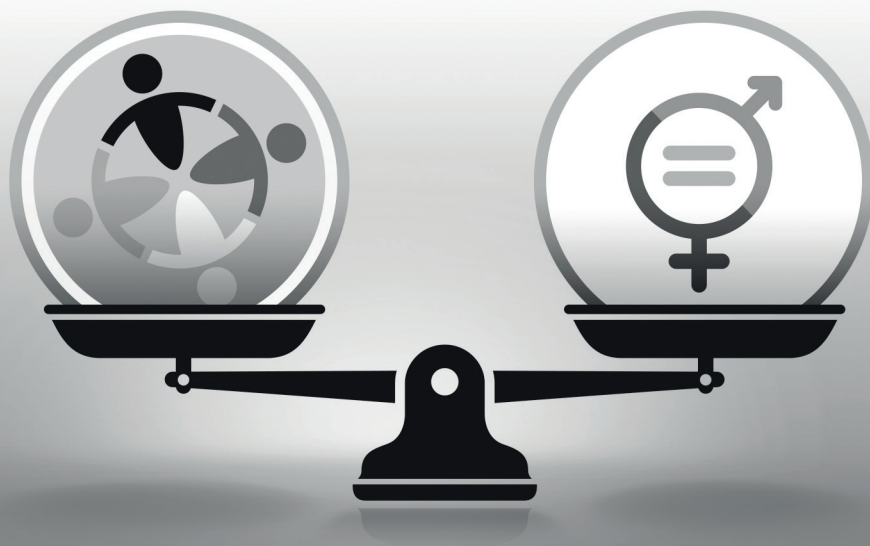


Published in Chroniques du travail, 2018, no. 8, pp. 124-143 which should be cited to refer to this work.

CHRONIQUES du TRAVAIL



L'égalité dans l'entreprise

Directeur de la Publication : Mario Correia

Comité de Parrainage : Jacques Freyssinet (*économiste*), Jacques Garnier (*économiste*), Eric Verdier (*sociologue et économiste*)

Comité Scientifique : Christophe Baret (*professeur des Universités en Gestion, Aix-Marseille Université, CNRS, LEST, Aix-en-Provence, France*), Alexis Bugada (*professeur des Universités en Droit social, directeur du Centre de Droit Social (CDS), EA 901, Aix-Marseille Université*), Mario Correia (*maître de Conférences en Sociologie du travail à l'IRT Aix-Marseille Université, CNRS, LEST, Aix-en-Provence, France, directeur de l'IRT d'Aix-en-Provence, vice-Président AMU en Santé et Sécurité au Travail*), Vanessa di Paola (*maître de Conférences en Economie, Aix-Marseille Université, CNRS, LEST, Aix-en-Provence, France, directrice du Centre associé régional au Céreq d'Aix-en-Provence*), Arnaud Dupray (*ingénieur de recherche au Céreq et chercheur associé Aix-Marseille Université, CNRS, LEST, Aix-en-Provence, France*), Henri Eckert (*professeur en Sociologie, GRESCO (EA 3815), Université de Poitiers*), Celine Gasquet (*directrice de l'Observatoire Régional des Métiers (ORM, Marseille)*), Jérôme Gautié (*professeur des Universités en Sciences économiques, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne*), Annie Lamanthe (*professeur des Universités en Sociologie, chercheur Aix-Marseille Université, CNRS, LEST, Aix-en-Provence, France*), Arnaud Mias (*professeur des Universités en Sociologie, PSL (Paris Sciences et Lettres), Université Paris-Dauphine, IRISSE UMR 7170*), Ariel Mendez (*professeur des Universités en Sciences de gestion, Aix-Marseille Université, CNRS, LEST, Aix-en-Provence, France*), Claire Morin (*maître de Conférences en Droit privé, IRT d'Aix-en-Provence, CDS, EA 901, Aix-Marseille Université*), Philippe Mossé (*économiste, directeur de Recherche émérite Aix-Marseille Université, CNRS, LEST, Aix-en-Provence, France*), Stéphanie Moullet (*maître de Conférences en Économie du travail et de l'éducation, IRT d'Aix-en-Provence, Aix-Marseille Université, CNRS, LEST, Aix-en-Provence, France*), Jean-François Paulin (*maître de Conférences en Droit privé, IUT (Université Claude Bernard Lyon 1), CNRS (UMR 5137, Erds-CERCRID, Saint-Etienne)*), Olivier Pujolar (*maître de Conférences en Droit, vice-Président en charge des Partenariats, Université de Montesquieu Bordeaux 4*), Michel Rocca (*maître de Conférences HDR en Sciences économiques, vice-Président du CEVU et de la Formation, Université Pierre Mendès France, Grenoble*), Vincent Tiano (*docteur en Sociologie, Direction Générale du Travail (DGT), Ministère du Travail, Paris*), Caroline Vanuls (*enseignante-chercheur en Droit social, IRT d'Aix-en-Provence, Aix-Marseille Université, CNRS, LEST, Aix-en-Provence, France*), Pierre-Yves Verkindt (*professeur à l'École de Droit de la Sorbonne, Université de Paris 1 Panthéon Sorbonne*), Serge Volkoff (*statisticien, HDR en Ergonomie, chercheur invité au Centre d'Études de l'Emploi et du Travail*)

Rédactrice en Chef du n°8 : Caroline Vanuls

Secrétaire de Rédaction : Christiane Korol

Ont collaboré à ce numéro : Delphine Beraud, Stéphane Brissy, Anne Bucher, Alexis Bugada, Vanessa di Paola, Maëlle Dreano, Arnaud Dupray, Rhéa Eddé, Dominique Epiphane, Michèle Forté, Tiphaine Garat, Denis Giordano, Ophélie Guélat, Morgane Kuehni, Emmanuelle Marchal, Nicolas Moizard, Stéphanie Moullet, Séverine Rey, Aude Roccasalva-Serrano, Guillaume Santoro, Lisa Schnall, Sophie Sereno, Isabelle Terraz, Fabienne Tournadre

Nous tenons à remercier : Thierry Baldan, Claire Morin, Yvan Morin et Véronique Serabian pour leur précieuse collaboration

En couverture : Visuel imaginé par Christiane Korol

CHRONIQUES DU TRAVAIL

L'égalité dans l'entreprise

Sommaire du n°8 - Décembre 2018

► Introduction *(C. Vanuls)*

1- Les processus d'inégalités dans l'entreprise : quel état des lieux ?

- 1.1 - Les parcours d'embauche au regard des critères de discrimination *(E. Marchal)*
- 1.2 - L'accès des femmes à des fonctions d'encadrement en Europe : entre légitimité éducative et contraintes maternelles *(V. di Paola, A. Dupray, D. Epiphane, S. Moullet)*
- 1.3 - « Robe sur robe ne vaut ». Les femmes au sein de la profession d'avocat en France *(R. Eddé)*
- 1.4 - Inégalité d'accès à la formation continue : la double peine des formations obligatoires *(D. Beraud)*
- 1.5 - Le contenu du travail et la justification juridique des différences de traitement entre les salariés *(S. Brissy)*
- 1.6 - Handicap et entreprise : quelle égalité ? *(A. Roccasalva-Serrano)*

2- La promotion de l'égalité dans l'entreprise : le poids des acteurs, le choix des instruments

- 2-1 - Favoriser les personnes du sexe sous-représenté ? Discours et pratiques de responsables hiérarchiques sur la mixité et l'égalité dans quatre domaines d'activité fortement sexués *(M. Kuehni, O. Guélat, S. Rey)*
- 2-2 - Égalité professionnelle : quels apports de la négociation « administrée » ? *(A. Bucher, M. Forté, T. Garat, N. Moizard, I. Terraz, F. Tournadre)*
- 2-3 - L'impact et les limites des réformes sur la négociation collective relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'exemple aquitain (2011-2015) *(D. Giordano, G. Santoro)*
- 2-4 - L'action de groupe contre les discriminations au travail : une menace judiciaire au service du dialogue social ? *(A. Bugada)*
- 2-5 - L'action du Défenseur des droits en faveur de l'égalité dans l'entreprise. Illustration au prime de l'instruction d'une réclamation en discrimination *(M. Dréano)*
- 2-6 - Regard sur l'action du Défenseur des droits en matière de lutte contre les discriminations dans l'emploi *(S. Sereno)*
- 2-7 - The U.S. Equal Employment Opportunity Commission and the Fight Against Workplace Discrimination *(L. Schnell)*

► Table des matières

► Appel à contribution - Chroniques du Travail n°9

« Quelles évolutions du dialogue social ?

Des articulations nouvelles entre les niveaux de la négociation collective...
aux nouvelles pratiques des acteurs »

C H A P I T R E

2

LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DANS L'ENTREPRISE : LE POIDS DES ACTEURS, LE CHOIX DES INSTRUMENTS



2.1 RÉSUMÉ

Basé sur dix-neuf entretiens semi-directifs menés avec vingt-deux responsables hiérarchiques issu·e·s de deux domaines d'activité féminisés (travail social et santé) et deux domaines d'activité masculinisés (ingénierie et architecture), cet article propose une analyse qualitative des discours et des pratiques en matière de gestion de la mixité dans des entreprises et des institutions de Suisse romande. Mobilisant une perspective de genre, il met en exergue la différenciation des pratiques selon le sexe des personnes sous-représentées et leurs effets en matière d'égalité hommes-femmes sur le marché du travail.



Morgane KUEHNI

morgane.kuehni@eesp.ch

Professeure à la Haute école de travail social et de la santé (EESP), Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO), Lausanne, Suisse

Thèmes de recherche :

Sociologie du travail - Sociologie des professions - Transformations du marché du travail - Souffrance au travail - Travail éducatif

<https://www.eesp.ch/cv/morgane-kuehni>





Ophélie GUÉLAT (1990)

ophelie.guelat@hesav.ch

Collaboratrice scientifique à la Haute école de santé Vaud (HESAV), Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO), Lausanne, Suisse

Thèmes de recherche :

Choix atypiques de formation - Insertion professionnelle - Égalité professionnelle - Gestion des ressources humaines

<http://hesav.ch/recherche-et-developpement/equipe/professeurs-chercheurs>



Séverine REY (1968)

severine.rey@hesav.ch

Anthropologue. Professeure à la Haute école de santé Vaud (HESAV), Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO), Lausanne, Suisse

Thèmes de recherche :

Choix atypiques de formation - Insertion professionnelle - Professions de la santé, technique en radiologie médicale - Imagerie médicale, imagerie forensique

<http://hesav.ch/recherche-et-developpement/equipe/professeurs-chercheurs>



2.1 FAVORISER LES PERSONNES DU SEXE SOUS-REPRÉSENTÉ ?

Discours et pratiques de responsables hiérarchiques sur la mixité et l'égalité

dans quatre domaines d'activité fortement sexués

Morgane Kuehni, Ophélie Guélat, Séverine Rey

En Suisse comme ailleurs, la mixité des métiers pose des questions cruciales en matière d'égalité entre hommes et femmes (Bolton & Muzio, 2008 ; Cacouault-Bitaud & Lemarchant, 2016 ; Rey & Battistini, 2013, 2014). Les enquêtes portant sur l'ouverture des professions au sexe sous-représenté montrent que, dans les espaces socioprofessionnels mixtes, se (re)créent « des différences de traitement entre les sexes qui ont pour effet de maintenir les hommes dans un statut ou une position sociale plus avantageuse que celle des femmes » (Fortino, 2004 : p. 23). Non seulement les professions féminisées et masculinisées occupent une place fortement différenciée dans la hiérarchie des professions (différence de prestige, de conditions de travail, de rémunération, etc.), mais aussi les stéréotypes et les représentations sociales sont généralement favorables aux hommes qui intègrent les bastions féminins et jouent en défaveur des femmes qui intègrent les bastions

masculins (Chaintreuil & Epiphane, 2013 ; Fasel & al., 2018, 2019 ; Fortino, 1999 ; Guichard-Claudic & al., 2008 ; Lemarchant, 2017 ; Williams, 1992). La récente promotion de la diversité dans les entreprises (Bereni, 2009, 2011) a-t-elle opéré des changements concernant l'accueil des minoritaires dans les métiers fortement sexués ? Les dirigeant·e·s, managers et responsables des ressources humaines soulignent-ils/elles la « profitabilité de la diversité » (Doytcheva & Caradec, 2008), en particulier celle des personnes du sexe sous-représenté ?

Cet article propose de nourrir la réflexion sur les enjeux de mixité et d'égalité à partir d'une analyse des discours et pratiques du management face à l'accueil de personnes minoritaires selon le sexe dans quatre domaines d'activité en Suisse romande : deux domaines fortement masculinisés (*Technique et technologies de l'information et Architecture, construction et planification*)¹, et deux domaines fortement féminisés

1. Ces dénominations sont celles de l'Office fédéral de la statistique. Pour simplifier, nous parlerons ici d'« ingénierie » pour le premier et d'« architecture » pour le second.

(*Travail social et Santé*)². Nous cherchons à savoir si les entreprises et institutions dans lesquelles nous avons mené notre recherche ont mis en place des mesures de soutien pour les personnes du sexe sous-représenté, si ces mesures sont formalisées, ou encore si elles sont différenciées selon le sexe des personnes en minorité. Notre article s'appuie sur le deuxième volet d'une enquête qualitative portant sur l'insertion professionnelle des personnes diplômées d'une Haute école spécialisée (HES) qui ont choisi une formation dans l'un des quatre domaines où leur sexe est sous-représenté³. L'argument est développé en quatre temps. Dans une première section (I), nous situons brièvement la Suisse par rapport à la problématique de l'égalité professionnelle, et nous présentons le matériau recueilli dans cette enquête. Dans une deuxième section (II), nous analysons le discours des interviewé·e·s en matière de mixité en montrant qu'il est différencié selon le sexe des minoritaires qu'il s'agit d'introniser. Dans une troisième section (III), nous montrons comment ce discours se traduit dans les pratiques, notamment

en matière de recrutement dans ces domaines d'activité. Dans une quatrième section (IV), nous démontrons que ces discours et pratiques contribuent à maintenir les femmes dans une position défavorisée sur le marché du travail. En conclusion, nous revenons sur les principaux enseignements de ce texte.

I- L'égalité professionnelle en Suisse et descriptif d'enquête

Dans le paysage européen, la Suisse fait souvent figure de « retardataire » ou de « mauvaise élève » en matière d'égalité entre hommes et femmes : obtention du droit de vote en 1971, introduction de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) en 1996, mise en œuvre du congé maternité en 2005. Dans son dernier rapport, le World Economic Forum (2016) situe la Suisse au 43^{ème} rang en matière d'écart de salaires entre les sexes (parmi 144 pays)⁴. En 2016, l'enquête suisse sur la structure des salaires livrait des chiffres explicites : le salaire mensuel brut (médiane) des femmes dans l'économie totale se montait à 6011 CHF et celui des hommes à 6830 CHF, avec un écart salarial de 14,6% dans le secteur privé et de 12,5% dans le secteur public

2. Pour délimiter les domaines peu ou pas mixtes, en l'absence de définition communément admise de la mixité, nous avons utilisé le seuil de 30% du sexe sous-représenté comme critère de sélection. En 2017, en Suisse romande, la part des étudiants (hommes) était de 24,1% en travail social et de 18,8% en santé, alors que celle des étudiantes (femmes) était de 17,7% en ingénierie et en architecture (source : Office fédéral de la statistique).

3. Les HES dispensent des formations de niveau supérieur (équivalent à celui des universités) axées sur la pratique dans divers domaines. La recherche est intitulée « Regards croisés sur l'insertion professionnelle des diplômé·e·s HES minoritaires selon le sexe dans les domaines de la santé, du travail social, de l'ingénierie et de l'architecture » (direction : Séverine Rey et Morgane Kuehni, réalisée avec Rachel Fasel et Ophélie Guélat, financement : Fonds national suisse de la recherche scientifique, 10001A_159293, 2016-2018). Elle poursuit trois objectifs : 1/ documenter la situation professionnelle des diplômé·e·s HES minoritaires à l'aide d'une analyse secondaire de données statistiques ; 2/ analyser les politiques et pratiques en vigueur dans les entreprises et institutions de Suisse romande en matière d'accueil des minoritaires (objet du présent texte) ; 3/ analyser les parcours d'insertion des minoritaires.

4. WORLD ECONOMIC FORUM (2016), *The Global Gender Gap. Report 2016*, Geneva.

(Confédération, cantons et communes)⁵. Plus de 40% du différentiel de salaire ne trouve aucune explication et relève donc de la discrimination au sens de la Constitution fédérale et de la Loi sur l'égalité⁶. Notons également que la qualification (ou le niveau de formation) ne protège pas des discriminations, bien au contraire : en 2014, les femmes diplômées d'une haute école universitaire gagnaient en moyenne 22,7% de moins que les hommes, contre 12,4% chez les personnes ayant fait un apprentissage complet (CFC) (*Annexe 1*). Dans les secteurs d'activité qui nous concernent, les femmes diplômées d'une HES ont des revenus inférieurs aux hommes, elles éprouvent plus souvent des difficultés à trouver un emploi, et elles occupent moins souvent que leurs homologues masculins des positions dirigeantes (pour davantage de détails, voir Fasel & al., 2018, 2019).

Faisant régulièrement la une des médias, les thématiques égalité et mixité sont bien mises à l'agenda politico-économique. Toutefois la Suisse n'a pas de cadre légal contraignant visant la mise en œuvre de politiques d'égalité ou le contrôle de l'égalité salariale.

Ce qui l'oppose à la France où les entreprises de plus de 50 employé-e-s sont tenues de publier un rapport de situation comparée (RSC) depuis l'adoption de la loi Roudy de 1983 (Laufer, 2008), où des politiques de mixité professionnelle sont apparues avec la loi Génisson en 2001 (Wierink & Méda, 2005) et où l'objectif de promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle est régulièrement affirmé et accompagné d'un certain nombre d'initiatives - même limitées (Mesnil du Buisson & al., 2017). Pour répondre aux besoins en main-d'œuvre qualifiée et pallier la pénurie endémique de personnel dans certains domaines, le gouvernement suisse cherche cependant à promouvoir la mixité en soulignant que « l'intérêt des étudiantes pour les filières d'études MINT⁷ doit être renforcé et [qu']il convient de sensibiliser les jeunes hommes aux formations et aux professions d'avenir des domaines de la santé et du travail social » (Conseil fédéral, 2012 : p. 3048). Sans politique centralisée et proactive sur le sujet, notamment en raison de sa configuration comme État fédéral qui répartit des compétences entre la Confédération et

5. OFFICE FÉDÉRAL DE LA STATISTIQUE (2018), *Indicateurs du marché du travail 2018*, Neuchâtel [<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration.assetdetail.5787300.html>]. Les comparaisons sont faites sur des salaires exprimés en équivalents plein temps. Selon une étude mandatée par l'OPFS (STRUB & BANNWART, 2017), pour les personnes qui travaillent à temps partiel, les écarts de rémunération entre femmes et hommes sont inférieurs à ceux pour les personnes travaillant à plein temps ; cela s'explique par les différences d'emplois selon les taux d'occupation (à plein temps, les personnes les mieux rémunérées occupent des postes de direction et sont en général des hommes). Le travail à temps partiel représente toutefois une autre forme d'inégalité : l'assignation des femmes au travail domestique, qui donne lieu à des parcours de vie centrés sur une trajectoire linéaire pour les hommes et des trajectoires d'activité discontinues et très majoritairement à temps partiel pour les femmes (LEVY & WIDMER, 2013). En 2016, 58,8% des femmes actives professionnellement travaillent à temps partiel, contre 17,1% des hommes.

6. L'article 3 de la LEg prévoit le principe fondamental de l'interdiction de discriminer (que ce soit de manière directe ou indirecte) et sur l'ensemble des relations de travail : à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

7. MINT signifie « mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique ».

les cantons, la Suisse mise sur des démarches volontaristes, encouragées par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes sur plusieurs thèmes d'action : égalité salariale, conciliation, harcèlement sexuel.

Dans le cadre de notre enquête, nous avons réalisé dix-neuf entretiens avec vingt-deux responsables hiérarchiques d'entreprises ou d'institutions des quatre secteurs d'activité dans différents cantons. S'il ne s'agit pas d'un échantillon représentatif, les entreprises et institutions ont été sélectionnées en veillant à présenter un éventail des caractéristiques générales de leur domaine d'activité et en variant leur taille, leur structure (public/privé) ainsi que le bassin de professionnel-le-s qu'elles recrutent. Les personnes interviewées travaillent dans de grandes entreprises et institutions (entreprise de fabrication, hôpital universitaire, grandes institutions sociales, services industriels, etc.), mais également dans de petites et moyennes entreprises (PME : cabinets d'architecture p.ex.) ou de petites structures publiques ou parapubliques (cabinet d'ergothérapie, crèche, foyers pour adolescent-e-s, etc.). Les personnes interviewé-e-s occupent différentes fonctions : directeurs/directrices d'institutions ou d'entreprises, responsables des ressources humaines, adjoint-e-s de direction, etc., toutes s'occupent du recrutement. Elles se sont prêtées au jeu de l'entretien sociologique

sur une base volontaire⁸. Nous présentons leur profil et les caractéristiques principales des institutions dans lesquelles elles travaillent dans un tableau (*Annexe 2*).

II- La mixité : une « richesse » différenciée selon les domaines d'activité

Sans politique fédérale précise en matière de mixité des métiers, l'initiative est laissée aux entreprises. Dans notre enquête, aucune des institutions investiguées n'a mis en œuvre une action formalisée portant sur la promotion ou le recrutement du sexe sous-représenté. Seul-e-s les responsables d'entreprises publiques se réfèrent à l'égalité entre les sexes et mettent en avant l'obligation légale d'ouvrir les postes tant aux hommes qu'aux femmes.

« On n'a pas tellement le choix. C'est-à-dire qu'il y a une annonce type qui paraît, alors notamment avec la fameuse remarque à la fin : ce poste est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes. [...] Ça c'est une politique Ville, une question d'égalité hommes-femmes », Rafael, directeur, TS, public, petite entreprise⁹.

Pour la plupart des interviewé-e-s, la mixité se comprend comme un idéal d'égalité, mais n'est jamais portée très activement au sein des institutions :

« Alors ça veut dire que s'il y a un poste de libre, on attend les postulants, on

8. Les entretiens ont duré entre 1 et 2 heures, ils ont été réalisés par l'équipe de recherche et Laurent Bovey, ils ont été intégralement retranscrits et codés avec le logiciel d'analyse qualitative Atlas.ti.

9. Le secteur d'activité est indiqué en abrégé : AR pour Architecture, IN pour Ingénierie, SA pour Santé, TS pour Travail social ; la taille de l'entreprise ou de l'institution renvoie aux fourchettes usuelles d'effectifs : microentreprise (1 à 9 emplois), petite (10 à 49), moyenne (50 à 249) et grande (250 et plus) entreprise (voir l'*Annexe 2* pour les détails).

ne fait rien... on n'est pas proactif. On marque dans notre annonce : nos postes sont ouverts tant aux hommes qu'aux femmes. C'est tout », Fabrice, DRH, IN, public, grande entreprise ;

« On ne va pas favoriser l'un ou l'autre [sexe], on prend ce qui vient, on prend un dossier, si ça tombe que c'est un homme puis qu'il est compétent ben c'est lui qu'on va prendre et puis si ça tombe sur une femme, ben c'est une femme. [La mixité] ce n'est pas tellement un sujet finalement... », Lionel, DRH, SA, privé, moyenne entreprise.

Pourtant, dans l'ensemble des domaines, les responsables interviewé-e-s s'accordent sur le fait que la mixité, entendue comme la coexistence des deux groupes de sexes au sein d'un même métier, est une « richesse »¹⁰ :

« Parce qu'on sait que c'est quand même bien pour les équilibres des équipes... Enfin voilà, c'est vrai qu'on considère que c'est une richesse de pouvoir avoir une certaine mixité dans les équipes », Annelise, responsable RH, TS, public, grande entreprise.

Si la mixité est une « richesse », elle ne fait jamais l'objet d'une argumentation spécifique concernant la performance des entreprises comme Wierink et Méda (2005) l'ont étudié en France, ni sur l'adaptation stratégique dans un nouvel environnement économique, ni sur la rationalisation de la gestion du personnel, ni comme stratégie de recrutement et

de fidélisation des employé-e-s (Doytcheva & Caradec, 2008). Lorsque l'on pose la question des avantages concrets inhérents à la mixité, une majorité des personnes interviewées affirment qu'elle favorise « un équilibre au sein des équipes » et qu'elle « apaise les tensions », puis elles déroulent un argumentaire sur la complémentarité entre les sexes dans les espaces de travail. Dans les professions peu mixtes, l'arrivée de personnes du sexe minoritaire semble plutôt renforcer les stéréotypes de genre, s'accompagnant d'une essentialisation des compétences féminines et masculines que va s'approprier le management (Anderfuhren & Rodari, 2014 ; Meynaud & al., 2009).

L'analyse transversale des propos met en lumière deux phénomènes intéressants. Tout d'abord les arguments « pro-mixité » changent de nature selon le sexe des minoritaires qu'il convient d'introniser. Dans les domaines masculinisés, les femmes modifient « l'ambiance » et « rehaussent le niveau » des discussions, mais elles sont également plus « attentionnées » (elles amènent des biscuits et font chauffer de l'eau pour le thé) ; du fait de leur présence, il y a une plus grande « attention à l'autre » voire un jeu de « séduction » qui « crée de l'émulation » et force les hommes à « bien se comporter ». Pour les domaines féminisés, les hommes transforment également « l'ambiance » et le type de discussion : ils limitent les « commérages » ; par ailleurs ils « pacifient les équipes », « réduisent les conflits » et peuvent servir

10. Certain-e-s élargissent la définition de la mixité à l'ouverture à toutes les formes de diversité et citent en particulier l'âge et l'origine culturelle ou ethnique.

de « médiateurs » entre les femmes. Certain-e-s responsables interviewé-e-s tempèrent cependant leur avis en mentionnant le risque qu'un homme dans une équipe de femmes se comporte comme un « coq au milieu du poulailler », métaphore doublement révélatrice s'il en est.

Ensuite, les discours sont toujours davantage développés sur les bienfaits de l'arrivée des hommes dans les secteurs féminisés (plus que sur l'arrivée des femmes dans les secteurs masculinisés). Leur arrivée est souvent décrite comme un « plus » ou un « bien » sur de multiples registres : fonctionnement des équipes, mais aussi représentation du métier, notamment vis-à-vis de la clientèle, des autres corps de métiers ou du public au sens large.

« Je trouverais agréable qu'il y ait un homme dans l'équipe. Dans l'idée de [...] pouvoir aussi proposer aux clients... Alors ne pas leur dire : "Vous choisissez un homme ou une femme". Mais dans des situations, d'avoir un regard qui est un peu différent parce que [...] j'ai quand même envie de dire qu'il y a un regard différent, d'un homme... », Christophe, responsable de structure, SA, privé, microentreprise ;

« Effectivement, parfois les équipes, quand il y a des hommes, se sentent aussi un peu plus en sécurité [...]. Ce n'est ni paternaliste ni paternel, mais c'est... [...]. Il y a un mec. Voilà, ça vaut ce que ça vaut, mais c'est... Je pense que dans ces cas-là, on sait venir nous chercher », Victor, responsable d'unité, SA, public, grande entreprise.

Aux stéréotypes (vision de complémentarité des sexes) s'ajoutent donc des arguments qui suivent une rationalité instrumentale pour justifier l'intronisation des hommes dans les domaines féminisés, alors que l'inverse ne se constate pas. Quels sont les effets de ces discours et système de représentation sur les pratiques des responsables, notamment en matière de recrutement ?

III- « Laisser faire la nature » ou favoriser le groupe de sexe sous-représenté ?

Dans une enquête portant sur les recruteurs, Cortéséro & al. (2013 : p. 433) insistent sur l'ambivalence des logiques d'action qui sous-tendent les processus de recrutement. Les auteurs mettent en exergue trois grands cadres de référence qui engagent des interprétations divergentes de l'exigence d'égalité : le principe de l'égalité formelle que l'on peut résumer par le principe d'indifférence aux différences, le principe de l'égalité substantielle qui suppose de compenser les inégalités de départ et le principe multiculturel, qui valorise moins l'équité que la diversité pensée comme une richesse pour les institutions et entreprises. Les personnes interviewées dans notre recherche manifestent toutes un attachement au principe d'égalité formelle : à compétences égales, ils et elles affirment ne pas favoriser un sexe au détriment de l'autre, voire faire « abstraction du sexe » et ce, indépendamment des domaines considérés.

« Dans le recrutement que je fais, moi

je fais abstraction du sexe. Clairement. Moi, hommes ou femmes : prrrt ! J'aimerais des bons dossiers », Léa, employée au service des RH, TS, public, grande entreprise ;

« Pour nous, ce qui est important, voilà, déjà le profil qu'on reçoit... On veut quelqu'un de compétent, et puis ce n'est pas une question de sexe en tout cas, chez nous », André, directeur, IN, privé, petite entreprise ;

« Comme je vous ai dit, c'est vraiment basé sur les qualifications, que ce soit homme, femme, âge... alors là, c'est égal. C'est vraiment pour avoir une bonne équipe, pour avoir un bon bureau, avec de bons projets, et que tout se passe bien », Laurence, assistante de direction, AR, privé, petite entreprise.

À leurs yeux, hommes et femmes sont les bienvenus-e-s, ce sont les qualifications et les compétences qui priment lors du recrutement. De ce point de vue, la mise en place de mesures qui favoriseraient l'engagement d'un sexe au détriment de l'autre est décrite comme une entorse au principe d'égalité de traitement. Pour les interviewé-e-s l'équilibre entre les sexes se fait (ou devrait se faire) « naturellement » :

« [Sans la mixité] il n'y aurait peut-être pas cet équilibre qui existe aujourd'hui dans nos bureaux. Après ce n'est pas... ce n'est pas voulu hein. Je pense que ça s'est fait [...] naturellement », Laurence, assistante de direction, AR, privé, petite entreprise.

En abordant les situations pratiques et au fil des entretiens, force est de constater

que le fait de favoriser un sexe existe de manière explicite et récurrente dans les domaines féminisés, et de manière beaucoup plus isolée, informelle, voire cachée dans les domaines masculinisés. Dans les domaines féminisés, les pratiques de recrutement sont très axées sur l'opportunité en santé (dossier correspondant au bon moment, de nombreux recrutements se font à partir d'offres spontanées) et sur la mixité en travail social (on va essayer d'équilibrer le nombre d'hommes et de femmes dans les équipes « en miroir » au schéma de la famille traditionnelle notamment dans les foyers ou les crèches). En travail social, les responsables inscrivent parfois le fait qu'ils et elles privilégient les candidatures masculines lors de la parution des offres d'emploi.

« Ouais, en fait ça arrive même souvent qu'on mette une préférence homme, parce que c'est vrai [...], c'est une denrée rare... Mais après ce n'est pas l'homme à tout prix hein », Léa, employée au service RH, TS, public, grande entreprise.

Le fait de favoriser les profils masculins se manifeste également dans des pratiques beaucoup plus informelles, les responsables invitant par exemple plus facilement les hommes en entretien (Couppié & Epiphane, 2006). Cette pratique se retrouve dans les petites structures, mais également dans les grandes institutions pourvues d'un service des ressources humaines, qui effectue le premier tri des candidatures :

« S : On ne va pas privilégier, mais là on a un poste d'ICUS [infirmier·ère chef·fe

d'unité de soins] qui est au concours, et puis moi je trouverais super si on avait un homme. Simplement en termes d'équilibre [...].

Intervieweuse : [...] Et puis ça se traduit par quoi du coup ? Vous allez mettre en avant des gens lors du recrutement ?

S : C'est sur les dossiers quoi. S'il y a... Bon après on ne fait pas de favoritisme, entre guillemets. Mais voilà, de toute façon il y a tellement peu d'hommes que... [petit rire] presque à chaque fois, s'il y a un homme qui postule, et qu'il qualifie, ben on va l'inviter, ça, c'est sûr quoi. Ouais. [...] De fait, c'est le compte-goutte, alors on les voit. Et je trouve que c'est bien », Sandrine, DRH, SA, privé, moyenne entreprise.

Dans les discours récoltés, notamment dans les grandes entreprises pourvues d'un service RH, les interviewé·e·s affirment qu'un service professionnalisé et l'existence de procédures standardisées assurent un recrutement sans distinction ni discrimination en raison des critères de sélection assez rigides et jugés neutres, en particulier dans le secteur public. Pourtant, les DRH en charge du premier tri des dossiers mettent en avant certains dossiers plutôt que d'autres, par exemple en étant moins regardant·e·s sur la syntaxe lorsqu'il s'agit de promouvoir les candidatures masculines :

« C : Et alors pour vous dire à quel point on promeut, c'est que moi, une candidature d'homme, je la regarde et je vais plus être tolérante...

A : Plus à la cool.

C : ... avec une candidature-homme qu'avec une candidature-femme.

A : On fait de la discrimination positive parfois.

Intervieweuse : Vous faites de la...

A : Oui, oui, non c'est vrai. Parce qu'on sait que c'est quand même bien pour les équilibres des équipes... Enfin voilà c'est vrai qu'on considère que c'est une richesse de pouvoir avoir une certaine mixité dans les équipes.

C : Bon, par contre, pas à tout prix », Annelise, responsable RH, et Céline, employée au service RH, TS, public, grande entreprise.

Dans les domaines masculinisés, le fait de favoriser des femmes est très marginal que ce soit dans les grandes ou les petites entreprises. Dans notre enquête, la seule mention d'une telle pratique émane d'une responsable de ressources humaines d'une grande entreprise employant des ingénieur·e·s. Cette femme, qui se dit « sensibilisée à la question de la mixité », confie (après insistance) qu'elle essaie de faire passer des dossiers de femmes à la direction pour qu'elles aient une chance d'être prises en entretien, pratique qu'elle met spontanément en lien avec le fait qu'elle « est une femme »¹¹.

« Intervieweur : Quand vous dites que vous ne faites pas de discrimination positive, sur les cent dossiers, s'il y a un dossier d'une femme, vous n'auriez pas tendance à la prendre en entretien ou... pour voir justement si ça pourrait...

E : Ben moi oui, je la mets toujours en

11. Elle dira plus loin dans l'entretien sa crainte de passer pour une « féministe » en mettant en place des mesures trop visibles de soutien aux femmes ingénieures dans l'entreprise.

avant, étant une femme et puis c'est vrai que je trouve que la diversité elle apporte aussi beaucoup dans ces équipes. Mais ben voilà, si elle ne correspond pas, elle ne correspond pas quoi », Éliane, RH business partner, IN, privé, grande entreprise.

Le très faible pourcentage de femmes actives en ingénierie (moins de 5% des effectifs) est toujours expliqué par des causes externes à l'entreprise : le peu de candidatures reçues et le peu de femmes formées dans le domaine. En architecture, la proportion de femmes est plus élevée, mais cette relative mixité (entre 40 et 50% de femmes selon les bureaux investigués) est expliquée par le temps qui passe (« ce n'est plus comme il y a 20 ans ») ou par le « hasard » (cela pourrait très bien être autrement). La présence des femmes dans ces domaines ne constitue ni un « sujet », ni une « problématique », ni une « préoccupation » pour nos interlocuteurs-trices.

Si au premier abord le sexe des minoritaires est pensé et décrit comme une « différence neutre » (principe de l'indifférence aux différences), il constitue de fait une « différence méritoire » (Cortéséo & al., 2013 : p. 440) pour les hommes dans les domaines féminisés puisque leur recrutement est le fruit d'un travail conscient et volontaire, qui est jugé « bon » pour les institutions et le métier plus largement. Sur les treize occurrences parlant de discrimination positive dans le discours des interviewé-e-s, onze font référence aux hommes dans les métiers féminisés et uniquement deux aux femmes dans les

métiers masculinisés (toutes deux issues de l'entretien d'Éliane citée ci-dessus). Comme souligné précédemment, l'apport des femmes aux professions masculines est surtout circonscrit aux compétences relationnelles. Or, dans les domaines masculinisés, ces compétences ne sont jamais attendues ou définies comme un motif d'embauche. Si la différence de sexe est « méritoire » pour les hommes dans les domaines féminisés, est-elle une « différence disqualifiante » pour les femmes dans les domaines masculinisés ?

IV- Les pratiques de discrimination sous l'angle du genre

Dans cette dernière section, nous proposons de suivre le postulat de Cortéséo & al. (2013 : p. 433) selon lequel « la qualification d'un acte comme discriminatoire relève moins d'un jugement de fait que d'un jugement de valeur énonçant la violation d'un principe de justice ». La mobilisation d'une perspective de genre sur ce point nous semble doublement éclairante : les pratiques sont non seulement différenciées selon le sexe des individus minoritaires, mais elles révèlent surtout la hiérarchisation des groupes de sexes qui lui préexiste et qui est reproduite tant pratiquement, que symboliquement, par le management.

Revenons tout d'abord sur la notion de discrimination et rappelons que toute différence de traitement ne se traduit pas par de la discrimination, car la discrimination suppose que cette différence soit considérée comme illégitime (Lemière & Silvera, 2006). Nous avons vu que les traitements de faveur

dont bénéficient les hommes minoritaires sont légitimes aux yeux des principaux acteurs et actrices du champ et que les registres de justification sont très développés : les pratiques qui avantagent les hommes sont pensées comme un « bien » pour les institutions, les professionnel-le-s, les clients. En revanche, nous avons recueilli des réactions très négatives lorsqu'il s'agit de mettre en œuvre des mesures favorisant les femmes, y compris de responsables qui soutiennent par ailleurs des mesures favorisant les hommes minoritaires. Carine, directrice des ressources humaines dans un hôpital, est par exemple très critique sur les mesures de discrimination positive en faveur des femmes :

« Je pense que généralement, c'est peut-être une remarque plus philosophique, moi j'ai un background en Diversity & Inclusion, donc j'ai beaucoup travaillé là-dedans, je sais qu'il y a toujours les deux écoles, de dire : est-ce qu'on va vers la discrimination positive ? Est-ce qu'on ne va pas vers la discrimination positive ? Est-ce qu'on traite la minorité d'une façon différente, ou pas ? Perso, je suis plutôt de l'école qui dit : voilà, il faudrait que ça se fasse d'une façon harmonieuse et naturelle. Donc on donne des chances égales à tout le monde. Je ne voudrais pas porter les gens sur un plateau d'or. Moi j'ai souvent été la seule femme dans un groupe d'hommes, je ne voudrais pas avoir l'impression que je suis là seulement parce que je suis femme, ou qu'on me traite d'une façon différente, qu'on m'accorde des exceptions. Parce que c'est plutôt dévalorisant, je pense. Quand on est là,

on est là parce qu'on a une compétence professionnelle, et on appartient au groupe », Carine, DRH, SA, public, grande entreprise.

Plusieurs travaux soulignent que les mesures de discrimination positive ont un caractère « stigmatisant pour les catégories concernées », qu'elles occasionnent une « dérive vers un abaissement des critères de recrutement dévalorisant pour ceux/celles qui en bénéficient » ou qu'elles s'articulent difficilement « avec les logiques d'efficacité et d'efficience dominantes dans le monde de l'entreprise » (Féron, 2008 : p. 59). Dans le discours de Carine ci-dessus, nous retrouvons ces craintes de manière très explicite : elle refuse d'être réduite à son statut de femme et elle exprime le fait que les traitements d'exception font peser un soupçon sur les compétences professionnelles des personnes qui en bénéficient. Comment analyser le fait que ces éléments stigmatisants et dépréciateurs ne sont jamais mentionnés lorsqu'il s'agit des hommes qui jouissent de traitement de faveur ? Comment comprendre le fait que, du point de vue des responsables interviewé-e-s, le soutien dont bénéficient les hommes dans les métiers féminisés ne viole pas le principe de l'égalité formelle, alors que les mesures mises en place pour les femmes sont présentées comme une entorse à l'égalité de traitement et sont disqualifiantes pour leurs bénéficiaires ?

Le genre constitue un cadre d'analyse pertinent car il permet de montrer que le sexe des bénéficiaires détermine la manière dont sont pensées et mises en

œuvre les mesures de soutien aux minoritaires, mais il permet surtout de montrer à quel point l'asymétrie des positions entre hommes et femmes sur le marché du travail est intégrée ou incorporée par le management et reproduite (même à son corps défendant). Bien que décrits par certain·e·s responsables comme de la « discrimination positive », les avantages dont bénéficient les hommes dans les professions féminisées ne peuvent en aucun cas être comparés aux *affirmative actions* à l'Américaine (Bender, 2004 ; Montargot & Peretti, 2014). Telles que définies dans le contexte états-unien, les *affirmative actions* visent à compenser une inégalité, une situation de domination objective, visible, mesurée et mesurable, etc. Bien que minoritaires dans les métiers féminisés, les hommes ne sont pas un groupe dominé dans le sens où ils seraient dans une position défavorable sur le marché du travail par rapport au groupe des femmes. Sur notre terrain d'enquête, il n'existe donc pas de vision forte de l'anti-discrimination entendue comme « traitements spécifiques à l'égard des membres de certains groupes pour améliorer leur position dans le monde du travail » (Bereni, 2009 : p. 104). En revanche, c'est précisément parce qu'elles viseraient à « corriger » ou à « atténuer » les inégalités que les femmes subissent sur le marché du travail en tant que femmes, que les mesures de discrimination positive à leur égard sont jugées contre-productives : elles ne sont pas pratiquées car elles rendent visible une situation de domination matérielle et symbolique, mais elles sont surtout

moralement condamnées au profit d'un engagement en faveur de l'égalité des chances. Lorsque Carine affirme vouloir donner des « chances égales à tout le monde », elle fait précisément l'impasse sur le fait que les hommes et les femmes occupent des positions en tout point inégales par ailleurs. La notion d'égalité des chances substitue les « chances » aux « droits » (Koubi, 2000, cité dans Lemièrre & Silvera, 2006, p. 14), renvoyant les inégalités de fait dans le champ de la responsabilité individuelle (les personnes ne sont pas assez compétentes, elles n'auraient pas su se montrer suffisamment compétitives ou persuasives par exemple). Les discours et les pratiques de nos interviewé·e·s en matière de mixité s'opposent donc à l'idéal politique d'égalité des sexes : non seulement ils et elles contribuent activement au maintien des hommes dans une position dominante sur le marché du travail, mais surtout ils et elles délégitiment et invisibilisent les préjudices subis par les femmes, tant au niveau pratique, que symbolique.

■ Conclusion

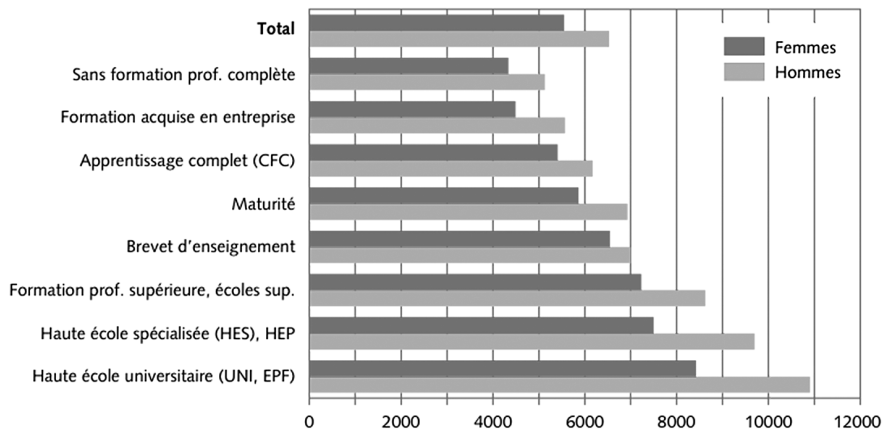
Cet article avait pour objectif d'analyser l'accueil réservé par les responsables hiérarchiques aux personnes de sexe sous-représenté dans quatre domaines d'activité fortement sexués. Si les interviewé·e·s se disent attaché·e·s aux principes d'égalité formelle, ils et elles mettent en œuvre des traitements fortement différenciés selon le sexe des minoritaires contribuant à (re)produire les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail. Ces inégalités se comprennent à différents niveaux :

entre femmes minoritaires et hommes minoritaires, puisque les uns jouissent de soutien et les autres pas, entre femmes et hommes dans les domaines féminisés, puisque les hommes bénéficient de traitement de faveur lors du recrutement ; entre femmes et hommes dans les domaines masculinisés, puisque les femmes se retrouvent sans soutien face à des cultures d'entreprise qui véhiculent des normes, valeurs et critères qui leur sont peu favorables (ce point est largement développé dans la littérature : Guillaume & Pochic, 2007 ; Joseph & Lemièrre, 2005 ; PNR60, 2014 ; Evetts, 1998 ; Poilpot-Rocaboy & Kergoat, 2010). Les pratiques de gestion de la mixité qui consistent à « laisser faire la nature », alors que la « culture » s'ingénie de son côté à maintenir la valence différentielle des sexes (Héritier, 1996), ne peuvent

que favoriser le maintien des inégalités entre hommes et femmes, indépendamment du domaine d'activité ou du fait que leur sexe soit sur ou sous-représenté. Les résultats de notre recherche mettent en évidence la grande confusion du management au sujet des principes d'égalité formelle, d'égalité substantielle et d'égalité des chances et montrent que les inégalités sexuées ne sont pas du tout thématiques dans les institutions investiguées. Un cadre réglementaire plus contraignant est nécessaire pour mettre les responsables des ressources humaines et de la gestion du personnel face à leurs responsabilités, cadre qui pourrait s'accompagner d'actions de formation et de sensibilisation permettant de rompre enfin avec une « vision enchantée » de la mixité qui fait fi des rapports sociaux de sexe.

Annexe 1 • Salaire mensuel brut selon la formation et le sexe, en 2014

Valeur centrale (médiane), en francs – secteur privé



Source: OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires

© OFS, Neuchâtel 2015

Source : Office fédéral de la statistique [<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/graphiques.assetdetail.327321.html>]

Annexe 2 • Tableau de présentation des personnes interviewées

Prénom anonymisé	Titre / Fonction	Domaine	Âge	Secteur de l'entreprise	Taille de l'entreprise / du service
Marianne	Associée et employée (SARL)	Architecture	44	Privé	microentreprise (1 à 9 emplois)
Catherine	Associée	Architecture	65	Privé	petite entreprise (10 à 49 emplois)
Béatrice	Associée	Architecture	51	Privé	petite entreprise (10 à 49 emplois)
Laurence	Assistante de Direction	Architecture	47	Privé	petite entreprise (10 à 49 emplois)
Valentin	Responsable de service	Architecture	40	Public	microentreprise (1 à 9 emplois)
André	Directeur	Ingénierie	46	Privé	petite entreprise (10 à 49 emplois)
Eliane	RH business partner	Ingénierie	43	Privé	grande entreprise (250 emplois et plus)
Fabrice	Directeur des ressources humaines	Ingénierie	55	Public	grande entreprise (250 emplois et plus)
Carine & Arnaud	Directrice des ressources humaines / Directeur des soins	Santé	50 65	Public	grande entreprise (250 emplois et plus)
Victor	Responsable d'unité	Santé	46	Public	grande entreprise (250 emplois et plus)
Sandrine	Directrice des ressources humaines	Santé	38	Privé	moyenne entreprise (50 à 249 emplois)
Lionel	Directrice des ressources humaines	Santé	47	Privé	moyenne entreprise (50 à 249 emplois)
Emmanuel	Directeur	Santé	59	Parapublic	petite entreprise (10 à 49 emplois)
Christophe	Responsable de structure	Santé	40	Privé	microentreprise (1 à 9 emplois)
Frédéric	Directeur	Travail social	53	Parapublic	petite entreprise (10 à 49 emplois)
Rafael	Directeur	Travail social	54	Public	petite entreprise (10 à 49 emplois)
Richard	Responsable	Travail social	50	Public	petite entreprise (10 à 49 emplois)
Annelise & Céline	Responsable des ressources humaines / Employée au service des ressources humaines	Travail social	42 37	Public	grande entreprise (250 emplois et plus)
Claudia & Léa	Responsable des ressources humaines / Employée au service des ressources humaines	Travail social	33 32	Public	grande entreprise (250 emplois et plus)

2.1 BIBLIOGRAPHIE

- Anderfuhren M., Rodari S. [dir.] (2014), *Sans garantie de mixité. Les sinueux chemins de l'égalité des sexes dans le travail social et la santé*, Genève : éditions ies, coll. "Le Social dans la Cité | 23", 168 p.
- Bender A.-F. (2004), « Égalité professionnelle ou gestion de la diversité. Quels enjeux pour l'égalité des chances ? », *Revue Française de Gestion*, 4, n°151, pp. 205-217
- Bereni L. (2009), « Faire de la diversité une richesse pour l'entreprise. La transformation d'une contrainte juridique en catégorie managériale », *Raisons Politiques*, 3, n°35, pp. 87-105
- Bereni L. (2011), « Le discours de la diversité en entreprise : genèse et appropriations », *Sociologies Pratiques*, 2, n°23, pp. 9-19
- Bolton S.C., Muzio D. (2008), « The paradoxical processes of feminization in the professions: The case of established, aspiring and semi-professions », *Work, Employment and Society*, 22(2), 281-299
- Cacouault-Bitaud M., Lemarchant C. [dir.] (2016), « Controverse : Quand la mixité bascule », *Travail, Genre et Sociétés*, 2, n°36, pp. 157-160
- Chaintreuil L., Epiphane D. (2013), « Les hommes sont plus fonceurs, mais les femmes mieux organisées: quand les recruteur·e·s parlent du sexe des candidat·e·s », *Bref du Céreq*, n°315, oct.
- Conseil fédéral (2012), *Message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation pendant les années 2013-2016*, 22 février, page consultée le 21.03.2014 [<http://www.admin.ch/ch/f/ff/2012/2857.pdf>]
- Cortéséro R., Kerbourc'h S., Mélo D., Poli A. (2013), « Recruteurs sous tensions. Discrimination et diversité au prisme de registres argumentaires enchevêtrés », *Sociologie du Travail*, 4, n°55, pp. 431-453
- Coupié T., Épiphane D. (2006), « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail », *Formation Emploi*, 93, pp. 11-27
- Doytcheva M., Caradec V. (2008), *Inégalités, discriminations, reconnaissance. Une recherche sur les usages sociaux des catégories de la discrimination*, Rapport de recherche, Université de Lille 3 - DREES/MiRE, <hal-01183034>
- Evetts J. (1998), « Managing the technology but not the organization: Women and career in engineering », *Women in Management Review*, 13(8), pp. 283-290

- Fasel R., Rey S., Kuehni M. (2018), « Insertion professionnelle des jeunes diplômé·e·s des hautes écoles spécialisées une année et cinq ans après obtention du Bachelor : effets de genre et de domaines », in Boudesseul G. & al. [coord.], « Jeunesse(s) et transitions vers l'âge adulte : quelles permanences, quelles évolutions depuis trente ans ? », *Céreq Échanges*, 6, pp. 211-221
- Fasel R., Kuehni M., Rey S. (2019), « Insertion des jeunes diplômé·e·s du supérieur dans des domaines d'activité sexués : conditions de travail et satisfaction professionnelle », *Formation Emploi*
- Féron M. (2008), « Le management des collectifs de travail en GRH : quels apports pour la gestion de la diversité par les managers opérationnels ? », *Management & Avenir*, 4, n°18, pp. 57-71
- Fortino S. (1999), « De la ségrégation sexuelle des postes à la mixité au travail : étude d'un processus », *Sociologie du Travail*, 4, n°41, pp. 363-384
- Fortino S. (2004), « Après l'exclusion, la discrimination ? Effets attendus et inattendus de la mixité au travail », *Cadres-CFDT*, 408, pp. 17-24
- Guichard-Claudic Y., Kergoat D., Vilbrod A. [dir.] (2008), *L'inversion du genre: quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes : PUR, coll. "Des Sociétés", 404 p.
- Guillaume C., Pochic S. (2007), « La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre », *Travail, Genre et Sociétés*, 1, n°17, pp. 79-103
- Héritier F. (1996), *Masculin/Féminin. La Pensée de la différence*, Paris : Odile Jacob, 332 p.
- Joseph O., Lemièrre S. (2005), « Analyse des phénomènes de discrimination à l'encontre des jeunes femmes d'origine française et étrangère dans leur insertion professionnelle », *Reflète et Perspectives de la Vie Économique*, XLIV(2), pp. 83-93
- Laufer J. (2008), « Égalité professionnelle et GRH », in Cornet A. & al. [dir.], *GRH et Genre. Les défis de l'égalité hommes-femmes*, Paris : Vuibert, pp. 25-43
- Le Feuvre N., Laufer J. (2008), « Quand l'avancée en mixité est le fait des hommes. Introduction », in Guichard-Claudic Y. & al. [dir.], *L'inversion du genre*, Rennes : PUR, pp. 207-213
- Lemarchant C. (2017), *Unique en son genre. Filles et garçons atypiques dans les formations techniques et professionnelles*, Paris : PUF, coll. "Éducation et Société", 330 p.
- Lemièrre S. (2005), « Quelles pratiques de ressources humaines en faveur de l'égalité hommes-femmes en entreprise ? », *Cahiers de la Maison des Sciences Économiques*, 48, <halshs-00194912>
- Lemièrre S., Silvera R. (2006), « Discrimination et Ressources humaines », in Allouche J. [coord.], *Encyclopédie des ressources humaines*, Paris : Vuibert, 2^{ème} édition [<http://www.cereq.fr/gsenew/concours2008/cereq/cvas/support1.pdf>]

Levy R., Widmer E.D. [dir.] (2013), *Gendered life courses between standardization and individualization. A European approach applied to Switzerland*, Zurich : Lit Verlag, 393 p.

Mesnil du Buisson M.-A. du, Gemelgo P., Wacheux F. (2017), *Évaluation des actions publiques en faveur de la mixité des métiers*, Rapport IGAS N°2016-090R / IGAENR N°2017-008, avril [<http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2016-090R.pdf>]

Meynaud H.Y., Fortino S., Calderón J. (2009), « La mixité au service de la performance économique : réflexions pour penser la résistance », *Cahiers du Genre*, n°47, pp. 15-32

Montargot N., Peretti J.-M. (2014), « Regards de responsables sur les notions d'égalité, non-discrimination et diversité », *Management & Avenir*, 2, n°68, pp. 183-200

PNR60 Égalité entre hommes et femmes (2014), *Résultats et impulsions. Rapport de synthèse*, Berne : FNS [http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/NFP_60_Synthese_frz_Web.pdf]

Poilpot-Rocaboy G., Kergoat M. (2010), « Contribution des entreprises à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes », *Eska, Revue de Gestion des Ressources Humaines*, 1, n°75, pp. 30-40

Rey S., Battistini M. (2013), « Favoriser le sexe minoritaire dans les formations professionnelles en Suisse ? », *Lien social et Politiques*, printemps, n°69, pp. 73-88

Rey S., Battistini M., Pirinoli C. (2014), « La mixité produit-elle des effets ? Organisation du travail et partage de la pratique quotidienne dans des équipes de professionnel·le·s de la santé », in Anderfuhren M., Rodari S. [dir.], *Sans garantie de mixité*, Genève: éditions ies, pp. 151-167

Strub S., Bannwart L. (2017), *Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2014. Schlussbericht*, Berne : OFS

Wierink M., Méda D. (2005), « Mixité professionnelle et performance des entreprises, un levier pour l'égalité ? », *Travail et Emploi*, n°102, avril-juin, pp. 21-29 [https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Revue_travail_emploi_102_Wierink_Meda.pdf]

Williams C.L. (1992), « The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions », *Social Problems*, 39(3), 253-267

CHRONIQUES du TRAVAIL... ou comment « concilier rigueur et lisibilité, et assurer une fonction qui n'est pas d'initiation ou de vulgarisation, mais de diffusion des résultats de la recherche » (*selon Jacques Freyssinet, membre du Comité de Parrainage de la revue*).

La double spécificité de cette revue, pluridisciplinarité appliquée au champ du travail et utilité sociale, rare dans un domaine où les logiques disciplinaires sont dominantes, vise à rapprocher chercheurs, acteurs publics, militants syndicaux pour progresser dans la connaissance du monde du travail et du monde syndical. *Chroniques du Travail* devient une revue de référence des sciences sociales du travail.


La revue est hébergée par l'Institut Régional du Travail d'Aix-en-Provence. Fondé en 1960 par François Sellier, professeur d'économie du travail et spécialiste des relations industrielles, l'Institut est une composante d'Aix-Marseille Université (AMU).

L'Institut Régional du Travail d'Aix-en-Provence, avec les dix autres Instituts du Travail français, apporte une contribution universitaire à la formation des militants syndicaux appartenant aux principales organisations ouvrières confédérées et des acteurs sociaux (pour ce qui le concerne, de la région PACA).



prix : 20€

Edition et Publication : IRT
12, traverse Saint-Pierre - 13100 Aix-en-Provence
<http://irt.univ-amu.fr>

Mise en page et Impression : Studio  Empreinte
20, boulevard de la Fédération - 13004 Marseille
www.empreinte-std.com



ISBN : 978-2-9540832-7-8
ISSN : 2257-5650