

6. OÙ EN EST-ON DE LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE ?

Séverine Lemièrre et Rachel Silvera

La Découverte | *Regards croisés sur l'économie*

2014/2 - n° 15
pages 121 à 136

ISSN 1956-7413

Article disponible en ligne à l'adresse:

<http://www.cairn.info/revue-regards-croises-sur-l-economie-2014-2-page-121.htm>

Pour citer cet article :

Lemièrre Séverine et Silvera Rachel, « 6. Où en est-on de la ségrégation professionnelle ? »,
Regards croisés sur l'économie, 2014/2 n° 15, p. 121-136. DOI : 10.3917/rce.015.0121

Distribution électronique Cairn.info pour La Découverte.

© La Découverte. 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.

Où en est-on de la ségrégation professionnelle ?

SÉVERINE LEMIERE

IUT Paris Descartes, réseau MAGE

RACHEL SILVERA

Université Paris Ouest-Nanterre-La Défense,
réseau MAGE

Résumé

Hommes et femmes n'occupent toujours pas les mêmes métiers. Malgré les nombreux programmes de mixité des emplois, cette ségrégation professionnelle résiste. Les femmes restent concentrées dans le soin ou l'éducation. Les dernières données concluent qu'il faudrait qu'un peu plus de la moitié des femmes (et des hommes) change de métiers pour une répartition égalitaire. Comment inciter à un tel « déplacement de populations » ? Est-ce d'ailleurs réellement souhaitable ? Cet article revient sur les contours de cette ségrégation, son évolution, ses explications et les actions publiques développées jusqu'alors, puis propose une approche complémentaire pour favoriser l'égalité salariale : revaloriser les emplois à prédominance féminine.

Abstract

Men and women still do not occupy the same professions. Despite the implementation of numerous programs of gender diversity, this occupational segregation persists. Women still mostly work in the sector of care and education. The most recent data concludes that more than half of women (and

men) would have to change occupation to achieve gender equality. How to incite such a “movement of populations “? Is it really desirable? This article deals with the outlines of this segregation, its evolution, its mechanisms, and finally, proposes, as an additional approach in favor of wage equality, to revalue jobs where women are predominant.

Hommes et femmes n'occupent toujours pas les mêmes métiers. Cette ségrégation professionnelle – expression consacrée pour parler de la concentration des emplois tant féminisés que masculinisés – résiste malgré les programmes visant à favoriser la mixité des emplois. Les dernières données disponibles (Argouarc'h J. et Calavrezo O., 2013) montrent qu'il faudrait qu'un peu plus de la moitié des femmes (et des hommes) changent de métiers pour une répartition égalitaire. Comment inciter à un tel « déplacement de populations » ? Est-ce d'ailleurs réellement souhaitable, au vu de l'évolution des emplois ? En partant d'une carte des emplois occupés par les unes et les uns, cet article propose une autre façon d'aborder la mixité et l'égalité notamment salariale, par la revalorisation des emplois féminisés.

Une carte des métiers très sexuée

À l'heure où le gouvernement lance une nouvelle campagne pour la mixité des emplois¹, force est de constater que la ségrégation professionnelle persiste et dure. Rien ou presque ne bouge. Aujourd'hui, près de la moitié des femmes se concentre dans une dizaine de métiers ou « familles

1 Voir notamment : <http://www.gouvernement.fr/gouvernement/une-nouvelle-etape-en-faveur-de-la-mixite-professionnelle>

professionnelles »², sur un total de 86 métiers. Les dix professions qui concentrent le plus d'hommes n'emploient, quant à elles, que 31 % d'entre eux. (Dares, 2013). Comme le montre le tableau suivant, les principales professions féminisées sont bien connues : aides à domicile, assistantes maternelles, agents d'entretien, enseignants, etc.

Certes, cette situation évolue légèrement. En trente ans, la concentration des femmes dans ces 10 métiers a légèrement baissé : ces 10 emplois représentaient 53 % de l'emploi des femmes en 1983 et 47,5 % aujourd'hui. De plus, à l'horizon de 2020, l'évolution des métiers devrait être en partie favorable aux femmes : de fortes créations d'emploi, hautement qualifiés, sont attendues et bénéficieront davantage aux femmes (Laine, Omalek, 2012). L'évolution de la mixité est complexe. Car cette féminisation des métiers qualifiés s'accompagnera également d'une poursuite des créations d'emplois dans des secteurs très féminisés comme l'aide à domicile et d'une moindre création d'emplois dans les métiers administratifs. Si la féminisation des emplois qualifiés va donc se poursuivre – à l'exception notable des ingénieurs de l'informatique –, du côté des emplois non qualifiés, la segmentation entre emplois à prédominance féminine et emplois à prédominance masculine reste forte. Les hommes ne s'orientent toujours pas vers les emplois du social et des services ; les femmes très peu vers les emplois ouvriers ou agents de maîtrise de l'industrie.

Lorsque l'on étudie les métiers qui recruteront le plus en 2020, on note qu'il s'agit surtout de métiers féminisés, à

2 Depuis 1993, les métiers sont regroupés par familles professionnelles (224 à un niveau détaillé, 86 à un niveau plus agrégé), elles-mêmes rassemblées en grands domaines professionnels (au nombre de 22) comme la construction, la mécanique ou l'informatique. Le terme de familles professionnelles sera utilisé de façon équivalente à celui de métiers ou professions.

Tableau 1 Les 20 métiers qui comptent le plus et le moins de femmes

	Nombre d'emplois « féminins » en milliers	% de femmes
Métiers comptant beaucoup de femmes		
Aides à domicile et aides ménagères, assistantes maternelles	969	97,7
Secrétaires	424	97,6
Employés de maison	230	94,3
Aides-soignants	521	90,4
Infirmiers, sages-femmes	476	87,7
Employés de la comptabilité	283	84,6
Employés administratifs d'entreprise	303	76,9
Vendeurs	610	73,5
Employés administratifs de la fonction publique	592	73,4
Enseignants	685	65,7
Agents d'entretien	870	70,5
Métiers comptant peu de femmes		
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	147	27,1
Ingénieurs de l'informatique	72	20,3
Ouvriers qualifiés de la manutention	69	15,8
Armée, police, pompiers	58	14,8
Conducteurs de véhicules	79	10,5
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	39	8,9
Techniciens et agents de maîtrise du BTP	23	7,9
Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	12	2,1
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	9	2,1
Ensemble des métiers	12 244	47,5

Source : Dares, 2013 (classement par le taux de féminisation)

l'exception des conducteurs de véhicules et des cadres commerciaux (tableau 2). Observons cependant que ce ne sont pas forcément des créations nettes d'emploi mais davantage le remplacement des départs en retraite (agents d'entretien, conducteurs et surtout employés de la fonction publique).

Tableau 2 Les 10 métiers qui offrent le plus de postes à pourvoir en 2020

	Créations nettes d'emploi (en milliers)	Départs en fin de carrière (en milliers)	Total des postes (en milliers)	% de femmes en 2020 (évolution par rapport à 2010)
Agents d'entretien	6	364	370	70 % (=)
Aides à domicile	156	162	317	95 % (=)
Enseignants	26	255	281	68 % (+)
Aides-soignants	103	120	234	90 % (=)
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	79	140	219	56 % (+)
Infirmiers	93	119	212	88 % (=)
Conducteurs de véhicules	3	202	204	12 % (=)
Vendeurs	74	125	199	71 % (-)
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	77	113	190	33 % (+)
Employés administratifs de la fonction publique	-68	251	182	72 % (-)

Source : Laine, Omaleck (2013)

Encadré 1 - Aides à domicile : articuler mixité et amélioration de la qualité des emplois

Les emplois de l'aide à domicile, très féminisés, se situent dans le prolongement des activités domestiques et familiales. Ils sont très souvent à temps partiel et la professionnalisation de ces emplois est une priorité afin de mieux reconnaître les compétences mises en œuvre dans ces emplois. De nombreux leviers d'action sont possibles³ et ceci d'autant plus qu'il s'agit d'un secteur sur lequel l'État a un rôle central ; à la fois du fait de la prise en charge des personnes dépendantes et par la politique de défiscalisation, des subventions du secteur associatif, de la politique de formation de ce secteur, etc. Si ces métiers constituent une cible privilégiée pour la mixité, la priorité semble néanmoins l'amélioration de la qualité de ces emplois.

On note que le métier le plus féminisé et qui reste déterminant pour les dix ans à venir est l'aide à domicile. L'enjeu de mixité de ce métier est donc considérable, mais ce n'est pas le seul.

Comment expliquer le maintien de la ségrégation ? Différents facteurs interfèrent (Anker, 1997) et nous n'évoquerons ici que les plus importants.

En premier lieu, en amont du marché du travail, les choix éducatifs jouent un rôle essentiel : on estime à 60 % le poids de la « ségrégation éducative » dans la ségrégation professionnelle (Coupié, Epiphane, 2006). Même si les femmes sont plus diplômées que les hommes, elles s'orientent encore dans les filières littéraires et tertiaires alors que les hommes se dirigent davantage vers les filières scientifiques et techniques. Les choix d'orientation reposent encore sur des stéréotypes portés par des acteurs pluriels : la famille, les jeunes eux-mêmes, le système éducatif, etc. (Commissariat général à la

3 Le rapport sur l'accès à l'emploi des femmes, piloté par S. Lemièrre (2013) porte différentes recommandations.

stratégie et à la prospective, 2014). Des résistances existent aussi dans l'insertion de filles dans les filières scolaires masculinisées : « La majorité des filles connaissent, en début d'année surtout, des difficultés quotidiennes d'ordre psychologique, (« tu n'as pas ta place ici »), sexuel (obscénités dites ou écrites sur les affaires personnelles et sur les murs de l'école), et parfois même physique » (Lemarchant, 2007, p. 51). La situation semble tout autre pour les garçons intégrant des formations très féminisées : « Globalement, les garçons se sentent « chouchoutés », écoutés, bien entourés. » (p. 53).

En plus de ce facteur, la ségrégation se joue à l'entrée sur le marché du travail. Les processus d'appariement sur le marché du travail viennent parfois compenser et souvent renforcer les ségrégations issues des orientations scolaires (Couppié, Epiphane, 2006). L'exemple du contrat d'apprentissage est révélateur. En effet, Kergoät (2010) montre que les écarts constatés entre filles et garçons sont plus importants en apprentissage qu'en formation initiale : « l'apprentissage renforce les effets opérés par la division sexuelle du travail au sein de l'enseignement supérieur : encore moins de femmes dans les spécialités masculines, encore moins d'hommes dans les spécialités féminines. ». Poursuivre ses études en apprentissage signifie à la fois être sélectionné par une formation et être embauché par un employeur. Les risques de discrimination à l'embauche existent, les stéréotypes sexués pouvant être véhiculés par les employeurs et être intériorisés par les responsables de formation en apprentissage. L'environnement de travail dans lequel les jeunes femmes ont à s'intégrer et la culture de l'entreprise sont également des facteurs de risque pour celles-ci lorsqu'aucune politique préventive (notamment d'élimination des comportements sexistes ou de harcèlement sexuel et discriminatoires) n'a été conduite dans les entreprises à forte prédominance masculine. Par ailleurs, des

barrières matérielles au sein de l'entreprise peuvent constituer un frein à l'embauche des femmes. Par exemple, l'aménagement des vestiaires permettant l'accueil de personnel féminin pose encore en 2013 des difficultés pour leur embauche⁴, alors que des aides existent dans ce domaine.

Les conditions et l'organisation des emplois (exigences de disponibilité, conditions de travail et pénibilité) sont d'autres facteurs contribuant à la ségrégation professionnelle. En effet, on évoque souvent les difficultés d'articulation des temps (personnel et professionnel) dans certaines professions à prédominance masculine (notamment cadres) où la disponibilité totale est requise. De même, les conditions de travail, par exemple dans le bâtiment, expliqueraient la difficulté d'intégrer du personnel féminin. Ces exigences sont réelles, mais reflètent également des barrières construites socialement pour exclure les femmes. Le personnel soignant (infirmières et aides-soignantes) connaît ces mêmes contraintes (travail de nuit et du week-end, contraintes physiques fortes, exposition à la violence...), et pourtant ces emplois comptent parmi les plus féminisés.

Enfin, différents travaux montrent que les salariés eux-mêmes ont tendance à rejeter la participation de femmes (et inversement d'hommes) dans une profession sexuée, par exemple des femmes chez les chirurgiens (Zolezio, 2009) ou des hommes chez les sages-femmes (Charrier, 2007).

4 « Garantir la présence de sanitaires (toilettes et douches) et de vestiaires pour les femmes et pour les hommes dans tous les lieux de travail quelle que soit la présence effective de femmes dans l'entreprise » est une des préconisations portées par le rapport sur l'accès à l'emploi des femmes piloté par Lemièrre (2013). Car aujourd'hui la réglementation est très ancienne et ne dispose que seulement « dans les établissements employant un personnel mixte, des installations séparées sont prévues pour les travailleurs féminins et masculins ». (article R. 4228-5)

On repère donc un mouvement contraire. D'un côté, se maintiennent « d'indéracinables bastions masculins et féminins : très peu de femmes sur les chantiers, quasiment pas d'hommes dans les pouponnières ni chez les particuliers pour aider les personnes ou faire le ménage » (Maruani et Meron, p. 191). De l'autre, mais de façon moins importante, pour les générations plus jeunes et plus diplômées, une mixité dans l'emploi qualifié est à l'œuvre. Notons cependant que l'accès des femmes aux emplois qualifiés s'accompagne souvent d'une nouvelle ségrégation plus fine, selon les spécialités considérées comme plus ou moins prestigieuses : juges aux affaires familiales pour les femmes parmi les magistrats, chirurgiens pour les hommes médecins, etc.

Les leviers d'action publique pour la mixité des emplois

Pour favoriser la mixité professionnelle, les pouvoirs publics ont mis surtout l'accent sur l'orientation scolaire⁵. Plus tardivement et de façon secondaire, l'incitation à développer la mixité en entreprise s'affirme.

Dès les années 1960, des circulaires rappellent la règle de l'égal accès des femmes et des hommes aux enseignements techniques et professionnels. Elles dénoncent le fait que les filles limitent leur choix d'orientation vers les filières techniques « féminines ». La Loi Haby de 1975 sur l'éducation fait obligation de mixité à tous les établissements de la maternelle au lycée.

Depuis les années 1980 et la création du premier ministère en charge de l'égalité, cinq conventions et campagnes en vue de favoriser la mixité dans l'accès aux formations et à l'emploi se sont succédé.

5 Ces références sont reprises de Vouillot (2013).

La première convention Roudy / Chevènement (ministres délégués aux droits des femmes et de l'Éducation nationale) de 1984 avait pour objectif principal de modifier l'orientation des filles vers les filières d'avenir (scientifiques et techniques). En témoigne la campagne télévisée : « Les métiers n'ont pas de sexe ». La seconde convention de 1989, signée par les secrétaires d'État chargés aux droits des femmes et à l'enseignement technique (André / Chapuis), poursuit cette approche de l'orientation des filles vers les formations techniques industrielles, avec la campagne : « C'est technique, c'est pour elle ! ». En 2000, la convention devient réellement interministérielle avec 5 signataires (dont l'emploi et l'agriculture) et une politique globale d'égalité des chances où il est question de l'élargissement des choix d'orientation des filles et des garçons. Une campagne télévisée s'intitule : « Tous les métiers sont bi ». La convention de 2006 (avec 8 signataires) poursuit cette démarche et insiste également sur l'orientation scolaire professionnelle, pour une meilleure insertion dans l'emploi. Enfin, la cinquième convention, signée par 6 ministères en 2013, apporte une nouveauté : le rôle de la recherche sur le genre et de la « culture de l'égalité ». On peut, à la lecture de ce long inventaire, mettre en doute l'efficacité de ces conventions et campagnes, au regard du maintien quasi stable de la ségrégation professionnelle.

Sur le plan de la mixité en entreprises, la loi de 1983 et celle de 2001 ont introduit parmi les thèmes négociés dans les accords égalité, celui, incontournable, de la mixité des emplois. Tous les accords égalité en effet (on en recense désormais 5 000) abordent, en premier lieu, le chapitre du recrutement et de la mixité. Mais peu de mesures volontaristes dans ce domaine existent. Soulignons que différentes conventions pour la mixité des métiers et la féminisation des emplois sont signées entre branches professionnelles ou entreprises et Pôle

Emploi. Ces conventions répondent à des besoins de main-d'œuvre pour des métiers en tension et pour des métiers en évolution (accroissement de la polyvalence, baisse de la pénibilité...) rendant plus favorable l'accès des femmes. C'est ainsi bien souvent en répondant à ces besoins de main-d'œuvre des entreprises que Pôle Emploi tente de favoriser la mixité des métiers et d'améliorer l'accès à l'emploi des femmes. Ainsi, certains grands groupes, notamment du bâtiment, ont mis en place des campagnes en vue d'intégrer des femmes dans des emplois « masculins ». Mais en dehors de ces cas, les accords soulignent les freins à la mixité, du fait des choix d'orientation scolaire sur lequel l'entreprise aurait peu d'impact. On met rarement en place des mesures plus structurelles, visant à élargir les filières de recrutement et le *sourcing*⁶, par exemple. Cette question est donc récurrente. En témoigne, la difficulté de développer le « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Depuis 2011, il a été fusionné avec les contrats pour l'égalité, dont les résultats étaient très décevants. Il est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois. Ce contrat peut, notamment, aider au financement d'actions de formation et d'adaptation au poste de travail dans des métiers majoritairement occupés par les hommes.

Au début de 2014, le gouvernement a décidé, une fois de plus, de mettre l'accent sur la mixité avec le lancement d'une plateforme d'actions pour la mixité des métiers (encadré 2).

6 Processus visant à identifier des candidat-e-s correspondant aux profils recherchés par l'employeur (via une recherche internet, annuaire des écoles, appels par les chargés de recherche, etc.)

Encadré 2 - Lancement d'une plateforme d'actions pour la mixité des métiers

L'année 2014 est l'année pour la mixité des métiers. Une plateforme d'actions pour la mixité des métiers a été lancée le 6 mars 2014 avec une trentaine de partenaires, dont des Régions, des entreprises et des fédérations professionnelles. Le gouvernement fixe l'objectif d'un tiers des métiers mixtes en 2025 contre 12 % aujourd'hui. Différentes pistes sont énoncées :

- rendre toutes les orientations possibles ;
- mettre la question de la mixité au cœur du nouveau service public de l'orientation ;
- faire basculer dans la mixité 10 secteurs d'activité clés (accueil de la petite enfance, le grand âge, les services à la personne, la sécurité civile, l'énergie, les transports, le développement durable...);
- faire de la révision quinquennale des classifications de branche, un levier de progrès pour la mixité ;
- agir sur les causes de la non-mixité, en particulier sur l'équilibre des temps de vie et les organisations de travail qui peuvent être dissuasives.

Dans cette plateforme, apparaît une approche nouvelle en France : « faire de la révision quinquennale des classifications de branche, un levier de progrès pour la mixité ». S'ouvre ici un champ original et complémentaire aux actions plus classiques de mixité des emplois, celui de la revalorisation des emplois à prédominance féminine.

***La revalorisation des emplois
à prédominance féminine : un passage
obligé vers une mixité réelle et l'égalité
salariale***

Nos travaux récents (Becker, Lemièrre et Silvera, 2013 ; Lemièrre et Silvera, 2010) ont porté sur la revalorisation des emplois à prédominance féminine en vue de l'égalité salariale. En effet, après tant d'années d'incitation à la mixité des emplois, avec des résultats très faibles, il est nécessaire de compléter cette approche. La mixité ne peut se résumer à la comptabilité des effectifs d'hommes et de femmes dans les emplois car, comme le souligne Gardey (1998), « le sexe de celui qui occupe tel ou tel type de poste constitue un marqueur durable de la représentation de l'emploi ». Les emplois et leurs représentations répondent à des constructions sexuées, comme le montre l'analyse et la comparaison de différents emplois à prédominance féminine et masculine (Lemièrre et Silvera, 2010) :

- Du côté des métiers à prédominance masculine, il existe la reconnaissance d'un véritable métier – avec des postes précisément définis et exactement corrélés à leur positionnement hiérarchique – ainsi qu'une culture du métier. Ces emplois bénéficient d'une forte légitimité, d'une valorisation sociale dans l'organisation, y compris pour des postes intermédiaires voire peu qualifiés. La reconnaissance collective et historique des métiers techniques participe à leur valorisation ; les métiers d'hommes, les filières techniques sont mieux définis et reconnus syndicalement, y compris quand ils ne sont pas au cœur du métier de l'entreprise. Et cela a une incidence sur les promotions ou l'attribution de primes entre les postes traditionnellement occupés par des hommes et ceux occupés majoritairement par des femmes.

- Du côté des emplois à prédominance féminine, les contenus des postes apparaissent plus flous, font appel à des compétences non reconnues, « invisibles », même pour des emplois qualifiés. Les salariées ont tendance à personnaliser elles-mêmes le contenu de leur travail et revendiquent ce petit décalage comme une façon de s'approprier leur poste, de s'octroyer davantage de responsabilités. C'est le cas par exemple de la plupart des postes d'assistantes. Cette personnalisation rend les revendications collectives plus difficiles et accroît la subjectivité de l'analyse du travail et ses représentations au sein d'un collectif de travail. Par ailleurs, certaines missions « invisibles » s'avèrent en réalité totalement indispensables au bon fonctionnement de l'organisation, venant palier ce qu'en définitive personne ne fait. Ceci renvoie à des travaux sur la psycho-dynamique du travail et les rapports sociaux de sexe (Molinier, 2004) qui montrent le développement de stratégies d'organisation, d'identités professionnelles plus individualisées dans les métiers dits féminins que masculins. À l'exception des périodes de lutte, la tendance serait chez elles au développement de stratégies plus individuelles (que ce soit de défense ou de revendication), voire à une mise en concurrence, et non à la coopération.

Cette construction sexuée des métiers se retrouve également dans les méthodes et critères utilisés pour l'évaluation et la classification des emplois. Ces critères d'évaluation s'avèrent biaisés, générant souvent une sous-valorisation des emplois à prédominance féminine (Becker, Lemièrre et Silvera, 2013). Mettre en place une valorisation égale des emplois féminisés et masculinisés ne va pas de soi. Aujourd'hui la France est en retard sur ce sujet alors que les expérimentations étrangères se multiplient (Québec, Portugal, Belgique, Suisse

par exemple). Remettre en cause les classifications professionnelles, résultat du compromis social et souvent légitimées par tous les acteurs – y compris par les femmes – exige que les partenaires sociaux soient conscients de ces biais discriminants et soient prêts à les renégocier. Depuis quelques années, le cadre légal progresse (nouvel indicateur apporté par la très récente loi sur l'égalité femmes-hommes, développement de la jurisprudence). Pourtant la concrétisation du principe juridique datant de 1972 en France « d'un salaire égal pour un travail de valeur égal » reste en chantier.

Revaloriser les emplois occupés majoritairement par les femmes est une approche complémentaire à la mixité des métiers pour l'égalité salariale entre femmes et hommes. C'est aussi un moyen pour attirer plus d'hommes dans ces métiers et rompre avec leurs stéréotypes sexuels.

Bibliographie

- ARGOUARC'H, J., CALAVREZO, O., (2013), « La répartition des hommes et des femmes par métiers », *Dares Analyse*, décembre.
- BECKER, M., LEMIERE, S., SILVERA, R., (2013), *Un salaire égal pour un travail de valeur égale, guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine*, Défenseur des droits.
- CHARRIER, P. (2007), « Des hommes chez les sages-femmes », *Sociétés contemporaines*, n° 67, p.95-118.
- COMMISSARIAT GÉNÉRAL À LA STRATÉGIE ET À LA PROSPECTIVE (2014), *Lutter contre les stéréotypes filles / garçons. Un enjeu d'égalité et de mixité dès l'enfance*, rapport coordonné par NAVES M.-C., WISNIA-WEIL V.
- GARDEY, D. (1998), « Perspectives historiques » in Maruani M. (ed.) *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, coll. Recherche, Mage, La Découverte.

- KERGOAT, P. (2010), *Les formations par apprentissage : un outil au service d'une démocratisation de l'enseignement supérieur ?*, Net.Doc .75, Cereq, Décembre.
- LAINE, F., OMALEK, L., (2012), « Les métiers en 2020 : progression et féminisation des emplois les plus qualifiés ; dynamisme des métiers d'aide et de soins aux personnes », *Dares Analyse*, n°22, mars.
- LEMARCHANT, C. (2007), « La mixité inachevée. Garçons et filles minoritaires dans les filières techniques », *Travail, genre et sociétés*, 2007/2 - n° 18, La Découverte, pp 47-64
- LEMIÈRE, S. (sous dir.) (2013), *L'accès à l'emploi des femmes : une question de politiques*, rapport remis à la ministre des droits des femmes, décembre.
- 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*, n°66.
- MARUANI, M., MERON, M. (2012), *Un siècle de travail des femmes en France, 1901-2011*, La Découverte, Paris.
- MOLINIER, P. (2004), « Psychodynamique du travail et rapports sociaux de sexe », *Travail et Emploi*, n° 97, janvier.
- VOUILLOT, F. (2013) « Petite saga des conventions pour « l'égalité des filles et des garçons, des femmes et des hommes dans le système éducatif », *communication, séminaire GEPP*, 30 mai.
- ZOLEZIO, E. (2009), « Des femmes dans un métier d'hommes : l'apprentissage de la chirurgie », *Travail, genre et sociétés*, n° 22, p. 117-133.