



## Appel à Contribution « Chroniques du Travail », n°8 *L'égalité dans l'entreprise*

sous la direction de  
Claire Morin et Caroline Vanuls  
*à paraître (automne 2018)*

Directeur de la publication : Mario Correia

« Chroniques du Travail » est une revue qui a pour ambition de devenir une revue de référence de sciences sociales du travail et de concilier rigueur et lisibilité, en vue d'assurer une fonction non pas d'initiation ou de vulgarisation, mais de diffusion des résultats de la recherche

<http://irt.univ-amu.fr/revue>

Cet appel à contribution est associé à la Journée d'étude interdisciplinaire du 21 septembre 2017 « L'égalité dans l'entreprise » organisée par l'IRT d'Aix-en-Provence sous l'égide de la DIRECCTE PACA. S'il invite les participants à cette journée d'étude à soumettre une proposition d'article, il s'adresse aussi, plus largement, à tous ceux qui s'intéressent à l'égalité dans le monde du travail.

Parler d'égalité dans le monde du travail, c'est avant tout faire référence à un principe de justice sociale cher à notre République du point de vue historique. Porté par la philosophie du siècle des Lumières en réaction à la hiérarchisation sociale en trois états de l'Ancien régime, le principe d'égalité est inscrit dans le préambule de notre Constitution et se situe au cœur de notre devise nationale. Porteur d'une symbolique forte, ce principe voit sa mise en œuvre être contrastée lorsqu'on analyse les pratiques qui ont cours dans le monde du travail. Certaines inégalités sont communément admises, largement constatées et combattues. On pense en premier lieu aux inégalités entre les femmes et les hommes. C'est un sujet toujours au cœur de l'actualité, comme en témoigne le lancement, le 4 octobre 2017, du « Tour de France de l'égalité », à l'initiative du gouvernement, en vue de donner l'opportunité à chaque citoyen et citoyenne de s'exprimer sur la question, et sur ce qui est attendu des pouvoirs publics pour la faire progresser. Néanmoins, d'autres formes de différenciations existent, mais sont plus difficilement perçues et identifiées. Certaines d'entre elles semblent ainsi faire l'objet d'une justification fonctionnelle (par exemple, le traitement différencié en fonction des compétences détenues). D'autres sont plus rarement appréhendées ou analysées (il s'agit de la discrimination en fonction du lieu de résidence ou de la situation économique, ou encore en fonction de la beauté ou de l'apparence physique).

Une des ambitions de ce nouveau numéro de la revue est donc de faire état de l'actualité des inégalités sur le marché du travail, et d'en analyser les progressions. Il s'agit aussi de questionner la notion même d'égalité dans le monde professionnel et dans l'entreprise. Cette question invite à analyser les dimensions que la notion d'égalité recouvre en embrassant différents concepts à la fois distincts, mais convergents. On pense par exemple à la parité, à la mixité, à la diversité, à la neutralité, à la non-discrimination, à l'identité, etc.

Faut-il rappeler que l'égalité ne conduit pas à supprimer toutes les différences, mais à traiter de manière équivalente les individus en reconnaissant leurs propres spécificités ? C'est dans ce sens que l'article 1 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 dispose que « les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune ». De ce postulat, il ne s'agit de pas de considérer tous les travailleurs comme semblables, mais de leur assurer une égalité de droits et de traitement.

Partant de ce cadrage, ce huitième numéro des *Chroniques du Travail* se donne comme objectif de rassembler des contributions cherchant à identifier les différents processus d'inégalité et de discrimination à l'œuvre dans les organisations, les impacts qu'ils peuvent engendrer sur la gestion du personnel et sur les modes de représentation ou de relation professionnelles. Ces approches pourront concerner les inégalités appréciées globalement ou, au contraire, pourront s'appuyer sur certaines d'entre elles tant celles-ci sont nombreuses. Toutefois, pour diminuer les différenciations existantes ou les prévenir, il convient aussi de dépasser le constat de leur existence pour s'intéresser aux raisons qui les soutiennent.

Un éclairage juridique mérite également d'être apporté. En effet, depuis 1972, de nombreux textes de nature législative et conventionnelle ont été adoptés pour définir un cadre qui interdit, contraint, voire parfois autorise les différentes formes d'inégalités dans le monde du travail. D'abord centrés sur la rémunération, ces textes couvrent aujourd'hui un champ beaucoup plus large comme l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, la réorientation professionnelle, ou l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle, etc. Cette évolution – positive – témoigne de la volonté du législateur et des partenaires sociaux de s'emparer des problématiques induites par les inégalités. Dans le même temps l'inflation de textes ne révélerait-elle pas, dans une certaine mesure, l'inefficacité des dispositifs ?

Au demeurant, les politiques publiques ne condamnent pas seulement les différentes formes d'inégalités. Elles tendent aussi à promouvoir l'égalité professionnelle et l'égalité des chances en contraignant parfois les organisations à entreprendre des démarches proactives dans ce sens.

De ce point de vue, il semble intéressant d'analyser les actions volontaires ou obligatoires définies ou mises en œuvre dans les organisations. Du fait du durcissement du contexte réglementaire et du développement des pratiques de « Responsabilité Sociale des Entreprises », les employeurs (directions et services des Ressources humaines) sont les premiers concernés. D'autant qu'à travers ce principe à valeur constitutionnelle, l'entreprise peut être « porteuse » d'un engagement social en faveur de la mixité, de la diversité et, par là même, de la cohésion sociale. Néanmoins, les directions ne sont pas les seuls acteurs. Il paraît donc nécessaire d'apprécier la manière dont les représentants du personnel, les organisations (au travers de la négociation d'accord) ou les salariés se mobilisent autour de la question. Leur perception permettra d'identifier sans doute les freins éventuels qui jouent contre la prévention. Enfin, parce que leur rôle est loin d'être négligeable, l'engagement des acteurs extérieurs à l'entreprise – inspection du travail, juges, défenseur des droits, etc. – pourra être présenté et étudié.

L'ensemble des propos et des angles d'approche énoncés ici ne vise qu'à suggérer des pistes de proposition et en aucun cas n'a vocation à brider les auteurs dans leurs intentions, dès lors qu'ils entendent axer leur réflexion et leur exposé sur les enjeux, la mise en œuvre du principe d'égalité dans l'entreprise ou dans l'emploi ou sur les expériences de terrain et les phénomènes constatés dans les entreprises.

## Modalités pour répondre à l'Appel à Contribution

Les communications correspondent à un texte complet qui ne doit pas excéder **30.000 signes**, bibliographie incluse, accompagné d'un résumé de **10 lignes** maximum et d'une petite biographie.

Ces communications et résumés seront soumis exclusivement par courriel à [irt-contact@univ-amu.fr](mailto:irt-contact@univ-amu.fr) et à [chroniquesdutravail@gmail.com](mailto:chroniquesdutravail@gmail.com)

## Calendrier

Date limite de réception des contributions : **16 avril 2018**

Réponse du Comité de rédaction aux auteurs\* : **28 mai 2018**

Retour des versions définitives : **17 septembre 2018**

Publication : **automne 2018**

(\* si nécessaire, le Comité aura recours à des rapporteurs externes)

### Comité de Parrainage

- Jacques FREYSSINET, économiste, ancien directeur de l'Institut du Travail de Paris-Sceaux et ancien directeur de l'Institut de recherches économiques et sociales, IRES ;
- Jacques GARNIER, économiste, ancien directeur de l'Institut Régional du Travail d'Aix-en-Provence ;
- Eric VERDIER, sociologue et économiste, directeur de Recherche au CNRS, section 40, LEST, Aix Marseille Université.

### Comité Scientifique

- Christophe BARET, professeur des Universités en Gestion, LEST, UMR 7317, Aix-Marseille Université ;
- Alexis BUGADA, professeur des Universités en Droit social, directeur du Centre de Droit Social (CDS), EA 901, Aix-Marseille Université ;
- Mario CORREIA, maître de Conférences en Sociologie du travail à l'IRT et au LEST (Laboratoire d'économie et de Sociologie du travail), Aix Marseille Université, directeur de l'IRT d'Aix-en-Provence, vice-Président AMU en Santé et Sécurité au Travail ;
- Vanessa DI PAOLA, maître de Conférences en Économie, Aix-Marseille Université, LEST, UMR 7317, directrice du Centre associé régional au Céreq d'Aix-en-Provence ;
- Arnaud DUPRAY, ingénieur de recherche au Céreq et chercheur associé au LEST, Aix-Marseille Université ;
- Henri ECKERT, professeur en Sociologie, GRESCO (EA 3815), Université de Poitiers ;
- Céline GASQUET, directrice de l'Observatoire Régional des Métiers (ORM, Marseille) ;
- Jérôme GAUTIÉ, professeur des Universités en Sciences économiques, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne ;
- Annie LAMANTHE, professeur des Universités en Sociologie, chercheur au LEST, UMR 7317, Aix-Marseille Université ;
- Arnaud MIAS, professeur des Universités en Sociologie, PSL (Paris Sciences et Lettres), Université Paris-Dauphine, IRISSE UMR 7170 ;
- Ariel MENDEZ, professeur des Universités en Sciences de gestion, directrice du LEST, UMR 7317, CNRS, Aix-Marseille Université ;
- Claire MORIN, maître de Conférences en Droit social, IRT d'Aix-en-Provence, CDS, EA 901, Aix-Marseille Université ;
- Philippe MOSSÉ, économiste, directeur de Recherche émérite CNRS, LEST, UMR 7317, Aix-Marseille Université ;
- Stéphanie MOULLET, maître de Conférences en Économie du travail et de l'éducation, IRT d'Aix-en-Provence, LEST, Aix-Marseille Université ;
- Jean-François PAULIN, maître de Conférences en Droit privé, IUT (Université Claude Bernard Lyon 1), CNRS (UMR 5137, Erds-CERCRID, Saint-Etienne) ;
- Olivier PUJOLAR, maître de Conférences en Droit, vice-Président en charge des Partenariats, Université de Montesquieu Bordeaux 4 ;
- Michel ROCCA, maître de Conférences HDR en Sciences économiques, vice-Président du CEVU et de la Formation, Université Pierre Mendès France, Grenoble ;
- Vincent TIANO, docteur en Sociologie, Direction Générale du Travail (DGT), Ministère du Travail, Paris ;
- Caroline VANULS, enseignante-chercheur en Droit social, IRT d'Aix-en-Provence, LEST, Aix-Marseille Université ;
- Pierre-Yves VERKINDT, professeur à l'École de Droit de la Sorbonne, Université de Paris 1 Panthéon Sorbonne ;
- Serge VOLKOFF, statisticien, HDR en Ergonomie, chercheur invité au Centre d'Études de l'Emploi et du Travail.

### Directeur de la Publication

- Mario CORREIA

### Rédactrices en Chef du numéro 8

- Claire MORIN
- Caroline VANULS