

La différenciation intergroupe: une question d'identité sociale ou de perception de changement?

Ann M. Beaton

Francine Tougas¹

Stéphane Joly

Université d'Ottawa

Résumé

La présente étude a pour but d'évaluer l'effet de l'identité sociale et de la perception de changement dans la situation des hommes et des femmes sur le marché du travail sur les évaluations des compétences des travailleurs des deux sexes. Cette étude se déroule dans un contexte où l'élimination de la discrimination envers les femmes fait partie des priorités sociales. Cette volonté politique s'est traduite par la mise sur pied de programmes d'accès à l'égalité en emploi. Les hypothèses se fondent sur la théorie de l'identité sociale selon laquelle plus les individus s'identifient à leur groupe, dans ce cas-ci le groupe des hommes, et plus ils perçoivent des changements menaçant leur statut, plus leurs évaluations seront favorables à leur groupe. En tout, 86 travailleurs et 50 étudiants de sexe masculin ont participé à cette étude. Les analyses font ressortir deux configurations de résultats. D'une part, la perception de changement social s'est avérée un prédicteur significatif de l'évaluation différentielle des sexes chez les travailleurs. Cependant, contrairement aux hypothèses, les travailleurs ont évalué les femmes de façon plus égalitaire lorsqu'ils percevaient un changement à leur statut. D'autre part, les analyses montrent que, chez les étudiants, seule l'identité sociale est reliée à l'évaluation différentielle des compétences selon le sexe. Le sentiment d'appartenance au groupe est associé à une évaluation plus favorable des hommes. Les implications théoriques et pratiques de ces résultats sont discutées.

1 Cette étude fait partie d'un programme de recherche avec octroi du Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (#3560313) attribué au deuxième auteur. Nous tenons à remercier les évaluateurs anonymes pour leurs précieux conseils relativement à une version préliminaire de cet article. Toute correspondance devrait être adressée à Francine Tougas, Université d'Ottawa, Ecole de psychologie, boîte postale 450, station A, Ottawa (Ont) K1N 6N5.

Reconnaissant les injustices faites aux femmes sur le marché du travail, gouvernements et entreprises de différents pays ont mis en place des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAE). Ces programmes ont pour but d'éliminer la discrimination de sexe et ainsi, d'augmenter la représentation des femmes aux hauts échelons de la hiérarchie et dans les secteurs non-traditionnels. Atteindre une plus juste représentation des femmes implique un changement fondamental des mentalités et des pratiques administratives. Cela suppose également que les administrateurs soient en mesure d'évaluer sans biais les compétences des femmes.

Dans une étude récente menée aux États-Unis, là où les PAE ont vu le jour depuis déjà plus de vingt ans, il a été démontré que les perceptions en regard des compétences des femmes cadres n'ont guère évolué (Heilman, Block, Martell, & Simon, 1989). Dans cette étude, on a demandé à des cadres masculins d'évaluer un des groupes suivants sur 92 descripteurs repris de l'étude de Schein (1973): les cadres intermédiaires prospères, les hommes en général, les femmes en général, les cadres masculins, les cadres féminins, les cadres masculins prospères et les cadres féminins prospères. Les résultats obtenus correspondent à ceux décrits par Schein en 1973. Par exemple, les descripteurs représentant les cadres prospères ressemblent davantage à ceux utilisés pour dépeindre les hommes que les femmes. Soulignons aussi qu'on attribuait moins souvent aux femmes cadres qu'à leurs homologues masculins des qualifications reconnues comme essentielles au rendement des gestionnaires.

Par ailleurs, les résultats d'une étude menée au Canada révèlent que la présence de PAE permet d'enrayer en partie seulement l'évaluation différentielle des compétences des hommes et des femmes (Tougas, Beaton, St-Pierre, & Veilleux, soumis). Cette étude indique que les hommes ont évalué positivement les qualifications d'une candidate à un poste de cadre. En revanche, ils ont favorisé les hommes dans l'attribution de compétences utilisées dans les évaluations périodiques de rendement des cadres. Par exemple, cette étude montre que le leadership et l'initiative sont des compétences attribuées aux hommes cadres plutôt qu'aux femmes. Rappelons qu'en général, les directives des PAE visent directement l'embauche et les promotions et non les évaluations périodiques de rendement.

Les résultats de ces études sont troublants et soulèvent de nombreuses questions. En effet, si règle générale, les hommes font preuve de favoritisme intragroupe dans l'attribution de compétences utilisées dans l'évaluation du rendement des cadres, le succès des PAE pourrait être grandement compromis. Les femmes ne pourront monter dans la hiérarchie que lorsqu'elles seront évaluées de façon juste et équitable.

La présente étude pousse plus loin l'investigation des réactions des hommes en ce sens qu'elle vise non seulement à évaluer la propension au favoritisme intragroupe (différenciation intergroupe) dans l'évaluation des compétences, mais aussi à en délimiter les causes. C'est par le biais de la théorie de l'identité sociale (Tajfel 1974, 1978; Tajfel & Turner, 1979) que nous abordons cette question. L'une des prémisses de base de la théorie stipule que les individus

désirent avoir une identité sociale positive. L'identité sociale est définie en ces termes: "la partie du concept de soi d'un individu qui dérive de la connaissance de son appartenance à certains groupes sociaux et de la signification affective et évaluative qui résulte de cette appartenance" (Tajfel, 1978, p. 63). Comparer son groupe à d'autres et accentuer les différences à sa faveur serait un des moyens privilégiés pour obtenir une identité sociale positive. Ce phénomène a été vérifié dans les études en laboratoire (Bourhis, 1993; Bourhis & Hill, 1982) et les études sur le terrain (Brown, 1988). D'où l'hypothèse selon laquelle plus un individu est attaché à son groupe, plus il sera porté à la différenciation intergroupe.

Les résultats des premières études menées en milieux de travail ne sont toutefois pas constants (Brown, Condor, Mathews, Wade, & Williams, 1986; Brown & Williams, 1984) et même en contradiction avec l'hypothèse proposée (Oaker & Brown, 1986). En revanche, deux études effectuées par Kelly (1988, 1990) et utilisant une échelle d'identité similaire à celle utilisée par Brown et al., font ressortir un lien positif entre l'identité sociale et le favoritisme intragroupe. La différence entre les résultats obtenus par Brown et ceux de Kelly a été attribuée au fait que ces dernières études ont été menées dans un contexte plus compétitif que les premières (Kelly, 1990). Cette interprétation rejoint la position adoptée par Brown et Abrams (1986) qui soutenaient que les hypothèses dérivées de la théorie de l'identité sociale étaient plus appropriées pour expliquer les réactions des individus en situations de compétition qu'en situations de coopération.

Par ailleurs, les travaux de van Knippenberg (1984, 1989) mettent en relief un autre facteur relié au favoritisme intragroupe. Il a en effet été démontré que l'instabilité dans les relations intergroupes entraîne le déclenchement des processus de différenciation. Il semble, d'après ces travaux, que le fait de croire que l'ordre hiérarchique établi soit mis en péril par l'introduction de changements sociaux favorise la différenciation intergroupe. Bref, la perception de changement motive les individus à accentuer les différences en faveur de leur propre groupe. Ajoutons que ce chercheur soutient que la perception d'instabilité est accompagnée, chez les membres de groupes avantagés, de la croyance que le statut du groupe est menacé.

La présente étude vise à évaluer l'effet de l'identité sociale sur la différenciation intergroupe dans un contexte où l'élimination de la discrimination fait partie des priorités sociales. En effet, le Canada s'est doté en 1986 d'une Loi sur l'équité en matière d'emploi. Selon cette Loi, les employeurs canadiens ne sont plus incités, mais bien obligés à mettre sur pied des programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes. Ceci a pour conséquences de mettre en péril l'ordre hiérarchique établi et par ricochet, le statut avantagé des hommes. Selon van Knippenberg (1989), la perception de tels changements accentuerait la propension à la différenciation intergroupe.

Nous soutenons de plus que l'introduction de programmes d'accès à l'égalité a pour effet de mettre en relief le sexe des travailleurs et ainsi de créer un climat de compétition entre les hommes et les femmes. Selon Kelly (1988,

1990), ce climat est tout à fait propice à l'étude du lien entre l'identité sociale et la différenciation intergroupe.

Nous inspirant des travaux présentés plus haut, nous soutenons que les hommes qui, à la fois, s'identifient fortement à leur groupe et perçoivent des changements importants dans leur situation collective feront plus de différenciation intergroupe que ceux qui éprouvent peu d'attachement à leur groupe et considèrent que leur situation s'est peu modifiée. L'identité sociale sera mesurée à partir d'une nouvelle échelle. Les échelles existantes basées sur la théorie de Tajfel (1978) s'adaptent mal à la mesure de l'identification à un groupe aussi fondamental que le sexe.

Méthode

Participants

Les hypothèses ont été évaluées auprès de deux groupes d'hommes: des cadres ou professionnels et des étudiants universitaires. La situation de ces deux groupes est très différente. Les statistiques révèlent que les femmes sont toujours sous-représentées et désavantagées en termes de salaire et de possibilités de promotion dans les emplois de cadres et de professionnels (Emploi et Immigration Canada, 1992). Par ailleurs, les étudiants évoluent dans un milieu où de profonds changements ont été apportés avant même leur arrivée dans ce milieu. La proportion de femmes dans les universités a augmenté de façon significative depuis les vingt dernières années et dans certaines facultés, elles représentent désormais 50% ou plus de la population étudiante (Statistiques Canada, 1990).

Les travailleurs

Les étudiants-e-s d'une classe d'Introduction à la psychologie de l'Université d'Ottawa avaient pour tâche de recueillir les noms d'hommes francophones occupant des postes de cadres ou de professionnels qui accepteraient de compléter un questionnaire portant sur la vie au travail. En tout, 158 noms ont été obtenus et les noms de 97 hommes ont été choisis au hasard. Les étudiant-e-s devaient remettre le questionnaire aux participants. Le questionnaire complété pouvait soit être retourné par la poste ou être remis à l'étudiant-e dans une enveloppe scellée. En tout, 86 questionnaires ont été complétés et retournés. Les répondants étaient âgés en moyenne de 41,8 ans et 66,6% avaient fait des études universitaires.

Les étudiants

Les expérimentateurs se sont présentés dans deux classes d'Introduction à la psychologie et ont demandé la participation des étudiants de sexe masculin. En tout, 50 ont accepté de participer. Ils avaient en moyenne 20 ans.

Questionnaire

Le questionnaire contenait les énoncés servant à mesurer les concepts étudiés et une section permettant de recueillir les données socio-démographiques telles l'âge, le statut civil et le niveau de scolarité. Dans la partie qui suit, les énoncés sont regroupés selon les concepts qu'ils mesurent.

Identification à l'image sociale du groupe sexuel. Dans un premier temps, les participants devaient penser à l'image de leur groupe sexuel véhiculée dans la société et noter les différentes caractéristiques qui leur sont ordinairement attribuées. Une analyse exploratoire des réponses montre que ces dernières réfèrent à des caractéristiques traditionnellement masculines. Par exemple, les caractéristiques "force physique", "dominant", "logique", "ambitieux", "robuste", "rationnel" ont été rapportées fréquemment. Ils devaient ensuite répondre aux énoncés en se référant à cette image. Les réponses ont été notées sur des échelles en sept points où "1" signifiait "pas du tout vrai" et "7", "tout à fait vrai". Les énoncés sont présentés au tableau 1.

Perception de changement. Les questions se rapportant à la perception de changement sont les suivantes: "À quel point croyez-vous que l'image qu'on a des hommes dans notre société est en train d'être modifiée?", "À quel point croyez-vous que l'image qu'on a des hommes dans notre société devrait être changée?" et "À quel point croyez-vous que l'image que vous avez des hommes est différente de celle véhiculée dans notre société?". Les réponses à ces questions étaient également notées sur des échelles en sept points et un score élevé était relié à de fortes perceptions de changement. Un score composite a été calculé en additionnant les réponses aux trois questions (Alpha de Cronbach=.55).

Différenciation intergroupe. Les répondants devaient ensuite évaluer dans quelle mesure les travailleurs des deux sexes possèdent certaines caractéristiques. Comme dans l'étude de Tougas et Veilleux (1990), huit des neuf caractéristiques de l'échelle de Simpson, McCarrey et Edwards (1987) ont été utilisées. Il s'agit de (a) la capacité de travailler sous pression; (b) la capacité de s'adapter aux exigences de l'emploi occupé, par exemple concernant les horaires et les déplacements; (c) l'esprit de coopération; (d) la capacité de planifier et d'organiser le travail; (e) la capacité de tirer profit de l'expérience acquise; (f) le sens des responsabilités; (g) l'esprit d'initiative; (h) la capacité de mettre ses connaissances en pratique. La caractéristique "connaissance de l'emploi" a été exclue pour des raisons évidentes. Les échelles étaient en sept points où "1" signifiait "exclusivement chez les femmes" et "7" "exclusivement chez les hommes". Les items ont été regroupés et l'alpha de Cronbach montre une variance commune des items plus élevée que dans l'étude de Tougas et Veilleux (1990): .85 par opposition à .78.

Tableau 1*Échelle d'identification à l'image sociale du groupe sexuel*

No	Énoncé
1	Dans l'ensemble, je m'identifie aux hommes.
2	Dans l'ensemble, mes idées sont semblables à celles des hommes.
3	Je pense que je fais partie de ce qu'on pourrait appeler le groupe des hommes.
4	Dans l'ensemble, j'agis très différemment des hommes. *
5	Je crois que je suis très différent des hommes. *
6	Ma façon de vivre est très différente de celle des hommes. *
7	Il est important pour moi de faire partie de ce qu'on pourrait appeler le groupe des hommes.
8	Il y a de nombreux avantages à être un homme.
9	Je me considère supérieur du fait que je suis un homme.
10	Il est désavantageux d'adopter un mode de vie semblable aux hommes. *
11	Il est désavantageux d'être catégorisé comme un homme. *
12	Il m'arrive de préférer qu'on oublie le fait que je suis un homme. *
13	Je suis fier d'être un homme.
14	J'aime faire partie de ce qu'on pourrait appeler le groupe des hommes.
15	J'aime mettre en valeur le fait que je suis un homme.
16	Je me sens souvent à l'étroit dans le rôle d'homme. *
17	Je me sens souvent obligé d'agir comme un homme. *
18	Il m'arrive souvent d'être mal à l'aise d'être un homme. *

Note. * Les réponses à ces énoncés ont été inversées.

Les énoncés 1 à 6 mesurent la dimension cognitive de l'identité sociale, les énoncés 7 à 12 la dimension évaluative et les énoncés 13 à 18 la dimension affective.

Résultats

Analyses préliminaires. Une analyse factorielle exploratoire incluant tous les items de l'échelle d'identification à l'image sociale du groupe sexuel a été effectuée. Les résultats ne révélant pas de structure simple dans la matrice de structures, il a donc été décidé de regrouper tous les items afin de former un score composite d'identité sociale. L'alpha de Cronbach montre une variance commune élevée des items (.90). Les résultats d'une analyse de consistance interne menée auprès d'un échantillon de cadres (.88) démontrent que l'échelle d'identité sociale rend compte d'une consistance interne adéquate (Beaton, 1994). Le tableau 2 reproduit les moyennes des scores des travailleurs et des

étudiants sur les trois échelles à l'étude. Notons que chaque score composite a été ramené aux valeurs d'une échelle simple, soit "1" à "7".

Analyses relatives aux hypothèses. L'effet de l'identité sociale et de la perception de changement sur la différenciation intergroupe a été évalué séparément pour les travailleurs et les étudiants. Une analyse de la variance 2 (identité sociale) X 2 (perception de changement) a donc été effectuée en divisant l'échantillon en deux à la médiane pour ces variables. Dans le cas des travailleurs, la médiane pour l'échelle d'identité sociale se situe à 4.75, tandis que la médiane pour l'échelle de la perception de changement est de 5.0. D'autre part, chez les étudiants les médianes se situent à 4.78 et 4.33, respectivement. Les résultats des analyses de variance sont présentés au tableau 3.

Tableau 2

Moyennes des scores des travailleurs et des étudiants sur les échelles d'identification sociale, différenciation intergroupe et perception de changement

Variables	Travailleurs	Étudiants
Identité sociale	4.63 (1.07)	4.73 (1.04)
Différenciation intergroupe	3.93 (0.38)	3.96 (0.30)
Perception de changement	4.57 (1.07)	4.41 (1.03)

Tableau 3

Résumé de l'analyse de variance pour les travailleurs

Source de variation	SC	dl	CM	F
Identification	.134	1	.134	.985
Changement	.743	1	.743	5.452*
Identification X Changement	.069	1	.069	.505
Résiduelle	11.178	82	.136	

Résumé de l'analyse de variance pour les étudiants

Source de variation	SC	dl	CM	F
Identification	.425	1	.425	5.085*
Changement	.001	1	.001	.014
Identification X Changement	.000	1	.000	.001
Résiduelle	3.761	45	.084	

* $p < .05$

En ce qui concerne les travailleurs, les résultats révèlent un effet principal significatif au niveau de la perception de changement ($F(1,85)=5.45, p<.05$). Ainsi, lorsque les travailleurs perçoivent un changement de leur image sociale, la différenciation en faveur de leur groupe est moins prononcée ($M=3.85$), qu'elle ne l'est lorsqu'ils perçoivent moins de changement ($M=4.20$).

Pour les étudiants, l'analyse de la variance présente des résultats différents. Un effet principal significatif a été obtenu pour ce qui est de la variable identité sociale ($F(1,48)=5.09, p<.05$). La différenciation en faveur de son groupe est d'autant plus marquée quand les étudiants s'identifient à leur groupe ($M=4.07$), que lorsque l'identification est moindre ($M=3.87$).

Discussion

Nous inspirant des travaux relatifs à la théorie de l'identité sociale, nous avons émis l'hypothèse que l'identité sociale et la perception de changement avaient toutes deux une incidence sur la différenciation intergroupe. Les résultats confirment en partie cette hypothèse. Il ressort deux configurations de résultats. D'une part, il a été démontré que seule la perception de changement affecte les évaluations des travailleurs. Plus ces derniers perçoivent de changement dans l'image des hommes, plus leur évaluation des compétences des femmes sont favorables. Ces résultats sont en nette contradiction avec l'hypothèse voulant que la perception de changement a pour effet de déclencher des réactions de favoritisme intragroupe.

Il faut souligner que les changements sociaux introduits par les programmes d'accès à l'égalité en emploi vont dans le sens d'une plus grande égalité entre les sexes. Les réactions des travailleurs s'inscrivent donc dans ce cadre. La prudence est toutefois de rigueur. Des études sur les comportements réels s'imposent avant de conclure que le fait de promouvoir l'accès à l'égalité en emploi entraîne des comportements égalitaires. Mettre sur papier des réponses "politiquement correctes" n'implique pas nécessairement l'adoption de comportements correspondants. Une dichotomie entre le verbe et l'agir étant une possibilité à envisager dans une société où on a déjà observé une plus grande subtilité dans la discrimination de sexe (Tougas, Brown, Beaton, & Joly, sous presse). Il serait également pertinent de développer une mesure plus étayée des perceptions de changement afin d'identifier quel type de modifications dans la situation intergroupe est associé au favoritisme intragroupe et quel autre à des réactions plus égalitaires.

D'autre part, les analyses montrent que, chez les étudiants, seule l'identité sociale entraîne de la différenciation intergroupe. Plus ils sont attachés à leur image d'hommes, plus ils évaluent favorablement les compétences de leur propre groupe. La différence dans les patrons de réponses des travailleurs et des étudiants pourrait, à notre avis, être en partie attribuée à des divergences dans l'évaluation de la compétition entre les sexes dans leur propre milieu. Rappelons que Kelly (1988, 1990) a fait ressortir l'importance du caractère

compétitif de la relation intergroupe dans la force du lien entre l'identité sociale et la différenciation intergroupe. Dans cette perspective, l'absence de lien entre l'identité et la différenciation intergroupe chez les travailleurs pourrait s'expliquer par le fait que ceux-ci sont déjà établis dans leur profession et du même coup, ressentent moins la compétition entre les sexes. Par ailleurs, il est possible que les étudiants ressentent davantage la compétition entre les sexes non du fait de leur situation actuelle, mais plutôt dans la perspective de recherche d'emploi dans un climat socio-économique difficile. Cette hypothèse explicative pourrait être vérifiée si l'impact du caractère compétitif de la situation était évalué plutôt qu'inféré. La différence obtenue entre les réponses des travailleurs et des étudiants a également des implications pratiques appréciables. Dans différentes études (Kinder & Sanders, 1990; Tougas, Crosby, Joly & Pelchat, 1995), il a été démontré que la façon dont les PAE sont présentés a une incidence marquante sur les réactions des non-bénéficiaires. À la lumière des résultats obtenus, il semble que deux stratégies de présentation des PAE s'imposent. Dans le cas des travailleurs d'expérience, il serait peut-être indiqué d'insister sur l'importance accordée au dossier équité en matière d'emploi dans l'entreprise. Pour s'assurer d'une certaine congruence entre le verbe et l'agir, les gestionnaires pourraient être tenus de présenter au service d'équité en matière d'emploi les évaluations de rendement de leurs employées.

L'importance de la force d'attachement à son groupe dans l'évaluation différentielle des compétences relevée chez les étudiants nous porte à favoriser, au niveau des jeunes cadres et des nouveaux arrivants, des interventions de recatégorisation comme l'ont proposé Dovidio, Mann et Gaertner (1989). Par exemple, il s'agirait de renforcer l'appartenance à un groupe, comme l'entreprise ou un service particulier (Tougas & Beaton, 1993). La recatégorisation de deux groupes, dans le cas qui nous intéresse les hommes et les femmes, en un seul groupe est considérée comme un moyen efficace pour que les membres des groupes minoritaires soient acceptés et évalués de façon équitable. Ceci sur la base que les individus sont portés à favoriser les membres de leur propre groupe (Linville, Salovey, & Fischer, 1986).

La présente étude a permis de faire la lumière sur un autre facteur ayant un impact sur la relation entre l'identité sociale et la différenciation intergroupe, soit la perception de changement. Bien sûr, il s'agit d'une étude exploratoire, bref d'un premier défrichage qui à la fois soulève de nombreuses questions et laisse entrevoir de nouvelles pistes de développement. Les implications théoriques et pratiques sont importantes dans la conjoncture actuelle où les problèmes sociaux sont souvent mis en veilleuse au profit de considérations économiques. Permettre de prédire avec plus de précision les réactions des individus à des programmes sociaux coûteux serait ainsi doublement rentable.

Références

- Beaton, A.M. (1994). Perceptions of women in management: Tokenism, relative deprivation and social change. Thèse de doctorat inédite, Université d'Ottawa.
- Bourhis, R.Y. (1993). Power, gender and intergroup discrimination: Some minimal group experiments. In M. Zanna & J. Olson (Eds.), *The Ontario Symposium: The psychology of prejudice* (Vol. 7). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Bourhis, R.Y., & Hill, P. (1982). Intergroup perceptions in British Higher Education: A field study. In H. Tajfel (Ed.), *Social identity and intergroup relations*. Cambridge et Paris: Cambridge University Press et Maison des sciences de l'homme.
- Brown, R.J., & Abrams, D. (1986). The effects of intergroup similarity and goal interdependence on intergroup attitudes and task performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 78-92.
- Brown, R.J., Condor, S., Matthews, A., Wade, G., & Williams, J. (1986). Explaining intergroup differentiation in an industrial organization. *Journal of Occupational Psychology*, 59, 273-286.
- Brown, R.J., & Williams, J. (1984). Group identification: The same thing to all people? *Human Relations*, 37, 547-564.
- Dovidio, J.E., Mann, J., & Gaertner, S.L. (1989). Resistance to affirmative action: The implications of aversive racism. In F.A. Blanchard & F. Crosby (Eds.), *Affirmative action in perspective* (pp. 83-102). New York: Springer-Verlag.
- Emploi et Immigration Canada. (1992). *Rapport annuel: Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ministère des Approvisionnement et Services Canada, Ottawa.
- Heilman, M.E., Block, C.J., Martell, R.F., & Simon, M.C. (1989). Has anything changed? Current characterizations of men, women and managers. *Journal of Applied Psychology*, 74, 935-942.
- Kelly, C. (1988). Intergroup differentiation in a political context. *British Journal of Social Psychology*, 27, 319-332.
- Kelly, C. (1990). Social identity and intergroup perceptions in minority-majority contexts. *Human Relations*, 43, 583-599.
- Kinder, D.R., & Sanders, L.M. (1990). Mimicking political debate with survey questions: The case of white opinion on affirmative action for blacks. *Social Cognition*, 8, 73-101.
- Linville, P.W., Salovey, P., & Fischer, G.W. (1986). Stereotyping and perceived distributions of social characteristics: An application to ingroup-outgroup perception. In J.F. Dovidio & S.L. Gaertner (Eds.), *Prejudice, discrimination and racism* (pp. 165-208). Orlando, FL: Academic Press.
- Oaker, & Brown, R. (1986). Intergroup relations in a hospital setting: A further test of social identity theory. *Human Relations*, 39, 767-778.
- Schein, V.E. (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 57, 95-100.
- Simpson, S., McCarrey, M., & Edwards, H.P. (1987). Relationship of supervisors' sex role stereotypes to performance evaluation of male and female subordinates in non-traditional jobs. *Canadian Journal of Administrative Science*, 4, 15-30.
- Statistiques Canada (1990). *Université: Inscriptions et grades décernés*, Table 8. Inscriptions au niveau du 1^{er} cycle selon la province, le domaine d'études, le type de fréquentation et le sexe, 1990-91.
- Tajfel, H. (1974). Social identity and intergroup behaviour. *Social Science Information*, 13, 2, 65-93.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. London: Academic Press.

- Tajfel, H., & Turner, J.C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W.G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations*, pp. 33-47. Monterey, Cal.: Brooks/Cole.
- Tougas, F., & Beaton, A.M. (1993). Affirmative action in the work place: For better or for worse. *Journal of Applied Psychology: An International Review*, 42, 253-264.
- Tougas, F., Beaton, A.M., St-Pierre, L., & Veilleux, F. (soumis pour publication). Male managers and ingroup favoritism: The importance of the evaluation context.
- Tougas, F., Brown, R., Beaton, A.M., & Joly, S. (1995). Neo sexism: Plus ça change, plus c'est pareil. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21, 842-849.
- Tougas, F., Crosby, F., Joly, S., & Pelchat, D. (1995). Men's attitudes toward affirmative action: Justice and intergroup relations at the cross-roads. *Social Justice Research*, 8, 57-71.
- Tougas, F., & Veilleux, F. (1990). The response of men to affirmative action strategies for women: The study of a predictive model. *Canadian Journal of Behavioural Sciences*, 22, 424-432.
- van Knippenberg, A. (1989). Strategies of identity management. In J.P. Van Oudenhoven & T.M. Willmsen (Eds.), *Ethnic minorities: Social psychological perspectives*, Swets & Zeitlinger: Amsterdam.
- van Knippenberg, A., & van Oers, H. (1984). Social identity and equity concerns in intergroup perceptions. *British Journal of Social Psychology*, 23, 351-361.

Abstract

The purpose of this study is to examine the effects of social identity and perception of social change on evaluations of the competence of female and male workers. This study is conducted within a context whereby the elimination of discrimination towards women has become a social priority and has been translated into the implementation of affirmative action programmes. Hypotheses are based on the Social Identity Theory whereby it is predicted that the strength of one's social identity and the perception of social change, will be associated with a positive evaluation of the ingroup rather than the outgroup. All in all, 86 male workers and 50 female students participated in this study. Analyses revealed two different patterns of results. On the one hand, perception of social change was found to be a significant predictor of the differential evaluation of women and men workers. Yet, in contrast to expectations, male workers evaluated women in a more egalitarian fashion when they perceived changes to their favourable status position. On the other hand, results indicated that among male students, social identity was the only factor linked to the differential evaluation of the competencies of women and men workers. Attachment to the ingroup was associated with a more positive evaluation of men rather than women workers. Practical and theoretical implications of these results are discussed.