

## **FEMMES-HOMMES : UNE INÉGALITÉ LIBREMENT CONSENTIE ?**

**Anne-Lorraine Wagner-Guillermou, Isabelle Barth**

**De Boeck Supérieur** | « @GRH »

2015/1 n° 14 | pages 47 à 71

ISSN 2034-9130

ISBN 9782807301115

Article disponible en ligne à l'adresse :

-----  
<http://www.cairn.info/revue-@grh-2015-1-page-47.htm>  
-----

!Pour citer cet article :

-----  
Anne-Lorraine Wagner-Guillermou, Isabelle Barth, « Femmes-hommes : une inégalité librement consentie ? », @GRH 2015/1 (n° 14), p. 47-71.  
DOI 10.3917/grh.151.0047  
-----

Distribution électronique Cairn.info pour De Boeck Supérieur.

© De Boeck Supérieur. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

---

# FEMMES-HOMMES : UNE INÉGALITÉ LIBREMENT CONSENTIE ?

---

**Anne-Lorraine Wagner-Guillermou**

Post-Doctorante

EM Strasbourg, Laboratoire HUMANIS

anne-lorraine.wagner@em-strasbourg.eu

**Isabelle Barth**

EM Strasbourg,

Professeur des Universités

EM Strasbourg, Laboratoire HUMANIS

isabelle.barth@em-strasbourg.eu

---

## Résumé

FR

*Depuis les années 1970, des lois se sont succédé en France pour tenter de rétablir l'égalité entre hommes et femmes. En dépit des progrès observés (Buscatto & Marry, 2009), les écarts, notamment en termes de salaires, se perpétuent (Meurs & Ponthieux, 2006). La ségrégation verticale (Laufer, 2004) et horizontale (Fortino, 1999) dont sont victimes les femmes sont, certes, en partie imputables à des phénomènes de discrimination, mais également à la socialisation genrée, beaucoup plus complexe à identifier et à neutraliser. Comme l'avait mis en évidence Pierre Bourdieu (1998) les femmes participent aussi activement au système qui les oppresse.*

*Aussi, dans cette étude, à partir du constat d'un différentiel persistant de salaire à la sortie de leur formation, nous nous intéressons aux différences de choix pouvant exister entre étudiants et étudiantes d'écoles de management en termes de carrière. À travers plusieurs scénarios, nous mettons en évidence la préférence des étudiantes pour les options professionnelles les moins risquées, leur offrant plus de stabilité, ou comportant le moins de contraintes, quitte à sacrifier leurs possibilités d'évolution ou le montant de leur salaire. Ajoutons que le fait d'être en couple ou mariées accentue cette tendance tandis que ce critère n'a aucun impact sur le choix des hommes.*

*Nous discutons de l'impact de ces constats dans le domaine du travail et des moyens de les contrer.*

**Mots-clés**

*Inégalités, genre, salaire, préférences professionnelles.*

---

---

## Abstract

*Since the 70's, several laws succeeded in France to try to restore equality between men and women. Despite the progress observed (Buscatto & Marry, 2009), the differences, particularly in terms of wages, perpetuated (Meurs & Ponthieux, 2006). Vertical (Laufer, 2004) and horizontal (Fortino, 1999) segregation experienced by women are, of course, partly due to the phenomena of discrimination, but also the gendered socialization, much more complex to identify and neutralize. Pierre Bourdieu (1998) highlighted women actively contribute to the system that oppress themselves.*

*In this study, we showed differences between male and female students in the career relative choices they make. Through some scenarios, we highlighted the preference of female students for the less risky career options, those which providing more stability, or those who involved the less constraints, even if they had to sacrifice their possibilities of evolution or the amount of their wages. Being a couple or married accentuates this trend while the family situation has no impact on the choices made by men.*

*We discuss the impact of these findings in the field of work.*

## Keywords

*Inequality, gender, salary, occupational preferences.*

---

## INTRODUCTION

Suite à la loi du 16 novembre 2001 de modernisation sociale, le management de la diversité s'est imposé dans les organisations françaises (Barth & Falcoz, 2007 ; Harrison & Klein, 2007 ; Martin, 2010).

Dans ce cadre, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes est un impératif légal en France depuis le début des années 1970<sup>1</sup>. Néanmoins, malgré des évolutions notables en faveur de l'égalité entre les sexes (entrée massive des femmes sur le marché du travail, dépassement du niveau d'éducation des hommes), pléthore d'études renouvellent inlassablement le constat des écarts subsistant 40 ans plus tard et stagnant depuis les années 1990 (Meurs & Ponthieux, 2006). Cette persistance des inégalités mérite d'être explorée et de nombreuses explications sont avancées. Le choix de métiers moins rémunérés, une moindre appétence au pouvoir, la difficulté à mobiliser des réseaux, l'importance donnée à la vie personnelle, sont les plus courantes, et se retrouvent de façon quasi universelle. Une fois le constat posé, leur pouvoir prescriptif

---

[1] Loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

reste faible. Il y a donc un fort enjeu à explorer d'autres comportements pour mettre au jour de nouvelles explications, avec le projet de les rendre plus opérationnelles pour conduire le changement vers plus d'égalité.

Cette étude part de l'idée de remonter en amont du marché du travail. Nous nous intéressons plus précisément à la piste des choix professionnels opérés par les étudiantes et étudiants. Le projet ne porte pas sur le choix des métiers, souvent mis en avant comme explicatif des différences de salaire structurelles entre les fonctions dans les organisations, mais s'ouvre aux critères présidant aux orientations prises pour la vie professionnelle future.

Le projet est de mettre au jour les caractéristiques qui influencent les décisions liées à la carrière afin de mieux les appréhender.

Avant d'explorer les résultats d'une étude basée sur des scénarios soumis à des étudiants en école de commerce, nous exposons le contexte juridique, économique, sociologique et managérial des inégalités entre hommes et femmes. Nous concluons sur les leviers d'action à envisager pour corriger ce déséquilibre et sur les pistes d'approfondissement de cette étude.

## 1. ÉGALITÉ ET LÉGALITÉ

L'égalité des droits entre hommes et femmes est un principe constitutionnel depuis 1946. Chauffaut et Lévêque (2012) ont analysé les débats parlementaires de toute la V<sup>e</sup> République s'agissant de la question de l'équilibre travail/vie de famille. Les auteures distinguent trois périodes : jusqu'en 1981 les débats vont dans le sens d'une politique familialiste et nataliste qui légitime la division sexuelle des rôles sociaux. La seconde période s'étend de 1981 à 1997 et commence à s'intéresser à la notion de conciliation, même si l'objectif est toujours d'encourager la natalité. C'est lors de la dernière période, après 1997 que les auteurs observent une véritable préoccupation pour l'égalité femmes-hommes.

La législation dans le domaine du travail a pris en compte ces questions dès les années 1970, plusieurs lois se succèdent alors dans le but de garantir « l'égalité des droits ». La loi du 22 décembre 1972 vise l'égalité de rémunération, celle du 4 juillet 1975 interdit la rédaction d'offres d'emploi adressées à un sexe ainsi que le refus d'embauche ou le licenciement fondés sur le critère du sexe ou de la situation de famille « sauf motif légitime ».

Quelques années plus tard, dans le prolongement de la directive européenne du 9 février 1976 qui introduit la notion d'égalité de traitement, la loi du 13 juillet 1983 étend le principe d'égalité à toute la sphère professionnelle (recrutement, rémunération, formation et promotion) et retire la notion de « motif légitime ». Les entreprises doivent également réaliser un rapport annuel comparant la situation des salariés en fonction

de leur sexe. Cette loi introduit, en outre, la notion « d'égalité des chances » et prévoit la mise en place d'actions positives visant à lutter contre les déséquilibres historiques qui hypothèquent les « chances » des femmes d'accéder à des positions équivalentes à celles des hommes. La loi du 9 mai 2001 renforcée par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes s'inscrivent dans le prolongement de ce dispositif législatif visant à favoriser l'égalité. Plus récemment, la loi du 27 janvier 2011 fixe des quotas à atteindre s'agissant de la présence des femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises publiques et cotées en bourse (cf. Grésy & Lanquetin, 2012 pour une synthèse juridique concernant l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes). La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes vient compléter les dispositifs existants, notamment en exigeant des organisations qui constatent des écarts de salaires, qu'elles fassent de la réduction de ces écarts une priorité.

## 2. LES INÉGALITÉS VÉCUES PAR LES FEMMES

Ces avancées légales ont permis de nombreux progrès sociaux. Ainsi, Buscatto et Marry (2009) mettent en évidence l'accès croissant des femmes aux professions supérieures au cours du XX<sup>e</sup> siècle. Ce constat positif est cependant nuancé par les auteurs qui décrivent un « *processus remarquable, inachevé et réversible* » (p. 179). Backouche, Godechot et Naudier (2009) illustrent cette tendance à la réversibilité avec le cas des enseignantes-chercheuses à l'EHESS dont le nombre n'a cessé de croître jusqu'en 1990 pour décliner par la suite.

Les avancées en matière d'égalité femmes-hommes (Schweitzer, 2002) ne doivent pas masquer les difficultés toujours rencontrées par les femmes pour atteindre des postes de direction des administrations, autrement dit la persistance du plafond de verre (Landrieux-Kartochian, 2007 ; Laufer, 2004), de même que la ségrégation horizontale dont elles sont également victimes (Fortino, 1999).

Cette ségrégation concerne aussi bien le profil des postes, fonctionnels plutôt qu'opérationnels pour les femmes (Buscatto & Marry, 2009), que les secteurs d'activité.

Lemière et Silvera (2010) expliquent ainsi les inégalités par des facteurs structurels : les femmes occuperaient les « mauvais emplois » en termes de qualification, secteurs, taille d'entreprise, différences de durées de travail, primes et promotions. Cette tendance est, par exemple, confirmée par Ferrary (2013) qui observe que les femmes sont sous-représentées dans les fonctions d'encadrement des 50 plus grandes entreprises françaises (marché primaire). Parmi ces 50 plus grandes entreprises, il distingue celles qui sont « à prédominance féminine » (essentiellement services financiers, industrie du luxe, de la communication et des médias, du tourisme, des secteurs de service et de la santé) de celles qui sont à « prédominance masculine » (entreprises industrielles de l'automobile, de l'énergie, de la chimie, de la construction et des services aux collectivités, ainsi

que des secteurs technologiques). L'auteur attribue ce constat à un double processus de discrimination de la part des entreprises et de préférence des femmes : « *les femmes préfèrent certaines entreprises qui correspondent à leur identité sexuelle socialement construite et suivent des parcours scolaires et universitaires qui leur permettent d'y travailler* » (p. 87).

Lemière et Silvera (2010) observent, par ailleurs, une autre différence entre les métiers à prédominance masculine et ceux à prédominance féminine. Les premiers sont bien définis, socialement valorisés et considérés comme légitimes. Les contenus des emplois à prédominance féminine sont moins bien définis, plus flous, comportent beaucoup de « missions invisibles », les compétences associées sont moins reconnues, ces emplois sont, d'une manière générale, souvent personnalisés et individualisés, comme Molinier (2004) l'avait déjà montré en mettant en évidence les stratégies d'identités professionnelles plus individualisées dans les métiers dits féminins, rendant complexe la mise en place de revendications collectives. Ainsi, mettre l'accent sur les qualités individuelles et l'expérience serait une source d'inégalités (Vultur & Bernier, 2013).

Ce processus de genrification des métiers dans certains secteurs d'activité et à certains postes contribue donc à faire perdurer les inégalités de salaires. De plus, la féminisation des professions implique leur paupérisation, tandis que leur masculinisation va de pair avec une meilleure reconnaissance, comme l'a montré Bielby à propos des scénaristes à Hollywood (Bielby, 2009 ; Bielby & Bielby, 1996).

L'observatoire des inégalités fait état des évolutions depuis les années cinquante durant lesquelles les salaires des femmes équivalaient en moyenne aux deux tiers des salaires des hommes. De 1973 à 1998, ce taux a atteint 80 % et a stagné jusqu'en 2004. La progression a ensuite lentement repris pour atteindre en 2010 82,4 %.

Au sein de l'union européenne, on observe en moyenne 18 % d'écart entre les salaires des hommes et des femmes en 2006 dans tous les pays, systématiquement en faveur des hommes, quels que soient le secteur d'activité et la profession considérés. Cet écart ne diminue que de façon peu significative et instable (Meulders, O'Dorchai, & Plasman, 2011). La discrimination salariale persiste (Duguet & Petit, 2009), de même que la discrimination liée au critère du sexe en général. De plus, que le manager soit une femme ou un homme n'a aucun effet sur les inégalités observées entre les employés hommes et femmes (Penner, Toro-Tulla, & Huffman, 2012).

Havemann et Beresford (2012) se réfèrent à la théorie du capital humain pour proposer trois pistes d'explications au plafond de verre : le fait que les femmes acquièrent moins souvent les diplômes adéquats et l'expérience requise pour occuper des postes de *top managers* que les hommes, ainsi que le fait qu'elles aient des préférences différentes en termes d'emploi. Laufer (2014) observe également que les femmes s'éloignent du pouvoir en préférant les postes fonctionnels aux postes opérationnels. C'est cette dernière piste qui retiendra plus particulièrement notre attention.

### 3. SOCIALISATION ET ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE

Les individus jouent un rôle actif dans le processus de socialisation de genre (Mieyaa & Rouyer, 2013). Cette socialisation et l'éducation qui l'accompagne vont les conduire à des souhaits de carrière élaborés lors de ce processus (Bertrand, Goldin, & Katz, 2009). En effet, pour Vouillot, « *l'identité est sexuée et c'est en tant que filles ou garçons que les sujets se projettent dans un avenir scolaire et professionnel lui-même sexué* » (2007, p. 95). Cette identité sexuée et le processus de socialisation qui la construit déterminent les choix d'orientation dès le plus jeune âge et se perpétuent dans le choix des études, par exemple vis-à-vis de la volonté ou non de les réaliser à l'étranger (Salisbury, Paulsen, & Pascarella, 2010). Dumora (1990) avance que les projets professionnels des jeunes sont élaborés d'après une identification à des personnes de leur entourage ou la vision transmise par les médias, et sont fortement genrés. Parmi les sources d'influence, Alm et Bäckman (2014) montrent que les pairs influencent le degré d'ouverture aux professions atypiques des filles. De la même façon, la famille, la motivation pour les filles et l'estime de soi pour les filles et garçons, déterminent la capacité des enfants à transgresser les normes sociales en développant des aspirations professionnelles qui ne correspondent pas à leurs stéréotypes de genre (Polavieja & Platt, 2014).

Patton et McMahon (2006) proposent une typologie des facteurs influençant les décisions liées à la carrière qui inclut aux côtés des variables individuelles (croyances, attitudes, connaissances, variables démographiques) ou du contexte environnemental (politique, éducation, géographique, marché du travail), le contexte social en se référant à la famille, aux pairs, à la communauté et aux groupes d'appartenances, aux médias et au statut socio-économique. La famille apparaît également comme un facteur d'influence du choix de carrière académique des femmes en médecine (Borges, Navarro, & Grover, 2012) ou encore du secteur de la distribution pour les étudiants en marketing (Mokhlis & Terengganu, 2014). BarNir, Watson et Hutchins (2011) établissent une autre distinction liée au sexe : l'exposition à des modèles d'entrepreneurs a plus d'influence sur le sentiment d'efficacité personnelle et l'intention de s'engager dans une carrière d'entreprenariat des filles que des garçons.

Le rôle de l'École dans la reproduction des inégalités liées au sexe a souvent été pointé (Duru-Bellat, 2008). De nombreuses politiques ont été mises en œuvre pour lutter contre la ségrégation éducative, même si celle-ci s'avère particulièrement résistante (Barone, 2011) et s'illustre de façon flagrante dans le choix des carrières scientifiques massivement privilégiées par les garçons, indépendamment de la culture, et de façon encore plus forte dans les pays les plus industrialisés par rapport aux pays émergents (Sikora & Pokropek, 2012). Comme l'a, par exemple, mis en évidence Correll (2004), cet attrait

s'explique par la perception de stéréotypes en termes de compétences liées au genre. Dans son étude, il décrit aux participants une tâche comme susceptible d'être mieux réalisée par les garçons. Il observe que, dans cette condition d'annonce, les filles sous-estiment leurs performances à la tâche décrite et réduisent leurs aspirations à s'engager dans des métiers qui exigent des compétences liées à cette tâche. Lorsqu'aucune différence entre filles et garçons en termes de performance dans la tâche décrite n'est mentionnée, ces effets n'apparaissent pas.

De plus, comme l'ont montré Coupié et Epiphane (2006), il existe parallèlement une ségrégation d'origine post-éducative. Celle-ci est de plus ou moins grande importance selon les groupes professionnels considérés : selon que la profession et les formations qui lui sont associées soient à dominante féminine, masculine, ou mixte, selon que l'emploi pris en compte relève du secteur privé ou public et enfin, selon la catégorie socioprofessionnelle considérée.

De nombreux auteurs ont cherché à rendre compte des inégalités de salaires en se référant aux différences de choix des hommes et des femmes (cf. Cahuc, 2001, pour une synthèse). Filer (1983) explique, par exemple, les inégalités par des traits de personnalité et goûts spécifiques des femmes qui les orienteraient vers certains choix de carrières moins rémunérées. Ceci rejoint d'autres travaux dans lesquels la ségrégation professionnelle liée au genre a été imputée à des différences de personnalité (Woods & Hampson, 2010 ; Wright, Eaton, & Skagerberg, 2014) ou encore de valeurs associées à une profession (Weisgram, Bigler, & Liben, 2010) entre hommes et femmes.

La théorie des différences compensatoires (Rosen, 1986) permet également d'expliquer les inégalités par le fait que certaines caractéristiques du poste valorisées par les femmes (sécurité de l'emploi, faible temps passé sur le lieu de travail) leur permettront d'accepter un moindre salaire, tandis que le revenu serait plus valorisé par les hommes (Coupié, Dupray, & Moullet, 2012). Ceci s'illustre par la surreprésentation des femmes dans le secteur public et associatif. Les auteurs expliquent ce constat par le traitement plus égalitaire (officiellement) dont bénéficient les femmes dans ces secteurs comparativement au privé, mais également à la meilleure conciliation vie privée/vie professionnelle qu'ils permettent (durée du travail, accès aux temps partiels).

Ces priorités différentes excluraient ainsi les femmes de fait de certains postes et cela serait renforcé par la culture organisationnelle. Ponchut et Barth (2012) mettent à ce titre en évidence, à travers une étude qualitative basée sur la grille de Rutherford (2001), l'impact de la culture organisationnelle sur les inégalités. Plus précisément, une entreprise pratique une discrimination systémique à l'endroit des femmes en encourageant les longues heures de travail, la séparation des sphères professionnelles et privées ainsi que les « caractéristiques masculines » posées comme des attentes sur les postes de direction.



## 4. LA VIE DE FAMILLE, UNE QUESTION QUI RESTE FÉMININE

Le mariage est, depuis longtemps, décrit comme une caractéristique favorisant la carrière des hommes et entravant celle des femmes (De Singly, 2004).

Ces quinze dernières années, des études en économie dont la thématique est le « family pay gap » se sont intéressées aux écarts de salaires dus aux caractéristiques familiales. Meurs, Pailhé et Ponthieux (2010) observent qu'en France, ce n'est pas le fait d'avoir des enfants qui explique directement les écarts de salaire mais le retrait des femmes du marché du travail après une naissance, le travail à temps partiel ou les suspicions qui pèsent sur les femmes quant à leur hypothétique baisse de performance après la naissance d'un enfant. Ce serait donc avant tout l'inégalité de la répartition des tâches domestiques qui serait à l'origine des inégalités dans le domaine de l'emploi.

Cette tendance s'illustre également en étudiant les reprises d'activité et revenus des hommes et des femmes après séparation (Bonnet, Solaz, & Algava, 2010).

Certaines caractéristiques comme l'âge au moment de la première maternité ont une influence plus forte sur l'activité (ou l'inactivité) à venir des femmes que leur niveau de diplôme (Marry, Fournier-Mearelli & Kieffer, 1995).

## 5. MÉTHODOLOGIE

### › 5.1. Problématique et propositions de recherche

Malgré une législation et des actions abondantes visant à établir l'égalité entre hommes et femmes dans le domaine du travail, celle-ci est encore loin d'être définitivement acquise. S'agissant des inégalités de salaires, l'une des pistes d'explication peut s'inscrire, comme nous l'avons vu, dans la théorie des différences compensatoires : les femmes ayant des attentes différentes de celles des hommes, celles-ci accepteront une rémunération plus faible si leur poste présente d'autres caractéristiques. Comme le soulignent Ponthieux et Meurs (2006, p. 99) : « *L'écart des salaires entre les femmes et les hommes pourrait encore baisser, à condition de trouver les leviers qui feront changer les comportements et les choix professionnels* ».

Cette hypothèse nous a également paru intéressante au regard d'un constat récurrent : l'écart persistant de salaires entre diplômés garçons et diplômées filles des Ecoles de commerce, selon les enquêtes annuelles sur l'insertion des jeunes diplômés publiés par la Conférence des Grandes Ecoles. En effet, bien que la parité soit largement respectée et que la population soit relativement homogène en termes d'origine sociale dans les écoles de management françaises, on observe dès la sortie (les écarts se creusent ensuite avec la naissance du premier enfant et la construction familiale) une différence de salaire de 12 % en moyenne en faveur des garçons.

Comment rendre compte de cette différence alors que les habituelles explications liées à la ségrégation éducative ne peuvent être mobilisées ?

Nous avons choisi de nous adresser à cette population étudiante pour mieux comprendre le processus de décision qui conduit à l'inégalité constatée.

Dans cette étude, nous avons souhaité identifier plusieurs types de différences d'attitudes et d'intentions de comportement entre hommes et femmes. Nos propositions de recherche sont les suivantes :

- Les attentes à l'égard d'un poste différent selon le sexe (motivations et intérêts).
- L'entourage est perçu comme dispensant des conseils différents aux filles et aux garçons. Et ces conseils n'auront pas le même impact en fonction du sexe des participants.
- La situation de famille (autrement dit, pour ces étudiants le fait d'être en couple ou mariés versus célibataires) accentue les différences liées au sexe dans les choix effectués.

## › 5.2. Procédure

Des étudiants ont été invités par email à répondre en ligne à une enquête concernant leur avenir professionnel. Il leur était proposé une série de scénarios (présentés dans le tableau en annexe) accompagnés de propositions de comportements, et de questions concernant les conseils perçus de la part de leur entourage. L'administration en ligne a été privilégiée car, même si elle ne supprime pas le biais de désirabilité sociale, celle-ci permet de déclarer davantage de comportements hors normes ou socialement indésirables qu'un mode de passation classique (Fripiat et Marquis, 2010).

Les scénarios ont été élaborés en collaboration avec les managers RH membres de la Chaire Diversité de l'EM Strasbourg par le biais d'entretiens exploratoires et de *focus groups*. Cette méthode a été mobilisée en vue d'évaluer des intentions de comportement face à des situations professionnelles vécues. Celles-ci sont, si l'on s'en réfère à la théorie du comportement planifié, plus fortement prédictrices des comportements réels que les attitudes qui renvoient uniquement à une sphère cognitive et affective (Ajzen & Cote, 2008).

Les scénarios proposés par les managers RH et retenus dans le cadre de cette étude sont résumés ci-dessous, et présentés en intégralité dans l'annexe.

- Scénario 1 : « Premier emploi » : Il s'agit d'un contexte de choix d'entrée dans la vie active décrivant deux alternatives : un premier poste (poste A dit « engagé ») comportant des contraintes mais aussi des perspectives d'évolution intéressantes et un salaire attractif, un second poste (poste B dit « stable ») exigeant moins de flexibilité et étant plus stable mais dont le salaire est moins attractif et les perspectives d'évolution plus lentes.

- Scénario 2 : « Evolution professionnelle » : Ce scénario présente une opportunité d'évolution professionnelle impliquant une forte mobilité ainsi que des contraintes en contrepartie d'une rémunération plus forte. Il s'intéresse aux stratégies des étudiants (renégociation de la rémunération, acceptation avec un projet de progression rapide, refus ou acceptation du poste pour une durée transitoire seulement).
- Scénario 3 : « Gestion de carrière » : La situation invite les étudiants à exprimer leurs intentions de comportement face à une évolution de carrière. En sachant qu'ils peuvent accéder à un poste de directeur au bout de trois années, on s'intéresse à la façon dont ils vont essayer ou non de réduire cette durée d'attente pour progresser dans l'entreprise.
- Scénario 4 : « Etat de grossesse » : Ce dernier scénario présente une situation de discrimination potentielle fondée sur l'état de grossesse d'une collaboratrice en période d'essai. Le projet est d'identifier les intentions de comportement des participants (indifférence, renforcement de la discrimination ou tentatives d'aménagement).

Pour chacune de ces situations, les répondants sont invités à indiquer le comportement qu'ils privilégieraient. Pour les scénarios 2 à 4, une distinction est établie entre ce qu'ils souhaitent faire « dans l'idéal » et « ce qu'ils feraient en réalité, en tenant compte des contraintes ». Les participants doivent indiquer le conseil qu'ils attribuent à leur entourage. Pour les scénarios 1 à 3, la définition de la notion d'entourage n'est volontairement pas spécifiée afin que les étudiants se réfèrent aux personnes les plus susceptibles d'influencer leur choix et définissent eux-mêmes leur périmètre, néanmoins, la famille peut être considérée comme la source la plus déterminante (Whiston & Keller, 2004). Pour le dernier scénario, nous avons demandé aux participants de se référer à leur entourage professionnel.

Afin d'évaluer nos propositions de départ, nous effectuons un traitement quantitatif des réponses des 245 étudiants, afin de rendre compte des tendances de cette population pour chaque proposition de comportement, en distinguant les étudiants des étudiantes. Des chi<sup>2</sup> nous permettent d'identifier les différences significatives en fonction du sexe et de la situation familiale en termes de préférences personnelles et de conseils perçus de l'entourage.

### › 5.3. Description de la population des étudiants

245 étudiants en gestion de l'EM Strasbourg ont complété intégralement le questionnaire sur la base du volontariat. On compte 155 étudiantes et 90 étudiants. Leur moyenne d'âge est de 23 ans et demi. 66,1 % font partie du Programme Grande Ecole (PGE) et 33,9 % préparent un Master 2 d'État. Parmi les PGE, 18,9 % sont en première année, 23,3 % en deuxième année et 22,9 % en troisième année (34,9 % n'ont pas spécifié dans quelle année ils étaient inscrits). 69 % ont déjà plus de 6 mois d'expériences

en « jobs d'été » tandis que 10,2 % ont moins de 3 mois et 20,4 % entre 3 et 6 mois. 65,7 % des répondants sont célibataires, 29,8 % sont en couple et 4,5 % mariés. 94,8 % n'ont pas d'enfant. Et 89,8 % sont de nationalité française.

## › 5.4. Résultats

### 5.4.1. Scénario 1 : premier emploi

Ce scénario, présentant deux offres d'emploi aux caractéristiques différentes, met en évidence des préférences distinctes en fonction du sexe des répondants.

Le tableau ci-dessous présente les résultats obtenus dans cette situation :

**Tableau 1. Résultats du scénario 1**

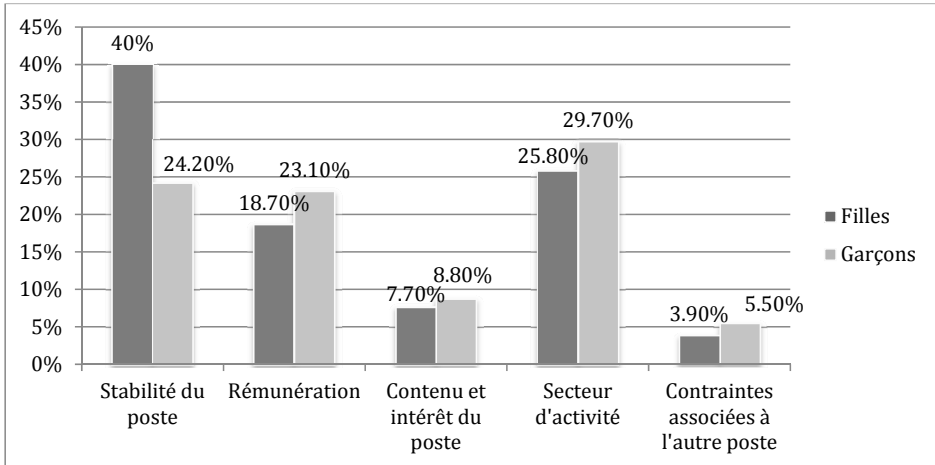
	Réponses	Garçons	Filles	Total
Choix personnel	Poste A (engagé)	53,80 %	38,70 %	44,3 %
	Poste B (stable)	46,20 %	61,30 %	55,7 %
Conseils de l'entourage	Poste A (engagé)	44 %	32,9 %	37 %
	Poste B (stable)	56 %	67,1 %	63 %

On observe dans les choix personnels que les filles privilégient majoritairement (61,3 %) le poste B (poste dit « stable ») contre 46,2 % des garçons qui sélectionnent à 53,8 % le poste A (poste dit « engagé »). Cette différence est significative ( $\chi^2(1,245) = 5,324$  ;  $p < .021$ ).

De la même façon, la situation familiale entretient des liens avec le choix exprimé : le fait d'être en couple ou marié(e) incite les répondants à opter pour le poste B tandis que le fait d'être célibataire coïncide plutôt avec le choix du poste A ( $\chi^2(1,245) = 4,737$  ;  $p < .030$ ). À défaut d'être significatif, en distinguant les répondants selon leur sexe, on constate que cet effet est sensiblement plus présent chez les étudiantes ( $\chi^2(1,245) = 3,130$  ;  $p < .077$ ) que chez les étudiants ( $\chi^2(1,245) = 0,740$  ;  $p < .390$ ).

La majorité des répondants pensent que leur entourage les encouragerait à choisir le poste stable (respectivement 67,1 % et 56 %,  $\chi^2(2,245) = 168,498$  ;  $p < .000$ ). Chez les garçons ( $\chi^2(1,90) = 23,579$  ;  $p < .000$ ) comme chez les filles ( $\chi^2(1,155) = 33,217$  ;  $p < .000$ ), on observe une tendance très significative à prendre en compte les conseils de l'entourage dans son choix personnel.

Le graphique ci-dessous présente les motifs pour lesquels les répondants privilégient un poste à l'autre.

**Graph. 1. Raisons du choix (scénario 1)**

#### 5.4.2. Scénario 2 : Évolution professionnelle

Dans le prolongement de la situation précédente, ce scénario évaluait les intentions des participants se voyant offrir dans le cadre d'une deuxième expérience professionnelle, un poste intéressant mais comportant des contraintes. Le tableau ci-dessous décrit les résultats selon le point de vue adopté (intention dans l'idéal, qui renvoie aux attitudes personnelles et en tenant compte des conditions réelles, ce qui permet d'avoir une projection plus fidèle des comportements effectifs) et la perception des conseils qui seraient dispensés par l'entourage.

**Tableau 2. Intentions des participants au scénario 2**

	Réponses	Garçons	Filles	Total
Dans l'idéal	A – meilleure rémunération	26,7 %	25,8 %	26,1 %
	B – autre poste sans les contraintes	11,1 %	4,5 %	6,9 %
	C – durée transitoire	10 %	20,6 %	16,7 %
	D – accepte	52,2 %	49 %	50,2 %
En tenant compte des contraintes	A – meilleure rémunération	17,8 %	14,8 %	15,9 %
	B – autre poste sans les contraintes	13,3 %	9,7 %	11 %
	C – durée transitoire	22,2 %	32,3 %	28,6 %
	D – accepte	46,7 %	43,2 %	44,5 %
Conseils de l'entourage	A – meilleure rémunération	11,1 %	13,5 %	12,7 %
	B – autre poste sans les contraintes	21,1 %	17,4 %	18,8 %
	C – durée transitoire	43,3 %	32,3 %	36,3 %
	D – accepte	24,4 %	36,8 %	32,2 %

On observe une tendance ( $\chi^2(3,245) = 7,594$  ;  $p < .055$ ) des garçons à rechercher « dans l'idéal » un autre poste et des filles à accepter le poste pour une durée transitoire.

L'ensemble des répondants opte significativement dans l'idéal ( $\chi^2(3,245) = 101,041$  ;  $p < .000$ ) et en tenant compte des contraintes ( $\chi^2(3,245) = 65,710$  ;  $p < .000$ ) pour la dernière option (accepter le poste dans l'espoir de pouvoir évoluer par la suite).

Le choix des filles dans l'idéal est influencé par leur situation de famille ( $\chi^2(3,245) = 9,476$  ;  $p < .024$ ) : tandis que les célibataires expriment une volonté d'accepter le poste pour viser plus tard un poste à responsabilité dans l'une des filiales, les filles en couple ou mariées vont plutôt accepter pour une durée transitoire avant de trouver un poste impliquant moins de contraintes ou renégocier la rémunération. Dans leur choix « en tenant compte des contraintes », les positions se cristallisent essentiellement sur l'option consistant à accepter le poste en attendant plus de responsabilités pour les célibataires et sur la recherche d'un poste comportant moins de contraintes pour les filles en couple ou mariées ( $\chi^2(3,245) = 9,663$  ;  $p < .022$ ). Pour les garçons, il n'y a pas d'effet significatif de la situation de famille sur les choix formulés, qu'il s'agisse du choix dans l'idéal ou en tenant compte des contraintes.

Les répondants tendent à prendre en compte l'entourage ( $\chi^2(9,245) = 17,212$  ;  $p < .045$ ) dans le choix qu'ils formulent dans l'idéal, particulièrement lorsque celui-ci conseille de négocier la rémunération ou d'accepter la situation pour progresser. De la même façon, dans le choix effectif ( $\chi^2(9,245) = 29,824$  ;  $p < .000$ ), les participants tiennent compte de l'avis de l'entourage. Celui-ci est perçu comme conseillant significativement d'accepter le poste pour une durée transitoire en attendant de trouver un emploi avec moins de contraintes et déconseille significativement de l'accepter en renégociant la rémunération ( $\chi^2(3,245) = 36,453$  ;  $p < .000$ ).

### 5.4.3. Scénario 3 : Gestion de carrière

Dans ce scénario, on cherche à savoir quel est le degré d'acceptation d'une situation dans laquelle les opportunités d'évolution se feront dans 3 ans. La majorité des répondants préfère faire ses preuves pour ensuite réduire la durée d'attente avant l'évolution de carrière, ce résultat est significatif dans l'idéal ( $\chi^2(3,245) = 22,869$  ;  $p < .000$ , de même qu'en tenant compte des contraintes ( $\chi^2(3,245) = 33,057$  ;  $p < .000$ ). On observe une différence en fonction du sexe ( $\chi^2(3,245) = 7,836$  ;  $p < .05$ ) : les femmes ont plus tendance à accepter la situation et les hommes à se renseigner sur les opportunités de progression.

Le tableau ci-dessous décrit les réponses dans l'idéal et en tenant compte des contraintes.

**Tableau 3. Choix personnels au scénario 3 « gestion de carrière »**

	Réponses	Garçons	Filles	Total
Dans l'idéal	A – attente	13,3 %	25,2 %	20,8 %
	B – 2 ans	28,9 %	29 %	29 %
	C – pression	35,6 %	34,8 %	35,1 %
	D – échange opportunités	22,2 %	11 %	15,1 %
En tenant compte des contraintes	A – attente	18,9 %	25,8 %	23,3 %
	B – 2 ans	14,4 %	15,5 %	15,1 %
	C – pression	47,8 %	35,5 %	40 %
	D – échange opportunités	18,9 %	23,2 %	21,6 %
Conseils de l'entourage	A – attente	32,2 %	37,4 %	35,5 %
	B – 2 ans	21,1 %	20 %	20,4 %
	C – pression	27,8 %	23,2 %	24,9 %
	D – échange opportunités	18,9 %	19,4 %	19,2 %

L'entourage (perçu par l'étudiant) joue un rôle déterminant dans le choix idéal ( $\chi^2(9,245) = 53,439$  ;  $p < .000$ ) et dans le choix « réel » ( $\chi^2(9,245) = 67,943$  ;  $p < .000$ ). Ceci est valable chez les garçons ( $\chi^2(9,245) = 18,812$  ;  $p < .027$ ) dans l'idéal et ( $\chi^2(9,245) = 24,124$  ;  $p < .004$ ) réellement, et chez les filles ( $\chi^2(9,245) = 32,616$  ;  $p < .000$ ) dans l'idéal et ( $\chi^2(9,245) = 33,637$  ;  $p < .000$ ) réellement). Celui-ci conseille plutôt aux filles (37,4 %) et aux garçons (32,2 %) d'accepter le poste et d'attendre qu'on leur propose d'évoluer, après qu'ils aient fait leurs preuves ( $\chi^2(3,245) = 16,208$  ;  $p < .001$ ).

#### 5.4.4. Scénario 4 : État de grossesse

Dans le scénario impliquant l'état de grossesse d'une nouvelle recrue en période d'essai, on observe les résultats suivants :

**Tableau 4. Résultats du scénario 4**

	Réponses	Garçons	Filles	Total
Dans l'idéal	A – Hiérarchie	11 %	15,5 %	13,8 %
	B – Fin période d'essai	17,6 %	11,6 %	13,8 %
	C – Minimum congé	20,9 %	17,4 %	18,7 %
	D – Prépare remplacement	50,5 %	55,5 %	53,7 %
En tenant compte des contraintes	A – Hiérarchie	25,3 %	31 %	28,9 %
	B – Fin période d'essai	19,8 %	10,3 %	13,8 %
	C – Minimum congé	30,8 %	19,4 %	23,6 %
	D – Prépare remplacement	24,2 %	39,4 %	33,7 %
Conseils de l'entourage	A – Hiérarchie	27,5 %	31 %	12,7 %
	B – Fin période d'essai	35,2 %	33,5 %	34,1 %
	C – Minimum congé	19,8 %	20 %	19,9 %
	D – Prépare remplacement	17,6 %	15,5 %	16,3 %

Dans l'idéal ( $\chi^2(3,245) = 110,673$  ;  $p < .000$ ), de même qu'en tenant compte des contraintes ( $\chi^2(3,245) = 21,269$  ;  $p < .000$ ), la majorité des répondants préférerait préparer l'absence de la nouvelle collaboratrice sans la discriminer. On observe néanmoins des différences en fonction du sexe dans le choix en tenant compte des contraintes ( $\chi^2(3,245) = 11,439$  ;  $p < .01$ ).

Les femmes tendent à demander l'avis du DRH et de la direction ou à préparer le remplacement, le temps du congé, tandis que les hommes préfèrent ne pas embaucher ou demander à ce que la jeune femme prenne un minimum de congé maternité.

Chez les filles, on observe des résultats contrastés selon la situation de famille : le choix dans l'idéal de celles qui sont en couple ou mariées est orienté vers le remplacement de la collègue concernée (donc la non-discrimination de celles-ci) tandis que les célibataires sont surreprésentées dans l'échantillon des filles qui ont sélectionné les autres options ( $\chi^2(3,245) = 3,264$  ;  $p < .026$ ). Ce résultat n'est pas significatif pour les garçons.

Les choix « dans l'idéal » ( $\chi^2(9,245) = 26,912$  ;  $p < .000$ ) et « en tenant compte des contraintes » ( $\chi^2(9,245) = 31,780$  ;  $p < .000$ ) rejoignent les conseils de l'entourage professionnel. Celui-ci privilégie les deux premières options, à savoir confier la décision au DRH ou ne pas l'embaucher considérant qu'elle a été de mauvaise foi en annonçant être célibataire lors de l'entretien.

## 6. DISCUSSION

### › 6.1. Des priorités différentes selon le sexe

Nous avons supposé que les attentes à l'égard d'un poste différaient en fonction du sexe des répondants et conduiraient filles et garçons à choisir des options différentes dans les scénarios proposés.

Il s'avère effectivement que pour le premier scénario, les filles privilégient la stabilité offerte par le poste B, tandis que les garçons s'orientent plus volontiers vers les perspectives d'évolution offertes par le poste A.

Dans le scénario 2, tous les répondants seraient plutôt enclins à accepter le poste avec un espoir d'évolution, néanmoins, on observe une différence significative entre filles et garçons, les premières déclarant davantage qu'elles accepteraient pour une durée transitoire le poste comportant certaines contraintes tandis que les seconds seraient plus enclins à rechercher un autre poste.

Le scénario 3 fait apparaître un rapport différent à l'évolution de carrière, les filles acceptant davantage la situation qui les condamne à patienter trois années avant d'obtenir le poste convoité tandis que les garçons optent pour l'item consistant à se renseigner sur les opportunités de progression.



Ajoutons que la situation familiale tend dans tous les cas à accentuer certaines de ces tendances, particulièrement chez les étudiantes.

Ces trois scénarios corroborent l'idée selon laquelle des priorités différentes liées au sexe (Couppié et al., 2012) conduisent à des choix de carrière eux-mêmes distincts, permettant en partie d'expliquer des inégalités de salaire au sein d'une population homogène d'étudiants entrant sur le marché de l'emploi.

Le dernier scénario décrivait une situation de discrimination en raison de l'état de grossesse. Idéalement, la majorité des étudiants choisissent l'option consistant à éviter la discrimination en remplaçant la jeune femme durant son congé maternité. Cependant, lorsque la consigne est d'estimer les intentions « en tenant compte des contraintes », on observe des différences entre filles et garçons, les premières s'avérant moins discriminantes que les seconds. Une fois de plus, le résultat est d'autant plus saillant que les étudiantes sont en couple ou mariées. Cette moindre propension à discriminer de la part des femmes se retrouve dans d'autres études et avec d'autres critères que l'état de grossesse ou même le genre (Wagner, Tisserant, & Kubiak, 2011 ; Wagner, Tisserant, & Bourhis, 2013) et s'explique notamment par le statut d'appartenance à un groupe dominé si l'on s'en réfère à la théorie de la dominance sociale qui décrit une idéologie explicative des discriminations selon laquelle les inégalités seraient inhérentes au fonctionnement des groupes sociaux, et à laquelle adhèreraient davantage les groupes avantagés (Sidanius & Pratto, 1999), notamment en raison d'une plus forte motivation à maintenir et justifier la structure hiérarchique à laquelle ils doivent leurs privilèges.

## › 6.2. Le rôle de l'entourage qui recommande la prudence

Nous avons cherché à savoir, d'une part si la perception des conseils prodigués par l'entourage différait selon le sexe, autrement dit si l'entourage était perçu comme renforçant ou non des choix de carrière déterminés par le sexe. Et, d'autre part, si filles et garçons suivaient les conseils de l'entourage (et les suivaient de la même façon).

Les résultats ne mettent pas en évidence de différence significative entre les conseils perçus chez les filles et les garçons. Ainsi, l'entourage conseille plutôt dans le premier scénario de sélectionner le poste le plus stable. Dans le deuxième, les conseils s'orientent plutôt vers le fait d'accepter le poste pour une durée transitoire. Dans le troisième scénario, les répondants pensent qu'ils seraient incités à accepter le poste et à attendre les propositions après avoir fait leurs preuves. Enfin, dans le dernier scénario, l'entourage professionnel cette fois, est perçu comme conseillant de se tourner vers le DRH ou de discriminer la jeune femme en considérant qu'elle a été de mauvaise foi en n'annonçant pas sa grossesse d'emblée.

De plus, les choix des filles et des garçons « dans l'idéal » et « en tenant compte des circonstances » coïncident avec ce qu'ils perçoivent des conseils de leur entourage. De ce point de vue, il ne semble donc pas exister de particularité liée au sexe des répondants.

Ceci est concordant avec les résultats d'autres études qui mettent en évidence l'importance de l'entourage, plus particulièrement familial, dans la mobilité géographique (Vignal, 2005) ou plus généralement dans les choix déterminants accompagnant l'entrée dans la vie adulte (Bidart, 2008). Néanmoins, contrairement à notre hypothèse, il ne semble donc pas exister de particularité liée au sexe des répondants : filles et garçons sont influencés de la même façon par les conseils de l'entourage. Dans l'étude de BarNir et al. (2011) évoquée dans la revue de la littérature, les filles sont décrites comme plus influencées par l'entourage que les garçons, toutefois, ce ne sont pas les conseils de cet entourage, comme dans notre étude qui sont mesurés, mais l'expérience de celui-ci dans le domaine de l'entrepreneuriat.

### › 6.3. Limites et possibilités d'amélioration

Bien qu'ayant été sélectionnés par des professionnels comme étant les plus emblématiques de la problématique qui nous intéresse, les scénarios choisis comportent certaines limites.

Tout d'abord, certains impliquent plusieurs dimensions. Par exemple, le premier scénario mêle perspective d'évolution, rémunération, mobilité et stabilité en ne proposant que deux alternatives.

De la même façon, les propositions de comportement ne rendent pas compte de l'ensemble des comportements envisageables dans une situation donnée. Aussi, la sélection de ces propositions pourrait parallèlement se faire d'un point de vue statistique.

Enfin, des formulations gagneraient peut-être à être clarifiées comme le fait de « préparer le remplacement » de la collègue en congé maternité qui pourrait vouloir signifier un remplacement définitif et non un simple remplacement le temps du congé maternité. L'objectif était de les rendre les plus proches possible des alternatives qui peuvent exister dans le monde réel mais ce type de formulation ne nous permet pas de tester l'impact de chaque variable prise isolément. Dès lors, nous nous situons dans une démarche qui ne peut être qu'exploratoire.

### › 6.4. Les pistes des préférences professionnelles : un levier d'action pour réduire les inégalités ?

Comme nous l'avons vu, les inégalités salariales entre hommes et femmes sont le fruit d'un processus complexe qui peut, en partie, se nourrir et être amplifié par les choix personnels de celles qui en sont victimes, ce qui nous autorise à proposer, de façon certes provocante, l'idée d'une inégalité « librement consentie ».

L'anticipation de la vie familiale et la socialisation genrée conduisent les femmes à préférer les postes exigeant moins de flexibilité et plus stables aux postes offrant les meilleures perspectives d'évolution, mais aussi à moins négocier les conditions de travail que les hommes (évolution de carrière, salaire). Ces constats appellent à plusieurs pistes d'actions.

La première est de faire prendre conscience aux jeunes femmes comme aux jeunes hommes du poids de ce qu'on pourrait nommer une « assignation genrée » dans les préférences professionnelles, en les interpellant sur leurs choix spontanés et en les amenant à se questionner sur les raisons qui les y amènent.

Une seconde indication est d'interpeller les managers pour qu'ils mènent des actions axées sur l'adaptation de l'entreprise aux femmes, en leur permettant d'occuper des fonctions valorisantes et stratégiques (*top management*, responsabilités opérationnelles, large palette de métiers) tout en respectant leurs attentes, particulièrement le respect d'une vraie conciliation vie privée/vie professionnelle.

Ces constats appellent également à considérer l'émergence d'un management différencié selon le sexe ou, de façon plus générale, l'impératif de faire évoluer les critères de carrières afin de les libérer des normes et valeurs masculines (Ponchut & Barth, 2012) basées sur le présentéisme et l'ambition. En effet, même dans le cadre de politiques « égalité » bienveillantes, on demande aux femmes de s'adapter aux entreprises, sans leur en donner toujours les moyens. Il serait intéressant de réfléchir autrement et de demander aux entreprises de mieux s'adapter aux attentes des femmes.

Cette étude montre aussi l'emprise de l'univers familial sur les choix professionnels (la situation de famille est un facteur aggravant en termes d'autocensure des femmes vis-à-vis de certains postes). En sensibilisant très tôt les jeunes femmes et les jeunes hommes, on peut espérer qu'ils adoptent d'autres relations et d'autres attitudes en situation de travail. Enfin, en sensibilisant de très jeunes adultes, on peut faire l'hypothèse qu'en tant que parents, ils sachent transmettre très tôt d'autres attitudes à leurs propres enfants.

La méthode des scénarios employée dans cette étude peut constituer, outre une simple technique d'enquête, un outil de formation et de sensibilisation qui peut appuyer la prise de conscience.

À titre d'exemple, l'école de management ayant mené l'enquête propose dans une formation en e-learning à ses étudiants des scénarios de ce type avec des feedbacks argumentés, permettant aux étudiants de mieux comprendre ces situations critiques et de se positionner par rapport aux cadres légaux et théoriques qui sous-tendent ces situations.

Par ailleurs, il pourrait être intéressant de croiser ces intentions de comportements avec des échelles d'attitudes en vue de mieux comprendre leurs déterminants. Ainsi, le sexisme ambivalent (Glick & Fiske, 1996) se compose du sexisme hostile (qui fait directement référence à une infériorité supposée des femmes) et du sexisme bienveillant (qui implique une vision paternaliste des rapports entre sexes) et pourrait constituer un bon prédicteur de ces intentions de comportements. En effet, l'acceptation des traits positifs associés aux femmes décrits par le sexisme bienveillant les conduit à accepter

plus volontiers des positions subordonnées en diminuant leur motivation à vouloir lutter contre les discriminations liées au genre (Becker & Wright, 2011). De plus, le sexisme bienveillant est associé à l'émergence chez les femmes d'un sentiment d'incompétence qui nuit à leurs performances (Dardenne, Dumont, & Bollier, 2007; Dumont, Sarlet, & Dardenne, 2010).

L'adhésion à de telles attitudes pourrait amplifier le phénomène observé et nécessiterait d'agir également à ce niveau.

L'égalité femmes-hommes ne peut se construire sans un long travail de prise de conscience des femmes, comme des hommes, de leurs attitudes et de leurs comportements.

---

## BIBLIOGRAPHIE

---

AJZEN, I., & COTE, N.G. (2008). Attitudes and the Prediction of Behavior. In W.D. Crano & R. Prislin, *Attitudes and Attitude Change* (pp. 289-334). New York, NY: Taylor & Francis/Routledge.

ALM, S., & BÄCKMAN, O. (2014). Openness to Gender Atypical Occupations in Youth Do Peer Groups and School Classes Matter? *The Journal of Early Adolescence*, 35, 97-119.

BACKOUCHE, I., GODECHOT, O., & NAUDIER, D. (2009). Un plafond à caissons : les femmes à l'EHESS. *Sociologie Du Travail*, 51(2), 253-274.

BARNIR, A., WATSON, W.E., & HUTCHINS, H.M. (2011). Mediation and Moderated Mediation in the Relationship Among Role Models, Self-Efficacy, Entrepreneurial Career Intention, and Gender. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(2), 270-297.

BARONE, C. (2011). Some Things Never Change Gender Segregation in Higher Education across Eight Nations and Three Decades. *Sociology of Education*, 84(2), 157-176.

BARTH, I., & FALCOZ, C. (2007). *Le management de la diversité: Enjeux, fondements et pratiques*. Paris: Editions L'Harmattan.

BECKER, J.C., & WRIGHT, S.C. (2011). Yet Another Dark Side of Chivalry: Benevolent Sexism Undermines and Hostile Sexism Motivates Collective Action for Social Change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(1), 62-77.

BERTRAND, M., GOLDIN, C., & KATZ, L.F. (2009). *Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Corporate and Financial Sectors* (Working Paper No. 14681). National Bureau of Economic Research. Retrieved from <http://www.nber.org/papers/w14681>

- BIDART, C. (2008). Dynamiques des réseaux personnels et processus de socialisation : évolutions et influences des entourages lors des transitions vers la vie adulte. *Revue française de sociologie*, 49(3), 559-583.
- BIELBY, D.D. (2009). Gender Inequality in Culture Industries: Women and Men Writers in Film and Television. *Sociologie Du Travail*, 51(2), 237-252.
- BIELBY, D.D., & BIELBY, W.T. (1996). Women and Men in Films. Gender Inequality Among Writers in a Culture Industry. *Gender & Society*, 10(3), 248-270.
- BONNET, C., SOLAZ, A., & ALGAVA, E. (2010). Les changements professionnels en France autour de la séparation conjugale. *Population*, 65(2), 273-308.
- BORGES, N.J., NAVARRO, A.M., & GROVER, A.C. (2012). Women Physicians: Choosing a Career in Academic Medicine. *Academic Medicine : Journal of the Association of American Medical Colleges*, 87(1), 105-114.
- BOURDIEU, P. (1998). *La domination masculine*. Paris: Editions du Seuil.
- BUSCATTO, M., & MARRY, C. (2009). Le plafond de verre dans tous ses éclats. La féminisation des professions supérieures au XX<sup>e</sup> siècle. *Sociologie Du Travail*, 51(2), 170-182.
- CAHUC, P. (2001). Pourquoi y a-t-il des différences de salaires ? *Reflets et perspectives de la vie économique*, Tome XL(1), 13-24.
- CHAUFFAUT, D., & LÉVÊQUE, S. (2012). Femmes, mères, épouses et travailleuses : les représentations parlementaires des rôles sexués au travers des débats sur les politiques de conciliation (1965-2010). *Revue française des affaires sociales*, 2-3(2), 12-31.
- CORRELL, S.J. (2004). Constraints into Preferences: Gender, Status, and Emerging Career Aspirations. *American Sociological Review*, 69(1), 93-113.
- COUPPIÉ, T., DUPRAY, A., & MOULLET, S. (2012). Ségrégation professionnelle et salaires en début de carrière. *Formation emploi*, 118(2), 37-59.
- COUPPIÉ, T., & EPIPHANE, D. (2006). La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail. *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, (93), 11-27.
- DARDENNE, B., DUMONT, M., & BOLLIER, T. (2007). Insidious Dangers of Benevolent Sexism: Consequences for Women's Performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(5), 764-779.
- DE SINGLY, F. (2004). *Fortune et infortune de la femme mariée*. Paris : PUF.
- DUGUET, E., & PETIT, P. (2009). La présence syndicale réduit-elle la discrimination salariale à l'encontre des femmes ? Un examen sur l'année 2002. *Revue d'économie politique*, 119(3), 401-450.

DUMONT, M., SARLET, M., & DARDENNE, B. (2010). Be Too Kind to a Woman, She'll Feel Incompetent: Benevolent Sexism Shifts Self-construal and Autobiographical Memories Toward Incompetence. *Sex Roles*, 62(7-8), 545-553.

DUMORA, B. (1990). La dynamique vocationnelle chez l'adolescent de collège : continuité et ruptures. *L'orientation Scolaire et Professionnelle*, (19), 111-127.

DURU-BELLAT, M. (2008). La (re)production des rapports sociaux de sexe : quelle place pour l'institution scolaire ? *Travail, genre et sociétés*, 19(1), 131-149.

FERRARY, M. (2013). Bipolarisation sexuelle des entreprises. Une étude des 50 plus grandes firmes françaises. *Management & Avenir*, 61(3), 70-89.

FILER, R. K. (1983). Sexual Differences in Earnings: The Role of Individual Personalities and Tastes. *The Journal of Human Resources*, 18(1), 82.

FORTINO, S. (1999). De la ségrégation sexuelle des postes à la mixité au travail : étude d'un processus. *Sociologie Du Travail*, 41(4), 363-384.

FRIPPIAT, D., & MARQUIS, N. (2010). Les enquêtes par Internet en sciences sociales : un état des lieux. *Population*, 65(2), 309-338.

GLICK, P., & FISKE, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512.

GRÉSY, B., & LANQUETIN, M.-T. (2012). L'égalité des rémunérations entre hommes et femmes. *Retraite et société*, 63(2), 215-223.

HARRISON, D.A., & KLEIN, K.J. (2007). What's the Difference? Diversity Constructs as Separation, Variety, or Disparity in Organizations. *Academy of Management Review*, 32(4), 1199-1228.

HAVEMAN, H.A., & BERESFORD, L.S. (2012). If You're So Smart, Why Aren't You the Boss? Explaining the Persistent Vertical Gender Gap in Management. *The annals of the American Academy of Political and Social Science*, 639(1), 114-130.

LANDRIEUX-KARTOCHIAN, S. (2007). Les organisations face au plafond de verre. *Revue française de gestion*, 173(4), 15-30.

LAUFER, J. (2004). Femmes et carrières : la question du plafond de verre. *Revue française de gestion*, (151), 117-127.

LAUFER, J. (2014). *Femmes dirigeantes en entreprise : des parcours aux leviers d'action*. Paris : AFMD.

LEMIÈRE, S., & SILVERA, R. (2010). Un salaire égal pour un travail de valeur comparable entre les femmes et les hommes. Résultats de comparaisons d'emplois. *La Revue de l'IRES*, 66(3), 63-92.

- MARRY, C., FOURNIER-MEARELLI, I., & KIEFFER, A. (1995). Activité des jeunes femmes : héritages et transmissions. *Économie et Statistique*, 283(1), 67-79.
- MARTIN, V. (2010). Une lecture critique de la diversité au regard du genre. *Revue française de gestion*, 202(3), 47-60.
- MEULDERS, D., O'DORCHAI, S., & PLASMAN, R. (2011). Du salaire horaire au revenu net : toujours moins pour les femmes. *Reflets et perspectives de la vie économique*, Tome L(4), 95-118.
- MEURS, D., PAILHÉ, A., & PONTHEUX, S. (2010). Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes. *Revue de l'OFCE*, 114(3), 113-133.
- MEURS, D., & PONTHEUX, S. (2006). L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ? *Economie et Statistique*, 398(1), 99-129.
- MIEYAA, Y., & ROUYER, V. (2013). Genre et socialisation de l'enfant : pour une approche plurifactorielle de la construction de l'identité sexuée. *Psychologie Française*, 58(2), 135-147.
- MOKHLIS, S., & TERENGGANU, K. (2014). Marketing Students' Perception of Retailing as a Career Option. *The Social Sciences*, 9(6), 486-491.
- MOLINIER, P. (2004). Psychodynamique du travail et rapports sociaux de sexe. *Travail et Emploi*, 97, 79-91.
- PATTON, W., & MCMAHON, M. (2006). *Career Development and Systems Theory*. Rotterdam: Sense Publishers.
- PENNER, A.M., TORO-TULLA, H.J., & HUFFMAN, M.L. (2012). Do Women Managers Ameliorate Gender Differences in Wages? Evidence from a Large Grocery Retailer. *Sociological Perspectives*, 55(2), 365-381.
- POLAVIEJA, J.G., & PLATT, L. (2014). Nurse or Mechanic? The Role of Parental Socialization and Children's Personality in the Formation of Sex-Typed Occupational Aspirations. *Social Forces*, 93, 31-61.
- PONCHUT, M., & BARTH, I. (2012). La place minorée des femmes dans les organisations. Exploration d'un facteur explicatif : la culture organisationnelle. Cas d'une entreprise de transport public. *@GRH*, 4(3), 11-31.
- ROSEN, S. (1986). The theory of Equalizing Differences. In *Handbook of labor economics* (Elsevier., Vol. 1, pp. 641-692). North-holland: O. Ashenfelter & R. Laylard.
- RUTHERFORD, S. (2001). Organizational Cultures, Women Managers and Exclusion. *Women In Management Review*, 16(8), 371-382.
- SALISBURY, M.H., PAULSEN, M.B., & PASCARELLA, E.T. (2010). To See the World or Stay at Home: Applying an Integrated Student Choice Model to Explore the Gender Gap in the Intent to Study Abroad. *Research in Higher Education*, 51(7), 615-640.

- SCHWEITZER, S. (2002). *Les femmes ont toujours travaillé: une histoire de leurs métiers, XIXe et XXe siècle*. Paris: Odile Jacob.
- SIDANIUS, J., & PRATTO, F. (1999). *Social Dominance: An Intergroup Theory of Social Hierarchy and Oppression*. New York, NY: Cambridge University Press.
- SIKORA, J., & POKROPEK, A. (2012). Gender Segregation of Adolescent Science Career Plans in 50 Countries. *Science Education*, 96(2), 234-264.
- VIGNAL, C. (2005). Les espaces familiaux à l'épreuve de la délocalisation de l'emploi : ancrages et mobilités de salariés de l'industrie. *Espaces et sociétés*, 120-121(2), 179-197.
- VOUILLOT, F. (2007). L'orientation aux prises avec le genre. *Travail, Genre et Sociétés*, 18(2), 87-108.
- VULTUR, M., & BERNIER, J. (2013). Inégalités structurelles et inégalités fractales dans le contexte postfordiste du marché du travail. *Revue Interventions économiques. Papers in Political Economy*, (47). Retrieved from <http://interventionseconomiques.revues.org/1877>
- WAGNER, A.-L., TISSERANT, P., & KUBIAK, M. (2011). Propension à discriminer à l'égard du genre et dominance sociale. *Psychologie Du Travail et Des Organisations*, 17(4), 346-361.
- WAGNER, A.-L., TISSERANT, P., & BOURHIS, R.Y. (2013). Propension à discriminer et acculturation. *Revue internationale de psychologie sociale*, 26(1), 5-34.
- WEISGRAM, E.S., BIGLER, R.S., & LIBEN, L.S. (2010). Gender, Values, and Occupational Interests Among Children, Adolescents, and Adults. *Child Development*, 81(3), 778-796.
- WHISTON, S.C., & KELLER, B.K. (2004). The Influences of the Family of Origin on Career Development A Review and Analysis. *The Counseling Psychologist*, 32(4), 493-568.
- WOODS, S.A., & HAMPSON, S.E. (2010). Predicting Adult Occupational Environments from Gender and Childhood Personality Traits. *Journal of Applied Psychology*, 95(6), 1045-1057.
- WRIGHT, D.B., EATON, A.A., & SKAGERBERG, E. (2014). Occupational Segregation and Psychological Gender Differences: How Empathizing and Systemizing Help Explain the Distribution of Men and Women into (some) Occupations. *Journal of Research in Personality*, 54, 30-39.



## ANNEXES : SCÉNARIOS PROPOSÉS

### Scénarios

Scénario 1. Vous venez de terminer vos études et vous avez candidaté sur un certain nombre de postes. Vous avez obtenu deux réponses positives de deux entreprises et vous êtes maintenant en position de choisir. Voici les deux postes qui vous sont proposés :

- Poste A. Un poste de responsable commercial dans une entreprise en pleine expansion du secteur de la micro-electronique. La zone géographique est assez étendue et les prospects sont peu disponibles, notamment la journée, mais le produit apporte une vraie valeur ajoutée et le marché est porteur. La rémunération est de 35K€ bruts annuels en fixe plus un variable basé sur le chiffre d'affaires réalisé. Vous avez pu obtenir le salaire global de votre prédécesseur (promu à une responsabilité régionale), qui était de 60K€ bruts annuels. Mais il vous a été précisé qu'il fallait « aller les chercher ».
- Poste B. Le second poste est celui de responsable commercial chez un tour opérateur. L'activité se déroule principalement au siège. La rémunération proposée est de 35K€ bruts annuels. Les horaires sont fixes. On vous a présenté ce poste comme pérenne avec une évolution à moyen/long terme.

Propositions :

Poste A

Poste B

Scénario 2. Après un stage de fin d'études dans une grande entreprise, leader dans le secteur de l'informatique, un poste d'auditeur interne vous est proposé en CDI. L'entreprise compte 20 filiales en Europe et ce poste est à forte mobilité, les missions sont d'une durée de quinze jours en moyenne. La rémunération est attractive, mais on vous a précisé qu'en même temps votre engagement et votre disponibilité devaient être à la hauteur...

- A. Vous considérez que ce poste est intéressant, mais vous cherchez à négocier une rémunération plus forte encore.
- B. Vous cherchez à explorer les possibilités d'obtenir un autre poste, même moins intéressant mais ne comportant pas les mêmes contraintes.
- C. Vous prenez le poste pour une durée transitoire, en attendant de trouver un poste avec moins de contraintes.
- D. Vous acceptez ce poste qui vous permettra peut-être, dans quelques années, de viser un poste à responsabilités dans l'une des filiales.

Scénario 3. Après trois années passées comme chargé-e de clientèle dans un grand cabinet d'études, on vous propose d'être directeur adjoint de la division média. Quelle stratégie adoptez-vous pour accéder au poste de Directeur, sachant que dans cette entreprise, la durée moyenne d'un poste de directeur adjoint est de 3 années ?

- A. Ce n'est pas le problème : il faut attendre d'avoir fait ses preuves et qu'on vous propose le poste.
- B. Vous faites savoir dès le départ que vous acceptez ce poste de DA pour être directeur dans les deux années.
- C. Vous avez l'intention de faire vos preuves pour mettre la pression à l'employeur et réduire la durée du poste, dès qu'une opportunité se présentera.
- D. Vous ne dites rien mais vous avez bien l'intention d'échanger avec vos supérieurs sur les opportunités de progression.

Scénario 4. Vous avez embauché une femme de 29 ans sur un poste stratégique et avez fortement soutenu sa candidature lors de la décision finale avec la Responsable Opérationnelle et le DG de votre filiale, qui auraient préféré embaucher un homme. Après 5 de ses 6 mois de période d'essai, elle vous demande un rendez-vous et vous annonce qu'elle entre dans son 3ème mois de grossesse. Elle avait annoncé être célibataire 5 mois plus tôt, au moment de l'entretien de recrutement. Il s'agit de son premier emploi.

- A. Vous êtes très mal à l'aise, parce que les attentes sur le poste sont très fortes et vous décidez d'en parler au DG et à la Responsable Opérationnelle afin qu'ils prennent une décision.
- B. Vous décidez que vous ne l'embaucherez pas à la fin de sa période d'essai, car elle a été de mauvaise foi.
- C. Vous lui dites comprendre qu'elle ait attendu un peu pour annoncer sa grossesse, car il s'agit de son premier enfant. Vous lui demandez cependant de prendre le minimum légal de congés maternité sans quoi vous vous sentirez trahi-e.
- D. Vous lui proposez qu'elle vous fasse des suggestions pour préparer son remplacement en identifiant des personnes compétentes et pour partager/répartir certaines de ses missions.

### Questions

Scénario 1 :

Que vous conseillerait votre entourage ? Poste A vs Poste B

Quel poste choisiriez-vous ? Poste A vs Poste B

Quelles sont les raisons qui motivent ce choix ?

La stabilité du poste – La rémunération – Le contenu et l'intérêt du poste – Le secteur d'activité – Les contraintes associées à l'autre poste – Les perspectives d'évolutions – La taille de l'entreprise.

Scénarios 2 à 4

Que voudriez-vous faire dans l'idéal ? A – B – C – D

Que vous conseillerait votre entourage ? A – B – C – D (entourage professionnel pour le scénario « état de grossesse »)

Aujourd'hui avec vos contraintes, quelle décision prenez-vous ? A – B – C – D

Fiche signalétique

### Etudiants :

Formation suivie

Âge

Sexe

Situation familiale

Nationalité