



HAL
open science

Influence du sexe et de la situation familiale sur les jugements de recrutabilité

Sabine de Bosscher, Annick Durand - Delvigne, Veronique Leoni

► **To cite this version:**

Sabine de Bosscher, Annick Durand - Delvigne, Veronique Leoni. Influence du sexe et de la situation familiale sur les jugements de recrutabilité. Pohl, Sabine; Desrumaux, Pascale; Vonthron, Anne-Marie. Jugement socio-professionnel, innovation et efficacité au travail, L'Harmattan, pp.87-97, 2012, 978-2-296-96319-1. hal-03820655

HAL Id: hal-03820655

<https://hal.univ-lille.fr/hal-03820655v1>

Submitted on 19 Oct 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Sous la direction de
Sabine Pohl, Pascale Desrumaux
et Anne-Marie Vonthron

Jugement socio-professionnel

Innovation et efficacité au travail

ASSOCIATION INTERNATIONALE
DE PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL DE LANGUE FRANÇAISE

L'HARMATTAN

Chapitre 8

INFLUENCE DU SEXE ET DE LA SITUATION FAMILIALE SUR LES JUGEMENTS DE RECRUTABILITE

**DE BOSSCHER Sabine, DURAND-DELVIGNE Annick
et LEONI Véronique**

UFR de psychologie, Université de Lille 3, Villeneuve d'Ascq
sabine.debosscher@univ-lille3.fr

Résumé

L'étude présentée s'intéresse aux effets de la situation matrimoniale et familiale sur les jugements de recrutabilité de candidats hommes et femmes à un poste d'attaché(e) commercial(e). Elle utilise le paradigme des juges : des recruteurs doivent évaluer, sur une échelle continue, la recrutabilité de candidats hommes et femmes, mariés et célibataires, avec et sans enfants et établir un classement de ces candidats. Si on observe bien un effet du sexe du candidat sur l'estimation de sa recrutabilité - les femmes étant jugées plus recrutables que les hommes -, cet effet pourrait être dû à une forte discrimination à l'égard des hommes avec enfants, qu'ils soient célibataires ou mariés. La situation familiale (le nombre d'enfants et le statut matrimonial) semble donc jouer différemment en fonction du sexe de l'individu. On observe ici non pas une accumulation de caractéristiques discriminantes, mais un jeu complexe entre trois catégorisations.

1. Introduction

Si le taux d'activité des femmes a fortement augmenté depuis 40 ans (INSEE, 2009) et atteint actuellement 65,3%, contre 74,6% pour les hommes, cette quasi parité arithmétique n'est pas synonyme d'égalité (Maruani, 2003). En effet, les femmes et les hommes n'occupent ni les mêmes places ni les mêmes fonctions dans le monde du travail. La féminisation du travail repose surtout sur le changement de comportements des femmes entre 25 et 49 ans qui ne s'arrêtent plus de travailler pour élever leurs enfants. Leur taux d'activités a presque doublé entre 1962 et 2008,

passant de 42% à 80% (INSEE, 2008). Pour Maruani (2003), le modèle actuel n'est plus celui du "choix" (travailler ou s'occuper de sa famille), ni celui de "l'alternance" (travailler, s'arrêter lors de naissances, retravailler), mais celui du "cumul". Or, la situation familiale continue, malgré cette progression, à influencer la présence des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi. Chez les hommes entre 25 et 49 ans, le taux d'activité moyen est de 96%. Ce taux est le plus élevé (98%) lorsqu'ils sont en couple avec enfants et le plus faible quand ils sont seuls sans enfants (93,5%). Chez les femmes ayant entre 25 et 49 ans, c'est tout l'inverse : le taux le plus élevé est celui des femmes seules sans enfants (92,6%), le moins élevé est celui des femmes en couple avec enfants (82,7%), les femmes seules avec enfants occupant une place intermédiaire (88,5%, avec une moyenne de 85,6% pour cette tranche d'âge). Pour Chardon et Daguët (2008), les femmes en famille monoparentale doivent nécessairement apporter un salaire. Toutefois, les contraintes liées à leur situation de mères seules et les problèmes de gardes d'enfants limitent leurs choix en termes de type d'emploi.

Ces éléments soulèvent alors les questions suivantes : est-ce que les femmes ayant des enfants subissent davantage de discrimination au moment du recrutement que les femmes sans enfant ? Est-ce que les hommes subissent cette même discrimination ou, la situation familiale a-t-elle des effets différents en fonction du sexe des candidats ?

Pour Petit (2004), la différenciation d'accès à l'emploi peut résulter d'une discrimination sur le marché du travail. Selon Heckman (1998, cité par Petit, 2004), une situation de discrimination apparaît lorsqu'un employeur ne réserve pas les mêmes attributs (accès à l'emploi, à la formation, niveau des salaires, promotions...) à deux travailleurs pourvus de caractéristiques productives parfaitement identiques mais de caractéristiques non productives différentes. Néanmoins, pour Petit (2004), on ne peut pas relier de manière automatique ces différences d'accès à l'embauche à un comportement discriminatoire des recruteurs. Elles peuvent également résulter d'une autocensure des femmes ou d'une inadéquation de leurs qualifications.

Au-delà des activités strictement rationnelles que suppose le processus de recrutement (outils et techniques d'évaluation), il implique des jugements, des prises de décision qui sont influencés par des biais, et notamment les biais de sexe. La catégorisation de sexe -comme tout processus de catégorisation- permet la sélection, le classement, et la simplification des informations (De Bosscher, Desrumaux & Durand-Delvigne, 2008). Ainsi, les croyances concernant les traits associés à chaque sexe ont pour fonction de faciliter le choix des recruteurs parmi les nombreuses candidatures. Elles permettent d'économiser du temps et de rassurer les professionnels sur l'adéquation entre la personne choisie et le poste. En outre, les deux catégories de sexe ne sont pas traitées de façon similaire : selon Hurtig et Pichevin (1994), il existe une asymétrie cognitive induite par l'asymétrie

sociale caractérisant les rapports sociaux de sexe. Cette asymétrie cognitive se manifeste sous trois aspects : le label de sexe est plus saillant et plus accessible dans la perception des femmes (Hurtig & Pichevin, 1990) ; la catégorie des femmes est perçue comme plus homogène que celle des hommes (Devos, Comby & Deschamps, 1998 ; Hurtig, Pichevin & Piolat, 1993) ; la catégorie des hommes semble constituer la norme, le prototype, le groupe de référence dans le traitement des informations sociales (Hurtig et al., 1993). Par exemple, l'entrepreneur-homme sert de prototype général pour le métier d'entrepreneur (Kirchler, 1997).

Plusieurs études ont exploré ce phénomène de discrimination à l'égard des femmes avec enfants et ce en utilisant notamment la méthode du testing, mais aucune, à notre connaissance, n'a eu recours au paradigme des juges. Des résultats différents émanent de ces recherches : une discrimination plus forte pour les femmes avec enfants dans l'étude réalisée par l'observatoire des discriminations/ADIA (Amadiou, 2004) et une discrimination moindre dans l'étude de Petit (2004). Ainsi, Petit (2004) a réalisé une étude d'audit par couples (testing) dans le secteur financier afin de comparer l'accès aux entretiens d'embauche de couples de candidats dotés de caractéristiques identiques, à l'exception du sexe. Plusieurs dimensions étaient manipulées : le sexe, l'âge, le nombre d'enfants et la qualification. D'après les résultats, globalement, les établissements financiers favorisent le recrutement de jeunes salariés. Concernant les candidates de 37 ans, les femmes sans enfant ont plus de succès que les femmes mères de famille. Pour les hommes, le type de poste a une influence. Ainsi, pour les postes peu qualifiés, les hommes sans enfant sont plus fréquemment conviés en entretien que les hommes en charge de famille, alors que pour les postes qualifiés, ce sont les hommes mariés pères de famille qui ont davantage de réponses positives. Ces résultats seraient cohérents avec les conclusions de François (1998, cité par Petit, 2004), pour lequel les firmes favorisent les hommes mariés pour les postes les plus rémunérateurs, au détriment des hommes seuls.

Comme nous pouvons le voir, différents paramètres semblent interagir avec le genre du candidat : le type d'emploi (qualifié/non), l'âge, la situation familiale. Amadiou (2004) utilise le testing et compare un couple de femmes : une femme de 30 ans célibataire sans enfant et une femme de 35 ans mariée avec enfants. Il envoie donc 126 CV en réponse à 63 offres d'emploi de chargé(e) de clientèle (niveau BTS). Les résultats montrent que la candidate célibataire reçoit plus de réponses positives (30) que la candidate mariée avec enfants (20 réponses positives). Dans une autre étude (2006), il montre également que, face au candidat de référence, un homme, une femme reçoit 63% de réponses positives.

Desrumaux (2005) utilise le paradigme des juges afin d'étudier les effets de l'internalité/externalité, du genre, de l'apparence physique et du type hiérarchique et sexuel du poste sur les décisions de recrutement. Dans le

paradigme des juges, les sujets doivent émettre un jugement sur des individus fictifs à partir des informations fournies par l'expérimentateur. Ce paradigme permet ainsi de repérer les normes sociales sur lesquelles les individus ont été évalués. Dans son expérience, deux groupes de vingt recruteurs professionnels doivent juger de la recrutabilité des candidats pour un poste de directeur et pour un poste de vendeur, dans des secteurs masculin et féminin, puis les classer. Les résultats montrent qu'un candidat homme est préféré pour un emploi masculin, quel que soit son niveau hiérarchique. De la même façon, une femme est préférée pour un emploi féminin, quel que soit également le niveau hiérarchique.

Une autre étude réalisée par Desrumaux, De Bosscher et Léoni (2008) s'intéresse aux effets de l'attrait, du sexe, et des aptitudes de candidats à des postes de types hiérarchiques et sexuels différents sur les jugements de recrutabilité, d'utilité et de désirabilité. Si l'effet principal du sexe du candidat sur l'évaluation de la recrutabilité n'est pas significatif, on peut noter une interaction entre le sexe et l'aptitude du candidat (l'aptitude est plus discriminante pour les femmes). Leur expérience de 2009 confirme l'effet principal non significatif du sexe du candidat sur l'échelle de recrutabilité.

Si des études utilisant le testing ont bien montré un effet du sexe du candidat et de sa situation familiale, aucune étude utilisant le paradigme des juges n'a croisé ces deux caractéristiques. La recherche présentée ici met donc en œuvre une procédure de jugement (sur une échelle de recrutabilité) et de classement de dossiers de candidats hommes et femmes, mariés ou célibataires, avec ou sans enfant.

D'après les recherches de Petit (2004), Amadiou (2004, 2006) et Desrumaux, De Bosscher et Léoni (2008, 2009), nous nous attendons à ce que : les candidats hommes et femmes n'aient pas de notes de recrutabilité significativement différentes (H1) ; les candidates célibataires soient jugées plus recrutables que les candidates mariées (H2) ; les candidats hommes célibataires soient jugés plus recrutables que les candidats hommes mariés (H3) ; les candidates sans enfants soient jugées plus recrutables que les candidates avec enfant (H4) ; les candidats hommes sans enfant soient jugés plus recrutables que les candidats hommes avec enfants (H5). Enfin, nous nous intéresserons également à l'effet du croisement de la situation de célibat avec celle de parents et à son influence éventuellement différente selon le sexe du candidat.

2. Méthode

La recherche présentée ici s'intéressait au croisement de ces différentes variables (sexe, situation matrimoniale, nombre d'enfants) et utilisait la méthode du paradigme des juges. Les participants, des recruteurs (10 hommes et 10 femmes), devaient évaluer le niveau de recrutabilité (sur des

échelles continues) de candidats à un emploi d'attaché(e) commercial(e) d'hommes et de femmes, célibataires et mariés, avec et sans enfants. Ils devaient ensuite établir un classement de ces huit candidats.

2.1. Les variables et le plan d'expérience

Le plan d'expérience 2*2*2*2 comprenait trois variables indépendantes intra-sujets : le sexe du candidat (femme et homme) ; sa situation matrimoniale (célibataire et mariée-) ; le nombre d'enfants (sans enfant, deux enfants) ; et une variable inter-sujets : le sexe des recruteurs (femme ou homme).

2.2. Les participants

Vingt professionnels, dix hommes et dix femmes, du recrutement (entreprises, cabinets) de la région Nord-Pas-de-Calais ont réalisé cette expérience. L'âge moyen des participants était de 35,35 ans (SD = 8,76), leur expérience professionnelle est de 7,7 ans (SD = 4,91) et leur formation était diverse (psychologie, ressources humaines, commerce).

2.3. Le matériel

Chaque dossier évalué comprenait : une fiche de poste décrivant les missions, les compétences et les diplômes attendus pour un poste d'attaché(e) commercial(e) dans une grande entreprise de l'agro-alimentaire ; dix CV, dont huit CV expérimentaux et deux CV distracteurs (formation ou expérience professionnelle inadéquate). Ces huit CV étaient rendus équivalents au niveau de la formation (BTS) et de l'expérience professionnelle, les âges des candidats variant de 28 à 35 ans ; après chacun des CV était proposée une échelle continue de 10 cm sans intervalle, évaluant la recrutabilité ; à la fin du dossier, la feuille de classement des CV ; et un questionnaire interrogeant le participant sur son sexe, son âge, son niveau de formation et son expérience professionnelle.

2.4. La procédure

Le dossier était proposé à des recruteurs spécialisés dans le domaine commercial ou le domaine agro-alimentaire lors de salons de recrutement dans la région lilloise. Les expérimentatrices se présentaient comme des étudiantes en ressources humaines chargées d'une étude sur les outils du recrutement. Le temps de passation était laissé libre.

3. Résultats

Contrairement à notre hypothèse 1, les femmes (M = 6,11 et SD = 0,20) sont jugées plus recrutables que les hommes (M = 5,04 ; SD=0,23, avec $F(1, 18)=27,01, p<.001$).

En outre, si l'effet principal de la situation matrimoniale sur l'échelle de recrutabilité n'est pas significatif ($F(1, 18) = 3,44, p < .08$), les candidats sans enfant ($M = 6,24$; $SD = 0,22$) sont considérés comme plus recrutables que les candidats avec enfants ($M = 4,91$; $SD = 0,22$ avec $F(1, 18) = 39, p < .001$).

L'interaction entre le sexe du candidat et sa situation matrimoniale est significative ($F(1, 18) = 11,49, p < .005$). Alors que les femmes célibataires ($M = 5,99$; $SD = 0,28$) ne sont pas perçues comme plus recrutables que les femmes mariées ($M = 6,22$; $SD = 0,21$), avec $F(1, 18) < 1, ns$, les hommes célibataires ($M = 5,55$; $SD = 0,28$) sont jugés comme plus recrutables que les hommes mariés ($M = 4,53$; $SD = 0,26$, avec $F(1, 18) = 13,13, p < .002$). L'hypothèse 2 n'est donc pas vérifiée : les femmes célibataires ne paraissent pas plus recrutables que les femmes mariées. En revanche, l'hypothèse 3 est validée : les hommes célibataires sont jugés plus recrutables que les hommes mariés.

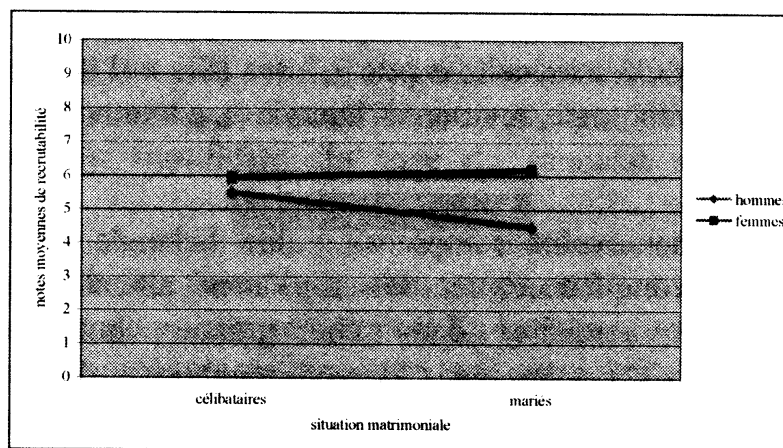


Figure 1 : Notes moyennes de recrutabilité obtenues par les candidats selon leur sexe et leur situation matrimoniale

L'interaction entre le sexe du candidat et le nombre d'enfants est significative pour l'échelle de recrutabilité ($F(1, 18) = 76,1, p < .001$). Contrairement à l'hypothèse 4, les femmes avec enfants ($M = 6,13, SD = 0,25$) et sans enfant ($M = 6,09$; $SD = 0,21$) sont jugées autant recrutables ($F(1, 18) < 1, ns$). En revanche, conformément à l'hypothèse 5, les hommes sans enfant ($M = 6,39$; $SD = 0,31$) sont jugés plus recrutables que les hommes avec enfants ($M = 3,69$; $SD = 0,24$; $F(1, 18) = 78,84, p < .001$).

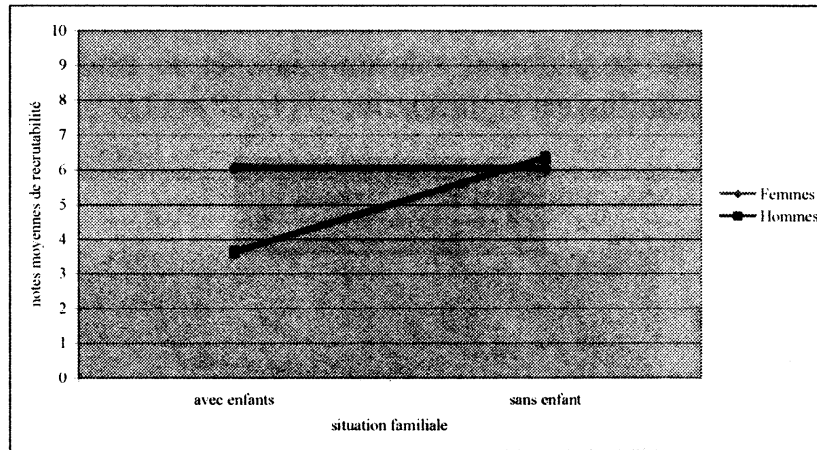


Figure 2 : Notes moyennes de recrutabilité obtenues par les candidats selon leur sexe et leur situation familiale

Bien que l'interaction entre le nombre d'enfants et la situation familiale ne soit pas significative ($F(1,18)=1,51$, ns), les candidats célibataires sans enfant ($M=6,58$; $SD=0,27$) sont jugés plus recrutables ($F(1,18)= 21,72$, $p<. 001$) que les célibataires avec enfants ($M=4,96$; $SD=0,25$). De même les candidats mariés sans enfant ($M=5,89$; $SD=0,27$) sont jugés moins recrutables que les candidats mariés avec enfants ($M=4,86$; $SD=0,21$; $F(1, 18)= 12,25$, $p<. 005$).

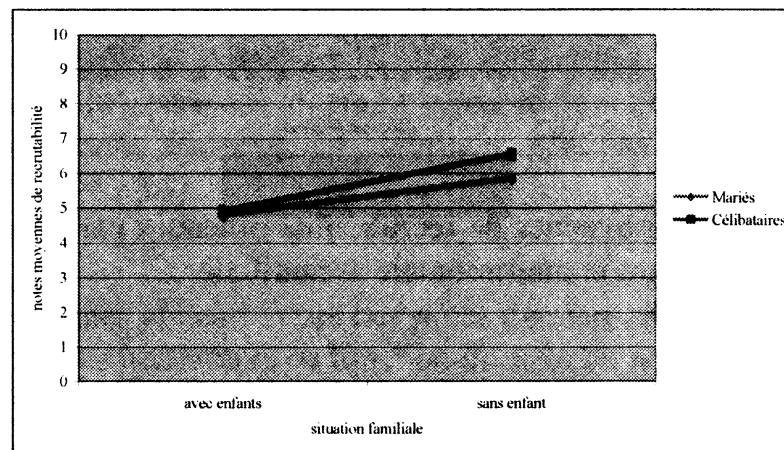


Figure 3 : Notes moyennes de recrutabilité obtenues par les candidats selon leur situation familiale et matrimoniale

Ce sont les candidats avec enfants, mariés et célibataires, qui obtiennent les notes les plus faibles de recrutabilité ($F(1,18)<1$, ns). Puis, parmi les candidats sans enfant, les célibataires sont préférés aux candidats mariés et peut-être susceptibles de devenir parents ($F(1,18)=4,59$, $p<.05$). En ce qui

concerne le croisement des trois variables intrasujets, l'interaction entre le sexe du candidat, sa situation matrimoniale et le nombre d'enfants sur l'échelle de recrutabilité est significative ($F(1, 18)=13,02, p<.005$).

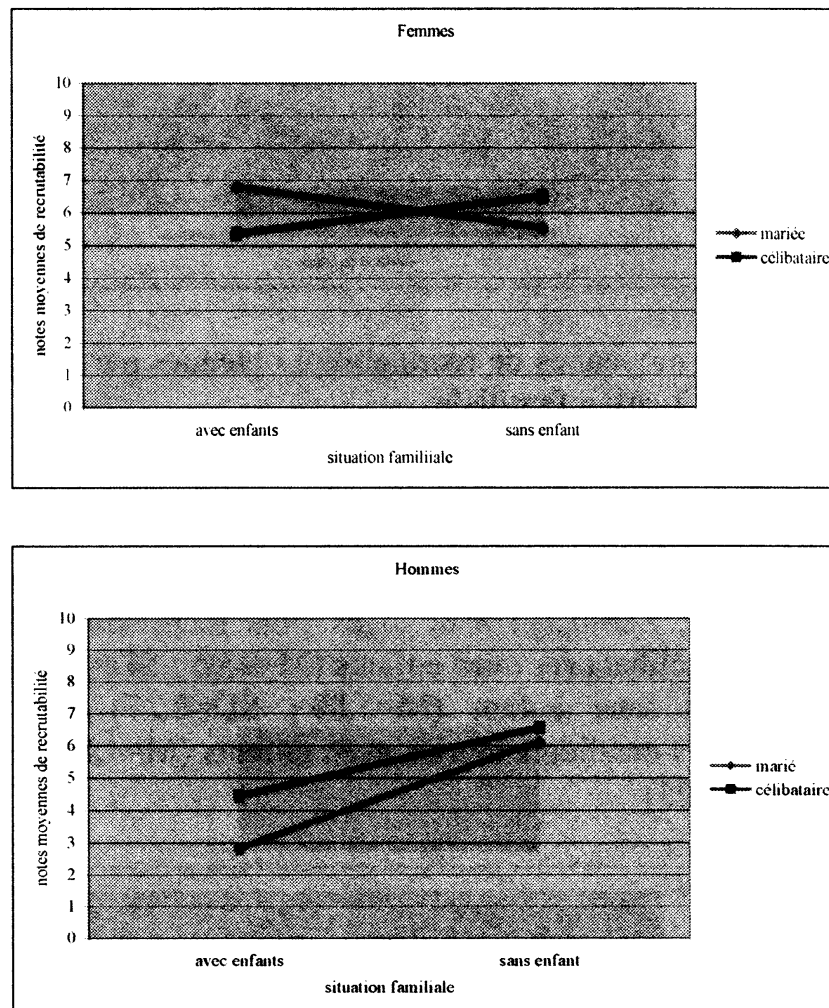


Figure 4 : Notes moyennes de recrutabilité obtenues par les candidats selon leur sexe, leur situation matrimoniale et familiale

Le candidat ayant obtenu la meilleure note de recrutabilité est la candidate femme mariée avec enfants, alors que le candidat ayant obtenu la moins bonne note est l'homme marié avec enfants. Entre les deux, on trouve d'abord l'homme célibataire sans enfant et la femme célibataire sans enfant, l'homme marié sans enfant, puis la femme mariée sans enfant et la célibataire avec enfants et enfin l'homme célibataire avec enfants.

Ces résultats sont-ils cohérents avec le classement établi par les recruteurs ?

Tableau 1 : Moyennes et écart-types des places obtenues par les différents candidats dans la tâche de classement (plus la moyenne est basse, meilleure est la place)

	Place obtenue	
	M	SD
Femme mariée avec enfants	3,7	0,45
Femme mariée sans enfant	6,25	0,49
Femme célibataire avec enfants	5,95	0,4
Femme célibataire sans enfant	4,2	0,48
Homme marié avec enfants	4,5	0,59
Homme marié sans enfant	4,7	0,69
Homme célibataire avec enfants	8,4	0,34
Homme célibataire sans enfant	3,95	0,52

Au niveau des classements, à nouveau la femme mariée avec enfants est placée le plus souvent dans les premières places (cinq fois première et cinq fois deuxième). Ensuite, arrivent l'homme célibataire sans enfant (quatre fois premier), la femme célibataire sans enfant (deux fois première), l'homme marié avec enfant (une fois premier et cinq fois deuxième), l'homme marié sans enfant (quatre fois premier), la femme célibataire avec enfants, la femme mariée sans enfant, et enfin l'homme célibataire avec enfants.

En dehors de l'homme marié avec enfants, la congruence entre le classement moyen et la moyenne des notes de recrutabilité obtenues par les candidats est quasi parfaite.

Enfin, le sexe du recruteur interagit avec le nombre d'enfants ($F(1, 18)=8,25, p<.02$) mais le sexe du recruteur n'a pas d'effet principal significatif ($F(1, 18)<1, ns$).

Tableau 2 : Moyennes et écart-types des notes de recrutabilité obtenues par les candidats avec et sans enfants en fonction du sexe du recruteur

Sexe recruteur	Situation familiale du candidat	M	SD
Femme	Avec enfants	4,59	0,31
	Sans enfant	6,53	0,31
Homme	Avec enfants	5,23	0,31
	Sans enfant	5,95	0,31

4. Discussion

Les hypothèses 1, 2 et 4 ne sont pas vérifiées. Ainsi, à l'instar de Desrumaux (2005), un effet principal en faveur des candidates est relevé ce qui va dans le sens inverse du biais de discrimination en faveur des candidates des études d'Amadiou (2006). En outre, contrairement à Amadiou (2004) et Petit (2006), nous n'observons pas de différences significatives entre les femmes célibataires et mariées et entre les femmes sans et avec enfants.

En revanche, les hypothèses 3 et 5 sont vérifiées : les hommes célibataires sont préférés aux hommes mariés et les hommes sans enfant à ceux avec enfants. Ce résultat va dans le sens de Petit (2004) pour les postes non qualifiés (alors que pour les postes qualifiés, elle montrait une préférence pour les hommes avec enfants).

Il semble donc que nos hypothèses concernant les candidats hommes soient vérifiées alors que celles concernant les candidates ne le soient pas.

Ces résultats semblent être dus en partie à une préférence donnée à la candidate mariée avec enfants, puisque c'est elle qui obtient la meilleure moyenne de recrutabilité et qui obtient la première place dans les classements, mais aussi à une forte discrimination à l'égard des pères de famille, qu'ils soient célibataires ou mariés. Ces résultats semblent en contradiction avec les résultats des études de Petit (2004) et Amadiou (2004, 2006). Le type de procédure utilisée peut peut-être expliquer ces différences. En effet, Petit (2004) et Amadiou (2004, 2006) utilisent le testing, alors que cette expérience mettait en œuvre le paradigme des juges. Il est possible que le caractère non écologique de celui-ci, ainsi qu'un enjeu social moindre (ce n'est pas une commande réelle d'un prescripteur) puissent expliquer ces différences. Il est possible également qu'un biais de désirabilité sociale ait pu jouer, les recruteurs voulant donner d'eux-mêmes une "bonne" image. En outre, l'effectif des participants n'est peut-être pas suffisant pour mettre au jour les discriminations à l'égard des femmes. De même, le mode de recrutement et le lieu d'exercice de ces participants pourraient avoir eu une influence sur leurs réponses. Une dernière explication est l'évolution des mentalités, les recruteurs n'hésitant plus à embaucher des femmes, qui plus est, mariées avec enfants.

5. Conclusion

Contrairement à nos attentes, cette expérience n'a pas indiqué un effet cumulatif de caractéristiques discriminantes (être femme, mariée, avec enfants), mais a mis au jour le jeu complexe entre trois catégorisations. Toutefois, ces résultats demandent à être confirmés en recourant à différentes méthodes : le paradigme des juges et le testing, dans lequel un

croisement des trois variables, plutôt que la comparaison entre les deux membres d'un couple serait intéressant.

Références

- Amadiou, J.-F. (2004). *Femme avec enfants : une discrimination à l'embauche ?*
http://www.observatoiredesdiscriminations.fr/images/stories/Analyse_des_resultats_femmes_testing_dec2004.pdf?phpMyAdmin=6e32dcee8760039a64c94b6379294e26
- Amadiou, J.F.L. (2006). *Synthèse du test du recrutement réalisé à la demande de la HALDE.*
http://www.halde.fr/IMG/pdf/resultats_testing_emploi.pdf
- Chardon, O., & Daguët, F. (2008, juillet). Enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007 : L'activité des femmes est toujours sensible au nombre d'enfants. *INSEE Première*, 1171, 1-4.
- De Bosscher, S., Desrumaux, P., & Durand-Delvigne, A. (2008). Recrutement et rapports sociaux de sexe. In S. Belghiti, A. Cornet & J. Laufer (Eds.). *GRH et genre* (pp. 45-61). Paris : Vuibert, collection AGRH.
- Desrumaux, P. (2005). Informations normatives et stéréotypiques : effets de l'internalité/externalité, du genre, de l'apparence physique et du type hiérarchique et sexuel du poste sur les décisions de recrutement, *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 18(4), 165-199.
- Desrumaux, P., De Bosscher, S., & Léoni, V. (2008). Les effets de l'attrait, du genre, des aptitudes du candidat, du type de poste (masculin/féminin) et du niveau hiérarchique du poste sur le recrutement. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 14(1), 218-237.
- Desrumaux, P., De Bosscher, S., & Léoni, V., (2009). The Effects of Facial Attractiveness, Gender, and Aptitude of Applicants on Utility, Desirability, and Hirability, *Swiss Journal of Psychology*, 68(1), 33-42.
- Devos, T., Comby, L., & Deschamps, J.-C. (1998). Asymétries positionnelles et mémoire des personnes, In J.-L. Beauvois, R.V. Joule & J.-M. Monteil (Eds), *Perspectives cognitives et conduites sociales, vol.6* (pp. 267-287). Lausanne : Delachaux et Niestlé.
- François, P. (1998). Gender discrimination without gender difference : theory and policy responses, *Journal of Public Economics*, 68, 1-32.
- Heckman, J.J. (1998), Detecting Discrimination, *Journal of Economic Perspectives*, 12 (2), 101-116.
- Hurtig, M.-C., & Pichevin, M.F. (1990). Saliency of the sex category system in person perception : Contextual variation, *Sex Roles*, 22, 369-395.
- Hurtig, M.-C., & Pichevin, M.-F. (1994, October). The sex category system : two asymmetrically processed social categories, Communication at the *Small Meeting on Gender, Management and Science*. Braga, Portugal.
- Hurtig, M.-C., Pichevin, M.-F., & Piolat, M. (1993, September). Asymmetry phenomena and effects of context in interpersonal comparisons, Paper presented at the *General Meeting of the European Association of Experimental Social Psychology*, Lisbon, Portugal.
- INSEE (2009). http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1171®_id=0
- Kirchler, E. (1997). The Unequal Equality: Social Stereotypes About Female and Male Entrepreneurs, *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 10-2, 63-78.
- Maruani, M. (2003). *Travail et emploi des femmes*. Paris : La Découverte.
- Petit, P. (2004). Discrimination à l'embauche : une étude d'audit par couples dans le secteur financier. *Revue Economique*, 55(3), 611-621.