

Une cause de riches ?

L'accès des femmes au pouvoir économique

Soline Blanchard, Isabel Boni-Le Goff, Marion Rabier

DANS **SOCIÉTÉS CONTEMPORAINES** 2013/1 n° 89 , PAGES 101 À 130
ÉDITIONS **PRESSES DE SCIENCES PO**

ISSN 1150-1944

ISBN 9782724633276

DOI 10.3917/soco.089.0101

Date de mise en ligne : 16/04/2013

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://shs.cairn.info/revue-societes-contemporaines-2013-1-page-101?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour Presses de Sciences Po.

Vous avez l'autorisation de reproduire cet article dans les limites des conditions d'utilisation de Cairn.info ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Détails et conditions sur cairn.info/copyright.

Sauf dispositions légales contraires, les usages numériques à des fins pédagogiques des présentes ressources sont soumises à l'autorisation de l'Éditeur ou, le cas échéant, de l'organisme de gestion collective habilité à cet effet. Il en est ainsi notamment en France avec le CFC qui est l'organisme agréé en la matière.

Soline BLANCHARD, Isabel BONI-LE GOFF, Marion RABIER

DOSSIER

Une cause de riches ?

L'accès des femmes au pouvoir économique

Les collectifs d'actrices mobilisées pour l'accès des femmes au pouvoir économique se multiplient depuis le milieu des années 2000. Initialement portés par quelques entrepreneuses fortement dotées en capitaux et désormais rejoints par un nombre croissant d'adhérentes, ils dessinent progressivement un espace de la cause de l'accès des femmes au pouvoir économique. En dépit des luttes et des clivages internes qui le traversent, y est défendue l'idée d'un capitalisme « renouvelé » par sa féminisation, en adéquation avec le logos gestionnaire. Au croisement d'un engagement pour l'égalité professionnelle femmes-hommes et de l'appartenance au champ économique, la position des actrices de ces mobilisations interroge les frontières entre pratiques professionnelles et militantes. Se dégagent alors différentes stratégies de résolution des tensions ressenties, reflets d'une articulation complexe et évolutive des formes d'engagement.

« Les négociateurs négocient peu, sauf dans les grandes entreprises. Les contrôleurs contrôlent peu. Les juges jugent peu » (Grésy, 2009). Le bilan est sans appel : consacrée politiquement avec l'adoption de la loi dite Roudy en 1983, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes suscite, en France, peu de mobilisations de la part des acteurs du monde de l'entreprise, et ce alors même qu'elle est désormais considérée comme un objectif légitime (Laufer, 2008). Facteur explicatif d'une telle inertie, la prégnance de mécanismes d'occultation et de relativisation des inégalités qui, sur fond de discrédit du féminisme, entravent sa reconnaissance en tant que problème spécifique à traiter en priorité (Blanchard, 2012).

C'est dans ce contexte général, parallèlement à l'incontestable (bien que lente et inachevée) féminisation des professions supérieures et dans le sillage des mobilisations pour la parité en politique, que se sont rapidement développés, dans les années 2000, de nouveaux collectifs aux formes variées. Essentiellement portés par des femmes, ils regroupent des cadres diplômées de grandes écoles, des professionnelles d'un ou plusieurs secteurs d'activité ou des dirigeantes d'entreprise investies dans les organisations patronales. Ils se mobilisent autour d'une question qui émerge difficilement, l'égalité professionnelle, celle-ci étant investie « par le haut », via l'accès des femmes aux postes de décision dans le monde économique.

Ils se mobilisent autour d'une question qui émerge difficilement, l'égalité professionnelle, celle-ci étant investie « par le haut », via l'accès des femmes aux postes de décision dans le monde économique.

D'un côté, compte tenu de leurs objectifs et de leurs actions, ces collectifs peuvent être analysés comme des formes de mobilisation. De l'autre, du fait de l'activité professionnelle de leurs membres et des activités rémunérées qui peuvent découler de cet engagement, ces collectifs sont résolument ancrés dans le champ économique. Cette « double allégeance » (Eisenstein, 1995) n'est pas propre à ces collectifs puisqu'elle concerne un ensemble plus large de mouvements pour les droits des femmes. Les questions théoriques posées par ces mobilisations, concernant leur faible autonomie par rapport à d'autres espaces sociaux, alimentent d'ailleurs un débat important, notamment pour la sociologie des mouvements sociaux (Bereni et Revillard, 2012).

C'est dans le prolongement de ces questionnements autour d'un espace de la cause des femmes, destiné à penser les encastresments multiples des collectifs agissant « au nom des femmes et pour les femmes » (Bereni, 2007), que le présent article approfondit l'hypothèse d'un espace émergent autour de la cause de l'accès des femmes au pouvoir économique.

Pour éprouver la solidité de cette hypothèse, il s'agit dans un premier temps d'appréhender ces collectifs dans la dynamique de leur développement, dans les liens tissés et les ressources que les principales actrices mettent en commun. Seront ensuite explicités les registres discursifs qu'ils utilisent pour rendre légitimes leurs actions dans le champ économique. Les tensions ressenties par les actrices, dans leurs trajectoires individuelles, entre engagement militant et engagement professionnel, et leurs stratégies de résolution seront enfin questionnées¹.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Cet article se fonde sur trois recherches menées en parallèle portant sur l'émergence d'un espace marchand et professionnel de l'accompagnement à l'égalité professionnelle (1965-2011), sur les régimes de genre dans le conseil en management et sur la constitution d'un espace de la représentation d'un « patronat » féminin (1980-2010). Elles ont été mutualisées via une entrée par les itinéraires militants et professionnels, un nombre conséquent d'individus se positionnant, en effet, à l'intersection de ces différents objets de recherche.

L'analyse s'appuie sur trois types de matériau empirique. Tout d'abord, des productions « indigènes » émanant des différents espaces étudiés (écrits rendus

1/ Les auteures remercient Laure Bereni et Annie Junter pour leur relecture d'une version précédente de cet article.

publics, archives internes, vidéos accessibles sur Internet). Ensuite, des observations – parfois participantes – lors de réunions de dirigeantes et d'« événements » à l'initiative de réseaux/associations, d'universitaires ou de personnalités politiques (conférences, petits déjeuners, restitutions d'études, actions de sensibilisation, etc.). Enfin, plus d'une centaine d'entretiens réalisés, entre 2007 et 2011, avec des actrices (et acteurs)² engagée-s pour l'égalité professionnelle (entendue au sens large) : cadres, dirigeantes, animatrices de réseaux, formatrices et consultantes. Obtenus par sollicitation spontanée, carnet d'adresses, cooptation ou suite à des rencontres dans différents événements, ces entretiens, d'une durée de quarante cinq minutes à cinq heures, ont porté sur la carrière professionnelle et militante, l'articulation vie professionnelle/vie privée des interviewé-es, ainsi que sur leurs pratiques et représentations de l'égalité. Dans l'article, les éléments de trajectoire et les propos rendus publics sont restitués de façon nominative. Ceux recueillis lors d'entretiens sont, pour leur part, anonymisés.

LA CAUSE DE L'ACCÈS DES FEMMES AU POUVOIR ÉCONOMIQUE : UN ESPACE ÉMERGENT

■ La forte croissance de collectifs variés, structurés autour d'une cause commune

Les différents collectifs auxquels participent les actrices en faveur de l'accès des femmes au pouvoir économique se distinguent par leur degré de formalisation et d'institutionnalisation et par les priorités qu'ils se fixent : activités de lobbying ; collecte, production et diffusion de connaissances et de « bonnes pratiques » ; entraide et soutien ; tutorat/mentorat et « *coaching* » (Boni-Le Goff, 2010). Leur développement semble s'accélérer depuis le milieu des années 2000. Estimés à une petite centaine en 2007, leur nombre aurait ainsi doublé en 2012, selon un recensement indigène³.

Si le phénomène n'est pas nouveau (Rabier, 2012), le développement rapide de cet ensemble s'inscrit dans un contexte récent favorable, qui est d'abord celui de la féminisation des fonctions d'encadrement et des professions supérieures. Entre 1982 et 2007, le taux de femmes cadres est ainsi passé de 25 % à 37 % (INSEE, Enquêtes Emploi). Par ailleurs, la mise sur agendas politique et médiatique des débats sur la parité en politique, concrétisée par la loi du 6 juin 2000 sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, a eu des effets

2/ Les femmes étant largement majoritaires dans les collectifs étudiés, le féminin sera utilisé pour désigner actrices et acteurs.

3/ Gagliardi E., Montay W., 2007, *Guide des clubs et réseaux au féminin*, Paris, Le cherche midi ; interview d'Emmanuelle Gagliardi, « Réseaux féminins : bienvenue au club ? », *LeFigaroMadame.fr*, 20 avril 2012.

d'entraînement. Enfin, le développement des réseaux féminins d'entreprises, dont les premiers ont vu le jour dans les filiales françaises de multinationales américaines à la fin des années 1990 (IBM, Accenture, General Electric, etc.), a été encouragé par les pouvoirs publics. Et si la plupart de ces collectifs pionniers s'inscrit dans les secteurs d'activité du privé, principalement dans le tertiaire (banque, conseil, technologies de l'information) et l'énergie, d'autres s'implantent progressivement dans de nombreux secteurs économiques, voire dans les entreprises et administrations publiques.

En dépit de leur hétérogénéité, tous ces collectifs partagent une « cause » commune, celle de l'accès des femmes aux responsabilités économiques. En effet, qu'ils lui accordent une place centrale ou non dans leurs activités, qu'ils s'en revendiquent ou non, cette préoccupation constitue leur plus petit dénominateur commun : le partage du pouvoir est à la fois le moteur de la création et l'objectif que ces collectifs portent.

UN « ESPACE DE LA CAUSE » DE L'ACCÈS DES FEMMES AU POUVOIR ÉCONOMIQUE ?

Parler de « militantisme » et « d'engagement » des élites économiques ne va pas de soi (Offerlé, 2009), ces termes étant souvent rejetés par les actrices elles-mêmes. En effet, le militantisme renvoie au don de soi et à une « cause désintéressée », des notions non spontanément associées à des femmes imprégnées de la *doxa* économique fondée sur l'action rationnelle instrumentale (Lebaron, 2000). Pourtant, mobiliser la boîte à outil « classique » de l'action collective s'avère pertinent pour interroger ce qui se joue dans les formes d'engagement de ces actrices économiques : comment s'engagent-elles et, inversement, que produit cet engagement sur leurs activités professionnelles ?

Les collectifs de cadres, professionnelles et dirigeantes mobilisés en faveur de l'accès des femmes au pouvoir économique se situent au croisement de deux ensembles. D'un côté, ils font partie d'un espace plus vaste de mobilisations pour les droits des femmes. Des mobilisations qui participent, sur une longue période, à la structuration d'un « espace de la cause des femmes ». De l'autre, du fait de l'activité professionnelle de leurs membres, ces collectifs sont résolument ancrés dans le champ économique, qui est le point de départ et le lieu de référence dans lequel émergent les revendications des cadres, professionnelles et dirigeantes.

La notion d'« espace », mobilisée par Mathieu (2007) et Bereni (2007), est utile pour caractériser l'ensemble des collectifs étudiés. Elle permet d'insister : sur l'« encastrement » de cet univers, faiblement unifié sur le plan interne, dans d'autres champs ; sur l'hétérogénéité des actrices qui y participent ; sur la diffusion de pratiques et de discours communs en son sein. Parler d'« espace de la cause de l'accès des femmes au pouvoir économique » autorise ainsi à interroger à la fois les liens qui unissent ces collectifs hétérogènes (voir, dans la partie 2, la rhétorique gestionnaire déployée en son sein), et les luttes et oppositions qui s'y jouent pour la définition de la cause légitime (moyens à mettre en œuvre pour parvenir à une meilleure représentation des femmes aux postes de décision, pertinence des

quotas, définitions concurrentes du féminisme, etc.). Tout comme l'espace de la cause des femmes, il est traversé par des divisions idéologiques et se structure autour de différents « pôles », principalement un « pôle patronal » (commissions femmes des organisations patronales, collectifs de dirigeantes) et un pôle « managérial » (collectifs de femmes cadres, réseaux d'entreprises)⁴. Ces derniers tranchent avec la centralité du pôle « associatif » (composé de collectifs spécialisés dans la défense de la cause des femmes et affirmant leur autonomie à l'égard de tout autre mouvement ou institution) qui caractérise plus largement l'espace de la cause des femmes (Bereni, 2007).

Les relations que les mobilisations pour l'accès au pouvoir économique, à la visibilité accrue, entretiennent avec l'espace de la cause des femmes sont complexes. Certes, ces mobilisations participent aux évolutions, aux luttes et aux clivages qui traversent l'espace de la cause des femmes. Mais à plusieurs égards, elles en apparaissent relativement détachées. Ainsi les actrices concernées manifestent-elles un faible sentiment d'appartenance à une cause plus large relative à la promotion du *statut* des femmes. En outre, pour des actrices engagées dans d'autres mouvements de l'espace de la cause des femmes, cette cause semble parfois secondaire au regard, par exemple, de la question des violences faites aux femmes ou de celle de leur précarité économique.

L'accès aux postes à responsabilités peut ainsi faire figure de « cause de riches », portée par et pour une minorité de femmes certes dominées (du fait de leur sexe) mais évoluant au sein de groupes dominants dans le champ économique. L'analyse des dispositions et ressources des actrices investies dans cette cause éclaire d'ailleurs ce qui peut en alimenter le développement relativement autonome.

■ **Entrepreneuses de cause et adhérentes : des positions différentes mais des expériences communes**

Deux catégories d'actrices engagées dans l'espace de l'accès des femmes au pouvoir économique peuvent être distinguées : les « entrepreneuses de cause » (McCarthy et Zald, 1977) et les adhérentes. Les premières constituent un groupe relativement restreint, estimé à une trentaine de femmes très investies et reconnues qui, par leurs ressources, sont en capacité d'initier les mobilisations et d'engager d'autres actrices/acteurs. Les secondes constituent un groupe plus large, difficile à quantifier. Il englobe aussi bien des créatrices de collectifs locaux ou sectoriels peu visibles dans l'espace public que des membres assidus ou occasionnels de réseaux féminins.

4/ Des collectifs comme La Barbe, dont les membres ne mobilisent pas leur identité professionnelle et dont les actions directes sur le mode humoristique ne ciblent pas exclusivement la sphère économique, en sont ainsi exclus.

Les principales figures de cet espace cumulent, pour leur part, les capitaux (scolaire, économique, social, symbolique). Elles sont d'abord très diplômées, comme l'illustre le cas emblématique des dirigeantes de Grandes écoles au féminin (GEF), association des anciennes de dix écoles⁵ : sa co-fondatrice et présidente d'honneur, Véronique Préaux-Cobti, est diplômée de l'ESCP ; son actuelle présidente, Clarisse Reille, baronne, est centralienne et énarque. Celles qui ne sortent pas des grandes écoles ont également un niveau de diplôme très élevé. Cristina Lunghi, qui fait partie des « pionnières » en ayant fondé, en 1995, Arborus, association pour la promotion des femmes dans les cercles décisionnaires, est docteure en droit européen. Ces diplômes peuvent avoir été acquis à l'étranger : Avivah Wittenberg-Cox, née au Québec, est titulaire d'une licence de l'Université de Toronto, complété par un MBA de l'INSEAD. Elle a été active aux débuts de GEF et a lancé le réseau *European Professional Women's Network* (EPWN) en 2004, présidé entre 2005 et 2010 par Marie-Claude Peyrache, elle-même diplômée d'HEC Montréal (à une époque où HEC n'était pas encore ouvert aux femmes en France) et première femme à entrer au comité de direction de France Télécom en 1994.

Certaines d'entre elles occupent des positions importantes dans le champ économique. C'est le cas de Véronique Morali, dont les engagements sont multiples. Co-fondatrice de Forces Femmes (2006), association qui accompagne des femmes de plus de 45 ans dans leurs démarches de retour à l'emploi, et du « *think tank* » Ter-rafemina (2008), elle préside également la commission du dialogue économique du MEDEF depuis 2005. Fille de patron et diplômée de l'ESCP, l'IEP de Paris et l'ENA, elle entre à Fimalac après avoir été inspectrice des finances et y gravit les échelons jusqu'à en diriger la filiale Fimalac Développement. Elle est également membre des conseils de surveillance ou d'administration de plusieurs grandes entreprises. Pour sa part, Armelle Carminati-Rabasse, diplômée de l'École Centrale de Lyon, a fait carrière au sein du cabinet de conseil en management Accenture. Promue associée en 2000, elle devient présidente-fondatrice du réseau Accent sur Elles (2004), vice-présidente Engagement et diversité, puis directrice générale du Capital humain et de la Diversité d'Accenture Monde (2006), tout en assumant des fonctions d'encadrement opérationnel d'équipes en France et au Benelux. La forte médiatisation de sa trajectoire lui procure un capital symbolique important, entretenu par ses participations à de multiples instances comme la fondation Accenture et le comité

5/ Centrale Paris, ÉNA, École des Ponts, ESCP, ESSEC, HEC, IEP de Paris, INSEAD, Mines, Polytechnique.

Diversité du MEDEF qu'elle préside, ou encore le Laboratoire de l'Égalité dont elle est membre fondatrice (2010).

Enfin, ces femmes disposent d'un capital social important. Aude de Thuin, diplômée en psychologie, présidente d'honneur de l'association Force Femmes, a fondé plusieurs entreprises à partir de 1972, dont le Salon de l'art du jardin, le Salon Créations et savoir-faire et l'Art de la maison. En 2005, elle crée le *Women's Forum*, surnommé le « Davos des femmes », un forum mondial annuel pour échanger sur la vision des femmes sur le monde économique, qui aurait réuni, en 2010, environ 1 200 participantes (et participants) et plus de 70 entreprises partenaires. Outre des capitaux économiques, ces différents salons nécessitent (et entretiennent) des réseaux sociaux importants et lui permettent d'afficher « un des plus beaux carnets d'adresses de Paris⁶ ».

Illustration de leur capital symbolique, toutes les personnes citées ont une notice biographique dans le *Who's Who*, qui réserve pourtant aux femmes une place toujours très limitée : 2 % en 1969 et 13,7 % en 2009 (Denord *et al.*, 2011). « Chevaliers » voire « officiers » de l'Ordre national du Mérite et/ou de la Légion d'honneur, elles se distinguent également par ces marques de prestige social. Enfin, elles se caractérisent par une forte interconnaissance, partageant les mêmes cursus scolaires, adhérant à de multiples associations, étant invitées à participer aux mêmes événements, signant ensemble des tribunes de presse, etc.

Ces différents types de capitaux, mis en jeu dans l'espace de la cause de l'accès des femmes au pouvoir économique, confèrent à leurs détentrices une forte reconnaissance auprès des pouvoirs publics. Les entrepreneuses de cause sont, par exemple, invitées à siéger dans des instances consultatives ou bien auditionnées au sein des commissions Droits des femmes des instances parlementaires. Elles jouissent également d'une reconnaissance importante auprès des dirigeants économiques dont elles partagent souvent la trajectoire scolaire, et avec qui elles sont parfois liées personnellement. Ainsi, lors des présentations de GEF, l'actuelle présidente met ostensiblement en scène la proximité et la connivence avec des patrons du CAC 40 qui sont d'anciens camarades de l'ENA.

Si les adhérentes font parfois figure de parentes pauvres au regard de la concentration de capitaux affichée par les figures les plus

6/ « Les nouveaux réseaux chez les femmes », *L'Express.fr*, 3 mars 2010.

emblématiques de l'espace, elles ne sont pas sans ressources. Bien que n'occupant pas la même position dans le champ économique, elles appartiennent, en effet, à une frange minoritaire de la population active féminine. Elles font ainsi partie des 13,8 % des travailleuses rattachées au groupe des « professions supérieures » (DARES, 2012), incluant cadres, ingénieur-e-s, chef-fe-s d'entreprise de plus de 10 salarié-e-s, professions libérale, intellectuelle ou artistique (20,6 % des hommes).

Ces actrices présentent des profils variés : cadres occupant des positions intermédiaires au sein de grandes entreprises, encadrant ou non des équipes, professions libérales, consultantes, dirigeantes de grandes ou petites entreprises, etc. Faute de données publiques chiffrées, leur nombre est difficile à estimer. Néanmoins, les collectifs analysés se caractérisent par leur petite taille (de quelques dizaines à plusieurs milliers d'adhérentes pour les plus importants) et présentent un recrutement fondé principalement sur les liens interpersonnels tissés lors des trajectoires scolaires ou des parcours professionnels. Faisant souvent suite à la proposition d'« une amie », l'engagement déployé par les adhérentes est modéré en temps (les rencontres sont en général réalisées à un rythme mensuel) et en argent (les cotisations ne dépassent pas quelques centaines d'euros), mais il est souvent multiple : lorsqu'elles participent à un collectif féminin, il n'est pas rare que les adhérentes s'intéressent à d'autres organisations de ce type, pour en comparer les apports respectifs.

L'expérience de la discrimination en raison du sexe (pratiques sexistes au travail, sanctions dans la carrière au moment des départs et retours de congé maternité, etc.) constitue, en général, une raison centrale d'engagement dans ces collectifs. Par exemple, une enquête réalisée par questionnaire, en 2008, auprès de 1 637 consultants salariés dans 23 cabinets de conseil adhérents du syndicat professionnel Syntec Conseil en Management⁷, permet d'estimer le taux de féminisation de ce secteur à 37 %. Toutefois, tout en commençant sa carrière avec les mêmes diplômes et au même rythme que ses collègues masculins, une femme a trois fois moins de chance d'accéder aux fonctions dirigeantes et commerciales de « *partner/associé-e* » (2,87 % des femmes contre 7,3 % des hommes), positions professionnelles les plus prestigieuses et surtout les plus rémunératrices (Boni-Le Goff, 2012). À l'instar d'autres professions

7/ Le lien au questionnaire internet, administré entre le 9 juin et le 1^{er} juillet 2008, a été adressé à 4 377 consultant-e-s par 23 cabinets de conseil volontaires. L'enquête qui porte sur les pratiques professionnelles et le rapport à l'emploi présente un bon niveau de représentativité, avec une structure de l'emploi par ancienneté et grade comparable aux données publiées par Syntec CM (enquête 2006-2007 sur un échantillon 110 cabinets).

supérieures, le processus de féminisation coexiste ainsi avec un modèle professionnel viril particulièrement résistant.

Adhérentes et entrepreneuses, y compris les plus dominantes, sont toutes concernées par de telles inégalités. De nombreux points communs relient par exemple les parcours professionnels de Mme A⁸, Mme B⁹ ou Mme C¹⁰, toutes adhérentes modérément investies dans des collectifs féminins, et celui de Véronique Préaux-Cobti qui a pour sa part quitté le conseil en management après plusieurs années comme responsable de projet puis dirigeante d'une entité acquise par son cabinet, sans accéder au statut d'associée. Ainsi, la progression professionnelle de Mme A, titulaire d'un DEA de mathématiques et diplômée de l'ESSEC, s'est arrêtée au seuil du *partnership*, après un parcours dans le secteur de la grande distribution puis dans une importante structure d'audit et de conseil. Nommée *manager* dans une firme de conseil en stratégie, Mme B, diplômée de l'ESSEC, finit également par abandonner le projet de devenir *partner*, pour rejoindre une entreprise cliente. Quant à Mme C, diplômée de l'IEP de Paris, si sa pugnacité finit par être récompensée, puisqu'elle devient en 2012 associée d'un petit cabinet qu'elle a contribué à fonder sept ans plus tôt, ce n'est que tardivement par rapport à certains collègues, et non sans avoir mené un véritable bras de fer avec ses futurs associés. Pour ces femmes, les premières participations à des collectifs liés à leurs entreprises ou à leurs écoles coïncident avec l'expérience de ces difficultés professionnelles : en 2009, Mme A et Mme B rejoignent le réseau d'entreprise de leurs cabinets respectifs, au moment où pointent de premiers doutes sur leurs perspectives de carrière. Elles commencent également à participer à certaines rencontres d'ESSEC au féminin ou de GEF. Au moment de son retour d'un premier congé de maternité, face aux comportements hostiles des dirigeants de son cabinet, Mme C s'intéresse aux initiatives d'une amie, *manager* dans un grand cabinet d'audit, qui a lancé un programme pour « promouvoir la parentalité ». Elle s'investit tout d'abord dans des échanges informels de mails avec d'anciennes collègues et connaissances, pour partager des informations. En 2012, elle s'inscrit au réseau féminin de Science Po et assiste à un premier petit déjeuner GEF.

En résumé, l'ensemble des actrices (entrepreneuses de cause et adhérentes) partage une double exigence contradictoire liée à leur appartenance de sexe et de classe (supérieure). Il s'agit d'un côté, de

L'ensemble des actrices partage une double exigence contradictoire liée à leur appartenance de sexe et de classe (supérieure).

8/ Entretien septembre 2009.

9/ Entretiens septembre 2009 et juillet 2011.

10/ Entretiens septembre 2009 et juin 2012.

remettre en cause leur sous-représentation aux postes de pouvoir et, de l'autre, d'assurer leur légitimité dans le champ économique pour prétendre accéder aux plus hauts postes.

LÉGITIMER LA CAUSE : DES ARGUMENTS SONNANTS ET TRÉBUCHANTS

Partant, les membres des collectifs de femmes vont travailler à la construction d'un consensus discursif spécifique, ancré dans une rhétorique de la performance économique, et dont la diffusion s'appuie sur la mobilisation de leurs ressources.

■ Produire des chiffres pour convaincre

S'engager en faveur de l'accès des femmes au pouvoir économique repose rarement sur un répertoire d'action (Tilly, 1986) ouvertement contestataire. Les mobilisations visent avant tout à ne pas « faire peur », à ne pas « effrayer les hommes » et à essayer de convaincre. Elles se traduisent ainsi essentiellement par la production d'expertise : réalisation et commande de rapports et de chiffres pour établir un diagnostic, sondages d'opinion sur l'exercice du pouvoir « au féminin » et sur la nécessité d'instaurer des quotas, rapports comparatifs sur la place des femmes dans les autres pays européens, etc. Ces nombreuses études, commanditées ou produites par les organisations, sont ensuite publicisées par leurs différents canaux de communication : communiqués, conférences de presse, colloques autour de ces questions où des intervenants prestigieux sont invités (ministres, députées, etc.). GEF et le *Women's Forum* se montrent particulièrement performants dans la médiation de ces publications.

Depuis sa création, GEF a publié cinq études sous-traitées à trois cabinets – Accenture (2003), Ipsos (2005, 2007, 2009) et Sociovision (2011) – restituées lors de petits déjeuners ou de soirées cocktails. Entre 2008 et 2011, l'association a également organisé 23 « petits déjeuners GEF » avec des « personnalités », quasi exclusivement des patrons de grandes entreprises. Conduites « de façon extrêmement conviviale, détendue » tout en affichant « un côté rigoureux » pour « sortir du café du commerce¹¹ », ces conférences, accessibles aux *alumnae* des écoles adhérentes de GEF, sont

11/ Introduction de Clarisse Reille à la conférence de présentation de la cinquième étude GEF, Auditorium Allianz, 15 février 2012.

ensuite mises en ligne sur le site de l'association. De son côté, le *Women's Forum*, qui affiche plusieurs partenariats presse (*La Tribune* ou *Le Monde* éditent ainsi un numéro spécial pendant sa tenue), commande chaque année une étude à un cabinet conseil sur le « management au féminin » ou le « *business case* de la diversité ».

L'efficace de cette production est en partie liée à son abondance. Elle contribue à donner du poids au sujet, à témoigner de sa légitimité. La diffusion par des « événements » ou conférences est importante pour que se construise et s'affine une représentation partagée d'une situation ou d'un argumentaire, tout en développant une mise en scène collective et en renforçant le sentiment d'appartenance des sympathisantes.

■ « *More women in business : an imperative for competitiveness* ¹² »

C'est par un processus d'ancrage dans le « logos gestionnaire » (Boussard, 2008) que le consensus discursif se structure. Pour s'exprimer et être audible dans le champ économique, caractérisé historiquement par la croissance et l'autonomisation de la gestion (Pavis, 2008), il s'agit en effet d'user du « logos » en vigueur, ensemble de prescriptions et de normes obéissant au triptyque : maîtrise, performance et rationalité.

Deux types d'opérations sont mobilisés : une « confusion conceptuelle, reflétée par la sémantique, entre les causes et conséquences des inégalités, les principes (égalité) et outils (mixité, parité) » (Junter, 2004) et un glissement de référentiel de l'égalité vers la diversité (Junter et Sénac-Slawinski, 2010). Doté d'un potentiel d'euphémisation et d'évacuation de la critique important (Bereni, 2009), l'usage rhétorique de la « diversité » et de la « mixité » – termes d'ailleurs souvent utilisés de manière indifférenciée – permet de légitimer l'action pour des raisons conformes à la logique gestionnaire, articulées autour d'arguments utilitaristes et pragmatiques.

Les arguments utilitaristes relient la pertinence des actions en faveur de la mixité/diversité à leur contribution à la performance de l'entreprise (la « valeur ajoutée » du « capital humain » féminin), dans un sens extensif – toute action est bonne pour peu qu'elle profite à l'entreprise – et dans un sens restrictif – aucune action ne

12/ McKinsey, 2007, *Women matter. Gender Diversity, a corporate performance driver*, p. 10.

Plus que l'usage de la rhétorique de la performance c'est le renforcement voire l'exclusivité du paradigme gestionnaire qui marquent la période récente.

peut se justifier sans démonstration d'une contribution positive. Une seconde série d'arguments, qui s'inscrit dans une « approche pragmatique » (Laufer, 2008) et ses vertus supposées, rejette des discours « théoriques » qui mèneraient à une impasse et réfute, pour sa part, toute démarche qui ne serait pas clairement orientée vers des mesures immédiates et concrètes. Le lien mixité/diversité et performance est alors décliné et mobilisé alternativement selon les différents résultats qui peuvent être espérés – performance financière, commerciale, marketing, etc. – et ce, en dépit du caractère peu probant des démonstrations (Amintas et Junter, 2009).

Plus que l'usage de la rhétorique de la performance (qui fait son apparition dans les études anglo-saxonnes dès le début des années 1970), c'est le renforcement voire l'exclusivité du paradigme gestionnaire, forme désormais « évidente de conduite des organisations » (Boussard, 2008), qui marquent la période récente. Cette situation résulte de la contribution de multiples intervenant-e-s participant à des échelles et degrés divers, à la structuration, l'alimentation et la diffusion de cette doxa.

■ Les bons offices des entrepreneuses de la mixité/diversité...

Ce sont d'abord certaines actrices mobilisées au sein de collectifs de l'espace de la cause de l'accès des femmes au pouvoir économique qui jouent un rôle clé dans ce processus. En effet, elles sont plusieurs à avoir développé, en parallèle, une activité de formation et de conseil en mixité/diversité, dès le début des années 2000.

Véronique Préaux-Cobti (GEF) a ainsi fondé le cabinet de conseil Diafora Leadership (2001). Elle y développe notamment, depuis 2008, avec Marie-Claude Peyrache (EPWN), le programme *Board-Women Partners* (BWP), visant à développer le vivier des administratrices en Europe. Cofondatrice de Diafora Leadership, Avivah Wittenberg-Cox (GEF et EPWN) a quitté ce cabinet pour créer 20-First en 2005, une structure qui « accompagne les entreprises vers l'équilibre entre hommes et femmes » (« *gender balance* »). Pour sa part, Cristina Lunghi a professionnalisé Arborus au tournant des années 2000, y devenant formatrice/consultante en égalité professionnelle, avant de rejoindre le cabinet de conseil en management Alain Gavand Consultants, puis de créer Conseil en Égalité professionnelle et Diversité (2008) et La jardinerie de l'égalité professionnelle (2011). Véronique Morali (Force Femmes, Terrafemina, MEDEF) est, quant à elle, à l'initiative de Femmes Associées SAS (2007), qui englobe à la fois les activités de Terrafemina et de

Terrafemina Entreprises, une « plateforme de conseil, de services et de production de contenus concernant la communauté des femmes, destinée aux entreprises ». En 2011, elle a pris la présidence de Wefcos, société organisatrice du *Women's Forum* et celle d'un programme de formation d'administratrices, *Women Corporate Directors France*, co-fondé avec Caroline Apffel, associée du cabinet de « chasseurs de têtes » Heidrick & Struggles.

Par l'intermédiaire de leurs interventions en entreprise et de la publication de guides et d'ouvrages en leurs noms propres¹³, ces femmes participent à l'élaboration d'un discours de promotion de la mixité/diversité et à son transfert de l'espace de la cause vers le champ économique. Par exemple, pour le développement de Diafora Leadership, Véronique Préaux-Cobti s'inspire abondamment des études et événements de GEF, avec un argumentaire économique très similaire (organisé autour de trois registres, les bénéfices attendus en termes de *leadership*, de talents et de marchés) et une offre de services calquée sur les principales préconisations de l'étude sur « Les pratiques destinées à favoriser la mixité des équipes dirigeantes » (2009). Beaucoup de ses clients ont participé aux événements du réseau de GEF : début 2012, sur les 21 entreprises représentées lors des petits déjeuners GEF, 7 sont clientes de Diafora Leadership (sur les 32 qu'affiche le cabinet) et 11 participent à BWP (sur les 26 que compte le programme). Pour sa part, après en avoir porté l'idée auprès des pouvoirs publics, Cristina Lunghi a été sollicitée par Nicole Ameline, alors ministre (déléguée) à la Parité et à l'Égalité professionnelle, pour élaborer le cahier des charges du Label égalité (2004). Elle poursuit aujourd'hui une activité rémunérée de conseil aux entreprises autour ce même label, « un nouvel outil d'image et d'émulation (...), la marque des entreprises de demain¹⁴ ». Cette forme de certification connaît également une déclinaison européenne avec le lancement du *Gender Equality-European Standard* (2011), un référentiel privé élaboré par des entreprises, et toujours à l'initiative de Cristina Lunghi.

■ ... Et ceux des cabinets de conseil en management

Plus largement, l'espace du conseil en management – espace dans lequel s'inscrivent les consultantes en diversité/mixité décrites *supra* –

13/ Voir par exemple : *Et si les femmes réinventaient le travail ?* (2001) et *L'égalité professionnelle en pratique* (2003) de Cristina Lunghi ou *Womenomics. La croissance dépend aussi des femmes...* (2008) et *Mixité dans l'entreprise, mode d'emploi. Femmes + hommes : pour un management d'un nouveau genre* (2011) d'Avivah Wittenberg-Cox.

14/ Plaquette de présentation du Label égalité, 2005.

joue également un rôle clé dans la diffusion de cette doxa, et ce, au moins par deux biais.

Tout d'abord, l'élaboration et la vente de nouveaux « dispositifs de gestion » (Boussard et Maugeri, 2003) en matière de mixité/diversité participe de la dynamique marchande propre à l'espace du conseil, dont la prospérité repose sur la rhétorique du changement (Henry, 2006) et le lancement périodique de « modes managériales » (Abrahamson, 1996). Un phénomène qu'illustrent les études *Women Matter* (« Les femmes comptent ») du cabinet McKinsey, études qui rencontrent un fort écho dans la presse et le monde politique et économique et dont le premier opus (2007) résulte d'une commande d'Aude de Thuin pour le *Women's Forum*. La comparaison du champ sémantique des éditions 2007 et 2008 (23 pages chacune) montre l'affirmation de la thématique de la « performance » combinée à celle du « leadership », cités respectivement 70 et 90 fois en 2008 (contre 27 et 6 en 2007). Pour sa part, le troisième opus, intitulé *Le leadership au féminin, un atout face à la crise et pour la reprise* (2009), introduit explicitement la « crise économique et financière » comme révélateur et catalyseur (salutaire) du changement.

Par ailleurs, la féminisation du secteur du conseil en management s'est articulée à la création de nombreux réseaux féminins d'entreprises, qui ont été un lieu de sensibilisation important pour des professionnelles du secteur. Les firmes ont pu ensuite encourager certaines d'entre elles à faire un usage instrumental et marketing de ces nouveaux savoirs. Le réseau Accent sur Elles, dont Armelle Carminati-Rabasse est l'ambassadrice, en est un exemple emblématique. Son site Internet précise qu'il « partage volontiers et très régulièrement son expérience et son parcours avec les entreprises qui le souhaitent », des « actions business » d'« évangelisation » chez les clients d'Accenture ayant induit la création d'autres réseaux « portant l'ADN "Accent sur Elles inside" ». D'autres cabinets (McKinsey, BCG, Oliver Wyman, etc.) ont également lancé des initiatives visant à promouvoir une image d'entreprise « *women friendly* » auprès des grandes écoles de commerce ou d'ingénieurs, comme des séances de « *coaching* » sur le *leadership* au féminin à destination des potentielles recrues.

■ Une large diffusion du « raisonnement économique »

Ainsi construite et relayée, la rhétorique de la « mixité source de performance », véritable corpus « performatif » faisant autorité (Muniesa et Callon, 2010), est progressivement appropriée par d'autres actrices/acteurs des champs économique, politique et académique.

Elle est reprise par les dirigeants des grandes sociétés pour qui le sujet est devenu incontournable (Blanchard, 2010) et pour qui « le raisonnement économique [serait] venu apporter un nouveau souffle à la problématique de l'égalité professionnelle¹⁵ ». Elle est aussi largement diffusée par les adhérentes de l'espace de la cause de l'accès des femmes au pouvoir économique. Par exemple, la boutade : « Si Lehman Brothers avait été Lehman Sisters, on n'en serait pas là aujourd'hui ! », attribuée à la directrice générale de la Banque Mondiale lors du *Women's Forum*, reprise onze fois entre 2009 et 2011 dans la presse économique et généraliste, se trouve régulièrement utilisée lors des manifestations organisées par des collectifs féminins.

Par ailleurs, certain-e-s actrices (et acteurs) du champ politique – parfois proches des entrepreneuses de cause de l'accès des femmes au pouvoir économique, par leurs trajectoires scolaires et leurs cercles de sociabilité –, ont également servi de relais au consensus discursif. Fortement mobilisé par la ministre (déléguée) à la Parité et à l'Égalité professionnelle à partir de 2002, l'argument de la performance est ainsi devenu un argument clé pour justifier des différentes politiques menées par les pouvoirs publics.

« Aujourd'hui, les entreprises (...) s'aperçoivent – vous connaissez les études, McKinsey ou d'autres –, que plus les femmes sont engagées, notamment au niveau de direction, plus l'entreprise est performante (...) Et, même si, encore une fois, ça peut peut-être scientifiquement être discutable, pratiquement et économiquement, je crois que cette diversité mise en action de cette façon est un capital et, en tout cas, un atout¹⁶. »

En 2006, « l'exigence de parité est devenue un enjeu économique, justifiant un nouveau texte¹⁷ » de loi sur l'égalité salariale. Par ailleurs, les arguments du « levier pour régénérer la gouvernance » et de l'« outil de performance¹⁸ » ont été amplement mobilisés pour cadrer les débats préparatoires au vote de la loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle du 27 janvier 2011.

15/ Fatoux F., Gaillard M., Roques H., 2010, *Patrons papas. Paroles de dirigeants sur l'équilibre entre travail et vie privée*, Paris : le cherche midi, 2010, p. 84.

16/ Ouverture de Nicole Ameline à la rencontre organisée par le groupe AFNOR : « Label égalité professionnelle. Une réponse concrète aux souhaits d'égalité des salarié(e)s et aux enjeux de performance économique & sociétale », Paris, 28 mai 2009.

17/ Présentation du texte de loi du 23 mars 2006 relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur le site du Sénat.

18/ Zimmermann M.-J., 2009, *L'accès des femmes aux responsabilités dans l'entreprise. Rapport d'activité pour 2009*, Paris, Assemblée nationale, 2125, p. 25 et p. 28.

Enfin, cette doxa est relayée dans le champ académique français, principalement en sciences de gestion, via un double processus : multiplication des études cherchant à établir un lien entre diversité (femmes-hommes) et performance des entreprises – dont certaines commanditées par les pouvoirs publics¹⁹ – et création d'observatoires et de chaires sur la thématique dans plusieurs universités et écoles de commerce (dont l'ESSEC et l'Université Paris Dauphine). Un phénomène qu'illustrent, par exemple, les travaux fortement médiatisés de Michel Ferrary, établissant une corrélation entre résistance des cours de bourse et féminisation des équipes dirigeantes²⁰, portés au sein de l'Observatoire de la féminisation des entreprises (2008) à la SKEMA Business School de Nice.

Selon des processus caractéristiques du « nouvel esprit du capitalisme » (Boltanski et Chiapello, 1999), la corrélation entre mixité/diversité et performance s'est donc progressivement imposée comme un argument incontournable, avec lequel les différentes actrices historiques de l'espace de la cause des femmes doivent désormais également composer. Cette situation ne va pas sans susciter des interrogations – et des résistances – comme en témoignent les récents dossiers et « controverses » de deux revues majeures des études sur le genre en France : « La mixité au service de la performance économique » (*Cahiers du Genre*, 2009) et « Spéculations sur les performances économiques des femmes » (*Travail, Genre et Sociétés*, 2010).

« CONCILIER » CAUSE ET CARRIÈRE

Pour autant, l'engagement simultané de ces femmes dans une double carrière militante (Fillieule, 2001) et professionnelle est source de tensions et de dilemmes : comment se positionner par rapport au féminisme ? Comment « concilier » discours de revendication pour l'accès des femmes au pouvoir économique et pratiques professionnelles ?

■ « On n'est pas féministe, on est chef d'entreprise en premier lieu »

Tout d'abord, en dépit des efforts déployés pour rassurer, les femmes engagées pour le partage du pouvoir économique ne sont

19/ Landrieux-Kartochian S., 2004, « La contribution des femmes à la performance : une revue de la littérature », *Document d'études de la DARES*, 83.

20/ Ferrary M., 2009, « Les femmes, un remède contre la crise boursière ? », *Ressources humaines et management*, 28.

pas pour autant affranchies du « stigmatisme féministe » (Emo, 2008) porté par toutes celles qui, d'une manière ou d'une autre, remettent en question l'ordre sexué. Un étiquetage qui risque de les disqualifier dans leurs interactions avec les acteurs du champ économique, et ce d'autant plus que la doxa managériale et entrepreneuriale rejette, globalement, tout mouvement revendicatif, présenté comme facteur de désordre social (Bérout *et al.*, 2008). Évoquant son association de dirigeantes, cette patronne de PME affirme ainsi : « On n'est pas féministe, on est chef d'entreprise en premier lieu²¹ », postulant l'incompatibilité des deux identités.

Dès lors, la majorité des femmes de l'espace de la cause de l'accès des femmes au pouvoir économique exprime une certaine distance/défiance, voire un franc rejet, vis-à-vis d'un féminisme jugé trop radical. Ces réactions s'appuient principalement sur deux registres imbriqués : le spectre de la guerre des sexes et l'agressivité supposée de ses militantes et de leurs discours. Ces stéréotypes fréquemment accolés aux féministes « MLF » des années 1970, reflets de l'« antiféminisme ordinaire » (Bard, 1999), servent de repoussoir. Ils permettent de valoriser des modalités d'action jugées, par ces professionnelles, plus adaptées au temps présent et fondées sur le dialogue (opposé au conflit) et la rationalité objective (opposée aux émotions).

« Quand une femme exprime le féminisme de façon trop dure, trop violente, comme par exemple “Les chiennes de garde”, on ne se reconnaît pas dans ce langage. (...) La façon dont (ce discours) va être perçu va être plus néfaste aux femmes que bénéfique aux femmes²². »

Seules certaines femmes parmi les plus actives au sein des mobilisations collectives, et les mieux placées dans le champ économique, paraissent assumer l'étiquette de « féministe ». La position de ces entrepreneuses leur permet en effet d'attester de leur parfaite intégration des règles du jeu de ce champ et vient, en quelque sorte, neutraliser le discrédit qu'elles encourent par leur engagement. L'usage du terme s'accompagne alors fréquemment de qualificatifs (« nouveau », « pragmatique », voire « post ») visant à se démarquer de celles qui font figure de « mauvaises » féministes, en donnant une image plus « positive » de l'engagement.

21/ Entretien avec une dirigeante, présidente d'une organisation patronale féminine, janvier 2009.

22/ Interview d'Aude de Thuin, fondatrice du *Women's Forum*, « Les femmes, toute une histoire », *France Inter*, 5 février 2012.

Par ailleurs, si le conflit historique de référentiels entre différents modèles d'égalité des sexes au sein du féminisme français (Le Feuvre et Martin, 2008) traverse également l'espace de la cause de l'accès des femmes au pouvoir économique, y prévaut toutefois une conception de l'« égalité dans la différence » (Giraud, 2002). Celle-ci promeut la revalorisation du féminin pour permettre la contribution « équitable » des femmes à l'économie au nom de la « complémentarité des sexes » et, à la différence du modèle d'« égalité formelle et substantielle », questionne rarement le caractère structurel des inégalités constatées.

« Moi je suis pour la complémentarité hommes-femmes car je resitue mon discours dans celui de l'entreprise, car je suis moi-même un chef d'entreprise. Donc c'est là que je suis le plus crédible, c'est dans ce discours de l'entreprise²³. »

■ Le discours sur la performance, un outil stratégique ?

Pour sa part, le discours sur la performance est largement repris par les adhérentes de la cause de l'accès des femmes au pouvoir économique, en dépit de différences sensibles exprimées, lors des entretiens, sur les causes des inégalités et sur un « dosage » des solutions. Ce consensus relatif apparaît comme une option acceptable pour résoudre le dilemme – souvent vécu difficilement – entre un engagement pouvant être assimilé à une activité syndicale, à une contestation, et l'injonction de loyauté associée au statut de cadre, « salariat de confiance » (Bouffartigue, 2001). La rhétorique mobilisée peut également servir à contrer les résistances éventuellement violentes manifestées par les collègues masculins, qui n'hésitent pas à brocarder les collectifs féminins en termes choisis (« club tricot », « réunion Tupperware » ou encore « secte »).

Parade relative face aux potentielles stigmatisations, le consensus discursif constitue aussi une ressource pour résoudre les dissensions internes – parfois fortes – propres à certains réseaux, quant aux stratégies à adopter (rester dans un agenda « positif » ou se montrer plus revendicatrice). La rhétorique de la diversité comme « créatrice de valeur » fournit dans ce cas un plus petit dénominateur commun.

« On a fait une soirée de travail pour se dire : qu'est-ce qu'on veut ? Qu'est-ce qu'on cherche ? Quels sont nos objectifs communs ? (...) On s'est toutes mises d'accord que l'objectif, c'était d'apporter de la valeur à

23/ *Ibidem.*

la banque, voilà... en... en essayant de promouvoir l'accès... des femmes aux responsabilités mais c'est apporter de la valeur à la banque en... c'est pas autrement ²⁴... »

Un usage purement tactique de la rhétorique de la performance est d'ailleurs parfois revendiqué par certaines femmes engagées, qui peuvent pour autant se montrer critiques quant à la validité des arguments mobilisés (performance, complémentarité), tout en assumant leur emploi pour des raisons d'efficacité. Ce point de vue s'exprime plutôt quand un certain « entre soi » est préservé, comme dans le cas d'un colloque réunissant des femmes du monde académique et de l'entreprise ²⁵. Lors d'un échange avec la salle, une participante, cadre en entreprise, exprime ouvertement l'intérêt d'une utilisation « un peu cynique » de la rhétorique de la complémentarité, qui représente alors un « outil » permettant de rendre la cause « audible ».

« Est-ce qu'on n'a pas intérêt finalement à utiliser ça comme un outil de façon un peu cynique ? Parce que j'ai pu constater que ce type d'argument de complémentarité était nettement plus audible par nos collègues masculins que l'argument du principe d'égalité qui est très difficilement acceptable par eux, parce que ça les renvoie à leurs responsabilités sur l'inégalité qui existe. »

De leur côté, quand ils ne le raillent pas, les dirigeants des grandes entreprises peuvent aussi faire un usage instrumental de cet argument, cherchant à promouvoir une définition du « *leadership* féminin » de bon aloi, et opposant progrès « possible » et « utopie », « progrès utile » (à l'entreprise) et « progrès dangereux » (pour l'ordre sexué). Ainsi, lors des discussions précédant la loi de 2011, certains dirigeants ont-ils pu émettre des réserves sur l'usage des quotas ou bien faire la distinction entre les bons et les mauvais au nom de la performance lors des petits déjeuners GEF.

« Je crois qu'une politique de quotas, il ne faut pas qu'elle aille trop loin, c'est-à-dire que 50 %, ce n'est pas le bon quota. (...) C'est trop rigide. Il faut probablement aller dans des logiques de 40 %, et donner une marge de respiration suffisante pour que les élections, les renouvellements se passent suffisamment bien, en respectant le droit de l'assemblée générale des actionnaires ²⁶. »

24/ Entretien avec une membre d'un réseau féminin d'entreprise, secteur bancaire, mars 2007.

25/ Colloque « Égalité femmes-hommes et partage du pouvoir économique » organisé par PRESAGE (programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre) à l'IEP de Paris dans le cadre de son partenariat avec GDF Suez, 6 mars 2012. À l'instar de la plupart des manifestations relatives à l'égalité (professionnelle), ce colloque a réuni une large majorité de femmes, parmi lesquelles des salariées de l'entreprise partenaire et des membres de divers collectifs féminins.

26/ Intervention de Frédéric Oudéa, PDG de la Société Générale, au petit déjeuner GEF du 13 janvier 2010.

■ Conceptions et pratiques de l'engagement

Pour l'ensemble des actrices mobilisées, la double inscription dans l'espace de la cause de l'accès des femmes au pouvoir économique et dans le champ économique et la position en porte à faux qui en résulte – revendications sur l'égalité professionnelle et validation de l'ordre économique – soulèvent aussi des questions sur le plan des pratiques professionnelles et militantes.

Certes, la question de l'articulation complexe et hybride entre différentes formes d'activités n'est pas l'apanage de cet espace. Elle se pose aussi pour un ensemble vaste de thématiques introduites dans le champ économique, par exemple : responsabilité sociale des entreprises (Bory et Lochard, 2008), mécénat (Rozier, 2001), entrepreneuriat social et travail bénévole (Simonet, 2010), marketing associatif (Lefèvre, 2011). Entre modes managériales et questions politiques, ces thématiques soulèvent la question des relations entre activités professionnelles et engagement (Champy et Israël, 2009).

De l'analyse des trajectoires et discours des entrepreneuses et adhérentes, se dégage un *continuum* de stratégies possibles reliant deux idéaux-types. Le modèle du « cloisonnement » est le plus fréquent et concentre la majorité des adhérentes et quelques rares entrepreneuses ; il établit une distinction formelle entre carrière professionnelle et investissement militant. Le modèle du « prolongement » entérine, de son côté, la porosité entre l'espace de la cause de l'accès des femmes aux postes à responsabilité et le champ économique ; il regroupe l'essentiel des entrepreneuses mais aussi certaines adhérentes. S'opposant sur la question des rétributions (Gaxie, 1977) qui peuvent être tirées de l'investissement dans la cause, les déclinaisons pratiques de ces deux modèles apportent des réponses très différentes à la question des rapports entre engagement et trajectoire professionnelle.

Dans le modèle du cloisonnement, les actrices mettent en avant un engagement militant « pur » : à la cause sont associées les notions d'objectif collectif, de désintéressement et de bénévolat. Ces notions sont opposées terme à terme à celles qui sont au principe des pratiques professionnelles, présentées comme nécessairement individualistes, égoïstes et rémunératrices. Cette conception s'accompagne fréquemment d'une activité militante relativement modeste. Toutefois, celle-ci est vécue comme une rupture importante au regard de l'absence totale d'engagement antérieur, et elle est subjectivement très investie. Les incidents biographiques – nombreux dans les parcours professionnels – alimentent une rhétorique de la « prise de

Entre modes managériales et questions politiques, ces thématiques soulèvent la question des relations entre activités professionnelles et engagement.

conscience » des inégalités, et conduisent à se tourner vers des associations féminines dans une optique d'entraide et d'information. Les nouvelles adhérentes y « découvrent » alors fréquemment que leur cas n'est pas unique. L'« itinéraire moral » (Goffman, 1975) de certaines de ces actrices est particulièrement intéressant. Entrées dans une association pour chercher une aide extérieure à un problème personnel, elles vont peu à peu s'informer sur ces questions – « monter en généralité » – jusqu'à d'éventuelles prises de position (féministes, en particulier) ou des modifications dans la vie familiale (éducation des enfants, répartition des tâches domestiques, etc.) non envisageables pour elles avant leur « politisation » (Lagroye, 2003) par cet engagement. Autant de phénomènes bien connus dans d'autres espaces militants (par exemple, Dauvin et Siméant, 2002). Pour celles qui sont arrivées à un stade avancé de leur trajectoire professionnelle, il s'agit souvent de s'engager par « devoir » pour les « générations futures », les avancées professionnelles des femmes étant perçues comme un acquis relativement fragile à préserver.

Ainsi, Mme D, *senior manager* dans un cabinet de conseil anglo-saxon, a commencé sa trajectoire militante, sans expérience préalable en la matière, en participant, au début des années 2000 à la création du réseau « au féminin » de l'école de commerce dont elle est diplômée²⁷. À une période où sa carrière en entreprise était « au point mort » (elle avait été licenciée), ses activités bénévoles dans ce collectif dans lequel elle est aujourd'hui peu active, ont été l'occasion de vivre « une belle aventure », avec « beaucoup d'enthousiasme et d'énergie ». Fille d'un cadre du secteur privé et d'une mère au foyer, elle-même mère de deux filles dont une commence des études supérieures, elle considère ces activités comme « extra-professionnelles ». Si des bénéfices lui sont venus de cet engagement, c'est plutôt du côté du soutien moral et de l'apport réflexif qu'il faut, selon elle, aller les chercher.

« En fait, moi c'était... Concrètement, ça m'a aidée à faire le bilan du mode de fonctionnement que j'avais eu ! (...) C'est vrai que c'est tombé vraiment au bon moment, et puis ça m'a aidée aussi à... Euh... D'une part à formaliser des points que j'avais pas formalisés, et puis aussi à y apporter un certain nombre de réponses ! »

L'engagement dans la cause est pour elle clairement distinct de sa trajectoire professionnelle, et elle se désintéresse du réseau féminin du cabinet de conseil dans lequel elle travaille. Toutefois, distinguer strictement ce qui relève de l'activité militante et de l'activité professionnelle est parfois problématique.

Toutefois, distinguer strictement ce qui relève de l'activité militante et de l'activité professionnelle est parfois problématique.

27/ Entretien, décembre 2010.

Ainsi, Mme E exerce une profession libérale et préside une association de dirigeantes qu'elle a fondée à la fin des années 1990. Fille d'un père commerçant et d'une mère au foyer, elle explique que son implication personnelle est purement « bénévole » et qu'elle n'en a jamais tiré de bénéfices professionnels²⁸. Pour elle qui « travaille vraiment pour la cause des femmes », ce n'est ainsi « pas le but recherché ». Pour autant, c'est à sa secrétaire professionnelle qu'elle délègue une partie du travail militant, avec les ressources de son cabinet (envoi de mails aux adhérentes, réalisation de l'annuaire de l'association, etc.). Et, alors que la publicité et la communication sont réglementées dans sa profession, elle se fait connaître par son activité militante (animation d'un site Internet, publication de livres, invitation dans les médias), et fait – indirectement – de la publicité pour son cabinet dont le nom est systématiquement rappelé à chacune de ses interventions.

Se fait jour ici un second modèle, celui du « prolongement », où activité professionnelle et engagement sont pensés ensemble, cette imbrication étant revendiquée comme telle dans les entretiens. La rencontre de la cause de l'accès des femmes aux postes à responsabilité (via la nomination comme chargée de mission en entreprise, la création ou l'entrée dans un réseau) et la prise de conscience peuvent alors conduire à investir l'activité professionnelle comme un prolongement de l'activité militante, à la manière des avocats du *cause lawyering* (Israël, 2007). Il peut s'agir d'intégrer des activités militantes dans l'activité de travail (participation à des groupes thématiques dans sa structure, sélection des partenaires commerciaux par affinités, etc.). Ou bien de se tourner vers une nouvelle activité (indépendante ou salariée) directement en lien avec la promotion de l'accès des femmes aux postes à responsabilités. Certaines trajectoires témoignent ainsi de véritables « reconversions professionnelles volontaires » (Négroni, 2007).

Mme F, diplômée d'école de commerce, découvre les questions d'égalité au début des années 2000²⁹ quand son employeur, un cabinet de conseil anglo-saxon, la sollicite pour mettre en œuvre un programme interne de mixité, incluant la création d'un réseau de femmes. Elle qui, au départ, pensait « qu'il n'y avait aucune question », s'est vite « prise au jeu ». Suite à cette expérience, elle fonde son propre cabinet de conseil, avec pour objectif de « ne pas faire de concession » et de gagner sa vie « en faisant quelque chose qui avait du sens ». Pour autant, ce n'est que dans un deuxième temps,

28/ Entretien, juillet 2009.

29/ Entretien, mars 2010. L'interviewée n'a pas souhaité fournir de données sur sa trajectoire familiale.

après avoir « essayé de prendre du champ », qu'elle « fini(t) par assumer » son désir de continuer à travailler sur les questions de mixité/diversité et en fait un de ses domaines d'intervention. Elle se sent aujourd'hui une « responsabilité énorme » quand elle intervient sur ces thématiques qui provoquent de fortes réactions car « il y a des personnes, qui sont souvent des femmes, qui sont au milieu du truc et qu'on peut sacrifier ou ne pas sacrifier ». En parallèle, elle s'investit bénévolement dans l'association des diplômées de son école « parce qu'on (lui) a demandé », et qu'elle voulait « faire des choses pour d'autres, aussi ». Défiante vis-à-vis du féminisme si c'est se « mettre dans une catégorie », elle accepte toutefois le qualificatif si « c'est travailler pour que chacun puisse exprimer ses talents et ses rêves », sans « opposer hommes et femmes ». Elle « aime cette question » parce qu'elle « permet de faire bouger les choses » sans être dans un « combat », ses autres centres d'intérêt lui permettant, en outre, de « ne pas être agressive » et de bien faire son travail.

Toutefois, le développement du marché de l'accompagnement à la mixité/diversité et la concurrence accrue entre prestataires issus de l'espace de la cause de l'accès des femmes au pouvoir économique font l'objet de critiques, notamment de la part d'adhérentes se revendiquant du modèle du cloisonnement. Ces pratiques sont ainsi parfois stigmatisées car jugées « trop commerciales ». Les dénonciations prennent fréquemment pour objet le *Women's Forum*, cette entreprise dont le coût de participation élevé et la carrière professionnelle de sa fondatrice apparaissent « suspects ».

« Alors Mme Aude de Thuin (...) est une femme qui n'était pas dans la femme. Elle travaillait dans le salon du jardin qu'elle a vendu (...) Quand elle est rentrée dans la femme, c'était pour créer une société qu'elle vendrait plus tard. Alors je me suis dit moi, femme, je ne suis pas à vendre. (...) Ça faisait un petit peu... La cause alibi. Elle faisait payer les femmes 3 000 euros pour aller assister au congrès, même pas l'hôtel, à Deauville, je me suis dit : "Là, c'est vraiment une démarche commerciale." (...) Je ne voulais pas assister à ses forums, parce que le côté commercial affadissait, selon moi, la cause de la femme³⁰. »

Reste que, à l'exception du *Women's Forum*, le succès économique de ces entreprises apparaît très modeste. À titre d'exemple, Diafora Leadership, qui figure parmi les plus importantes entités identifiées, n'atteint pas le chiffre d'affaires d'un million d'euros, situant cette structure parmi les très petites entreprises de conseil dans la classification établie par l'organisme de représentation

30/ Entretien, novembre 2009. Cette dirigeante d'une petite société de services aux entreprises, également présidente fondatrice d'une association de dirigeantes, se revendique du modèle du « cloisonnement ».

Plusieurs trajectoires illustrent, en effet, la dimension militante que peuvent prendre des activités initialement pensées comme purement (ou principalement) marchandes.

patronal Syntec Conseil en Management. Par ailleurs, même si la cause peut servir « d'alibi » à la création d'une activité économique, placer le curseur entre ce qui relèverait de l'engagement et ce qui serait un « pur » produit économique n'est pas chose aisée. Plusieurs trajectoires illustrent, en effet, la dimension militante que peuvent prendre des activités initialement pensées comme purement (ou principalement) marchandes.

Ainsi, Mme G, aujourd'hui coach en *leadership* féminin, voulait être son « propre patron ³¹ ». En quête d'« autonomie » et d'« accomplissement par (elle)-même », elle décide de quitter l'entreprise qui l'employait depuis neuf ans pour se fixer un nouveau « challenge » et devenir *coach*. C'est à la faveur d'une rencontre avec un réseau de diplômées d'une grande école qu'elle décide de se spécialiser dans l'accompagnement de femmes dirigeantes. Bien qu'envisageant initialement cette cible comme une « niche économique » au service de sa reconversion économique (« J'ai vu qu'il y avait une demande des femmes d'avoir plus confiance en elles »), elle s'investit d'autant plus que ce créneau « a du sens » pour elle. Elle raconte ainsi que sa mère, journaliste, est « féministe » : « J'avais lu tous les livres féministes des années 70 (...) À la maison, je trouvais les livres féministes de l'époque, à 12-13 ans, je lisais des livres sur les femmes, j'étais super sensibilisée... » En outre, sensibilisée à ces questions par sa fréquentation d'associations féminines, elle relit sa propre trajectoire et dénonce notamment les mécanismes de cooptation masculine en vigueur chez son ancien employeur. Aujourd'hui, elle vit *de et pour* la cause de l'accès des femmes au pouvoir économique et considère son « boulot » comme « engagé ».

« – Vous différenciez les deux, une partie engagement et une partie professionnelle ?

– Non, puisque mon boulot c'est d'aider les femmes aussi, mon boulot est engagé.

– Vous définiriez votre boulot comme une forme d'engagement ?

– Alors je vous le dis à vous, je ne le dirais pas à toutes les entreprises avec lesquelles je travaille. (...) Parce que dire que je suis engagée pour certaines entreprises, ça peut faire peur. »

En pratique, elle module ses tarifs, en fonction de ses clientes : elle choisit d'intervenir gratuitement dans certains cas (réseaux d'amies, projets qu'elle estime intéressants : « Je donne aux réseaux », « ça me fait plaisir de contribuer »), propose un tarif intermédiaire pour une femme qui dirige une petite entreprise ou qui

31/ Entretien, décembre 2009.

débute et facture au prix le plus élevé aux entreprises qui la sollicitent pour intervenir dans leurs programmes ou réseaux internes.

Dans de telles pratiques, « capital militant » (Matonti et Poupeau, 2004) et capitaux économiques sont résolument envisagés dans leur complémentarité. Leur circulation et leur réinvestissement sont recherchés. Ces créations d'entreprises, qui interviennent généralement à un moment de « creux » dans la carrière professionnelle, supposent toutefois de disposer de capitaux suffisants pour assurer leur lancement et leur pérennité, comme être (re)connue au sein de l'espace étudié ou avoir des ressources économiques suffisantes. Ainsi, Mme H, créatrice d'une entreprise d'événementiel consacrée aux questions d'égalité professionnelle, dispose de « deux atouts » pour se lancer.

« Et comme mes banquiers disaient : "On ne vous suivra pas", j'avais la chance pour moi d'avoir à ce moment-là deux atouts. C'est que j'avais du temps, puisque j'avais vendu ma boîte, et j'avais de l'argent puisque j'avais vendu ma boîte. Puisque moi, je n'ai pas d'argent familial. Donc il fallait bien que je m'autofinance. Et comme j'avais vendu ma boîte, j'avais un capital de départ ³². »

Plus fréquemment que dans le modèle du « cloisonnement », les entrepreneuses du modèle du « prolongement » ont eu des socialisations politiques ou des formes d'engagement antérieures. Certains éléments se retrouvent dans leurs trajectoires, par exemple : avoir une mère décrite comme féministe ou des parents engagés politiquement ; avoir été déléguée de classe pendant sa scolarité, voire membre d'un syndicat étudiant pendant ses études ; ou encore être sympathisante ou adhérente d'un parti politique (de droite ou de gauche).

In fine, les multiples combinaisons entre engagements professionnels et militants que dévoilent ces exemples de trajectoires questionnent largement les frontières que l'on serait tenté d'ériger entre, d'un côté, engagement militant et, de l'autre, simple récupération marchande d'une cause.

CONCLUSION

L'espace de la cause de l'accès des femmes au pouvoir économique poursuit aujourd'hui sa progressive structuration, particulièrement

32/ Entretien, décembre 2009.

portée par quelques entrepreneuses – essentiellement parisiennes, cumulant et combinant de multiples capitaux, réseaux et types d'activités. Son émergence récente fait de cet espace, encore très instable, le théâtre permanent d'initiatives en tous genres (alliances, regroupements sous des réseaux « ombrelles », etc.). En dépit des luttes et des clivages internes qui le traversent, la cause défendue est majoritairement celle d'un capitalisme « renouvelé » par sa féminisation, en adéquation avec le logos gestionnaire. Cette mise à l'agenda, réussie en termes de visibilité, produit des effets sur le reste des actrices de l'espace de la cause des femmes, conduites désormais à prendre position et à ajuster leurs discours et registres d'actions. Pour autant, entrepreneuses et adhérentes, engagées dans l'espace de la cause de l'accès des femmes au pouvoir économique, dominées parmi les dominants, partagent une position en porte-à-faux, entre participation au champ économique (et donc à la reproduction des rapports de pouvoir en son sein) et revendications égalitaires.

Cette position explique, en partie, le répertoire d'action peu protestataire, ancré dans la rhétorique de la performance économique, auquel les actrices ont recours pour asseoir la structuration et le développement de cet espace. Tout en facilitant la reconnaissance de leur cause, la mise en jeu de ces capitaux et l'engagement dans des activités militantes soulèvent des questions et nécessitent des arbitrages. Deux grands types de stratégie sont empruntés par les actrices pour y répondre : celle de l'étanchéité des frontières entre carrière dans le champ économique et engagement bénévole dans la cause ; celle du prolongement de l'engagement dans la carrière, conduisant parfois au développement d'une nouvelle activité économique. Au-delà du doute sur le potentiel de changement qu'inspire leur démultiplication, ces initiatives ouvrent un stimulant programme de recherche sur les formes de l'engagement dans le champ économique.

Soline Blanchard
Centre d'Étude et de Recherche Travail Organisation Pouvoir (CERTOP)
soline.blanchard@univ-tlse2.fr

Isabel Boni-Le Goff
Centre Maurice Halbwachs (CMH)
(CNRS/EHESS/ENS)
i.boni@free.fr

Marion Rabier
Centre Maurice Halbwachs (CMH)
(CNRS/EHESS/ENS)
Marion.Rabier@ens.fr

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ABRAHAMSON E., 1996 « Management fashion », *Academy of Management Review*, 21 (1), p. 254-285.
- AMINTAS A., JUNTER A., 2009 « L'égalité prise au piège de la rhétorique managériale », *Cahiers du Genre*, 47, p. 103-122.
- BARD C. (dir.), 1999 *Un siècle d'antiféminisme*, Paris : Fayard.
- BERENI L., 2007 *De la cause à la loi. Les mobilisations pour la parité politique en France (1992-2000)*, Thèse de doctorat de Science Politique, Université Paris 1.
- BERENI L., 2009 « Faire de la diversité une richesse pour l'entreprise », *Raisons politiques*, 35, p. 87-106.
- BERENI L., REVILLARD A., 2012 « Un mouvement social paradigmatique ? Ce que le mouvement des femmes fait à la sociologie des mouvements sociaux », *Sociétés contemporaines*, 85, p. 17-41.
- BÉROUD S., DENIS J.-M., DESAGE G., GIRAUD B., PÉLISSE J., 2008 *La Lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Bellecombe-en-Bauges : Éditions du Croquant, coll. « Savoir/Agir ».
- BLANCHARD S., 2010 « Café amer et égalité sucrée. L'accès des femmes aux postes à responsabilités au prisme de la rhétorique patronale », *Recherches féministes*, 23 (3), p. 165-812.
- BLANCHARD S., 2012 « Le conseil en égalité professionnelle : une activité féministe ? », Séminaire du Groupe de Recherche sur les Féminismes EFiGIES, EHESS et ENS Cachan, Paris.
- BOLTANSKI L., CHIAPELLO E., 1999 *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, Paris : Gallimard, coll. « NRF essais ».
- BONI-LE GOFF I., 2010 « Au nom de la diversité. Analyse écologique du développement des réseaux de femmes cadres en France », *Sociologies pratiques*, 21, p. 83-95.
- BONI-LE GOFF I., 2012 « Ni un homme, ni une femme mais un consultant. Régimes de genre dans l'espace du conseil en management », *Travail et Emploi*, 132, p. 21-34.
- BORY A., LOCHARD Y. (dir.), 2008 « Syndicats et Responsabilité sociale des entreprises », *La revue de l'IREs*, 2.
- BOUFFARTIGUE P. (dir.), 2001 *Cadres, la grande rupture*, Paris : La Découverte, coll. « Recherches ».
- BOUSSARD V., 2008 *Sociologie de la gestion, Les faiseurs de performance*, Paris : Belin, coll. « Perspectives Sociologiques ».
- BOUSSARD V., MAUGERI S. (dir.), 2003 *Du politique dans les organisations*, Paris : L'Harmattan.
- CHAMPY F., ISRAEL L. (dir.), 2009 « Professions, savoirs, et engagement public », *Sociétés contemporaines*, 73.
- DARES, 2012 « Les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes : une analyse sur longue période », *Dares Analyses*, 15.
- DAUVIN P., SIMEANT J., 2002 *Le travail humanitaire, Les acteurs des ONG, du siège au terrain*, Paris : Presses de Sciences po, coll. « Académiques ».

- DENORD F., LAGNEAU-YMONET P., THINE S., 2011 « Le champ du pouvoir en France », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 5 (190), p. 24-57.
- EISENSTEIN H., 1995 « The Australian femocratic experiment : a feminist case for bureaucracy », in : Ferree M.M., Martin P.Y. (eds.), *Feminist organizations. Harvest of the new women's movement*, Philadelphia : Temple University Press, p. 69-83.
- EMO A.-C., 2008 « Pratiques et identités féministes : Transmission ou invention », Intervention à la troisième table ronde du Mai des Féministes.
- FILLIEULE O., 2001 « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel », *Revue française de science politique*, 51 (1-2), p. 199-215.
- GAXIE D., 1977 « Économie des partis et rétribution du militantisme », *Revue française de science politique*, 27 (1), p. 123-154.
- GIRAUD I., 2002 « Pour une grille de lecture féministe des politiques sociales », *UTINAM*, 5, p. 87-114.
- GOFFMAN E., 1975 *Stigmate, Les usages sociaux des handicaps*, Paris : Minuit, coll. « Le sens commun ».
- GRESY B., 2009 *Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, Paris : Inspection Générale des Affaires Sociales.
- HENRY O., 2006 « L'impossible professionnalisation du métier d'ingénieur conseil (1880-1954) », *Le Mouvement Social*, 214.
- ISRAËL L. 2007 « Quand les professionnels de justice revendiquent leur engagement », in : Commaille J., Kaluszynski M. (dir.), *La fonction politique de la justice*, Paris : La Découverte, coll. « Recherches », p. 119-142.
- JUNTER A., 2004 « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : une exigence politique au cœur du droit du travail », *Travail, Genre et Sociétés*, 12, p. 191-202.
- JUNTER A., SENAC-SLAWINSKI R., 2010 « La diversité : sans droit ni obligation », *Revue de l'OFCE*, 3 (114), p. 167-196.
- LAGROYE J., 2003 « Les processus de politisation », in : Lagroye J. (dir.), *La politisation*, Paris : Belin, coll. « Socio-histoires », p. 359-372.
- LAUFER J., 2008 « Égalité professionnelle et GRH », in Cornet A., Laufer J., Belghiti-Mahut S. (dir.), *GRH et genre. Les défis de l'égalité hommes-femmes*, Paris : Vuibert, p. 25-43.
- LE FEUVRE N., MARTIN J., 2008 « Des théories féministes aux politiques publiques de promotion de l'égalité des sexes : Un parcours semé d'embûches ? », Colloque AISLF, Être en société. Le lien social à l'épreuve des cultures, Istanbul.
- LEBARON F., 2000 *La Croyance économique. Les économistes entre science et politique*, Paris : Éditions du Seuil, coll. « Liber ».
- LEFÈVRE S., 2011 *ONG & Cie : mobiliser les gens, mobiliser l'argent*, Paris : PUF.
- MATHIEU L., 2007 « L'espace des mouvements sociaux », *Politix*, 77, p. 131-151.
- MATONTI F., POUPEAU F., 2004 « Le capital militant. Essai de définition », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 5 (155), p. 4-11.

- MCCARTHY J., ZALD M., 1977 « Resource mobilization and social movements : a partial theory », *American Journal of Sociology*, 82 (6), p. 1212-1241.
- MUNIESA F., CALLON M., 2010 « La performativité des sciences économiques », in : Steiner P., Vatin F. (dir.), *Traité de sociologie économique*, Paris : PUF, coll. « Quadrige », p. 289-324.
- NÉGRONI C., 2007 *La Reconversion professionnelle volontaire*, Paris : Armand Collin, coll. « Sociétales ».
- OFFERLÉ M., 2009 *Sociologie des organisations patronales*, Paris : La Découverte, coll. « Repères ».
- PAVIS F., 2008 « L'évolution des rapports de force entre disciplines de sciences sociales en France : gestion, économie, sociologie (1960-2000) », *Regards sociologiques*, 36, p. 31-42.
- RABIER M., 2012 « La construction d'un espace de la représentation d'un "patronat" féminin », in : Fraboulet D., Vernus P. (dir.), *Genèse des organisations patronales en Europe, XIX^e-XX^e siècles*, Rennes : Presses universitaires de Rennes, coll. « Pour une histoire du travail », p. 189-198.
- ROZIER S., 2001 *L'Entreprise-providence. Mécénat des entreprises et transformations de l'action publique dans la France des années 1960-2000*, Doctorat de science politique, Université de Paris I.
- SIMONET M., 2010 *Le Travail bénévole : Engagement citoyen ou travail gratuit ?*, Paris : La Dispute.
- TILLY C., 1986 *La France contestée de 1600 à nos jours*, Paris : Fayard.

