

# IMAGINER UN NOUVEAU CONTRAT DE GENRE POUR LE TRAVAIL EN EUROPE

Rachel Silvera

05/03/2025

**Face aux inégalités persistantes que subissent les femmes, notamment en termes de précarité, de déségrégation des emplois et de disparités salariales, ainsi qu'à leurs formes nouvelles en lien avec l'évolution du marché du travail, Rachel Silvera, économiste, maîtresse de conférences à l'université Paris-Nanterre<sup>1</sup> montre, dans ce texte extrait de l'ouvrage *A new gender equality contract for Europe* (Palgrave Macmillan) réalisé en partenariat avec la FEPS, le rôle central du travail dans la quête d'une égalité de genre en Europe et plaide pour une autonomie économique pleine et entière des femmes, condition essentielle pour faire advenir une société juste et égalitaire.**

Le propos de **cet ouvrage** est très ambitieux. Il s'agit de construire un nouveau contrat d'égalité de genre et de démontrer que le féminisme constitue une perspective incontournable pour l'avenir européen. Ce nouveau contrat de genre est divers et complexe, comme le montre l'ensemble des contributions de cet ouvrage. Il ne pourrait s'inventer sans en référer aux enjeux économiques et sociaux du travail. En effet, mon propos dans ce chapitre sera de montrer à quel point pour l'avenir de l'Europe, plus que jamais, les enjeux du travail sont centraux dans une perspective de renouveau du féminisme, même si cette cause est parfois en retrait dans les débats portés dans la société. En effet, tant que les femmes n'auront pas une entière autonomie économique, tant que les inégalités de genre au travail et dans la vie ne seront pas réellement endiguées, le projet européen d'une société juste et égalitaire sera vain.

Certes le cadre européen a largement contribué, dès sa constitution, à inscrire l'égalité de droit et à inciter chaque État membre à en décliner ces principes. Ce socle européen est solide et constitue un point d'appui incontournable. Mais la réalité – l'égalité réelle dans le champ du travail – est encore bien loin. Chaque crise, et notamment celle liée à la pandémie de Covid-19, a été un révélateur de toutes les inégalités que subissent les femmes, notamment dans la sphère du travail : ce sont elles qui ont été majoritaires dans ces emplois essentiels, qui se sont maintenus au cœur du confinement. Ce sont elles qui ont assuré à la maison le suivi scolaire des enfants, tout en télétravaillant. Pour autant, ces efforts n'ont pas payé ou si peu. Les inégalités sur le marché du

travail, que ce soit en termes d'accès aux emplois qualifiés et de déségrégation, de précarité ou encore d'inégalités salariales, persistent et durent. De plus, de nouvelles formes d'inégalités voient le jour au travers de l'évolution du marché du travail, sous l'effet de « l'uberisation » des emplois, de l'éclatement des collectifs de travail induit par le télétravail ou des enjeux du numérique. C'est par un travail de qualité, rémunéré décemment, que les femmes obtiendront une pleine autonomie et leur place effective dans la société. Avant de revenir sur les tendances et défis actuels qui se jouent au travail pour les femmes (II), il convient de s'interroger sur l'enjeu de l'égalité au travail dans une perspective féministe (I). Enfin, de nouvelles actions vers une véritable démocratisation féministe du travail s'imposent (III).

## **L'enjeu de l'égalité au travail pour un avenir féministe**

### **L'émancipation des femmes passe toujours par le travail**

Comme l'ont montré les travaux de l'historienne Sylvie Schweitzer<sup>2</sup>, les femmes ont toujours travaillé. On semble ignorer que, tout comme les hommes, elles ont été paysannes, commerçantes, ouvrières, employées ou infirmières. À la rigueur, nous rappelle Sylvie Schweitzer, on évoquera le travail des femmes durant la Première Guerre mondiale comme une parenthèse. Inexact, nous explique-t-elle, car les femmes travaillaient avant même cette guerre, plus de 2,3 millions se déclaraient ouvrières en 1914, elles sont 2,8 millions en 1918. Il est vrai en revanche que des métiers jusqu'alors réservés aux hommes leur seront ouverts, notamment dans les usines de guerre, mais aussi comme factrices, conductrices de tramways ou professeuses dans les écoles de garçons.

On a également l'habitude de considérer que les femmes ont véritablement travaillé qu'à la fin des années 1960, qu'il y a eu une baisse tendancielle de l'activité des femmes durant toute la première partie du XX<sup>e</sup> siècle. Or cette baisse n'est qu'une « illusion d'optique statistique<sup>3</sup> ». En réalité, la part des femmes en emploi en France a toujours été supérieure à 30% et atteint presque la parité aujourd'hui (49% selon l'enquête emploi de l'Insee)<sup>4</sup>. Les statistiques ont rendu invisible une part importante des travailleuses du début du XX<sup>e</sup> siècle, notamment les agricultrices, devenant femmes d'agriculteurs<sup>5</sup>.

Tout ceci démontre que le travail des femmes a toujours été considéré comme suspect : une femme agricultrice s'occupe-t-elle de son ménage, ou travaille-t-elle véritablement ? On a toujours supposé que, plus que toute autre catégorie, le travail des femmes n'était que transitoire, contingent, fluctuant.

Pourquoi ces questions ne se posent-elles jamais à l'égard des hommes ou des jeunes hommes, par

exemple ? C'est évidemment en lien avec le rôle crucial des femmes dans la « reproduction sociale », dans la sphère de la famille et de l'intime. Encore et toujours, on associe les femmes à leur rôle présumé de mère, ou de fille et belle-fille, on leur assigne à jamais une fonction maternelle...

Or, une véritable émancipation des femmes, leur accès à l'indépendance, suppose l'accès à un travail rémunéré de qualité, dépourvu enfin de toutes inégalités. On pourrait dire que « le féminisme passe par le travail », mais à condition que les inégalités de genre au travail soient réduites, voire éliminées.

## **(Re)donner une place centrale au travail au sein du mouvement féministe**

Le féminisme a été traversé par différents courants et mouvements et de nombreuses controverses. Pour simplifier notre propos, on peut reprendre la distinction entre au moins quatre vagues de courants féministes en France : de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle au milieu du XX<sup>e</sup>, des années 1960 à 1980 et enfin, une troisième en cours, au début des années 2000<sup>6</sup>. Enfin, depuis le mouvement #MeToo, une nouvelle vague serait à l'œuvre<sup>7</sup>. En parallèle, l'afro-féminisme américain et la lutte des minorités sexuelles et identitaires émergent dans les années 1990-2000 dans le monde. Ces courants ont porté des causes diverses, comme le droit de vote avec le combat emblématique des suffragettes, la contraception et l'avortement libre et gratuit, la parité en politique et plus récemment la lutte contre les violences faites aux femmes ainsi que la défense de toutes les minorités de genre. Mais *quid* du travail ? Les revendications féministes pour un droit au travail et des salaires égaux ont eu une place particulière dans cette histoire : tout en étant présentes dès la première vague du féminisme, les questions autour du travail des femmes ont été controversées du fait de l'influence de Proudhon dans le mouvement ouvrier<sup>8</sup>. Ainsi, le socialisme international du début du XX<sup>e</sup> siècle n'a de cesse de taxer le féminisme de « bourgeois », incapable de défendre le prolétariat. Il restera des traces de ces tensions dans la construction du syndicalisme, et dans la capacité des femmes salariées à se faire entendre en son sein.

C'est peut-être pour cela que les questions de travail sont apparues, aux yeux de la société, comme une question secondaire plus tard, dans le courant des années 1960, avec le Mouvement de libération des femmes, qui a mis sur le devant de la scène publique des questions d'ordre « sociétal », autour de la liberté sexuelle. Il en va de même actuellement où les courants féministes ont inclus les questions d'identités et d'orientations sexuelles à travers le concept d'intersectionnalité (au croisement des rapports de domination de « race », genre et classe). Et bien sûr, le mouvement #MeToo a remis au cœur des luttes féministes la question des violences sexistes et sexuelles. Pourtant, tout au long de cette histoire, les courants féministes n'ont eu de

cesse d'affirmer le droit au travail des femmes comme un droit fondamental. De même, des luttes de femmes au travail se poursuivaient, sans être toujours perçues comme des luttes féministes, alors qu'il s'agissait bien de dénoncer les rapports de domination et d'exploitation que subissent les femmes au travail. Ainsi, en France, certaines féministes des années 1970 appartenaient au courant « luttes de classes » et s'adressaient aux femmes salariées, en faisant le lien entre luttes de classes et luttes de femmes<sup>9</sup>. De même, aujourd'hui, lors de mobilisations contre les réformes sur le travail ou sur les retraites, ou encore parmi le mouvement des « gilets jaunes » en France, la participation de femmes et de féministes est importante, mais elle est davantage portée par des femmes syndicalistes, moins par des associations. En effet, les associations féministes, à quelques exceptions près<sup>10</sup>, n'entrent pas dans l'entreprise et sont centrées sur des approches plus sociétales.

Notre propos est de réaffirmer la « centralité du travail » dans ces combats féministes, d'hier à aujourd'hui. « Le travail n'est pas seulement le lieu principal de la domination, il est aussi le lieu de solidarité et de coopération, de socialisation<sup>11</sup> ». Permettre un accès à un travail décent pour toutes est la base de l'autonomie des femmes, autonomie financière, mais aussi émancipation. L'un des objectifs prioritaires du féminisme passe donc par la pleine reconnaissance des femmes au travail et, pour cela, par la fin des inégalités. On pourrait penser qu'avec toutes les lois sur l'égalité au travail, ce combat serait dépassé. Or, il n'en est rien : même si le droit au travail des femmes est acquis, au moins sur le papier, des points de blocage sont toujours en vigueur. Les inégalités au travail ont certes évolué, elles se sont reconfigurées au fil du temps, mais elles sont persistantes. Aller vers une société juste et égalitaire passe par un combat qui se doit d'articuler le féminisme avec des objectifs sociaux et pas seulement sociétaux.

Recevez chaque semaine toutes nos analyses dans votre boîte mail

[Abonnez-vous](#)

## **Tendances et défis sur la place des femmes sur le marché du travail**

## **Inégalités structurelles sur le marché du travail ravivées par la crise Covid, partout en Europe**

La crise liée à la pandémie de Covid-19 a renforcé les inégalités sociales et de genre. De nombreuses enquêtes<sup>12</sup> ont démontré que les effets économiques et sociaux de la crise sanitaire ont eu des impacts genrés et ce à plusieurs niveaux. Tout d'abord, selon le statut plus ou moins protecteur des emplois : ce sont les emplois temporaires, en CDD ou en intérim, ce sont les emplois intermittents et non déclarés qui ont subi de plein fouet le choc de cette crise et connu une plus forte perte d'emplois, avec souvent moins d'accompagnement des pouvoirs publics. Or ce sont justement les femmes qui restent majoritaires dans ces emplois temporels ou informels et qui ont donc subi les plus grandes pertes d'emplois ou une précarisation accrue de leur statut depuis la crise. À la différence de la crise de 2008, cette crise a donc atteint davantage l'emploi des femmes, notamment les moins qualifiées, d'autant qu'elles sont surreprésentées dans les secteurs les plus touchés par la crise, comme la restauration et l'hôtellerie, ou le tourisme<sup>13</sup>.

Une seconde fracture est apparue entre les emplois et activités qui ont pu être interrompus ou télétravaillés pendant les périodes de confinement généralisé, et les métiers « essentiels » au fonctionnement de la société, qui se sont maintenus, augmentant considérablement le risque de contamination. Ici aussi, ce sont les femmes qui sont les plus nombreuses parmi ces emplois essentiels, que ce soit dans le soin et le lien aux autres, mais aussi dans les services vitaux pour la population (notamment le commerce et le nettoyage). Or ces métiers sont marqués par une dévalorisation conséquente : leur valeur sociale élevée est inversement proportionnelle à leur valeur professionnelle consacrée par leur rémunération, comme le démontre une étude réalisée en France sur les métiers du soin et du lien<sup>14</sup>.

Enfin, au sein des ménages, le renforcement des inégalités entre les femmes et les hommes est apparu du fait de la prise en charge par les femmes des activités domestiques supplémentaires (suivi scolaire, repas supplémentaires...) liées à la crise et au confinement<sup>15</sup>. De même, si le télétravail a eu tendance à se développer sur cette période, depuis, pour les femmes comme pour les hommes, il a généré de nouvelles formes d'inégalités de genre, qui s'inscrivent dans des transformations à l'œuvre dans le champ du travail, loin d'être neutres du point de vue du genre.

## **Les nouvelles formes d'inégalités de genre au travail**

De nouvelles mutations du travail ont vu le jour cette dernière décennie, en parallèle et du fait de la crise liée à la pandémie de Covid-19 : le télétravail constitue à ce titre un des défis essentiels de la période, depuis la crise sanitaire, avec des effets directs et indirects importants du point de vue du

genre. Par ailleurs, l'éclatement du statut salarié « type », avec l'ubérisation des emplois, a également une incidence sur l'emploi des femmes. Enfin, le numérique et l'usage de l'intelligence artificielle (IA) ont reconfiguré l'emploi des femmes.

## Les nouveaux risques du télétravail pour les femmes

Avec la pandémie de Covid-19, le télétravail a connu un essor sans précédent, partout dans le monde. Depuis, le télétravail a pris une forme « hybride » avec une combinaison de quelques jours (autour de deux la plupart du temps) par semaine combinés avec du présentiel, sans disparaître totalement. C'est une innovation sociale majeure dont les aspects positifs sont largement soulignés : du point de vue des salariées et salariés, on plébiscite un gain de temps de transport, une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée, une plus grande autonomie au travail... Du point de vue des organisations, les effets positifs concernent notamment les gains de productivité engendrés par le télétravail. Le télétravail est-il féministe ? Est-il enfin l'occasion pour les femmes et les hommes de mieux se répartir les tâches domestiques ? On en est encore bien loin.

Différentes publications, en France et à l'international<sup>16</sup>, ont montré que le télétravail n'était pas sans danger, notamment du point de vue de l'égalité de genre. En premier lieu, les conditions de télétravail se sont avérées beaucoup plus difficiles pour les femmes qui disposent moins souvent d'espace dédié au télétravail<sup>17</sup>. Par ailleurs, les durées du travail liées au télétravail ont augmenté, singulièrement pour les femmes : en France, 23% des femmes et 15% des hommes ont fait ce constat en 2020<sup>18</sup>. Toujours en France, avec la pérennisation du télétravail, 39% télétravaillent sur la pause déjeuner et 31% plus souvent le soir tard et le week-end<sup>19</sup>. Ceci s'explique par l'invisibilité du télétravail qui induit une volonté, notamment des femmes, de s'engager davantage qu'en présentiel et par une forme de « pression implicite » qui incite les salariées et salariés à compenser largement le temps gagné sur le transport, comme s'ils étaient « redevables » à l'entreprise de cette forme de travail.

Qu'en est-il alors du partage des tâches domestiques et familiales ? Globalement les recherches n'indiquent pas un réel rééquilibrage dans la répartition des tâches. Selon une enquête d'Eurofound<sup>20</sup>, ce sont les mères d'enfants de moins de 12 ans qui ont le plus souffert d'un conflit entre leur travail et leur vie privée avec le télétravail : près d'un tiers d'entre elles ont eu du mal à se concentrer au travail (un sixième des pères). Une autre donnée de l'enquête d'Eurofound<sup>21</sup>, portant sur les couples de parents bi-actifs, montre que la part des tâches éducatives augmente pour les mères télétravaillant de 20% (même si le père télétravaille également). Le seul cas de figure où le père augmente significativement sa part de tâches parentales est celui où il est seul à télétravailler. Selon Émilie Vayre<sup>22</sup>, globalement, les femmes qui télétravaillent ont tendance à

accroître leur temps de travail domestique et à réduire leur temps de loisir, plus que celles qui ne télétravaillent pas.

Au total, ce mouvement de télétravail s'apparente aux effets décrits il y a déjà longtemps du temps partiel : vis-à-vis de l'entreprise, prendre un temps partiel (ou être en télétravail) s'apparente à une mise en retrait, à un moindre investissement dans son projet professionnel et, par ricochet, ouvre moins d'opportunités pour accéder à des promotions et des responsabilités, tout en réassignant les femmes à leur foyer, puisqu'elles ont plus de temps libéré. D'ailleurs, l'avis du Conseil de l'Union européenne liste l'ensemble de ces risques : « le risque d'une augmentation de la quantité de travail non rémunéré effectué par les femmes (...); le risque d'accroître l'intensité du travail et de brouiller les frontières entre le travail rémunéré et la vie privée ; le risque de réduire la visibilité des femmes dans le monde du travail et d'entraver leur carrière ; et le risque d'accroître la violence et le harcèlement en ligne à l'encontre des femmes<sup>23</sup> ».

## **L'ubérisation des emplois : quelle incidence sur les femmes ?**

L'économie des plateformes, à l'image d'Uber, tend à se développer en parallèle de la crise. Ces emplois échappent au droit du travail, même si des luttes et des procédures judiciaires tendent à requalifier ces travailleurs et travailleuses en salariés. Il y a toujours cette tendance à valoriser un emploi « libéré » des contraintes du salariat et de celles de l'indépendance totale. Mais derrière ce terme d'ubérisation se cachent des réalités très contrastées entre l'économie « collaborative », du partage, et des formes d'« esclavage salarié ». Ce qui les relie, c'est une plateforme en ligne permettant à des organisations, le plus souvent à but lucratif, de mettre en relation des travailleurs « indépendants » et des clients potentiels. Si certains travailleurs et travailleuses ont trouvé ainsi une grande opportunité de se réaliser, notamment *via* des *start-up*, la majorité y vivent des situations de précarité, sans droit du travail et peu de droits sociaux. C'est au fond un retour au travail à la tâche et aux emplois informels, puisqu'il ne paraît pas intéressant de déclarer toutes les heures effectuées lorsqu'il s'agit d'un échange entre particuliers.

Comme l'évoque Diane Rodet<sup>24</sup>, il y a un véritable déni du travail réalisé *via* les plateformes. Grâce au paiement à la tâche, les heures ne sont pas comptabilisées, ni les conditions de travail prises en compte, au même titre que le bénévolat dans l'économie sociale et solidaire. On assimile volontiers ce travail à une activité, où le plaisir, l'engagement ou l'idée d'autonomie et de liberté joueraient un rôle important. C'est le cas par exemple de la plateforme Etsy, dédiée à la vente d'objets faits main, qui affiche comme slogan « Faites de votre passion un métier ».

Du point de vue des femmes, ce type d'activités rencontre un certain écho, notamment par son statut flexible, compatible avec une activité familiale. Il y a ainsi un « mythe de la conciliation

parfaite entre vie professionnelle et vie familiale » – le « having it all » qui est « la déclinaison féminine de la promesse de démocratisation du travail par les plateformes numériques<sup>25</sup> ». De même, l'ouvrage de Julie Landour<sup>26</sup> pour la France montre que si quelques « mompreneurs » tirent leur épingle du jeu sur le plan économique, elles restent toutefois exceptionnelles. Deux grandes catégories d'entrepreneuses émergent : celles, minoritaires, dont le travail indépendant est inventif et solidement étayé et celles qui s'apparentent davantage à la femme au foyer revisitée par la société de marché. On ne peut donc pas conclure que ce type d'activité de plateforme soit forcément synonyme de progrès social et d'égalité pour les femmes.

Globalement, les inégalités dénoncées dans le salariat se retrouvent et même s'accroissent avec l'ubérisation : une étude australienne de l'Université de technologie du Queensland<sup>27</sup> a montré que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la « *gig economy* », ou économie à la tâche, seraient de l'ordre de 10 à 37%, sachant que près de 40% des travailleuses et travailleurs concernés ne connaissent pas leur revenu exact. Ainsi, près d'un tiers des femmes déclarent gagner moins de 40 000 dollars par an et c'est le cas de 15% des hommes. Pour ce qui concerne les plateformes étudiées en France, on sait qu'en général seule une part infime de ces personnes dégagent un revenu suffisant (on estime à 1% le nombre de travailleuses et travailleurs qui gagnent le salaire minimum par mois). De même une enquête de l'OIT<sup>28</sup> montre que les 3500 travailleurs de plateformes<sup>29</sup> gagnent en moyenne 4,43 dollars de l'heure (et même 3,31 dollars en incluant les heures non payées). Selon cette même source, les horaires atypiques sont très développés : 43% travaillent la nuit et 68% le soir.

Au total, cette idée d'un travailleur ou d'une travailleuse « totalement libre » – hors de toute subordination juridique et hors d'une organisation pyramidale – est un leurre, comme le rappelle Dominique Méda<sup>30</sup>. Ce travail de plateforme n'est pas en réalité synonyme d'autonomie et de liberté, même si du point de vue des femmes la flexibilité des horaires et le fait de travailler à domicile sont valorisés. Selon Dominique Méda<sup>31</sup>, « il faut rompre avec l'illusion romantique et trompeuse d'une autonomie qui ne serait possible qu'en dehors du salariat » et justement « renforcer l'attractivité du salariat non seulement en améliorant les conditions de travail, mais aussi l'autonomie dont disposent les salariés ».

## **Les effets du numérique et de l'intelligence artificielle**

Alors que durant les années 1980, les femmes occupaient plus d'un tiers des emplois de l'informatique, où certaines formations arrivaient même à la parité dans leur cursus, l'ère du numérique s'est concrétisée par un déclin de cette féminisation en dessous des 20%. Selon l'enquête menée par le cabinet Global Contact<sup>32</sup>, la proportion de femmes diplômées travaillant dans le secteur numérique n'atteint que 17% dans l'Union européenne en 2022. Qui plus est, la

moitié des femmes dans la *tech* quittent leur emploi après 35 ans. Selon Isabelle Collet<sup>33</sup>, à l'inverse des métiers où les femmes ont pu s'investir grâce à la désertion des hommes, les métiers du numérique connaissent une arrivée massive des hommes, à mesure que ces emplois gagnent en prestige. Ceci correspond au concept de « tuyau percé », caractéristique du secteur du numérique, où la part des femmes « de talent » tend à diminuer au fur et à mesure que l'on monte en responsabilités. L'une des explications de ce retrait est à rechercher dans les contraintes de l'organisation du travail, incompatibles avec des responsabilités familiales<sup>34</sup>.

Par ailleurs, on pourrait penser que les algorithmes, à la base de l'intelligence artificielle (IA), seraient objectifs et égalitaires, donc neutres du point de vue du genre. C'est oublier qu'ils sont codés par des humains et que l'IA reflète les systèmes de représentation biaisés de leurs concepteurs. De ce fait, l'IA reproduit des stéréotypes de genre. Ceci joue à plusieurs niveaux : comme secteur porteur, les femmes ont toujours du mal à trouver toute leur place, on estime qu'elles ne représenteraient que 12% des chercheurs en IA en France<sup>35</sup>. De plus, dans toutes les procédures RH, d'évaluation et de recrutement, des biais discriminants peuvent limiter l'accès des femmes à des postes qualifiés. Ces biais reproduisent de façon consciente ou inconsciente des stéréotypes sur les fonctions perçues comme « naturelles » pour les femmes, comme l'altruisme, la patience et la minutie, et des qualités « viriles » aux hommes (comme l'autorité, le sens des responsabilités...). Isabelle Collet a ainsi étudié le logiciel de recrutement automatisé par Amazon en 2014, dont l'IA a eu tendance à écarter les femmes en reproduisant la réalité du monde de la *tech*. Selon elle, « Chaque fois qu'une mention aux femmes était apparente, le CV était écarté. En fait, le logiciel a parfaitement su reproduire la culture d'entreprise qu'on lui demandait d'analyser et a servi de révélateur<sup>36</sup> ».

Outre les données injectées dans l'algorithme, le système de raisonnement algorithmique lui-même peut contenir des biais de sexe. Par exemple, certains algorithmes peuvent associer la forte présence sur le lieu de travail et la performance des salariées et salariés. Cette « culture du présentisme » reste porteuse d'inégalités envers les femmes, du fait des contraintes familiales qui limitent leur visibilité dans l'entreprise.

## **Quelles orientations pour parvenir à un nouveau contrat de genre au travail ?**

### **Le rôle des pouvoirs publics**

Les politiques publiques, notamment européennes, ont développé de nombreux dispositifs en

faveur de l'égalité femmes-hommes. Parmi les dernières mesures importantes, on peut citer le plan d'action de 2021 de la Commission européenne déclinant le socle européen des droits sociaux<sup>37</sup> et la stratégie européenne pour l'égalité entre les hommes et les femmes de 2020-2025, adoptée juste avant la crise liée à la pandémie de Covid-19<sup>38</sup>. Cette stratégie vise à promouvoir l'emploi féminin, l'égalité de rémunération, une plus grande indépendance économique des femmes, ainsi que l'égalité entre les femmes et les hommes dans la prise en charge des activités non rémunérées du soin et de l'éducation. Les directives récentes, notamment en matière de transparence des rémunérations, ou encore sur la place des femmes dans les conseils d'administration, et enfin celle sur la stratégie européenne en matière de soins sont des socles importants à valoriser et décliner au plan national. Même si cet arsenal juridique en matière d'égalité femmes-hommes est conséquent, tant au plan européen que national, il convient d'aller vers des mesures plus contraignantes si l'on veut vraiment avancer vers l'égalité réelle.

## **Décliner et appliquer la directive européenne sur la transparence des rémunérations**

Le sujet central de cette démarche porte sur les inégalités de rémunérations, et il est clair que la directive européenne sur la transparence des rémunérations<sup>39</sup> constitue une avancée : elle prévoit tout d'abord l'accès à une information complète pour les travailleurs et travailleuses des rémunérations (y compris la part variable) ventilées par sexe pour les personnes effectuant le même travail ou un travail de valeur égale. Les critères retenus pour l'attribution des rémunérations devront être transparents. Il est suggéré que la collecte des données de rémunération soit effectuée par l'administration centrale de chaque État membre, ce qui en garantira la qualité des informations. De même, la comparaison entre emplois de valeur égale, mais majoritairement tenus par des femmes et des hommes, devra être facilitée. Les systèmes d'évaluation des emplois devront pour cela reposer sur des critères objectifs, tels que « les exigences en matière de parcours éducatif, d'expérience professionnelle et de formation, les compétences, les efforts et les responsabilités, le travail effectué et la nature des tâches à accomplir ». Fait particulièrement original, cette directive introduit pour la première fois la notion de « discrimination intersectionnelle », en soulignant qu'une discrimination fondée sur le sexe peut se croiser avec d'autres motifs de discrimination. Mettre en œuvre cette directive au niveau de chaque État membre est un enjeu d'avenir central pour un nouveau contrat de genre pour le travail.

## **L'éga-conditionnalité des marchés publics**

À l'instar de l'« éco-conditionnalité » qui vise à conditionner les aides publiques aux entreprises à leur comportement en matière d'écologie, l'éga-conditionnalité conditionne les aides publiques au respect de tous les principes d'égalité et à la mise en œuvre de pratiques qui visent à réduire les discriminations de genre en entreprises.

Sur le plan européen, plusieurs travaux ont critiqué l'absence d'une réelle prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les plans de relance suite à la crise liée à la pandémie de Covid-19, notamment dans les fonds européens « NextGenerationEU ». Par exemple Laetitia Thissen<sup>40</sup> montre que peu d'États membres ont consacré un véritable effort pour le secteur des soins, secteur pourtant reconnu comme essentiel, comparativement aux secteurs porteurs du numérique et de l'économie verte, à forte prédominance masculine. Certes, certains pays ont utilisé ces fonds pour investir dans l'accueil d'enfants mais ce n'est pas le cas partout<sup>41</sup>. C'est aussi l'une des conclusions de Jill Rubery et Isabel Tavora qui prônaient un engagement sérieux en faveur de l'intégration de la dimension de genre dans les plans de relance<sup>42</sup>.

Ainsi, en France, une étude la Fondation des femmes a montré que, face à la crise sanitaire, les mesures ambitieuses de soutien à l'économie ont été orientées principalement vers des secteurs à prédominance masculine : « sur les 35 milliards d'euros du plan de relance fléchés pour des aides sectorielles, seulement 7 milliards ont été dédiés à des emplois majoritairement occupés par des femmes<sup>43</sup> ». Envisager un « plan de relance féministe » s'inscrit dans cette démarche d'éga-conditionnalité, car il s'agit de prendre en compte, avant chaque mesure, la réalité des inégalités entre les femmes et les hommes et de corriger au mieux la situation.

Plus généralement, l'objectif est en premier lieu que toutes les entreprises répondant à une commande publique ou bénéficiant d'aides publiques soient en totale conformité avec les lois sur l'égalité au travail. Elles devront en second lieu aller plus loin et prévoir des mesures et des actions correctives en matière de recrutement, de formation, de rémunérations pour bénéficier de ces aides. De même, des actions de prévention des violences sexistes et sexuelles peuvent être introduites, comme cela se fait par exemple au Centre national du cinéma en France où, depuis 2021, l'attribution des aides est conditionnée à l'existence de mesures précises (désignation obligatoire de référents ou référentes harcèlement, cellules d'écoute, plan de formations...)<sup>44</sup>.

## **Des services publics - en nombre et de qualité - pour l'accompagnement de l'enfance et des personnes en perte d'autonomie**

Réaliser l'égalité au travail suppose d'intégrer les contraintes d'ordre familial qui reposent toujours majoritairement sur les femmes. Selon l'Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes, en 2016, 80% des femmes consacraient au moins une heure par jour aux tâches domestiques, contre 36% des hommes. 81% des femmes et 48% des hommes se livrent à des activités de soins. Ce pourcentage passe à 88% pour les mères et à 64% pour les pères d'enfants de moins de 18 ans<sup>45</sup>. Ces données varient fortement selon les pays et les catégories sociales. La généralisation de services de qualité, supportables pour toutes les familles, dans l'accompagnement des jeunes enfants et des personnes en perte d'autonomie reste un enjeu

essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes. C'est dans ce sens que la stratégie européenne en matière de soins a été élaborée en 2022<sup>46</sup>. L'objectif est multiple : permettre, tout d'abord, un meilleur accueil de la petite enfance, en révisant à la hausse les objectifs d'accueil collectif (passage de 33 à 50% d'enfants de moins de trois ans accueillis et à 96% – au lieu de 90% – pour les enfants de 3 à 7 ans). Favoriser ensuite les soins de longue durée pour qu'ils soient suffisants, de qualité et abordables. Cette stratégie repose également sur l'amélioration des conditions de travail et de rémunération des professionnelles et professionnels intervenant dans tout le secteur. Ces trois objectifs sont tous favorables à l'égalité entre les femmes et les hommes, à double titre : le développement de ce secteur permettra un allègement de la charge totale portée par les femmes pourvoyeuses principales de soins ; de plus, l'amélioration des conditions de travail et de rémunération les concerne au premier chef, puisqu'elles sont sur-représentées dans ce secteur (environ à 90% sur le plan européen). Décliner ce projet ambitieux dans chaque État membre est une des conditions indispensables d'un nouveau contrat de genre.

## **La réduction collective du temps de travail : une vraie réponse féministe**

Le temps de travail est l'une des principales sources d'inégalités de genre. Le temps partiel, très largement féminisé, explique en effet 40% des écarts de salaire<sup>47</sup>. Le temps des femmes et des hommes reste différencié : assumant toujours les deux tiers des tâches domestiques et familiales, elles sont confrontées à des doubles journées, et près de 30% d'entre elles sont enfermées dans des emplois à temps partiel, notamment pour les ouvrières et employées<sup>48</sup>. Le résultat : un salaire partiel, une flexibilité et des amplitudes horaires maximums. Les femmes cadres sont, elles, dans l'impossibilité d'avoir une carrière et d'accéder aux responsabilités, d'accepter des heures supplémentaires. C'est une pression permanente qui explique que le nombre de burn-outs est deux fois plus élevé chez les femmes.

Les femmes subissent donc des carrières discontinues, étant contraintes de réduire ou d'arrêter leur activité professionnelle pour élever les enfants ou pour accompagner les personnes âgées en perte d'autonomie : en France, une femme sur deux et seulement un homme sur neuf sont dans ce cas au moment de la naissance d'un enfant. Ceci se répercute ensuite sur la retraite et explique l'essentiel des 40% d'écart de pension de droits directs entre hommes et femmes<sup>49</sup>.

Baisser le temps de travail de tous et toutes, c'est mieux le partager et permettre aux femmes de sortir du piège du temps partiel et d'accéder à un temps plein. C'est aussi le moyen de favoriser l'articulation entre vie professionnelle, vie familiale et personnelle et l'égalité entre les femmes et les hommes dans la famille. Le bilan des 35 heures en France était sur ce point mitigé, car la question du partage des tâches domestiques et familiales n'a pas été assez prise en compte. Une

campagne pour le partage des tâches domestiques et familiales et l'accompagnement des personnes en perte d'autonomie pourrait être intégrée à la question de la réduction du temps de travail. À cela s'ajoute une refonte des congés parentaux, permettant à chaque parent de réellement partager un congé de quelques mois, bien rémunéré pour éviter qu'il ne soit une trappe à inactivité pour les femmes les plus précaires. De même, le développement des services d'accueil de toutes les personnes dépendantes est essentiel (voir plus haut). Dans une perspective de progrès pour toutes et tous, baisser le temps de travail hebdomadaire, annuel ou sur la vie entière, c'est permettre à toutes et tous de travailler à temps plein tout en assumant sa parentalité en dégageant du temps pour leurs loisirs ou leurs engagements sociaux et sociétaux. C'est aussi un moyen pour réduire le nombre de salariées et salariés à temps partiel et créer des emplois décents.

## Revaloriser les métiers féminisés

La majorité des emplois considérés de la première ou seconde ligne face à la crise liée à la pandémie de Covid-19 sont très féminisés. Ce sont les soignantes, infirmières (87% de femmes) et aides-soignantes (91% de femmes), mais aussi des aides à domicile et des aides ménagères (97% de femmes), des agentes d'entretien (73% de femmes), des caissières et des vendeuses (76% de femmes), ce sont aussi des enseignantes (71% de femmes)<sup>50</sup>. Ces métiers sont différents. Ils exigent des niveaux de qualification et des diplômes différents, existent pour certains dans les secteurs privés et publics, mais ils sont tous marqués par cette féminisation, ce sont des « métiers de femmes », implicitement pour les femmes. Il s'agit d'éduquer, soigner, assister, nettoyer, servir, accompagner, conseiller, écouter, coordonner, en somme de faire appel à des « compétences présumées innées », si « naturelles » quand on est femme. Cette dévalorisation est l'un des facteurs expliquant les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

Revaloriser les salaires des emplois féminisés est au cœur de travaux de chercheuses et chercheurs en sciences sociales, mais aussi de revendications féministes et syndicales depuis plusieurs années<sup>51</sup>. Comme la directive européenne sur la transparence l'a rappelé, l'égalité salariale doit se réaliser pour un travail égal, mais aussi pour un travail de valeur égale. La loi, sur le plan européen et national, permet ainsi d'appliquer l'égalité salariale entre emplois différents, mais considérés de même valeur. Et donc de comparer la valeur des emplois très féminisés avec celle d'autres emplois à prédominance masculine. Quand nous regardons précisément quelles sont les compétences et qualifications mises en œuvre dans les métiers féminisés, en nous demandant : quelles sont les connaissances professionnelles ? Quelles sont les capacités professionnelles, les responsabilités, les charges physiques et nerveuses de ces emplois ? Nous constatons alors trop souvent leur sous-valorisation. Par exemple, les diplômes des métiers de service ne sont toujours pas valorisés, comme ceux des secteurs techniques et industriels. Ou encore, les compétences

relationnelles ne sont que très rarement considérées comme des compétences techniques et complexes. Elles sont assimilées à des qualités personnelles, niant ainsi les connaissances et l'expérience professionnelles pourtant indispensables. Les responsabilités auprès de personnes malades et fragilisées ont bien souvent une moindre reconnaissance que les responsabilités budgétaires ou financières. Être constamment interrompue ou effectuer une multitude de tâches différentes au sein d'un même métier n'est pas reconnu comme de la polyvalence professionnelle. Soutenir – physiquement et psychiquement – un patient en fin de vie, apporter des soins à domicile sans équipements professionnels, ou encore passer des milliers d'articles par heure à une caisse, tout en maintenant un sourire commercial, représentent des formes de pénibilité et de charges physiques ou nerveuses, non reconnues pour ces emplois.

Même si ici et là, des mesures ont été prises face à la crise liée à la pandémie de Covid-19, la revalorisation complète de ces professions est encore loin d'être réalisée. Elle suppose d'impliquer l'État en tant qu'employeur dans bon nombre de secteurs où ces emplois existent, mais aussi des entreprises dans le cadre des négociations sur les classifications des emplois.

## **Vers une démocratisation féministe du travail**

L'ultime étape de ce nouveau contrat de genre au travail passe par une démocratisation féministe du travail, en vue de renforcer le pouvoir de toutes les femmes salariées au sein de la sphère professionnelle. Rappelons que l'ambition globale de cet ouvrage est en effet de démontrer qu'une véritable démocratie européenne n'a de chance d'aboutir que si elle inclut l'égalité de genre. Une démocratisation féministe de l'ensemble des sphères de la société – tant sur les plans économique, politique que social – est donc au cœur de ce nouveau contrat de genre pour l'Europe.

Sur le plan du travail, cette démocratisation suppose non seulement de répondre aux attentes des salariées et salariés en matière de conditions de travail, de précarité, de perte de sens du travail, etc., mais aussi de poser la question du pouvoir de décision dans l'entreprise. C'est par la démocratisation du travail, au sein même des organisations, qu'il convient donc de rechercher de vraies alternatives au salariat actuel, porteur de lourdes discriminations. Selon Emmanuel Renault<sup>52</sup>, la démocratisation du travail se justifie dans des sociétés démocratiques par le fait que la grande partie de la vie des personnes se passe au sein d'institutions non démocratiques que sont les entreprises et les administrations. Si la démocratie se justifie pour gouverner l'État, elle devrait également se justifier pour les entreprises. Dans ce cadre, les décisions stratégiques concernant la production, la rémunération, l'organisation et les conditions de travail ne doivent pas être du ressort des conseils d'administration, mais aussi d'assemblées de travailleuses et travailleurs.

Démocratiser le travail, c'est donner du pouvoir de décision aux travailleuses et travailleurs, en les intégrant au plus haut niveau, jusqu'aux conseils d'administration. Hélène Landemore explique, dans *Le Manifeste travail*, que seuls quelques pays, comme l'Allemagne, les pays scandinaves et même en partie la France, donnent une voix à des salariées et salariés<sup>53</sup>. C'est à la fois pour des raisons de dignité des travailleuses et travailleurs, qui ne sont pas de simples « ressources » mais bien des êtres humains, « qui méritent le respect de leur autonomie comme travailleur-euses tout autant que comme citoyen-nés<sup>54</sup> ». Mais aussi parce que l'intelligence collective apportée par la démocratisation du travail améliorera la qualité des décisions.

Ce Manifeste travail<sup>55</sup> envisage soit d'ouvrir les CA où siègent les détenteurs de capitaux aux travailleuses et travailleurs, soit de mettre en place une co-gestion à l'allemande, un modèle « bicamériste » où les décisions seraient prises par deux comités : l'un représentant les détenteurs du capital, l'autre les détentrices et détenteurs de la force de travail. Autre option plus ambitieuse, les décisions pourraient ne relever que de tous les travailleuses et travailleurs, au sein d'un conseil d'entreprise élargi prenant toutes les décisions, de façon directe. Selon Emmanuel Renault, cette « démocratisation participative » du travail peut aller loin : elle peut concerner tous les échelons d'exercice du pouvoir et tous les sujets, que ce soit l'organisation du travail, les rémunérations, les prescriptions et les objectifs ou tous les choix stratégiques.

De même l'idée d'une garantie de l'emploi est un outil essentiel à cette démocratisation du travail : offrir à chacune et chacun l'accès à un emploi et à un salaire décent, par la création d'emplois pour répondre à tous les nombreux besoins de la société, en dehors de la logique marchande et de la recherche du profit. Concrètement, il s'agit de créer des emplois au sein d'infrastructures de proximité, prises en charge par les collectivités locales, mais financées au plan national. « Démarchandiser le travail ne revient pas à abolir le salariat, mais à transformer la façon dont il est organisé et pratiqué. En démocratisant le travail, le véritable changement consiste à accorder aux travailleur-euses leur mot à dire en matière de gouvernement de leur emploi et de leur travail<sup>56</sup> ». Cela garantira à tous et toutes une sécurité économique. Ce programme pourrait porter également en amont la question de l'égalité de genre et introduire des critères afin de prendre en compte la situation des femmes dans cette garantie d'emploi.

Cet objectif est au cœur d'un projet féministe, puisque les femmes, notamment au moment où elles deviennent mères, sont encore fortement désincitées à travailler, faute de soutien collectif dans l'accompagnement de la parentalité. De même, nous avons montré qu'elles sont particulièrement concernées par de mauvaises conditions de travail et d'emploi, ainsi que de multiples discriminations : ce sont les femmes qui sont le plus souvent au cœur d'inégalités croisées, comme l'origine ethnique, la classe ou l'orientation sexuelle, ou encore l'âge, en plus d'être femmes.

Une telle démarche s'accompagnera concrètement de la réduction des échelles de salaire et des inégalités salariales entre les femmes et les hommes ; de la baisse des discriminations, notamment à l'égard des femmes, à condition qu'elles soient justement représentées. La directive européenne *Women Boards* de novembre 2022 impose d'ici à 2026 qu'il y ait justement 40% de femmes dans les CA des entreprises cotées en bourse<sup>57</sup>. Des lois dans ce sens ont déjà été adoptées dans certains pays européens, comme en France ou en Espagne. Ainsi en France, désormais, un quota de 40% est imposé dans les CA des grands groupes. Ce principe est encore loin d'être généralisé, mais il s'applique au moins dans les entreprises du CAC 40<sup>58</sup>.

Cette idée de parité dans les instances des grandes entreprises peut paraître positive, mais elle est loin d'être suffisante et est même source d'autres inégalités, notamment sociales : en effet, il s'agit d'appliquer ici « une parité au sommet », en intégrant des femmes très diplômées dans ces CA ou même dans les comités de direction, comme le prévoit en France une nouvelle loi « visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle », adoptée le 24 décembre 2021<sup>59</sup>. Mais ces lois sont loin de servir l'ensemble des salariées de ces entreprises et tout se passe comme si on appliquait dans ce domaine la « théorie du ruissellement » : ces femmes « premières de cordées » permettraient d'entraîner avec elles toutes les femmes dans les entreprises et d'assurer pour toutes l'égalité. Mais l'effet de ruissellement ne semble pas se concrétiser, au contraire : la communication sur la parité au sommet masque bien souvent une absence d'actions en profondeur sur l'égalité, notamment sur les inégalités salariales, la précarité et la dévalorisation des métiers féminisés. Au fond ces lois sont au service de la performance des entreprises et n'intègrent pas des enjeux de justice sociale.

Précisons enfin qu'à notre sens, cette démocratisation du travail doit s'appuyer sur le rôle des organisations syndicales et des représentants et représentantes des salariés, élus par l'ensemble. Mais encore faut-il que les femmes y soient justement représentées, en fonction de leur présence au sein de chaque catégorie professionnelle de l'entreprise. Comme le rappelle Margaret Maruani<sup>60</sup>, « les logiques de genre [...] ne neutralisent pas celles des classes sociales. Elles les alimentent et les renforcent. »

Une démocratisation féministe du travail doit donc viser à ce que toutes les femmes soient impliquées dans ces espaces de décisions, à tous les niveaux de l'entreprise, et à ce que les logiques de genre s'articulent avec les logiques de classe. On le voit, construire un nouveau contrat de genre pour l'avenir européen ne peut s'envisager sans mettre en avant la question du travail, la lutte contre toutes les formes d'inégalités construites sur le marché du travail et au sein de la famille.

1. Également chercheuse associée au CERLIS et co-directrice du réseau MAGE (Marché du travail et genre).
2. Sylvie Schweitzer, *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire de leurs métiers, XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècle*, Paris, Odile Jacob, 2002.
3. Margaret Maruani et Monique Meron, *Un siècle de travail des femmes*, Paris, La Découverte, 2012.
4. « *Caractéristiques des personnes en emploi – Emploi, chômage, revenus du travail* », Insee, 2024.
5. Christine Delphy, *L'ennemi principal. Tome 2 : penser le genre*, Paris, Syllepse, 2001.
6. Christine Bard, *Le féminisme au-delà des idées reçues*, Paris, Le Cavalier bleu, 2012.
7. Aurore Koechlin, *La révolution féministe*, Paris, Amsterdam, 2019.
8. Par exemple l'Association internationale des travailleurs de 1864 publie une motion contre le travail des femmes, cf. Bibia Pavard, Florence Rochefort et Michelle Zancarini-Fournel, *Ne nous libérez pas, on s'en charge. Une histoire des féminismes de 1789 à nos jours*, Paris, La Découverte, 2020.
9. Suzy Rojzman, *Féministes ! Luttes de femmes, luttes de classes*, Paris, Syllepse, 2022.
10. L'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) est une des rares à le faire en France.
11. Daniel Kergoat, « Le travail, un concept central pour les études de genre ? », *Je travaille donc je suis. Perspectives féministes*, Paris, La Découverte, 2018, p. 253.
12. Voir pour la France : Anne Lambert et Joanie Cayouette-Rembrière, *L'explosion des inégalités. Classes, genre et générations face à la crise sanitaire*, Paris, L'Aube, 2021, ou sur le plan européen Sanna Nivakoski, Ximena Calò, Letizia Mencarini et Paola Profeta, « *Covid-19 pandemic and the gender divide at work and home* », Eurofound, 13 octobre 2022 et Jill Rubery et Isabel Tavora, « The Covid-19 crisis and gender inequality: risks and opportunities », *Social policy in the European Union: state of play 2020*, European Trade Union Institute et European Social observatory, 2021, pp. 71-96.
13. *Emploi et questions sociales. Tendances 2021*, Organisation internationale du travail (OIT), juin 2021.
14. Rachel Silvera, *Investir dans les métiers du soin et du lien aux autres, un enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes*, Étude pour l'IRES-CGT, 2023.
15. Massimiliano Mascherini et Martina Bisello, « Covid-19 fallout takes a higher toll on women, economically and domestically », Eurofound, 3 juin 2020.
16. Voir notamment les travaux de Émilie Vayre, « Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social », *Le travail humain*, vol. 82, n°1, 2019 ; Olga Trostiansky et Dominique Joseph, *Crise sanitaire et inégalités de genre*, Conseil économique, social et environnemental, 24 mars 2021 ; Organisation internationale du travail (OIT), *The Covid-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work*, ILO Policy Brief, 2020.
17. Anne Lambert, Joanie Cayouette-Rembrière, Élie Guéraud, Guillaume Le Roux, Catherine Bonvalet, Violaine Girard et Laetitia Langlois, « Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de Covid-19 a changé pour les Français », *Population et société*, Ined, juillet 2020.
18. Insee et Drees, « Confinement : des conséquences économiques inégales selon les ménages », n°1822, 14 octobre 2020.
19. « Crise du Covid-19 : un retour en arrière pour la parité hommes-femmes ? », BCG et Ipsos, 19 février 2021.
20. Massimiliano Mascherini et Martina Bisello, « *Covid-19 fallout takes a higher toll on women, economically and domestically* », Eurofound, 3 juin 2020.
21. Sanna Nivakoski, Ximena Calò, Letizia Mencarini et Paola Profeta, « *Covid-19 pandemic and the gender divide at work and home* », Eurofound, 13 octobre 2022.
22. Émilie Vayre, « Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social », *Le travail humain*, vol. 82, n°1, 2019.
23. *Council Conclusions on the Socio-Economic impact of Covid-19 on Gender Equality*, Union européenne, 2021, p. 4.
24. Diane Rodet, « Capitalisme de plateforme, économie collaborative, économie solidaire : quel(s) rapport(s) ? », dans Sarah Abdelnour et Dominique Méda, *Les nouveaux travailleurs des applis*, Paris, PUF, 2019, pp. 15-32.

25. Anne Jourdain et Sidonie Naulin, « Marchandiser ses loisirs sur internet : une extension du domaine du travail ? », dans Sarah Abdelnour et Dominique Méda, *Les nouveaux travailleurs des applis*, op. cit., 2019, pp. 47-60.
26. Julie Landour, *Sociologie des Mompreneurs. Entreprendre pour concilier travail et famille ?*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2019.
27. Penny Williams, Robyn Mayes, Maria Khan, Trish Obst et Paula McDonald, « **Gendered dimensions of digital platform work: Review of the literature and new findings** », Brisbane, Queensland University of Technology, Brisbane, 2021.
28. Janine Berg, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani et M. Six Silberman, « Digital Labour Platforms and the Future of Works. Towards Decent Work in the Online Word », Genève, ILO, 2018.
29. Il s'agit de cinq plateformes travaillant dans 75 pays.
30. Sarah Abdelnour et Dominique Méda, *Les nouveaux travailleurs des applis*, op. cit., 2019.
31. Sarah Abdelnour et Dominique Méda, *Les nouveaux travailleurs des applis*, op. cit. 2019.
32. « **Gender scan dans l'innovation** », Global Contact, 2022.
33. Isabelle Collet, « Les pratiques inclusives dans le numérique : changer l'institution pour changer sa population », dans Nathalie Lapeyre, Jacqueline Laufer, Séverine Lemièrre, Sophie Pochic et Rachel Silvera, *Le genre au travail. Recherches féministes et luttes de femmes*, Paris, Syllepse, 2021.
34. Ainur Almukhambetova, Daniel Hernandez Torrano et Alexandra Nam, « Fixing the Leaky Pipeline for talent Women in STEEM », *International Journal of Science and Mathematics Education*, 2021.
35. Aude Bernheim et Flora Vincent, *L'intelligence artificielle, pas sans elles !*, Paris, Belin, 2019.
36. « Isabelle Collet questionne l'absence des femmes dans le digital », *Le Temps*, 11 décembre 2019.
37. Voir *Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux*, Commission européenne.
38. Voir *Stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes*, Commission européenne.
39. **Directive (UE) 2023/970 du parlement européen et du Conseil** visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution.
40. Laetitia Thissen, *Towards a care-led Recovery for the European Union? A feminist analysis of the national Recover and resilience plans*, FEPS, FES, IEV, décembre 2022.
41. Franceso Corti, Patricia Luongo, Christian Morabito et Tomas Ruiz, *The role of the recovery and resilience facility in strengthening childcare policies*, FEPS, FES, IEV, 2022.
42. Jill Rubery et Isabel Tavora, « The Covid-19 crisis and gender inequality: risks and opportunities », dans Bart Vanhercke, Slavina Spasova et Boris Fronteddu, *Social policy in the European Union: state of play 2020*, European Trade Union Institute et European Social Observatory, 2021, pp. 71-96.
43. Fondation des femmes, *L'impact du Covid sur l'emploi des femmes*, 2021.
44. **Conditionnalité des aides du CNC Formations contre les violences sexistes et sexuelles**, Centre national du cinéma, 2022.
45. « Inégalités entre les hommes et les femmes dans les activités de soins et en matière de rémunération dans l'UE », Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, 2020.
46. **Une stratégie européenne en matière de soins pour les aidants et les bénéficiaires de soins**, Commission européenne, 2022.
47. « **Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé** », Insee Première, 2020.
48. ILO, « **An uneven and gender-unequal Covid-19 recovery: Update on gender and employment trends** », *ILO Policy Brief*, 2021.
49. **Les retraités et les retraites**, Drees, 2022.
50. Ces données sont issues de l'Enquête sur l'emploi, le chômage et l'inactivité de l'Insee, 2023.
51. Voir les expériences française, québécoise et suédoise dans Soline Blanchard et Sophie Pochic, *Quantifier l'égalité professionnelle. Outils politiques et enjeux scientifiques*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2021.

52. Emmanuel Renault, « Démocratiser le travail », dans Enrico Donaggio, José Rose et Mariagrazia, *Travail e(s)t liberté ?*, Paris, Eres, 2022, pp. 69-94.
53. Hélène Landemore, « Démocratiser l'entreprise », dans Isabelle Ferreras, Julie Battilana et Dominique Méda, *Le Manifeste travail. Démocratiser, démarchandiser, dépolluer*, Paris, Seuil, pp. 67-76, 2020.
54. Hélène Landemore, « Démocratiser l'entreprise », article cité, 2020.
55. Isabelle Ferreras, Julie Battilana, et Dominique Méda, *Le Manifeste travail, op. cit.*, 2020.
56. Pavlina R. Tcherneva, « Créer une garantie d'emploi pour tous et toutes », dans Isabelle Ferreras, Julie Battilana, et Dominique Méda, *Le Manifeste travail, op. cit.*, 2020, p. 135.
57. « **Des règles décisives pour favoriser l'égalité dans les conseils d'administration** », Parlement européen, 22 novembre 2022.
58. Rachel Silvera, « Des politiques publiques au service des 'premières de cordées' », *L'économie politique*, n°88, 2020.
59. Rachel Silvera, « À quoi bon une nouvelle loi sur l'égalité professionnelle ? », *Chronique Alternatives économiques*, 2021.
60. Margaret Maruani, *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 2013.