

La barrière et le plafond de vitrail

Béatrice de Gasquet

▶ **To cite this version:**

Béatrice de Gasquet. La barrière et le plafond de vitrail : Analyser les carrières féminines dans les organisations religieuses. Sociologie du Travail, 2009, 51 (2), pp.218-236. halshs-00752288

HAL Id: halshs-00752288
https://shs.hal.science/halshs-00752288

Submitted on 15 Nov 2012

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Béatrice de Gasquet
Centre d'études interdisciplinaires des faits religieux. 10, rue Monsieur le Prince ; 75006 Paris
Centre Maurice Halbwachs, équipe Enquêtes, Terrains, Théories. 48, bd Jourdan ; 75014 Paris

A paraître dans : *Sociologie du travail*, juin 2009, numéro spécial « Le plafond de verre », dirigé par Catherine Marry et Marie Buscatto.

La barrière et le plafond de vitrail. Analyser les carrières féminines dans les organisations religieuses.

Les travaux sociologiques sur les rapports sociaux de sexe à l'intérieur des organisations religieuses sont aujourd'hui encore peu nombreux, et principalement nord-américains [1]. Dans la sociologie et les études féministes généralistes, les religions ont souvent été considérées comme une survivance archaïque à l'ère de la modernité, non prioritaire scientifiquement ou trop exotique pour être accessible aux non spécialistes d'études religieuses, ou bien comme le lieu par excellence de l'aliénation des femmes, cette oppression allant suffisamment de soi pour qu'il ne soit pas besoin d'en étudier finement le quotidien. Les féminismes religieux (protestants et juifs principalement) ont joué un rôle important dans l'émergence scientifique de la question.

Aux États-Unis, la revendication de l'accès des femmes à l'ordination [2] a fait partie de l'agenda des féministes protestantes, juives, catholiques dans les années 1970, avec des succès variables. Aujourd'hui, l'étude des carrières féminines dans le clergé protestant constitue un sous-champ de recherche actif dans la sociologie nord-américaine, sous l'étiquette « *women in clergy research* ». Cela tient à la fois à l'importance numérique relative de la féminisation du pastorat dans certaines dénominations protestantes [3], et à la demande d'expertise sociologique adressée par des dénominations religieuses, ces dernières ouvrant aux sociologues l'accès aux annuaires de leur clergé pour des enquêtes quantitatives de grande ampleur.

---

[1] Je tiens ici à remercier Marie Buscatto et Catherine Marry pour leurs conseils et leurs relectures stimulantes.

[2] J'utilise ici les termes d'« ordination » et de « clergé » en un sens très large (aux États-Unis, ils sont également utilisés dans le cas du judaïsme non orthodoxe), mais leur sens et leur usage varie suivant les courants religieux. L'ordination est ici définie ici comme la validation par une institution religieuse des compétences religieuses de l'individu – par opposition aux prophète(sse)s et aux magicie(nne)s du modèle wébérien – dans un contexte où la définition des carrières religieuses est relativement homogénéisée et centralisée par l'institution religieuse (Nesbitt, 1998a, 1998b).

[3] Aux États-Unis, le terme de dénomination désigne les subdivisions organisationnelles à l'intérieur d'un même courant du protestantisme (l'African Methodist Episcopal Church et la United Methodist Church sont deux dénominations distinctes au sein du méthodisme).

Le contraste est marqué avec la France. D'une part, la prédominance du catholicisme explique en partie tant une histoire différente des féminismes religieux (Rochefort, 2004), qu'une visibilité moindre de la question du clergé féminin, face au maintien peu contesté du monopole masculin du clergé dans l'Église catholique. D'autre part, les croisements entre sociologie du travail et sociologie des religions sont moins fréquents en France qu'aux États-Unis, dans un cadre national où le fait religieux est souvent perçu dans les représentations sociologiques comme une sphère à part. Malgré de notables exceptions (Willaime, 1989 ; Dubar et Tripier, 2003), le clergé est moins systématiquement qu'aux États-Unis inclus dans la définition des professions. Les travaux sur la division sexuelle du travail religieux se développent actuellement, sur le protestantisme (Willaime, 1996 ; Malogne-Fer, 2005), le catholicisme (Béraud, 2007 ; Della Sudda, 2007), le judaïsme, et l'islam (Boubekeur, 2003), et ont en commun d'utiliser l'outil d'analyse du genre afin de décloisonner l'analyse du fait religieux en l'intégrant aux grilles de lecture de la sociologie du travail ou de la sociologie du militantisme.

Cet article propose un bilan des recherches existantes, aux États-Unis et en France principalement, sur l'accès des femmes aux carrières religieuses conditionnées par l'ordination. La première partie de cet article est consacrée au franchissement de la « barrière » que l'ordination peut constituer pour la féminisation de l'encadrement religieux, tandis que la seconde s'intéresse au « niveau », c'est-à-dire, dans les organisations où cet interdit a été levé, aux dissymétries entre carrières féminines et masculines.

L'expression aujourd'hui répandue aux États-Unis de « plafond de vitrail » [4] (Purvis, 1995 ; Sullins, 2000) laisse en effet entendre que la religion diffère peu du monde de l'entreprise. Poser la question du plafond de verre dans le contexte religieux implique préalablement de présenter les carrières potentielles, c'est-à-dire de caractériser et de hiérarchiser les positions cléricales au sein des organisations religieuses. Ce qui définit les positions de pouvoir, de prestige, ou d'autorité religieuse, dans une organisation religieuse donnée varie fortement, en fonction des religions, des dénominations, des contextes nationaux. La comparaison immédiate entre pasteurs épiscopaliens, prêtres catholiques et rabbins libéraux, par exemple, est en effet loin d'aller de soi. Or la manière dont est défini leur métier, qui est inséparable du type d'organisation dont elles ou ils font partie, a des effets sur les dynamiques de féminisation. De ce fait, après la présentation des principales données statistiques concernant les carrières masculines et féminines dans différentes organisations religieuses, on mettra l'accent sur les mécanismes qui permettent d'expliquer le dualisme persistant des

[4] L'expression de « *stained-glass ceiling* » (plafond de vitrail), qui fait pendant à celle de « *glass ceiling* » (plafond de verre), est fréquemment employée, au moins depuis le début des années 1990, dans les articles de presse anglophones concernant les églises protestantes et plus largement les religions, sans que l'origine de l'expression soit jamais identifiée. Dans la plupart des cas, l'expression pointe seulement la similarité du phénomène entre monde du travail et monde religieux ; s'y ajoute parfois l'idée que le plafond de verre serait dans le monde religieux plus visible et plus difficile à franchir qu'ailleurs.

carrières, ce qui implique de prendre en compte les constructions différentes du métier de prêtre, de pasteur ou de rabbin à l'échelle des organisations, des communautés locales et des individus.

1. Franchir la barrière. L'accès des femmes à l'autorité religieuse.

Dans le protestantisme comme dans le judaïsme, la question de l'ordination des femmes divise aujourd'hui courants libéraux et courants traditionalistes. Il n'en a pas toujours été ainsi, comme le montrent les travaux sur les facteurs explicatifs de la position des dénominations sur cette question [5].

1.1. L'ordination des femmes, un clivage aujourd'hui central dans le monde religieux

1.1.1. L'accès des femmes au rabbinat et au pastorat aux États-Unis

L'ordination des femmes a des origines relativement anciennes dans le protestantisme états-unien, même si les modalités en ont été variables et si elle reste limitée aux dénominations dites libérales. Aux États-Unis, les deux périodes qui concentrent les principales décisions collectives d'ordonner les femmes, à savoir les années 1880 (avec des effets quantitatifs limités), et les années 1970, correspondent aux deux « vagues » du mouvement féministe.

Dès la conférence fondatrice de Seneca Falls en 1848, le féminisme américain pose la question de l'ordination des femmes. Le 19e siècle aux États-Unis est marqué par la forte présence des femmes dans les mouvements de Réveil religieux ; prédicatrices itinérantes, elles sont aussi parfois fondatrices d'églises ou de courants religieux. Antoinette Brown est la première femme ordonnée pasteure dans une communauté congrégationnaliste en 1853 ; cet exemple alors isolé est suivi par plusieurs dénominations dans les années 1880 (Nesbitt, 1998a).

C'est surtout dans la seconde moitié du 20e siècle que les principales dénominations protestantes des États-Unis adoptent des politiques favorables à l'égalité des sexes en matière d'accès au clergé. Le taux de féminisation du clergé suit alors les mêmes évolutions que dans d'autres professions supérieures comme la magistrature ou la médecine, quoiqu'à un niveau inférieur : stable et inférieur à 5 % jusque dans les années 1970, le décollage se produit après 1970. D'après les statistiques fédérales des États-Unis, le « clergé » est actuellement féminisé à 15 % (soit 60 000 femmes environ), quand 65 % environ des salariés d'organisations religieuses (dont les responsables éducatifs religieux) sont des femmes [6], ce qui masque une grande diversité de cas. Les deux groupes religieux les plus importants aux États-Unis, les catholiques et la Southern Baptist Convention [7], n'acceptent pas l'ordination des femmes. Le mouvement

[5] Je m'appuie essentiellement ici sur les travaux de Mark Chaves et de Paula Nesbitt pour le protestantisme, de Pamela Nadell pour le judaïsme.

[6] Source : US Bureau of Labor Statistics, 2005. En France, d'après l'INSEE, la catégorie « clergé, religieux » est féminisée à 9 % (il s'agit essentiellement des religieuses catholiques).

[7] La Southern Baptist Convention est revenue en 2000 sur sa décision de 1994 en mettant fin à l'ordination des femmes (les femmes précédemment ordonnées conservent leur statut).

pentecôtiste est partagé : la théologie pentecôtiste est hostile à l'ordination des femmes, mais la pratique est plus complexe (*infra*) ; de plus, certaines églises, notamment fondées par des femmes, y acceptent l'ordination féminine. L'église épiscopalienne, les églises méthodistes, luthériennes, presbytériennes, et certaines églises baptistes, comptent quant à elles nombre de femmes pasteures voire évêques.

La chronologie en ce qui concerne le judaïsme états-unien est proche (Nadell, 1998). La question est soulevée dans le judaïsme libéral dès la fin du 19e siècle, période où Ray Frank (1861-1948), avant son mariage, est célébrée comme « la jeune fille rabbin de l'Ouest », en dépit de son refus de revendiquer le rabbinat. Malgré une acceptation de principe de la conférence rabbinique du judaïsme libéral en 1922, qui fut en pratique bloquée par la direction du séminaire rabbinique, ce n'est qu'avec le mouvement féministe que les premières femmes deviennent rabbins dans les deux principaux courants du judaïsme américain, non orthodoxes, en 1972 pour le judaïsme libéral ou *Reform* et en 1985 pour le judaïsme *Conservative* [8]. En dehors de trajectoires marginales, le rabbinat féminin n'est par contre pas à l'ordre du jour dans le judaïsme orthodoxe.

Aux États-Unis, l'Église catholique a également été le lieu de contestations féministes sur la question de l'ordination des femmes, avec la création en 1975 de la Women's Ordination Conference (WOC). Si les évêques américains sont généralement favorables à une évolution des positions de l'Église en la matière, cette revendication a peu d'échos militants hors des États-Unis. Et à la différence de l'église épiscopalienne, les ordinations dissidentes de femmes, comme en juin 2002 sur le Danube, n'influencent pas les positions du Vatican. La seule option envisageable est celle d'une ouverture du diaconat aux femmes.

Dans différents pays européens, des femmes ont été ordonnées dès la première moitié du 20e siècle. La première femme rabbin fut ainsi Reguina Jonas, ordonnée en Allemagne en 1933. Il pouvait s'agir de cas isolés liés à l'histoire interne des communautés, en dehors d'une politique générale d'égalité des sexes, mais cela pouvait aussi refléter l'influence de féminismes religieux organisés. Dans le cas des églises luthériennes en Scandinavie, églises d'État, la féminisation a été imposée par l'État par des lois plus larges sur l'accès des femmes aux positions publiques (Norvège en 1938 ; Danemark en 1947). Après les années 1970, l'accès des femmes au pastorat se généralise dans le monde protestant, notamment dans les dénominations liées étroitement à des organisations nord-américaines. La décision de l'Église d'Angleterre en 1992 d'ouvrir le pastorat aux femmes est à cet égard une date importante.

1.1.2. Quand l'ordination est interdite aux femmes : la barrière et ses contournements

Lorsque les femmes n'ont officiellement pas accès aux fonctions religieuses, la barrière légale, tout en étant souvent intériorisée par les hommes et

[8] Les femmes constituent aujourd'hui un peu plus de 20 % des rabbins *Reform*, et un peu plus de 10 % des rabbins *Conservative*.

les femmes [9], peut n'en être pas moins contournée dans la pratique, même si l'institution religieuse produit en même temps des dispositifs symboliques pour préserver cette frontière. À la limite, la position officielle d'un mouvement religieux concernant l'ordination des femmes ne préjuge en rien de la division sexuelle effective du travail, et il faut partir de l'hypothèse générale d'un décalage (« *loose coupling* ») entre règle officielle et pratique locale dans les organisations religieuses (Chaves, 1997). Dans certaines configurations, les femmes laïques font les mêmes activités que les hommes prêtres ou pasteurs, mais sans en avoir le titre, et donc les rémunérations matérielles ou symboliques, de manière tout à fait similaire à des phénomènes analysés en sociologie du travail, que l'on pense au cas des clavistes et des typographes (Maruani, Nicole, 1989) ou aux agricultrices longtemps invisibilisées par le statut d'aide familiales (Barthez, 1982).

Aux États-Unis comme en France, l'Église catholique est typique de cette configuration où les femmes exercent des fonctions proches de celles du prêtre, que ce soit au niveau de l'administration paroissiale, de la liturgie, ou de l'accompagnement spirituel, mais sans le titre de prêtre (Wallace, 1992 ; Béraud, 2007). Les travaux de Ruth Wallace, aux États-Unis, sur les femmes nommées par leur évêque administratrices d'une paroisse, et de Céline Béraud, en France, sur la division sexuelle du travail religieux entre prêtres, diacres et laïcs, analysent la manière dont les frontières sont à la fois déplacées par un « bricolage » permanent, et en même temps maintenues par la réaffirmation constante du « monopole du sacerdoce célibataire masculin » (Béraud, 2007, p. 72). La féminisation progressive de rôles réservés aux prêtres, qui a débuté avec le catéchisme, concerne aujourd'hui l'aumônerie dans les hôpitaux, la célébration des funérailles, l'animation des offices, les responsabilités auprès de l'évêque. Si l'institution réaffirme en permanence les limites qui ne peuvent être franchies par les laïcs (recevoir une confession dans le cas des aumôniers, par ex.), *« différentes formes de compromis, d'accommodements et de bricolages internes (…) [rendent] possible l'activité ainsi que des formes de reconnaissance des permanents non-prêtres »* (Béraud, 2007, p. 141), en particulier au niveau des appellations et des signes de reconnaissance. Lorsqu'elles sont salariées, si parfois elles sont mieux rémunérées que les prêtres, leur statut au regard du droit du travail et du droit canon est extrêmement précaire (Béraud, 2006) ; surtout, l'un des lieux centraux de légitimité, la liturgie, constitue la frontière la plus difficile à franchir en termes de visibilité – telles ces femmes qui préparent une célébration liturgique mais n'y occupent aucune place.

À la limite, la distinction peut être purement symbolique, discursive, entre ce qui définit la prêtrise, ou le pastorat, et ce que font les femmes. Chez les pentecôtistes (où les femmes ne peuvent être pasteurs), en pratique, les prêches des femmes, y compris sous forme de « témoignages » informels, ressemblent beaucoup aux sermons des pasteurs par leur maîtrise rhétorique (Lawless, 1983). Dans le cas des églises baptistes noires, une femme peut « enseigner » mais se

[9] Sur le caractère « attestataire » du discours des permanentes de l'Église catholique à cet égard, voir Béraud, 2007.

distingue d'un pasteur en ce qu'elle ne peut pas « prêcher » depuis la chaire. Cependant, dans le cas de la *Church of God in Christ*, la définition officielle de ce qu'implique « enseigner » inclut « avoir la responsabilité de l'église en l'absence du pasteur ». Les « *church mothers* », généralement des femmes âgées à la longue carrière religieuse, titulaires d'une licence de « missionnaire » ou d'« évangélisatrice », y détiennent une autorité morale au moins égale à celle des pasteurs. Cheryl T. Gilkes montre que dans ces églises, le pouvoir s'équilibre entre les évêques et les pasteurs d'un côté, et de l'autre les organisations féminines, principal vivier d'engagement religieux, mais aussi principales rassembleuses de fonds. Le monopole masculin sur le clergé perdrait de son contenu, s'il n'était rappelé symboliquement, notamment ici par le dispositif de la « double chaire » : un pupitre pour les femmes, et la « vraie » chaire pour les hommes, afin qu'hommes et femmes ne prêchent pas du même endroit (Gilkes, 2001).

Dans d'autres cas, le contournement des barrières, plus radical, s'opère par le fait que les femmes quittent l'institution religieuse pour pouvoir exercer des fonctions religieuses. C'est le cas des femmes ayant fait leurs études de théologie dans des mouvements protestants conservateurs ; ne trouvant pas de congrégation qui les accepte comme pasteure, ou étant mal acceptées comme enseignantes dans les universités protestantes conservatrices, elles quittent leur dénomination ; d'autres créent leur propre église (Ingersoll, 2003). Plus souvent, en ayant fait les mêmes études religieuses que les hommes mais en ne pouvant avoir accès aux fonctions religieuses officielles, les femmes se retrouvent sur un marché du travail religieux parallèle, comme les élites féminines musulmanes en France, qu'il s'agisse d'intellectuelles, de prédicatrices, de traductrices (Boubekeur, 2004).

1.2. Quand la barrière s'ouvre : les raisons de l'ouverture de l'institution religieuse aux femmes

1.2.1. Les facteurs favorables à l'ordination des femmes

Quels sont les facteurs qui expliquent qu'une organisation religieuse donnée décide à la date *t* d'autoriser l'ordination des femmes ? Comme pour la féminisation d'autres professions (Marry, 2004 ; Lapeyre, 2006), plusieurs explications ont été discutées (pour une approche globale, voir Chaves, 1997),.

Le facteur le plus simple, celui du nombre – par la pénurie de vocations masculines, ou par une forte offre de candidatures féminines – est aussi le moins convaincant. En effet, les contre-exemples existent dans les deux sens : l'Église catholique allie crise des vocations à la prêtrise et refus de la féminisation d'une part, et l'église presbytérienne, au moment où elle décide d'ordonner les femmes en 1956, a plutôt au contraire un excès de candidatures masculines, mais pas ou peu de candidates, et les ordinations féminines ne démarrent vraiment que dans les années 1970 (Chaves, 1997). De manière conjoncturelle, le manque de clergé lié aux guerres a pu expliquer la décision d'ordonner les femmes, souvent avec un statut asymétrique, comme c'est le cas pour les premières ordinations françaises en Alsace-Lorraine dans l'entre-deux-guerres (Willaime, 1998) ; mais cela ne permet pas d'établir une loi générale.

Deuxièmement, dans certains cas, des corrélations ont été observées entre féminisation et réorganisation du contenu du métier religieux, sans que le sens de la causalité soit toujours très net. En effet, le métier de prêtre, de pasteur ou de rabbin est suivant les courants religieux et les époques plus centré sur le rituel, sur la prédication et l'enseignement, ou sur la « cure des âmes ». Suivant les cas, il peut être proche de professions, telles la psychologie ou le travail social, qui se sont elles-mêmes fortement féminisées. Ainsi pour Jean-Paul Willaime, la féminisation du pastorat français est-elle à relier à une évolution du pastorat de l'enseignement vers l'animation sociale et psychologique (Willaime, 2002). Cela n'explique cependant pas pourquoi certaines dénominations résistent plus que d'autres à la féminisation.

La définition théologique du clergé diffère fortement selon les courants religieux, et c'est un autre facteur à prendre en compte. Pour certains, il y aurait un lien décisif entre conception sacramentelle de l'ordination et du métier religieux, et résistance à la féminisation. Cela expliquerait notamment la résistance de l'Église catholique, et, dans une moindre mesure, des églises anglicanes. De manière plus large, la féminisation a pu être interprétée comme l'aboutissement d'un processus historique de désacralisation du clergé depuis la Réforme (Willaime, 1998), avec une limite importante, qui est que le lien direct entre la fin d'une conception « magique » de la prêtrise et la féminisation ne va pas de soi [10]. Cela n'explique cependant pas le cas du judaïsme orthodoxe, le rabbinat n'y étant pas conçu en termes sacramentels.

Si la présence des femmes dans les facultés de théologie ne suffit pas à faire basculer la décision des institutions religieuses, par contre, il se pourrait que la décision d'ordonner des femmes soit corrélée plus généralement à une nouvelle centralité de la validation des savoirs religieux par le diplôme. Dans le cas de l'Église évangélique de Polynésie française, la décision de 1995 sur l'accès des femmes au pastorat est à relier à l'émergence d'une logique scolaire dans la légitimité des pasteurs, avec l'exigence, en 1993, du baccalauréat pour entrer à l'école pastorale (Malogne-Fer, 2007).

Un autre critère d'ordre théologique tient à la manière dont l'autorité religieuse est fondée sur l'exégèse des textes religieux, les dénominations pratiquant l'interprétation littéraliste du texte biblique (*inerrancy*) étant aussi les plus résistantes à la féminisation de l'autorité religieuse, dans la mesure où les textes excluent explicitement l'ordination des femmes ou (plus souvent) ne la prévoient pas (c'est aussi le cas du judaïsme orthodoxe). Cependant, certains font remarquer, d'une part, que les textes sont en la matière toujours ambivalents, et d'autre part, que lorsque certaines églises protestantes aujourd'hui fondamentalistes sont nées à la fin du 19e et au début du 20e siècle, notamment dans le pentecôtisme, elles étaient plus ouvertes qu'aujourd'hui à la prédication féminine.

[10] Le lien entre dévalorisation et féminisation d'une profession demandant toujours à être approfondi, voire critiqué (Cacouault-Bitaud, 2001).

Un facteur dont l'effet semble particulièrement net est le degré de centralisation de l'organisation religieuse. Ce sont des organisations religieuses particulièrement décentralisées qui ont été les plus précoces dans l'ordination des femmes à la fin du 19e siècle ; dans les organisations décentralisées, les congrégations locales sont libres de leurs recrutements, et ont une marge d'autonomie en ce qui concerne l'application des règles adoptées au niveau central, alors que les organisations centralisées peuvent éventuellement révoquer les choix d'une communauté locale. On verra par contre qu'une fois l'ordination des femmes admise, les organisations centralisées assurent mieux que les organisations décentralisées l'intégration professionnelle des femmes. La centralisation serait un facteur défavorable à l'ouverture de la barrière, mais plus efficace ensuite contre les mécanismes de plafond de verre.

En ce qui concerne les facteurs proprement organisationnels, la présence d'organisations féminines antérieures est également décisive dans les décisions de féminisation (sociétés missionnaires, associations locales, comme les *Synagogue Sisterhoods* américaines), à condition toutefois que ces organisations aient un degré d'autonomie suffisant au sein de l'organisation religieuse globale (ex. déléguées ayant un droit de vote dans les congrès nationaux de l'organisation religieuse, contrôle de la gestion des fonds collectés). Il s'agit d'un lieu de socialisation majeur, notamment en termes d'apprentissage de la prise de parole féminine dans l'espace religieux, habituant ainsi le clergé masculin à la présence de femmes à la tribune (Higginbotham, 1993). Dans une première phase, ces associations de femmes laïques ont été les actrices principales qui ont porté la cause de l'ordination des femmes dans les organisations religieuses. Dans les contextes où le féminisme a irrigué l'univers religieux, notamment dans les années 1970 aux États-Unis, ces organisations ont été relayées par des mouvements plus spécifiques de femmes elles-mêmes candidates au pastorat ou au rabbinat, souvent déjà engagées dans des études religieuses, et disposant donc à la fois d'un capital militant, lié au féminisme, et d'un capital savant leur permettant de mobiliser l'exégèse des textes (Hyman, 1995 ; Chaves et Cavendish, 1997). Le mouvement féministe a plus généralement suscité la constitution de réseaux féminins sinon féministes jusque dans les courants religieux les plus conservateurs.

1.2.2. Une question de politique religieuse

Dans son ouvrage majeur sur les débats religieux sur l'ordination des femmes, Mark Chaves a défendu la thèse que les facteurs déterminants n'étaient pas internes (qu'il s'agisse de théologie ou de modes d'organisation), mais externes. Comparant une centaine des plus importantes dénominations protestantes américaines, et s'appuyant sur un bilan de la littérature historique sur la question, il s'interroge sur la probabilité qu'une organisation donnée décide d'ordonner les femmes à une date donnée, et montre que l'un des meilleurs moyens de le prévoir est d'analyser sa position dans le réseau des dénominations protestantes.

Dans un contexte de reconfiguration du champ religieux protestant, et en particulier de polarisation entre dénominations libérales et dénominations

conservatrices, les positions officielles adoptées sur la question des femmes *« fonctionnent comme marqueurs symboliques d'appartenance et de loyauté à l'une ou l'autre sous-culture dénominationnelle »* (Chaves, 1997, p. 57). Accepter l'ordination des femmes, c'est avant tout envoyer un « signal » aux autres dénominations, éventuellement rompre des liens avec des dénominations conservatrices jusque-là alliées, ou répondre aux pressions ou aux attentes d'une dénomination libérale proche. En particulier, Chaves montre que c'est au fur et à mesure que se constitue un champ religieux fondamentaliste au sein du protestantisme américain, dans les années 1920-1930, que le refus de l'ordination des femmes devient un marqueur *sine qua non* d'appartenance à ce champ (voir aussi Bendroth, 1993). Les revirements de position de certaines églises ou instituts de formation religieuse font suite aux rappels à l'ordre de la part d'autres organisations religieuses, dans un contexte d'interdépendance croissante [11]. A contrario, au sein de la nébuleuse fondamentaliste, ce sont les organisations disposant de réseaux distincts, indépendants (comme les pentecôtistes) qui sont restées les plus souples en la matière.

Cette thèse est dans une certaine mesure confirmée par les travaux de Lehman et d'autres sur les résistances des laïcs face aux femmes pasteures : si la majorité se déclare personnellement favorable aux femmes pasteures, dans l'hypothèse d'une candidature féminine, ils redoutent suffisamment que les membres influents ou prestigieux de la paroisse puissent quitter la communauté pour refuser de recruter une femme (Lehman, 1987).

Chaves montre par ailleurs que cette association entre l'ordination des femmes, position de principe sur l'égalité des sexes, et politisation religieuse ne va pas de soi, et qu'elle a émergé historiquement. En particulier, il montre comment au 19e siècle, cette association n'était pas encore présente, les femmes revendiquant l'ordination ne mobilisant pas nécessairement un argumentaire général sur l'égalité des sexes, mais utilisant plutôt l'argument de l'exception, de l'appel personnel, sans contester la domination masculine dans le couple par exemple. Il montre également l'arrière-plan social et politique de cette association entre ordination des femmes et égalitarisme de principe, qui naît dans le mouvement abolitionniste urbain et cultivé du début du 19e siècle.

A contrario, dans la période contemporaine, les rares contextes religieux où les femmes qui exercent des fonctions pastorales revendiquent en même temps des valeurs conservatrices (soumission de la femme à son mari), comme les femmes pentecôtistes issues de familles pauvres et rurales du Missouri, sont les milieux les plus éloignés des classes moyennes qui ont constitué la base du féminisme (Lawless, 1988). Mais face à la diffusion des discours en termes d'égalité des sexes, les dénominations hostiles à l'ordination durcissent leur opposition, car *« elles résistent désormais à quelque chose de plus large que des femmes concrètes à l'autel ou en chaire : elles résistent à la modernité »* (Chaves, 1997, p. 83). Loin de prédire la généralisation de l'ordination des femmes dans le

[11] Ainsi, l'un des instituts emblématiques du protestantisme fondamentaliste américain, aujourd'hui particulièrement hostile à l'ordination des femmes, la Moody Bible School, accueillait les femmes dans son cursus pastoral jusqu'en 1929.

protestantisme, cette approche insiste sur le processus historique de polarisation du champ religieux, dans lequel cette question est en quelque sorte instrumentalisée (les logiques sont en l'occurrence très proches dans le judaïsme).

2. Se heurter au plafond de vitrail. Des mécanismes classiques de construction des différences ?

Dans les organisations religieuses où les femmes ont accédé à l'ordination, quel que soit le taux de féminisation du clergé atteint, les femmes se heurtent à un plafond de verre marqué, qui freine leur accès aux positions d'encadrement. Après la description de ce phénomène, on se propose ici de dégager quelques mécanismes qui ressortent des principaux travaux sur la question (Carroll, Hargrove *et al.*, 1983 ; Zikmund, Lummis *et al.*, 1998 ; Sullins, 2000 ; Cohen et Schor, 2004 ; adams, 2007).

2.1. Les limites de la féminisation : le « plafond de vitrail »

Si les femmes constituent en général la majorité des fidèles, des salariés, et souvent la moitié des cohortes ordonnées actuellement, elles n'obtiennent pas les mêmes postes que leurs collègues masculins, et leur poids diminue au fur et à mesure que l'on monte dans les hiérarchies religieuses [12]. Lorsqu'elles exercent dans une communauté locale, les femmes sont toujours plus susceptibles que les hommes ordonnés la même année qu'elles d'occuper des postes subordonnés ou solitaires, et d'être dans des communautés de petite taille, mais aussi moins centrales, plus âgées, plus pauvres. Elles sont aussi souvent dans des communautés n'ayant pas les moyens d'employer du personnel à temps plein. En partie parce qu'elles sont plus nombreuses à temps partiel, les femmes sont moins bien payées.

Surtout, les femmes pasteures sont moins que les hommes recrutées dans les communautés locales (et donc par les laïcs), et plus souvent dans des « ministères spécialisés », ou à l'échelon dénominationnel (aumônerie dans les hôpitaux ou sur les campus, écoles religieuses, administration centrale de l'organisation religieuse, centres communautaires dans le cas des rabbins), c'est-à-dire par les organisations religieuses elles-mêmes. Si ces postes ne sont pas clairement plus ou moins prestigieux que les postes dans les congrégations locales, ils sont en marge du modèle normal du pasteur ou du rabbin.

Au début de leur carrière, les femmes mettent plus de temps à trouver un poste, sauf dans les dénominations qui centralisent les recrutements et imposent aux paroisses les nominations (Chang, 1997). Les inégalités de carrière entre hommes et femmes ne diminuent pas avec le temps. Ainsi, dans l'église

[12] L'un des indicateurs hiérarchiques les plus utilisés est la distinction entre le fait de diriger une communauté en ayant d'autres pasteurs ou rabbins sous sa direction (*senior pastor/rabbi)*, le fait de diriger seul(e) une communauté (*solo pastor/rabbi*), le fait d'assister un autre rabbin ou pasteur (*assistant rabbi*), cette hiérarchie étant en général complétée par le croisement avec un indicateur de taille de la communauté. Cette hiérarchie a le mérite de permettre la comparaison entre des courants religieux n'ayant pas la même terminologie ni le même degré de hiérarchisation pour les postes cléricaux.

épiscopalienne, au début des années 1980, plus de 40 % des hommes et un peu moins de 20 % des femmes devenaient recteur ou rectrice [13] (*rector*) dans les 7 ans après leur ordination ; au début des années 1990 les chiffres sont passés à 20 et 10 % respectivement, dans un contexte de resserrement général des perspectives de carrière (Sullins, 2000).

L'accès des femmes aux positions les plus élevées de la hiérarchie religieuse est limité, malgré des percées symboliques, célébrées comme telles dans la presse, mais souvent génératrices de conflits entre dénominations [14]. Toutes les barrières à ce niveau sont loin d'avoir sauté : si aujourd'hui les femmes représentent près du quart des prêtres anglicans au Royaume-Uni (soit un peu plus de 2 000), et s'il y a désormais autant de femmes que d'hommes ordonnés chaque année, les femmes ne peuvent pas y devenir évêques. Des femmes dirigent aujourd'hui des facultés de théologie ou des séminaires, mais on y retrouve aussi un phénomène de plafond de verre au sein du corps enseignant. Les instances suprêmes de décision religieuse, à l'interface entre théologie, droit religieux et direction de l'institution, sont également un lieu crucial. Exemple parmi d'autres, le comité rabbinique appelé en décembre 2006 à se prononcer sur la politique officielle du judaïsme *Conservative* concernant le mariage gay et lesbien et l'ordination de rabbins homosexuels se composait de 23 hommes et de 2 femmes.

2.2. La construction du genre clérical : mécanismes principaux

Les travaux états-uniens, qui portent majoritairement sur le protestantisme (et au sein de celui-ci, certaines dénominations sont privilégiées, comme l'église épiscopalienne ou l'église presbytérienne), sont principalement statistiques. Les deux approches les plus fréquentes consistent à s'intéresser aux différences de « style » pastoral (les valeurs différentes des femmes expliquant des choix de carrière différents), ainsi qu'aux effets des modes d'organisation (l'intégration professionnelle des femmes étant fonction des dénominations).

2.2.1. Une question de « style » ?

Un nombre important de travaux (Lehman, 1993 ; Zikmund, Lummis *et al.*, 1998 ; McDuff, 2001 ; McDuff et Mueller, 2002) utilisent les enquêtes statistiques pour tester l'idée que les femmes auraient un « style » de leadership, et plus généralement des « valeurs », différents des hommes. Cette perspective différentialiste est omniprésente dans la vie religieuse autant que dans la vie politique ou l'entreprise, et elle peut appuyer le discours selon lequel les inégalités entre hommes et femmes seraient le produit des choix féminins (par ex., les femmes préfèreraient les petites communautés aux grandes).

Les enquêtes citées mettent peu ce discours à distance. Codant unilatéralement les réponses en termes de masculinité ou de féminité (utilisation

---

[13] Il s'agit d'une position relativement élevée dans la hiérarchie extrêmement codifiée de cette église ; élus par les laïcs en concertation avec l'évêque, les recteurs encadrent et recrutent les membres du clergé et les permanents laïcs à l'échelle d'une paroisse.

[14] L'évêque Katharine Jefferts Schori a ainsi été élue en 2006 à la tête de l'église épiscopalienne des États-Unis (où les femmes sont ordonnées depuis 1976, et évêques depuis 1989), au prix de tensions fortes avec les autres églises anglicanes, au premier rang desquelles l'Église d'Angleterre.

du *Bem Sex Role Inventory*), et constatant que globalement, les femmes déclarent plus souvent des attitudes « féminines » et les hommes des attitudes « masculines », les chercheurs développent globalement deux types d'argumentation. D'une part, ils cherchent à réduire la différence, en montrant que sur un grand nombre de questions, les écarts entre hommes et femmes sont faibles, voire en suggérant que cette différence n'est pas si naturelle, puisqu'elle varie suivant les groupes sociaux (et notamment suivant les générations, les groupes ethniques, les positions hiérarchiques). D'autre part, apparaît parfois à l'arrière-plan l'hypothèse que ces discours sont en partie construits et instrumentalisés : d'une part, à différentes étapes de la carrière religieuse aux États-Unis, hommes et femmes sont confrontés à des tests de personnalité, qui sélectionnent ou légitiment la conformité aux normes de genre, et ils apprennent à anticiper ces attentes ; d'autre part, revendiquer des valeurs comme le don de soi peut permettre aux femmes de justifier a posteriori le fait qu'elles acceptent des conditions de travail moins gratifiantes que dans un autre métier [15], ou que les hommes.

La sociologie des rapports sociaux de sexe a précisément permis de mettre à distance ce type de discours naturalisant, notamment à propos du temps partiel, subi et rarement choisi (Lallement, 2000 ; Maruani, 2000). En même temps, ce discours différentialiste, sur la proximité, la concertation, voire les compétences maternelles, est aussi dans certains cas instrumentalisé par les femmes (sur ses usages en politique, voir Achin et Paoletti, 2002), et c'est en l'occurrence d'autant plus le cas dans le monde religieux que les discours psychologiques y sont omniprésents. De fait, fidèles et pasteurs ou rabbins reprennent souvent ces motifs dans les entretiens, ce qui peut justifier de prendre au sérieux ces discours pour analyser leur construction sociale et leurs usages. Mais les questionnaires ne sont en l'occurrence pas les outils les plus adéquats, surtout quand ils reprennent presque telles quelles des catégorisations psychologiques ou managériales.

2.2.2. La sélection des vocations

Les femmes qui entrent dans la carrière cléricale ont-elles des caractéristiques sociales différentes de celles de leurs homologues masculins ? J.-P. Willaime suggère que les pionnières sont relativement « sur-sélectionnées » socialement (plus diplômées, liées par filiation ou par alliance à des milieux sociaux plus favorisés que leurs collègues masculins) ; ainsi en France, alors que les épouses de pasteurs étaient souvent au foyer ou enseignantes ou infirmières, les conjoints des pasteures sont plus souvent cadres (Willaime, 1998). L'attention à une possible sur-sélection sociale des femmes pasteures par rapport à leurs collègues masculins, qui rappelle d'autres professions, est moins présente dans les travaux statistiques américains.

Des différences en terme de profil de recrutement suggèrent néanmoins des effets de sélection en amont – si les femmes sont relativement sur-sélectionnées, n'est-ce pas qu'elles ont dû surmonter des obstacles plus

[15] Il s'agit souvent d'un second métier.

importants ? La manière dont la « vocation » est construite par la socialisation religieuse est un enjeu important (Suaud, 1978). Ce sont en effet les enseignants, les diacres, les rabbins, etc., qui « repèrent » les enfants ou les adolescents susceptibles d'entrer dans la carrière religieuse, légitimant l'engagement religieux des uns comme « vocation » et réorientant celui des autres. G. Malogne-Fer montre que dans les paroisses protestantes de Tahiti, les diacres « repèrent » les jeunes garçons qui seront encouragés à aller à l'école pastorale, et n'encouragent jamais les filles. Dans le cas du judaïsme libéral français, les jeunes femmes engagées dans la vie religieuse de leur synagogue se voient souvent proposer une carrière dans l'enseignement religieux, là où l'on proposerait le rabbinat aux jeunes hommes [16]. Ces mécanismes de sélection et d'orientation se poursuivent au séminaire (Finlay, 2003).

Cette sélection n'est pas toujours visible, mais elle est fortement intériorisée, et nombre de femmes s'orientent alors vers l'enseignement religieux ou la théologie plutôt que vers l'ordination, non seulement dans les générations qui précèdent l'ouverture aux femmes de l'ordination, mais aussi *après* cette ouverture.

Ces mécanismes d'intériorisation des normes sexuées de la vocation sont importants pour comprendre ce qui limite la féminisation du clergé (les femmes iront « naturellement » plus vers les carrières enseignantes ou diaconales), ainsi que les différences d'orientation à l'intérieur des carrières cléricales. En l'occurrence, l'orientation des femmes vers les « ministères spécialisés », les postes hors synagogues ou paroisses, est d'abord le produit des résistances des communautés locales au recrutement des femmes. Mais la socialisation religieuse antérieure peut alors, rétrospectivement, fournir des arguments à une rationalisation a posteriori de ces choix (l'*amor fati* de Bourdieu).

La construction des modalités de la vocation chez les hommes et chez les femmes demanderait donc à être étudiée plus qualitativement : quels sont les mécanismes sociaux, organisationnels, et biographiques qui expliquent que les caractéristiques des hommes et des femmes qui choisissent ou sont orientés vers la carrière cléricale ne soient pas équivalentes ? Cela permettrait de compléter en amont les travaux qui montrent comment, *après* l'ordination, les écarts se creusent entre hommes et femmes à âge, formation, date d'ordination et dénomination équivalents (pour reprendre les variables les plus souvent contrôlées dans les enquêtes). Or, sur la question de la construction genrée de la vocation, et sur la « carrière », au sens interactionniste du terme, qui mène à être aiguillé-e vers le pastorat, la littérature est plus lacunaire, et moins développée peut-être que dans d'autres domaines « à vocation » comme l'art ou la recherche (Beaufaÿs et Krais, 2005).

2.2.3. L'organisation des carrières

Loin de se faire « naturellement », le déroulement des carrières, et en particulier la manière dont elles sont différenciées suivant le genre, dépend étroitement des modes d'organisation (Acker, 1990). Étant donné la variété des

[16] Entretiens dans des synagogues libérales et *Conservative* françaises (thèse de doctorat en cours).

modes d'organisation suivant les religions et les dénominations, la plupart des travaux américains portent sur la comparaison de dénominations particulières, afin de mettre en évidence les effets du type d'organisation sur les carrières masculines et féminines, en particulier en ce qui concerne les recrutements.

Très schématiquement, on peut distinguer deux grands types de fonctionnement, qui ont en particulier des conséquences déterminantes sur l'organisation des recrutements. Dans les organisations centralisées, le métier clérical peut être compris sur un modèle proche de l'entreprise bureaucratique : le/la pasteur est avant tout un délégué de l'organisation centrale chargé d'une section locale, sous le contrôle de sa hiérarchie. Cela correspond notamment à l'Église catholique, au judaïsme consistorial en France, aux églises anglicanes (dont l'Église épiscopalienne). Dans les organisations décentralisées, majoritaires aux États-Unis, le modèle est plus proche de la petite entreprise : la ou le pasteur a comme interlocuteurs essentiels les laïcs de sa communauté et non une hiérarchie religieuse, soit qu'il ait fondé lui-même la congrégation, soit qu'il ait été recruté directement par les laïcs pour la développer ou la gérer. L'organisation centrale est moins hiérarchisée, il s'agit plus d'une coalition d'églises (qui coordonne notamment la formation du clergé) dont les règles communes, moins nombreuses que dans le premier cas, sont aussi moins contraignantes pour les communautés locales.

En ce qui concerne les recrutements, dans le premier cas l'attribution des postes est centralisée ou fortement régulée, l'organisation centrale imposant en dernier ressort les candidats aux communautés locales, et dans le second cas, les recrutements se font par le libre jeu du marché, l'organisation centrale se bornant à organiser le marché en affichant l'offre de travail. Il y a un consensus pour établir que le second cas est défavorable aux femmes, les femmes mettant notamment plus de temps à obtenir un premier poste (Chang, 1997). La comparaison des presbytériens et des épiscopaliens montre ainsi que plus le recrutement est décentralisé et contrôlé au niveau local, plus les résistances à la féminisation sont fortes (Sullins, 2000). Ainsi, ces travaux rejoignent les interrogations des travaux de sociologie des organisations sur les effets comparés sur l'intégration des femmes des organisations de type bureaucratique et des organisations par équipes décentralisées (Acker, 2006).

Les organisations jouent aussi un rôle en définissant les hiérarchies internes au clergé ordonné, ce qui peut permettre une différenciation sexuée, les femmes étant sur-représentées dans des « ministères spécialisés » ou des carrières atypiques, hors des synagogues. Certaines organisations ont en effet explicitement cantonné les femmes aux ministères spécialisés dans les premiers temps de leur ordination (Willaime, 1998), mais il existe aussi des mécanismes plus subtils de « dualisation » des carrières cléricales. Ainsi, dans l'église épiscopalienne, « intentionnellement ou non », dans les cohortes ordonnées dans les années 1980 (lors de l'ouverture de la prêtrise aux femmes), les femmes, mais aussi les hommes les plus âgés et les moins diplômés, étaient sur-représentés dans le

diaconat permanent [17], et les hommes jeunes et diplômés sur-representés dans la prêtrise : encourager des cursus d'ordination parallèles à la prêtrise permet de *« diviser l'offre de travail d'une manière qui préserve autant que possible la concentration du clergé jeune et masculin dans les positions de leadership au sein de la carrière cléricale traditionnelle »* (Nesbitt, 1993). L'importance des mécanismes de segmentation du marché conduit d'ailleurs à repousser la thèse d'un lien entre détérioration des carrières masculines et féminisation. P. Nesbitt (Nesbitt, 1997a) ou P. Chang (Chang et Bompadre, 1999) montrent l'absence de lien chronologique entre les deux, et suggèrent même que la féminisation a pu en réalité limiter la baisse des perspectives de promotion pour les hommes, dans un contexte de déclin de la fréquentation des églises, et de hausse des candidatures au pastorat.

2.2.4. Des couples impossibles

L'un des apports majeurs de la sociologie des rapports sociaux de sexe est d'avoir mis en évidence la manière dont l'interdépendance entre sphère privée et carrière professionnelle joue différemment pour les hommes et pour les femmes. De ce point de vue, les métiers du clergé ne font pas exception, même si certains mécanismes sont plus spécifiques.

Chez les pasteurs américains comme chez les cadres français (Gadéa et Marry, 2000 ; de Singly, 2002), le mariage et le nombre d'enfants sont corrélés à une meilleure réussite professionnelle chez les hommes, à l'inverse des femmes, et ce en raison à la fois d'une répartition de l'investissement professionnel au sein du couple, et d'une préférence pour le modèle du père de famille par l'organisation employeuse. À âge, expérience professionnelle, formation et dénomination religieuse égaux, pour les hommes, le fait d'être marié est corrélé à un salaire plus élevé de 20 % par rapport aux célibataires, alors qu'il n'y a pas de différence similaire entre femmes mariées et femmes célibataires (Nesbitt, 1995 ; Chang et Perl, 1999). Le fait d'avoir des enfants est associé pour les hommes au fait d'exercer dans des communautés plus importantes, quand c'est l'inverse pour les femmes (Cohen et Schor, 2004). Comme les femmes cadres ou syndicalistes, les femmes pasteures et rabbins sont célibataires plus souvent que leurs pairs masculins (soit qu'elles n'aient jamais été mariées, soit qu'elles aient divorcé) ou sans enfants ; il s'agit là d'un constat massif, commun à toutes les études.

On sait en règle générale que la répartition du travail domestique est un mécanisme important par lequel la sphère privée peut contribuer à freiner la carrière professionnelle des femmes – et faciliter inversement la disponibilité professionnelle des hommes. On ne dispose pas de travaux s'intéressant à la division du travail domestique dans les couples où l'un des membres est pasteur. Mais Ruth Wallace note que les laïcs ont souvent tendance à attendre d'une femme à la tête d'une paroisse qu'elle assure certaines tâches comme l'entretien

[17] Ouvert aux femmes en 1970 (avant la prêtrise, en 1977), le diaconat permanent est cumulable avec une activité profane, et il est souvent non rémunéré. L'ordination intervient au terme d'une formation au niveau paroissial.

matériel du presbytère voire de l'église, ce que l'on n'attendra jamais d'un homme (Wallace, 1992).

Mais le métier de pasteur, de prêtre ou de rabbin fait également partie des métiers où la frontière entre privé et public est particulièrement problématique. D'une part, le fait qu'une partie du métier consiste précisément à édicter des normes concernant une vie privée exemplaire expose aux critiques des laïcs concernant la sienne propre, et les femmes sont particulièrement exposées à ces critiques. De plus, l'exigence d'une disponibilité permanente complique l'emploi du temps familial et peut être source de tension par rapport au premier point ; d'autant que souvent, l'espace religieux reproduit et légitime les discours psychologiques différentialistes.

Enfin, la construction sociohistorique du métier a inclus un rôle imposé pour la femme de pasteur ou la femme de rabbin (la *rebbetzin*) – coordination de l'enseignement religieux et des activités féminines, hospitalité et sociabilité. Or la féminisation de l'autorité religieuse fait apparaître ce rôle comme problématique. En l'occurrence, la crise de ces rôles a précédé ou accompagné l'ordination des femmes, d'une part avec les revendications de professionnalisation de la part des femmes de pasteurs (Malogne-Fer, 2005), d'autre part avec l'activité professionnelle croissante des conjointes, dans le double contexte de la hausse de l'activité des femmes des classes moyennes et supérieures, et de la baisse relative de revenu ou de prestige des professions religieuses. De ce point de vue, les professions religieuses sont comparables à l'agriculture : les conjointes d'agriculteurs ne sont plus « aides familiales », et cette attente normative pèse peu ou pas du tout sur les conjoints d'agricultrices.

D'autre part, l'organisation religieuse fait parfois peser des contraintes quant au statut matrimonial (célibat ou mariage). Dans le cas de l'Église évangélique de Polynésie française, l'ordination des femmes en 1995 a été adoptée avec la condition qu'une seule candidature n'est possible dans un couple, obligeant dans certains cas les couples s'étant rencontrés au séminaire à choisir à la sortie celui d'entre eux qui serait pasteur. L'obligation du mariage est parfois plus pesante pour les jeunes femmes, qui plus souvent que les jeunes hommes sont célibataires à l'entrée et à la sortie du séminaire (Malogne-Fer, 2005). Inversement, dans certains cas l'autorisation des femmes pasteures a pu être subordonnée à leur célibat, comme dans le cas de la première femme consacrée par l'Église réformée en France, Elisabeth Schmidt, en 1949.

En raison des pressions normatives de l'organisation religieuse et des laïcs, le couple est un lieu de pouvoir central dans la carrière des pasteurs. L'homogamie est importante, et dans ces cas, les congrégations, comme les séminaires, tendraient à donner la priorité au recrutement de l'homme. L'enjeu de la négociation de la mobilité peut être plus important pour les femmes pasteures que pour les hommes, car notamment dans la génération des pionnières, les femmes pasteures peuvent être plus mobiles géographiquement que les hommes, puisqu'elles ont moins souvent été « envoyées » au séminaire par leur communauté d'origine.

2.2.5. Le poids des interactions quotidiennes : les effets de la « justification » face aux résistances

L'émergence de discours relativement convergents au sein d'une dénomination donnée quant à la différence de « style » pastoral ne doit pas masquer que cette différence est le produit de pratiques sociales, qu'il s'agisse d'interactions répétées au quotidien (West et Zimmerman, 1987), ou de l'effet d'une carrière religieuse – la répétition des refus d'embauche ne produisant pas les mêmes effets sur l'exercice du métier qu'une carrière linéaire et ascensionnelle (Becker, 1985). Les travaux ethnographiques, plus rares, permettent notamment de voir comment le métier de pasteur au féminin et au masculin se construit dans le temps et dans les interactions avec la hiérarchie, les collègues, mais aussi les laïcs bénévoles ou salariés, les paroissiens, les notables politiques locaux ou la presse. Si comme on l'a vu plus haut une partie du « style » de leadership et des choix d'orientation se joue avant l'ordination, nombre de freins à la promotion des femmes se situent en aval. Mais si ces mécanismes de construction des différences peuvent conduire les femmes à exercer différemment leur métier, et ainsi à occuper des positions asymétriques, ils permettent aussi de comprendre certaines réussites individuelles, en montrant la rencontre de ressources biographiques et de configurations organisationnelles spécifiques.

L'un des mécanismes caractéristiques de la carrière des pionnières est l'impératif permanent d'auto-justification. À la différence d'un homme pasteur ou rabbin, une femme est amenée en permanence à justifier non seulement la manière dont elle exerce le métier religieux, mais le fait même qu'elle l'exerce en tant que femme, et ce devant un grand nombre d'interlocuteurs différents. Cela l'oblige en particulier à maîtriser les argumentaires religieux sur ce point, que les débats sur l'ordination des femmes et sur le féminisme en général l'aient intéressée ou non au départ. Mais il s'agit aussi avant tout d'une exigence pratique, contraignant les femmes à une hyper-réflexivité permanente en ce qui concerne par exemple la présentation de soi (vêtements, ornements rituels, maquillage…) ou le rituel (le langage religieux masculin peut ne plus aller de soi), qui façonne profondément l'*hexis* corporelle des femmes (de Gasquet, 2008).

Ces exigences sont à double tranchant. D'un côté, prévenir ou affronter ces demandes de justification prend du temps et de l'énergie, et peut pénaliser les carrières féminines par un *burn-out* précoce. De l'autre, cela incite les pionnières à acquérir des compétences (intellectuelles ou militantes), à chercher des soutiens et des alliances (avec d'autres femmes, avec des membres de l'élite religieuse de leur dénomination, avec des militantes d'autres courants religieux) qui ne sont pas celles que partagent les hommes ordonnés en même temps qu'elles. Cela peut donc être distinctif, source de visibilité, notamment pour celles qui s'investissent dans la « cause des femmes » en religion, ou qui publient des ouvrages d'exégèse ou de témoignage sur la question.

Dans une certaine mesure, cela peut être source de promotion, notamment à des fonctions de porte-parole envers l'extérieur de la communauté religieuse. En ce qui concerne l'accès à des positions dirigeantes, une enquête sur l'église épiscopalienne suggère que les ressources nécessaires pour accéder à ces positions (en l'occurrence essentiellement l'évêché) sont très différentes pour les femmes

pionnières et pour les hommes. Si les seconds ont de fortes ressources internes au champ religieux, les premières ont des ressources plus périphériques – une visibilité liée au militantisme par exemple – et une visibilité liée essentiellement à un statut d'alibi (*token*) qui limite leur influence (Nesbitt, 1997b).

L'un des freins majeurs à la visibilité et à la promotion des femmes est leur relative exclusion des réseaux masculins informels. De ce fait, les pasteurs plus anciens ou plus prestigieux ne penseront pas à recommander des femmes quand on les sollicite pour conseiller des candidats à un nouveau poste. L'entrée des femmes dans des réseaux masculins est problématique, car il est difficile de leur faire une place sans remettre en cause des divisions sexuelles du travail ancrées (clergé/secrétariat, clergé/catéchiste). Ce « trouble » s'exprime souvent dans le langage de la sexualité. Parmi les images négatives véhiculées contre la féminisation est la menace sexuelle présente dans les interactions entre les femmes du clergé et leurs supérieurs hiérarchiques masculins. Dans un contexte de féminisation, les femmes, et non les hommes, doivent arbitrer en permanence entre neutralisation de la sexualité et surjeu de la féminité hétérosexuelle (Cassell, 2000). Les débats et remarques sur l'habillement des femmes (à comparer à la réglementation des uniformes, bijoux et coiffures féminines dans l'armée) servent de rappel à l'ordre constant à la féminité, avec le piège sous-jacent de la sexualisation.

Y compris entre femmes, les interactions quotidiennes sur le lieu de travail font l'objet de négociations permanentes. Joan Cassell a montré comment les incitations des collègues masculins, mais aussi des subordonnées, interdisent aux chirurgiennes d'exercer leur métier de la même façon que les hommes. Ainsi, la résistance des infirmières à entourer une femme des mêmes attentions *(care*) qu'un homme amène les chirurgiennes à adopter à leur égard un comportement différent des chirurgiens – soit plus maternaliste, soit plus autoritaire. Or, pasteurs ou rabbins encadrent également des salariés ou des bénévoles qui assurent secrétariat, catéchèse, chorale, animation des offices. En l'occurrence, ce sont aux hommes plus qu'aux femmes que sont confiées les communautés les plus importantes, au personnel le plus nombreux.

Mais dans tous les cas, il arrive aux femmes que certains, parmi leur hiérarchie ou leurs collaborateurs membres du clergé ou laïcs, soient réticents à travailler avec elles. Qu'elles adoptent alors l'habitude de consacrer du temps à créer du consensus afin d'éviter les conflits est moins le produit d'une qualité naturelle, qu'une réponse aux résistances qu'elles rencontrent. Les différences de « style » de leadership peuvent donc être analysées comme le produit de stratégies féminines face aux résistances à la féminisation de l'autorité religieuse ; les travaux consacrés au genre de l'autorité fournissent des comparaisons importantes (Huppert-Laufer, 1982 ; Löwy, 2005).

Conclusion

Le plafond de vitrail diffère-t-il en nature du plafond de verre ? Pour certains, le fait que les résistances à la féminisation restent visibles, légitimes et structurantes dans le champ religieux distingue le plafond de vitrail du plafond de

verre : comme le fait remarquer jimi adams, « *le vitrail rend visible le plafond* », à la différence d'organisations où le verre rendrait le plafond invisible pour la majeure partie des hommes et des femmes (adams, 2007). Il n'est pourtant pas si sûr que l'importance de la visibilité et de la légitimité des résistances à la féminisation tienne à la spécificité de l'univers religieux, puisque l'on a pu parler ailleurs, à propos de l'univers académique, de « ciel de plomb » (Marry et Jonas, 2005).

Les enquêtes statistiques existantes, même si elles sont limitées au terrain nord-américain et à certaines dénominations, et malgré certains manques, permettent aujourd'hui d'avoir un état des lieux quantitatif assez précis de la féminisation du pastorat et du rabbinat et de ses évolutions. Pour ce que l'on en sait, les constats d'ensemble qu'elles ont permis de dresser sur le plafond de verre sont transposables à d'autres pays. Par contre, sur les mécanismes pratiques de construction des différences de carrière et de pratique professionnelle entre femmes et hommes, ou sur les stratégies concrètes des femmes dans les organisations religieuses, elles ne fournissent au mieux que des indices ou des hypothèses.

Les pistes de recherche les plus prometteuses aujourd'hui sont donc peut-être celles qui sortent d'une focalisation sur l'interaction entre organisations religieuses et trajectoires des pasteures (*denominational studies)*, et déplacent le regard vers les interactions qui produisent un-e pasteur-e. Cependant, on peut déplorer le manque relatif de travaux ethnographiques (allant au-delà des entretiens biographiques ponctuels avec des pionnières) qui décrivent finement comment le métier de pasteur au féminin et au masculin se construit dans le temps et dans les interactions avec la hiérarchie, les collègues, le personnel religieux, les militants laïcs, les paroissiens ordinaires, les notables politiques locaux, les média... Ils permettraient de préciser certaines hypothèses concernant le « style » d'exercice de l'autorité religieuse (exercice de l'autorité, choix liturgiques, *hexis*…) en fonction des types d'organisations, des générations, des sociologies paroissiales, du capital social des actrices. Parmi certaines directions de recherche peu empruntées, figurent notamment en ce sens les sociabilités informelles, mixtes ou non, des femmes ordonnées, ou encore les effets de la médiatisation sur les stratégies de présentation de soi des pionnières.

On manque particulièrement de travaux ethnographiques portant sur l'échelle de l'organisation religieuse elle-même, par opposition avec les communautés religieuses locales (*congregational studies*) : élites religieuses (ex. évêques, théologien-ne-s), gestion des ressources humaines dans les séminaires et les organisations religieuses, ou circulations internationales des politiques de féminisation du clergé. Sur ce dernier point, nombre d'organisations religieuses sont fédérées internationalement sous des modalités diverses et plus ou moins contraignantes ; c'est aussi le cas de nombreuses associations féminines ou féministes regroupant des femmes ordonnées ou non, d'un même courant religieux ou non. Le caractère transnational d'une religion peut avoir des effets non seulement sur la diffusion (souvent conflictuelle) de l'ordination des femmes, mais aussi sur la circulation des expériences pratiques. On peut ainsi se demander si, compte tenu de l'existence d'associations internationales regroupant les

femmes pasteures ou rabbins, certaines femmes ne disposent pas de réseaux plus internationaux et plus interreligieux que leurs homologues masculins.

Bibliographie

Achin, Catherine et Marion Paoletti (2002). « Le "salto" avant du stigmate. Genre et construction des listes aux municipales de 2001 ». *Politix*, vol. 15, n°60. La parité en pratiques, p. 33-54.

Acker, Joan (1990). « Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations ». *Gender & Society*, vol. 4, n°2, p. 139-158.

Acker, Joan (2006). « Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations ». *Gender & Society*, vol. 20, n°4, p. 441-464.

adams, jimi (2007). « Stained Glass Makes the Ceiling Visible: Organizational Opposition to Women's Congregational Leadership ». *Gender and Society* vol. 21, n°1, p. 80-105.

Barthez, Alice (1982). *Famille, travail et agriculture.* Paris: Economica.

Beaufaÿs, Sandra et Beate Krais (2005). « Femmes dans les carrières scientifiques en Allemagne, les mécanismes cachés du pouvoir ». *Travail, Genre et Sociétés*, vol. 14, p. 1-20.

Becker, Howard S. (1985). *Outsiders. Étude de sociologie de la déviance.* Traduction française par J.-P. Briand et J.-M. Chapoulie. Paris: Métailié, 253 p.

Bendroth, Margaret Lamberts (1993). *Fundamentalism and Gender, 1875 to the present.* New Haven: Yale University Press, 179 p.

Béraud, Céline (2006). « Les "intermittents" de l'Église. Modalités d'emploi des personnels laïcs dans le catholicisme français. ». *Sociologie du travail*, vol. 47, n°1.

Béraud, Céline (2007). *Prêtres, diacres, laïcs. Révolution silencieuse dans le catholicisme français.* Paris: PUF, 351 p. (coll. « Le lien social »)

Boubekeur, Amel (2003). *Féminisation de l'autorité religieuse en islam de France*. Mémoire de DEA sous la direction de N. Göle, Paris: EHESS.

Boubekeur, Amel (2004). « Female Religious Professionals in France ». *ISIM Newsletter*, vol. 14, p. 28-29.

Cacouault-Bitaud, Marlaine (2001). « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? ». *Travail, Genre et Sociétés*, vol. 5, p. 93-115.

Carroll, Jackson W., Barbara Hargrove, et Adair T. Lummis (1983). *Women of the Cloth: A New Opportunity for the Churches.* [1st.] San Francisco: Harper & Row, xi, 276 p.

Cassell, Joan (2000). « Différences par corps : les chirurgiennes ». *Cahiers du genre*, vol. 29, p. 53-82.

Chang, Patricia M. Y. (1997). « In Search of a Pulpit: Sex Differences in the Transition from Seminary Training to the First Parish Job ». *Journal for the Scientific Study of Religion*, vol. 36, n°4, p. 614-627.

Chang, Patricia M. Y. et Viviana Bompadre (1999). « Crowded Pulpits: Observations and Explanations of the Clergy Oversupply in the Protestant

Churches, 1950-1993 ». *Journal for the Scientific Study of Religion*, vol. 38, n°3, p. 398-410.

Chang, Patricia M. Y. et Paul Perl (1999). « Enforcing Family Values? The Effects of Marital Status on Clergy Earnings ». *Sociology of Religion*, vol. 60, n°4, p. 403-417.

Chaves, Mark (1997). *Ordaining Women: Culture and Conflict in Religious Organizations.* Cambridge, Mass.: Harvard University Press, x, 237 p.

Chaves, Mark et James Cavendish (1997). « Recent Changes in Women's Ordination Conflicts: The Effect of a Social Movement on Intraorganizational Controversy ». *Journal for the Scientific Study of Religion*, vol. 36, n°4, p. 574-584.

Cohen, Steven M. et Judith Schor (2004). « Gender Variation in the Careers of Conservative Rabbis: A Survey of Rabbis Ordained Since 1985 ». [Rapport de recherche.] Rabbinical Assembly, 43 p.

de Gasquet, Béatrice (2008). « Madame le rabbin ou Pauline? Une pionnière entre stratégies de neutralisation et marges d'autonomie ». In Y. Guichard-Claudic, D. Kergoat*, et al.* (dir.), *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*. Rennes: Presses universitaires de Rennes, p. 181-192.

de Singly, François (2002). *Fortune et infortune de la femme mariée.* Paris: Presses universitaires de France. (coll. « Quadrige »)

Della Sudda, Magali (2007). *Une activité politique féminine conservatrice avant le droit de suffrage en France et en Italie. Socio-histoire de la politisation des femmes catholiques au sein de la Ligue Patriotique des Françaises (1902-1933) et de l'Unione fra le donne cattoliche d'Italia (1909-1919).* Thèse d'histoire sous la direction de L.L. Downs, Paris: EHESS.

Dubar, Claude et Pierre Tripier (2003). *Sociologie des professions.* [1ère édition 1998.] Paris: Armand Colin, 256 p. (coll. « Collection U, série Sociologie »)

Finlay, Barbara (2003). *Facing the Stained Glass Ceiling: Gender in a Protestant Seminary.* Lanham, MD: University Press of America, xiv, 150 p.

Gadéa, Charles et Catherine Marry (2000). « Les pères qui gagnent. Descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs ». *Travail, Genre et Sociétés*, vol. 3. Le masculin n'est pas neutre, p. 109-135.

Gilkes, Cheryl Townsend (2001). *If It Wasn't for the Women... : Black Women's Experience and Womanist Culture in Church and Community.* Maryknoll, N.Y.: Orbis Books, viii, 253 p.

Higginbotham, Evelyn Brooks (1993). *Righteous Discontent: The Women's Movement in the Black Baptist Church, 1880-1920.* Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

Huppert-Laufer, Jacqueline (1982). *La féminité neutralisée ? Les femmes cadres dans l'entreprise.* Paris: Flammarion, 295 p. (coll. « Visages de l'entreprise »)

Hyman, Paula (1995). « Ezrat Nashim and the Emergence of a New Jewish Feminism ». In R.M. Seltzer et N.J. Cohen (dir.), *The Americanization of the Jews*. New York: New York University Press, p. 284-295.

Ingersoll, Julie (2003). *Evangelical Christian Women : War Stories in the Gender Battles.* New York: New York University Press, x, 181 p. p. (coll. « Qualitative studies in religion »)

Lallement, Michel (2000). « En poste à temps partiel ». *Travail, Genre et Sociétés*, vol. 4, p. 135-155.

Lapeyre, Nathalie (2006). *Les professions face aux enjeux de la féminisation.* Toulouse: Octares, 214 p. (coll. « Travail & activité humaine »)

Lawless, Elaine J. (1983). « Shouting for the Lord: The Power of Women's Speech in the Pentecostal Religious Service ». *The Journal of American Folklore*, vol. 96, n°382, p. 434-459.

Lehman, Edward C. (1987). « Research on Lay Church Members Attitudes toward Women Clergy: An Assessment ». *Review of Religious Research*, vol. 28, n°4: "Blindspots and Breakthroughs" in Women-in-Ministry Research, p. 319-329.

Lehman, Edward C. (1993). « Gender and Ministry Style: Things Not What They Seem ». *Sociology of Religion*, vol. 54, n°1, p. 1-11.

Löwy, Ilana (2005). *L'emprise du genre. Masculinité, féminité, inégalité.* Paris: La Dispute, 244 p. (coll. « Le genre du monde »)

Malogne-Fer, Gwendoline (2005). *Quand les femmes prennent la parole. Démocratisation institutionnelle et professionnalisation des ministères au sein de l'église évangélique de Polynésie française*. Thèse de doctorat en sociologie sous la direction de D. Hervieu-Léger, Paris: EHESS.

Malogne-Fer, Gwendoline (2007). « L'accès des femmes au pastorat. Le cas de l'Eglise évangélique de Polynésie française ». *Archives de sciences sociales des religions*, vol. 138, p. 29-48.

Marry, Catherine (2004). *Les femmes ingénieurs : une révolution respectueuse.* Paris: Belin, 287 p. (coll. « Perspectives sociologiques »)

Marry, Catherine et Irène Jonas (2005). « Chercheuses entre deux passions: l'exemple des biologistes ». *Travail, Genre et Sociétés*, vol. 14, p. 69-88.

Maruani, Margaret (2000). *Travail et emploi des femmes.* Paris: La Découverte. (coll. « Repères »)

McDuff, Elaine M. (2001). « The Gender Paradox in Work Satisfaction and the Protestant Clergy ». *Sociology of Religion*, vol. 62, n°1, p. 1-21.

McDuff, Elaine M. et Charles W. Mueller (2002). « Gender Differences in the Professional Orientations of Protestant Clergy ». *Sociological Forum*, vol. 17, n°3, p. 465-491.

Nadell, Pamela Susan (1998). *Women Who Would be Rabbis : A History of Women's Ordination, 1889-1985.* Boston: Beacon Press, 300 p.

Nesbitt, Paula D. (1993). « Dual Ordination Tracks: Differential Benefits and Costs for Men and Women Clergy ». *Sociology of Religion*, vol. 54, n°1: Religion and Gender Relationships, p. 13-30.

Nesbitt, Paula D. (1995). « Marriage, Parenthood and the Ministry: Differential Effects of Marriage and Family on Male and Female Clergy Careers ». *Sociology of Religion*, vol. 56, n°4, p. 397-415.

Nesbitt, Paula D. (1997a). « Clergy Feminization: Controlled Labor or Transformative Change? ». *Journal for the Scientific Study of Religion*, vol. 36, n°4, p. 585-598.

Nesbitt, Paula D. (1997b). « Gender, Tokenism, and the Construction of Elite Clergy Careers ». *Review of Religious Research*, vol. 38, n°3, p. 193-210.

Nesbitt, Paula D. (1998a). « Clergy ». In W.H. Swatos (dir.), *Encyclopedia of Religion and Society*. Walnut Creek, CA: AltaMira Press.

Encyclopedia of Religion and Society. (1998b). « Ordination » Walnut Creek, CA, AltaMira Press.

Purvis, Sally B. (1995). *The Stained Glass Ceiling: Churches and Their Women Pastors.* Louisville: Westminster/John Knox Press.

Rochefort, Florence (2004). « Contrecarrer ou interroger les religions ». In E. Gublin, C. Jacques*, et al.* (dir.), *Le siècle des féminismes*. Paris: Les éditions de l'Atelier, p. 347-363.

Suaud, Charles (1978). *La vocation. Conversion et reconversion des prêtres ruraux.* Paris: Minuit.

Sullins, Paul (2000). « The Stained Glass Ceiling: Career Attainment for Women Clergy ». *Sociology of Religion*, vol. 61, n°3, p. 243-266.

Wallace, Ruth A. (1992). *They Call Her Pastor: A New Role for Catholic Women.* Albany, N.Y.: State University of New York Press, x, 204 p. (coll. « SUNY series in religion, culture, and society »)

Willaime, Jean-Paul (1989). *Profession : pasteur.* Genève: Labor et Fides, 422 p.

Willaime, Jean-Paul (1996). « L'accès des femmes au pastorat et la sécularisation du rôle de clerc ». *Archives de Sciences Sociales des Religions*, vol. 95, p. 29-45.

Willaime, Jean-Paul (1998). « Les femmes pasteures en France: Socio-histoire d'une conquête ». In F. Lautman (dir.), *Ni Eve, ni Marie. Luttes et incertitudes des héritières de la Bible*. Genève: Labor et Fides, p. 121-139.

Willaime, Jean-Paul (2002). « Les pasteures et les mutations contemporaines du rôle de clerc ». *Clio. Histoire, Femmes et Sociétés*, n°15, p. 69-83.

Zikmund, Barbara Brown, Adair T. Lummis, et Patricia M. Y. Chang (1998). *Clergy Women: An Uphill Calling.* [1st.] Louisville, Ky.: Westminster John Knox Press, xiii, 199 p.