Appel à articles

Socio-économie du travail

Genre et politiques de l'emploi et du travail

Si les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail, de nombreuses inégalités persistent à la fois en termes d'accès à l'emploi et une fois dans l'emploi. Le taux d'emploi féminin s'établit à 63% dans l'Union Européenne en 2019, soit plus de 10 points en-dessous du taux d'emploi des hommes et l'écart est encore plus marqué si l'on considère le taux d'emploi en équivalent temps plein, compte tenu de la grande proportion de femmes travaillant à temps partiel. Le développement du temps partiel féminin constitue en effet une stratégie de certains pays pour favoriser la présence des femmes sur le marché du travail et pousser leur taux d'emploi à la hausse, en accord avec les objectifs de la Stratégie Europe 2020. Les femmes perçoivent également des salaires inférieurs et ont moins de perspectives de promotions, notamment lorsqu'elles sont mères, que les hommes. Elles font face à des contrats de travail et à des conditions de travail différentes et leurs trajectoires professionnelles, marquées par la maternité, demeurent beaucoup plus hétérogènes que celles des hommes (temps partiel, sous-emploi, congés parentaux, etc.).

Les politiques d'emploi, et plus largement les politiques publiques et d'entreprises, peuvent contribuer à façonner ces différences, à les réduire ou à les renforcer. Si certaines politiques comme celles relatives à l'égalité professionnelle ont directement pour objectif la réduction des inégalités de genre sur le marché du travail, un ensemble de politiques publiques ou d'entreprise sont susceptibles d'affecter différemment l'emploi et le travail des femmes et des hommes. Cet appel à articles vise à analyser ces politiques, leur dimension genrée et leurs effets sur les situations des femmes.

Il pourra donc s'agir d'analyser les politiques explicitement mises en œuvre pour réduire les inégalités de genre sur le marché du travail, telles que les politiques de lutte contre les discriminations liées au sexe ou à la maternité, celles visant à favoriser l'accès des femmes aux filières de formation et d'emploi « masculins », ou encore les politiques visant à réduire les écarts salariaux entre femmes et hommes. À ce titre, la création de l'Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sa mise en œuvre progressive depuis 2019 pourrait faire l'objet d'une analyse pointant l'intérêt et les limites d'un tel index. De même, une analyse des politiques de diversité mises en place par les entreprises viendrait éclairer utilement la question des inégalités de genre. L'accès plus difficile des femmes aux postes à responsabilités, notamment chez les cadres ou dans les conseils d'administration permettrait également d'aborder cette question par le prisme de l'entreprise.

Au-delà des politiques visant explicitement la réduction des inégalités femmes-hommes sur le marché du travail, les contributions pourront interroger la neutralité des politiques de l'emploi et d'entreprise du point de vue du genre, dans leur mise en œuvre d'une part et leurs effets d'autre part. Des travaux antérieurs ont montré comment l'absence d'un traitement différencié pouvait amener à un recul des femmes dans les dispositifs de la politique de l'emploi. De nombreux travaux d'évaluation des politiques de l'emploi s'intéressent également à l'effet différencié que les dispositifs peuvent avoir sur les femmes et les hommes. Des recherches sur les entreprises ont également montré que des dispositifs de gestion de la main-d'œuvre, en apparence neutres du point de vue du genre, pouvaient avoir des effets différenciés sur les femmes et les hommes (par exemple les règles de recrutement, de promotion, de formation continue, les restructurations d'entreprises, etc.). Il s'agit donc d'analyser l'effet de certaines politiques de l'emploi du point du vue du genre, en s'intéressant aussi bien aux mesures dites passives, comme l'indemnisation du chômage qu'aux mesures dites actives, telles que la prime d'activité, la formation des chômeurs, l'alternance, les contrats aidés, l'insertion par l'activité

économique ou encore les aides à la création d'entreprise… L'analyse de certaines réformes récentes à travers le prisme du genre sont notamment bienvenues (Garantie Jeunes, réforme de l'indemnisation du chômage…). En lien avec le contexte de crise sanitaire et le développement du télétravail et du chômage partiel, une analyse de ces dispositifs dans une perspective genrée pourrait aussi être envisagée. Les femmes semblent par exemple avoir été plus touchées par la crise en termes d'articulation vie personnelle - vie professionnelle pendant la période de confinement.

D'autres politiques façonnent également la manière dont les femmes se positionnent sur le marché du travail, en particulier les politiques familiales (modes de garde, congés parentaux…), les politiques des entreprises en matière de conciliation vie familiale-vie professionnelle (horaires de travail flexibles, congés pour les aidants, télétravail …) la politique fiscale (quotient conjugal et familial) et les politiques sociales au sens large. Les analyses de réformes récentes dans ces domaines dans la mesure où elles s'articulent avec les situations des femmes sur le marché du travail pourront nourrir ce numéro spécial. Il s'agit notamment de voir si elles ont eu tendance à réduire ou au contraire à renforcer, et de quelle manière, les inégalités de genre sur le marché du travail. Il s'agit également d'interroger la manière dont ces réformes et leurs effets différenciés sur les femmes et les hommes sont (im-)pensé.e.s.

De manière plus générale, les contributions visant à interroger les outils mais aussi les représentations des acteurs de ces politiques pourraient être développées dans une perspective genrée. Les outils de mesure des inégalités, de suivi etc. sont-ils neutres ? Peut-on appréhender les situations des femmes sur le marché du travail avec les mêmes outils que celles des hommes ? Quels sont les avantages et les limites des approches méthodologiques mobilisées quand ces politiques sont pensées et mises en œuvre ? Comment les acteurs mettant en œuvre ces politiques choisissent-ils leurs outils ou s'approprient-ils des outils déjà existants, de manière plus ou moins critique ?

Enfin, les contributions permettant d'apporter un contrepoint à travers une comparaison européenne ou internationale sont bienvenues. La diversité des modèles d'emploi et de protection sociale peut en effet révéler des logiques différentes de prise en compte des situations des femmes dans les politiques de l'emploi et les politiques publiques plus largement.

L'appel à contributions se veut pluridisciplinaire, ouvert à toute proposition d'article original, utilisant des méthodes quantitatives ou qualitatives, dans le champ de l'économie et de la sociologie mais aussi d'autres disciplines (sciences de gestion, droit, science politique).

Déclarations d'intention et soumissions :
Les déclarations d'intention d'articles sont attendues pour le vendredi 10 juillet 2020 au plus tard et sont à faire parvenir à set@classiques-garnier.com. Elles comprendront un résumé détaillé de l'article (1 à 3 pages), précisant sa problématique, sa méthodologie, quelques références, ainsi que les données mobilisées en cas d'analyse empirique.

Les soumissions des articles devront être faites au plus tard le 15 novembre 2020 sur la plateforme en ligne : https://classiques-garnier.com/ojs/index.php/set/index
Ils ne devront pas dépasser 70 000 signes, bibliographie, notes et espaces comprises. Ils seront accompagnés d'un titre et d'un résumé en français et en anglais suivant les consignes : https://classiques-garnier.com/ojs/index.php/set/about/submissions#authorGuidelines .

COORDINATION : Mathilde Guergoat-Larivière, Conservatoire National des Arts et Métiers, LIRSA, Centre d'Études de l'Emploi et du Travail et **Delphine Remillon**, Institut national d'études démographiques (INED), CEET et LiRIS, Université de Rennes.