



TABLE  
DES MATIÈRES

<b>Introduction</b> .....	1
<b>Chapitre 1. Genre, emploi et marché du travail : un tableau contrasté</b> .....	5
1.1 L'éducation et l'orientation scolaire.....	5
1.2 La féminisation du marché du travail.....	8
1.3 Les femmes et le chômage.....	11
1.4 Les enjeux de la formation.....	12
1.5 L'emploi féminin et le temps partiel.....	13
1.6 Les fragilités d'emploi et leurs impacts.....	16
1.7 La ségrégation horizontale et la hiérarchie sexuée des métiers.....	17
1.8 Les retombées en termes de revenus professionnels et dérivés.....	21
Conclusion.....	22
Bibliographie.....	22
<b>Chapitre 2. Égalité professionnelle et GRH</b> .....	25
2.1 La GRH et l'inégalité hommes-femmes.....	26
2.1.1 Une logique protectrice.....	26
2.1.2 La GRH face à l'affirmation d'une égalité des droits entre les femmes et les hommes.....	27
2.1.3 La GRH et le modèle de l'égalité négociée.....	29
2.2 De l'égalité des droits à l'égalité des chances.....	29
2.2.1 La connaissance des situations d'inégalité.....	30
2.2.2 De la connaissance des inégalités à la reconnaissance des discriminations.....	30
2.3 Agir pour l'égalité : la négociation de l'égalité.....	31
2.3.1 Les actions positives.....	31
2.3.2 L'approche intégrée de l'égalité.....	31
2.4 La GRH et la mise en œuvre de l'égalité professionnelle.....	32
2.4.1 L'égalité professionnelle : un objectif stratégique pour les entreprises.....	33
2.4.2 Les mesures prévues par les accords et les pratiques de GRH.....	33
2.4.2.1 Le recrutement.....	33
2.4.2.2 L'évolution professionnelle et la promotion.....	34
2.4.2.3 L'accès des femmes à des postes à responsabilité.....	34
2.4.2.4 Parcours professionnels et pratiques du temps partiel.....	35
2.4.2.5 Les rémunérations.....	35
2.4.2.6 La formation.....	35
2.4.2.7 L'articulation vie familiale et vie professionnelle.....	36
2.4.2.8 Les politiques de diversité.....	37
2.5 L'égalité, la diversité et les innovations dans le domaine de la GRH.....	38
Conclusion.....	40
Bibliographie.....	41

<b>Chapitre 3. Recrutement et système catégoriel de sexe.....</b>	45
3.1 L'influence du sexe sur le recrutement.....	46
3.1.1 Sexe ou genre ?.....	46
3.1.2 État des lieux.....	47
3.1.3 Effet du diplôme sur la carrière.....	49
3.2 Le recrutement : une situation de jugement social.....	50
3.2.1 Le recrutement : une situation d'évaluation et de jugement.....	50
3.2.2 La beauté, une plus-value sociale ?.....	52
3.3 Un effet différentiel de l'apparence physique selon le sexe.....	53
3.3.1 Perception sociale et catégories de sexe.....	55
3.3.2 Saillance et constance de la catégorisation de sexe des cibles femmes.....	56
3.3.3 Valeur référentielle de la catégorie des hommes.....	57
Conclusion.....	58
Bibliographie.....	59
<b>Chapitre 4. Improbable accès des employées peu qualifiées à la formation.....</b>	63
4.1 Le cadrage théorique.....	64
4.1.1 Différents modèles de la non-qualification.....	65
4.1.2 Des décalages croissants entre la qualification de l'emploi, de la personne, du travail.....	66
4.2 Le diplôme, un élément déterminant pour le devenir professionnel.....	68
4.2.1 Un niveau de formation initiale accru, des critères de recrutement flous.....	68
4.2.2 Des phénomènes de déclassement massifs, plus sensibles pour les filles.....	69
4.2.3 Des clivages au sein de la population des femmes peu qualifiées.....	70
4.2.4 Un accès impossible à la formation pour les moins formées.....	71
4.3 Des conditions d'emploi défavorables.....	72
4.3.1 La disponibilité temporelle, condition de maintien dans l'emploi des moins formées.....	73
4.3.2 Un accès impossible à la formation pour les employées à temps partiel.....	74
4.3.3 Une banalisation des compétences mises en œuvre par les femmes.....	75
4.3.4 Des processus de qualification divers.....	76
4.3.5 Des compétences composites mais d'abord relationnelles.....	77
4.3.6 Des compétences dites « naturelles ».....	78
4.3.7 Un enjeu de visibilité.....	79
Conclusion.....	80
Bibliographie.....	81
<b>Chapitre 5. Carrières des femmes entre opportunités, contraintes et choix.....</b>	85
5.1 Où sont les femmes ? Pourquoi ne sont-elles pas ailleurs ?.....	86
5.1.1 La situation et l'évolution professionnelles des femmes.....	86
5.1.2 Des processus de socialisation et de formation qui restent sexués.....	87
5.1.2.1 Une socialisation sexuée qui perdure au sein de la famille.....	87
5.1.2.2 Le rôle de l'école.....	88
5.1.2.3 De réelles tentatives pour accélérer les évolutions.....	89
5.1.3 Des carrières également différenciées.....	90

5.2 Les carrières des femmes dans les organisations.....	91
5.2.1 Des représentations de la carrière organisationnelle qui déterminent des choix.....	91
5.2.1.1 Les différentes attitudes vis-à-vis du pouvoir et de la centralité du travail.....	91
5.2.1.2 L'impact de la maternité.....	93
5.2.2 L'anticipation et l'intégration des contraintes.....	93
5.2.3 Les réalités organisationnelles.....	95
5.2.3.1 La reproduction homosociale et les réseaux.....	95
5.2.3.2 Les stéréotypes de rôle et les cultures organisationnelles.....	96
5.2.3.3 Les exigences de disponibilité et de mobilité.....	97
5.2.4 L'exemple des doubles carrières.....	97
5.2.4.1 Les définitions.....	98
5.2.4.2 Les différentes attitudes envers la mobilité.....	98
Conclusion.....	100
Bibliographie.....	100
<b>Chapitre 6. Le plafond de verre, encore et toujours.....</b>	<b>105</b>
6.1 L'appréhension statistique du plafond de verre.....	106
6.1.1 Les caractéristiques du plafond de verre.....	106
6.1.2 La situation des femmes cadres sur le marché du travail en France.....	107
6.1.3 Les fonctions occupées, les secteurs d'activité et les salaires.....	108
6.1.3.1 Les phénomènes de concentration horizontale et la question des murs de verre.....	108
6.1.3.2 L'insertion et les parcours promotionnels des femmes.....	109
6.1.3.3 Des écarts de salaires qui augmentent pour les postes les plus élevés.....	109
6.1.4 Le plafond de verre, une réalité universelle.....	110
6.2 Les facteurs explicatifs du plafond de verre.....	111
6.2.1 L'apport des enquêtes statistiques.....	111
6.2.2 Le genre en question : explications et perspectives.....	112
6.2.3 L'organisation et le mythe de la neutralité par rapport au genre.....	113
6.2.4 La culture organisationnelle et le plafond de verre.....	113
Les pratiques de GRH et le plafond de verre.....	114
6.2.5 La société, vecteur de la reproduction de la «domination masculine».....	115
6.2.5.1 Concilier travail et famille, une affaire de femmes ?.....	115
6.2.5.2 Les modes d'accession aux postes de dirigeants.....	116
6.3 Au-delà du plafond de verre : pourquoi et comment ?.....	116
6.3.1 Le « Business Case » de la féminisation des postes de management et de direction.....	117
6.3.1.1 La féminisation et la performance financière des entreprises..	117
6.3.1.2 Le plafond de verre et les comportements organisationnels des femmes managers.....	118
6.3.2 Quelles stratégies pour favoriser l'avancement des femmes ?.....	118
6.3.2.1 Les principales stratégies d'avancement.....	118
6.3.2.2 La perception de l'efficacité de ces dispositifs.....	120
Conclusion.....	121
Bibliographie.....	122

<b>Chapitre 7. Leadership et genre</b> .....	125
7.1 Leadership et caractéristiques personnelles du leader.....	126
7.2 Leadership et genre.....	127
7.2.1 Différences entre les styles de leadership féminin et masculin.....	128
7.2.1.1 Les partisans du « non » .....	128
7.2.1.2 Les partisans du « oui » .....	129
7.2.2 Efficacité et performance de styles de leadership différencié.....	130
7.3 Impact sur la GRH et la carrière des femmes.....	131
Conclusion .....	133
Bibliographie .....	133
<b>Chapitre 8. Les différentes facettes des inégalités salariales hommes-femmes</b> ..	139
8.1 Quelles sont les mesures pertinentes du salaire et des inégalités ? .....	140
8.1.1 Salaires mensuels / horaires / emplois à temps partiel.....	140
8.1.2 Salaire de base, primes et rémunération totale.....	142
8.2 Quelles explications ? .....	143
8.2.1 Les effets de structure : justifications traditionnelles des inégalités salariales.....	143
8.2.2 Le salaire féminin, toujours un salaire d'appoint ? Le poids des normes socioculturelles.....	145
8.2.3 État ou syndicats : qui se préoccupe du salaire des femmes ?.....	147
8.3 Pratiques salariales des entreprises : ce que les femmes ont à y gagner.....	148
8.3.1 Du côté des primes d'ancienneté.....	148
8.3.2 Du côté des primes compensant des contraintes de poste.....	149
8.3.3 La reconnaissance de la performance ? .....	150
8.3.4 Des pratiques salariales soumises à la ségrégation professionnelle.....	151
8.4 « Un salaire égal pour un travail de valeur comparable » ?.....	151
8.4.1 La sous-valorisation salariale des emplois à prédominance féminine...	151
8.4.2 Remettre en question les hiérarchies salariales : une autre approche de l'égalité ?.....	153
8.5 Les accords d'entreprises : quels engagements et quelles limites pour l'égalité ?.....	154
Conclusion .....	156
Bibliographie .....	157
<b>Chapitre 9. Genre et justice organisationnelle</b> .....	159
9.1 La justice organisationnelle et la GRH.....	160
9.2 La justice distributive et la question du genre.....	161
9.2.1 La perception de justice distributive et la théorie de l'équité.....	161
9.2.2 L'influence du genre dans la construction de la perception de justice distributive .....	162
9.2.2.1 La valorisation des rétributions .....	163
9.2.2.2 L'importance et l'évaluation des contributions.....	164
9.2.2.3 La sélection des référents.....	166
9.2.3 La perception de justice distributive et le genre : le bilan.....	167
9.3 La perception de justice procédurale et le genre.....	169
9.3.1 Les théories de la justice procédurale .....	169
9.3.1.1 La perspective instrumentale.....	170
9.3.1.2 La perspective relationnelle.....	170

9.3.2 L'influence du genre sur le plan de la justice procédurale .....	170
9.3.2.1 L'influence différenciée de la justice procédurale selon le genre .....	170
9.3.2.2 Les effets d'interaction : une piste de recherche prometteuse. ....	171
9.3.2.3 Dans le contexte de l'incertitude concernant la justice distributive.....	172
9.3.2.4 Dans le contexte de l'incertitude concernant la justice procédurale.....	172
9.3.3 Les effets d'interaction et la question du genre.....	172
9.3.3.1 La perspective instrumentale.....	173
9.3.3.2 La perspective relationnelle.....	173
9.3.3.3 Des effets non différenciés selon le genre .....	173
9.3.3.4 La construction de la perception de justice procédurale.....	174
Conclusion .....	175
Bibliographie .....	176
<b>Chapitre 10. L'articulation travail-famille et le conflit travail-famille.....</b>	<b>181</b>
10.1 La problématique de la conciliation vie professionnelle-vie privée .....	182
10.1.1 Le conflit famille-travail (CF-T) et travail-famille (CT-F) .....	182
10.1.2 L'enrichissement du travail sur la vie privée et inversement .....	184
10.1.3 L'articulation des temps sociaux.....	184
10.2 Vers une « conciliation » égalitaire des pères et des mères ?.....	186
10.2.1 Des mères qui assument encore la charge de la « conciliation » .....	186
10.2.2 Des pères toujours peu présents auprès des enfants .....	187
10.2.3 L'impact des politiques publiques.....	188
10.3 Une implication de plus en plus grande des entreprises.....	190
10.3.1 Les enjeux des pratiques de conciliation .....	190
10.3.2 Les pratiques proposées par les entreprises.....	192
Conclusion .....	194
Bibliographie .....	194
<b>Chapitre 11. Le stress a-t-il un sexe ? .....</b>	<b>199</b>
11.1 Qu'est-ce que le stress ?.....	200
11.2 Les stratégies mises en œuvre .....	202
11.2.1 Le <i>coping</i> .....	202
11.2.2 Le soutien social.....	203
11.3 Les modèles pour comprendre le stress.....	204
11.4 Les sources de stress au travail.....	205
11.5 Le genre et le stress.....	206
11.5.1 Le stress a-t-il un sexe ?.....	206
11.5.2 La division sexuelle du travail .....	208
11.5.3 L'évolution dans la carrière.....	209
11.5.4 La discrimination et le harcèlement sexuel .....	210
11.5.5 La conciliation travail et vie privée .....	210
11.5.6 Le stress du travail domestique.....	212
11.5.7 Les nouvelles technologies, le genre et le stress .....	212
Conclusion .....	213
Bibliographie .....	215

GHR ET GENRE. LES DÉFIS DE L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

<b>Chapitre 12. Le genre et la négociation collective des conditions de travail.....</b>	221
12.1 Importance du genre en négociation collective.....	222
12.2 Le genre et la négociation dans divers contextes.....	223
12.2.1 Le genre comme donnée biologique et l'analyse des différences sexuées.....	224
12.2.2 Le genre comme construit social .....	226
12.2.2.1 L'influence des stéréotypes et la socialisation.....	226
12.2.2.2 L'influence du contexte et des situations de pouvoir.....	227
12.2.3 L'application de ces études à la question de la négociation collective	228
12.3 Le genre et la négociation collective des conditions de travail.....	229
12.3.1 La mesure des comportements et des résultats obtenus .....	231
12.3.2 Les perceptions des acteurs.....	232
Conclusion .....	234
Bibliographie .....	235
<b>Les auteurs .....</b>	239