)***	0.08 (0.05)
Primaire	0.32 (0.02)***	0.09 (0.02)***
Collège	0.18 (0.01)***	0.13 (0.02)***
Lycée sans début d'université	0.13 (0.02)***	0.04 (0.02)
Université inférieur licence	-0.05 (0.02)*	0.01 (0.02)
Licence	-0.16 (0.02)***	-0.09 (0.02)***
Master et plus	-0.19 (0.02)***	-0.10 (0.02)***
Catégorie socioprofessionnelle (réf. : ouvriers qualifiés)		
Cadres de direction et managers de haut niveau	-0.28 (0.02)***	-0.13 (0.02)***
Managers intermédiaires	-0.25 (0.02)***	-0.09 (0.02)***
Professions intermédiaires	-0.19 (0.02)***	-0.09 (0.02)**
Indépendants	-0.06 (0.03)*	0.03 (0.03)
Agriculteurs	0.03 (0.04)	-0.00 (0.05)
Contremaîtres	-0.16 (0.02)***	0.03 (0.03)
Employés	-0.10 (0.02)***	-0.03 (0.02)
Ouvriers non qualifiés	0.10 (0.02)***	0.03 (0.02)
N'a jamais eu d'emploi	0.10 (0.02)**	-0.13 (0.03)***
Niveau d'études du père (réf. : lycée avec début univ.)		
Inférieur primaire	0.10 (0.03)***	-0.00 (0.03)
Primaire	0.09 (0.02)***	-0.09 (0.03)***
Collège	0.05 (0.02)**	0.02 (0.02)
Lycée sans début d'université	-0.01 (0.02)	-0.01 (0.03)
Université inférieur licence	-0.02 (0.02)	-0.01 (0.03)
Licence	-0.01 (0.03)	-0.03 (0.03)
Master et plus	0.01 (0.02)	-0.04 (0.03)

→

Tableau 3 – (suite)

Niveau d'études de la mère (réf. : lycée avec début univ.)		
Inférieur primaire	0.04 (0.03)	0.09 (0.03)**
Primaire	0.04 (0.02)*	0.13 (0.02)***
Collège	0.06 (0.02)**	0.02 (0.02)
Lycée sans début d'université	0.07 (0.03)***	0.08 (0.03)**
Université inférieur licence	-0.03 (0.03)	-0.10 (0.03)**
Licence	0.02 (0.03)	0.02 (0.04)
Master et plus	-0.04 (0.03)	0.01 (0.03)
Statut d'emploi du père (réf. : salarié)		
Non salarié	-0.00 (0.01)	0.06 (0.02)***
Sans emploi	-0.07 (0.03)*	-0.05 (0.03)
Statut d'emploi de la mère (réf. : salarié)		
Salarié	0.02 (0.02)	0.04 (0.02)
Sans emploi	0.14 (0.01)***	0.08 (0.01)***
Catégorie socioprofessionnelle des parents (réf. : contremaîtres et ouvriers qualifiés)		
Profession intellectuelle supérieure	-0.11 (0.02)***	-0.10 (0.03)***
Direction	-0.13 (0.02)***	-0.09 (0.03)**
Employés de bureau	-0.04 (0.02)*	-0.00 (0.02)
Métiers de la vente	-0.03 (0.02)	-0.07 (0.03)*
Métiers des services	0.02 (0.02)	-0.06 (0.03)*
Ouvriers semi-qualifiés	-0.00 (0.02)	-0.06 (0.02)**
Ouvriers non qualifiés	0.06 (0.02)***	-0.07 (0.02)**
Ouvriers agricoles	0.14 (0.02)***	-0.10 (0.02)***
Agriculteurs exploitants	0.12 (0.03)***	-0.02 (0.03)
Ratio travail domestique	-0.06 (0.05)	0.11 (0.04)**
Législation égalité professionnelle (réf. : droits garantis par la loi)		
Droits partiellement garantis	0.16 (0.17)	-0.24 (0.14)
Indice de développement de genre	0.07 (0.08)	-0.04 (0.07)
Dépenses publiques garde d'enfants	-0.10 (0.06)	0.03 (0.05)
Taux d'inscription des enfants en crèche	-0.18 (0.09)*	-0.04 (0.08)
Durée du congé de maternité	0.01 (0.04)	-0.03 (0.03)
Durée du congé de paternité	-0.00 (0.07)	0.02 (0.06)
ICC	0.15	0.08
-2 log vraisemblance	119 997	130 992
AIC	120 001	130 996

Note : Les variables d'intérêt ainsi que les variables nationales ont été centrées-réduites avant l'analyse.

*** : p-value<0.001 ; ** : p-value<0.01 ; * : p-value<0.05.

Modèle 1 : Un coefficient positif correspond à un score plus élevé sur la dimension, et donc à une vision plus stéréotypée.

Modèle 2 : Un coefficient positif correspond à un score plus élevé sur la dimension, et donc à une vision plus stéréotypée sur le rôle de la mère ou à une vision moins stéréotypée sur les différences de compétences entre femmes et hommes.

Source et champ : EVS 2017. Personnes âgées de 18 ans et plus, résidant dans l'un des 30 pays européens retenus pour l'analyse (cf. encadré 1).

Pour ce qui est de la dimension à la fois d'adhésion aux stéréotypes sur le rôle de la mère et de non-adhésion aux stéréotypes sur les différences de compétences entre femmes et hommes (dimension 2), ce sont au contraire les femmes qui obtiennent un score plus élevé. Cela peut tenir autant à une plus grande adhésion aux stéréotypes sur le rôle de la mère qu'à une moindre adhésion aux stéréotypes sur les compétences. Le score sur la dimension croît globalement avec l'âge, ce qui peut être lié à la forte prégnance de l'idéologie de la maternité intensive chez les personnes plus âgées (Cotter *et al.*, 2011), mais a plutôt tendance à décroître avec le niveau d'études. Les cadres, managers et professions intermédiaires ont les scores les plus faibles. Il n'y a pas de différences significatives selon le niveau d'études du père, à l'exception du

niveau primaire qui est associé à une adhésion plus faible, mais les scores sont plus élevés pour les personnes dont les mères ont un faible niveau d'études et pour celles dont les mères ne travaillaient pas, ce qui peut s'expliquer par le fait que les enfants de mères qui ne travaillaient pas ont intériorisé l'idée qu'une mère devait en priorité s'occuper de ses enfants, quelles que soient ses compétences professionnelles. Cela souligne l'importance du travail des femmes dans la diffusion d'une vision plus égalitaire (Donnelly *et al.*, 2016). Enfin, concernant les différences selon les pays, aucune variable n'est significative⁴.

4. Il faut noter que les variables « Dépenses publiques en matière de garde d'enfants » et « Taux d'inscription des enfants en crèche » sont corrélées positivement (0.50 sur la base pays, 0.56 sur la base individus).

Tableau 4 – ICC de différents modèles

	Modèles sans aucune covariable (%)	Modèles avec covariables individuelles (%)	Modèles avec covariables individuelles et nationales (%)
Dimension 1 (Spécialisation)	27	29	15
Dimension 2 (Rôle de la mère)	10	9	8

Pour évaluer l'ampleur des différences nationales dans l'adhésion aux stéréotypes de genre, nous comparons les coefficients de corrélation intra-classe (ICC) de plusieurs modèles (tableau 4) : l'ICC d'un modèle multiniveaux sans aucune covariable, l'ICC d'un modèle avec uniquement les covariables individuelles, et l'ICC d'un modèle avec les covariables individuelles et nationales (celui du tableau 3).

Tout d'abord, 27 % de la variance de l'adhésion aux stéréotypes sur la spécialisation est attribuable à des différences entre pays, contre 10 % de la variance de l'adhésion aux stéréotypes sur le rôle de la mère. L'ajout de covariables individuelles ne diminue pas les ICC (respectivement 29 % et 9 %) : les différences nationales ne sont donc pas expliquées par des différences de caractéristiques individuelles des populations nationales. Si l'on ajoute aux covariables individuelles les covariables nationales, l'ICC devient beaucoup plus faible, il s'élève à 15 % (dimension 1) et 8 % (dimension 2). Cette baisse pourrait être due au simple fait que l'on a ajouté un grand nombre de variables nationales (7), sachant qu'il y a relativement peu de pays (30). Pour vérifier que ce n'est pas le seul mécanisme à l'œuvre, nous avons calculé l'ICC des modèles comprenant les covariables individuelles et uniquement une variable nationale (la seule variable significative : taux d'inscription des enfants en crèche). Les ICC sont alors respectivement de 14 % et 10 %, ce qui montre que, sur la dimension 1 en tout cas, c'est bien l'ajout de cette variable (et pas le simple fait d'ajouter de nombreuses variables nationales) qui fait baisser l'ICC.

4. Discussion

Cette étude a donc permis de montrer que les stéréotypes de genre sous-jacents au modèle de « monsieur gagne-pain » pouvaient être représentés par deux dimensions, l'une portant sur l'adhésion globale à ces stéréotypes, avec l'idée d'une spécialisation fondée sur des compétences et des désirs vus comme intrinsèquement genrés, et l'autre sur le rôle de la mère et son incompatibilité avec l'exercice d'une activité professionnelle (combiné avec une non-adhésion aux stéréotypes relatifs aux différences

de compétences entre femmes et hommes). Elle a ensuite permis de montrer que les déterminants de l'adhésion (ou la non-adhésion) à ces deux dimensions diffèrent en partie. Notamment, le poids du niveau national dans la variance de l'adhésion est moindre pour la dimension 2 sur le rôle de la mère. Par ailleurs, les variations selon le genre et les caractéristiques des parents diffèrent également. Cette discussion revient sur ces quatre points.

Comme nous l'avons mentionné, les stéréotypes de genre sous-jacents au modèle de « monsieur gagne-pain » sont le plus souvent représentés et opérationnalisés sous forme d'une échelle unidimensionnelle, allant d'une vision traditionnelle à une vision égalitaire (Davis & Greenstein, 2009 ; Gaunt & Benjamin, 2007). Cependant, à la lueur de nos résultats, cette représentation peut sembler réductrice, et manquer une partie de la complexité de ce phénomène (Grunow *et al.*, 2018). Certains travaux optent pour une analyse multidimensionnelle, définissant ex ante ces dimensions, par exemple « opinions sur les capacités et compétences des femmes et des hommes », « opinions en matière de division sexuée du travail » (Donnelly *et al.*, 2016 ; Papuchon, 2017). Cependant, ces distinctions sont faites ex ante, et ne sont pas fondées sur une analyse directe des données pour les identifier. En l'occurrence, notre étude montre que les stéréotypes de genre peuvent empiriquement être déclinés en deux dimensions (adhésion globale d'une part, et focalisation sur le rôle de la mère vs stéréotypes sur les compétences d'autre part). Un point intéressant de cette seconde dimension est qu'elle correspond à la fois à une adhésion aux stéréotypes sur le rôle de la mère et à une non-adhésion aux stéréotypes sur les différences de compétences professionnelles.

Les autres résultats centraux de cette étude portent sur les déterminants du niveau d'adhésion aux stéréotypes sur ces deux dimensions. Alors que la littérature existante s'est centrée soit sur les déterminants individuels (Papuchon, 2017), soit sur les déterminants nationaux de l'adhésion aux stéréotypes de genre (Grunow *et al.*, 2018), une des contributions de cette étude est d'examiner conjointement ces deux niveaux. Nous montrons en outre que les déterminants ne

sont pas exactement les mêmes pour les deux dimensions. Ainsi, le poids du niveau national dans la variance de l'adhésion est beaucoup plus important pour la première que pour la seconde dimension (27 %, contre 10 %). Dans le même temps, seule la variable relative au taux d'inscription des enfants en crèche est significative sur la dimension 1 (« Spécialisation »), un taux d'inscription plus élevé correspondant sans surprise à une moindre adhésion aux stéréotypes. Cela semble indiquer que ce sont d'autres caractéristiques nationales, non observées, telles que la culture par exemple, qui jouent un rôle dans l'adhésion globale aux stéréotypes de genre et plus particulièrement dans l'adhésion à une vision stéréotypée sur la question de la spécialisation genrée entre sphère domestique et sphère professionnelle. Cela incite alors à se pencher plus précisément sur les institutions et politiques qui peuvent permettre de faire évoluer les cultures nationales, et donc par exemple sur le rôle d'une institution telle que l'école, entre autres (Duru-Bellat, 2008). Par ailleurs, le fait que le niveau national ait un poids plus faible dans la variance de la dimension 2 (« Rôle de la mère ») que dans celle de la dimension 1 (« Spécialisation ») relativise les travaux qui soulignent la variabilité du rôle de la mère selon les cultures nationales (Perrier & Engeli, 2015). Nos résultats montrent en effet que les différences entre pays en matière d'adhésion aux stéréotypes sur le rôle de la mère s'expliquent davantage par des différences des caractéristiques individuelles (potentiellement inobservables) que par des différences liées à la culture ou aux institutions nationales. Cela pourrait mettre en question l'importance, soulignée dans d'autres travaux (Lin, 2018), des institutions et politiques nationales dans les stéréotypes de genre.

Concernant les différences entre femmes et hommes, alors que les femmes ont une vision plus égalitaire que les hommes en termes d'adhésion globale aux stéréotypes (première dimension), leur score est plus élevé que celui des hommes sur la seconde dimension, ce qui peut traduire à la fois une plus grande adhésion aux stéréotypes de genre sur le rôle de la mère et une moindre adhésion aux stéréotypes sur les différences genrées de compétences professionnelles. Pour tester cela, nous avons mesuré l'adhésion à chaque stéréotype pris séparément, pour les femmes et les hommes. Nous constatons que, en ce qui concerne les stéréotypes sur le rôle de la mère, les moyennes pour les femmes sont très proches des moyennes pour les hommes, alors que, en ce qui concerne les stéréotypes sur les différences genrées de compétences

professionnelles, les moyennes pour les femmes sont très inférieures aux moyennes pour les hommes. Cela semble indiquer que les femmes restent soumises à l'idéologie de la maternité intensive et à l'image d'une mère totalement dévouée à ses enfants, au point de ne pas pouvoir se consacrer à une activité professionnelle, alors même qu'elles remettent plus en cause que les hommes l'idée que les femmes sont moins compétentes que les hommes dans la sphère professionnelle. Ce résultat renvoie à de précédentes études sur le poids de l'idéologie de la maternité intensive pour les femmes (Cotter *et al.*, 2011). Il souligne aussi l'importance de tenir compte des différences genrées dans la mise en place de politiques et de pratiques visant la réduction des stéréotypes de genre.

Les différences selon les caractéristiques parentales varient aussi entre les deux dimensions. Notamment, le niveau d'études du père semble jouer un rôle plus important sur la première dimension, et celui de la mère sur la seconde. Cela peut s'expliquer par le fait que la seconde dimension porte sur le rôle de la mère, et l'on peut donc supposer que le rôle de la mère est globalement plus important dans l'adhésion d'un individu à une vision traditionnelle ou au contraire égalitaire sur ce sujet. Le statut d'emploi du père et de la mère sont significatifs sur les deux dimensions. Ces résultats viennent enrichir la littérature sur les déterminants parentaux de l'adhésion aux stéréotypes de genre, qui considère généralement ces derniers comme un corpus unidimensionnel et s'arrête donc à ce qui correspond à notre première dimension (Davis & Greenstein, 2009 ; Dhar *et al.*, 2019 ; Platt & Polavieja, 2016).

* *
*

Finalement, ces résultats invitent à discuter avec les deux théories centrales sur l'adhésion aux stéréotypes de genre, la théorie « *interest-based* » (renvoyant à l'idée que les individus adhèrent ou non aux stéréotypes selon leurs propres intérêts), et la théorie « *exposure-based* » (renvoyant à l'idée que les individus adhèrent ou non aux stéréotypes selon leur degré d'exposition à des configurations égalitaires) (Davis & Greenstein, 2009). En l'occurrence, nos résultats montrent que ces deux théories sont complémentaires : par exemple, les femmes adhèrent moins aux stéréotypes globalement (*interest-based*), tout comme les individus dont la mère travaillait (*exposure-based*).

Malgré ses apports, cette étude présente plusieurs limites qui permettent d'ouvrir des perspectives de recherche. Tout d'abord, ce sont principalement les stéréotypes de genre sous-jacents au modèle de « monsieur gagne-pain » qui ont été étudiés, alors que les stéréotypes de genre portent également sur d'autres sujets (par exemple, la supposée infériorité des femmes dans le domaine mathématique). Il serait donc intéressant d'élargir cette étude, et notamment la représentation sous forme multidimensionnelle, à un corpus plus général de stéréotypes. Ensuite, les déterminants individuels des stéréotypes de genre que nous avons pris en compte sont limités par les informations disponibles dans l'enquête EVS utilisée. Il aurait pu être intéressant de prendre en compte d'autres déterminants, tels que le type d'éducation reçu.

De la même façon, d'autres caractéristiques nationales pourraient être prises en compte, par exemple celles décrivant le contexte social. Par ailleurs, nous avons étudiés les stéréotypes tels qu'ils sont déclarés par les individus. Or, la littérature a montré l'existence de cas où les individus adhèrent à des stéréotypes de façon inconsciente tout en déclarant des convictions tout à fait égalitaires (Kahneman, 2015 ; Madsen & Andrade, 2018), ce qu'il serait aussi intéressant d'étudier. Enfin, en ce qui concerne les caractéristiques nationales, le sens de la causalité est impossible à établir : les stéréotypes de genre peuvent aussi sans doute contribuer à la situation des pays en matière d'égalité entre femmes et hommes. Établir cette causalité nécessiterait par exemple de disposer de données longitudinales. □

BIBLIOGRAPHIE

- Acker, J. (1990).** Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <http://dx.doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Ashwin, S. & Isupova, O. (2018).** Anatomy of a Stalled Revolution: Processes of Reproduction and Change in Russian Women's Gender Ideologies. *Gender & Society*, 32(4), 441–468. <https://doi.org/10.1177/0891243218776309>
- Beblo, M. & Gorges, L. (2018).** On the nature of nurture. The malleability of gender differences in work preferences. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 151, 19–41. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2018.05.002>
- Boutchenik, B., Coron, C., Grobon, S., Goffette, C. & Vallet, L.-A. (2015).** Quantifier l'influence totale de la famille d'origine sur le devenir scolaire et professionnel des individus. *Économie et Statistique*, 477(1), 5–23. <https://doi.org/10.3406/estat.2015.10532>
- Braun, M. & Scott, J. (2009).** Changing public views of gender roles in seven nations, 1988-2002. In: M. Haller, R. Jowell, & T. W. Smith (Éds.), *The International Social Survey Programme, 1984-2009. Charting the globe*, pp. 358–377. London: Routledge. <https://aspace.repository.cam.ac.uk/bitstream/handle/1810/242230/JS%20Braun%20and%20Scott%202009.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Brousse, C. (2015).** Travail professionnel, tâches domestiques, temps « libre » : quelques déterminants sociaux de la vie quotidienne. *Économie et Statistique*, 478-479-480, 119–154. <https://doi.org/10.3406/estat.2015.10560>
- Carrère, M., Louvel, S., Mangematin, V., Marry, C., Musselin, C., Pigeyre, F., Sabatier, M. & Valette, A. (2006).** *Entre discrimination et autocensure. Les carrières des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche*. INRA/MENRT. <https://shs.hal.science/halshs-00185533/document>
- Carriero, R. & Todesco, L. (2018).** Housework division and gender ideology: When do attitudes really matter? *Demographic Research*, 39, 1039–1064. <http://dx.doi.org/10.4054/DemRes.2018.39.39>
- Cha, Y. & Thébaud, S. (2009).** Labor Markets, Breadwinning, and Beliefs: How Economic Context Shapes Men's Gender Ideology. *Gender & Society*, 23(2), 215–243. <https://doi.org/10.1177/0891243208330448>
- Champagne, C., Pailhé, A. & Solaz, A. (2015).** Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? *Économie et Statistique*, 478(1), 209–242. <https://doi.org/10.3406/estat.2015.10563>
- Champeaux, H. & Marchetta, F. (2022).** Couples in Lockdown : “La vie en rose” ? *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, 536-37, 27–50. <https://doi.org/10.24187/ecostat.2022.536.2087>

- Charles, N. & James, E. (2005).** ‘He earns the bread and butter and I earn the cream’: Job insecurity and the male breadwinner family in South Wales. *Work, Employment and Society*, 19(3), 481–502. <https://doi.org/10.1177/0950017005055667>
- Coron, C. & Schmidt, G. (2022).** Sex, breadwinner status, and perceived job insecurity: A comparative analysis in Europe. *Economic and Industrial Democracy*, 44(4), 1052–1083. <https://doi.org/10.1177/0143831X221100849>
- Cotter, D., Hermsen, J. M. & Vanneman, R. (2011).** The End of the Gender Revolution? Gender Role Attitudes from 1977 to 2008. *American Journal of Sociology*, 117(1), 259–289. <https://doi.org/10.1086/658853>
- Creighton, C. (1996).** The Rise of the Male Breadwinner Family: A Reappraisal. *Comparative Studies in Society and History*, 38(2), 310–337. <http://dx.doi.org/10.1017/S0010417500020296>
- Cvencek, D., Meltzoff, A. N. & Greenwald, A. G. (2011).** Math–Gender Stereotypes in Elementary School Children. *Child Development*, 82(3), 766–779. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2010.01529.x>
- Davis, S. N. & Greenstein, T. N. (2009).** Gender Ideology: Components, Predictors, and Consequences. *Annual Review of Sociology*, 35, 87–105. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-070308-115920>
- Depoilly, S. (2017).** Affirmation et contestation du genre dans les lycées professionnels. *Travail, genre et sociétés*, 38(2), 113–132. <https://doi.org/10.3917/tgs.038.0113>
- Dhar, D., Jain, T. & Jayachandran, S. (2019).** Intergenerational Transmission of Gender Attitudes: Evidence from India. *The Journal of Development Studies*, 55(12), 2572–2592. <https://doi.org/10.1080/00220388.2018.1520214>
- Donnelly, K., Twenge, J. M., Clark, M. A., Shaikh, S. K., Beiler-May, A. & Carter, N. T. (2016).** Attitudes Toward Women’s Work and Family Roles in the United States, 1976–2013. *Psychology of Women Quarterly*, 40(1), 41–54. <https://doi.org/10.1177/0361684315590774>
- Downs, L. L. (2006).** Salaires et valeur du travail. L’entrée des femmes dans les industries mécaniques sous le sceau de l’inégalité en France et en Grande-Bretagne (1914-1920). *Travail, genre et sociétés*, 15(1), 31–49. <https://doi.org/10.3917/tgs.015.0031>
- Duru-Bellat, M. (2008).** La (re)production des rapports sociaux de sexe : quelle place pour l’institution scolaire ? *Travail, genre et sociétés*, 1(19), 131–149. <https://doi.org/10.3917/tgs.019.0131>
- Duru-Bellat, M. (2017).** *La tyrannie du genre*. Paris: SciencesPo, les presses.
- Eagly, A. H. & Karau, S. J. (2002).** Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Gaunt, R. & Benjamin, O. (2007).** Job insecurity, stress and gender: The moderating role of gender ideology. *Community, Work & Family*, 10(3), 341–355. <https://doi.org/10.1080/13668800701456336>
- Giraud, C. & Rémy, J. (2013).** Division conjugale du travail et légitimité professionnelle : Le cas des activités de diversification agricole en France. *Travail, genre et sociétés*, 2(30), 155–172. <https://doi.org/10.3917/tgs.030.0155>
- Givord, P. & Guillerm, M. (2016).** *Les modèles multi-niveaux*. Insee, *Méthodologie statistique N° M2016/05*, 1–68. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2022152>
- Glaude, M. (2006).** L’égalité entre les hommes et les femmes : entre avancées et résistances. *Économie et Statistique*, 398(1), 3–10. <https://doi.org/10.3406/estat.2006.7114>
- Glick, P. & Fiske, S. T. (1997).** Hostile and Benevolent Sexism. *Psychology of Women Quarterly*, 21(1), 119–135. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1997.tb00104.x>
- Grunow, D., Begall, K. & Buchler, S. (2018).** Gender Ideologies in Europe: A Multidimensional Framework. *Journal of Marriage and Family*, 80(1), 42–60. <https://doi.org/10.1111/jomf.12453>
- Halpern, H. P. & Perry-Jenkins, M. (2016).** Parents’ Gender Ideology and Gendered Behavior as Predictors of Children’s Gender-Role Attitudes: A Longitudinal Exploration. *Sex Roles*, 74(11), 527–542. <https://doi.org/10.1007/s11199-015-0539-0>
- Heilman, M. E. (2012).** Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113–135. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>
- Hook, J. L. (2006).** Care in Context: Men’s Unpaid Work in 20 Countries, 1965-2003. *American Sociological Review*, 71(4), 639–660. <https://www.jstor.org/stable/30039013>
- Kahneman, D. (2015).** *Système 1, système 2 : Les deux vitesses de la pensée*. Paris: Flammarion.
- Lee, K. S. (2006).** Gender Beliefs and the Meaning of Work Among Okinawan Women. *Gender & Society*, 20(3), 382–401. <https://doi.org/10.1177/0891243206286727>
- Lefkofridi, Z., Giger, N. & Holli, A. M. (2019).** When All Parties Nominate Women: The Role of Political Gender Stereotypes in Voters’ Choices. *Politics & Gender*, 15(4), 746–772. <https://doi.org/10.1017/S1743923X18000454>

- Lin, I.-H. (2018).** Ranking Work-Family Policies across OECD Countries: Implications for Work-Family Conflict, Gender Equality, and Child Well-being. *Social Work & Society*, 16(1), 36. <https://ejournals.bib.uni-wuppertal.de/index.php/sws/article/view/539/1065>
- Madsen, S. R. & Andrade, M. S. (2018).** Unconscious Gender Bias: Implications for Women's Leadership Development. *Journal of Leadership Studies*, 12(1), 62–67. <https://doi.org/10.1002/jls.21566>
- Meron, M. & Silvera, R. (2006).** Salaires féminins : le point et l'appoint. *Travail, genre et sociétés*, 1(15), 27–30. <https://doi.org/10.3917/tgs.015.0027>
- Moulet, S. & Salibekyan, Z. (2019).** Le sentiment d'insécurité de l'emploi en France : entre déterminants individuels et pratiques managériales. *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, 507-508, 71–90. <https://doi.org/10.24187/ecostat.2019.507d.1978>
- Orloff, A. S. (1993).** Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States. *American Sociological Review*, 58(3), 303. <https://doi.org/10.2307/2095903>
- Papuchon, A. (2017).** Rôles sociaux des femmes et des hommes. L'idée persistante d'une vocation maternelle des femmes malgré le déclin de l'adhésion aux stéréotypes de genre. In: Insee, coll. *Références, Femmes et hommes, l'égalité en question*, pp. 79–96. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2586467?sommaire=2586548>
- Parodi, M. (2010).** Les discriminations entre les hommes et les femmes au prisme de l'opinion. *Revue de l'OFCE*, 3(114), 135–166. <https://doi.org/10.3917/reof.114.0135>
- Pasquier, D. (2021).** Les mises en ligne du travail domestique : une étude de comptes Facebook en milieu populaire. *Travail, genre et sociétés*, 46(2), 55–73. <https://doi.org/10.3917/tgs.046.0055>
- Perrier, G. & Engeli, I. (2015).** Chapitre 14 / Pourquoi les politiques publiques ont toutes quelque chose en elles de très genré. In: *Une French touch dans l'analyse des politiques publiques ?* pp. 349–376. Paris: Presses de Sciences Po. <https://doi.org/10.3917/scpo.bouss.2015.01.0349>
- Perugini, C. & Vladislavljević, M. (2019).** Gender inequality and the gender-job satisfaction paradox in Europe. *Labour Economics*, 60, 129–147. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.06.006>
- Pigeyre, F. & Vernazobres, P. (2013).** Le « management au féminin » : Entre stéréotypes et ambiguïtés. *Management international*, 17(4), 194–209. <https://doi.org/10.7202/1020677ar>
- Platt, L. & Polavieja, J. (2016).** Saying and Doing Gender: Intergenerational Transmission of Attitudes towards the Sexual Division of Labour. *European Sociological Review*, 32(6), 820–834. <https://doi.org/10.1093/esr/jcw037>
- Preisner, K., Neuberger, F., Bertogg, A. & Schaub, J. M. (2020).** Closing the Happiness Gap: The Decline of Gendered Parenthood Norms and the Increase in Parental Life Satisfaction. *Gender & Society*, 34(1), 31–55. <https://doi.org/10.1177/0891243219869365>
- Vespa, J. (2009).** Gender Ideology Construction: A Life Course and Intersectional Approach. *Gender & Society*, 23(3), 363–387. <https://doi.org/10.1177/0891243209337507>
- Wynn, A. T. (2017).** Gender, Parenthood, and Perceived Chances of Promotion. *Sociological Perspectives*, 60(4), 645–664. <https://doi.org/10.1177/0731121416672426>
-

ANNEXE 1

Tableau A1-1 – Correspondance pour la catégorie socioprofessionnelle du répondant

Terme utilisé dans la base EVS (« <i>European Socio-economic Classification</i> »)	Terme utilisé dans l'article
Large employers, higher managers	Cadres de direction
Lower managers, higher technicians	Managers intermédiaires
Intermediate	Professions intermédiaires
Small employers self-employed	Indépendants / Chefs de petites entreprises
Agriculture	Agriculteurs
Lower technicians	Contremaîtres
Lower technical	Ouvriers qualifiés
Lower sales and service	Employés
Routine	Ouvriers non qualifiés
Retired, Homemaker not otherwise employed, Student, Unemployed, Disabled, who have never had a job	N'a jamais eu d'emploi

Tableau A1-2 – Correspondance pour la catégorie socioprofessionnelle des parents

Terme utilisé dans la base EVS	Terme utilisé dans le questionnaire français EVS et dans l'article
Prof technical	Professions intellectuelles supérieures
Higher admin	Métiers de direction
Clerical	Employés de bureau
Sales	Métiers de la vente
Service	Métiers des services
Skilled worker	Contremaîtres et ouvriers qualifiés
Semi-skilled worker	Ouvriers semi-qualifiés
Unskilled worker	Ouvriers non qualifiés
Farm worker	Ouvriers agricoles
Farm manager	Agriculteurs exploitants

PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES SUR L'ACP

L'analyse a conduit à retenir les deux premiers axes, que ce soit par application de la règle de Kaiser (les deux premiers axes sont les seuls avec des valeurs propres supérieures à 1) ou par application de la règle du coude, comme l'indique le graphique des parts d'inertie expliquée ci-dessous.

Tableau A2-1 – Valeurs propres

N°	Valeur propre	Différence	Pourcentage	Pourcentage cumulé	
1	4.1787	.	52.23	52.23	*****
2	1.2345	2.9442	15.43	67.67	*****
3	0.6030	0.6315	7.54	75.20	*****
4	0.5256	0.0774	6.57	81.77	*****
5	0.4497	0.0759	5.62	87.40	*****
6	0.3892	0.0605	4.87	92.26	*****
7	0.3288	0.0604	4.11	96.37	*****
8	0.2903	0.0385	3.63	100.00	*****

Source et champ : EVS 2017. Personnes âgées de 18 ans et plus, résidant dans l'un des 30 pays européens retenus pour l'analyse (cf. encadré 1).

Tableau A2-2 – Contributions et coordonnées des variables sur les axes 1 et 2

Variable	Contribution axe 1	Coordonnée axe 1	Contribution axe 2	Coordonnée axe 2
S1	11.1	0.68	21.0	0.51
S2	12.2	0.71	9.3	0.34
S3	11.6	0.70	22.8	0.53
S4	15.5	0.80	0.9	0.10
S5	13.4	0.75	13.9	-0.41
S6	12.9	0.73	18.2	-0.47
S7	12.1	0.71	12.1	-0.39
S8	11.3	0.69	2.0	-0.16

Source et champ : EVS 2017. Personnes âgées de 18 ans et plus, résidant dans l'un des 30 pays européens retenus pour l'analyse (cf. encadré 1).

S1 : « Quand une mère a un emploi, les enfants en souffrent. »

S2 : « Avoir un travail, c'est bien, mais ce que la plupart des femmes veulent vraiment, c'est un foyer et des enfants. »

S3 : « En général, quand la femme a un emploi à plein temps, la vie de famille en souffre. »

S4 : « Le travail d'un homme, c'est de gagner de l'argent, celui d'une femme de s'occuper de la maison et de la famille. »

S5 : « En général, les hommes s'avèrent être de meilleurs dirigeants politiques que les femmes. »

S6 : « En général, les hommes s'avèrent être de meilleurs dirigeants d'entreprise que les femmes. »

S7 : « Faire des études universitaires est plus important pour un garçon que pour une fille. »

S8 : « Quand les emplois sont rares, un homme a plus droit à un travail qu'une femme. »

ANNEXE 3

FORMULES DE CALCUL UTILISÉES POUR LES SCORES ISSUS DES DEUX DIMENSIONS DE L'ACP

Les formules ci-dessous ont été utilisées pour calculer les scores individuels issus des deux dimensions de l'ACP. Les paramètres chiffrés correspondent aux coordonnées des variables sur les axes.

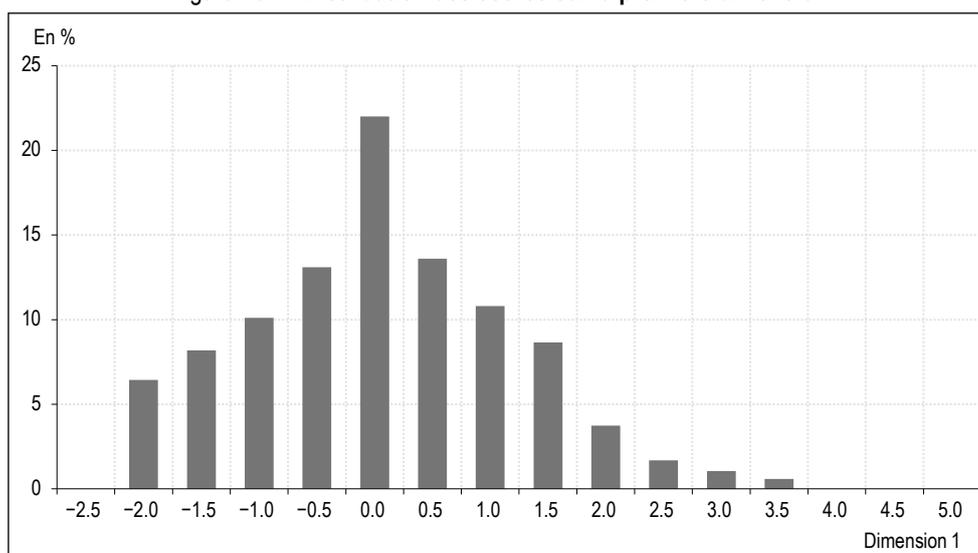
$$DIM1_i = 0.68 \times S1_i + 0.71 \times S2_i + 0.70 \times S3_i + 0.80 \times S4_i + 0.75 \times S5_i + 0.73 \times S6_i + 0.71 \times S7_i + 0.69 \times S8_i$$

$$DIM2_i = 0.51 \times S1_i + 0.34 \times S2_i + 0.53 \times S3_i + 0.1 \times S4_i - 0.41 \times S5_i - 0.47 \times S6_i - 0.39 \times S7_i - 0.16 \times S8_i$$

où $DIM1_i$ représente la façon dont le score de l'individu i est calculé sur la dimension 1 (« Spécialisation »), et $S1_i$ correspond à la réponse de l'individu i sur le premier stéréotype (voir ci-dessus pour la liste des différents stéréotypes).

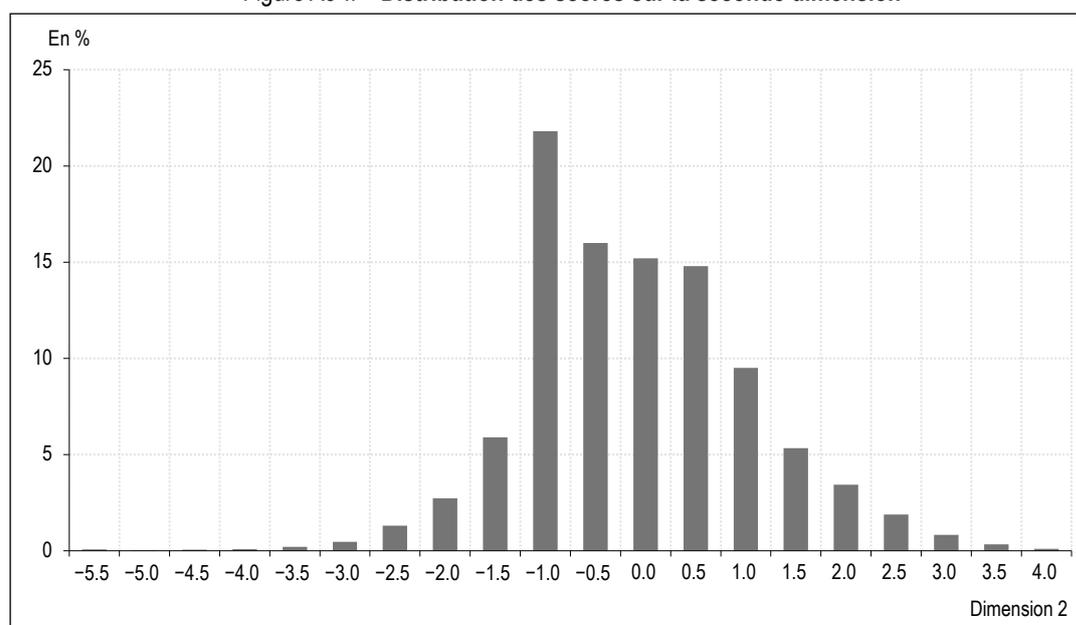
Les deux dimensions ont ensuite été centrées-réduites.

Figure A3-I – Distribution des scores sur la première dimension



Source et champ : EVS 2017. Personnes âgées de 18 ans et plus, résidant dans l'un des 30 pays européens retenus pour l'analyse (cf. encadré 1).

Figure A3-II – Distribution des scores sur la seconde dimension



Source et champ : EVS 2017. Personnes âgées de 18 ans et plus, résidant dans l'un des 30 pays européens retenus pour l'analyse (cf. encadré 1).

