Provided for non-commercial research and education use.
Not for reproduction, distribution or commercial use.

This article appeared in a journal published by Elsevier. The attached copy is furnished to the author for internal non-commercial research and education use, including for instruction at the authors institution and sharing with colleagues.

Other uses, including reproduction and distribution, or selling or licensing copies, or posting to personal, institutional or third party websites are prohibited.

In most cases authors are permitted to post their version of the article (e.g. in Word or Tex form) to their personal website or institutional repository. Authors requiring further information regarding Elsevier's archiving and manuscript policies are encouraged to visit:

http://www.elsevier.com/copyright

Author's personal copy

Disponible en ligne sur www.sciencedirect.com
ScienceDirect
Sociologie du travail 51 (2009) 170–182
SOCIOLOGIE DU TRAVAIL
www.em-consulte.com

Introduction

« Le plafond de verre dans tous ses éclats ». La féminisation des professions supérieures au xxe siècle

"The glass ceiling in all its glares". The top job feminization in the 20th century

Marie Buscatto [a], Catherine Marry [b,*]

[a] *Laboratoire G.-Friedmann, Paris 1-CNRS, 16, boulevard Carnot, 92340 Bourg-La-Reine, France*
[b] *Centre Maurice Halbwachs–équipe professions, réseaux, organisations, bâtiment B, 48, boulevard Jourdan, 75014 Paris, France*

Résumé

La métaphore du plafond de verre a permis d'attirer l'attention sur les obstacles durables et souvent invisibles auxquels se heurtent les femmes qualifiées pour accéder aux positions professionnelles les plus élevées. Cet article présente un ensemble de contributions qui éclairent les évolutions de ce phénomène dans divers professions et pays. Il propose une lecture plus dynamique et moins linéaire de la féminisation des professions supérieures au xxe siècle.
© 2009 Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

Mots clés : Femmes ; Genre ; Professions supérieures ; Carrières ; Plafond de verre ; Travail

Abstract

The metaphor of the glass ceiling helps one to focus on the often invisible barriers qualified women have to deal with, in order to access to the highest professional positions. This article presents the set of contributions, which clarifies the evolution of this phenomenon in various professions and in various countries. It gives one a more dynamic and less linear view on the top job feminization throughout the 20th century.
© 2009 Elsevier Masson SAS. All rights reserved.

Keywords: Women; Gender; Top positions; Careers; Glass ceiling; Organizations

* Auteur correspondant.
Adresses e-mail : marie.buscatto@univ-paris1.fr (M. Buscatto), catherine.marry@ens.fr (C. Marry).

0038-0296/$ – see front matter © 2009 Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.
doi:10.1016/j.soctra.2009.03.002

Author's personal copy

L'essor des scolarités féminines et la féminisation des professions supérieures — libérales et salariées — n'ont pas supprimé les obstacles auxquels se heurtent les femmes pour parvenir aux plus hauts niveaux du pouvoir, du prestige et des rémunérations. Cueillette des edelweiss (Meynaud, 1988), plafond de verre, ciel de plomb (Marry, 2004), plancher collant ou tuyau percé (European Commission, ETAN, 2000), les métaphores ont fleuri pour exprimer la disparition des femmes au fil de leur progression dans les hautes (atmo)sphères professionnelles. Introduite, à la fin des années 1970 dans la littérature américaine (Morrison et al., 1987), puis française (Laufer, 2004), la métaphore du « *glass ceiling* », du « *plafond de verre* » a eu un succès particulier[1]. Elle a ouvert de nombreux chantiers de recherche, aidé à voir, à mesurer et à comprendre un phénomène qu'une croyance dans le progrès inéluctable de l'égalité entre les sexes tendait à occulter.

Mais, si son efficacité rhétorique et politique est probante, elle tend aujourd'hui à enfermer l'analyse des inégalités sexuées de carrière dans une vision statique, horizontale et unidimensionnelle, qui empêche de décrire et de comprendre des mécanismes plus subtils, cumulatifs ou réversibles de construction de ces inégalités. Efficace pour sensibiliser les pouvoirs publics, les médias ou le public cultivé aux inégalités de carrière à l'œuvre entre les hommes et les femmes dans l'accès aux positions socioprofessionnelles les plus élevées, bienvenue aussi pour saisir le caractère *a priori* « invisible », transparent des mécanismes produisant ce phénomène, ses limites sont pointées dans le champ des recherches académiques, historiques et sociologiques, sur le genre. L'image d'un plafond auquel se heurtent les femmes pour accéder à certaines positions ne permet guère de saisir la dynamique de construction des inégalités sexuées aux différents moments des carrières professionnelles : le recrutement, l'affectation dans les premiers emplois, les mobilités horizontales (fonctionnelles, géographiques. . .), les statuts et modes de rémunération. Elle peine aussi à rendre compte de l'évolution des inégalités sexuées sur longue période.

Tous les articles du dossier présenté ici discutent, reformulent, déconstruisent cette métaphore du plafond de verre. En dépit, voire à cause de ses limites, elle nous semble en effet stimuler l'analyse, comme le suggère Jean-Claude Passeron à propos de la métaphore de l'« inflation scolaire »[2]. Sont mis en regard des travaux novateurs sur ce thème qui font ainsi avancer la réflexion sur les mécanismes de fabrication et de transgression du plafond de verre, ses variations historiques, professionnelles, nationales. Plusieurs recherches traitent de domaines d'activité peu familiers aux sociologues du travail comme à ceux du genre, à l'instar des professions religieuses étudiées par Béatrice de Gasquet. Une autre contribution ouvre sur un domaine de recherches, en plein essor, au croisement de l'art, du travail et du genre, avec l'article de Denise Bielby sur les scénaristes de films de cinéma et de la télévision à Hollywood. Nous avons privilégié aussi des modes d'investigation originaux, telle l'approche économétrique et longitudinale des relations menée par Isabelle Backouche, Olivier Godechot et Delphine Naudier, à propos des élections d'enseignant-e-s checheur-e-s à l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS). Cécile Guillaume et Sophie Pochic décortiquent le jeu combiné des stratégies individuelles des cadres et des procédures de recrutement, de promotion ou d'éviction des « élites » lors de l'internationalisation d'un grand groupe industriel français. En contrepoint à ces travaux récents sur des secteurs peu

[1] La définition de Ann M. Morrison, Randall P. White et Ellen Von Velsor dans leur ouvrage intitulé *Breaking the glass ceiling* (1987) est la suivante : « Ensemble de barrières artificielles, créées par des préjugés d'ordre comportemental ou organisationnel, qui empêchent des individus qualifiés d'avancer dans leur organisation » (Morrison et al., 1987).

[2] J.-C. Passeron écrit ainsi : « L'analogie conceptuelle de l'inflation procure des cadres d'analyse par son adéquation autant que par son inadéquation aux phénomènes qu'elle tente de catégoriser. . . Elle favorise les tâches concrètes de description historique et de traitement méthodique de données, stimule la formulation de questions » (Passeron, 1982, p. 554).

Author's personal copy

familiers, une place importante a été accordée à la littérature anglo-saxonne, riche et ancienne sur ce thème, sans pourtant être toujours diffusée en France. J. Acker, D. Bielby et B. de Gasquet proposent une large revue de cette littérature et en discutent les concepts proposés — régimes d'inégalité pour J. Acker, plafond de vitrail pour B. de Gasquet. Enfin, le jeu d'échelles adopté ici se montre aussi précieux pour éviter un regard trop lisse, un discours monolithique. À l'aune du long xxe siècle (1880–2005) brossé par Sylvie Schweitzer, les progrès de la féminisation des professions supérieures sont considérables.

Ces contributions dégagent ainsi une dynamique commune à tous les pays occidentaux de levée des barrières légales interdisant l'entrée des femmes dans les professions supérieures en même temps qu'une féminisation ségrégative, inachevée et parfois réversible de ces professions. Mais avant de développer ce double processus plus avant, nous retracerons les manières dont ce numéro spécial s'inscrit dans un mouvement historique de reconnaissance de la question des femmes et du genre dans les sciences sociales, en sociologie du travail en particulier.

1. Genre et travail : du silence à la reconnaissance

Longtemps[3], comme l'évoquent Margaret Maruani (2001) et Michel Lallement (2003), la « variable sexe » a eu « mauvais genre » dans la sociologie du travail, oubliée ou reléguée aux marges de la réflexion sur le travail et ses mutations, notamment par les pères fondateurs, Georges Friedmann et Pierre Naville[4]. L'une des explications avancées est le cloisonnement disciplinaire entre la famille (ou la vie privée) et le travail. Toutes les grandes enquêtes qui « vont assurer la gloire des *barons* des années 1960 (Bourdieu, Crozier, Mendras, Touraine, etc.) [qui] touchent peu ou prou au travail continuent à respecter le tabou séparant le professionnel du privé avec son corollaire : l'universalité du masculin » (Tripier, 1997). Une autre explication, proposée par Judy Wajcman à propos des sociologues industriels de Grande Bretagne et des États-Unis est la résistance de ces sociologues à reconnaître le rôle actif joué par les syndicats dans l'institutionnalisation de la position subordonnée des femmes dans les hiérarchies professionnelles (Wajcman, 2003, p. 154)[5].

La sortie de l'ombre des femmes est jalonnée par des publications dont le rythme et la visibilité se sont fortement accrus depuis la fin des années 1990, en lien avec l'affirmation, sur la scène académique, d'une génération de femmes (et de quelques hommes) de mieux en mieux formés à la sociologie du genre. Nous ne citerons ici que celles qui marquent le mieux le changement des approches et concepts depuis le travail fondateur de Madeleine Guilbert sur *Les fonctions des femmes dans l'industrie* (Guilbert, 1966). Elle est la première à faire émerger, à partir d'une enquête de terrain approfondie, la figure de l'ouvrière et à expliquer la division sexuelle des postes et les inégalités de rémunération par le déni des qualifications féminines, renvoyées à des qualités « naturelles », acquises dans la sphère domestique (patience, dextérité, tolérance

[3] Si cette rapide histoire de la question porte, pour l'essentiel, sur la France, ce tour d'horizon est également mis en perspective au regard d'analyses développées dans d'autres pays européens.

[4] Dans leur *Traité de sociologie du travail* de 1961–1962, une seule section, signée par Madeleine Guilbert et par Viviane Isambert-Jamati, porte intérêt de façon conséquente à la répartition des emplois selon le sexe. Dans l'index, l'entrée « sexe » est inexistante, celle de femmes fait l'objet de 6 renvois (Lallement, 2003, p. 125).

[5] Un exemple probant de ce rôle des syndicats dans le maintien de l'infériorité professionnelle et salariale des femmes est celui des ouvriers du livre, élite ouvrière alphabétisée, qui, dans tous les pays, s'est montrée hostile à l'entrée des femmes dans l'imprimerie puis à la reconnaissance de leurs qualifications, quand elles ont occupé les nouveaux postes liés à l'informatisation (pour le cas français : Maruani et Nicole, 1989).

Author's personal copy

à la monotonie...). Cette thèse sera reprise et conceptualisée par Danièle Kergoat dans son livre *Les ouvrières* (Kergoat, 1982) et par un collectif dans l'ouvrage *Le Sexe du travail* publié en 1984. Dans la suite des analyses des féministes radicales, telles celles de Christine Delphy (1970), qui dénoncent le travail domestique gratuit comme la base matérielle de l'exploitation patriarcale, cet ouvrage renouvelle le concept de travail en donnant un statut sociologique et politique au travail domestique. Les inégalités professionnelles entre hommes et femmes sont liées au maintien d'une division sexuelle du travail qui conduit à imputer aux femmes l'essentiel du travail et des responsabilités familiales et domestiques et aux hommes les responsabilités professionnelles (Devreux, 1984 ; Daune-Richard, 1984 ; Ferrand, 1984). L'ouvrage de François de Singly, sociologue de la famille, *Fortune et infortune de la femme mariée*, publié la première fois en 1987 et plusieurs fois réédité, systématise cette thèse (de Singly, 1987). Est démontré, à l'appui de données de grandes enquêtes, le rendement différentiel du diplôme des hommes et des femmes sur le marché du travail selon leur statut matrimonial : le mariage galvanise les carrières des diplômés masculins, pénalise celles des femmes. Il est un des rares sociologues, dans ces années 1980, à s'intéresser aux diplômé-e-s dans cette perspective d'inégalités professionnelles et salariales. Jacqueline Laufer (1982) est une autre figure de pionnière dans le champ des recherches sociologiques sur les femmes diplômées du supérieur. Sa thèse sur les femmes cadres, publiée en 1982, ouvre la boîte noire de l'organisation du travail et des modes de gestion des grandes entreprises, plus ou moins défavorables aux femmes.

Vingt ans après, les recherches sur les rapports sociaux de sexe intègrent mieux les interactions complexes des rapports de genre avec les rapports sociaux de race (ou interethniques) dans des analyses prenant en compte la mondialisation, les migrations et le développement massif des emplois de service (Falquet et al., 2006 ; Kergoat et Hirata, 2005). Plusieurs ouvrages de synthèse, tel celui dirigé par Thierry Blöss (2001), ceux publiés sous l'égide du Groupement de recherche européen « Mage » (Marché du travail et genre) (Maruani, 1998 ; Laufer et al., 2001, 2003 ; Maruani, 2005), ainsi que des manuels d'introduction aux études sur le genre (Ferrand, 2004 ; Löwy et Marry, 2007 ; Bereni et al., 2008) explorent toutes les dimensions des relations entre les hommes et les femmes, des plus intimes (la sexualité) aux plus ouvertement politiques et donnent à voir des figures transgressives aussi bien que dominées dans des mondes du travail très variés. Le rôle de l'école et des réussites scolaires des filles est souligné dans le mouvement de féminisation du salariat et tout particulièrement des professions supérieures dont l'accès est conditionné par un diplôme (Baudelot et Establet, 1991 ; Marry, 1997 ; Schweitzer, 2002). Le dialogue fécond entre les disciplines, notamment l'histoire, et les échanges avec des chercheuses d'Europe et des États-Unis a consacré l'usage du terme de genre, traduction du terme anglo-saxon de *gender*[6] et l'approche relationnelle que sous-tend ce terme : le masculin et le féminin, les hommes et les femmes ne peuvent se comprendre que dans leur relation réciproque (Gardey et Löwy, 2000). S'il préserve le plus souvent les dimensions d'antagonisme et de hiérarchie qui sous-tendent les

[6] Le premier à utiliser le concept de *gender* aux États-Unis est le psychanalyste américain, Robert Stoller, dans ses travaux des années 1960 sur l'identité de « genre » des transsexuels. Il s'agit pour lui de distinguer l'identité vécue et socialement désirée par ces transsexuels (celle du genre féminin en l'occurrence) de l'identité du sexe de l'état civil, décrétée à la naissance sur des critères biologiques (le sexe masculin). Le terme sera repris, par les féministes, notamment par Ann Oakley (1972), dans un ouvrage largement diffusé, *Sex, Gender and Society* pour insister sur le caractère fondamentalement social des distinctions fondées sur le sexe. Le genre s'énonce au singulier. Il désigne un rapport social et se distingue donc des positions qu'il constitue (être femme ou être homme). « Il doit être rigoureusement distingué de son sens grammatical qui conduit à parler des genres au pluriel — le genre féminin, le genre masculin » (Bereni et al., 2008, p. 7).

Author's personal copy

conceptions critiques des rapports sociaux de sexe, le genre est aussi pensé comme une ressource, chez les femmes politiques ou les avocates françaises (Achin et Lévêque, 2007 ; Boigeol, 2007).

Les recherches sur la féminisation des professions masculines (plus rarement l'inverse) se développent à partir des années 1990 dans une perspective sociohistorique et de comparaison plus systématique des carrières masculines et féminines (Marry, 2005). Les socialisations et configurations familiales continuent souvent à jouer un rôle important dans l'interprétation des inégalités, mais elles sont aussi pensées comme des ressorts de la transgression (Daune-Richard et Marry, 1990), voire comme des « utopies » du genre, pour reprendre l'expression proposée par Nicky Le Feuvre (2008). Cette utopie du genre ne signifie pas l'abolition générale des inégalités, mais une forme pensable, possible et pour partie réalisée d'expériences sociales de femmes et d'hommes, à certains moments de leur vie. Socialisation sexuée et mécanismes propres à la profession et à son évolution sont mieux articulés dans les analyses.

Et la palette des groupes professionnels ne cesse de s'enrichir — pharmaciennes au Québec (Collin, 1995), magistrat-e-s (Boigeol, 1996), avocat-e-s, médecins et architectes (Lapeyre, 2006), enseignantes de lycée (Cacouault, 2007), artistes du monde masculin du jazz (Buscatto, 2007a), cavalières et cavaliers de saut d'obstacles (Le Mancq, 2007), traders de Wall Street (Roth, 2006). La plupart des travaux français ont été publiés dans des revues spécialisées de la discipline — Les *Cahiers du Genre* et *Travail, genre et sociétés* — ou de disciplines proches — revue *Clio, Histoire, Femmes et Sociétés* — dans des numéros spéciaux d'autres revues ou encore des ouvrages issus d'actes de colloque. On ne trouve guère toutefois de mise en perspective des inégalités de carrières des femmes dans plusieurs professions supérieures et pays à l'exception du dossier de la *Revue française de gestion*, en 2004, coordonné par Jacqueline Laufer, intitulé « Femmes et carrières » et de celui de *Genèses,* « Femmes d'élection », en 2007. Dans la tradition des recherches anglo-saxonnes sur le plafond de verre, les contributions à ces deux numéros portent, pour presque toutes, sur un moment particulier de la carrière — l'accès aux positions les plus élevées.

Ce numéro de *Sociologie du travail* vise à combler cette lacune, tout en poursuivant « le travail du genre », c'est-à-dire ce que ce concept, cette entrée, apporte à la réflexion sur le travail, les professions, les carrières. Il renforce l'ouverture de la revue à cette perspective, visible dans la publication de plusieurs articles ces dernières années, tels celui sur la division sexuelle du travail chez les musiciens français (Coulangeon et Ravet, 2003), les femmes de chambre (Puech, 2004, lauréate du Prix Jeune auteur de la revue), les « intermittent(e)s de l'église catholique » (Béraud, 2006), les commissaires de police (Pruvost, 2007), les ingénieur(e)s d'une grande entreprise française d'informatique (Stevens, 2007), la difficile mise en œuvre des plans d'égalité professionnelle dans une grande entreprise industrielle (Cousin, 2007) ou encore sur les discriminations lors des recrutements universitaires (Musselin et Pigeyre, 2008).

Sans négliger les femmes elles-mêmes, leurs aspirations, leurs contraintes, leurs trajectoires, tous les articles du dossier centrent l'attention sur les professions, leurs droits d'entrée, les procédures de recrutement et de promotion, les modes de relations. Au terme de la lecture, le « plafond de verre » devient plus visible, coloré et irrégulier, creusé par des niches, des caissons, où se recompose, de façon subtile, discrète, cachée, l'hégémonie masculine.

2. Une féminisation remarquable des professions de prestige sur le long xxe siècle (1880–2008)

Dans sa fresque historique sur le long xxe siècle, Sylvie Schweitzer montre que les barrières à l'entrée des femmes dans des professions supérieures se sont levées, des verrous juridiques ont sauté, à toutes les époques et à tous les niveaux. Le calendrier de ces avancées varie selon les

Author's personal copy

professions mais semble étonnamment similaire dans les différents pays européens qu'elle évoque (Suède, Allemagne, Grande Bretagne). Il est étroitement lié à celui de la levée des barrières légales d'entrée dans les études conduisant à ces professions et à l'accès aux droits des femmes : droits civiques, civils. En quatre grandes vagues, les femmes ont pu accéder à toutes les professions et à tous les cursus d'enseignement supérieur y conduisant. La première vague, dans les années 1880–1900, est celle des premières enseignantes de lycée, médecins et avocates, toutes professions censées être en continuité avec leur rôle de mère, ou pouvant mieux le préserver grâce à des horaires flexibles ou la proximité du lieu de travail et du domicile. S'ouvrent ensuite, dans les années 1920 (deuxième vague), à la suite de la première grande guerre, les professions d'encadrement dans la fonction publique, ouverture tout d'abord limitée à des espaces féminins et à des rôles d'assistantes : rédactrices, inspectrices du travail dans des fabriques de couture, inspectrices de maternelles et d'écoles de filles du primaire, aides-pasteures ou assistantes sociales. L'ENA, mixte dès sa création en 1945, étend les espaces d'action et perspectives de carrières des femmes mais très peu sont candidates et réussissent le concours. Dans ces années-là, les femmes ingénieurs et cadres dans le privé, très peu nombreuses elles aussi, encadrent rarement des hommes. La magistrature s'ouvre aux femmes en 1946, deux ans après l'acquisition du droit de vote. La troisième vague, amorcée à la fin des années 1960, est celle de l'égalité. Les derniers verrous dans l'accès aux professions, liés à l'usage des armes et à l'exercice de l'autorité au plus haut niveau, dans les grandes entreprises et dans l'État, sautent avec l'ouverture des concours aux écoles des Mines, des Ponts, de Polytechnique, de HEC, de commissaires de police ou encore la nomination de femmes à la direction d'un gouvernement (M. Thatcher de 1977 à 1992).

Ces acquis se consolident dans les années 2000, notamment dans les professions les plus anciennement féminisées. Cette large fresque optimiste conduit S. Schweitzer, filant la métaphore architecturale, à parler de « dynamite » dans le plafond de verre : il explose de toutes parts et ne concerne plus que les échelons les plus élevés de la hiérarchie socioprofessionnelle de ces professions féminisées ainsi que certains bastions masculins.

Comme S. Schweitzer, B. de Gasquet, à travers l'exemple des mondes religieux, ou J. Acker avec celui des entreprises privées, montrent qu'un contexte socioéconomique de modernisation, porteur de changements, notamment dans les rapports hommes-femmes, a favorisé l'ouverture des positions prestigieuses, traditionnellement masculines, aux femmes[7]. Portée par des pionnières exemplaires, soutenue par des mouvements féministes actifs, relayée par des acteurs décisionnaires tant au sein de chaque monde professionnel ou scolaire qu'au niveau du législateur, cette dynamique de féminisation est liée à un contexte sociohistorique spécifique. Ainsi, dans les mondes religieux, l'ordination comme prêtre, rabbin ou pasteur apparaît comme la « *barrière* » à lever avant d'envisager l'idée même de carrière féminine au sein des différentes institutions religieuses. Pour être menée à son terme, la levée de la « barrière » de l'ordination suppose de nombreuses actions individuelles et collectives, sous l'impulsion d'associations féminines religieuses actives, de pionnières déterminées et d'acteurs masculins favorables. La pénurie de vocations ne joue que comme explication secondaire. De manière conjoncturelle, le manque de clergé lié aux guerres a pu expliquer la décision d'ordonner les femmes, souvent avec un statut asymétrique, comme c'est le cas pour les premières ordinations françaises en Alsace-Lorraine dans l'entre-deux-guerres (Willaime, 1998), mais cela ne constitue pas une loi générale puisque les catholiques en crise de vocations ne l'ont toujours pas accordée alors que les presbytériens, plutôt

[7] Pour une analyse des controverses autour de cette féminisation sous la IIIe République (1880–1940), cf. l'ouvrage de Juliette Rennes (2007).

Author's personal copy

en surcroît de demandes, l'ont fait. « Réalisée sur le temps long, soumise à de nombreuses tensions, l'ordination permet seule aux femmes d'accéder à l'exercice de la liturgie et à l'entrée dans les carrières religieuses reconnues. Même si elles n'accèdent guère aux fonctions les plus prestigieuses des hiérarchies ecclésiastiques, l'ordination rend visibles les fonctions qu'elles exerçaient souvent de manière invisible ». L'ordination de femmes a été mise en œuvre dans les branches les plus libérales, les plus tolérantes des églises protestantes et judaïques occidentales. Elle suscite encore l'hostilité dans les branches plus conservatrices de ces mêmes religions, ainsi que dans l'Église catholique. De plus, si les premières femmes ordonnées rabbines ou pasteures le sont dès le XIXe siècle, ce n'est que dans les années 1970, comme pour les autres professions prestigieuses, que se met en place une relative généralisation (toujours fragile, voire réversible) des pratiques d'ordination des femmes dans les branches religieuses (et les pays occidentaux) concernées.

3. Un processus inachevé et réversible

Les femmes sont toujours plus rares aux positions les plus élevées d'une branche professionnelle. Seuls quelques domaines professionnels très masculins comme ceux de la police ou du génie civil semblent échapper à cette loi d'airain de la domination masculine (Bourdieu, 1998). Dans les années 2000, la féminisation est en effet plus avancée parmi les commissaires de police que parmi les brigadiers (Pruvost, 2007) et chez les ingénieurs en génie civil et architectes que parmi les techniciens supérieurs spécialisés dans le béton et plus encore les maçons (Marry, 2004). Un diplôme et une origine sociale élevée tempèrent en effet l'imaginaire masculin du métier et les résistances à l'entrée des femmes.

Les cinq contributions de ce dossier portant sur la période contemporaine confirment plutôt la règle générale. Joan Acker élabore une analyse percutante des différents processus sociaux informels, souvent invisibles, qui se cumulent dans le temps pour limiter encore aujourd'hui les possibilités des femmes — des minorités ethniques ou des personnes socialement moins favorisées — dans l'accès aux positions les plus élevées de la hiérarchie d'entreprises privées. Dans son article sur les « *régimes d'inégalité* » à l'œuvre dans les entreprises privées occidentales, elle balaie de nombreuses études menées en Europe et aux États-Unis, dont les siennes, qui prouvent toutes l'existence de différences sexuées de carrières dans la hiérarchie d'entreprise et tentent d'en expliquer les ressorts.

C. Guillaume et S. Pochic font un constat analogue à propos des femmes cadres dans les filiales britannique et hongroise d'une grande entreprise d'énergie française. Le recrutement accru de femmes cadres, notamment dans les fonctions commerciales où elles sont plus nombreuses à être formées, ne s'accompagne pas d'une égalité des carrières avec leurs collègues masculins. Les explications invoquées rejoignent celles de J. Acker : jeu des cooptations homophiles, modèle masculin de la carrière renforcé par le contexte de restructurations qui exige des mobilités internationales, peu compatibles avec une vie de famille.

Enfin, le processus de féminisation des positions professionnelles prestigieuses au fil du XXe siècle n'est jamais linéaire et peut même être réversible, Ainsi, comme le décrit finement D. Bielby, alors que les femmes étaient majoritaires chez les scénaristes de films muets d'Hollywood dans les années 1920, elles sont, dès les années 1930, devenues très minoritaires dans cette profession. Les hommes dominent encore aujourd'hui très largement les femmes, en rémunération et en nombre. En effet, dès les années 1930, du fait notamment de la rationalisation de l'activité cinématographique autour de studios organisés pour contrôler l'ensemble du processus de production cinématographique, l'activité de scénariste, jusque là peu prestigieuse (et ouverte aux femmes de ce fait), se referme et devient un bastion très prisé des hommes. Cette domination numérique et

Author's personal copy

sociale des hommes perdure jusqu'au début des années 1970 où les femmes entrent alors plus nombreuses dans la profession sans jamais cependant menacer la domination numérique (autour de 85 % des scénaristes de film et deux tiers des scénaristes de télévision) et financière des hommes dans cette activité professionnelle.

Un autre exemple est fourni par l'étude de I. Backouche, O. Godechot et D. Naudier qui constate, chiffres à l'appui, l'arrêt de la progression des femmes parmi les enseignant-e-s chercheur-e-s à l'EHESS dans les années 1990. Leur part augmente régulièrement parmi l'ensemble des enseignant-e-s chercheur-e-s de rang A et B dans les années 1960 et 1970, passant de 1 % en 1960 à 7 % en 1970 et 18 % en 1980. Mais cette croissance s'arrête au cours des années 1980. Le taux de féminisation atteint, en 1990, un maximum de 23 % et redescend à 18 % en 2000. Une légère croissance porte finalement cette part à 20 % en 2005. Cette baisse touche moins les maîtres de conférences (26 % de l'effectif en 2000) que les directeurs d'études cumulants (le pic de 8 % de femmes en 1990 est suivi d'une décroissance dans les années suivantes). Ce qui amène d'ailleurs les auteurs à conclure, avant d'en expliquer plus précisément les mécanismes de production que « tout se passe comme si à des périodes où l'institution faisait des efforts pour attirer et sélectionner des femmes succédaient des périodes où cette dernière relâchait ses efforts. »

Cette réversibilité ou (re)masculinisation d'une profession rejoint celle observée à propos des métiers très qualifiés de l'informatique. Alors que ce domaine d'études et d'emploi a été l'un des premiers investis par les femmes ingénieurs dans les années 1960–1970, il est aujourd'hui déserté par elles (et de plus en plus investi par les garçons) depuis le milieu des années 1980, et ce dans tous les pays européens. On peut sans doute imputer ce phénomène aux transformations des conditions d'exercice du métier, de moins en moins abrité dans de grandes entreprises et de plus en plus dans des SSII. Ce changement implique de nombreux déplacements et des horaires plus imprévisibles. Hélène Stevens (2007) émet cette hypothèse dans son analyse très fouillée du cas d'informaticiennes, diplômées d'une école d'ingénieur et employées par l'entreprise Bull, qui, plus que leurs collègues, se sont tournées vers des fonctions ou métiers plus « féminins » (ressources humaines, enseignement. . .) à la suite d'un dernier plan de restructuration mis en œuvre par cette entreprise dans les années 2000.

4. Le déplacement du « *plafond de verre* » : le cumul de mécanismes informels défavorables aux femmes

La levée des obstacles formels, légaux ne suffit plus alors à rendre compte, en ce début de XXIe siècle, de la résistance de certaines barrières à l'entrée, au maintien et à la promotion des femmes à ces fonctions sociales supérieures. D'autres mécanismes, plus informels, peu visibles, se cumulent plutôt aux différents moments des « carrières » féminines pour handicaper les femmes, en comparaison aux hommes, dans leur progression professionnelle, produisant ce que les deux chercheuses nord américaines, D. Bielby et J. Acker, nomment une situation de « *cumulative disadvantage* ». D'un contexte professionnel à l'autre — et des « règles du jeu » qui l'organisent — d'une période ou d'un pays à l'autre — et de la place des femmes alors jugée comme socialement acceptable — chaque mécanisme joue de manière propre, parfois dominant, parfois secondaire, parfois même très mineur au regard d'autres mécanismes identifiés.

Un premier mécanisme qui sous-tend la moindre propension des femmes à accéder aux fonctions les plus élevées des hiérarchies socioprofessionnelles dans certains secteurs professionnels est leur moindre accès, dès les premiers temps de leurs carrières, aux postes les plus favorables à la promotion : les postes opérationnels à la fois les plus proches du pouvoir et favorisant la recon-

Author's personal copy

naissance des qualités « managériales » attendues. Les femmes religieuses (de Gasquet) comme les femmes d'entreprise (Acker) ou les scénaristes d'Hollywood (Bielby) sont, plus souvent que leurs collègues masculins, « naturellement » affectées à ces postes fonctionnels, ces genres mineurs traditionnellement plus « féminins » (Perrot, 1987) et moins porteurs pour progresser dans la hiérarchie socioprofessionnelle ou vivre de son métier.

Les différents articles soulignent (et confirment) également l'importance de la cooptation et de l'insertion dans des réseaux sociaux favorables sur le déroulement de la carrière des hommes et des femmes dans les mondes professionnels variés comme les mondes de l'art (Buscatto, 2007b). Or, encore dominés par les hommes, en nombre comme dans le fonctionnement, privilégiant dès lors un « *entre soi* » masculin, ces réseaux se révèlent plus favorables aux hommes qu'aux femmes dans le temps, et ce qu'il s'agisse d'accéder à des postes de haute direction en période normale (Acker) ou lors de restructurations internationales (Pochic et Guillaume), d'entrer et/ou d'être promues à l'EHESS (Backouche, Godechot et Naudier), d'être nommées dans une paroisse (de Gasquet) ou de trouver des contrats de travail permettant de vivre comme scénariste à Hollywood (Bielby).

Par exemple, si l'on suit l'analyse développée par I. Backouche, O. Godechot et D. Naudier, la moindre insertion des femmes dans les réseaux sociaux nécessaires pour faire acte de candidature (et y réussir à terme) explique grandement la moindre présence des femmes au sein de l'EHESS, notamment à ses plus hauts niveaux hiérarchiques. Car si la procédure d'évaluation des candidats engagés dans le concours s'avère peu discriminante, la faible présence des femmes reflète le faible nombre de candidatures féminines, internes et externes, et leur propension plus faible à réitérer leur candidature après un échec en l'absence d'un mentor et/ou d'un réseau social qui les soutiendrait.

Dans le même ordre d'idées, sur le « marché du scénario d'Hollywood », cette fois dans un contexte de forte fluidité et incertitude et de recrutement *ad hoc* pour chaque scénario de film ou de série télé, les femmes sont là encore moins favorisées que les hommes. Étant moins souvent représentées que les hommes par les « *talent agencies* » qui organisent de fait le recrutement de scénaristes à Hollywood, elles sont dès lors également moins souvent employées dans leur domaine professionnel (Bielby).

Les stéréotypes « féminins » peuvent encore s'avérer contraires à l'accès à la promotion et à l'exercice de l'autorité (Cassell, 1998 ; Kanter, 1977). Si l'image du manager efficace est celui d'un homme affirmé, compétitif et fort, les femmes vont avoir quelques difficultés spécifiques à se voir reconnaître comme des managers légitimes, victimes d'un « *double bind* » (Acker). Soit elles se comportent de manière « masculine » et sont jugées trop agressives, soit elles répondent aux stéréotypes féminins et sont perçues comme trop gentilles ou inefficaces. La peur de la séduction des femmes (de Gasquet), source de perturbations de l'ordre social comme leur enfermement dans des domaines féminins (Bielby) peuvent encore limiter leurs possibilités professionnelles futures dès lors qu'il s'agit soit d'accéder à des postes d'autorité, soit d'inspirer confiance pour de futurs contrats. Ces stéréotypes, très présents dans les discours officiels et les arguments donnés, pour la limiter, aux différentes étapes de la féminisation des positions prestigieuses (Schweitzer), continuent à opérer en ce XXIe siècle. Ils le font cependant sur un mode plus discret, voire invisible aux yeux même de ses acteurs, rendant toujours plus difficile le travail du chercheur pour les identifier et en révéler les modes d'exercice (Acker).

J. Acker, tout comme S. Pochic et C. Guillaume mais aussi B. de Gasquet, montrent à travers différents exemples comment le modèle de l'employé dédié à son entreprise, à sa paroisse, parfaitement flexible, prêt à réaliser des heures nombreuses est de fait défavorable aux femmes qui voudraient accéder aux plus hautes sphères de l'entreprise, de la paroisse.

Author's personal copy

Soit ces femmes, plus impliquées de fait dans les tâches domestiques et maternelles que leurs conjoints, peuvent plus difficilement que les hommes répondre à de telles attentes. C'est le cas observé par S. Pochic et C. Guillaume. Dans un contexte de restructuration de leur entreprise, les cadres hongrois et anglais sont confrontés à des demandes fortes de mobilité territoriale et d'augmentation de leurs horaires de travail. Dès lors, les femmes étudiées par ces deux chercheuses, plus souvent que les hommes, sont amenées à quitter l'entreprise, à accepter des postes moins valorisés ou à prendre des congés longs pour garde d'enfants qui limitent de fait leur future progression professionnelle.

Soit, même si elles répondent à ces demandes managériales « masculines », notamment en organisant autrement leur vie privée — absence de conjoints et/ou d'enfants, organisation atypique dans le couple — ces femmes restent perçues comme moins fiables dans le temps et ne progressent pas toujours aussi bien que leurs collègues masculins dans la hiérarchie, à l'image des femmes pasteurs atypiques dont rend compte B. de Gasquet dans son article.

5. Conclusion

Ce numéro évoque le processus remarquable, inachevé et réversible, de féminisation des professions supérieures depuis plus d'un siècle ainsi que les mécanismes formels et informels qui en rendent compte, au-delà des différences et des variations professionnelles, temporelles et géographiques. Nous souhaiterions maintenant suggérer quelques pistes d'interprétation de ces variations.

Deux hypothèses semblent tout d'abord devoir être nuancées. La première est celle d'une corrélation entre le caractère très masculinisé (ou féminisé) d'une profession et l'ampleur des inégalités sexuées de carrières. L'exemple de la police où les solidarités de corps et de grade l'emportent sur celles des sexes (Pruvost, 2007) ou celui de la médecine, monde féminisé à la base, beaucoup moins dans les positions de pouvoir (Rosende, 2008) plaident en ce sens. La deuxième est celle d'une plus grande indifférenciation sexuée des carrières dans le secteur public que privé, liée au caractère plus standardisé et transparent des critères de gestion des emplois. Si cela s'avère juste à une échelle macroscopique — celle des rémunérations de l'ensemble des salariés de ces secteurs (Meurs et Ponthieux, 2004)[8] — ou pour les recrutements d'universitaires débutants (Musselin et Pigeyre, 2008), cette explication ne fonctionne plus, et ce dans tous les pays, dès lors que l'on s'attache aux dernières séquences des carrières, dans le monde universitaire et de la recherche aux États-Unis (Zuckerman et al., 1992) en Allemagne (Beaufaÿs et Krais, 2005) ou en France (Marry et Jonas, 2005).

Les contributions conduisent ainsi à les formuler un peu autrement. Les inégalités sexuées de carrière seraient d'autant plus marquées que la profession, ses porte-parole et dirigeants (majoritairement des hommes) contrôlent mieux son entrée, les modes de socialisation, les règles de mobilité et de promotion, et sont capables de les modifier ou de les contourner à leur avantage pour « naturellement » protéger un certain « entre soi ». Ce contrôle est facilité quand ces critères et règles sont peu formalisés, voire opaques. C'est le cas des nominations ou « élections » dans des postes de direction les plus élevés. C'est aussi celui de l'entrée et du maintien dans les professions artistiques (Buscatto, 2007b), à l'image des scénaristes de Hollywood (Bielby), des musiciens de jazz français (Buscatto, 2007a) ou des plasticiennes exposées dans les salons parisiens au XIXe

[8] Ce résultat est établi à partir de modèles de régression, contrôlant l'âge, l'ancienneté, le diplôme, la qualification, le temps de travail.

Author's personal copy

siècle (Trasforini, 2007)[9]. C'est encore celui des professions politiques, comme celle de député (Achin, 2005 ; Sineau, 2001).

Les inégalités tendraient en revanche à être contenues, voire réduites, quand des pressions sociales, internes et externes, se manifestent : c'est le cas à l'EHESS, où le travail d'un groupe d'enseignantes, appuyé par la direction de l'École a permis d'ouvrir une enquête de grande ampleur et rendue publique et d'atténuer ainsi, dans la période la plus récente, les biais sexués des élections.

Ce dossier est loin d'épuiser le sujet. L'identification des obstacles spécifiques à certaines professions et certains pays et l'énonciation d'un cadre général d'interprétation de la féminisation des professions supérieures méritent d'être poussés plus loin. Par ailleurs, les contributions françaises ne font qu'effleurer la question du croisement des inégalités de race ou de classe et de genre, intégrées par J. Acker dans son concept des régimes d'inégalité. Enfin, il reste encore à étudier de manière spécifique les « configurations de genre » (Lapeyre, 2006) que ces transformations impriment sur les rapports hommes-femmes dans les sphères domestique et professionnelle.

Numéros spéciaux de revue (ordre chronologique) :

- *Le Mouvement social*, « Métiers de femmes », M. Perrot (Ed.), juillet–septembre 1987 ;
- *Sociétés Contemporaines*, « Femmes au travail, l'introuvable égalité ? », n° 16, 1993 ;
- *Revue française de sociologie*, « Carrières masculines-carrières féminines : France-Allemagne », XXXIX-2, avril–juin 1998 ;
- *Travail, Genre et Sociétés*, « Histoires de pionnières », n° 4, 2000 ;
- *Les Cahiers du genre,* « Travail des hommes/travail des femmes : le mur invisible », D. Kergoat (Ed.), n° 32, 2002 ;
- *Clio, Histoire, Femmes et Sociétés,* « Coéducation et mixité », F. Thébaud et M. Zancarini-Fournel, (Eds.), n° 18, 2003 ;
- *Revue française de gestion*, « Femmes et carrières », J. Laufer, (Ed.), n° 67, juin 2004 ;
- *Travail, Genre et Sociétés*, « Les patronnes », n° 13, 2005 ;
- *Travail, Genre et Sociétés,* « Genre et organisations », n° 17, 2007 ;
- *Genèses,* « Femmes d'élection », n° 67, juin 2007.

Références

Achin, C., 2005. Un « métier d'hommes » ? Les représentations du métier de député à l'épreuve de sa féminisation. Revue française de science politique 55, 477–499.

Achin, C., Lévêque, S., 2007. Femmes énarques et professionnelles de la politique. Des carrières exceptionnelles sous contraintes. Genèses 67, 24–44.

Baudelot, C., Establet, R., 1991. Allez les filles ! Paris, Seuil (réédité en 1992 dans la collection Points Actuels, nº A128).

Beaufaÿs, S., Krais, B., 2005. Femmes dans les carrières scientifiques en Allemagne, les mécanismes cachés du pouvoir. Travail, genre et sociétés 14, 1–20.

Béraud, C., 2006. Les « intermittents » de l'Église. Modalités d'emploi des personnels laïcs dans le catholicisme français. Sociologie du travail 48, 37–54.

[9] M.A. Trasforini renvoie la forte baisse de 1880 à 1881 du nombre des plasticiennes ayant exposé dans ces salons au changement dans le mode d'organisation de l'évènement qui passe de la ville de Paris aux mains des artistes (cf. dans ce numéro, le compte rendu par C. Marry sur l'ouvrage « Profession : créatrice, la place des femmes dans le champ artistique », A. Fidecaro et al. (Eds.), éditions Antipodes, Lausanne, 2007).

Author's personal copy

Bereni, L., Chauvin, S., Jaunait, A., Revillard, A., 2008. Introduction aux *Gender Studies*. De Boeck, Bruxelles.
Blöss, T. (Ed.), 2001. La dialectique des rapports hommes-femmes. PUF, Paris.
Boigeol, A., 1996. Les femmes et les cours. La difficile mise en œuvre de l'égalité des sexes dans l'accès à la magistrature. Genèses 22, 107–129.
Boigeol, A., 2007. Le genre comme ressource dans l'accès des femmes au barreau. Genèses 67, 66–88.
Bourdieu, P., 1998. La domination masculine. Seuil, Paris.
Buscatto, M., 2007a. Femmes du jazz. Musicalités, féminités, marginalisations. Éditions CNRS, Paris.
Buscatto, M., 2007b. Women in Artistic Professions. An Emblematic Paradigm for Gender Studies. Social Cohesion and Development Journal 2, 69–77.
Cacouault-Bitaud, M., 2007. Professeurs mais femmes – Carrières et vies privées des enseignantes du secondaire au xxe siècle. La Découverte, Paris.
Cassell, J., 1998. The Woman in the Surgeon's Body. Harvard University Press, Cambridge, MA, and London.
Coulangeon, P., Ravet, H., 2003. La division sexuelle du travail chez les musiciens français. Sociologie du travail 45, 361–384.
Collin, J., 1995. Changement d'ordonnance. Mutations professionnelles, identité sociale et féminisation de la profession pharmaceutique au Québec, 1940–1980. Boréal, Montréal.
Cousin, O., 2007. La construction des inégalités hommes-femmes dans l'entreprise. Une analyse de cas dans la métallurgie. Sociologie du travail 49, 195–219.
Daune-Richard, A.-M., 1984. Activité professionnelle, travail domestique et lignées familiales. In: Le sexe du travail (collectif). PUG, Grenoble, pp. 45–70.
Daune-Richard, A.-M., Marry, C., 1990. Autre histoire de transfuges ? Le cas de jeunes filles inscrites dans des formations masculines de BTS et de DUT industriels. Formation-Emploi 29, 35–50.
Delphy, C., 1970. L'ennemi principal. Partisans, dossier « Libération des Femmes, Année Zéro », 54–55. (réédité en 1999 chez Syllepse sous le même titre, pp. 31–56).
Devreux, A.M., 1984. La parentalité dans le travail : rôles de sexe et rapports sociaux. In: Le sexe du travail (collectif). PUG, Grenoble, pp. 113–126.
European Commission, 2000. Science Policies in the European Union. Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality. Rapport du groupe ETAN, Expert working group on women and science.
Falquet, J., Hirata, H., Lautier, B. (Eds.), 2006. Travail et mondialisation : confrontations Nord-Sud. Cahiers du Genre 40.
Ferrand, M., 1984. Paternité et vie professionnelle. In: Le sexe du travail (collectif). PUG, Grenoble, pp. 127-139.
Ferrand, M., 2004. Féminin, masculin. La Découverte (Repères), Paris.
Gardey, D., Löwy, I. (Eds.), 2000. Les sciences et la fabrication du féminin et du masculin. Éditions des Archives contemporaines, Paris.
Guilbert, M., 1966. Les fonctions des femmes dans l'industrie. Ed. Mouton, La Haye.
Kanter, M.R., 1977. Men and women in the corporation. Basic Books, New York.
Kergoat, D., 1982. Les ouvrières. Éditions Le Sycomore, Paris.
Kergoat, D., Hirata, H., 2005. Les paradigmes sociologiques à l'épreuve des catégories de sexe : quel renouvellement de l'épistémologie du travail ? In: Durand, J.P., Linhart, D. (Eds.), Les ressorts de la mobilisation au travail. Octarès éditions, pp. 288–298.
Lallement, M., 2003. Quelques remarques à propos de la place du genre dans la sociologie du travail en France. In: Laufer, J., Marry, C., Maruani, M. (Eds.), Le genre du travail. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexes. La Découverte, Paris, pp. 123–137.
Lapeyre, N., 2006. Les professions face aux enjeux de la féminisation. Octarès éditions, Toulouse.
Laufer, J., 1982. La féminité neutralisée ? Les femmes cadres dans l'entreprise. Flammarion, Paris.
Laufer, J., 2004. Femmes et carrières : la question du plafond de verre. Revue française de gestion 30, 117–127.
Laufer, J., Marry, C., Maruani, M. (Eds.), 2001. Masculin-féminin, questions pour les sciences de l'homme. PUF, Paris.
Laufer, J., Marry, C., Maruani, M. (Eds.), 2003. Le genre du travail. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexes. La Découverte (Recherches), Paris.
Le Mancq, F., 2007. Des carrières semées d'obstacles : l'exemple des cavalièr(e)s de haut niveau. Sociétés contemporaines 66, 127–150.
Le Feuvre, N., 2008. La féminisation des professions masculines : enjeux sociaux et approches sociologiques. In: Guichard-Claudic, Y., Kergoat, D., Vilbrod, A. (Eds.), L'inversion du genre : quand les métiers masculins se conjuguent au féminin et réciproquement. Presses universitaires de Rennes, Rennes, pp. 307–324.
Löwy, I., Marry, C., 2007. Pour en finir avec la domination masculine. Les Empêcheurs de penser en rond/Seuil, Paris.

Author's personal copy

Marry, C., 1997. Le diplôme et la carrière : masculin/féminin. In: Terrail, J.P. (Ed.), La scolarisation de la France. Critique de l'état des lieux. Éditions La Dispute, Paris, pp. 177–191.

Marry, C., 2004. Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse. Belin, Paris.

Marry, C., 2005. Professions supérieures et genre : histoire d'une question. Knowledge, Work & Society/Savoir, Travail et Société 3, 127–146.

Marry, C., Jonas, I., 2005. Chercheuses entre deux passions : l'exemple des biologistes. Travail, genre et sociétés 14, 69–88.

Maruani, M. (Ed.), 1998. Les nouvelles frontières de l'inégalité, hommes et femmes sur le marché du travail. La Découverte-Mage, Paris.

Maruani, M., 2001. L'emploi féminin dans la sociologie du travail. In: Laufer, J., Marry, C., Maruani, M. (Eds.), Masculin-féminin : questions pour les sciences de l'homme. PUF, Paris, pp. 43–56.

Maruani, M. (Ed.), 2005. Femmes, genre et sociétés, L'état des savoirs. La Découverte, Paris.

Maruani, M., Nicole, C., 1989. Au labeur des dames. Métiers masculins, emplois féminins. Syros, Paris.

Meurs, D., Ponthieux, S., 2004. Écarts de salaires entre les hommes et les femmes en Europe. Effets de structure ou de discriminations ? Revue de l'OFCE, numéro spécial sur « Travail des femmes et inégalités » sous la direction de F. Milewski, 153–192.

Meynaud, H., 1988. L'accès au dernier cercle. À propos de la participation des femmes aux instances de pouvoir dans les entreprises. Revue française des affaires sociales 1, 67–87.

Morrison, A.M., White, R.P., Von Velsor, E., 1987. Breaking the Glass Ceiling. Addison-Wesley, Reading, MA.

Musselin, C., Pigeyre, F., 2008. Les effets du recrutement collégial sur la discrimination : le cas des recrutements universitaires. Sociologie du travail 50, 48–70.

Oakley, A., 1972. Sex, Gender and Society. Temple Smith, London (revised edition, 1985, Gower Publishing Company Limited).

Passeron, J.-C., 1982. L'inflation des diplômes. Remarques sur l'usage de quelques concepts analogiques en sociologie. Revue française de sociologie 23, 551–584.

Puech, I., 2004. Le temps du remue-ménage. Conditions d'emploi et de travail des femmes de chambre. Sociologie du travail 46, 150–167.

Pruvost, G., 2007. La dynamique des professions à l'épreuve de la féminisation : l'ascension atypique des femmes commissaires. Sociologie du travail 49, 84–99.

Rennes, J., 2007. Le mérite et la nature. Une controverse républicaine : l'accès des femmes aux professions de prestige, 1880-1940. Fayard, Paris.

Rosende, M., 2008. Parcours féminins et masculins de spécialisation médicale. Seismo, Zürich.

Roth, L.-M., 2006. Selling Women Short. Gender and Money on Wall Street. Princeton University Press, Princeton.

Schweitzer, S., 2002. Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes, XIXe–XXe siècles. Odile Jacob, Paris.

de Singly, F., 1987. Fortune et infortune de la femme mariée (5e édition en 2002). PUF, Paris.

Sineau, M., 2001. Profession : femme politique. Sexe et pouvoir sous la Cinquième République. Presses de Sciences Po, Paris.

Stevens, H., 2007. Destins professionnels des femmes ingénieurs. Des retournements inattendus. Sociologie du travail 49, 443–463.

Trasforini, M.A., 2007. Elles deviendront des peintres : femmes artistes et champ social de l'art. In: Fidecaro, A., Lachat, S. (Eds.), Profession : créatrice. La place des femmes dans le champ artistique. Éditions Antipodes, Lausanne, pp. 25–47.

Tripier, P., 1997. Homme, travail, femme et famille : quatre mouvements pour un quatuor ? Sociologie du travail et sociologie de la famille. Sociétés contemporaines 25, 11–24.

Wajcman, J., 2003. Le genre au travail. In: Laufer, J., Marry, C., Maruani, M. (Eds.), Le genre du travail. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexes. La Découverte, Paris, pp. 151–162.

Willaime, J.P., 1998. Les femmes pasteures en France : sociohistoire d'une conquête. In: Lautman, F. (Ed.), Ni Eve, ni Marie. Luttes et incertitudes des héritières de la Bible. Labor et Fides, Genève, pp. 121–139.

Zuckerman, H., Cole, J.R., Bruer, J.T. (Eds.), 1992. The Outer Circle.Women in Scientific Community. Yale University Press, New Haven and London.