

# Le phénomène de distanciation chez les femmes managers

## *Une dynamique de mobilité sociale*

Vincenzo Iacoviello, Clara Kulich, Marion Chipeaux, Fabio Lorenzi-Cioldi

Dans le film *The Devil Wears Prada* (en français *Le Diable s'habille en Prada*), adapté du roman éponyme de Lauren Weisberger, Meryl Streep incarne le rôle de Miranda Priestly, une influente rédactrice en chef d'un magazine de mode. Ce personnage se distingue par sa personnalité glaciale et son traitement dédaigneux et insensible des personnes qui l'entourent, engendrant ainsi un environnement oppressif envers ses subordonnées (essentiellement des femmes). À titre d'exemple, elle exige de son assistante, Andy, qu'elle lui réserve un vol de retour malgré l'annulation des vols en raison d'un ouragan. Lorsque Andy ne parvient pas à réaliser cette mission impossible, Miranda Priestly fait preuve d'un dédain manifeste à son égard.

Les chapitres de cet ouvrage illustrent abondamment le fait que les postes de leadership sont difficiles d'accès pour les femmes et les personnes appartenant à des minorités\* ethniques, raciales ou basées sur l'immigration (ERI). Il est alors tentant de penser que les quelques individus de ces catégories qui parviennent à gravir les échelons de la hiérarchie organisationnelle auront naturellement tendance à promouvoir davantage de diversité, à remettre en cause les croyances traditionnelles liées au leadership et, plus généralement, à mettre en place une politique visant l'harmonie collective plutôt qu'une compétition acharnée. À titre d'exemple, l'ancien Premier ministre britannique Boris Johnson déclarait en 2022 que « Poutine n'aurait pas déclenché la guerre [en Ukraine] s'il était une femme », pour ensuite prôner une société dans laquelle il y aurait davantage « de femmes dans des positions de pouvoir » (*Le Figaro*, 2022). Cette croyance spontanée est-elle fondée ? Nous sommes en droit de nous poser la question à la lueur notamment de la politique guerrière que la prédécesseure de Boris Johnson, Margaret Thatcher, mena dans les Malouines. Les recherches en psychologie sociale suggèrent effectivement qu'à l'instar de Miranda Priestly, donnée en exemple au début du chapitre, les femmes qui ont émergé du labyrinthe

organisationnel (voir le chapitre 2 pour une explication de la métaphore) pour accéder à des postes à responsabilités, loin de remettre en question le *statu quo*, peuvent finir par le légitimer.

Afin de saisir l'apport de la psychologie sociale dans la compréhension de ce type de cas, nous proposons ici de dresser un parallèle entre la figure de Miranda Priestly et celle de Stephen, interprétée par Samuel L. Jackson, dans le film *Django Unchained*. Dans le contexte de l'Amérique esclavagiste de 1858, ce domestique noir s'occupe de faire tourner la plantation de son maître blanc et se montre intraitable et cruel envers les autres esclaves noir-es qui y travaillent. Si la similitude entre les deux personnages ne semble pas évidente au premier abord, c'est parce qu'elle repose sur un phénomène social relativement subtil. Lorsque l'on se penche sur ces deux cas en utilisant le filtre de la psychologie sociale, il est en effet possible de constater que chacune de ces deux personnes se retrouve dans une position sociale davantage privilégiée que celle qui leur était promise du fait de leur appartenance sociale, un phénomène qui correspond à une forme de mobilité sociale\* *ascendante*. Par ailleurs, leurs comportements illustrent une certaine distanciation avec leur groupe d'appartenance de bas statut (les femmes pour Miranda Priestly et les personnes noires pour Stephen). Ainsi, le cas de Miranda n'est pas spécifique au contexte de leadership minoritaire, mais relève d'une dynamique psychosociale plus générale dans laquelle une certaine distanciation avec leur groupe d'appartenance minoritaire découle d'une mobilité sociale ascendante.

## La mobilité sociale ascendante

Le concept de mobilité sociale ascendante a essentiellement été développé par les sociologues pour décrire la progression du statut socio-économique d'un individu (voir le chapitre 1). Cette dynamique prend corps dans les exemples qui font l'essence du rêve américain, de la *self-made person (man)*, qui est partie de rien et qui a escaladé la pyramide sociale pour parvenir à son sommet. Une des leçons que l'on peut tirer des études sociologiques est que le destin social d'une personne est, au moins en partie, déterminé par le milieu dans lequel elle naît et se développe. Ainsi, et contrairement à ce que véhicule l'idéologie du mérite, selon laquelle la destinée d'une personne n'est que le fruit de ses compétences et des efforts qu'elle a investis, la position sociale d'un individu est largement tributaire de celle de ces parents (Lorenzi-Cioldi, 2009 ; Weber, 1964). Les inégalités sociales sont ainsi reproduites et se maintiennent à travers les générations (Bourdieu et Passeron, 1970).

En psychologie sociale, la notion de mobilité sociale a été conceptualisée de manière plus large. Elle se réfère à une stratégie psychologique qu'une personne peut entreprendre quand elle se sent dévalorisée du fait de son appartenance sociale. De manière générale, les individus sont motivés à avoir une image positive de soi. D'après la théorie de l'identité sociale\* (Tajfel et Turner, 1979), l'image de soi peut notamment découler de l'appartenance à des groupes sociaux tels que ceux relatifs au genre, à l'appartenance ethnique, ou encore à la profession. Lorsque le groupe

social\* est stigmatisé ou dévalorisé (comme c'est le cas des femmes dans une société patriarcale), l'image de soi peut en être négativement affectée. L'individu va donc vouloir changer cet état insatisfaisant et va chercher à revaloriser l'image de soi. Une première stratégie (dite collective\*) peut consister à remettre en question la hiérarchie sociale qui ancre la stigmatisation du groupe d'appartenance. Par exemple, des femmes peuvent s'organiser afin de protester contre les inégalités de genre et mettre en place des revendications concrètes telles que l'obtention du droit de vote, la suppression des inégalités salariales ou encore l'obtention d'opportunités égales aux hommes quant à l'accès aux postes à responsabilités. Une autre stratégie (dite *individuelle*) consiste à quitter son groupe dévalorisé pour rejoindre, en cavalier seul, un groupe plus valorisé. Les cas de mobilité sociale ascendante au niveau socio-économique entrent dans ce cas de figure. Une personne pauvre aspire à devenir riche sans nécessairement changer la condition des personnes de classe sociale inférieure, ni même l'état des inégalités socio-économiques.

Dans la vie réelle, les situations sont souvent plus complexes, car les individus font partie de plusieurs groupes sociaux. Il est difficile, voire impossible, pour un individu de s'extraire de certains groupes sociaux. C'est le cas par exemple lorsque l'appartenance à ce groupe est définie par des marqueurs biologiques, tels que le sexe ou la couleur de peau. Pour d'autres appartenances en revanche, la transition d'un groupe vers un autre est plus aisément envisageable (par exemple, le statut socio-économique, la profession). Il a été démontré que le statut socio-économique ou professionnel est souvent congruent avec le statut d'autres appartenances plus ancrées, comme le genre ou l'ethnie. Ce phénomène de cristallisation des statuts\* (Lenski, 1954 ; voir le chapitre 1) émerge dans une multitude de situations sociales, et notamment celles qui sont relatives au genre d'une personne. Comme abondamment illustré dans cet ouvrage, les chances de se hisser aux postes les plus prestigieux de la société sont plus minces pour une femme que pour un homme. En moyenne, les femmes ont ainsi une position professionnelle moins prestigieuse que les hommes. Le déterminisme social évoqué auparavant prend donc une dimension encore plus importante si nous utilisons une grille de lecture qui croise plusieurs appartenances ou *identités sociales*. La mobilité sociale peut ainsi se déployer sur une catégorie sociale\* dont le statut est congruent avec celui d'un groupe qui est caractérisé par des marqueurs biologiques. Revenons à l'exemple de Miranda Priestly, incarnée par Meryl Streep. Miranda évolue dans la société américaine des années 2000 dans laquelle le prototype du leader est un homme. On peut donc bien imaginer les obstacles auxquels cette protagoniste a dû faire face, et les stratégies qui ont été mises en place pour percer le plafond de verre\* jusqu'à occuper le poste de rédactrice en chef d'une revue prestigieuse (voir le chapitre 3). Ainsi, le statut de son identité de femme devient incongruent avec celui de sa position professionnelle.

Faisons à présent un bond de 150 ans en arrière pour nous intéresser au personnage de Stephen, interprété par Samuel L. Jackson. La société américaine de l'époque est marquée par une forte disparité entre les personnes blanches et les personnes noires, ces dernières étant, dans une grande majorité des cas, les esclaves des premières. Or, bien que subordonnée à celle des personnes blanches, la condition noire offrait certaines variations. Des personnes noires étaient en effet hissées au-dessus

de la masse d'esclaves pour endosser des rôles qui, sans remettre en question l'ordre établi, possédaient certains privilèges et responsabilités. C'est là la situation de Stephen, qui opère en chef d'orchestre de la machine à exploitation qui régit la vie de la plantation du propriétaire blanc. Cette hiérarchie au sein même du groupe opprimé est résumée par la distinction établie par Malcolm X entre « le Noir des champs » et « le Noir de maison » :

*Le Noir de maison prenait toujours soin de son maître. Lorsque le Noir des champs s'éloignait un peu trop, il le retenait et le renvoyait à la plantation. Le Noir de maison pouvait se le permettre car il vivait mieux que le Noir des champs. Il mangeait mieux, il s'habillait mieux, il vivait dans une meilleure maison [...] juste à côté de son maître. (ER Traductions, 2013)*

À l'instar de Stephen, le Noir de maison est donc caractérisé par une forme de mobilité sociale, car il s'extrait de sa condition de Noir qui le prédisposait à une vie d'esclave pour une position sociale plus confortable à laquelle seule une petite minorité des Noir-es de l'époque pouvaient aspirer. Tout comme Miranda, Stephen se trouve dans une situation caractérisée par une certaine incongruence entre le statut de son identité de Noir et celui de sa position sociale au sein de la plantation (à savoir, domestique en chef, qui s'érige au-dessus de la position des autres esclaves).

Miranda Priestly et Stephen sont donc des figures qui échappent à la cristallisation des statuts par la mobilité sociale qu'ils ont vécue. Ce type de situation induit logiquement une tension identitaire. Comme mentionné dans le chapitre 2, les attentes sociales associées à un groupe de bas statut sont drastiquement différentes de celles associées à un groupe de haut statut (Fiske *et al.*, 2002). Les personnes en mobilité sociale ascendante font face à un dilemme quant aux comportements et attitudes qu'elles doivent adopter. Doivent-elles se comporter de manière cohérente avec les attentes relatives à leur appartenance d'origine ou avec celles relatives à leur appartenance acquise avec le temps ? « N'oublie pas d'où tu viens » est une injonction que les membres du groupe désavantagé préfèrent souvent envers un membre de leur groupe qui effectue une mobilité sociale. Ces tensions identitaires, ou habitus clivé\* (Bourdieu, 2001), sont symptomatiques des situations de mobilité sociale ascendante. Suis-je une femme avant tout ou une manager ? Dois-je me montrer compréhensive ou avoir une poigne de fer ? Telles sont les interrogations qui, implicitement, découlent de l'incohérence statutaire que les femmes managers peuvent ressentir. Afin de gérer cet état de tension identitaire, ces dernières vont souvent opter pour une solution qui consiste à se distancier personnellement du groupe de bas statut, afin d'intégrer résolument le groupe de haut statut. Confrontées à une menace identitaire\* (Branscombe *et al.*, 1999) qui découle de la dévaluation de leur appartenance de bas statut social\* dans leur nouvel environnement, elles ont, en effet, tout intérêt à se détacher des normes qui y sont associées. Nous allons voir, dans la section suivante, que la distanciation peut prendre plusieurs formes.

## Mobilité et distanciation

Comme nous l'avons suggéré en amont, une manière de gérer les tensions identitaires résultant de la mobilité sociale est d'épouser résolument les codes du groupe de haut statut et de se distancier de son groupe de bas statut. Une théorisation de ce phénomène dans le domaine du genre provient de Graham Staines et collaborateur-rices en 1974 avec l'introduction du syndrome de la reine des abeilles\*. La métaphore s'inspire du règne animal. La reine d'une ruche d'abeilles est une femelle dominante dont la fonction est d'assurer la reproduction de la colonie, tout en empêchant les autres femelles « travailleuses » de se reproduire. Ce terme a été appliqué, sous la forme d'un « syndrome », aux femmes qui ont atteint des postes de pouvoir et qui montrent une tendance à se comporter de manière autoritaire, voire hostile, avec les femmes qui sont dans une position subordonnée. Ces comportements ne se cantonneraient cependant pas à des attitudes envers les individus, mais plus largement à des opinions qui renient les inégalités de genre et qui encensent le système méritocratique (voir le chapitre 1) : « La reine des abeilles, bien sûr, a réussi en tant qu'individu, et nous nous attendons donc à ce qu'elle rejette ces hypothèses féministes. Si les femmes sont des citoyennes de seconde zone, expliquent-elles, c'est de leur propre faute » (Staines *et al.*, 1974 : 57).

Le phénomène de la reine des abeilles a été popularisé en psychologie sociale par Naomi Ellemers dans les années 2000 et a depuis lors fait l'objet de nombreuses études pour comprendre davantage les tenants et les aboutissants de la distanciation. Bien que tous ses secrets n'aient pas été percés (loin de là), l'on s'accorde aujourd'hui à dire que le phénomène n'est pas spécifique aux femmes de pouvoir et qu'il peut émerger dans d'autres situations de mobilité sociale (Derks *et al.*, 2015 ; Kulich *et al.*, 2015). La littérature psychosociale s'est beaucoup intéressée aux différentes formes que peut prendre cette distanciation (Faniko *et al.*, 2021).

## Les différentes formes de distanciation

Il existe plusieurs formes de distanciation (par exemple, Derks *et al.*, 2016). Nous utilisons ici une typologie empruntée à Chipeaux *et al.* (2025), qui en distingue trois, en se basant sur un continuum allant de la cognition au comportement. La première forme que peut prendre la distanciation est relative au sentiment d'identification\* au groupe. L'identification fait référence à la prise de conscience de son appartenance à un groupe social, ainsi que de la valeur et de la signification émotionnelle associées à cette appartenance. La distanciation se signifierait ainsi par un sentiment d'identification moindre avec le groupe de bas statut (par exemple, les femmes). De même, une hausse du sentiment d'identification avec le groupe de haut statut (par exemple, le rôle professionnel) indique un certain rapprochement identitaire avec ce dernier. La deuxième forme concerne la *perception* que les individus en mobilité ont d'eux-mêmes, en rapport avec le groupe de bas statut (par exemple, les femmes) et le groupe de haut statut (par exemple, les managers). Ces deux groupes étant généralement caractérisés par des stéréotypes qui sont antinomiques (voir le chapitre 2), la distanciation s'opère lorsqu'un individu tend à se percevoir de manière discordante avec les stéréotypes\* du

groupe de bas statut et de manière concordante avec ceux du groupe de haut statut. La dernière forme est intimement liée à la conception de Staines et ses collègues (1974), qui se centrait autour de l'hostilité envers les autres membres du groupe de bas statut (à savoir, les autres femmes). Ainsi, la distanciation se traduirait par un manque de solidarité avec le groupe de bas statut dans son ensemble, ainsi qu'un désaveu de la nécessité de lutter contre les inégalités. Dans les parties qui suivent, nous passerons en revue la littérature sur la distanciation envers le groupe de bas statut, en distinguant les trois formes précitées.

### **Se distancier en réduisant l'identification au groupe de bas statut ?**

L'identification au groupe est un terme spécifique à la psychologie sociale, qui décrit le processus par lequel un individu reconnaît un lien étroit et positif avec son groupe d'appartenance, et intègre les différents aspects associés à ce groupe dans le concept de soi (Tajfel et Turner, 1979 ; Turner *et al.*, 1987). Peut-on supposer que Miranda Priestly est moins identifiée au groupe des femmes que ses subordonnées ? C'est en tout cas l'hypothèse que Chipeaux et ses collègues (2025) ont testée dans deux études. Les résultats indiquaient que la mobilité sociale ascendante n'était pas associée à la distanciation identitaire avec le groupe de bas statut. En d'autres termes, les femmes employées et les femmes managers rapportaient un degré d'identification au groupe des femmes similaire. D'autres études ont corroboré ces résultats dans les domaines de l'immigration (Chipeaux *et al.*, 2024) et de la mobilité professionnelle des personnes appartenant à un groupe ethnique minoritaire (Kulich *et al.*, 2015). Ces dernières études apportent par ailleurs des compléments d'information. En effet, si les personnes mobiles ne montrent pas de distanciation identitaire avec le groupe de bas statut, elles vivent en revanche un rapprochement identitaire avec le groupe de haut statut. Par exemple, les personnes noires américaines rapportaient un degré d'identification plus élevé à leur groupe professionnel (à savoir, les managers) lorsqu'elles avaient effectué un parcours de mobilité socio-économique (Kulich *et al.*, 2015).

### **Se distancier en augmentant la différence perçue entre soi et le groupe de bas statut ?**

Comme mentionné dans plusieurs chapitres (chapitres 2, 3 et 6), les stéréotypes associés aux femmes leur confèrent des qualités relationnelles\* et humaines, mais dressent un portrait d'elles comme étant moins compétentes, moins agentiques\*, moins indépendantes et moins dédiées à leur carrière que les hommes. Or, Miranda Priestly incarne le parfait opposé de ce stéréotype. Froide et peu soucieuse du bien-être des gens qui l'entourent, elle met un point d'honneur à ne paraître dépendante de rien ni de personne. Elle se dédie entièrement à sa vie professionnelle, comme l'attestent ses difficultés à gérer sa vie privée. Dans le film *The Devil Wears Prada*, elle ne partage quasiment aucun moment avec ses deux jeunes filles et elle essuie un deuxième

divorce, que l'on devine être lié à la relation fusionnelle qu'elle entretient avec sa carrière. L'exemple de Miranda Priestly est-il anecdotique, ou est-il symptomatique d'un phénomène plus large lié à la mobilité sociale ?

Dans le domaine du genre, les études montrent en effet que les femmes ayant atteint une position de pouvoir s'attribuent davantage de caractéristiques typiquement associées au groupe de haut statut (les managers) qu'elles n'en attribuent aux femmes en général (Derks *et al.*, 2011 ; Faniko *et al.*, 2017), allant jusqu'à se percevoir comme étant tout autant agentiques que leurs collègues masculins (Ellemers *et al.*, 2004). Ce phénomène peut même prendre une forme étonnante. Dans une série d'études menée par Chipeaux et ses collègues (Chipeaux, 2020 ; Chipeaux *et al.*, 2025), des femmes employées et des femmes managers devaient se décrire elles-mêmes, ainsi que le groupe des femmes dans son ensemble. Le phénomène de distanciation empruntait deux voies distinctes mais convergentes. Premièrement, et de manière cohérente avec les travaux cités précédemment, les managers tendaient à se décrire elles-mêmes comme étant davantage agentiques que ne le faisaient les employées. Deuxièmement, et de manière peut-être plus surprenante, elles modulaient également leur évaluation du groupe des femmes en exagérant le stéréotype propre à ce groupe. Plus spécifiquement, par rapport aux employées, elles évaluaient le groupe des femmes comme étant moins agentique et plus relationnel. Ainsi, les femmes qui ont emprunté un parcours professionnel similaire à celui de Miranda Priestly auraient moulé leur personnalité sur le stéréotype du leader et elles l'opposeraient à une perception hyperstéréotypée du groupe des femmes, les représentant comme étant davantage douées pour gérer le relationnel que pour prendre des décisions managériales.

### **Se distancier en se désolidarisant du groupe de bas statut ?**

Dans le film *Django Unchained*, Stephen voue une loyauté sans bornes à son maître blanc. Cela se traduit notamment par la relation qu'il entretient avec les esclaves noir-es de la plantation. Non content de mettre un point d'honneur à faire tourner la plantation, Stephen se montre également cruel avec ses semblables noir-es. Il n'hésite pas, par exemple, à punir sévèrement les esclaves récalcitrant-es en les enfermant, nu-es, dans une enclave pendant plusieurs jours. Toutes proportions gardées, le cas de ce personnage cinématographique résonne avec celui de plusieurs personnalités contemporaines. Prenons l'exemple du politicien Jean Messiha. Né en Égypte sous le nom de Hossam Botros Messiha, il s'installe en France avec sa famille à l'âge de huit ans. Douze ans plus tard, il obtient la nationalité française. C'est à ce moment-là qu'il adopte son prénom de baptême, Jean. Ce passage du statut d'étranger à celui de citoyen français reflète une dynamique spécifique de mobilité sociale. Or, Jean Messiha s'est rendu populaire avant tout par ses prises de position dures envers l'immigration et son engagement auprès de l'extrême droite française. D'abord engagé au sein du Front national (devenu ensuite Rassemblement national), puis soutien d'Éric Zemmour lors de l'élection présidentielle en 2022, il milite notamment pour une limitation drastique du flux migratoire et est un partisan de la théorie du grand remplacement\* (Taguieff, 2022).

Au-delà de ces cas qui relèvent de l'anecdote, que nous dit la littérature psychosociale sur le sujet ? Intéressons-nous d'abord aux études qui se concentrent sur la mobilité sociale sur le plan du statut socio-économique. Dans une série d'études menées par Koo et ses collègues (2023), les auteur·rices opèrent une distinction au sein des personnes riches entre, d'une part, celles qui le sont depuis la naissance et, d'autre part, celles qui le sont devenues *via* un processus de mobilité sociale. Les résultats font d'abord état d'une croyance populaire selon laquelle les personnes qui ont vécu la pauvreté (à savoir, les personnes devenues riches *via* un processus de mobilité sociale) seraient davantage empathiques vis-à-vis des personnes en situation de précarité économique que les personnes qui ont toujours connu l'opulence. Dans un deuxième temps, les auteur·rices vont montrer que cette croyance populaire n'a pas de fondements tangibles. Les personnes qui ont fait de la mobilité sont en réalité plus enclines que les personnes qui sont nées riches à penser qu'il n'est pas si difficile de sortir de la misère et montrent ainsi moins de compassion envers les personnes pauvres. De façon relativement contre-intuitive, le fait de partager une expérience négative commune n'engendre donc pas nécessairement de l'empathie.

Utilisons à présent une conceptualisation plus étendue de la mobilité sociale en croisant plusieurs appartenances sociales. Est-ce que, comme proposé dans la formulation originale du syndrome de la reine des abeilles (Staines *et al.*, 1974), les femmes qui accèdent à des postes à responsabilités sont moins solidaires du groupe des femmes ? Dans une étude portant sur le corps professoral dans les universités néerlandaises, Ellemers (2001) a montré que les femmes professeuses étaient moins enclines que leurs homologues hommes à collaborer avec des collègues femmes. Dans la même veine, une étude de Kulich et collaborateurs (2015) menée dans le secteur médical a montré que, comparées aux femmes qui avaient une position associée à un moindre prestige (assistantes médicales), les femmes qui avaient une position de prestige (médecins ou professeuses) se montraient moins soucieuses des problèmes susceptibles d'être éprouvés par les femmes dans leur carrière en milieu médical. Elles estimaient également que l'ascension professionnelle des femmes est avant tout une question de mérite et qu'elle n'est pas freinée par des épisodes de discrimination. Chez les hommes, ces opinions concernant les femmes ne variaient pas en fonction de leur statut professionnel. Ce dernier résultat confirme ainsi le rôle spécifique du processus de mobilité sociale chez les membres de groupes défavorisés. Une série d'études menées auprès de femmes managers et employées apporte cependant une lecture plus nuancée (Faniko *et al.*, 2017). Si les femmes managers se montraient en effet moins solidaires des femmes employées (elles manifestaient une attitude plus défavorable envers les mesures de discrimination positive ciblant ces femmes) que les femmes employées elles-mêmes, elles ne s'en montraient pas moins solidaires des autres femmes managers. Il semblerait donc que les femmes qui ont accédé à un poste à responsabilités ne se désolidarisent pas du groupe des femmes dans son ensemble, puisqu'elles restent relativement empathiques vis-à-vis des femmes qui, comme elles, ont entrepris un parcours de mobilité sociale.

Ce phénomène de désolidarisation a également été observé dans d'autres catégories sociales. Kulich et ses collaborateurs (2015) ont montré que, à l'image de Stephen, les personnes noires américaines qui ont atteint un statut socio-économique élevé

ont des scores de racisme subtil\* plus élevés et accordent moins d'importance aux inégalités raciales que celles qui ont un faible statut socio-économique. Un constat similaire est fait dans le domaine de la migration. Les personnes étrangères ayant obtenu la citoyenneté du pays hôte par un processus de naturalisation montrent en moyenne des attitudes plus hostiles envers l'immigration que les personnes issues de l'immigration qui ne sont pas naturalisées (Just et Anderson, 2015 ; Kolbe et Crepaz, 2016). Cette tendance est accentuée chez les personnes naturalisées qui perçoivent que la procédure d'acquisition de la nationalité est juste et légitime (Dierckx *et al.*, 2022). Cette perception de légitimité du système engendre en effet un sentiment d'identification plus fort au pays hôte, créant ainsi une certaine proximité avec les personnes qui ont la nationalité du pays hôte et une volonté de les émuler, y compris dans leurs opinions concernant l'immigration. Comme déjà anticipé, l'effet de la mobilité sociale ne se cantonne pas aux opinions concernant le groupe de bas statut, mais à celles qui portent sur le système social dans son ensemble. Par exemple, les personnes naturalisées, plus que celles qui ne le sont pas, tendent à nier la discrimination et les traitements inégalitaires dont les personnes immigrées sont la cible (Kulich *et al.*, 2015). En d'autres termes, la légitimation du système migratoire dans le pays de résidence va de pair avec un manque de solidarité avec le groupe de bas statut.

### La distanciation, un phénomène irrémédiable ?

Selon l'état actuel de la recherche, il semblerait que la distanciation ne prenne pas nécessairement la forme d'une désidentification avec le groupe de bas statut, mais qu'elle se manifeste bien à travers une perception de soi incongruente avec le prototype du groupe et une moindre solidarité avec ce groupe. Si cette tendance s'avère relativement robuste, il est néanmoins légitime de se demander si la mobilité sociale engendre inmanquablement et irrémédiablement une distanciation vis-à-vis du groupe de bas statut. À notre sens, la réponse est négative. La réalité sociale est d'une complexité évidente et offre une quantité notable de nuances. Par exemple, dans le domaine de la migration, il a été démontré que la distanciation avec le pays d'origine survient chez les personnes qui ont effectué une procédure de naturalisation pour des raisons identitaires, mais pas chez celles qui l'ont fait pour des raisons pragmatiques (par exemple, pour obtenir le droit de vote ; Politi *et al.*, 2020).

La littérature suggère également que les personnes mobiles qui ont le plus tendance à se distancier de leur groupe de bas statut sont celles qui étaient, *a priori*, peu identifiées à leur groupe et dont le parcours a été jonché d'épisodes de discrimination (Derks *et al.*, 2011 ; Derks *et al.*, 2016). Par exemple, Derks et ses collaboratrices (2011) ont mené une étude auprès de femmes policières, lesquelles évoluent donc dans un environnement de travail traditionnellement masculin. Les participantes ont rempli un questionnaire dans lequel elles ont d'abord indiqué leur degré d'identification au groupe des femmes. Elles ont ensuite été amenées à réfléchir sur un événement particulier de leur parcours professionnel. Pour la moitié d'entre elles, il s'agissait de penser à une situation dans laquelle elles avaient été traitées en fonction des stéréotypes associés à leur genre, plutôt que de leur qualification professionnelle.

Pour l'autre moitié, il s'agissait de mentionner une situation dans laquelle elles avaient été reconnues pour leur qualification professionnelle, sans que les préjugés de genre entrent en jeu. Pour finir, elles répondaient à plusieurs questions mesurant différentes facettes de la distanciation avec le groupe des femmes (par exemple, leur volonté d'œuvrer pour l'avancement des femmes dans la police). Les résultats ont montré que le phénomène de distanciation émergeait surtout chez les femmes peu identifiées à leur groupe de genre et dont la discrimination de genre avait été rendue saillante.

Ces études pointent ainsi l'influence concomitante de facteurs individuels (par exemple, le degré d'identification au groupe de bas statut) et de facteurs contextuels (par exemple, la discrimination vécue) dans l'émergence du phénomène de distanciation associé aux trajectoires de mobilité sociale ascendante. La compréhension de ces facteurs nous semble primordiale, car ils amènent à penser que ce n'est pas la mobilité sociale en tant que telle qui engendre le phénomène de distanciation, mais bien le contexte dans lequel elle a lieu. Les travaux cités précédemment mettent l'accent sur le rôle de la discrimination vécue, et suggèrent ainsi que la distanciation avec le groupe de bas statut est un moyen pour se faire mieux accepter au sein du groupe de haut statut. Par conséquent, un environnement dont les normes n'alimentent pas les stéréotypes, mais au contraire encouragent la diversité, devrait atténuer le sentiment de menace identitaire et, par extension, le phénomène de distanciation parmi les personnes mobiles. Une série d'études menées par Paustian-Underdahl et ses collaborateur·rices (2017) va dans le sens de cette hypothèse. Ces recherches se sont intéressées à la manière dont les personnes employées se sentent valorisées et soutenues par leurs responsables hiérarchiques. Les résultats ont révélé que les employé·es qui étaient membres d'un groupe de bas statut (des femmes ou des personnes non blanches) indiquaient un soutien moindre de la part de leur responsable hiérarchique lorsque celui·celle-ci était aussi membre du même groupe de bas statut et que l'environnement de travail était perçu comme inégalitaire et peu diversifié.

Comment expliquer que le climat organisationnel joue un rôle crucial dans l'émergence du phénomène de distanciation ? Les membres des groupes de haut statut tendent à mettre l'accent sur la méritocratie et à réduire l'ampleur des inégalités sociales (Iacoviello et Lorenzi-Cioldi, 2019). De même, par comparaison avec les membres de groupes de bas statut, ils accordent une forte légitimité aux hiérarchies existantes, adhèrent davantage aux stéréotypes et sont moins sensibles à la diversité (Galinsky *et al.*, 2006 ; Sidanius et Pratto, 1999). Ainsi, en gravissant les échelons d'une organisation qui est peu sensible à la diversité, les personnes mobiles finissent par intérioriser ces normes et peuvent perdre de vue les obstacles qu'elles ont dû franchir, ainsi que leurs opinions d'antan. Ce phénomène de distanciation peut en effet être réduit par des politiques de diversité (voir le chapitre 10), notamment en encourageant les personnes mobiles à rentrer dans un processus d'empathie envers les personnes qui sont dans une situation analogue à celle qu'elles ont vécue par le passé (Bosak *et al.*, 2025).

Il est donc primordial de remettre les personnes dans leur contexte. Miranda Priestly serait-elle devenue aussi froide et calculatrice si la position qu'elle occupait n'était pas associée à des stéréotypes masculins ? Stephen se montrerait-il aussi cruel avec les autres personnes noires s'il n'évoluait pas dans une société qui hiérarchise

les êtres humains selon leurs caractéristiques physiologiques ? Jean Messiha aurait-il la même attitude envers l'immigration si son pays d'accueil avait eu une politique d'accueil moins assimilationniste ? Il est bien entendu impossible de le savoir, mais l'état des connaissances actuel permet de douter que l'on puisse répondre à ces questions par l'affirmative.

## Les étapes de la mobilité

L'influence des facteurs contextuels sur la distanciation dont font parfois preuve les personnes mobiles laisse à penser que le phénomène dérive d'une volonté de survivre dans un milieu peu familier et potentiellement hostile. Pour devenir membre d'un groupe de haut statut et être reconnu-e comme tel-le, il est nécessaire de correspondre aux attentes qui sont associées à ce groupe. Dès lors, il semble raisonnable de se poser la question de la manière dont s'opère la transition identitaire chez les personnes mobiles. Cette transition intervient-elle une fois que les personnes ont acquis cette nouvelle identité (par exemple, une femme manager, un-e étranger-ère naturalisé-e) ? Ou au contraire, s'opère-t-elle en amont, de manière graduelle ? Pour le sociologue Robert K. Merton, la deuxième proposition est la plus plausible. Merton a en effet introduit le concept de socialisation anticipée\* (1968) pour décrire le processus par lequel les individus qui souhaitent entreprendre une mobilité sociale deviennent clairvoyants quant aux attentes normatives qui sont associées à l'identité convoitée. Par conséquent, avant même d'avoir achevé le parcours de mobilité, les individus initient une transition identitaire qui implique une distanciation avec le groupe d'origine. Cette socialisation anticipée a une double fonction, dont la première est d'augmenter les chances de réussite de la mobilité. Le film *Les Faiseurs de Suisses* (1978) illustre bien la manière dont les personnes étrangères deviennent conscientes qu'elles doivent montrer des preuves de leur assimilation\* (par exemple, manger de la fondue) pour que la naturalisation leur soit octroyée. La deuxième fonction est de faciliter l'intégration dans le groupe une fois celui-ci rejoint. En effet, pour être considéré-e comme un-e vrai-e membre du groupe (par exemple, un-e Suisse-sse), il ne suffit pas d'avoir un passeport qui en atteste ; il faut encore le démontrer par des comportements et des attitudes (par exemple, introduire durablement la fondue dans ses habitudes culinaires).

Cette proposition de Merton a récemment été testée dans le cadre de processus de mobilité sociale faisant intervenir des identités croisées. Dans une série d'études (Chipeaux *et al.*, 2025), l'équipe de recherche a analysé le cas des femmes dans la sphère professionnelle. Afin d'examiner l'hypothèse de socialisation anticipée, elle a comparé les personnes mobiles (les femmes managers) aux personnes non mobiles (les femmes employées), en faisant une distinction, parmi ces dernières, entre celles qui souhaitent obtenir un poste à responsabilités dans le futur (les anticipatrices) et celles qui ne le souhaitent pas (les non-anticipatrices). Les résultats ont d'abord mis en avant le phénomène de distanciation chez les femmes managers, qui tendaient à se distancier plus fortement du groupe des femmes que ne le faisaient les femmes non mobiles non anticipatrices. Ensuite, le phénomène de distanciation a été observé également chez

les femmes non mobiles anticipatrices, qui se distancient elles-mêmes davantage du groupe des femmes que ne le faisaient les non-anticipatrices. Dans le film *The Devil Wears Prada*, cette transition identitaire est incarnée par Andy, l'assistante de Miranda Priestly. Cette employée fait ses premiers pas dans la mode en se positionnant aux antipodes de ce monde. Puis, au fur et à mesure que sa carrière progresse, elle intériorise les codes du milieu au point de devenir la protégée de Miranda et de s'éloigner de ses amis de longue date.

Ce bourgeonnement de la distanciation a également été observé chez les immigré-es portugais-es en Suisse qui aspirent à devenir naturalisé-es (Chipeaux *et al.*, 2024), ainsi que chez les personnes qui vivent et travaillent dans les régions transfrontalières françaises et qui souhaitent obtenir un statut de travailleur-ses transfrontalier-ères (Chipeaux *et al.*, 2017). Le phénomène de distanciation qui accompagne la mobilité sociale semble donc s'initier dès lors que les individus s'engagent dans un processus de socialisation anticipée. La transition identitaire des personnes mobiles ne s'opère pas de manière abrupte, au moment où l'appartenance de haut statut est acquise, mais bien progressivement, à partir du moment où cette situation devient convoitée.

## Conclusion

La psychologie sociale, à l'instar des autres sciences sociales, nous permet de prendre de la hauteur vis-à-vis de la société et de considérer les phénomènes sociaux non pas en fonction de leur singularité, mais à l'inverse, selon des mécanismes communs. Ainsi, les trajectoires sociales de Miranda Priestly et de Stephen, deux personnages de fiction qui, au premier abord, ne semblent pas avoir grand-chose en commun, répondent aux mêmes dynamiques identitaires découlant d'un processus de mobilité sociale. Ces exemples de mobilité sociale, qui sont souvent vus comme des catalyseurs de la lutte contre les inégalités groupales, finissent au contraire par alimenter ce même système inégalitaire qui a dressé des obstacles tout au long de leur parcours. Néanmoins, ces individus aux trajectoires sociales particulières ne sont que le résultat d'un contexte plus large. Ainsi, il est important que la sphère organisationnelle mette en place des structures qui permettent aux femmes (et à d'autres groupes minoritaires) d'accéder à des postes à responsabilités sans avoir à gérer des tensions identitaires qui engendrent par la suite une certaine distanciation avec le groupe des femmes. Il nous semble notamment primordial de promouvoir un climat de travail qui soit sensible à la diversité et qui prône des styles de leadership variables et adaptables qui ne se cantonnent pas au modèle traditionnel masculin.

## Pour aller plus loin

- Derks, B., van Laar, C. et Ellemers, N. (2016). The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 456-469. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.12.007>.
- Ellemers, N. (2001). Individual upward mobility and the perceived legitimacy of intergroup relations. Dans J. T. Jost et B. N. Major (éds), *The Psychology of Legitimacy: Emerging Perspectives on Ideology, Justice and Intergroup Relations* (p. 205-222). Cambridge : Cambridge University Press.
- Merton, R. K. (1968). Reference group theory. Dans R. K. Merton (éd.), *Social Theory and Social Structure* (p. 316-329). New York : Simon and Shuster.
- Staines, G., Tavis, C. et Jayaratne, T. E. (1974). The queen bee syndrome. *Psychology Today*, 7(8), 55-60. <https://doi.org/10.1037/e400562009-003>.

## Bibliographie

- Bosak, J., Kulich, C., Paustian-Underdahl, C. et Dingli, B. R. (2025). The role of perspective-taking in attenuating self-group distancing in women managers. *British Journal of Social Psychology*, 64(2), e12812. <https://doi.org/10.1111/bjso.12812>.
- Bourdieu, P. (2001). *Science de la science et réflexivité*. Paris : Raisons d'agir.
- Bourdieu, P. et Passeron, J.-C. (1970). *La Reproduction. Éléments pour une théorie du système d'enseignement*. Paris : Minuit.
- Branscombe, N. R., Ellemers, N., Spears, R. et Doosje, B. (1999). The context and content of social identity threat. Dans N. Ellemers, R. Spears et B. Doosje (éds), *Social Identity: Context, Commitment, Content* (p. 35-58). Oxford : Blackwell.
- Chipeaux, M. (2020). *Quand la réussite individuelle nuit à la solidarité intragroupe : le rôle des dynamiques identitaires associées aux trajectoires de mobilité sociale ascendante*. Thèse de doctorat, Université de Genève. <https://doi.org/10.13097/archive-ouverte/unige:146420>.
- Chipeaux, M., Kulich, C., Iacoviello, V. et Lorenzi-Cioldi, F. (2017). "I want, therefore I am" – Anticipated upward mobility reduces ingroup concern. *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01451>.
- Chipeaux, M., Kulich, C., Iacoviello, V. et Lorenzi-Cioldi, F. (2025). *Does Anticipation of Social Mobility Create Self-Group distancing? A Consideration of Identity, Perception, and Attitudinal Dimensions* [manuscrit inédit]. Université de Genève.
- Chipeaux, M., Kulich, C., Iacoviello, V., Politi, E. et Lorenzi-Cioldi, F. (2024). Anticipated and achieved individual mobility amongst Portuguese immigrants in Switzerland: Social identity adjustment and inter-minority relations. *Social Psychological Bulletin*, 19, 1-25. <https://doi.org/10.32872/spb.9465>.
- Derks, B., Ellemers, N., van Laar, C. Y. et Kim De Groot, M. A. (2011). Do sexist organizational cultures create the Queen Bee? *British Journal of Social Psychology*, 50(3), 519-535. <https://doi.org/10.1348/014466610X525280>.
- Derks, B., van Laar, C. et Ellemers, N. (2016). The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 456-469. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.12.007>.
- Derks, B., van Laar, C., Ellemers, N. et de Groot, K. (2011). Gender-bias primes elicit queen-bee responses among senior policewomen. *Psychological Science*, 22(10), 1243-1249. <https://doi.org/10.1177/0956797611417258>.

- Derks, B., van Laar, C., Ellemers, N. et Raghoe, G. (2015). Extending the queen bee effect: How Hindustani workers cope with disadvantage by distancing the self from the group. *Journal of Social Issues*, 71(3), 476-496. <https://doi.org/10.1111/josi.12124>.
- Dierckx, K., Politi, E., Valcke, B., Van Assche, J. et Van Hiel, A. (2022). The “ironic” fair process effect: A perceived fair naturalization procedure spurs anti-immigration attitudes through increased host national identification among naturalized citizens. *Group Processes & Intergroup Relations*, 25(2), 379-398. <https://doi.org/10.1177/1368430220975480>.
- Ellemers, N. (2001). Individual upward mobility and the perceived legitimacy of intergroup relations. Dans J. T. Jost et B. N. Major (éds), *The Psychology of Legitimacy: Emerging Perspectives on Ideology, Justice and Intergroup Relations* (p. 205-222). Cambridge : Cambridge University Press.
- Ellemers, N., van den Heuvel, H., de Gilder, D., Maass, A. et Bonvini, A. (2004). The underrepresentation of women in science: Differential commitment or the queen bee syndrome? *British Journal of Social Psychology*, 43, 315-338. <https://doi.org/10.1348/0144666042037999>.
- ER Traductions (2013, 8 mai). *Malcom X. Les nègres de maison et les nègres des champs* [vidéo]. YouTube. [https://www.youtube.com/watch?v=D2761yMzD\\_o](https://www.youtube.com/watch?v=D2761yMzD_o).
- Faniko, K., Ellemers, N. et Derks, B. (2021). The Queen Bee phenomenon in Academia 15 years after: Does it still exist, and if so, why? *British Journal of Social Psychology*, 60(2), 383-399. <https://doi.org/10.1111/bjso.12408>.
- Faniko, K., Ellemers, N., Derks, B. et Lorenzi-Cioldi, F. (2017). Nothing changes, really: Why women who break through the glass ceiling end up reinforcing it. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43(5), 638-651. <https://doi.org/10.1177/0146167217695551>.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P. et Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 878-902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>.
- Galinsky, A. D., Magee, J. C., Inesi, M. E. et Gruenfeld, D. H. (2006). Power and perspectives not taken. *Psychological Science*, 17(12), 1068-1074. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2006.01824.x>.
- Iacoviello, V. et Lorenzi-Cioldi, F. (2019). Social-psychological and sociological approaches to self-perception and worldviews in status hierarchies: How they complement each other. *International Review of Social Psychology*, 32(1), 15. <https://doi.org/10.5334/irsp.285>.
- Just, A. et Anderson, C. J. (2015). Dual allegiances? Immigrants' attitudes toward immigration. *The Journal of Politics*, 77(1), 188-201. <https://doi.org/10.1086/678388>.
- Kolbe, M. et Crepez, M. M. (2016). The power of citizenship: How immigrant incorporation affects attitudes towards social benefits. *Comparative Politics*, 49(1), 105-123. <https://doi.org/10.5129/001041516819582937>.
- Koo, H. J., Piff, P. K. et Shariff, A. F. (2023). If I could do it, so can they: Among the rich, those with humbler origins are less sensitive to the difficulties of the poor. *Social Psychological and Personality Science*, 14(3), 333-341. <https://doi.org/10.1177/19485506221098921>.
- Kulich, C., Lorenzi-Cioldi, F. et Iacoviello, V. (2015). Moving across status lines: Low concern for the ingroup and group identification. *Journal of Social Issues*, 71(3), 453-475. <https://doi.org/10.1111/josi.12123>.
- Le Figaro (2022, 29 juin). Poutine n'aurait pas déclenché la guerre s'il était une femme. *Le Figaro*. <https://www.lefigaro.fr/flash-actu/poutine-n-aurait-pas-declenche-la-guerre-s-il-etait-une-femme-20220629>.
- Lenski, G. E. (1954). Status crystallization: a non-vertical dimension of social status. *American Sociological Review*, 19(4), 405-413. <https://doi.org/10.2307/2087459>.
- Lorenzi-Cioldi, F. (2009). *Dominants et dominés. Les identités des collections et agrégats*. Grenoble : Presses universitaires de Grenoble.
- Merton, R. K. (1968). Reference group theory. Dans R. K. Merton (éd.), *Social Theory and Social Structure* (p. 316-329). New York : Simon and Shuster.

- Paustian-Underdahl, S. C., King, E. B., Rogelberg, S. G., Kulich, C. et Gentry, W. A. (2017). Perceptions of supervisor support: Resolving paradoxical patterns across gender and race. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(3), 436-457. <https://doi.org/10.1111/joop.12179>.
- Politi, E., Giroud, A., Green, E. G. et Maloku, E. (2020). Sedative effects of intergroup contact on support for ethnic activism among Kosovo Albanians in Switzerland: The interplay of ethnic, national, and dual identification. *Journal of Applied Social Psychology*, 50(7), 418-429. <https://doi.org/10.1111/jasp.12670>.
- Sidanius, J. et Pratto, F. (1999). Let's both agree that you're really stupid. Dans J. Sidanius et F. Pratto (éds), *Social Dominance: An Intergroup Theory of Social Hierarchy and Oppression* (p. 103-125). Cambridge : Cambridge University Press.
- Staines, G., Tavris, C. et Jayaratne, T. E. (1974). The queen bee syndrome. *Psychology Today*, 7(8), 55-60. <https://doi.org/10.1037/e400562009-003>.
- Taguieff, P. (2022). Archéologie d'une représentation polémique : le « Grand Remplacement ». *Cités*, 89, 177-195. <https://doi.org/10.3917/cite.089.0177>.
- Tajfel, H. et Turner, J. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. Dans W. G. Austin et S. Worchel (éds), *The Social Psychology of Intergroup Relations* (p. 33-47). Monterey : Brooks/Cole.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D. et Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the Social Group: A Self-Categorization Theory*. Cambridge (MA) : Basil Blackwell.
- Weber, M. (1964). *L'Éthique protestante et l'esprit du capitalisme*. Paris : Plon.