

# SOMMAIRE

<b>REMERCIEMENTS .....</b>	<b>9</b>
<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>11</b>
Des inégalités persistantes.....	11
Malgré un cadre juridique de plus en plus développé.....	13
Quelques pistes d'explication .....	14
Une question centrale : le rôle de l'entreprise dans la réduction des inégalités .....	16
<b>CHAPITRE 1.</b>	
<b>LES STÉRÉOTYPES DE GENRE, DE QUOI PARLE-T-ON ? .....</b>	<b>19</b>
<b>1. Définir, représenter et mesurer les stéréotypes de genre.....</b>	<b>22</b>
1.1. Quels stéréotypes sur la sphère privée et la sphère professionnelle ?.....	22
1.2. Les stéréotypes de genre, un corpus de représentations multidimensionnel .....	29
<b>2. Des stéréotypes de genre à la prévalence variée en Europe .....</b>	<b>33</b>
2.1. Une typologie des pays européens en matière de stéréotypes de genre : l'identification de quatre groupes de pays .....	33
2.2. La France, un pays bien positionné au sein de l'Europe.....	38

<b>3. Une évolution significative en Europe depuis les années 2000, et encore plus en France .....</b>	<b>41</b>
3.1. Une évolution régulière vers une vision plus égalitaire au niveau européen .....	41
3.2. Une évolution encore plus marquée au niveau français, en particulier chez les hommes .....	45

## CHAPITRE 2.

<b>DES STÉRÉOTYPES AUX INÉGALITÉS DE GENRE AU NIVEAU NATIONAL .....</b>	<b>51</b>
---	-----------

<b>1. Les inégalités professionnelles entre femmes et hommes : une déclinaison en différentes dimensions.....</b>	<b>54</b>
---	-----------

1.1. Les inégalités professionnelles entre femmes et hommes en Europe.....	54
1.2. La France, un pays plutôt bien positionné au sein de l'Europe.....	78

<b>2. Quels liens entre stéréotypes de genre et inégalités professionnelles au niveau national ? .....</b>	<b>88</b>
--	-----------

2.1. Stéréotypes et inégalités, des liens réciproques à plusieurs niveaux : individuel, organisationnel et sociétal .....	88
2.2. Des liens de corrélation entre d'une part les inégalités d'activité, d'accès aux conseils d'administration et de salaire ajusté, et d'autre part les stéréotypes de genre .....	101

<b>3. Vers une évolution conjointe des stéréotypes et des inégalités, en lien avec une évolution plus générale du contexte sociétal .....</b>	<b>109</b>
---	------------

3.1. Une progression régulière vers moins d'inégalités professionnelles.....	109
3.2. Des évolutions à mettre en regard avec les stéréotypes de genre..	115

## CHAPITRE 3.

<b>STÉRÉOTYPES DE GENRE ET COMPORTEMENTS DIFFÉRENCIÉS DES FEMMES ET DES HOMMES AU TRAVAIL .....</b>	<b>121</b>
---	------------

<b>1. Le « paradoxe » de la satisfaction des femmes vis-à-vis de leur travail .....</b>	<b>122</b>
---	------------

1.1. Des femmes plus satisfaites malgré des conditions de travail plus difficiles ? Un paradoxe controversé .....	122
1.2. Les stéréotypes de genre, un élément central du puzzle .....	127

<b>2. La centralité du travail et de la carrière, un bastion masculin pris d'assaut par les femmes qui travaillent .....</b>	<b>133</b>
2.1. Le modèle historique de « monsieur gagne-pain » et les stéréotypes associés.....	133
2.2. Une centralité du travail légèrement inférieure chez les femmes : une différence qui s'explique par la prévalence des stéréotypes de genre.....	140
<b>3. Le conflit travail-famille, un phénomène genré .....</b>	<b>144</b>
3.1. Le conflit travail-famille, un phénomène qui pèse de façon différente sur les femmes et les hommes .....	144
3.2. Le rôle ambigu des stéréotypes de genre dans les différences genrées en matière de conflit travail-famille.....	148
 <b>CHAPITRE 4.</b>	
<b>LE RÔLE DES ENTREPRISES – QUELLES PRATIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ ?.....</b>	<b>157</b>
<b>1. GRH et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. 158</b>	
1.1. Légalité professionnelle, une des dimensions de la GRH .....	158
1.2. Des pratiques de GRH variées.....	163
<b>2. Des pratiques de GRH qui contribuent aux inégalités et discriminations.....</b>	<b>168</b>
2.1. Les inégalités produites par la discrimination directe .....	168
2.2. Les inégalités produites par la discrimination indirecte.....	171
<b>3. Quelles pratiques de GRH pour atteindre l'égalité professionnelle entre femmes et hommes ? .....</b>	<b>177</b>
3.1. De la lutte contre les discriminations et les biais à l'inclusion .....	177
3.2. La réflexion sur le rôle des organisations.....	182
3.3. La lutte contre les stéréotypes de genre, élément central de la lutte contre les inégalités .....	189
 <b>CONCLUSION .....</b>	<b>197</b>
<b>RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....</b>	<b>201</b>
<b>GLOSSAIRE .....</b>	<b>215</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>219</b>
Annexe 1. Sources de données mobilisées.....	219
Annexe 2. Tableaux.....	220