

L'agentivité d'un outil de quantification des inégalités sexuées en entreprise

**LES CONTROVERSES AUTOUR DU RAPPORT DE SITUATION
COMPAREE (1967-2015)**

Vincent-Arnaud Chappe

Chargé de recherche au CNRS

CSI - Centre de sociologie de l'innovation, i3 UMR CNRS

Mines ParisTech, PSL Research University

vincent-arnaud.chappe(a)mines-paristech.fr

Working Paper 16-CSI-02

Décembre, 2017

Pour citer ce papier / How to cite this paper : Chappe Vincent-Arnaud (2017). L'agentivité d'un outil de quantification des inégalités sexuées en entreprise. Les controverses autour du rapport de situation comparée (1967-2015). i3 Working Papers Series, 16-CSI-02.

L'institut interdisciplinaire de l'innovation

(UMR 9217) a été créé en 2012. Il rassemble :

- les équipes de recherche de MINES ParisTech en économie (**CERNA**), gestion (**CGS**) et sociologie (**CSI**),
- celles du Département Sciences Economiques et Sociales (**DSES**) de Télécom ParisTech,
- ainsi que le Centre de recherche en gestion (**CRG**) de l'École polytechnique,

soit plus de 200 personnes dont une soixantaine d'enseignants chercheurs permanents.

L'institut développe une recherche de haut niveau conciliant excellence académique et pertinence pour les utilisateurs de recherche. Par ses activités de recherche et de formation, i3 participe à relever les grands défis de l'heure : la diffusion des technologies de l'information, la santé, l'innovation, l'énergie et le développement durable. Ces activités s'organisent autour de quatre axes :

- Transformations de l'entreprise innovante
- Théories et modèles de la conception
- Régulations de l'innovation
- Usages, participation et démocratisation de l'innovation

Pour plus d'information : <http://www.i-3.fr/>

Ce document de travail est destiné à stimuler la discussion au sein de la communauté scientifique et avec les utilisateurs de la recherche. Son contenu est susceptible d'avoir été soumis pour publication dans une revue académique. Il a été examiné par au moins un referee interne avant d'être publié. Les considérations exprimées dans ce document sont celles de leurs auteurs et ne sont pas forcément partagées par leurs institutions de rattachement ou les organismes qui ont financé la recherche.

The Interdisciplinary Institute of Innovation

(UMR 9217) was founded in 2012. It brings together:

- the MINES ParisTech economics, management and sociology research teams (from the CERNA, CGS and CSI),
- those of the Department of Economics and Social Science (DSES) at Télécom ParisTech,
- and the Management Research Center (CRG) at Ecole Polytechnique,

meaning more than 200 people, including 60 permanent academic researchers.

i3 develops a high-level research, combining academic excellence and relevance for the end users of research. Through its teaching and research activities, i3 takes an active part in addressing the main current challenges: the diffusion of communication technologies, health, innovation, energy and sustainable development. These activities are organized around four main topics:

- Transformations of innovating firms
- Theories and models of design
- Regulations of innovation
- Uses, participation and democratization of innovation

For more information: <http://www.i-3.fr/>

This working paper is intended to stimulate discussion within the research community and among research users. Its content may have been submitted for publication in academic journals. It has been reviewed by at least one internal referee before publication. The views expressed in this paper are those of the author(s) and not necessarily those of the host institutions or funders.

ABSTRACT :

Cet article traite de l'histoire d'un outil de quantification, le « rapport de situation comparée » – diagnostic quantifié obligatoire des inégalités sexuées au sein de l'entreprise et servant de base à la négociation des accords d'égalité professionnelle entre la direction et les syndicats – abordé à travers les attentes diverses qui pèsent sur son agentivité. En suivant une approche chronologique, il montre les axes de controverse concernant son degré d'autonomie, la performativité attribuée aux données quantifiées et leur plus ou moins grande standardisation. La disparition du RSC et le reversement de ses données dans la « banque de données économiques et sociales » est interprété comme le signe de l'ambiguïté de la politique d'égalité professionnelle, entre montée en régime et désépécification.

KEYWORDS :

Rapport de situation comparée ; inégalités sexuées ; quantification ; *monitoring* ; outil de négociation ; accords d'égalité professionnelle ; entreprise

Introduction

En matière de lutte contre les discriminations, l'enjeu d'objectivation statistique de la réalité prend une place primordiale, que ce soit dans le cadre contentieux ou dans celui des politiques d'égalité au sein des entreprises¹. Cette question est posée régulièrement dans le débat français concernant l'utilité et la légitimité des statistiques ethniques pour lutter contre les discriminations raciales (Simon et Stavo-Debauge, 2004). A distance de ces controverses, l'utilisation des statistiques sexuées ne suscite que bien peu de discussions. Dans le cadre des politiques d'égalité professionnelle – thématique centrale dans le référentiel français des politiques publiques françaises d'égalité entre les femmes et les hommes (Revillard, 2009a) – les entreprises françaises de plus de 50 salariés ont l'obligation de produire annuellement un certain nombre d'informations, principalement quantifiées, permettant d'objectiver les inégalités sexuées dans l'organisation. Cette obligation est plus forte pour les entreprises de plus de 300 salariés, qui doivent produire un « rapport de situation comparée » entre femmes et hommes (RSC), à destination du comité d'entreprise, là où les plus petites entreprises ont l'obligation de faire figurer ces informations au sein d'un rapport unique (RU) englobant d'autres types d'informations. Cette obligation n'est pas nouvelle : elle figure dans l'importante « loi Roudy » (du nom d'Yvette Roudy, ministre déléguée aux Droits de la femme de 1981 à 1985, puis de plein droit de 1985 à 1986) sur l'égalité professionnelle de 1983, tournant dans les politiques en la matière. Elle s'est retrouvée largement renforcée depuis, à travers un travail législatif et réglementaire régulier attestant d'une préoccupation institutionnelle répétée pour cette obligation. Pourtant, en août 2015, une loi portée par le ministre du travail François Rebsamen va supprimer le RSC en rattachant à ses indicateurs à la nouvelle « banque de données économiques et sociales » (BDES), et ce malgré une importante mobilisation féministe et syndicale.

Cet article se propose de revenir sur cet objet et les transformations qu'il a subies en tant qu'*infrastructure informationnelle* (Bowker et Star, 1999) de l'égalité professionnelle en entreprise. Peu visible, le RSC constitue pourtant un objet de discussion régulier dans les institutions en charge des droits des femmes où s'élaborent les politiques d'égalité (Dauphin, 2010 ; Revillard, 2016). Il constitue un élément majeur du dispositif d'égalité professionnelle² et, à l'instar de tout objet technique (Akrich, 1987), le RSC participe ainsi à ce processus de transformation organisationnelle, en mettant en relation des entités diverses (direction et syndicats, expert.e.s, règles légales et conventionnelles, informations quantifiées et littéraires à différentes échelles, interprétations, guides, etc.) et en participant au cadrage des relations qui les unissent tant dans sa dimension procédurale que dans ses finalités. A travers l'analyse du processus d'instauration, de définition et de reformulation de cet instrument, il s'agit de s'interroger sur son *agentivité* (Chiapello et Gilbert, 2013) – définie comme sa capacité à modifier les équilibres organisationnels en faveur de l'égalité

¹ Je remercie chaleureusement tous les membres du CSI ainsi que Pierre-Yves Baudot pour leur relecture et leurs précieux conseils.

² Nous entendons « dispositif » au sens d'« un enchaînement préparé de séquences destiné à qualifier ou transformer des états de chose par l'intermédiaire d'un agencement d'éléments matériels et langagiers » (Dodier et Barbot, 2016)

professionnelle – à partir des hypothèses formulées par les acteurs sur son fonctionnement. Quels effets les acteurs des politiques d'égalité professionnelle attendent-ils du RSC, comment ces attentes et ces scénarios se sont-ils modifiés au cours du temps et quels sont les qualités attribuées à l'outil qui lui permettent d'atteindre ces finalités ? La réponse à ces questions permet de mettre en perspective la disparition de l'outil en tant qu'objet singulier et la migration des informations qu'il contient vers la BDES.

L'entrée analytique par l'analyse matérielle de l'instrumentation offre la possibilité de construire une autre histoire des politiques d'égalité professionnelle en France, complémentaire des analyses cognitives se concentrant plus sur les bases idéologiques liées à ces politiques (Revillard, 2016) ou sur les acteurs sociaux qui les portent. Elle postule une conception de l'instrument comme dimension à part entière de l'action publique, portant des effets autonomes de configuration de l'action, de cadrage et d'inertie (Halpern, Lascoumes et Le Galès, 2014), appréhendables notamment dans le « temps long » (Baudot, 2014). A distance d'une évaluation normative et négative, concluant au caractère principalement « symbolique » des politiques d'égalité professionnelle portées depuis 1983 et au moins jusqu'à 2001 (Mazur, 2004), il s'agit de prendre au sérieux les potentialités transformatrices des instruments en général et du RSC en particulier, non en tant qu'objet isolé, mais en tant qu'élément pris dans un réseau d'action, et sur lequel repose des attentes plus ou moins clairement formulées. Cette posture permet également de saisir des formes de controverses feutrées au sein d'arènes discrètes ou technique (Gilbert et Henry, 2012), dessinant une narration alternative des continuités et ruptures de l'action publique.

Notre perspective ouvre ainsi à une sociologie de l'agentivité de ces instruments, en lien ici avec leur horizon quantificateur. Dans le sillage d'interrogations portant sur le lien renforcé entre le droit et les nombres (Espeland, 1997 ; Merry, Davis et Kingsbury, 2015), à distance de thèses affirmant la substitution d'un « gouvernement des nombres » à la régulation juridique (Supiot, 2015), il s'agit de comprendre comment la quantification peut être pensée comme un élément d'agencements normatifs (De Munck, 1995), permettant le passage du droit (Weller, 2012) et jouant ainsi un rôle d'intermédiation dans le processus d'appropriation-production des normes juridiques au sein des espaces organisationnels (Bessy, Delpeuch et Pélisse, 2011).

Ce questionnement porte sur la forme normative et « circulante » du RSC telle qu'elle se matérialise notamment dans les textes légaux et documents administratifs (Chiapello et Gilbert, 2013). Cette forme est néanmoins amenée à évoluer à travers les épreuves situées que fait émerger l'inscription de l'instrument dans la réalité de l'entreprise, et ce à travers des dispositifs de montée en généralité de ces expériences locales (rapports d'expertise, groupes de travail, etc.). Dans la suite de la défense par Eve Chiapello et Patrick Gilbert de la pertinence d'étudier les outils de gestion pour appréhender les mutations du capitalisme, nous soutenons l'intérêt d'étudier la façon dont les *outils de négociation*, dans leur double dimension normative et inscrite, participent au « cadrage cognitif » des relations professionnelles en entreprise (Mias, 2014). Les pouvoirs publics, mais également les associations professionnelles, les syndicats, les entreprises, participent à l'insémination du monde du travail par des outils que les acteurs du dialogue social peuvent ou doivent faire exister. La négociation est aussi produite par ces outils qui ne peuvent être réduits à une simple ingénierie sociale visant à la domestication – étatique ou patronale (Giraud et Ponge, 2016) – des relations professionnelles. Cette perspective invite à plaider pour une prise en

compte de la *politique des objets* de la démocratie en entreprise, notamment dans la mesure où ces outils de négociation sont potentiellement porteurs d'une logique civique concurrente aux logiques marchandes ou industrielles des outils de gestion (Boltanski et Chiapello, 1999 ; Boltanski et Thévenot, 1991).

Poser ces questionnements dans leur déploiement historique permet de mettre en avant trois axes d'opposition et de controverse quant à la mise en forme de l'outil et les « attentes normatives » (Dodier et Barbot, 2016, p. 426) que formulent les acteurs à son égard : un axe d'opposition opposant une conception *performative* de la quantification à une conception de la quantification comme *appui* ; une conception opposant l'*autonomie* du RSC à son *intégration* dans d'autres entités plus larges ; une conception opposant la *singularisation* des données à leur *standardisation*.

Performativité VS appui

Le premier axe peut se résumer sous la forme d'une opposition schématique quant aux attentes portées dans la puissance de la quantification des inégalités : d'un côté, dans une conception *performative* de l'objectivation statistique, les acteurs attendent de celle-ci une capacité transformationnelle, sans que les ressorts de ce processus n'aient besoin d'être cadrés ou prédéfinis, comme si les données numériques parlaient et agissaient d'elles-mêmes sans nécessité de médiation et de porte-parole (Fauré, 2013 ; Fauré et Gramaccia, 2006) ; à cette position s'oppose une conception des données comme *appui* au sein d'un processus dialogique – et plus ou moins agonistique – entre les acteurs sociaux. Cette opposition performatif/appui se traduit par la forme et la matérialité attribuée au RSC ou souhaitée pour lui : plus la quantification sera perçue comme performative, plus le chiffre dans sa « nudité » suffira et moins sera nécessaire sa mise en relation avec d'autres entités (commentaires littéraires des nombres, indicateurs d'objectifs, guides d'utilisation, contraintes légales de résultat, bases de données nationales, expertise, etc.) pour lui permettre d'agir en vue de l'égalité ; *a contrario*, pour agir en tant qu'appui, les données doivent s'insérer dans un réseau ou dans un dispositif au sein duquel ils sont susceptibles de circuler, se transformer, s'attacher à d'autres entités (des interprétations littéraires totalisantes, des graphiques convaincants, des argumentaires de négociateurs syndicaux chevronnés, des normes, etc.) afin d'agir de concert.

Autonomie VS intégration

Le deuxième axe porte sur la question de l'identité de l'objet RSC, opposant une conception *autonome* de l'infrastructure informationnelle des politiques d'égalité – le RSC comme entité clairement identifiable séparée d'autres entités proches – à une conception *intégrée*, le RSC étant inclus au sein d'une autre entité, à l'instar du bilan social. Dans la conception autonome, la force de l'objet vient de sa singularité et de son atomicité, son assimilation à d'autres entités portant le risque d'un affaiblissement de son pouvoir. *A contrario*, pour les partisans d'une intégration, la mise en commun de l'outil ne s'oppose en aucun cas à son efficacité mais permet d'éviter des redondances matérielles susceptibles *in fine* de lui nuire, sa force venant de ses propriétés substantielles (le langage quantifié). En termes de matérialité, cela revient à une opposition entre l'existence du RSC en tant que *document* – matériel ou numérique, clairement délimitable et dont une part de l'agentivité repose sur la capacité à le saisir dans sa totalité – et une conception du RSC comme *informations*, dont l'intégration ou la dissémination au sein d'un autre espace d'informations

n'a pas de répercussion en termes d'efficacité dans la mesure où les informations existent bel et bien.

Singularisation VS standardisation

Le troisième axe de discussion porte sur le niveau de standardisation de l'outil, et plus exactement des informations qui le composent. Là encore de façon schématique, il oppose une posture défendant la *singularisation* de l'outil à une posture tendant à sa *standardisation*. Dans l'optique de la singularisation, la force de l'objet vient de sa résonance spécifique avec son « milieu associé » (Simondon, 2001) – l'entreprise à laquelle il est attaché et dont il vient objectiver les caractéristiques –, c'est-à-dire de sa capacité à adhérer à l'idiosyncrasie organisationnelle ; dans l'optique de la standardisation, la force du RSC vient au contraire de sa capacité à produire de l'information objectivée – et comparable – *malgré* les spécificités de l'entreprise. En termes de matérialité, la question porte donc sur la construction des indicateurs : du côté de la singularisation, les informations sont taillées « sur-mesure », éventuellement négociées en interne, leur quantité est indéfinie, éventuellement fluctuante au cours du temps, et c'est cette mobilité informationnelle qui est garante de son efficacité ; du côté de la standardisation au contraire, l'information est cadrée, préconstituée dans des formules disposant d'une certaine extériorité (indicateurs fixés par décret, ou présents dans des guides), la spécificité organisationnelle étant réduite dans le standard informationnel qui contraint la production de l'information, cette contrainte étant considérée comme le gage de la production d'informations pertinentes et efficaces. Cette standardisation permet alors éventuellement d'imaginer le transport et l'agrégation des données obtenues au niveau de l'entreprises à d'autres échelles (régionale, nationale, branche, etc.), dans une optique de connaissance, de comparaison voire de *benchmarking*.

La démonstration suivra un ordre chronologique permettant de restituer « le temps des instruments » et leur épaisseur historique (Baudot, 2014). La première partie portera sur la genèse même du RSC en remontant à la fin des années 1960. Elle montrera comment sont fixées très en amont les principales caractéristiques formelles de l'instrument, mais comment *a contrario* ce modèle met à disposition des acteurs un script extrêmement flou, tant concernant la réalisation même du RSC que son inscription dans le dispositif séquentiel plus large des politiques d'égalité professionnelle. La deuxième partie mettra en avant la problématisation précoce réalisée par divers acteurs inscrits au sein de forums de politique publique (Jobert, 1994), de cette sous-spécification initiale. A travers un travail critique continu, ils participent à produire des propositions d'amélioration de l'outil visant à augmenter son degré de formalisation de l'outil. Ces propositions connaîtront une traduction législative en 2000 à l'occasion d'une relance des politiques d'égalité professionnelle, sans pour autant modifier radicalement les paramètres de l'instrument. La troisième partie portera sur la période contemporaine et visera à expliquer ce paradoxe d'une remise en cause du RSC comme objet autonome, alors même que ses fonctions objectivantes sont confortées par ailleurs. La perte d'autonomie du RSC est la conjonction de critiques récurrentes visant son *appropriabilité* et d'un contexte favorable aux revendications patronales de « simplification ».

Cet article s'appuie principalement sur l'analyse d'archives administratives appartenant à différentes institutions en lien avec les droits des femmes – Comité de travail féminin (CTF),

Conseil supérieur à l'égalité professionnelle (CSEP), Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) – ainsi que sur des rapports et débats parlementaires³. Concernant la période plus contemporaine, nous avons procédé à 42 entretiens avec des fonctionnaires, avocate, syndicalistes au niveau de l'entreprise, fédération ou confédération, etc. Nous avons analysé l'ensemble de ces matériaux par un codage systématique et inductif grâce au logiciel d'assistance à l'analyse qualitative Atlas-Ti.

1. La création d'un RSC autonome : un scénario de confiance dans la performativité des données

Cette première partie retrace la genèse du RSC, en revenant aux premières propositions repérées des 1967, cinq avant la première loi de 1972 sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ces propositions, qui ne trouveront pas de traduction institutionnelle immédiate, visent à objectiver le rapport salarial entre femmes et hommes au sein de l'entreprise, comme point focal révélateur des inégalités sexuées (1). La grande loi sur l'égalité professionnelle de 1983 répond à cette revendication de longue date, en proposant en sus une lecture pluridimensionnelle de ces inégalités au-delà du seul salaire. Elle reste néanmoins très floue sur les modalités concrètes d'usage de cet outil, alors même que s'élaborent dès cette date les arguments associant le RSC à une charge administrative dénuée de sens (2).

1.1. Les origines du RSC, entre focalisation sur le salaire et injonction à la transparence

La longue revendication pour une obligation de mesurer les inégalités salariales

Le principe d'une objectivation des inégalités entre femmes et hommes au niveau de l'entreprise est une revendication de longue date au sein des milieux œuvrant pour l'égalité professionnelle. On en retrouve une première trace en 1969, au sein du groupe de travail « condition de travail » du « comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin ». Ce comité, créé deux ans auparavant, est le fruit d'un travail de pression initié par le Comité international de liaison des associations féminine (CILAF), avec à sa tête Marcelle Devaud, auprès du Ministère du Travail (Revillard, 2007). Composé de membres d'associations féminines, de syndicats, de professions juridiques et d'organisations internationales, il joue un rôle important de production d'une expertise critique malgré ses caractéristiques objectives d'« institution faible » (Revillard, 2009b). Le groupe de travail interne au Comité est missionné en juillet 1967 par le ministre des Affaires sociales Jean-Marcel Jeanneney pour réfléchir à l'élaboration d'une loi sur l'égalité salariale entre les sexes, rendue

³ Je remercie particulièrement Anne Revillard pour l'accès grandement facilité à une partie importante de ces archives.

nécessaire par l'obligation de transposer la Convention n°100 sur l'égalité de rémunération de l'Organisation Internationale du Travail, adoptée en 1951. Dans une réunion du 10 février 1969 où les participant.e.s examinent un avant-projet de loi, la question de la communication des salaires est ainsi abordée :

« Mme Troisgros observe que les travailleurs ne connaissent pas les salaires réellement pratiqués dans leurs entreprises. Il ne se communiquent pas facilement entre eux le montant de leur salaire, ils savent seulement les classifications. Aussi pour pouvoir faire des comparaisons, les comités d'entreprise devraient avoir connaissance des salaires individuels et pas seulement de la masse des salaires, ni même des salaires par catégorie. On objecte à cela, le « secret individuel » et pourtant ce n'est qu'au niveau de l'entreprise et par le comité d'entreprise qu'une action réellement efficace pourra être menée. Il faudrait dans ces conditions faire porter les propositions du comité sur deux points :

- 1) Révision des classifications, en créant un service chargé de l'étude scientifique et technique de la classification des postes de travail
- 2) Augmentation des pouvoirs des comités d'entreprise leur permettant d'avoir une connaissance exacte des salaires individuels et des classifications

Mme Colin estime aussi que c'est au niveau des entreprises qu'il faut intervenir. La solution réside dans un pouvoir plus grand donné au comité d'entreprise (ou d'établissement, en cas de pluralité d'établissements dans une même entreprise) : il devrait avoir la connaissance des salaires et des classifications. [...] »

La possibilité de rajouter cette proposition au projet de loi est finalement jugée impossible car nécessitant une réforme des comités d'entreprise, mais il est décidé qu'« on assortira ledit projet d'une note circonstanciée exposant que ce texte ne pourra avoir une réelle efficacité que si les comités d'entreprise voient leurs pouvoirs étendus, avec le droit d'être informés des salaires réels pratiqués dans l'entreprise, afin qu'ils puissent avoir une action directe sur l'application du principe d'égalité des rémunérations masculines et féminines. Cela suppose une modification de la législation actuelle ». Le principe d'une nécessaire information des comités d'entreprise, présentés comme des destinataires légitimes de ces informations et comme des acteurs centraux des politiques d'égalité, est posé d'emblée. Le groupe de travail réfute également l'argument de la confidentialité qui sera récurrent par la suite, pour demander une connaissance des salaires individuels, alors même que par la suite les revendications d'information porteront sur des statistiques agrégées – le débat portant alors sur le niveau d'agrégation pertinent.

L'avant-projet de loi est finalement abandonné suite aux événements politiques de 1969, avant de réapparaître sous la législature suivante. En janvier 1972, le Comité – désormais Comité du travail féminin (CTF) – envoie à Joseph Fontanet, ministre du travail, de l'emploi et de la population, un rapport établi par la commission « conditions de travail » sur « les disparités entre salaires masculins et féminins » – dirigé par la sociologue Madeleine Guilbert – ainsi que la proposition d'un projet de loi sur l'égalité des rémunérations, celui de 1967 « n'ayant pas, à l'époque, été retenu par les instances gouvernementales ». La note est assortie de deux commentaires : une invitation à remettre à jour les classifications Parodi, ainsi que la revendication d'information des CE en matière d'inégalités de salaires entre femmes et hommes :

« La seconde de ces mesures consisterait à étendre et à renforcer les dispositions de la loi du 18 juin 1966, modifiant l'ordonnance du 22 février 1945 sur les comités d'entreprise, de façon

à rendre apparentes, dans chaque établissement, les différences globales entre salaires masculins et féminins. Dans ce but,

- L'article 3) de la loi qui prévoit que le rapport annuel fait par le chef d'entreprise doit porter notamment sur « l'évolution de la structure et du montant des salaires » pourrait distinguer les salaires masculins et féminins, de manière à faire ressortir les différences éventuelles.
- Ces informations sur les salaires pourraient être trimestrielles au lieu d'être annuelles (la loi prévoit des informations trimestrielles dans d'autres domaines).
- L'article 2 de la loi du 18 juin 1966 qui a institué, dans les entreprises de plus de 300 salariés, une commission chargée de suivre les questions d'emploi et de travail des jeunes et des femmes pourrait être étendue, soit à toutes les entreprises comptant 50 à 300 salariés, soit à celles dont l'effectif féminin atteindrait un certain chiffre ou un certain pourcentage. »

Les revendications s'affinent en s'arrimant à des dispositions législatives existantes, mais ne trouvent pas de traduction dans la loi votée effectivement en 22 décembre 1972 et considérée comme minimaliste (Mazur, 1996). En 1976, dans un bilan critique portant sur l'effectivité de ces nouvelles dispositions législatives, le CTF propose son amélioration en réitérant notamment la proposition déjà formulée tout en continuant à la préciser, demandant à ce que les informations soient délivrées « par grandes catégories professionnelles ». Ce bilan critique explicite également pour la première fois une opposition patronale à cette spécification, comme le révèle une note de bas de page de ce document :

« Les représentants des organisations d'employeurs n'ont pas voté cette proposition, et ont proposé de limiter la portée de la modification à un suivi de l'évolution relative des salaires masculins et féminins en avançant la proposition suivante : " La différenciation par sexe des communications sur les salaires qui doivent, d'après la loi du 10 Juin 1966, être faites au Comité d'entreprise." »

La progressive institutionnalisation d'une obligation

Ces demandes d'informations sexuées sur les salaires vont trouver une reconnaissance institutionnelle indirecte, avec l'obligation à partir de 1977 pour les entreprises de plus de 300 salariés de produire annuellement un bilan social. Ce dernier est pensé par le gouvernement comme un outil permettant de faciliter la négociation en entreprise. Bien que rencontrant la critique de certains syndicats (CGT, CFDT et FO), sceptiques notamment devant certaines dispositions limitatives et y voyant principalement un outil de gestion patronal échappant à leur contrôle, il incarne aux yeux de la majorité – et des grandes entreprises – un symbole positif associant démocratie sociale, obligation de transparence et modernité (Chaplain, 1997). Les arrêtés d'application du 8 décembre 1977 fixent de manière extrêmement précise les indicateurs à renseigner et les formules correspondantes, et intègrent au passage l'obligation de sexuer les effectifs et les rémunérations.

En 1979, un rapport sur « les discriminations et les disparités dans le travail féminin » rédigé par Jacques Baudouin, maître des requêtes au Conseil d'État, est remis à Robert Boulin, ministre du Travail et de la Participation, et à Nicole Pasquier, secrétaire d'État chargée de l'emploi féminin. Ce rapport, commandité par cette dernière, vise à servir de base à la mise en place d'une vraie politique d'égalité professionnelle. Il reprend de façon officielle la proposition de communiquer au comité d'entreprise « un état des salaires répartis par

sexe » (sans préciser le niveau d'agrégation de ces données), cette obligation concernant toutes les entreprises de plus de cinquante salariés (seuil d'obligation pour le comité d'entreprise) et non plus uniquement celles dépassant les trois cents salariés. Cette extension du périmètre des entreprises concernées vient faire écho aux revendications portées notamment par la CGT et la CFDT, celle-ci insistant notamment sur la qualité des informations disponibles :

« L'une des mesures les plus urgentes [...] concerne la connaissance des salaires réels dans l'entreprise, ce qui permettrait de déceler les anomalies existantes. A cet égard une meilleure information que celle qui est actuellement diffusée aux comités d'entreprise serait nécessaire afin de saisir la réalité des rémunérations, par niveau de classification et type d'emploi. »

Le projet de loi présenté par Nicole Pasquier en 1981 formalise cette proposition sous la forme d'un article à insérer dans le code du travail mais, fait remarquable, il l'élargit à d'autres domaines que les seules inégalités salariales :

« Article L. 432-1

Chaque année le chef d'entreprise fait rapport à la commission prévue à l'alinéa précédent sur l'évolution des conditions d'emploi et de formation comparées des hommes et des femmes. Il présente notamment une analyse de la situation respective des hommes et des femmes employés dans l'entreprise, en matière d'emploi, de formation et de promotion professionnelle, de conditions de travail et de rémunération. Il recense également les mesures prises au cours de l'année écoulée, les objectifs prévus pour l'année à venir et les actions à mener en vue de faire progresser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le rapport est communiqué à la commission trois semaines au moins avant la réunion de celle-ci. La commission transmet au comité d'entreprise ce rapport accompagné de son avis dans le mois qui suit sa réunion. Le procès-verbal de la réunion au cours de laquelle le comité a délibéré sur ce rapport est transmis à l'inspecteur du travail aussitôt après son approbation. »

Il n'a pas été possible de retrouver d'éléments permettant d'expliquer le dépassement de cette focalisation sur la question salariale, pour appréhender les inégalités dans leur pluralité. Il faut néanmoins noter que celle-ci est cohérente avec la méthode sociologique déployée par le CTF dans ses notes d'analyse mettant en œuvre une analyse systémique et pluridimensionnelle des inégalités (Revillard, 2016). Dans un commentaire de ce rapport, le CTF prend d'ailleurs implicitement acte de cet élargissement, tout en défendant une position encore plus maximaliste concernant le seuil d'applicabilité : « [Le CTF] souhaite tout d'abord que pour ce qui concerne les entreprises employant de 11 à 50 salariés, la communication des éléments d'information tels que ceux relatifs à la structure des emplois par qualification, la rémunération et la FPE qui devra être faite au Comité d'entreprise puisse être faite également à défaut au délégué du personnel. Ceci permettrait d'accroître le champ de couverture de la détection des inégalités. »

Le changement de majorité en mai 1981 avec l'élection de François Mitterrand aura raison de ce projet de loi. Cette période d'une dizaine d'années trace néanmoins les grandes lignes de ce que sera le RSC et qui ne seront pas remises en cause par la suite : une obligation d'objectivation de la situation comparée des femmes et des hommes, concernant plusieurs dimensions, à destination du comité d'entreprise et pour les entreprises de plus de cinquante salariés. On voit également émerger à travers cette genèse ce qui seront par la suite des points de discussion ou de tension : la revendication par les syndicats d'informations précises face à l'hostilité patronale opposée à une trop grande spécification

du rapport et la question du seuil des entreprises concernées. En creux, cette histoire permet également de souligner qu'à aucun moment n'est discuté le *mécanisme d'action* attaché à cet instrument : ceux qui le défendent tiennent pour acquis que l'objectivation des inégalités, assortie d'une obligation de transparence – via la communication des chiffres au comité d'entreprise – est nécessaire à la cause des femmes. Mais ils ne précisent en aucune façon comment cette objectivation pourra servir *in fine* d'appui à une remise en cause des mécanismes produisant ces inégalités sexuées.

1.2. Le projet de loi Roudy : une institutionnalisation ambiguë

La défense d'un RSC autonome

Bien qu'enterré formellement en 1981, le projet de loi Pasquier sert de base à l'élaboration de la grande loi sur l'égalité professionnelle portée dès 1982 par Yvette Roudy, ministre déléguée au droit des femmes dans le gouvernement Mauroy. Cette loi, qui vient retranscrire plusieurs directives européennes sur l'égalité femmes-hommes votées depuis 1975, porte l'ambition de passer d'une garantie d'égalité des droits formelle et d'égalité de traitement, à une réelle politique d'*égalité des chances*, c'est-à-dire mettant en place des actions positives visant à produire une égalité réelle (et non plus seulement à prohiber les discriminations) (Junter-Loiseau, 1987 ; Lanquetin, 1983). Ce nouveau paradigme ouvre la voie à l'adoption de mesures volontaristes provisoires dont l'objectif est d'interrompre la reproduction systémique des inégalités liée notamment à une distribution différentielle des ressources entre les femmes et les hommes.

Dans l'élaboration du projet de loi, le RSC fait l'objet de discussions assez limitées, la majeure partie des débats portant sur l'évolution de la charge de la preuve devant les juridictions, et la possibilité offerte pour les entreprises de mettre en place des « plans d'égalité », pouvant comporter des mesures de discrimination positive transitoires, et éventuellement financées par les pouvoirs publics. Comparativement à ces points extrêmement controversés, l'obligation de mesurer provoque des querelles certes moins âpres mais tout de même bien réelles.

Le gouvernement introduit l'instrument par l'article 8 de la loi qui prévoit la création de l'article L 432-10 du Code du Travail. Celui-ci prévoit donc, pour les entreprises de plus de 50 salariés, la production d'un rapport écrit « permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles employées dans l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes dans les domaines de l'embauche, de la formation, de la promotion professionnelle, des classifications et qualifications, des conditions de travail et des rémunérations effectives »⁴. Le rapport « fixe également des objectifs chiffrés à atteindre pour l'année à venir en vue d'assurer une plus grande égalité professionnelle entre les travailleurs des deux sexes, ainsi que les moyens de les réaliser ». Ce rapport doit être présenté au comité d'entreprise (ou à défaut aux délégués du personnel), celui-ci donnant son avis sur l'analyse, les objectifs, pouvant proposer des modifications, et demander des comptes au chef d'entreprise quand des actions annoncées ou demandées n'ont pas été

⁴ Les domaines de la santé et de la sécurité au travail apparaissent dans une version de l'avant-projet non datée avant de disparaître, alors que les questions de classification et qualification – centrales dans les thématiques du CTF – sont rajoutées dans un deuxième temps.

exécutées. Cette rédaction confirme donc l'appréhension pluridimensionnelle des inégalités sexuées – six « domaines » étant définis – et insère le rapport prévu dans un dispositif temporel à deux niveaux : celui du *dialogue social* – le rapport étant transmis au comité d'entreprise qui peut émettre un avis dessus auquel le chef d'entreprise est sommé de répondre ; celui de la *politique d'entreprise*, le rapport, prévu sur une base annuelle, indiquant des objectifs chiffrés mais étant également l'occasion d'expliquer l'inexécution d'objectifs décidés par le passé. Dans la justification du rapport telle qu'elle s'élabore au sein du ministère dans la phase préparatoire au projet de loi, dans « l'exposé des motifs », il est précisé que « moyen d'information, moyen de réflexion, le rapport jouera un rôle essentiel dans le dialogue entre les partenaires sociaux pour parvenir à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ». Il est attendu également que ce rapport serve de déclencheur à la mise en œuvre d'un plan d'égalité professionnelle, pièce-maîtresse du projet de loi dans l'optique défendue d'égalité des chances.

L'opposition visible du patronat à cette mesure porte moins sur le principe de remontée des chiffres que sur l'utilité d'un rapport en propre. Dans un avis sur l'avant-projet de loi rendu le 13 juillet 1982, la CGPME qualifie lapidairement le rapport de « nouvelle charge administrative ». Le CNPF est plus disert dans son argumentation :

« Si nous ne sommes pas opposés à la présentation par le chef d'entreprise d'informations sur la situation comparée des conditions générales d'emploi des femmes et des hommes employés dans l'entreprise, nous considérons qu'ajoutées à celles des dispositions déjà prévues dans les lois, dites lois AUROUX, elles sont d'une lourdeur disproportionnée avec le but poursuivi d'autant que le chef d'entreprise est déjà tenu de communiquer un certain nombre d'informations écrites dans le cadre du bilan social.

C'est une raison pour lesquelles il serait nécessaire que, si elles étaient maintenues, ces dispositions ne soient applicables que dans les entreprises de plus de 300 salariés.

En outre, il est inutile d'insister sur les effets dissuasifs pour l'emploi que comporte inévitablement un accroissement des contraintes administratives. »

L'argument principal du patronat porte donc sur la lourdeur administrative de la production des informations, accentuée par la répétition de ces obligations, l'obligation de remonter des comparaisons sexuées de salaire ayant été renforcées par les lois Auroux de 1982. La CGPME demande également un caractère facultatif à la production des objectifs chiffrés, sauf dans le cas où « le besoin s'en [ferait] sentir », réfutant ainsi l'idée d'une universalité de la problématique de l'égalité professionnelle dans les entreprises françaises. Cette critique sur la « charge administrative » du rapport, et la question attenante du seuil au-dessus duquel les entreprises sont concernées, sera une constante dans l'histoire de l'instrument. Elle est prise très au sérieux par le ministère, qui tente de déminer ces accusations :

« Ce rapport ne sera pas une charge supplémentaire pour les entreprises importantes, dans la mesure où les informations qu'il comprendra seront tirées du bilan social, déjà préparé chaque année par les entreprises de plus de 300 salariés. Quant aux entreprises petites et moyennes, d'au moins 50 salariés, elles ont trois ans pour présenter un rapport qui n'a pas l'ampleur du bilan social et a pour objet, restreint mais important, de mieux faire apparaître les situations respectives des femmes et des hommes dans l'entreprise. »

La stratégie est donc, d'un côté, de réduire et reporter l'obligation pour les petites et moyennes entreprises ; de l'autre, d'arrimer le rapport au bilan social en en faisant d'une certaine façon un extrait à part des informations pertinentes en matière d'égalité

professionnelle. Se pose ainsi la question de l'autonomie de cet instrument : doit-il être un objet en propre et singulier, peut-il se réduire simplement à un *extrait* choisi d'informations déjà existantes voire à une simple rubrique du bilan social ? La solution originellement prévue dans les premiers avant-projets de loi est intermédiaire : le RSC est bien censé avoir une existence autonome indépendante du bilan social, mais sans apporter d'informations supplémentaires. Dans une première version du texte, l'article 8 fait ainsi explicitement référence à l'article L 438-3 du code du travail portant sur les thématiques abordées dans le bilan social : « le document [RSC] comporte une analyse chiffrée qui s'appuie, le cas échéant, sur les informations visées à l'article L. 438-3 du présent code [...] ». Cette référence, qui inscrit partiellement le RSC dans la filiation du bilan social et qu'on retrouve dans un avant-projet du 28 juin 1982, disparaît néanmoins dans une version suivante datant probablement de juillet ou août 1982. Sans que les archives ne révèlent la raison de cette disparition, elle peut être interprétée comme le choix d'une autonomisation complète de l'instrument, délesté dans sa formulation légale de toute référence au bilan social, sans bien sûr que cela n'empêche la redondance d'indicateurs de l'un à l'autre.

Le RSC dans le débat parlementaire : « pièce maîtresse » contre « simple état »

Cette question de l'autonomie – et la position maximaliste du gouvernement – est au cœur des débats parlementaires sur le RSC entre la gauche et la droite, à l'Assemblée nationale et au Sénat (resté à droite malgré l'alternance gouvernementale). Les passages en commission et les votes à l'Assemblée nationale ne vont que très légèrement faire évoluer le texte, notamment en incluant les délégués syndicaux – et plus seulement le comité d'entreprise ou les délégués du personnel – comme destinataires du texte. Les parlementaires de droite reprennent les critiques formulées auparavant par les organisations patronales concernant la charge administrative supplémentaire que génère ce rapport et sa redondance par rapport à d'autres obligations d'information, quelques mois après que les lois Auroux aient tenté d'assurer une plus grande transparence de l'information dans une optique de démocratie sociale. Dans les trois aller-retours que le texte va faire entre les deux Chambres avant d'être définitivement adopté par l'Assemblée nationale le 30 juin 1983, les parlementaires de droite vont obstinément défendre une autre vision du RSC, comme l'exprime Pierre Louvot, rapporteur du texte au Sénat et membre des Républicains indépendants :

« Cet article impose donc une nouvelle charge aux entreprises sous la forme d'un rapport annuel spécifique, qui comporterait l'obligation d'analyser de façon exhaustive la situation respective des personnels féminin et masculin. Votre commission voudrait rappeler que la loi relative au développement des institutions représentatives du personnel prévoit déjà, aux termes de l'article L. 432-3 du code du travail, que le comité d'entreprise est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi, compte tenu de l'évolution des techniques. L'article L. 432-4 du code du travail résultant de la même loi dispose, en outre, que le chef d'entreprise présente au moins une fois par an au comité un rapport d'ensemble notamment un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne par sexe et par catégorie professionnelle. Le nouveau rapport prévu, en visant tous les aspects de l'égalité professionnelle, va encore au-delà de ces documents déjà très complets. On notera également que les principaux éléments de ce rapport sont déjà contenus dans le bilan social qui est imposé aux entreprises de, plus de trois cents salariés. Votre commission estime, compte tenu des contraintes qui ont déjà été imposées aux entreprises par les « lois Auroux » et du

développement des droits à l'information du comité d'entreprise déjà réalisé, que l'obligation d'un rapport spécifique imposée aux entreprises ne saurait se justifier, notamment dans la conjoncture actuelle. Elle souhaite donc que l'on utilise une autre formule, celle d'un « état » spécifique, qui serait établi à partir des documents précités, sur la situation de l'emploi et de la formation, par sexe, au sein de l'entreprise ; cet état serait tiré à part et transmis dans les conditions prévues par le projet de loi, à l'ensemble des partenaires. Cette formule éviterait que ne soit imposée aux entreprises un nouveau rapport, qui viendrait s'ajouter à toutes les obligations qu'elles supportent déjà. Sous réserve de l'adoption de cet amendement et des amendements de coordination consécutifs, votre commission vous demande d'adopter l'article L. 432-3-1 du code du travail.

Sans s'opposer donc directement au principe défendu, les parlementaires de droite, notamment au Sénat, défendent l'idée d'un simple état plutôt qu'un rapport, dont les éléments seraient tirés du bilan social, et dont la formulation juridique serait la suivante :

« Chaque année, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit si elle existe, par l'intermédiaire de la commission prévue au dernier alinéa de l'article L. 434-7, un état qui, regroupant l'ensemble des informations communiquées au comité d'entreprise, notamment en application du chapitre II du titre III du livre IV du code du travail, ou, le cas échéant, de l'article L. 433-3 dudit code, permet d'établir la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. Les délégués syndicaux reçoivent communication de cet état dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise. »

Ces modifications, réintroduites puis rejetées à chaque aller-retour de la navette parlementaire, ne relèvent pas de la nuance : elles portent sur la nature même de cet instrument, son degré d'autonomie et finalement son importance dans le dispositif plus large de l'égalité professionnelle. En tant que simple « état », il ne serait qu'une collection de chiffres existant par ailleurs, réunis à l'intérieur d'un même document pour des raisons de praticité sans que cet assemblage n'ait de sens *en soi*. Mais la défense d'un rapport autonome, qui plus est dont les indicateurs sont, au moins en partie, inédits, donne à ce dernier une autre dimension : il prend le statut d'un instrument acteur du dispositif d'égalité professionnelle, dont la rédaction même permet une appréhension systémique des inégalités ; plus encore, il lui revient la mission de faire le lien entre une évaluation rétrospective des mesures prises par le passé, des objectifs futurs et « la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût ». Bien sûr, il ne s'agit pas de penser que le RSC agira tout seul. Mais la forme qu'il prend en fait un médiateur actif et essentiel dans les politiques d'égalité professionnelle (entre le passé et le futur, et entre les différentes dimensions des inégalités), plutôt qu'un simple assemblage passif d'informations dont les acteurs peuvent ensuite se saisir. C'est ce qu'exprime ainsi la ministre Yvette Roudy quand elle s'oppose au Sénat à Pierre Louvot, insistant à plusieurs reprises sur l'importance de cet outil :

« Monsieur le rapporteur, nous touchons là un point fondamental. Ce rapport, tel que le Gouvernement le propose, constitue une des pièces maîtresses de la loi. Il faut donc qu'il soit précis, car c'est à partir de ce document que l'on va établir les plans d'égalité, que l'on va pouvoir discuter, que l'on va pouvoir transformer les choses à l'intérieur de l'entreprise. Nous avons été précis ; nous prévoyons un « rapport écrit sur la situation comparée comportant une analyse chiffrée » ; nous parlons d'un objectif à définir et d'évaluation du coût des actions à mener. Si nous revenons à quelque chose de vague, la loi perdra terriblement de son efficacité

et de son intérêt ; ce ne sera plus du tout la même chose. C'est pourquoi je me permets d'insister pour que le texte du Gouvernement soit maintenu, si vous voulez que cette loi soit utile. Tout repose sur le rapport. Et, croyez-moi – nous avons bien réfléchi à la question – l'élaboration d'un tel rapport n'est pas chose impossible ; ce n'est pas au-dessus des forces des entreprises ; cela ne représentera pas une charge insupportable. Peut-être, la première fois, l'établissement de ce document demandera-t-il du temps ; mais, ensuite, quand les habitudes seront prises, il s'agira d'un travail de routine. »

Cette prise de parole montre ainsi l'importance donnée par la ministre porteuse de ce texte au RSC : dans ses propos, il n'est pas un objet mineur ou technique, mais bien « un point fondamental », « une pièce maîtresse de la loi » sur lequel « tout repose ». Cette prise de position semble néanmoins à certains égards paradoxale : l'importance du RSC est affirmée – clamée même pourrait-on dire ; le texte et les débats restent pourtant extrêmement flous sur le contenu effectif de ce rapport et sur les relations qu'il entretient avec l'adoption effective de mesures concrètes en faveur de l'égalité. Au-delà des grands domaines d'objectivation, on ne sait rien des indicateurs précis qui devront y apparaître. On ne sait pas non plus comment ces chiffres seront analysés et discutés, ni la façon dont ils serviront effectivement d'« appuis » à la transformation des pratiques (Lemieux, 2009), au-delà de l'espoir qu'ils servent de révélateurs préalables à l'adoption de plans d'égalité. Enfin, la question de la mise en œuvre de cette obligation est à peine évoquée, les entreprises n'ayant que l'obligation de transmettre le rapport à l'inspecteur du travail, sans que soient prévus ni aucun contrôle ni aucune sanction en cas de manquement.

La loi Roudy, en créant le RSC, institutionnalise donc une *obligation de mesurer* appuyée sur la croyance dans le caractère potentiellement transformateur du chiffre. *Preuve* des inégalités systémiques entre femmes et hommes, il est également attendu qu'il participe au *gouvernement* des politiques d'égalité en entreprise (Desrosières, 2014), sans néanmoins que ce processus de gouvernement soit explicite. Tout le dispositif repose donc sur une triple confiance : confiance dans la force du chiffre tout d'abord ; confiance dans les chefs d'entreprise ensuite pour produire ce rapport ; confiance enfin dans les acteurs du dialogue social pour l'approprier et le « traduire » en mesures concrètes. Les politiques d'égalité professionnelle reposent ainsi sur une confiance qui prend la forme d'une délégation dans la force autonome de l'objet. Son scénario sous-jacent est d'inciter les entreprises à s'équiper d'outils dont on espère qu'ils serviront de déclencheurs à l'adoption de politiques en interne. Concernant le volet de l'égalité professionnelle⁵, l'Etat agit indirectement, en mettant à disposition sous un état circulant (Chiapello et Gilbert, 2013) mais bien peu défini, des outils dont on espère que les entreprises se saisiront.

Cette confiance dans la force du chiffre et dans les acteurs du dialogue social va être rapidement mise à l'épreuve de la mise en œuvre, appelant ainsi à une longue séquence de travail critique et institutionnel autour de l'effectivité de cet objet.

⁵ Volet à distinguer de celui de la prohibition de la discrimination sexiste, où des nouvelles catégories juridiques et des formes facilitées de procédure sont mises à disposition des plaignants, précédant ainsi les logiques du « modèle de protection légale » (Bumiller, 1987, 2011) qui seront au cœur de la politique de lutte contre les discriminations qui émerge à la fin des années 1990 (Chappe, 2011 ; Fassin, 2002).

2. La standardisation inaboutie du RSC

Cette deuxième partie porte sur le « travail normatif » (Dodier et Barbot, 2016) déployé autour du dispositif d'égalité professionnelle⁶. La loi de 1983 a produit certaines attentes, visibles notamment chez les chercheuses féministes, concernant la mise en œuvre d'une « égalité réelle » au sein des entreprises (Lanquetin, 1983). Ces attentes ont largement été déçues, suscitant une dynamique critique visant à réformer les instruments des politiques d'égalité professionnelle. Ces critiques ont notamment porté sur l'appropriation et les effets du RSC, dont des expertises déployées au sein d'arènes institutionnelles ont montré les limites (1). La relance de la politique d'égalité professionnelle en 2000 a constitué une opportunité pour remodeler et standardiser l'instrument en précisant sa forme et son articulation avec les autres pièces du dispositif (2).

2.1. Une mise en œuvre problématique

Dès sa création, le RSC est l'objet de pratiques réflexives concernant son effectivité. En 1984, la direction générale du travail produit une maquette optionnelle du RSC qu'elle diffuse auprès des entreprises dans l'optique de leur fournir un modèle à suivre. En 1986, la délégation à la condition féminine rattachée au Ministère des affaires sociales et de l'emploi (délégation qui remplace donc, à la faveur de l'alternance gouvernementale et au retour de la droite au gouvernement, le ministère de plein droit) produit un guide d'une vingtaine de pages nommé « L'égalité professionnelle, comment s'en servir ? » dont la première partie porte précisément sur le RSC – défini comme « un outil d'information, d'analyse et de débat pour le CE ». Il s'agit de préciser le script de son appropriation, quasi inexistant dans le texte de loi et les débats qui l'ont précédé. Le guide indique que le RSC a un rôle à jouer dans le cadre de l'élaboration d'un plan d'égalité professionnelle – éventualité permise par la loi – mais également dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail ainsi qu'au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Cette précision portée sur les scènes de *pertinence* du RSC s'accompagne de formulations de questions visant à orienter les acteurs de l'entreprise dans leur appropriation du diagnostic chiffré. Les domaines de la formation et des conditions de travail font notamment l'objet de sous-parties spécifiques.

La production de ces guides révèle donc les limites du scénario de la confiance dans la performativité de l'outil. Son effectivité nécessite à la fois de préciser sa fonction dans le dispositif au sein duquel il prend place, et de mettre en valeur, à la travers la formulation de questions orientant sa lecture, les « plis » du document qui consisteront autant de « prises » nécessaires à son appropriation par les acteurs sociaux (Bessy et Chateauraynaud, 1995). Sans proposer une rupture fondamentale, ce type d'appui atteste donc de la nécessité d'équiper le RSC et de préciser les conditions de son inscription au sein du réseau d'actants

⁶ Nicolas Dodier et Janine Barbot définissent le travail normatif comme « d'une manière générale les évaluations, positives ou négatives, que les individus portent explicitement sur des états de chose. Ce travail est conçu comme normatif au sens large. Toute évaluation se réfère en effet nécessairement, quoique plus ou moins explicitement, à des attentes normatives concernant ces états de choses. » (2016, p. 426)

dont dépend le déploiement d'une politique au niveau de l'entreprise (direction, acteurs syndicaux, institutions représentatives du personnel, documents-guides, etc.).

La prise en compte des limites d'une croyance dans l'effet « magique » du RSC s'appuie également sur la production de deux études d'évaluation de la première année d'application de loi. Commanditées par le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) (l'administration centrale en charge de la question), la première est réalisée en 1984 par le CREDOC et la seconde en 1985 par Plus-Consultants-Stratégies. Ces deux rapports convergent dans leurs résultats principaux concernant la très grande disparité des RSC quant à leur qualité propre et leur appropriation par les entreprises. L'étude du CREDOC montre ainsi que, sur 736 RSC analysés, 8% comportent une seule page et 16% plus de 10 pages, 6% des rapports ne sont que des extraits du bilan social, 55% des rapports ne sont que des tableaux de chiffres sans commentaire. Pour les analystes, « l'impression dominante [...] est que les employeurs ont assez fréquemment perçu cette obligation nouvelle d'information du comité d'entreprise comme une nouvelle tâche administrative (réalisation d'un rapport) imposée par la loi », tout en reconnaissant que dans certaines discussions, le RSC ouvre bien un espace de discussion entre la direction et les syndicats.

Ces évaluations dressent donc le constat d'une mise en conformité légale minimaliste (Barnes et Burke, 2006), visant seulement à respecter les obligations formelles sans réelle activation des potentialités transformatrices de l'outil. Ce portrait d'un RSC comme document administratif « mort » – faisant écho aux prédictions des organisations patronales – va servir de base de réflexion au groupe de travail « utilisation dynamique du rapport de situation comparée » qui se réunit à sept reprises au sein du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP, qui a pris le relais du CTF à partir du 1983) entre avril 1988 et janvier 1989, date de remise du rapport final. Ce groupe de travail est encadré par des représentants de l'administration et composé de façon paritaire par des représentants syndicaux et d'employeurs, assisté de deux personnalités qualifiées dont Annie Junter-Loiseau, juriste féministe et maîtresse de conférence à l'université Rennes 2. Il vise à assurer « une meilleure prise en charge de l'égalité professionnelle dans la négociation collective aussi bien dans l'entreprise que dans les branches professionnelles », à partir d'une « question centrale » : « comment le rapport annuel de situation comparée peut-il être un meilleur déclencheur de réflexion et de proposition au niveau de l'entreprise et de la branche ? ». De façon assez frappante, la lecture des comptes rendus des différentes réunions montre la difficulté pour les partenaires sociaux et les représentants de branche invités à évoquer directement la question du RSC et de ses usages, notamment dans ses dimensions techniques, la majeure partie des discussions portant sur des questions plus larges en lien avec l'égalité professionnelle. Le rapport final fait néanmoins un certain nombre de propositions autour de plusieurs axes : renforcer l'obligation de traiter de l'égalité professionnelle, mieux définir le RSC, synthétiser les informations qui y sont contenues, proposer une meilleure information à son égard. Il est notamment suggéré de mieux contrôler la consultation du RSC par le CE quand les entreprises demandent une aide financière de l'État ; de mieux formaliser son contenu en le standardisant au niveau de la branche professionnelle mais également en l'harmonisant avec les informations délivrées dans le bilan social ; de créer une banque centrale de données pour les branches et les entreprises ; de valoriser le « meilleur » rapport (préfigurant ainsi une logique de

benchmarking en matière d'égalité professionnelle (Blanchard, 2016) ; de refondre le guide d'application de la loi réalisé par le Ministère des Droits de la Femme et le Ministère du Travail datant de 1985.

Ce groupe de travail n'aura pas d'incidence immédiate mais il est très intéressant dans les pistes qu'il propose et ce qu'elles mettent en lumière du RSC tel qu'il a été configuré dans la loi de 1983 : à un modèle de RSC peu défini et laissé à la détermination des entreprises, il propose de substituer un RSC mieux intégré dans un système vertical, par une logique de standardisation et de remontée des informations, liant ainsi de façon plus forte l'état circulant de l'outil avec son inscription dans le périmètre de l'organisation. De façon certes assez succincte se dessine donc la possibilité d'un investissement de forme (Thévenot, 1986) autour d'indicateurs communs qui permettraient à la fois d'accroître, de façon descendante, la qualité d'appropriation d'outil par les entreprises ; mais également de façon montante de faire rentrer les informations dans un même espace de comparaison (au niveau national ou des branches professionnelles), voire de les agréger.

Huit ans plus tard en 1996, toujours au sein du CSEP, un autre groupe de travail paritaire portant sur « la situation comparée des hommes et des femmes en matière de rémunération », mais cette-fois ci présidée par une économiste universitaire, Catherine Sofer, repose la question de la standardisation des informations recueillies : soulignant à la fois la diversité des indicateurs retenus selon les entreprises, mais également les différents types de construction d'indicateurs en apparence semblables entre les entreprises – mais également entre le bilan social et le RSC au sein d'une même entreprise – le rapport final reprend les préconisations du groupe de travail de 1988 mais sans faire référence à ce dernier :

« **Devant le caractère disparate des informations fournies**, qui les rend donc difficilement utilisable, en particulier pour des comparaisons inter-entreprises, y compris dans la même branche, le **groupe de travail**, après avoir remarqué qu'il n'est pas toujours aisé pour les partenaires sociaux de s'entendre sur la panoplie d'indicateurs à utiliser, **a émis le souhait d'une harmonisation de ceux-ci.**

D'une façon générale, nous avons constaté qu'il conviendrait, même si cela s'avère difficile, de disposer d'un seul outil plus simple, mais plus fiable, car comportant des indicateurs plus pertinents : le groupe a proposé que, en ce qui concerne les indicateurs utilisés, les partenaires sociaux disposent d'un schéma type, même s'il doit pouvoir être ensuite amendé par la négociation au sein de la branche ou de l'entreprise. Il propose également que le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes figure automatiquement dans le bilan social et que toutes les données de ce dernier soient, lorsque c'est possible, sexuées. »

Le groupe de travail réitère donc la proposition d'une meilleure harmonisation des indicateurs présents dans le RSC, harmonisation qui permettrait entre autres la comparaison des données. Il insiste également plus loin sur la nécessité « d'éviter l'écueil de la surinformation » en limitant le nombre de données et en aidant les entreprises dans l'interprétation de ce qui s'apparenterait à des indicateurs prégnants (Boussard, 2001). Dans cette optique et de façon complémentaire au mouvement de standardisation, le groupe de travail plaide pour laisser aux entreprises et branches une marge de négociation concernant les indicateurs pertinents. Il revient enfin sur le caractère autonome du RSC, acquis pourtant en 1983, souhaitant son intégration au sein du bilan social, mais sous une forme différenciée.

Les seize années qui séparent la loi Roudy de la remise du rapport de ce groupe de travail montrent donc la répétition dans le temps d'un travail normatif sur le RSC, qui émane d'abord d'arènes institutionnelles où se pose la question de l'effectivité des politiques publiques en matière d'égalité professionnelle. Si le principe du RSC n'est jamais en soi remis en cause, il semble clair que la seule affirmation du principe de réaliser des mesures pluridimensionnelles ne peut suffire et qu'il faut, pour le rendre agissant, l'équiper, que ce soit par des indicateurs définis ou par des guides d'accompagnement. Ce constat va alors trouver une traduction à la fin des années 1990, à l'occasion de la refonte du dispositif législatif de 1983.

2.2. Le moment Génisson : une reprise en main étatique ?

Le rapport Génisson

La loi de 1983 n'a pas produit les effets escomptés, notamment en ce qui concerne la signature des plans d'égalité qui sont restés extrêmement faibles, seuls 34 ayant été signés avant 1999. A l'occasion du changement de majorité, le Premier Ministre Lionel Jospin commande en décembre 1998 à la députée Catherine Génisson un rapport – *Femmes-Hommes : quelle égalité professionnelle ?* – dont l'objectif est de faire le bilan de la situation et de proposer des pistes de réformes pour l'avenir. Tout en déclinant l'idée « d'un nouveau dispositif général », le rapport avance les pistes d'un certain nombre de réformes « de droit commun » visant notamment à « rénover les outils de la "loi Roudy" afin de favoriser le diagnostic et la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises et de développer des outils d'intervention qui permettent d'initier une prise de conscience dans les entreprises » (p. 12). Le RSC est notamment visé, il est dit – sans qu'on sache d'où vient le chiffre – que moins de la moitié des entreprises respectent l'obligation de le produire. Le rapport fait également mention d'une étude menée en 1997 en Loire-Atlantique confirmant le faible respect de l'obligation légale de produire un RSC, ainsi que l'absence d'analyses qualitatives des chiffres, excepté pour justifier les inégalités salariales ou pour pointer le différentiel d'absentéisme entre femmes et hommes⁷. La problématisation des déficiences de l'outil porte donc sur deux axes : la qualité du rapport, évoquée dès le milieu des années 1980, mais également la simple mise en conformité légale des entreprises par rapport à cette obligation. Si l'on suit le diagnostic posé par Catherine Génisson, on constate donc qu'on est passé d'une application formelle ou « symbolique » (Mazur, 1996) à une désuétude partielle de l'outil, et ce malgré la production timide d'équipements visant à offrir des prises à son appropriation.

Sur les trente propositions du rapport, deux concernent directement le RSC. La proposition 15 propose de le rénover en profondeur. Elle appelle d'abord à la mobilisation des acteurs chargés de « surveiller sa production » – inspection du travail mais aussi syndicats (soulignant également que la CGT et dans une moindre mesure la CFDT ont lancé des campagnes de sensibilisation autour de cet outil). Elle vise également et surtout à améliorer son contenu : en proposant que soient fixés par décret des indicateurs obligatoires auxquels s'ajouteraient des informations spécifiques à l'entreprise demandées par les syndicats ; en « envisage[ant] des indicateurs dynamiques » permettant d'appréhender les

⁷ Cette étude sera ensuite citée plusieurs fois dans les débats parlementaires faisant suite à ce rapport.

évolutions de carrière différenciées entre femmes et hommes ; en réinscrivant le RSC dans une perspective projective via l'assortiment d'objectifs de progression aux indicateurs du rapport ; en posant enfin la question d'une extension de l'obligation aux entreprises comptant entre 10 et 49 salariés.

La deuxième proposition concerne l'articulation entre le RSC et le bilan social. On a vu que cette question avait été évoquée dans les groupes de travail de 1988 et de 1996. En outre, la « loi du 20 décembre 1993 quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle » simplifie déjà pour les entreprises les obligations d'information auprès du comité d'entreprise en les regroupant au sein d'un « rapport unique » devant faire figurer entre autres une rubrique sur la « situation comparée des hommes et des femmes ». S'appuyant sur cette évolution ainsi que sur l'exemple de deux entreprises auditionnées disposant d'« un bilan social sexué très riche, au lieu de produire un rapport spécifique inexploité », Catherine Génisson ouvre la voie à une intégration du RSC au bilan social, à condition que le RSC soit lui-même l'objet d'une refonte pour en faire un document plus dynamique – possibilité évoquée par les syndicats peu de temps avant au sein du Conseil économique et social.

L'objectif est donc de rendre le RSC « utilisable et utilisé » et d'améliorer son efficacité, en l'arrimant à la possibilité de signer des « contrats d'égalité » entre l'entreprise et l'État, contrats mettant en jeu le financement de mesures en faveur de l'égalité professionnelle. Ces propositions viennent reconnaître deux types de critiques déjà formulées depuis les années 1980 : la nécessité de produire une certaine standardisation des données produites ; la remise en cause au moins partielle du caractère autonome du RSC par rapport au bilan social. Ainsi, le RSC qui se dessine dans ce rapport est un objet à la fois plus défini et moins distinct, comme si la reprise en main de l'outil par l'État devait s'accompagner d'une contrepartie en termes d'allègement dans la production d'informations par l'entreprise.

La loi Génisson

Une discussion législative s'ouvre à partir de février 2000 concernant la refonte de la loi Roudy. A la différence de cette dernière portée par la ministre, il s'agit cette fois d'une proposition de loi portée par la députée Catherine Génisson, ni la secrétaire d'État chargée des Droits des Femmes et de la Formation professionnelle Nicole Péry ni sa ministre de tutelle à l'Emploi et à la Solidarité Martine Aubry n'ayant joué un rôle moteur (Mazur, 2004). L'idée motrice de ce projet, dans une « stratégie d'approfondissement » de la loi de 1983 (Grévy et Lanquetin, 2012), est de passer d'une possibilité à une obligation de négocier annuellement sur l'égalité professionnelle, en vue de l'obtention d'un accord, celui-ci permettant alors d'adopter un rythme d'une négociation triennale. Dans le texte présenté à l'Assemblée nationale, le RSC joue un rôle central, les trois premiers articles le concernant : il est prévu que des « indicateurs pertinents [soient] définis par décret » et qu'il soit porté à la connaissance des salariés. L'article 3 explicite quant à lui le lien logique entre le RSC, la négociation et l'accord, en ouvrant par ailleurs la voie à une négociation d'indicateurs *ad hoc* supplémentaires :

« Dans les entreprises [de plus de cinquante salariés], l'employeur est également tenu d'engager chaque année une négociation sur les objectifs d'amélioration de la situation de l'entreprise au regard de l'égalité professionnelle, entre les femmes et les hommes, ainsi que

sur les mesures permettant de les atteindre, à partir des éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L. 432-3-1 et complété éventuellement par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise. Lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans. »

De plus, les articles 6 et 7 prévoient une négociation triennale sur l'égalité professionnelle au niveau des branches, négociation triennale qui devra également s'appuyer sur un rapport de situation comparée aux « indicateurs pertinents » propres à chaque secteur d'activité.

L'argumentation de la majorité relie cet effort de standardisation à un souci de simplification du RSC et de limitation du nombre de ses indicateurs. On comprend que la théorie sous-jacente est que la fixation des indicateurs par décret permette aux entreprises de faire l'économie – cognitive et matérielle – de leur autodétermination en permettant de se reposer sur des formules fixées de façon exogène et limitative, même si la possibilité d'une adjonction d'indicateurs *ad hoc* est laissée ouverte. Ce raisonnement fait néanmoins débat comme le montre cette discussion au sein de la commission des affaires culturelles et sociales de l'Assemblée nationale où est présenté le texte :

« **Mme Marie-Thérèse Boisseau** [députée UDF] a formulé les remarques suivantes :

[...]

- La multiplication des critères crée une charge lourde pour les entreprises alors que moins de 50% d'entre elles rédigent actuellement un rapport de situation comparée ; comment entend-on les faire se conformer à cette obligation ?
- Il faut que les résultats de ces rapports soient exploités pour qu'ils puissent être utiles.

La rapporteuse [Catherine Génisson] a rappelé que les éléments devant figurer dans ce document sont communs à toutes les entreprises et sont définis par décret. La liberté leur est cependant laissée d'ajouter des critères qui leur sont propres. Il n'y a donc pas ici de contradiction.

Consultés, les partenaires sociaux n'ont pas estimé que l'élaboration du rapport pouvait entraîner un surcroît de travail. Au contraire, le texte proposé tend vers la simplification du rapport et de la définition des objectifs. Les résultats seront nécessairement exploités puisque la loi comporte l'obligation de négocier ; dans ces conditions, le document constituera une référence objective, une base de négociation. » (29/02/2000)

A l'instar du débat de 1983, la question de la « charge administrative » liée à la production du RSC participe donc au clivage entre la « gauche plurielle » – majoritaire à l'Assemblée nationale – et la droite parlementaire – majoritaire au Sénat. La liste des indicateurs, présente dans le futur décret et déjà communiquée aux parlementaires, est utilisée comme argument pour convaincre de la complexité accrue du futur RSC :

« Dans ces conditions, votre commission s'interroge sur l'intérêt de rigidifier plus encore la réalisation de ce rapport en encadrant strictement son contenu, son élaboration étant déjà jugée très contraignante. Ce n'est sans doute pas en complexifiant ce rapport déjà trop peu réalisé que l'on favorisera sa publication et son utilisation effective.

En outre, votre commission ne peut qu'exprimer son scepticisme sur la nouvelle procédure proposée. Ce serait au décret de définir les « indicateurs pertinents » sur lesquels devrait reposer le rapport.

Votre rapporteur a pu se faire communiquer le projet de décret définissant ces fameux « indicateurs pertinents » :

- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail ;
- pyramide des âges par catégorie professionnelle ;

- répartition des effectifs selon la durée du travail ;
- répartition des effectifs selon l'organisation du travail ;
- répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;
- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs ;
- répartition des effectifs selon les niveaux d'emplois définis par les grilles de classification au sens des conventions collectives ;
- répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée,
- nombre de promotions suite à une formation ;
- éventail des rémunérations ;
- rémunération moyenne mensuelle ;
- nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations ;
- répartition par catégorie professionnelle selon :
 - . la participation aux actions de formation,
 - . la répartition par type d'action de formation,
 - . le nombre moyen d'heures d'actions de formation,
- répartition par poste de travail selon :
 - . l'exposition à des risques professionnels,
 - . la pénibilité...
- répartition par catégorie professionnelle selon :
 - . le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois

Cette longue énumération témoigne, à l'évidence, de la complexité accrue pour la réalisation du rapport et du caractère à la fois très précis, très général et en définitive peu utilisable de ces données.

Aussi votre commission juge préférable de laisser aux acteurs directement concernés, qui connaissent bien les spécificités des entreprises et la situation respective des femmes et des hommes, le soin de fixer en commun ces « indicateurs pertinents ». Ils seraient ainsi fixés par un accord de branche conclu par les partenaires sociaux, le décret n'intervenant qu'à défaut d'accord. Votre commission vous propose alors d'adopter un amendement en ce sens.

Plus adaptés aux réalités des branches et des entreprises, ces indicateurs définis par le dialogue social seraient alors plus « pertinents » que les données uniformes fixées dans les bureaux ministériels. » [Rapport de la commission des affaires sociales du Sénat rédigé par Annick Bocandé, UDF, 29 juin 2000].

A la place de la tentative de standardisation proposée par la gauche parlementaire, la droite arrive à imposer au Sénat une autre rédaction de l'article 1, renvoyant la négociation des indicateurs pertinents à « une convention de branche ou un accord professionnel », la liste fixée par décret conservant un rôle supplétif en l'absence de ces types d'accord. C'est donc une autre architecture qui se dessine provisoirement où la négociation au niveau de la branche devient le pivot de cette standardisation. Dans cette configuration, la régulation de l'égalité professionnelle se joue donc à l'articulation du niveau de l'entreprise et de la branche et n'est confiée qu'aux partenaires sociaux ; l'État joue certes un rôle mais secondaire et limité, n'agissant que de façon optionnelle quand cette régulation fait défaut.

Les rapports de force politiques condamnent cette solution. A travers la loi votée le 10 mai 2001, c'est bien le choix d'une standardisation par l'État qui est adopté, et également celui d'une extension de la logique du RSC au niveau de la branche. Il serait pourtant exagéré d'y voir une rupture fondamentale dans la conception de l'instrumentation des politiques d'égalité professionnelle, pas plus que de l'économie globale de la régulation de cette thématique. L'État – via la publication rapide du décret D432-1 – s'engage dans la

production de « normes secondaires » (Lascoumes, 1990) rendant plus crédibles la politique qu'il cherche à mettre en œuvre. De même, l'obligation de négocier imposée aux entreprises exprime une évolution certaine par rapport à la loi de 1983 et la simple ouverture à la possibilité de négocier.

1. Conditions générales d'emploi

Effectifs

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail ;
- pyramide des âges par catégorie professionnelle.

Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel à 50 % ou égal à 50 % ;
- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end...

Données sur les congés

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon :
- le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne temps, congé parental, congé sabbatique.

Données sur les embauches et les départs

Données chiffrées par sexe :

- répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;
- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat à durée déterminée, licenciement.

Positionnement dans l'entreprise

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon les niveaux d'emplois définis par les grilles de classification au sens des conventions collectives.

Promotions

Données chiffrées par sexe :

- répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée ;
- nombre de promotions suite à une formation.

2. Rémunérations

Données chiffrées par sexe, et selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification ou des filières/métiers :

- éventail des rémunérations ;
- rémunération moyenne mensuelle ;
- nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

3. Formation

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon :
- la participation aux actions de formation ;
- la répartition par type d'action : formation d'adaptation, formation qualifiante, congé individuel de formation, formation en alternance ;
- le nombre moyen d'heures d'actions de formation.

4. Conditions de travail

Données générales par sexe :

- répartition par poste de travail selon :
- l'exposition à des risques professionnels ;
- la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

Article D432-1 du Code du Travail en vigueur du 15 septembre 2001 au 19 octobre 2006

Le rôle pivot du RSC est ainsi reconduit et même renforcé du fait de son intégration plus étroite au dispositif d'égalité professionnelle, alors que la question de son rattachement au bilan social n'a pas été abordé. Fondamentalement néanmoins, la responsabilité de la régulation de ces questions est laissée à la discrétion des entreprises : l'obligation de négocier n'est pas une obligation de résultat, pas plus que la standardisation théorique d'indicateurs n'oblige en soi les entreprises à se les approprier – d'autant plus que la rédaction des indicateurs en question est extrêmement floue. Bien loin de proposer des formules précises scriptant de manière précise les calculs à effectuer par les services compétents de l'entreprise, ils laissent une marge d'interprétation très importante quant à leur interprétation.

Le postulat de la *confiance* dans la volonté d'agir des partenaires sociaux reste central, même si cette confiance est maintenant guidée ou encadrée par de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires. Bien que le RSC ait été problématisé dans les arènes parlementaires à travers la question de l'absence de mise en conformité légale (*enforcement*) et qu'ait été évoquée la possibilité de renforcer le rôle de contrôle de l'inspection du travail, l'instrumentation de cette politique reste fondamentalement non-coercitive (Hood, 1983), cette dernière piste étant restée lettre morte. A ce titre, elle révèle aussi la force de la position patronale hostile à une trop grande ingérence étatique, hostilité confortée par l'implication mesurée des syndicats sur une question qu'ils considèrent a *minima* comme non-prioritaire (Cristofalo, 2014 ; Guillaume et Pochic, 2013 ; Silvera, 2006). L'État s'arroge bien à travers cette loi un *droit de cadrage* de l'outil à travers la définition des indicateurs qui le composent. Mais c'est un cadrage peu contraignant, institutionnalisant plus une sorte de maquette indicative (à l'instar de celles déjà produites par la direction générale du travail) que des règles de conduite obligatoires. Ce cadrage minimaliste explique également pourquoi l'intégration ascendante – évoquée un moment à travers une « centrale de rapports » – n'est ici pas d'actualité : la mise en série des RSC produits en entreprise et l'agrégation de leurs données nécessiterait un investissement de forme autrement plus important, accompagné d'un processus de socialisation des acteurs à l'instrument, préalables à l'intégration de données locales dans un système d'information national (Baudot, 2015).

3. La fin paradoxale du RSC

Cette troisième partie porte sur la période qui suit l'adoption de la loi de 2001 à 2015, moment de la remise en cause du RSC comme outil autonome. Ces quatorze ans ont été une période d'évolutions nombreuses, rapides et parfois contradictoires, tant en ce qui concerne les politiques d'égalité professionnelle que l'instrument du RSC en lui-même. Il ne s'agira pas ici de les retracer avec le même niveau de détail que dans les deux parties précédentes mais de montrer les logiques à l'œuvre autour du RSC alors que le niveau de pression politique et judiciaire s'accroît sur les entreprises. Le RSC a ainsi été l'objet d'un travail continu de renforcement, interne quant à son contenu hypothétique et externe via l'adjonction d'équipements censés augmenter son effectivité, dans l'objectif d'en faire un outil utile aux entreprises confrontées au renforcement de l'obligation à agir pour l'égalité (1). Mais ce renforcement des obligations a également produit des stratégies de

contournement et d'affaiblissement de l'outil, dans un contexte politique réceptif aux critiques patronales en termes de lourdeur administrative. L'évolution du RSC donne alors à voir les contradictions d'une politique d'égalité professionnelle, entre exigences accrues et managérialisation assumée des enjeux de l'égalité professionnelle (2).

3.1. Approfondir le RSC pour « apprêter un chemin au droit »⁸

Mesurer pour réduire les inégalités salariales

Jugée parfois sévèrement comme réforme *a minima* se contentant d'« amplifier » la loi de 1983 (Junter, 2004 ; Miné et Coste, 2002), la loi de mai 2001 a bien participé à l'émergence d'une nouvelle phase en matière d'égalité professionnelle, bien qu'encore timide (Mazur, 2004), repérable à travers la multiplication d'accords d'entreprise effectivement signés (Laufer et Silvera, 2005, 2006) ainsi qu'à travers la signature d'un accord national interprofessionnel (ANI) signé à l'unanimité en 2004. Dans la continuité de cet accord mais également des progrès de la jurisprudence européenne et nationale – concernant notamment la prise en compte d'une « égalité différentielle » – le Parlement adopte en 2006 une nouvelle loi sur l'égalité salariale (Sénac-Slawinski, 2006) : cette loi prévoit, entre autres, de fixer à cinq ans le délai pour que les entreprises suppriment toutes inégalités salariales entre femmes et hommes (avant le 31 décembre 2010). Les analyses économétriques montrent en effet la persistance de ces inégalités dans le temps malgré l'empilement des lois, que l'on réfléchisse en terme d'inégalités brutes ou toutes choses égales par ailleurs (Meurs et Ponthieux, 2006a, 2006b).

Dans ce nouveau dispositif original par la temporalité qu'il incorpore, le rapport de situation comparée est mobilisé à double titre : il est d'abord étoffé par le rajout concernant la nécessité d'apporter des indicateurs concernant l'« articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale » ; mais il l'est surtout dans la mesure où il doit servir à l'identification d'inégalités à résorber, cette fonction étant confirmée par une circulaire datée du 19 avril 2007. Pour accompagner la mise en œuvre de cette obligation assortie de son échéance, une conférence sociale tripartite réunissant l'État et les partenaires sociaux se tient le 26 novembre 2007 en clôture des groupes de travail préparatoires. Le diagnostic posé fait état d'une toujours faible mise en conformité légale des entreprises dans leur obligation de produire le RSC. Il s'appuie sur un sondage réalisé en 2004 par l'IFOP et commandé par la délégation du Sénat aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, avançant que seules 30% des entreprises sont en règle avec la loi. Dans son discours de clôture, Xavier Bertrand, ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité, reprend ce chiffre pour justifier la création d'un nouveau groupe de travail visant à « adapter et aménager ce document ». Ses propositions seront ensuite examinées par le CSEP, avec comme objectif de mettre à disposition sur Internet un modèle de RSC rénové à partir de juin 2008.

Fait significatif d'un déplacement par rapport aux groupes de travail précédents, celui-ci laisse une place importante « aux directeurs de ressources humaines, qui ont l'habitude de manier cet outil » : à l'expertise administrative ou universitaire est ainsi privilégiée l'expérience du « terrain » telle qu'elle se présente tout du moins du côté des directions,

⁸ L'expression est empruntée à (Stavo-Debaugue, 2004).

principalement de grandes entreprises. La présidence de ce groupe est confiée à Anne de Ravaran, directrice juridique des ressources humaines à Thalès. Le rapport auquel ce groupe de travail aboutit se targue de faire preuve de « pragmatisme » afin de répondre aux trois objectifs qui sont de « constater, comprendre, agir ». Il propose alors de réorganiser le RSC autour de trois grands axes : la rémunération, les carrières professionnelles, la situation des femmes dans l'entreprise. Pour chacune de ces parties, il s'agit à la fois de proposer des pistes permettant de constater la situation (sous forme notamment d'indicateurs pertinents), de l'analyser et de proposer des pistes d'action. Le groupe de travail défend également l'idée « d'harmoniser les outils de support d'information » en produisant des indicateurs communs au bilan social (ou utilisés dans la déclaration automatisée des données sociales unifiées – DADS-U – pour les entreprises de moins de 300 salariés). Le modèle qu'il propose est également considéré comme ayant un « caractère subsidiaire » :

« Afin de s'inscrire dans une démarche pragmatique, dynamique et régulière d'évolution susceptible de favoriser le déploiement d'actions adaptées à la situation de chaque entreprise, les participants au Groupe de travail ont clairement souhaité que leurs propositions soient appréhendées comme subsidiaires.

Le Groupe de travail a été, en effet, sensible au fait qu'il serait inutile de créer une obligation supplémentaire à la charge des entreprises ayant déjà mis en place des outils permettant une comparaison efficace de la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Dès lors, les propositions d'amélioration du RSC formulées par le Groupe ne devraient pas revêtir un caractère obligatoire. Elles devraient davantage être considérées comme un guide visant à faciliter la mise en place d'un outil adapté à la situation de l'entreprise. »

Ce rapport est produit de façon consensuelle, à l'exception de la CGPME qui exprime ses réserves quant à l'application de ce modèle aux PME notamment pour des raisons d'absence de confidentialité des informations produites sur des échantillons de petite taille. Après avis du CSEP, il donne lieu à une évolution à la marge du décret fixant les indicateurs – en précisant notamment ce qui est entendu par « catégorie professionnelle » et sur ce qui doit figurer en termes de rémunération – mais surtout à la production d'un guide à destination des entreprises ainsi que de deux modèles Excel de RSC synthétiques (selon la taille de l'entreprise), ces documents étant mis à disposition sur le site du ministère du travail.

Le RSC comme intermédiaire du droit

A *posteriori*, ce groupe de travail peut apparaître comme particulièrement révélateur d'une nouvelle problématisation de la question du RSC (bien que paradoxalement les acteurs mobilisés aujourd'hui sur ces problématiques en aient peu gardé la mémoire). Il valide tout d'abord ce qu'on pourrait qualifier de lecture *entrepreneuriale* du RSC, reconnaissant le bien-fondé des critiques en termes de charge administrative et de redondance des informations, tout en revenant sur le caractère obligatoire des indicateurs proposés – même si de fait cette proposition n'aura pas de traduction législative ou réglementaire. A travers le modèle de document mis à disposition des entreprises et le guide, il affirme également une logique dont on retrouve timidement des traces dès les années 1980 : la production et l'appropriation du RSC passe par la production de *méta-outils* dont peuvent s'équiper les entreprises pour répondre aux objectifs fixés par la loi. La reconnaissance des critiques entrepreneuriales ne s'accompagne pas, dans un premier temps tout au moins, d'un affaiblissement du RSC, bien au contraire. La montée en puissance de la pression politique

en termes de résultats, accompagnée également de la montée en puissance du droit antidiscriminatoire et du contentieux (Grésy et Lanquetin, 2012 ; Lanquetin et Grévy, 2006) renforce l'importance du RSC pour les entreprises si elles veulent se mettre en conformité légale avec ces nouvelles injonctions.

Cette tendance à « l'équipement » des entreprises continue à se développer par la suite. L'une des salariées de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) produit un outil automatisé sous forme de fichier Excel également, dont le premier onglet doit accueillir la base de données du personnel de l'entreprise mis en forme d'une façon spécifique : l'activation d'une macro automatise alors à partir de cette base de données la production d'un nombre importants de tableaux et graphiques répartis sur différents onglets correspondants à différents domaines. Conçu dans un premier temps pour permettre une analyse genrée des conditions de travail en lien avec les missions dévolues à l'ANACT, cet outil a été repéré par le ministère des droits des femmes en 2012 après l'élection de François Hollande à la Présidence de la République, et mis en ligne sur un site internet spécifique dédié à l'égalité professionnelle (l'outil du groupe de travail d'Anne de Ravaran étant toujours en ligne sur le site du ministère du travail, ce qui n'est pas sans créer des confusions auprès des acteurs interrogés). Parallèlement, un certain nombre de cabinets de conseils – spécialisés sur les thématiques d'égalité professionnelle ou plus généralistes sur des questions de relations sociales – ont investi un marché en plein développement visant à aider les entreprises, notamment les PME, à produire et analyser des RSC dans une perspective de négociation des accords (ce que font également les ARACT – les agences régionales de l'ARACT – via des financements régionaux de politiques publiques) (Blanchard, 2013). Les grandes confédérations syndicales ont également largement (ré)investi l'outil, en proposant des guides et des formations à l'usage de leurs élus. En 2009, la CNAV lance une expérimentation visant à produire de façon automatisée des diagnostics simplifiés automatiques pour les entreprises comptant entre 10 et 49 salariés, à partir de la DADS-U.

Ces multiples investissements autour du RSC s'expliquent largement par la montée d'une dimension contraignante de la politique d'égalité professionnelle dans la continuité de la loi de 2006. A l'occasion de la réforme des retraites votée le 9 novembre 2010, la loi supprime la date butoir du 31 décembre 2010 pour la résorption des écarts salariaux, mais prévoit des pénalités pour les entreprises en cas de non-couverture par un accord ou un plan d'action décidé unilatéralement en cas d'échec de la négociation. Parallèlement, elle fait évoluer la forme du RSC en y distinguant de façon explicite une partie analytique et une « synthèse de plan d'action » devant indiquer des indicateurs et objectifs de progression. La loi du 26 octobre 2012 – première loi sur l'égalité professionnelle de la nouvelle ministre des droits des femmes Najat Vallaud-Belkacem – prévoit que ce plan d'action soit déposé auprès des autorités administratives et accroît les obligations en termes de négociation. La loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 introduit pour sa part le principe de nouveaux indicateurs au sein du RSC portant sur les « déroulements de carrières » professionnelles et sur les questions de « santé et sécurité au travail ». La fixation précise de ces indicateurs est renvoyée à une discussion entre partenaires sociaux et personnalités qualifiées au sein du CSEP. Entre temps, en 2013, les premières sanctions sont effectivement tombées contre les entreprises n'ayant pas ouvert de négociations en la matière (1 662 mises en demeure au 15 avril 2015 pour 56 décisions de pénalité effective).

De fait, le taux de couverture des entreprises par des accords ou des plans a largement cru depuis 2012.

L'analyse d'une base de 200 accords d'égalité professionnelle répartis sur 11 secteurs montre ainsi la place centrale qu'y acquiert le RSC de façon formelle, même si de fait les indicateurs y sont souvent utilisés de façon superficielle sans véritable travail d'analyse conséquent (Pochic et al., 2017 ; pour une analyse antérieure voir Rabier, 2008). La période contemporaine semble bien être à certains égards celle d'une reconnaissance de la place du RSC dans le dispositif d'égalité professionnelle, mais également au-delà, dans la mesure où il est mobilisé comme instrument de preuve indirecte dans le contentieux croissant en matière de discrimination de carrière (Silvera, 2014), mais également de référence pour les partisans de moyens de mesure des inégalités ethno-raciales au sein des entreprises (Héran, 2010 ; Zannad et Stone, 2010).

La logique de l'activation du RSC est néanmoins opposée aux attentes formulées au début des années 1980. Les promoteurs de la loi Roudy attendaient qu'il soit un instrument de *révélation* des inégalités avec le pari que de cette prise de conscience découleraient des mesures correctrices adaptées. L'échec de cette logique de confiance a amené à une inversion de perspective : les injonctions administratives plus coercitives, mais également la pression judiciaire croissante liée à la mobilisation de *cause lawyers* (Israël, 2001) se saisissant du droit de la non-discrimination européen (Chappe, 2013), ont fait du RSC un outil *nécessaire* pour les partenaires sociaux, notamment dans le cadre de la négociation des accords. C'est cette *nécessité* qui entraîne l'investissement d'acteurs pluriels – étatiques, privés, syndicaux, patronaux – visant à s'appropriier le RSC à travers notamment la production d'équipements et de méta-instruments spécifiques. Ceux-ci jouent ainsi un rôle d'« intermédiation du droit » (Pélisse, 2014) en participant à l'endogénéisation des contraintes légales au sein des entreprises⁹.

3.2. Remise en cause et désingularisation du RSC

Paradoxalement, l'autonomie du RSC va être remise en cause au moment même où la montée en puissance du caractère coercitif des politiques d'égalité professionnelle renforce son utilité.

Contournement du RSC et managérialisation de l'égalité professionnelle

On l'a vu, le RSC a fait l'objet de critiques constantes, qu'on peut qualifier d'*entrepreneuriales*, en termes de charge administrative pour les entreprises. De nombreuses enquêtes ont montré qu'effectivement les RSC – de façon auto-réalisatrice ? – sont traités comme tels, c'est-à-dire comme des obligations légales dénuées de sens pour les acteurs. Ces paroles critiques reçoivent un écho institutionnel important, comme on l'a vu avec le rapport d'Anne de Ravaran, mais aussi le « Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » remis par Brigitte Grésy (2009) : l'idée d'une nécessaire simplification du RSC, éventuellement sous la forme d'un rapprochement avec d'autres obligations d'information, est aujourd'hui très largement partagée, et ce même en partie à l'intérieur du monde

⁹ A l'instar de mécanismes parallèles en matière de discrimination syndicale (Chappe, 2015 ; Chappe, Guillaume et Pochic, 2016).

syndical. Elle rentre pourtant en contradiction avec le mouvement d'approfondissement du RSC qui passe notamment l'adjonction de nouveaux indicateurs destinés à mieux rendre compte du « régime d'inégalité » (Acker, 2009) de l'entreprise (notamment en termes de déroulement de carrière, cf. (Silvera, 2014).

Face à cette contrainte, nous avons pu observer dans certaines entreprises (sans qu'il soit pour autant possible de conclure à la généralisation de ce type de pratiques) le développement par la direction de nouveaux outils de mesure ou de signalement des inégalités. Ces outils s'inscrivent dans une logique objective de *contournement* du RSC : mis en place par l'équipe dirigeante (souvent la direction des ressources humaines), ils ne participent pas du « modèle d'égalité négociée » constitué depuis 1983 (Laufer, 2003) dans la mesure où ils ne servent pas à la production de données disponibles pour le comité d'entreprise. C'est par exemple le cas d'une entreprise se munissant d'un logiciel de ressources humaines servant à repérer les cas suspects de femmes victimes de discrimination dans leur déroulement de carrière, ce travail de prévention servant néanmoins plus à produire un discours de *justification* que de correction des inégalités constatées dans une logique de prévention du contentieux (Edelman, 1992). Certaines entreprises se munissent également d'outils statistiques sophistiqués pour calculer, « toute chose égale par ailleurs », le poids de la variable du sexe dans les équations de salaire. Ces techniques économétriques, dites de « régression multilinéaire », s'affranchissent ainsi de la logique multimodale portée par le RSC. Elles portent en elles une lecture économiciste et « factorielle » (Abbott, 2001) de la réalité, centrée sur l'unique catégorie des rémunérations (logique qui s'oppose à une analyse systémique des inégalités de genre, produits de processus imbriqués et temporels nécessitant, selon certaines lectures féministes, un raisonnement « toutes choses inégales par ailleurs » (Silvera, 1996, 2014). De plus, les données qui composent le modèle (données du personnel, variables prises en compte, coefficients et tests statistiques), ne sont pas partagées mais aux mains de la direction. Dans les cas où les syndicats parviennent néanmoins à obtenir un regard sur l'algorithme, ils ne disposent généralement pas des compétences nécessaires et doivent alors s'adjoindre le soutien d'experts extérieurs, notamment économistes ou sociologues (Guillaume et Pochic, 2011). Le développement de ces méthodes en entreprise, bien qu'encore balbutiant, est porté aujourd'hui par certaines organisations à l'instar de l'APEC (Association pour l'Emploi des Cadres).

L'émergence de ces outils peut alors s'interpréter à un niveau organisationnel comme une forme de reprise en main ou de *managérialisation* – au sens de Lauren Edelman (Edelman, 2011 ; Edelman, Fuller et Mara-Drita, 2001) – des contraintes portées par le droit et les acteurs administratifs, c'est-à-dire une façon de répondre aux injonctions légales en se mettant en conformité avec la loi, tout en reprenant un contrôle en partie unilatéral. La production et l'exploitation des outils statistiques sont un enjeu de pouvoir au sein de l'espace organisationnel. L'utilisation d'outils *ad hoc* contournant le RSC est ainsi une façon d'éviter en partie l'espace de discussion institué du comité d'entreprise, tout en visant à prévenir des sanctions administratives ou judiciaires. Ce mouvement de managérialisation des contraintes légales fait écho à celui observé plus largement au niveau des politiques d'égalité et de diversité (Bereni, 2009 ; Doytcheva, 2009 ; Junter et Sénac-Slawinski, 2010), dans la mesure notamment où les enjeux d'égalité sont retraduits en termes de performance. Ces outils *ad hoc* sont alors régulièrement justifiés comme étant utiles à

l'efficacité organisationnelle, c'est-à-dire des outils de gestion (Chiapello et Gilbert, 2013) et non de négociation.

Du RSC à l' « état » statistique : une fin inattendue

Ces stratégies de contournement ont leur limite, dans la mesure où elles ne peuvent se substituer aux obligations de négocier – notamment autour du RSC – même si elles peuvent dans certains cas dévaloriser ces espaces de discussion institués. Les critiques entrepreneuriales sur le RSC ont néanmoins trouvé une issue étonnante en mai 2015, au moment où François Rebsamen, alors ministre du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social, présente une loi généraliste sur le dialogue social. Celle-ci vise notamment à réduire les obligations de négociation en les réunissant autour de trois grands « blocs », l'égalité professionnelle étant fondue dans le bloc « qualité de vie au travail » (QVT). Dans la rédaction de l'avant-projet de loi, cette fusion entraîne de fait la disparition du RSC. Hasard du calendrier mais également indice des contradictions de l'action publique sur cet objet, le texte est soumis au CSEP pour avis au moment où est discutée l'introduction de nouveaux indicateurs. Il va alors faire l'objet d'une mobilisation commune menée par un collectif d'associations et de syndicats (Caroline de Haas et l'association *Osez le féminisme* ainsi que la CGT jouant un rôle moteur) et trouver des relais du côté de « fémocrates » (Achin et Bereni, 2014) au sein de l'administration. Un site *#SOS Egalité professionnelle* est rapidement lancé, ainsi qu'une pétition portée symboliquement par Yvette Roudy et qui recevra plus de 45 000 signatures. Cette mobilisation centrée sur le RSC comme symbole des instruments de l'égalité professionnelle, accompagnée de tribunes dans plusieurs grands journaux, reçoit une visibilité importante dans les grands médias. Le RSC, outil discret discuté principalement au sein d'arènes confinées (Gilbert et Henry, 2012), prend soudainement une visibilité publique inédite dans son histoire. Cette action collective n'a eu qu'un succès mitigé : la loi relative au dialogue social et à l'emploi votée le 17 août 2015 supprime bien le RSC, mais tout en prévoyant de transférer ses indicateurs au sein de la « banque de données économiques et sociales » (BDES) créé par la loi du 14 juin 2013 (Santoro, 2016).

L'oreille attentive portée par le gouvernement aux demandes patronales en termes de simplification des obligations de négociation a donc fini par avoir raison du RSC en tant qu'*objet autonome*, à rebours donc ce qui avait été décidé dans la loi de 1983. Le principe d'objectivation statistique des inégalités sexuées ne disparaît pas, dans la mesure où les indicateurs perdureront dans la BDES. Mais il n'existe plus d'« outil » RSC comme document autonome venant à la fois *diagnostiquer* l'état des situations comparées entre femmes et hommes et *projeter* une politique d'égalité au niveau de l'entreprise

Conclusion

Au cours de la séquence historique analysée, le RSC a donc acquis un certain nombre de caractéristiques au cours des épreuves, notamment législatives, qui l'ont façonné, et des allers-retours entre format circulant et inscriptions locales : acquisition d'une autonomie, augmentation de la masse informationnelle, inclusion des informations dans un dispositif de négociation de plus en plus contraignant, équipements à l'interprétation et l'action,

standardisation des données. Ces épreuves ont fonctionné comme autant de « cliquets » venant étoffer et densifier l'infrastructure de façon incrémentielle (Star, 1999). Elles ont semblé marquer à chaque fois une victoire des positions syndicales contre les positions patronales relayées par les représentants politiques de la droite.

Le reversement des données du RSC dans la BDES constitue une rupture par rapport à cette tendance. Venant faire écho aux demandes patronales récurrentes de simplification, il marque un processus de désautonomisation du RSC, réduit au rang de « rubrique » dans une infrastructure informationnelle plus large. Une interprétation rapide ferait de ce mouvement le symptôme d'un affaiblissement des politiques d'égalité professionnelle. Cette lecture apparaît pourtant trop simpliste : si le RSC perd son autonomie, il reste néanmoins un point de passage obligé – voire renforcé – de la négociation et de l'action. Il faut prendre alors ce paradoxe au sérieux, comme significatif de la *zone de turbulence* de l'égalité professionnelle, traversée par des logiques contradictoires dont l'évolution du dispositif témoigne : d'un côté une montée en puissance de l'approche coercitive, de l'autre une despécification de l'égalité professionnelle comme l'atteste le regroupement des négociations entre égalité professionnelle et qualité de vie au travail (Santoro, 2016).

Cette histoire nous montre alors le caractère fluctuant et discuté des instruments, le RSC ayant oscillé entre les états d'*outil de négociation* à disposition des partenaires sociaux, *outil de gestion* à disposition des directions d'entreprise, *instrument d'action publique* à disposition de l'État et des pouvoirs publics. Ces trois états ne s'excluent pas l'une à l'autre : ils forment plutôt trois pôles d'un espace de définition – et de tension – au sein duquel le RSC a évolué au cours de ces trente-deux années, en fonction du travail normatif de différents acteurs et de sa réception institutionnelle selon les contextes politiques. Les critiques portées dès les premières années du RSC – et même en anticipation à sa promulgation – ont pu trouver une oreille attentive plusieurs dizaines d'année plus tard, lestées de leur accumulation au cours de cette période et rentrant en résonance avec un cadrage général (*master frame*) (Snow, 2011) en termes de nécessité de simplification de la régulation des relations sociales. Entre temps, le RSC n'a été que difficilement un instrument de gouvernement à distance de la conduite des entreprises : s'il a pu jouer un rôle, ce n'est pas réellement par lui-même en tant que révélateur des inégalités, mais parce que le durcissement des politiques d'égalité professionnelle en a fait quelques temps un instrument nécessaire aux entreprises et partenaires sociaux.

Les analyses sur l'instrumentation ont beaucoup insisté sur les effets d'inertie qu'elle crée à travers l'instauration de sentiers de dépendance pour l'action publique : l'histoire que nous avons proposée montre plutôt la fécondité d'une approche historique de l'instrumentation pour appréhender le *changement* (Baudot, 2014), dans sa dimension graduelle (Streeck et Thelen, 2005), la caractéristique même d'instrument d'action publique attribuée à l'objet étudié étant susceptible d'évoluer avec le temps. Les différentes réformes du RSC ont visé à faire évoluer la politique et les dispositifs de l'égalité professionnelle, autant que l'évolution de ces derniers ont modifié le RSC. A ce titre, l'instrument est aussi bien acteur qu'objet du changement, et doit être appréhendé de façon dynamique au sein du système actanciel auquel il appartient. Sa disparition finale, malgré les mobilisations et dans un contexte politique qui lui était *a priori* favorable, montre alors *a contrario* la vulnérabilité d'outils en apparence solidement installés.

Bibliographie

- ABBOTT A., 2001, *Time matters: On theory and method*, Chicago, University of Chicago Press.
- ACHIN C., BERENI L., 2014, *Dictionnaire genre & science politique : Concepts, objets, problèmes*, Paris, Presses de Sciences Po.
- ACKER J., 2009, « From glass ceiling to inequality regimes », *Sociologie du Travail*, 51, 2, p. 199-217.
- AKRICH M., 1987, « Comment décrire les objets techniques ? », *Techniques & Culture*, 9, p. 49-64.
- BARNES J., BURKE T.F., 2006, « The diffusion of rights: From law on the books to organizational rights practices », *Law & Society Review*, 40, 3, p. 493-524.
- BAUDOT P.-Y., 2014, « Le temps des instruments. Pour une socio-histoire des instruments d'action publique », dans HALPERN C., LASCOUMES P., LE GALES P. (dirs.), *L'instrumentation de l'action publique. Controverses, résistances, effets*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 193-236.
- BAUDOT P.-Y., 2015, « La donnée et le système », *Gouvernement et action publique*, 2, p. 25-56.
- BERENI L., 2009, « "Faire de la diversité une richesse pour l'entreprise". La transformation d'une contrainte juridique en catégorie managériale », *Raisons politiques*, 3, 35, p. 87-105.
- BESSY C., CHATEAURAYNAUD F., 1995, *Experts et faussaires : pour une sociologie de la perception*, Paris, Métailié.
- BESSY, C., DELPEUCH, T., PELISSE, J. (dirs.), 2011, *Droit et régulations des activités économiques : perspectives sociologiques et institutionnalistes*, Paris, LGDJ.
- BLANCHARD S., 2013, *De la cause des femmes au marché de l'égalité : l'émergence de l'espace de l'accompagnement à l'égalité professionnelle en France (1965-2012)*, Thèse de doctorat en sociologie, Toulouse 2.
- BLANCHARD S., 2016, « Le Palmarès de la féminisation des instances dirigeantes des entreprises du SBF120 : genèse et fabrique d'un dispositif "dans l'air du temps" », Colloque de clôture du programme NetWORK DISCRIM : Au fur et à mesure : quantifier l'égalité, enjeux scientifiques, mesures politiques, EHESS, Paris, 4 avril 2016.
- BOLTANSKI L., CHIAPELLO È., 1999, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- BOLTANSKI L., THEVENOT L., 1991, *De la justification : les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard.
- BOUSSARD V., 2001, « Quand les règles s'incarnent L'exemple des indicateurs prégnants », *Sociologie du Travail*, 43, 4, p. 533-551.
- BOWKER G., STAR S.L., 1999, *Sorting things out*, Cambridge, MA, The MIT Press.
- BUMILLER K., 1987, « Victims in the Shadow of the Law: A Critique of the Model of Legal Protection », *Signs*, 12, 3, p. 421-439.
- BUMILLER K., 2011, « Victimes dans l'ombre de la loi », *Politix*, 94, 2, traduit par BERENI L., CHAPPE V.-A., LACALMONTIE S., CORSON F., p. 131-152.
- CHAPLAIN E., 1997, « Les positions syndicales dans l'élaboration de la loi relative au bilan social dans l'entreprise (entre méfiance et vigilance envers l'innovation sociale) », *Vingtième anniversaire du bilan social*, Toulouse, LIRHE, p. 41-52.
- CHAPPE V.-A., 2011, « Le cadrage juridique, une ressource politique ? La création de la HALDE comme solution au problème de l'effectivité des normes anti-discrimination (1998-2005) », *Politix*, 2, 94, p. 107-130.

- CHAPPE V.-A., 2013, « Dénoncer en justice les discriminations syndicales : contribution à une sociologie des appuis conventionnels de l'action judiciaire », *Sociologie du travail*, 55, 3, p. 302-321.
- CHAPPE V.-A., 2015, « Les discriminations syndicales saisies par le droit à PSA », *La nouvelle revue du travail*, 7.
- CHAPPE V.-A., GUILLAUME C., POCHIC S., 2016, Négocier sur les carrières syndicales pour lutter contre la discrimination. Une appropriation sélective et minimaliste du droit, *Travail et Emploi*, 1, 146, p. 121-146.
- CHIAPELLO È., GILBERT P., 2013, *Sociologie des outils de gestion : introduction à l'analyse sociale de l'instrumentation de gestion*, Paris, La Découverte.
- CRISTOFALO P., 2014, « Négocier l'égalité professionnelle : de quelques obstacles à la prise en charge syndicale de la thématique », *Nouvelle revue de psychosociologie*, 18, 2, p. 133-146.
- DAUPHIN S., 2010, *L'Etat et les droits des femmes*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- DE MUNCK J., 1995, « Le pluralisme des modèles de justice », dans GARAPON A., SALAS D. (dirs.), *La justice des mineurs. Evolution d'un modèle*, Paris, LGDJ, p. 91-138.
- DESROSIERES A., 2014, *Prouver et gouverner : une analyse politique des statistiques publiques*, Paris, La Découverte.
- DODIER N., BARBOT J., 2016, « La force des dispositifs », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 71, 2, p. 421-450.
- DOYTCHEVA M., 2009, « Réinterprétations et usages sélectifs de la diversité dans les politiques des entreprises », *Raisons politiques*, 3, p. 107-123.
- EDELMAN L.B., 1992, « Legal ambiguity and symbolic structures: Organizational mediation of civil rights law », *American journal of Sociology*, 97, 6, p. 1531-1576.
- EDELMAN L.B., 2011, « L'endogénéité du droit », dans BESSY C., DELPEUCH T., PELISSE J. (dirs.), *Droit et régulation des activités économiques : perspectives sociologiques et institutionnalistes*, LGDJ, coll. "Recherches et Travaux", p. 85-109.
- EDELMAN L.B., FULLER S.R., MARA-DRITA I., 2001, « Diversity Rhetoric and the Managerialization of Law », *American Journal of Sociology*, 106, 6, p. 1589-1641.
- ESPELAND W.N., 1997, « Authority by the Numbers: Porter on Quantification, Discretion, and the Legitimation of Expertise », *Law & Social Inquiry*, 22, 4, p. 1107-1133.
- FASSIN D., 2002, « L'invention française de la discrimination », *Revue française de science politique*, 4, 52, p. 403-423.
- FAURE B., 2013, *Le langage des chiffres dans les processus d'organisation : communications organisationnelles et performativité*, Habilitation à diriger des recherches en Sciences de l'information et de la communication, Université Rennes, 2, p. 243.
- FAURE B., GRAMACCIA G., 2006, « La pragmatique des chiffres dans les organisations : de l'acte de langage à l'acte de calcul », *Études de communication - langages, information, médiations*, 29, p. 25-37.
- GILBERT C., HENRY E., 2012, « La définition des problèmes publics : entre publicité et discrétion », *Revue française de sociologie*, 53, 1, p. 35-59.
- GIRAUD B., PONGE R., 2016, « Des négociations entravées. Les ressorts ambivalents de l'institutionnalisation de la négociation collective en entreprise », *La nouvelle revue du travail*, 8.

- GRESY B., 2009, « Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », Inspection générale des affaires sociales.
- GRESY B., LANQUETIN M.-T., 2012, « L'égalité des rémunérations entre hommes et femmes », *Retraite et société*, 63, p. 215-223.
- GUILLAUME C., POCHIC S., 2011, « Peut-on enquêter sur l'égalité professionnelle sans intervenir ? Retour sur une recherche en entreprise », dans *Des sociologues sans qualités ? Pratiques de recherche et engagements*, Paris, La Découverte, p. 117-133.
- GUILLAUME C., POCHIC S., 2013, « Syndicalisme et représentation des femmes au travail », dans *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, p. 379-387.
- HALPERN C., LASCOUMES P., LE GALES P., 2014, « L'instrumentation et ses effets : débats et mises en perspective théoriques », dans HALPERN C., LASCOUMES P., LE GALES P. (dirs.), *L'instrumentation de l'action publique : controverses, résistances, effets*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 15-62.
- HERAN F., 2010, *Inégalités et discriminations - Pour un usage critique et responsable de l'outil statistique : rapport du comité pour la mesure de la diversité et l'évaluation des discriminations (COMEDD)*, Paris, La Documentation française.
- HOOD C., 1983, *The tools of government*, London, Macmillan.
- ISRAËL L., 2001, « Usages militants du droit dans l'arène judiciaire : le cause lawyering », *Droit et société*, 49, 3, p. 793-824.
- JOBERT B., 1994, « Introduction : Le retour du politique », dans *Le tournant néo-libéral en Europe*, Paris, L'Harmattan, p. 9-20.
- JUNTER A., 2004, « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : une exigence politique au cœur du droit du travail », *Travail, genre et sociétés*, 12, 2, p. 191-202.
- JUNTER A., SENAC-SLAWINSKI R., 2010, « La diversité : sans droit ni obligation », *Revue de l'OFCE*, 114, 3, p. 167-195.
- JUNTER-LOISEAU A., 1987, « La division sexuelle des emplois à l'épreuve de la loi du 13 juillet 1983 relative à l'égalité professionnelle », *Droit Social*, 2, p. 143-154.
- LANQUETIN M.-T., 1983, « De l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A propos d'un projet de loi », *Droit social*, 4, p. 238-244.
- LANQUETIN M.-T., GREVY M., 2006, « Premier bilan de la mise en œuvre de la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations », *Migrations Études*, 135.
- LASCOUMES P., 1990, « Normes juridiques et mise en œuvre des politiques publiques », *L'Année sociologique*, 40, p. 43-71.
- LAUFER J., 2003, « Entre égalité et inégalités : les droits des femmes dans la sphère professionnelle », *L'Année sociologique*, 53, 1, p. 143-173.
- LAUFER J., SILVERA R., 2005, « Accords sur l'égalité professionnelle suite à la loi du 9 mai 2001 : premiers éléments d'analyse », *Émergences*.
- LAUFER J., SILVERA R., 2006, « L'égalité des femmes et des hommes en entreprise », *Revue de l'OFCE*, 2, p. 245-271.
- LEMIEUX C., 2009, *Le devoir et la grâce*, Paris, Economica, coll. "Études sociologiques".
- MAZUR A., 2004, « La France est-elle toujours le pays des réformes symboliques ? », *Travail, genre et sociétés*, 12, p. 173-181.

- MAZUR A.G., 1996, *Gender bias and the state: symbolic reform at work in fifth republic France*, University of Pittsburgh Pre.
- MERRY S.E., DAVIS K.E., KINGSBURY B., 2015, *The Quiet Power of Indicators: Measuring governance, corruption, and rule of law*, Cambridge University Press.
- MEURS D., PONTHEUX S., 2006a, « Quand la variable « femme » ne sera plus significative dans les équations de gains... », *Travail, genre et sociétés*, 1, p. 51–67.
- MEURS D., PONTHEUX S., 2006b, « L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ? », *Économie et statistique*, 398, 1, p. 99–129.
- MIAS A., 2014, « Entre complexification et simplification du travail de négociation. L'ambivalence des pratiques de connaissance en entreprise », *Nouvelle revue de psychosociologie*, 2, p. 41–53.
- MINE M., COSTE C., 2002, « Droit et discrimination sexuelle au travail », *Cités*, 9, p. 91-110.
- PELISSE J., 2014, *Le travail du droit. Trois enquêtes sur la légalité ordinaire*, Habilitation à diriger des recherches en sociologie, Paris, Sciences Po.
- POCHIC S., BROCHARD D., CHAPPE V.-A., CHARPENEL M., DEMILLY H., MILNER S., RABIER M., 2017, « Etude du contenu et de la mise en œuvre des accords collectifs d'entreprise et plans d'action unilatéraux sur l'égalité professionnelle », DARES.
- RABIER M., 2008, « Analyse des accords d'entreprise portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signés depuis la loi du 23 mars 2006 », Paris, SDFE-DARES.
- REVILLARD A., 2007, « La cause des femmes au ministère du Travail : le Comité du travail féminin (1965-1984) », *Revue française des affaires sociales*, 2, p. 173-177.
- REVILLARD A., 2009a, « Quelle politique pour les femmes ? Une comparaison France-Québec », *Revue internationale de politique comparée*, 15, 4, p. 687-704.
- REVILLARD A., 2009b, « L'expertise critique, force d'une institution faible ? », *Revue française de science politique*, 59, 2, p. 279-300.
- REVILLARD A., 2016, *La cause des femmes dans l'État. Une comparaison France-Québec*, Grenoble, PUG.
- SANTORO G., 2016, « Réflexions sur l'efficacité du droit de la négociation collective sur l'égalité hommes-femmes », *Droit Social*, 1, p. 49-57.
- SENAC-SLAWINSKI R., 2006, « L'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi : réflexions sur l'évolution récente du droit français », *Droit et société*, 62, p. 67-93.
- SILVERA R., 1996, « Les discriminations salariales entre hommes et femmes, « toutes choses inégales par ailleurs » », *Economies et sociétés*, 30, 11-12, p. 199-216.
- SILVERA R., 2006, « Le défi de l'égalité hommes/femmes dans le syndicalisme », *Mouvements*, 43, 1, p. 23-29.
- SILVERA R., 2014, *Un quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaire*, Paris, La Découverte.
- SIMON P., STAVO-DEBAUGE J., 2004, « Les politiques anti-discrimination et les statistiques : paramètres d'une incohérence », *Sociétés contemporaines*, 1, p. 57–84.
- SIMONDON G., 2001, *Du mode d'existence des objets techniques*, Ed. augm. d'une préface, Paris, Aubier.

SNOW D.A., 2011, « Analyse de cadres et mouvements sociaux », dans CEFAÏ D., TROM D. (dirs.), *Les formes de l'action collective. Mobilisations dans les arènes publiques*, Paris, Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, p. 27-49.

STAR S.L., 1999, « The ethnography of infrastructure », *American Behavioral Scientist*, 43, 3, p. 377-391.

STAVO-DEBAUGE J., 2004, « Les vices d'une inconséquence conduisant à l'impuissance de la politique française de lutte contre les discriminations. II. Apprêter un chemin au droit, confectionner des catégories pour l'action publique », *Carnets de bord*, 7, p. 32-54.

STREECK W., THELEN K., 2005, *Beyond continuity: Institutional change in advanced political economies*, Oxford, Oxford University Press.

SUPIOT A., 2015, *La gouvernance par les nombres*, Paris, Fayard.

THEVENOT L., 1986, « Les investissements de forme », *Conventions économiques*, 29, p. 21-71.

WELLER J.-M., 2012, « Comment ranger son bureau ? », *Réseaux*, 171, 1, p. 67-101.

ZANNAD H., STONE P., 2010, « Mesurer la diversité en entreprise : pour quoi et comment ? », *Management & Avenir*, 38, 8, p. 157-175.