

LE CONSEIL EN ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : QUEL GENRE D'ENTREPRISE ?

Soline Blanchard

La Découverte | « Travail, genre et sociétés »

2018/1 n° 39 | pages 141 à 158

ISSN 1294-6303

ISBN 9782707199683

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2018-1-page-141.htm>

Pour citer cet article :

Soline Blanchard, « Le conseil en égalité professionnelle : quel genre d'entreprise ?
», *Travail, genre et sociétés* 2018/1 (n° 39), p. 141-158.

DOI 10.3917/tgs.039.0141

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.

LE CONSEIL EN ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : QUEL GENRE D'ENTREPRISE ?

Soline Blanchard

Sous l'impulsion du « féminisme d'État » [McBride Stetson et Mazur, 1995], l'égalité professionnelle s'est progressivement imposée comme problème public en France depuis les années 1960, un maximum d'acteur·trice·s du monde économique étant désormais invité·e·s à se mobiliser en faveur de cet objectif au sein de leurs organisations [Laufer, 2014]. Pour les appuyer dans leurs démarches, une nouvelle activité s'est développée dans les années 2000 : le conseil en égalité professionnelle. Elle réunit un groupe encore restreint de prestataires de services qui consacrent tout ou partie de leur temps de travail à accompagner des tiers (entreprises, administrations, associations, etc.) dans leurs démarches de promotion interne de cette thématique (formation, étude, appui à la négociation, etc.). Dans le sillage des recherches menées sur les associations féministes [Dussuet, Flahault et Loiseau, 2013], cet article propose d'appréhender ces protagonistes engagé·e·s en faveur de l'égalité des sexes au prisme du « genre », entendu comme système social de différenciation et de hiérarchisation créant les catégories de sexe comme éléments structurants des sociétés humaines [Le Feuvre, 2003]. Il s'agit ainsi d'explorer un paradoxe déjà mis en lumière pour d'autres populations de militant·e·s et de professionnel·le·s : pris·es dans un espace social structuré par

le genre, les promotrices et promoteurs de l'égalité ont tendance à (re)produire les inégalités qu'elles et ils prétendent pourtant dénoncer et combattre. Pour ce faire, cet article se concentre sur une catégorie particulière de prestataires, les femmes ayant créé leur activité de conseil en égalité professionnelle, véritable prisme grossissant pour saisir les tensions à l'œuvre. Comment ces professionnelles de l'égalité travaillent-elles le genre ? Comment le genre travaille-t-il leur quotidien professionnel ? Ces deux questions sont successivement examinées à partir de l'analyse des trajectoires et des expériences de ces femmes, mais aussi de la structuration symbolique et matérielle du marché du conseil en égalité professionnelle. L'exploration de ces différentes dimensions fait apparaître une articulation complexe entre, d'un côté, une logique d'affranchissement et de subversion du genre et, de l'autre, une logique de reproduction du genre.

PRÉAMBULE MÉTHODOLOGIQUE

Cet article s'inscrit dans le cadre d'une recherche menée entre 2007 et 2013 sur l'émergence et la structuration d'un espace marchand et professionnel du conseil en égalité professionnelle en France. Ayant connu un fort essor dans les années 2000 à la faveur de la remise à l'agenda politique et économique de l'égalité professionnelle et de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), cet espace regrouperait aujourd'hui environ deux cents prestataires d'horizons variés : associations féminines/féministes, structures de l'économie sociale et solidaire, petites entreprises dédiées à la thématique, cabinets de conseil en management généralistes ou spécialisés (en politiques publiques, relations professionnelles, diversité, etc.), réseaux professionnels et patronaux de la RSE, structures parapubliques et/ou paritaires de l'emploi, ou encore *Majors* anglo-saxonnes du conseil. En outre, les données empiriques suggèrent que seule une minorité de structures (estimée à un quart) propose presque exclusivement des prestations de conseil en égalité professionnelle – la plupart d'entre elles ayant été créées depuis les années 2000 – et que, sur l'ensemble du secteur, les femmes représentent 70 à 80 % des effectifs.

Le dispositif méthodologique combine plusieurs types de matériaux : une expérience dans le conseil en égalité professionnelle envisagée d'un point de vue réflexif ; un corpus de productions discursives émanant de prestataires (sites web commerciaux, ouvrages et guides thématiques, interventions dans les médias) ; des entretiens avec cinquante-quatre consultant-e-s, soit quarante-deux femmes et douze hommes, aux profils très variés du point de vue de l'âge, du diplôme, du statut d'activité, de l'investissement

temporel dans l'activité, de l'ancienneté dans le métier, de la proximité avec les études de genre ou le monde militant, etc. L'article se concentre sur quinze interviewées, désignées par les vocables de « créatrices d'activité » ou d'« entrepreneuses ». Cette catégorie englobe des fondatrices de société, d'association ou de coopérative ainsi que des travailleuses indépendantes ou en portage salarial, qui sont spécialisées dans le conseil en égalité professionnelle. Toutes les femmes de l'échantillon possèdent un diplôme de niveau au moins égal au Master et la grande majorité a rejoint ce secteur après une première partie de carrière en entreprise, administration ou association. L'analyse éclipse ici volontairement la pluralité de leurs profils pour mettre l'accent sur le vécu commun de ces femmes au prisme du genre.

DES FORMES DE CONTESTATION DU GENRE

Par leurs trajectoires et leurs modalités d'exercice de l'activité de conseil en égalité professionnelle, les créatrices d'activité alimentent une contestation du genre multiforme et non circonscrite à la seule sphère du travail.

Investir des domaines relativement peu féminisés

Sur un marché du travail et de l'emploi marqué par une forte ségrégation [Maruani, 2000], les entrepreneuses de l'égalité professionnelle investissent deux domaines relativement peu féminisés : le conseil et la création d'activité. En effet, selon une enquête menée en 2008 auprès des entreprises adhérentes du principal syndicat professionnel du conseil en management, la part des femmes dans ce secteur d'activité est estimée à 37 % des effectifs [Boni-Le Goff, 2012]. De plus, les femmes ne représentent que 30 % des personnes impliquées dans la création ou la reprise d'entreprises, un chiffre stable depuis trente ans (enquêtes Insee) et ce, en dépit de l'existence de dispositifs d'accompagnement destinés spécifiquement au public féminin.

Contourner ses difficultés professionnelles par la création d'activité

Pour la plupart des créatrices, l'entrée dans une telle activité constitue une opportunité pour contourner certaines incertitudes et difficultés professionnelles directement liées à leur appartenance de sexe, malgré un niveau de diplôme (très) élevé [Buscatto et Marry, 2009]. Les trajectoires de Nathalie et Chantal¹ permettent d'illustrer ce phénomène.

Fille de néoruraux et issue d'une fratrie très nombreuse, Nathalie grandit dans un milieu paysan modeste mais en contacts réguliers avec des personnes gravitant dans l'élite

¹ Les prénoms ont été changés pour des raisons de confidentialité.

économique et intellectuelle locale et nationale. Très jeune, elle fait l'expérience de l'injustice au sein de sa famille et à l'école, liée à son appartenance de sexe et à ses origines sociales et rurales. Elle entre alors en « rébellion » pour ne pas se laisser « enfermer » dans sa condition, selon ses propres termes. Après un bac technologique, elle investit les études pour « s'en sortir » et autofinance un cursus couronné de succès (obtention de deux diplômes de niveau Master). Toutefois, elle ne développe aucun projet professionnel précis. En outre, l'arrêt temporaire de son activité de chargée de communication, pour raisons familiales, marque une rupture. Elle, qui avait jusque-là occupé des emplois relativement stables, se réinsère professionnellement « par le bas », devenant une « nomade » qui enchaîne les emplois précaires dans le secteur de l'emploi. Elle y découvre l'égalité professionnelle et rejoint dans la foulée une association investie sur la thématique. Cette expérience militante lui permet de se former, de se créer un réseau et de percevoir une « niche ». Créer une activité indépendante de conseil aux entreprises lui semble dès lors une excellente opportunité pour retrouver son autonomie professionnelle et financière, et exercer (enfin) une activité « à [son] niveau ».

Issue d'un milieu petit bourgeois de région parisienne et bonne élève dépourvue de vocation professionnelle, Chantal s'oriente vers une école de commerce. Après ses études, elle intègre une multinationale du secteur tertiaire dans un domaine récemment ouvert aux femmes, le commercial. Elle y réalise l'essentiel de sa carrière, faute de mieux ailleurs. Elle comprend tardivement que son statut de mère de famille nombreuse a freiné son ascension professionnelle et réfréné son ambition. Elle se « rebelle » alors « un peu » et devient manager, avant de rejoindre une filiale du groupe comme consultante, accomplissant ainsi un projet de longue date. Toutefois, son poste est supprimé au gré de restructurations internes. Elle profite de la période de latence qui s'ensuit pour faire le point et accroître son investissement dans plusieurs réseaux professionnels féminins émergents. Elle y découvre les questions d'égalité professionnelle et le déficit d'offre de services en la matière. Face à la lassitude ressentie vis-à-vis de son employeur, elle décide de se lancer dans « l'aventure » de la création d'activité, qu'elle perçoit comme une opportunité de « s'en sortir » pour exercer un métier qu'elle aime (le conseil), tout en « [se faisant] plaisir sur le plan intellectuel ».

La création d'activité peut intervenir en début de carrière – voir par exemple la trajectoire de l'auteure de cet article, déjà retracée par ailleurs [Blanchard et Metso, 2012] – ou bien s'inscrire dans le cadre d'une « reconversion professionnelle volontaire » [Négroni, 2007], comme l'illustrent les deux trajectoires décrites précédemment. Elle constitue alors souvent

un lieu d'ascension sociale – cas de Nathalie –, un « univers de consolation » [Poliak, 2006] – cas de Chantal –, ou bien un espace de « reconversion militante » [Tissot, Gaubert et Lechien, 2005]. Dans tous les cas, elle résulte d'une combinaison de facteurs exogènes (perception d'une « niche » commerciale) et endogènes (disponibilité biographique personnelle et professionnelle, fortement corrélée au statut de femme, mère ou épouse). Elle se situe à l'interface entre contraintes et opportunité, différentes formes de rétributions étant mises en valeur : autonomie dans le travail et facilités d'articulation des temps de vie, accès à un statut social (« entrepreneuse », « consultante ») et à un prestige relatif (être reconnue comme « pionnière »), stimulation intellectuelle vis-à-vis d'une thématique (relativement) nouvelle et complexe, ou encore sentiment d'œuvrer au changement social.

Contribuer au changement social par l'activité professionnelle

Pour nombre d'entrepreneuses, le conseil en égalité professionnelle relève en effet de l'« utilité sociale » ou d'une « mission d'intérêt général » (deux expressions fréquentes), c'est-à-dire qu'il contribue à changer positivement les mentalités et les pratiques dans le sens d'une plus grande égalité des sexes au travail et, plus largement, dans la société. De façon sous-jacente, transparait une forme d'« engagement » [Becker, 2006] dans l'activité, guidé par un système de valeurs organisé autour de la notion de « justice sociale » (une expression récurrente). Cet engagement est souvent provoqué ou renforcé par la conscientisation des discriminations sexuées vécues au cours de sa propre carrière (cantonement dans certaines filières, sanctions au moment des départs et retours de congé maternité, pratiques sexistes, harcèlement moral ou sexuel, etc.).

Sandra revient ainsi sur les motivations qui l'ont poussée à monter son cabinet de conseil en égalité professionnelle après une première partie de carrière non linéaire dans plusieurs entreprises, marquée par l'expérience douloureuse du sexisme au travail et par des difficultés à articuler vie professionnelle et vie personnelle. Pour cette fille d'ouvrier syndicaliste originaire du sud de l'Europe, la « colère », la « lutte » contre les inégalités et la production du « changement » constituent ses principaux moteurs.

C'est ce qui a construit ma colère, mon engagement [...] C'est l'environnement [de travail de mon premier employeur], où la femme avant tout devait être en posture de femme. [...] Toutes enfermées dans les rôles de cheffes de projet. Et dès qu'on monte en hauteur, celles qui arrivaient, c'est forcément parce qu'elles avaient couché. [...] Et puis après, une situation réellement vécue, une espèce d'abus de pouvoir, sans justification professionnelle. [...] Ma motivation profonde, c'est que, globalement, il y a un problème d'inégalités [...] J'ai envie de me battre. [...]

J'étais très formatée business. Je savais que ce truc m'intéressait, mais après c'est vrai que tout ce truc [l'activité de conseil] donne une ampleur extraordinaire. Et la motivation, l'importance donnée au sujet vient du fait que j'en ai une conscience de plus en plus large. [...] Je suis sur un tout petit bout, mais si chacun travaille sur un tout petit bout, les choses peuvent changer. (Sandra, 40-45 ans, diplôme d'école de commerce, créatrice d'une société spécialisée en égalité professionnelle)

Il s'agit dès lors de faire évoluer les règles du jeu et d'outiller d'autres femmes pour qu'elles ne vivent pas les mêmes expériences. Il s'agit aussi de se faire justice « par procuration » en œuvrant pour l'amélioration du statut des femmes (ou, *a minima*, de certaines femmes), voire de réparer certaines blessures socioprofessionnelles à travers la relation d'aide associée à l'activité. Le registre d'engagement fondé sur la « communauté d'expérience » [Herman, 2016] est ici celui de la « cause des femmes » [Bereni, 2015], où la mobilisation se fait au nom des femmes et pour les femmes. Cependant, l'expression générique de « justice sociale » recouvre aussi deux autres registres d'engagement déjà identifiés dans des recherches sur l'engagement féministe des hommes [Jacquemart, 2015] : le registre « humaniste », qui fonde les revendications au nom d'un individu universel ; le registre « identitaire », mobilisé à partir d'un refus des assignations de genre (un registre toutefois marginal). Par ailleurs, l'engagement prend des formes différenciées, variables en intensité et dans le temps [Fillieule, 2001]. À l'engagement dans l'activité, « en toute connaissance de cause », répond notamment un engagement « par » l'activité. Les intervenantes décrivent ainsi fréquemment une « prise de conscience » des enjeux sociétaux sous-jacents et la sensation d'être ou d'avoir été « prises » [Favret-Saada, 1977] par la question de l'égalité au fil de la pratique.

Changer ses propres pratiques de travail par l'activité professionnelle

L'engagement en faveur du changement social suscite fréquemment un questionnement réflexif sur sa propre carrière et ses pratiques professionnelles au prisme de l'égalité. La création d'activité peut alors devenir un terrain d'expérimentation pour travailler différemment. Une telle approche est fondée sur le vécu des discriminations dans la carrière, mais aussi parfois sur l'expérience, souvent complexe, d'une activité salariée ou bénévole dans le secteur de l'égalité des sexes.

Le cas de Pascale permet d'illustrer ce phénomène. Entrée dans le secteur de l'insertion-emploi-formation à la fin de ses études par conviction personnelle, elle souligne les difficultés et déceptions ressenties dans son dernier poste associatif, en tant que chargée de mission pour l'égalité professionnelle. Cette expérience l'a dès lors encouragée à quitter ce secteur

pour créer sa propre activité, avec l'envie de travailler « autrement », sans « compromissions ».

Je ne tenais plus. Parce que, quand on a un poste comme ça, sur des thématiques aussi difficiles, avec des environnements externes qui vous en mettent plein la poire, on attend un peu de réconfort en interne. [...] Je suis partie à une période de ma vie professionnelle où j'avais des choix à faire [...] Et je me suis posé des exigences. Justement : pas de compromissions. C'est comme ça qu'on travaille : on a fixé ça sur des valeurs, et c'est comme ça qu'on peut offrir des garanties, *a minima*, de résultat. Et c'est comme ça que j'ai redémarré autrement sur l'égalité hommes-femmes. [...] Il y en a marre de ce milieu associatif qui affiche des valeurs et puis qui en même temps n'est pas foutu de tenir la route face aux financeurs et aux clients, qui se laisse maltraiter et qui, du coup, maltraite ses bénéficiaires. [...] Clairement, [moi] c'est de la SARL. Point barre. Et ça ne m'empêche pas d'avoir un projet éthique, politique et au service de la justice sociale. (Pascale, 45-50 ans, master en psychologie, créatrice d'une société spécialisée en égalité professionnelle)

En réponse au décalage ressenti entre discours et pratiques, dommageable en matière de conditions de travail et d'emploi, et de qualité des services [Flahault, Dussuet et Loiseau, 2014], Pascale affiche « clairement » ses ambitions comme créatrice d'activité : faire vivre l'égalité dans son quotidien professionnel et bien vivre de son travail pour bien le faire.

Différentes « pratiques professionnelles alternatives » [Israël, 2009] au regard de l'expérience antérieure sont ainsi perceptibles dans les entretiens. Elles peuvent être regroupées en deux ensembles. Certaines pratiques visent les modalités d'investissement dans la relation de services. Il s'agit par exemple de sélectionner ses contrats et ses clients : sont ainsi rejetées les interventions jugées « cosmétiques » ou « *bling bling* », dans lesquelles les protagonistes ne manifesteraient pas de réelle volonté de changement. Il s'agit aussi d'exprimer ses désaccords auprès des commanditaires, de reformuler des demandes ou d'imposer certaines approches ou conditions d'intervention (travail sur les stéréotypes, durée minimum de formation, rémunération, etc.). La modulation des tarifs est aussi un phénomène courant, une même prestation pouvant être réalisée au prix fort ou à prix d'ami selon le statut, le projet et les possibilités financières des clients. D'autres pratiques visent les règles de fonctionnement que les prestataires se fixent dans le cadre de leur activité. Il s'agit par exemple de choisir un type de structure adapté à ses aspirations et à ses valeurs, ou bien de préférer la coopération à la mise en concurrence entre prestataires, au nom de l'amélioration de la qualité et de la pertinence des services. Il s'agit aussi d'assurer des conditions de travail et d'emploi satisfaisantes et égalitaires dans sa structure (rémunération, articulation des temps, etc.). Enfin, l'inclusion d'activités bénévoles militantes dans le temps de travail est une autre pratique moins fréquente (actions de sensibilisation, participation à des manifestations, etc.).

Contester les rôles sociaux de sexe dans la sphère privée

Le conseil en égalité est largement décrit comme une activité qui « change la vie », tant au niveau professionnel que personnel. Ainsi, à la prise de conscience des discriminations vécues dans la sphère professionnelle répond la prise de conscience des inégalités vécues dans la sphère privée en tant que femme, conjointe ou mère [Singly, 2007]. Les analyses et outils développés dans la pratique professionnelle peuvent en effet être mobilisés d'un point de vue réflexif pour révéler les rôles sociaux de sexe au sein de la cellule familiale et permettre d'en comprendre les mécanismes sous-jacents. Ce dévoilement suscite alors fréquemment des contestations et des résistances, voire débouche sur des reconfigurations dont la rupture conjugale constitue l'expression la plus flagrante.

Le cas de Corinne illustre ce phénomène. Lors de l'entretien, elle regarde quinze ans en arrière, au moment où elle découvre l'égalité professionnelle et investit la thématique en tant que salariée associative du secteur de l'emploi et de la formation. Elle revient sur la « lucidité » que son travail lui a permis d'acquérir en matière de « relations femmes-hommes » et sur les effets de cette prise de conscience sur son couple : contestation des inégalités, refus de la « frustration », « conflits », et enfin rupture.

Mon ex-mari me disait que c'est à partir de ce moment-là que j'ai changé. Ce qui n'est peut-être pas faux. Par contre, je pense que ça contribue à envenimer les relations des couples. [...] On est beaucoup plus lucide sur les relations femmes-hommes, sur les inégalités. Et à partir de ce moment-là, on n'accepte plus d'être frustrée ou que les rôles ne soient pas égaux. Ça rend vraiment visible, et tellement visible que ça génère des conflits qui étaient fortement enfouis. [...] Je pense que pour être formée sur le sujet et travailler sur le sujet, et alors que l'autre n'évolue pas de la même façon, ça peut largement contribuer à dissoudre les couples [et que] les couples reconstruits ensuite ne sont pas fondés du tout sur les mêmes bases. C'est-à-dire que les personnes, après, elles savent où elles mettent les pieds. [...] Ça a contribué certainement aussi aux choix que je me suis accordée de faire ensuite. Y compris le fait de créer [ma société]. (Corinne, 40-45 ans, master en sciences économiques, créatrice d'une société spécialisée en égalité professionnelle)

Dans cet extrait et dans les conversations informelles suivant l'entretien, Corinne met en avant la force émancipatrice que son activité lui a procurée dans sa vie personnelle et familiale. Au-delà de la rupture, elle lui a permis de « reconstruire » un nouveau couple plus « égalitaire » [Lapeyre, 2006]. Son activité lui a également permis de « s'accorder » des choix de vie non « typiquement féminins », la création d'entreprise et le conseil, avec d'ailleurs le soutien de son nouveau conjoint.

La pratique du conseil en égalité professionnelle peut aussi susciter des questionnements réflexifs sur l'exercice de la fonction parentale, liés au dévoilement et à la compréhension

du poids de la socialisation primaire dans la (re)production des inégalités sexuées [Dafflon Nouvelle, 2006]. Il s'agit alors, de façon plus ou moins proactive, de proposer une éducation non sexiste à ses enfants, qui favorise l'apprentissage de l'autonomie, l'ouverture du champ des possibles et la transmission de valeurs égalitaires. Cet autre travail quotidien et de long terme est d'ailleurs parfois conçu comme un véritable laboratoire venant alimenter la réflexion et la pratique professionnelles. Toutefois, les résultats des expérimentations menées sont présentés comme incertains, du fait entre autres de l'existence de multiples instances de socialisation, dont l'école, vis-à-vis de laquelle les critiques ne manquent pas.

DES FORMES DE (RE)PRODUCTION DU GENRE

Parallèlement à ces formes de contestation, l'analyse des trajectoires des créatrices et des conditions d'exercice de l'activité de conseil en égalité professionnelle fait aussi apparaître des formes multiples de reproduction du genre.

Le maintien de certaines formes de ségrégation professionnelle

Bien qu'investissant des domaines relativement peu féminisés, les entrepreneuses de l'égalité professionnelle participent à la reproduction de certaines ségrégations professionnelles. En effet, la taille et le succès économique de leurs structures apparaissent modestes. Outre le recours fréquent au portage salarial et aux statuts d'indépendant-e ou d'auto-entrepreneur-e, les structures créées atteignent très exceptionnellement 10 salarié-e-s. De plus, les chiffres d'affaires oscillent le plus souvent entre 20 000 et 150 000 euros, à l'exception d'une poignée de sociétés parisiennes, tournées vers les grandes entreprises et les populations cadres (dirigeantes).

Côté conseil en management, toutes ces structures se situent parmi les « petits » cabinets dans la classification élaborée par le syndicat professionnel Syntec conseil en management (moins de 3 millions d'euros de chiffre d'affaires), et elles opèrent dans le domaine de spécialisation le plus féminisé, le conseil en ressources humaines [Boni-Le Goff, 2012]. Elles se retrouvent ainsi du côté des dominées dans la hiérarchie symbolique et matérielle du secteur [Henry, 1992]. Côté création d'activité, les entrepreneuses de l'égalité dirigent des structures qui, par leurs caractéristiques, rejoignent celles de leurs homologues de sexe. Les créatrices s'orientent en effet majoritairement vers les activités de service (dont le domaine du soutien aux entreprises) et de (très) petites entreprises au chiffre d'affaires souvent limité (enquêtes Insee).

Une activité pâtissant d'un discrédit idéologique double

L'analyse du secteur d'activité fait l'objet d'un consensus dans les entretiens : le conseil en égalité professionnelle y est largement décrit comme une activité difficile à vendre aux potentiels clients. Deux interprétations non mutuellement exclusives viennent étayer ce constat : un déficit de connaissance et un déficit de reconnaissance du sujet.

Une première interprétation insiste sur le déficit de connaissance qui entoure la thématique, et sur la « méconnaissance » (une expression récurrente) qu'en ont les acteurs, au double sens d'ignorance et d'incompréhension des enjeux. Celle-ci empêche l'identification d'un problème à traiter au niveau des organisations, y compris du côté de populations pourtant directement concernées : (jeunes) femmes, syndicalistes, personnels des ressources humaines. Un enchaînement est alors mis en lumière : Méconnaissance ⇒ Absence de conscience d'un problème ⇒ Non investissement de la thématique ⇒ Non sollicitation de prestataires extérieurs.

Une autre interprétation met l'accent sur le déficit de reconnaissance de l'égalité professionnelle, au sens de contestation de sa légitimité. De multiples déclinaisons apparaissent ici, à commencer par le déni des inégalités qui s'appuie principalement sur l'invocation du « mythe de "l'égalité déjà-là" » [Delphy, 2004] : cette question serait obsolète, démodée. Les inégalités peuvent aussi être légitimées, comme reflet des différences « naturelles » entre les sexes – l'activité professionnelle des femmes devenant contingente de leurs rôles d'épouse et de mère –, ou comme résultat des « choix » des femmes. La relégation au second plan des préoccupations est une autre variante de ce déficit de reconnaissance : le sujet n'est clairement pas une priorité, particulièrement dans un contexte de crise économique endémique. En outre, le bien-fondé de l'investissement des acteurs économiques est questionné du fait du caractère « politique » et « sociétal » de la thématique – dépassant le seul périmètre des organisations – et des incertitudes liées au retour sur investissement, s'accordant mal avec la philosophie gestionnaire court-termiste.

Le déficit de reconnaissance se manifeste aussi à travers le discrédit idéologique double qui pèse sur une activité « connotée » (un terme récurrent) : discrédit du militantisme et discrédit du féminisme. Portée initialement au sein de l'« espace des mouvements sociaux » [Mathieu, 2007], l'égalité professionnelle se voit ainsi affublée d'un « soupçon d'idéologie et de militantisme », pour reprendre l'expression de Chantal. Celui-ci est relayé dans un contexte marqué notamment par l'avènement d'une *doxa* managériale et entrepreneuriale disqualifiant les mouvements revendicatifs et l'action collective [Guillaume et Pochic, 2009].

De plus, l'égalité professionnelle souffre de l'anathème jeté par le corps social sur toute démarche associée à du féminisme [Junter-Loiseau, 1995], le vocable « féministe/féminisme » étant d'ailleurs rarement mobilisé dans le monde économique [Blanchard, Boni et Rabier, 2013]. Les propos de Diane – qui a créé son activité de conseil en égalité professionnelle après une première partie de carrière non linéaire dans plusieurs entreprises et associations – illustrent ce discrédit du féminisme.

Un militant pour les personnes handicapées, on ne va jamais se moquer de lui. Mais quelqu'un qui milite pour l'égalité hommes femmes, c'est une féministe ! [...] J'ai le sentiment qu'il y a pas mal de personnes pour qui ce n'est pas encore un sujet. (Diane, 35-40 ans, diplôme d'école de commerce, créatrice d'une société spécialisée en égalité professionnelle)

La prédominance d'un *ethos* professionnel pénalisant les femmes

Ces propos mettent aussi en lumière l'étiquetage « féminin » du conseil en égalité professionnelle (« une féministe »). Historiquement, le travail de promotion de l'égalité des sexes a en effet été investi par des femmes et pour des femmes, dans un mouvement de professionnalisation du militantisme au service des associations et des institutions [Bard, 2004], et apparaît « improbable » pour les hommes [Guichard-Claudic, Kergoat et Vilbrod, 2008]. Toutefois, le glissement de focale des pouvoirs publics – distanciation vis-à-vis du militantisme et promotion de l'approche intégrée de genre [Dauphin, 2010] –, la réaffirmation de l'ancrage gestionnaire de la thématique et la valorisation de l'implication des hommes ont progressivement conduit à une redéfinition de son « *ethos* professionnel » [Zarca, 2009] qui n'est pas neutre du point de vue du genre.

Le développement du conseil en égalité professionnelle s'est ainsi accompagné d'une conception « unisexe » de l'activité, dans laquelle l'identité sexuée des prestataires n'a théoriquement pas d'importance. Toutefois, à la féminisation élevée des effectifs répond une survalorisation de la présence des hommes. Dans les entretiens, les effectifs sont fréquemment décrits comme « très », voire « trop » féminisés, l'équation « féminisation = dévalorisation » [Lapeyre, 2006] étant même occasionnellement reprise. En découle un appel *quasi* unanime à une plus grande mixité, qui s'appuie sur des arguments d'ordre stratégique, idéologique et symbolique [Jacquemart, 2015]. Gage de normalisation et de respectabilité, la présence accrue de prestataires de sexe masculin contribuerait ainsi à légitimer l'activité et favoriserait l'intéressement d'autres hommes, notamment les clients et décideurs économiques. La mixité permettrait par ailleurs d'enrichir les services fournis, en se fondant sur des approches

« complémentaires » (un terme mobilisé à plusieurs reprises). Enfin, la non-reproduction des pratiques de ségrégation sexuée revêtirait un double enjeu d'exemplarité et de crédibilité au sein d'un secteur qui prétend promouvoir l'égalité professionnelle. Cet appel à la mixité s'incarne dans certaines pratiques comme la constitution de binômes d'intervention femme-homme ou la promotion des candidatures masculines en période de recherche de partenariat et de recrutement. Se jouent ici des tensions déjà observées dans d'autres activités en voie de masculinisation avec, d'un côté, une volonté d'inclure les hommes afin de lutter contre la division sexuelle du travail et, de l'autre, une tendance à la reproduction des logiques de genre dès lors que des espaces non mixtes sont investis par des hommes [Le Feuvre et Laufer, 2008].

Par ailleurs, la mixité questionne les fondements de l'expertise requise pour travailler dans le conseil en égalité professionnelle. Dans les entretiens, l'expertise « empathique » – socialement associée aux femmes [Molinier, 2006] et historiquement marquée du sceau du militantisme – est dépréciée au profit d'une expertise « unisexe », qui confère aux femmes et aux hommes la même capacité de comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle et de proposer des solutions adaptées. Accordant une place centrale à la notion de « compétence » (un terme récurrent), cette conception permet d'étayer les initiatives visant à contrer le discrédit accolé à l'activité à travers deux opérations : la dénaturalisation des conditions d'entrée et des modes d'exercice de l'activité ; l'établissement d'une relation distanciée à l'égalité professionnelle, conforme au « logos gestionnaire » [Boussard, 2008] en vigueur dans les organisations et à son triptyque : maîtrise, performance, rationalité. Toutefois, de nombreuses intervenantes expriment de façon plus ou moins explicite leur malaise face au décalage ressenti entre l'idéal de neutralisation du genre porté par l'expertise unisexe et leur expérience de terrain, soulignant la plus grande valeur accordée au travail de leurs collègues masculins et le soupçon de « parti pris » et de non-objectivité qui pèse sur elles seules. En effet, la neutralité ne se décrète pas [Séhili, 2000] et derrière le modèle de l'expertise unisexe, se manifeste un double standard résolument genré : les intervenants apparaissent d'autant plus « compétents » que, en tant qu'hommes, ils auraient « naturellement » la bonne distance à la thématique ; alors que les intervenantes apparaissent d'autant moins « compétentes » que, en tant que femmes travaillant à l'égalité des sexes, elles sont étiquetées comme les « féministes de service » (une expression mobilisée plusieurs fois) et pâtissent de ce « stigmate » [Emo, 2010]. Ainsi, l'expertise valorisée dans le cadre d'une activité de promotion de l'égalité s'avère paradoxalement aveugle aux inégalités de sexe qui le traversent et qu'elle reproduit.

Une activité précaire et incertaine

Le déficit de (re)connaissance du conseil en égalité professionnelle et le discrédit pesant sur les intervenantes se traduisent directement en termes de précarité et d'incertitude, et alimentent chez elles des scénarios de sortie de l'activité. Depuis les entretiens, au moins cinq des créatrices rencontrées ont d'ailleurs visiblement mis fin à leur activité dans le secteur. Trois phénomènes peuvent être soulignés : la faible rentabilité économique de l'activité, l'exercice intermittent de l'activité et l'apparition de formes de mal-être au travail.

S'il n'existe quasiment aucune donnée quantitative permettant d'objectiver le volume du marché du conseil en égalité professionnelle, les données recueillies convergent pour affirmer que celui-ci est encore restreint. Les entrepreneuses de l'égalité soulignent fréquemment les difficultés rencontrées pour remplir leurs carnets de commandes et pour vendre des missions qui leur assurent une relative stabilité financière à plusieurs mois, voire à plusieurs semaines. S'y ajoutent des difficultés dans la négociation financière des interventions, les prix pratiqués s'avérant tributaires des représentations des client-e-s et de la valeur symbolique qu'ils-elles accordent à la fois à la prestation et au prestataire. Des client-e-s peu convaincu-e-s de la valeur de ces services peuvent en effet solliciter des interventions « pour voir », sans contrepartie financière, ou bien exiger de leurs prestataires une modération de leurs coûts d'intervention. Le conseil en égalité est ainsi loin d'être la « niche » escomptée au moment de la création d'activité, au sens gestionnaire de petit segment de marché correspondant à un service très spécialisé et souvent très rentable.

Les modalités d'investissement temporel dans le conseil en égalité professionnelle doivent ainsi être revisités au prisme de ces contraintes commerciales, elles-mêmes largement générées. Si l'exercice intermittent de l'activité résulte parfois d'un choix, il est fréquemment subi. De nombreuses entrepreneuses de l'égalité regrettent de ne pas pouvoir l'exercer à temps plein et dégager une rémunération suffisante pour en vivre. Face à cette situation, elles déploient plusieurs stratégies non mutuellement exclusives. Une première vise à monter ou intégrer un projet européen, les actions financées assurant à la fois un niveau de facturation jugé satisfaisant et une visibilité à moyen terme (de six mois à quatre ans). Une autre stratégie relève de la « pluriactivité » [Levratto et Serverin, 2009]. Une première variante repose sur le cumul des emplois. La création d'activité est alors couplée à un recrutement salarié dans une autre structure, le plus souvent à mi-temps, qui permet d'assurer un minimum de stabilité professionnelle et de rentrées financières. Cet emploi peut être occupé dans le conseil en égalité professionnelle, dans un secteur proche (enseignement,

formation), ou bien dans un tout autre secteur. Une seconde variante consiste à élargir son offre de services en fonction des « modes managériales » [Abrahamson et Fairchild, 1999] du moment (diversité, risques psychosociaux, etc.) et de ses centres d'intérêt personnels (qui peuvent être très éloignés du conseil et de l'égalité professionnelle). Il s'agit de « faire du surf », pour reprendre l'expression de Pascale, c'est-à-dire de « prendre la vague [de l'égalité professionnelle] quand elle est là », en complétant l'activité par d'autres missions en période de creux. Enfin, une troisième stratégie s'appuie sur la mobilisation de ressources matérielles et financières disponibles dans l'entourage. Les faibles revenus tirés du conseil en égalité sont ainsi compensés par des ressources propres (indemnités de licenciement, économies antérieures, héritage familial), des aides publiques (essentiellement les allocations chômage), une aide parentale (pour les plus jeunes), ou encore le soutien du conjoint. Apparaît alors ici un étonnant paradoxe : le maintien dans le conseil en égalité professionnelle repose parfois sur un modèle de couple dans lequel les hommes rempliraient le rôle de pourvoyeur principal de revenus quand les femmes occuperaient une activité « d'appoint ».

Enfin, plusieurs caractéristiques du conseil en égalité professionnelle alimentent des formes résolument genrées de mal-être au travail [Bercot, 2015]. Sont d'abord invoquées les exigences émotionnelles liées à l'exercice de ce travail, la confrontation *quasi* quotidienne aux discriminations, à l'injustice et à la souffrance d'autres femmes se trouvant à l'origine d'une souffrance particulière : « la compassion (souffrir avec) » [Molinier, 2006]. Sont aussi mis en exergue la désillusion et le découragement ressentis face à l'immensité de la tâche, la lenteur des évolutions et la modicité des résultats obtenus en matière de réduction des inégalités. Ces phénomènes sont amplifiés par le caractère répétitif des prestations, notamment dans le cas des actions de sensibilisation et de formation, dont les contenus rabâchés suscitent les mêmes réactions et donnent ici le sentiment de repartir à chaque fois de zéro. Enfin, sont soulignés les coûts de ce qui s'apparente à une « carrière déviante » [Becker, 1985], qui relèvent tout d'abord du déficit de reconnaissance du travail effectué et du ressenti négatif d'un décalage entre convictions personnelles et modalités d'exercice de l'activité, entre un idéal (élevé) de contribution au changement social et l'expérience (prosaïque) du travail de terrain, peuplé de désintérêt, d'inertie, de déceptions, de « concessions » et de « compromis » (des termes récurrents). Ces coûts sont aussi liés à l'expérience de réactions négatives – et parfois vives – opposées aux intervenantes (indifférence, provocation, intimidation, agressions verbales), comme l'illustrent les propos de Nathalie.

Je viens de former tout un groupe. C'était classe. Ils n'ont pas été odieux. Ils ne m'ont pas dit que je racontais des salades, que je n'y connaissais rien, que je racontais des conneries, ou que mes statistiques étaient fausses. Parce que c'est ce que j'entends régulièrement. (Nathalie, 40-45 ans, master en science politique, profession libérale)

Si ces réactions font l'objet d'une analyse compréhensive de la part des prestataires – en tant que reflet des résistances classiques au changement dans les organisations et des peurs de déstabilisation individuelle face à un sujet qui touche à l'« intime » (un terme récurrent) –, elles n'en demeurent pas moins préjudiciables pour leur intégrité et ce, d'autant plus quand elles s'avèrent fréquentes et connaissent un prolongement dans les sphères conjugale, familiale et amicale.

Le conseil en égalité professionnelle est en définitive souvent décrit comme une activité « lourde », « fatigante » ou « usante ». S'il n'est pas propre aux créatrices d'activité, le phénomène d'« usure mentale » [Dejours, 2008] sous-jacent semble décuplé pour elles : en tant qu'entrepreneuses « passionnées » [Dubois et Terral, 2015], elles témoignent en effet une forme particulière et ambivalente d'engagement à leur travail ; en tant que femmes, elles se voient affublées du stigmate féministe dans l'exercice de leur activité. L'avenir est dès lors communément présenté comme incertain, y compris pour celles qui n'envisagent pas de changer d'activité à court ou moyen terme, le dilemme « rester ou sortir ? » revenant de façon périodique, en fonction de l'intensité de l'expérience de la précarité et de l'incertitude.

Depuis les entretiens, plusieurs échanges par mail et *de visu* avec les créatrices et des recherches complémentaires sur Internet suggèrent des situations variées. La société de Pascale ne semble plus active sur le marché de l'égalité professionnelle. Diane et Nathalie ont quitté la création d'entreprise : l'une a bifurqué vers la gestion de projets ; l'autre poursuit son activité de conseil en égalité professionnelle dans une association. Chantal se maintient en pointillé dans l'activité au gré des sollicitations. Sandra poursuit son investissement à plein-temps avec de nouvelles créatrices-associées, ce qui ne l'empêche pas de douter de son avenir professionnel face aux difficultés rencontrées pour vivre de son activité. Seule Corinne – qui avait exprimé une certaine satisfaction intellectuelle, symbolique et financière au moment de l'entretien – semble réellement stabilisée dans le secteur.

* *
*

L'analyse du conseil en égalité professionnelle au prisme du genre apporte un autre éclairage sur le paradoxe/défi de l'action en faveur de l'égalité des sexes : pris dans un espace social structuré par le genre, le développement de cette activité subit et reproduit des inégalités sexuées qu'elle se donne

comme objectif de supprimer. Ce phénomène se traduit dans les expériences des entrepreneuses de l'égalité. Devenues créatrices d'activité pour contourner certaines incertitudes et difficultés professionnelles directement liées à leur appartenance de sexe, ces femmes se trouvent à nouveau confrontées à la précarité et à l'incertitude sur un marché (de services et du travail) fortement genré. Devenues créatrices d'activité pour œuvrer au changement social dans le monde du travail et dans leur propre vie, elles vivent au quotidien des résistances à l'égalité des sexes d'autant plus vives qu'elles subissent un discrédit professionnel en tant que femmes étiquetées féministes. Ces phénomènes se trouvent renforcés par l'absence d'organisation collective des prestataires de services. Il n'existe en effet aucun réseau corporatif d'envergure nationale visant à défendre des intérêts communs, notamment par crainte d'une ghettoïsation qui renforcerait le stigmate d'une activité féminine/féministe.

L'expérience des entrepreneuses de l'égalité n'est toutefois pas homogène. À la forte précarité de certaines répondent en effet des exemples de réussite professionnelle. La pérennité de structures créées dans les années 2000 révèle ainsi que des créatrices ont réussi à (se) stabiliser (dans) leur activité. Plusieurs facteurs se dégagent ici : forts capitaux sociaux, culture familiale entrepreneuriale ou intérêt personnel pour la création d'activité, contraintes financières pesant sur l'activité (investissement de fonds propres, emprunts bancaires, absence de ressources mobilisables dans l'environnement), existence de partenariats avec d'autres prestataires, ou encore adhésion aux normes gestionnaires en vigueur dans le monde économique. L'analyse longitudinale de ces réussites mériterait de plus amples développements et ce, d'autant plus dans un contexte où de « nouveaux » prestataires investissent de façon croissante le marché du conseil en égalité professionnelle (cabinets de conseil généralistes, intermédiaires de la formation et de l'emploi, réseaux d'entreprises, etc.) et en modifient profondément la configuration.

BIBLIOGRAPHIE

- ABRAHAMSON Eric et FAIRCHILD Gregory, 1999, « Management Fashion: Lifecycles, Triggers and Collective Learning Processes », *Administrative Science Quarterly*, vol. 44, n° 4, p. 708-740.
- BARD Christine, 2004, « Recherche et militantisme (France, 1995-2002) », in Christine BARD, Christian BAUDELLOT et Janine MOSSUZ-LAVAU (dir.), *Quand les femmes s'en mêlent. Genre et pouvoir*, Paris, Éditions de la Martinière, p. 261-276.
- BECKER Howard, 1985, *Outsiders. Études de sociologie de la déviance*, Paris, Métailié.
- BECKER Howard, 2006, « Notes sur le concept d'engagement », *Tracés*, n° 11, p. 177-192.
- BERCOT Régine (dir.), 2015, *Le genre du mal-être au travail*, Toulouse, Octarès.

BERENI Laure, 2015, *La bataille de la parité. Mobilisations pour la féminisation du pouvoir*, Paris, Economica.

BLANCHARD Soline et METSO Milka, 2012, « Rue des entrepreneuses : des féministes universitaires à l'épreuve du marché », in Christine BARD (dir.), *Les féministes de la deuxième vague*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, p. 221-230.

BLANCHARD Soline, BONI-LE GOFF Isabel et RABIER Marion, 2013, « Une cause de riches ? L'accès des femmes au pouvoir économique », *Sociétés contemporaines*, n° 89, p. 101-130.

BONI-LE GOFF Isabel, 2012, « "Ni un homme, ni une femme, mais un consultant". Régimes de genre dans l'espace du conseil en management », *Travail et emploi*, n° 132, p. 21-34.

BOUSSARD Valérie, 2008, *Sociologie de la gestion. Les faiseurs de performance*, Paris, Belin.

BUSCATTO Marie et MARRY Catherine, 2009, « "Le plafond de verre dans tous ses éclats". La féminisation des professions supérieures au XX^e siècle », *Sociologie du travail*, vol. 51, n° 2, p. 170-182.

DAFFLON NOVELLE Anne (dir.), 2006, *Filles-garçons. Socialisation différenciée ?*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble.

DAUPHIN Sandrine, 2010, *L'État et les droits des femmes. Des institutions au service de l'égalité ?*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

DEJOURS Christophe, 2008, *Travail : usure mentale. De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*, Paris, Bayard.

DELPHY Christine, 2004, « Retrouver l'élan du féminisme », *Le Monde diplomatique*, n° 602, p. 24-25.

DUBOIS Fanny et TERRAL Philippe, 2015, « Entrepreneurs passionnés », in Pierre-Marie Chauvin, Michel Grossetti et Pierre-Paul Zalio (dir.), *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 244-258.

DUSSUET Annie, FLAHAULT Érika et LOISEAU Dominique, 2013, « Le genre est-il soluble dans les associations féministes ? » in Annie DUSSUET, Érika FLAHAULT et Dominique LOISEAU (dir.) « Associations féministes. Reproduction et subversion du genre ? », *Cahiers du genre*, n° 55, p. 5-17.

EMO Anne-Claire, 2010, « Idéal du féminisme et idéal de soi : d'une incompatibilité silencieuse à une identité à explorer », in Barbara LUCAS et Thanh-Huyen BALLMER-CAO (dir.), *Les nouvelles frontières du genre. La division public/privé en question*, Paris, L'Harmattan, p. 51-64.

FAVRET-SAADA Jeanne, 1977, *Les mots, la mort, les sorts*, Paris, Gallimard.

FILLIEULE Olivier, 2001, « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel », *Revue française de science politique*, vol. 51, n° 1-2, p. 199-215.

FLAHAULT Érika, DUSSUET Annie et LOISEAU Dominique, 2014, « Emploi associatif, féminisme et genre », *Travail, genre et sociétés*, n° 31, p. 103-121.

GUILLAUME Cécile et POUCHIC Sophie, 2009, « Un engagement incongru ? Les cadres et le syndicalisme, l'exemple de la CFDT », *Revue française de science politique*, vol. 59, n° 3, p. 535-568.

HENRY Odile, 1992, « Entre savoir et pouvoir : Les professionnels de l'expertise et du conseil », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 95, p. 7-54.

HERMAN Elisa, 2016, *Lutter contre les violences conjugales. Féminisme, travail social, politique publique*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

ISRAËL Liora, 2009, « Cause Lawyering », in Olivier FILLIEULE, Lilian MATHIEU et Cécile PÉCHU (dir.), *Dictionnaire des mouvements sociaux*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 94-100.

JACQUEMART Alban, 2015, *Les hommes dans les mouvements féministes. Socio-histoire d'un engagement improbable*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

JUNTER-LOISEAU Annie, 1995, « La loi française relative à l'égalité professionnelle : au-delà des apparences », *Nouvelles questions féministes*, n° 16, p. 65-82.

- LAPEYRE Nathalie, 2006, *Les professions face aux enjeux de la féminisation*, Toulouse, Octarès.
- LAUFER Jacqueline, 2014, *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, Paris, La Découverte.
- LE FEUVRE Nicky, 2003, « Le "genre" comme outil d'analyse sociologique », in Dominique FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, Christine PLANTÉ, Michèle RIOT-SARCEY et Claude ZAIDMAN (dir.), *Le genre comme catégorie d'analyse. Sociologie, histoire, littérature*, Paris, L'Harmattan, p. 39-52.
- LE FEUVRE Nicky et LAUFER Jacqueline, 2008, « Quand l'avancée en mixité est le fait des hommes : propos introductifs » in Yvonne GUICHARD-CLAUDIC, Danièle KERGOAT et Alain VILBROD (dir.), *L'inversion du genre : quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, p. 207-214.
- LEVRATTO Nadine et SERVERIN Évelyne, 2009, « Être entrepreneur de soi-même après la loi du 4 août 2008 : les impasses d'un modèle productif individuel », *Revue internationale de droit économique*, t. XXIII, p. 325-352.
- MCBRIDE STETSON Dorothy et MAZUR Amy (dir.), 1995, *Comparative State Feminism*, London, Sage.
- MARUANI Margaret, 2011 [2000], *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte.
- MATHIEU Lilian, 2007, « L'espace des mouvements sociaux », *Politix*, n° 77, p. 131-155.
- MOLINIER Pascale, 2006, *L'énigme de la femme active. Égoïsme, sexe et compassion*, Paris, Petite bibliothèque Payot.
- NÉGRONI Catherine, 2007, *Reconversion professionnelle et vocation de soi*, Paris, Armand Colin.
- POLIAK Claude, 2006, « Pratiques et univers de consolation », in Gérard MAUGER (dir.), *Droits d'entrée. Modalités et conditions d'accès aux univers artistiques*, Paris, Éditions de la MSH, p. 215-250.
- SÉHILI Djaouida, 2000, « De la "qualification" à la "compétence" : du changement pour les femmes ? » in Patrick ROZENBLATT (coord.), *Le mirage de la compétence*, Paris, Syllepse, p. 139-152.
- SINGLY François DE, 2007, *L'injustice ménagère*, Paris, Armand Colin.
- TISSOT Sylvie, GAUBERT Christophe et LECHIEU Marie-Hélène (dir.), 2005, *Reconversions militantes*, Limoges, Presses universitaires de Limoges.
- ZARCA Bernard, 2009, « L'éthos professionnel des mathématiciens », *Revue française de sociologie*, vol. 50, n° 2, p. 351-384.