



**HAL**  
open science

**Recension de Soline Blanchard et Sophie Pochic (dir.),  
Quantifier l'égalité professionnelle. Outils politiques et  
enjeux scientifiques,**

Elsa Boulet

► **To cite this version:**

Elsa Boulet. Recension de Soline Blanchard et Sophie Pochic (dir.), Quantifier l'égalité professionnelle. Outils politiques et enjeux scientifiques,. Nouvelle Revue du travail, 2022, 10.4000/nrt.12435 . halshs-03866342

**HAL Id: halshs-03866342**

**<https://shs.hal.science/halshs-03866342>**

Submitted on 22 Nov 2022

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

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



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0  
International License



---

Soline Blanchard et Sophie Pochic (dir.), *Quantifier l'égalité professionnelle. Outils politiques et enjeux scientifiques*,

Elsa Boulet

---



**Édition électronique**

URL : <https://journals.openedition.org/nrt/12435>

DOI : 10.4000/nrt.12435

ISSN : 2263-8989

**Éditeur**

Nouvelle revue du travail

**Édition imprimée**

ISBN : 978-2-7492-7542-0

ISSN : 2495-7593

Ce document vous est offert par Nantes Université



**Référence électronique**

Elsa Boulet, « Soline Blanchard et Sophie Pochic (dir.), *Quantifier l'égalité professionnelle. Outils politiques et enjeux scientifiques*, », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 21 | 2022, mis en ligne le 25 octobre 2022, consulté le 22 novembre 2022. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/12435> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/nrt.12435>

---

Ce document a été généré automatiquement le 2 novembre 2022.



Creative Commons - Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International - CC BY-NC-ND 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

---

# Soline Blanchard et Sophie Pochic (dir.), *Quantifier l'égalité professionnelle. Outils politiques et enjeux scientifiques,*

Elsa Boulet

---

## RÉFÉRENCE

Soline Blanchard et Sophie Pochic (dir.), *Quantifier l'égalité professionnelle. Outils politiques et enjeux scientifiques*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2021, 396 p.

- 1 L'ouvrage collectif coordonné par Soline Blanchard et Sophie Pochic réunit des contributions d'auteur.ices issus de disciplines variées (économie, sociologie, sciences de gestion, droit, relations industrielles, science politique) pour traiter de la production, de l'utilisation et de la contestation des chiffres sur les inégalités de genre dans le domaine du travail rémunéré.
- 2 Le parti pris est d'analyser la quantification comme une activité sociale, dans la lignée des travaux d'Alain Desrosières. Dans cette perspective, loin d'être un simple reflet du réel, la quantification est une opération qui repose sur un double mouvement : convenir (s'accorder sur des critères, des définitions) puis mesurer (produire les chiffres). Elle produit des effets sur le monde social et elle constitue un enjeu de luttes : luttes autour de la désignation des objets légitimes à quantifier, autour des critères de quantification, autour des effets recherchés (incitation, réputation) ou indésirables (détournements, effets pervers). Dans le domaine de l'égalité professionnelle, l'introduction de l'ouvrage souligne trois enjeux de la mise en nombres : faire exister les inégalités de genre comme un problème public, connaître les conduites pour les gouverner, contester ou reformuler un problème public établi. La première partie de l'ouvrage est consacrée à la fabrication et à l'utilisation d'indicateurs d'égalité dans les

politiques publiques en France : elle revient sur le rapport de situation comparé (RSC), l'index de l'égalité, les statistiques concernant la santé au travail et le palmarès de la féminisation des instances dirigeantes. Une deuxième partie se penche sur des cas étrangers et sur les circulations internationales des idées et des outils concernant l'égalité salariale : des exemples québécois, suédois, danois et britanniques sont étudiés ainsi que les résistances françaises au principe de salaire égal pour travail de valeur égal. Une troisième partie aborde l'égalité à l'échelle des organisations : l'identification des discriminations, leur mesure et leur contestation devant les tribunaux, la mise en œuvre de quotas dans un objectif de parité et les biais genrés de l'évaluation des salarié-es. L'ouvrage est clos par une postface d'Emmanuel Didier qui revient sur « les usages démocratiques de la quantification » (p. 383) : la mobilisation des chiffres par les syndicats, les organisations féministes ou par des individu.es afin de défendre une cause auprès de l'opinion publique, de l'État, au sein de négociations collective ou encore dans le cadre d'un recours judiciaire.

- 3 Afin de restituer la diversité et la richesse de l'ouvrage, cette recension reprend les trois temps de la définition de la quantification par A. Desrosières : convenir, mesurer, transformer le réel.
- 4 *Convenir* – Plusieurs contributions soulignent que la production des chiffres sur les inégalités entre femmes et hommes ne va pas de soi, qu'elle est un enjeu de lutte. Vincent-Arnaud Chappé revient ainsi sur l'histoire du rapport de situation comparé (RSC) en France, rendu obligatoire à partir de 1983. Bien que ce rapport n'eût pas de caractère contraignant, les milieux patronaux ont manifesté leur opposition et dénoncé une « charge administrative » trop lourde. Dans les années 2010, « les débats [...] autour de la suppression du RSC sont exactement les mêmes », note Sophie Binet (p. 72). Au nom de la simplification du « dialogue social », la loi Rebsamen de 2015 a ainsi supprimé le RSC et d'autres outils dédiés à l'égalité professionnelle. La mobilisation syndicale et féministe contre le projet de loi Rebsamen est analysée par Sophie Binet, qui met en avant le recours inédit aux réseaux sociaux à cette occasion.
- 5 Des résistances sont également manifestes dans le domaine de la santé au travail. Florence Chappert restitue les réticences des professionnels de santé à considérer le genre comme un facteur pertinent pour aborder les inégalités face aux maladies, à l'usure et aux accidents professionnels. Les premières données sexuées en matière de santé au travail, publiées par l'Anact en 2012, sont pourtant éloquentes : si les accidents du travail ont en moyenne diminué de 11 % depuis le début des années 2000, ils ont baissé de 21 % chez les hommes mais ont augmenté de 23 % chez les femmes. En complément de cette première approche quantitative, F. Chappert souligne la nécessité d'une analyse qualitative « pour donner du sens à ces courbes » (p. 96). Hédia Zannad et Annie Cornet montrent ainsi comment une grande entreprise médiatique française a complété l'évaluation chiffrée des inégalités professionnelles par une enquête qualitative mettant en lumière les mécanismes qui produisent les inégalités : sélection informelle, contraintes horaires.
- 6 L'enjeu n'est pas seulement le recueil des données. Le raisonnement « toutes choses égales par ailleurs » est discuté dans plusieurs contributions de l'ouvrage. F. Chappert souligne qu'il ne permet pas de rendre compte de manière satisfaisante des inégalités de santé entre femmes et hommes. Sophie Binet relève qu'il est peu révélateur de comparer les hommes et les femmes qui occupent les mêmes positions « parce que les écarts se situent justement ailleurs » (p. 75) : dans le temps de travail – les femmes

occupant beaucoup plus souvent que les hommes des emplois à temps partiel et ayant des carrières plus souvent interrompues – et dans la part variable de la rémunération (primes, heures supplémentaires). Séverine Lemièrre et Rachel Silvera analysent en détail ce mode de calcul. Non seulement un certain nombre de facteurs ne peuvent pas être pris en compte car les données sont manquantes mais surtout ce raisonnement évacue la question de la sous-valorisation des emplois à prédominance féminine. Les autrices soulignent que les politiques françaises en matière d'égalité professionnelle se sont concentrées sur la mixité des métiers, plus précisément sur l'incitation des femmes à intégrer des métiers à prédominance masculine (et non l'inverse !). Cette approche concerne prioritairement les métiers qualifiés, laissant de côté les femmes qui occupent des emplois d'exécution. Malgré l'inscription dans le droit international et français du principe de rémunération égale pour un travail de valeur égal, la révision des classifications professionnelles et les rattrapages salariaux ne sont pas à l'ordre du jour et les milieux patronaux français y sont hostiles. Valérie Tanguay montre qu'au Québec, où le patronat et une partie du gouvernement s'opposaient à l'application de ce principe, c'est une coalition composée des syndicats, d'organisations féministes, des femmes politiques et d'universitaires qui a permis l'adoption de la loi de 1996 sur l'égalité salariale. En Suède, c'est également la mobilisation des femmes, relayée par certains syndicats malgré l'opposition de dirigeants hommes, qui a imposé des mesures de rattrapage salarial (Susan Milner).

- 7 *Mesurer* – La production et l'interprétation des chiffres sont elles aussi traversées par des rapports de pouvoir et sont, par ailleurs, susceptibles d'évoluer dans le temps. La comparaison menée par H. Zannad et A. Cornet entre une grande entreprise médiatique et une université met en lumière l'importance de la production des données en amont de leur analyse : selon les informations disponibles, le diagnostic produit est différent – l'intégration de l'âge a, par exemple, permis de constater que les cohortes les plus jeunes n'étaient pas plus paritaires, ce qui contredit l'idée d'une égalisation progressive. En France, le projet de loi dit Rebsamen prévoyait la fin des indicateurs nationaux, rappelle S. Binet : « l'employeur se voyait offrir la possibilité de déterminer lui-même les indicateurs pertinents pour mesurer les inégalités femmes-hommes » (p. 77). La mobilisation syndicale et féministe a permis de maintenir ces indicateurs, malgré la suppression du RSC. En Suède, la loi oblige les entreprises à produire un rapport annuel sur les inégalités salariales assorti d'un plan d'action pour résorber ces dernières, explique Susan Milner. Ces obligations ont été cependant relâchées après la crise de 2008, ce à quoi les syndicats ont répondu en produisant leurs propres données chiffrées qui servent d'appui dans la négociation collective. Le cas de l'Angleterre est révélateur de la fragilité des mesures concernant l'égalité professionnelle, relève Hazel onley : non seulement les politiques d'austérité mises en œuvre après 2008 ont dégradé de manière disproportionnée les conditions de vie des femmes (nombreuses parmi les salariées du secteur public, parmi les bénéficiaires d'allocations sociales...), mais la crise a également ouvert une période de remise en cause et d'allègement de la législation sur les inégalités (obligation de les mesurer, plan de rattrapage).
- 8 Du côté français, Soline Blanchard montre qu'un outil de quantification privé a été mobilisé en lieu et place d'un cadre légal dans le domaine de la rité : la loi Coppé-Zimmerman relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration n'a en effet pas été accompagnée d'outils statistiques clairs pour évaluer sa mise en œuvre. Dans ces conditions, le palmarès de la féminisation des instances dirigeantes du SBF (Sociétés des bourses françaises), bien

que produit par des organisations privées, a fait office de « source publique fiable » pour surveiller l'application des quotas imposés en théorie par la loi, tout en opérant un déplacement d'un seuil absolu (40 % de femmes) à des critères relatifs (position des entreprises les unes par rapport aux autres).

- 9 Quand les données existent, il faut encore les interpréter. V.-A. Chappe analyse ainsi les stratégies de contournement : « certaines grandes entreprises, aidées de cabinets de conseil, développent de nouveaux outils sophistiqués de mesure ou de signalement des inégalités [qui] servent souvent à justifier, plus qu'à résorber, les écarts moyens constatés » (p. 64). V.-A. Chappe et S. Pochic montrent que les syndicats mobilisent eux aussi des experts afin de promouvoir des modes de calcul favorables aux salariées. La bataille des chiffres fait rage également dans l'arène judiciaire : Michel Miné relève que « ceux qui souhaitent [...] maintenir [les inégalités] essayent de les masquer, notamment en sophistiquant les outils [...] ; les discussions techniques sont alors souvent destinées à masquer la réalité » (p. 277). Dans les contentieux, la mobilisation des chiffres repose souvent sur la production, en général par les salarié·es ou les organisations syndicales, de panels à partir d'un ensemble de critères définissant des situations professionnelles « comparables », plus larges que des situations « identiques ». La quantification peut alors être mobilisée pour mettre en évidence un traitement défavorable *de facto* aux femmes. Reste que le coût et le manque de soutien découragent souvent les salariées de s'engager dans une procédure judiciaire.
- 10 M. Miné rappelle la définition légale de la discrimination indirecte : « une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner [...] un désavantage particulier » (p. 254). Pierre Lescoat et Claire Dambrin interrogent justement dans leur contribution l'apparente neutralité de l'évaluation de la performance individuelle des salarié·es des banques d'affaires. Non seulement le mode de calcul des résultats individuels comporte une part d'arbitraire mais en plus l'évaluation est affectée par des dimensions qualitatives dans lesquelles les stéréotypes de genre entrent en jeu : l'entretien d'un réseau social, la capacité à « se vendre », l'attitude en salle de marché ou la grande disponibilité temporelle.
- 11 *Transformer* - Nombre de dispositifs de quantification des inégalités professionnelles s'inscrivent explicitement ou implicitement dans une vision performative : la publicisation des chiffres inciterait en elle-même les acteur·ices, notamment les entreprises, à réduire les inégalités. C'est le cas du RSC que V.-A. Chappe qualifie d'« instrument d'action publique ambigu » (p. 55), « ayant oscillé entre outil de négociation à disposition des partenaires sociaux, outil de gestion à disposition des directions d'entreprise, et instrument d'action publique à disposition de l'État et des pouvoirs publics dans l'optique de gouverner les entités concernées » (p. 67). La visée performative des chiffres s'inscrit dans une histoire récente du nouveau management public et de la montée en force de dispositifs tels que les évaluations, les classements ou le *benchmarking*. S. Blanchard replace ainsi le succès du palmarès de la féminisation des instances dirigeantes du SBF (Sociétés des bourses françaises) dans un « mouvement d'extension du *benchmarking* au domaine de l'égalité » (p. 117) dans lequel les multinationales de l'information financière et les cabinets d'audit ou de conseil ont joué un rôle clef. Anne-Françoise Bender montre que la loi Copé-Zimmerman s'inscrit dans un contexte national et international où « l'absence de mixité dans l'encadrement et la direction des entreprises serait de plus en plus interprétée comme le signal d'une mauvaise gestion des ressources humaines » (p. 363).

- 12 Le « contrôle par les indicateurs » peut toutefois avoir des effets pervers, notent V.-A. Chappe et S. Pochic : « faire de la production des indicateurs une performance en soi et non un outil pour agir sur les phénomènes visés » ou « modifier les comportements pour améliorer superficiellement les indicateurs » (p. 284). Dans une perspective gestionnaire, les indicateurs doivent être enrôlés par des acteurs légitimes pour être efficaces, c'est-à-dire transformer la réalité. H. Zannad et A. Cornet soulignent ainsi que « la portée d'un indicateur lié à l'égalité professionnelle ne réside pas tant dans son objectivité que dans la signification qui lui sera conférée » (p. 316). Le sens donné aux chiffres peut paradoxalement aller à contre-courant de l'objectif d'égalité : selon F. Chappert, la publication des chiffres sexués sur la santé au travail risque aussi d'avoir un effet pervers : « il y a un risque très fort d'essentialisation, de renvoi des femmes à leur "nature" » de la part des employeurs qui préfèrent éviter d'embaucher des femmes plutôt que d'adapter le matériel (machines, étagères...) et les tâches (par exemple en limitant le poids des charges) (p. 111).
- 13 En ce qui concerne les inégalités salariales, la publication de chiffres n'entraîne pas mécaniquement une réduction des inégalités. Même lorsque des sanctions sont prévues par le cadre législatif, S. Binet souligne leur inefficacité et pointe les faibles moyens dont est dotée l'inspection du travail pour surveiller l'élaboration et la mise en œuvre d'accords et de plans d'action. De plus, s'en remettre aux négociations collectives pour identifier et résorber les inégalités professionnelles exacerbe les disparités entre secteurs souligne S. Milner à propos du Danemark. V.-A. Chappe et S. Pochic montrent à partir de la comparaison de deux grandes entreprises que les négociations peuvent aboutir à des résultats très différents, un *statu quo* ou au contraire un plan de rattrapage ambitieux. Au Québec, l'égalité est définie selon le principe de « salaire égal pour travail de valeur égale » et l'application de ce principe est une obligation légale pour les administrations et les entreprises. Elle ne dépend donc ni des « résultats de la négociation collective (modèle français), ni des recours individuels ou collectifs devant les tribunaux (modèle [états-unien]) » (p. 146).
- 14 Les limites de cet ouvrage dérivent de sa richesse. Le livre réunit des textes diversifiés par leur approche, leur discipline, le contexte national abordé, l'échelle d'analyse, de nombreuses études de cas sont convoquées. Les contributions auraient toutefois gagné à être davantage liées entre elles afin de construire un propos central, développé au fil de l'ouvrage. Elles auraient pu être regroupées différemment, par exemple à partir de quelques axes d'interrogation qui auraient en même temps guidé la lecture (raisonnement comparatif ou « toutes choses inégales par ailleurs » ; l'articulation entre droit, négociation collective et action en justice ; les effets performatifs et pervers de la publication des chiffres). Cet ouvrage n'en constitue pas moins une ressource importante pour la recherche, qui intéressera aussi des militant.es engagé.es sur les questions d'égalité professionnelle soucieux.ses d'adopter un regard critique sur la production et la mobilisation des chiffres.

---

## AUTEURS

**ELSA BOULET**

Cnam – Ceet, Lise, Centre Max Weber