



HAL
open science

Égalité professionnelle homme / femme : entre impulsion législative et pratiques de RSE

Véronique Dutraive, Virginie Forest

► To cite this version:

Véronique Dutraive, Virginie Forest. Égalité professionnelle homme / femme : entre impulsion législative et pratiques de RSE. Cazal, Didier ; Chavy, Frédéric ; Postel, Nicolas ; Sobel, Richard ;. La responsabilité sociale de l'entreprise : nouvelle régulation du capitalisme ?, Presses universitaires du Septentrion, pp.221-232, 2011. halshs-00609262

HAL Id: halshs-00609262

<https://shs.hal.science/halshs-00609262>

Submitted on 21 Jul 2011

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.

Egalité professionnelle homme / femme : entre impulsion législative et pratiques de RSE

Véronique Dutraive*, Virginie Forest**

Résumé :

Face à l'échec relatif des dispositifs législatifs en matière d'égalité professionnelle, les pratiques de RSE peuvent apparaître comme une solution pour réduire les inégalités que les femmes subissent encore quant à leurs conditions d'emploi. Nous nous interrogeons sur ce point en mobilisant les travaux propres à l'institutionnalisme américain, et notamment ceux de T. Veblen et de J.R. Commons. Ainsi, si les pratiques de RSE peuvent contribuer à davantage d'égalité, nous montrons que le rôle des pouvoirs publics demeure déterminant.

Mots-clés : Egalité professionnelle ; RSE ; Institutionnalisme américain.

Gender equality in the workplace: between legislative impetus and CSR practices

Abstract:

Facing the relative failure of legislative requirements concerning gender equality in the workplace, CSR practices appear to be a solution in order to reduce inequalities women are still subject to, regarding their employment conditions. We are questioning this point of view by mobilizing the work relating to American institutionalism, in particular those of T. Veblen and J.R. Commons. Also, if CSR practices can contribute to more equality, we show that the role of public authorities remains crucial.

Keywords: Gender equality; CSR; American institutionalism.

* Maître de Conférences en Sciences Économiques à l'Université Lumière Lyon 2, Laboratoire d'Économie de la Firme et des Institutions (LEFI), Institut des Sciences de l'Homme (ISH), 14, avenue Berthelot 69363 Lyon Cedex 07, veronique.dutraive@univ-lyon2.fr

** Docteur en Sciences de Gestion, Laboratoire d'Économie de la Firme et des Institutions (LEFI), Institut des Sciences de l'Homme (ISH), 14, avenue Berthelot, 69363 Lyon Cedex 07, virginie.forest@ish-lyon.cnrs.fr

Introduction

Si la question de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) représente actuellement une thématique de recherche largement investie par les sciences sociales, peu de travaux ont toutefois été conduits afin d'appréhender dans quelle mesure les pratiques de RSE mises en place par certaines entreprises concourent à l'égalité professionnelle homme / femme.

Avant de préciser davantage notre propos, revenons d'abord sur la définition de la RSE telle que proposée en 2001 par la Commission des communautés européennes dans son livre vert. Ainsi, « en affirmant leur responsabilité sociale et en contractant de leur propre initiative des engagements qui vont au-delà des exigences réglementaires et conventionnelles auxquelles elles doivent de toute façon se conformer, les entreprises s'efforcent d'élever les normes liées au développement social, à la protection de l'environnement et au respect des droits fondamentaux ». La RSE désignerait donc un ensemble de pratiques nouvelles, initiées volontairement par les entreprises, visant le développement économique, la justice sociale et la qualité environnementale [Capron et Quairel-Lanoizelée, 2004], étant entendu que de telles pratiques se doivent de dépasser le strict cadre législatif sur ces sujets.

Aussi, face à l'échec relatif des dispositifs législatifs et réglementaires en matière d'égalité professionnelle (persistance d'écart salariaux, moindre participation aux prises de décisions, phénomène de « plafond de verre », nous y reviendrons), les pratiques de RSE sont donc susceptibles d'apparaître comme une solution possible pour réduire les inégalités que les femmes subissent encore quant à leurs conditions d'emploi. C'est précisément sur ce point que nous souhaiterions nous interroger dans cet article. L'approche que nous proposons nous permettra plus particulièrement de répondre au questionnement suivant : dans quelle mesure la RSE est-elle susceptible d'encourager la diffusion de démarches d'égalité professionnelle au sein des entreprises ? Et ce faisant, les pratiques de RSE ne viendront-elles pas se substituer, à terme, à l'action des pouvoirs publics en la matière ?

Cet article s'articule en deux parties. Nous reviendrons, dans un premier temps, sur l'évolution du mode de régulation juridique de l'égalité professionnelle mais aussi sur les principaux faits empiriques relatifs à la place des femmes sur le marché du travail. Nous verrons que si le cadre législatif et réglementaire s'est considérablement étoffé depuis la fin des années 1950, cette approche normative de la question de l'égalité homme / femme dans l'emploi a progressivement été complétée par la création d'outils plus souples, mobilisables volontairement par les entreprises, et dont on peut considérer qu'ils s'inscrivent alors dans des

démarches de RSE, notamment parce que certains de ces outils vont parfois au-delà des prescriptions légales en la matière. A ce titre, nous montrerons que les accords d'entreprises en matière d'égalité professionnelle, tout comme les chartes et labels conclus et/ou proposés depuis peu, représentent des instruments potentiellement au service d'une responsabilisation accrue des entreprises. Pour autant, si de nombreuses avancées ont été réalisées sur ces sujets, tant au plan législatif qu'en matière de RSE, les femmes font toujours l'objet de pratiques discriminatoires, notamment quant à leurs conditions d'emploi, témoignant d'un décalage encore marqué entre « une égalité théorique » et une égalité réellement en œuvre. L'analyse des principaux faits empiriques qui caractérisent cette configuration inégalitaire confirmera notre analyse.

Nous nous livrerons ensuite, dans une seconde partie, à une lecture institutionnaliste de cette question de l'égalité professionnelle et de son articulation avec les pratiques de RSE, en mobilisant plus particulièrement les travaux de deux institutionnalistes américains, T. Veblen et J.R. Commons. Bien que ces deux auteurs n'aient pas directement traité de la question des discriminations, leurs travaux s'avèrent utiles pour comprendre, d'une part, l'origine et les fondements des inégalités professionnelles et, d'autre part, la place et le rôle que peuvent prendre les initiatives de type RSE dans la résorption de ces inégalités. Nous montrerons alors en quoi de telles inégalités homme / femme procèdent, en réalité, d'une construction historique et sociale. La mobilisation de cette approche institutionnaliste nous permettra ensuite de souligner que ces pratiques discriminatoires s'apparentent, en réalité, à une institution, reflétant à ce titre une habitude de pensée collectivement admise ou encore une coutume socialisée et donc institutionnalisée. Nous reviendrons enfin sur une question centrale, celle de la nature et de la dynamique du changement institutionnel, afin de mieux saisir dans quelle mesure le passage d'une « logique institutionnelle » à une autre peut s'opérer. Notre démarche nous permettra ainsi de mieux appréhender le rôle des pratiques de RSE dans cette évolution vers davantage d'égalité professionnelle, en soulignant que si de telles pratiques peuvent y contribuer, l'action régulatrice des pouvoirs publics n'en demeure pas moins déterminante.

1. L'évolution du mode de régulation juridique de l'égalité professionnelle : d'une approche normative aux démarches de RSE

1.1. Le dispositif législatif et réglementaire en matière d'égalité professionnelle

De manière générale, les nombreuses dispositions juridiques qui fondent la notion d'égalité professionnelle s'articulent autour de trois sources qui le plus souvent se complètent : les textes communautaires, les lois et règlements issus du droit français et enfin les accords professionnels, chartes et labels, lesquels émanent de la négociation collective et/ou d'initiatives auxquelles les entreprises souscrivent volontairement, reflétant alors des démarches de type RSE. L'égalité professionnelle repose par ailleurs sur trois principes généraux que sont l'égalité des droits, l'égalité de traitement et enfin l'égalité des chances [Laufer, 2003], principes que nous nous proposons d'exposer brièvement.

L'égalité des droits entre hommes et femmes s'appuie d'abord sur la constitution française de 1946, laquelle pose en préambule que « la loi garantit à la femme dans tous les domaines des droits égaux à ceux des hommes ». La loi du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes réaffirmera ce principe en instituant cette fois une égalité salariale et ce « pour un même travail ou un travail de valeur égale ». La loi du 13 juillet 1983 portant sur l'égalité professionnelle, classiquement qualifiée de loi « Roudy », renforcera encore une telle égalité des droits en s'appuyant sur des principes généraux de non discrimination entre salariés en raison de leur sexe, tant en termes de recrutement que de rémunération, de promotion ou encore de formation. Ce texte offre également une définition de ce que recouvre la notion de « travail de valeur égale »¹. Enfin, la loi Roudy a introduit l'obligation pour les entreprises de remettre annuellement « un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise » (article L. 432-3-1), et ce afin que les inégalités professionnelles fassent l'objet d'une formalisation et d'une quantification de la part des entreprises.

Pour autant, si ces différents textes viennent théoriquement encadrer et contraindre assez fortement le comportement des entreprises ainsi que leurs pratiques de gestion de la main d'œuvre, la persistance de nombreuses inégalités professionnelles a conduit à l'introduction, au plan juridique, de deux notions supplémentaires – l'égalité de traitement et l'égalité des chances – qui s'inscrivent dans la continuité de l'égalité des droits [Laufer et Sivera, 2006].

¹ Ainsi, « sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse » (article L. 140-2).

Introduite par la Directive européenne du 9 février 1976, l'égalité de traitement vise précisément à passer d'une égalité formelle à une égalité réelle [Laufer, 1984]. Une telle perspective suppose donc une analyse concrète des inégalités professionnelles fondée sur un repérage et une identification des pratiques discriminatoires de gestion de l'emploi au sein même des entreprises mais également sur le marché du travail.

Cette volonté de garantir une égalité de traitement nécessite toutefois que la notion de discrimination indirecte soit pleinement reconnue. En effet, alors qu'une discrimination directe implique un traitement différencié des femmes en leur défaveur, et ce uniquement en raison de leur appartenance sexuelle, une discrimination indirecte suppose qu'une disposition ou une pratique organisationnelle, neutre en apparence, entraîne, dans les faits, des différences de traitement qui pénalisent les femmes dans leurs trajectoires professionnelles. En d'autres termes, la notion de discrimination indirecte, introduite en droit français par la loi du 17 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations, permet de souligner la non-neutralité des pratiques de gestion des entreprises et des organisations, lesquelles sont donc susceptibles de concourir à la construction sociale des inégalités professionnelles homme / femme².

L'égalité des chances représente le dernier principe qui structure le dispositif juridique ayant trait à l'égalité professionnelle. Si la notion d'égalité de traitement permet de constater les écarts entre les prescriptions juridiques et la réalité des pratiques parfois discriminatoires des organisations, l'égalité des chances a elle pour objet d'assurer une égalité réelle et concrète par le biais d'actions spécifiques et limitées dans le temps, qualifiées « d'actions positives »³.

De telles actions doivent donc permettre de remédier aux inégalités que les femmes rencontrent *de facto* dans le cadre de leur emploi. Bien que ces actions fassent régulièrement l'objet de nombreux questionnements voire de réticences [Laufer, 2003], notamment du fait de leur caractère contraignant, le droit communautaire, tout comme le droit français, reconnaissent leur légitimité depuis de nombreuses années. Ainsi, la loi Roudy de 1983 prévoyait déjà la possibilité que ces mesures ponctuelles soient prises « au seul bénéfice des

² A titre d'exemple, l'octroi de certains droits à des salariés ayant exclusivement travaillé à temps complet peut constituer une discrimination indirecte à l'encontre des femmes dans la mesure où ce sont ces dernières qui occupent encore majoritairement des emplois à temps partiel.

³ Traduction littérale de l'expression anglo-saxonne « affirmative action », ces « actions positives », apparues aux Etats-Unis dans les années 60, reposent sur la mise en œuvre de pratiques de gestion discriminatoires en faveur des femmes via, entre autres, le recours à des quotas (en matière de recrutement, de promotion, etc.) [Sénac-Slawinski, 2006].

femmes visant à établir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes » (article L. 123-4).

Plus récemment, la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qualifiée de « loi Génisson », encourage également la mise en œuvre de « mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées notamment pour ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et pour ce qui est des conditions de travail et d'emploi » (article L.132-12). Cette loi marque un tournant important en la matière dans la mesure où elle assoit encore davantage le rôle des partenaires sociaux en instituant une négociation annuelle obligatoire en matière d'égalité professionnelle, notamment pour les entreprises disposant d'une section syndicale. Par ailleurs, à l'image de la loi Roudy adoptée près de vingt ans auparavant, la loi Génisson réaffirme l'obligation, pour les entreprises, de réaliser un rapport annuel de situation comparée assorti d'un ensemble d'indicateurs chiffrés visant à quantifier diverses situations d'inégalités professionnelles. La loi Génisson a par ailleurs été récemment renforcée par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Ce texte prévoit la suppression des écarts de rémunération à la date du 31 décembre 2010. D'autre part, l'approche en termes de « gender mainstreaming », introduite par le traité d'Amsterdam du 2 octobre 1997, encore qualifiée « d'approche intégrée » de l'égalité des chances, vient compléter ce dispositif en encourageant l'ensemble des politiques publiques à intégrer systématiquement la question de l'égalité homme / femme, tant dans leur conception que dans leur mise en œuvre.

Si le dispositif légal et réglementaire ayant trait à l'égalité professionnelle s'est donc progressivement étoffé, et repose sur une extension de plus en plus large du champ de la responsabilité des entreprises sur cette question, d'autres outils existent cependant, dont les entreprises peuvent se saisir volontairement dans la perspective d'une plus grande égalité homme / femme dans l'emploi. Les accords d'entreprises, les chartes et labels en sont des exemples. La mobilisation de ces instruments s'inscrit par ailleurs dans une logique de RSE, au moins dans une certaine mesure, notamment parce que les entreprises ont la possibilité de les mobiliser librement afin d'impulser des démarches innovantes en matière d'égalité professionnelle, lesquelles dépassent parfois les normes juridiques en vigueur, comme nous allons à présent le montrer.

1.2. Les accords d'entreprise, chartes et labels en matière d'égalité professionnelle : des outils au service d'une responsabilisation accrue des entreprises ?

Comme le soulignent Laufer et Sivera [2006, p. 247] aux sujets des accords d'entreprises, « l'objectif d'égalité professionnelle trouve (...) sa place dans les stratégies des entreprises en matière de responsabilité sociale et sociétale ». L'Accord National Interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, signé 1^{er} mars 2004 par l'ensemble des partenaires sociaux, en constitue un exemple. Outre le fait que cet accord intègre de nombreuses dimensions (démarches d'égalité en termes de rémunération, de recrutement, de formation, de promotion mais aussi d'orientation scolaire et d'articulation des temps de vie professionnels et familiaux), et qu'il encourage explicitement la mise en œuvre d'actions positives en faveur des femmes, il s'appuie également sur une logique utilitaire et managériale dite de « *business case* », laquelle fonde fréquemment les pratiques de RSE [Capron et Quairel-Lanoizelée, 2007]. Ce « *business case* » de l'égalité professionnelle repose sur différents arguments économiques devant inciter les firmes à adopter et à mettre en œuvre des comportements responsables sur ces sujets. L'accord interprofessionnel que nous évoquons ici s'inscrit dans cette perspective. En effet, on y trouve en préambule les écrits suivants : « l'emploi des femmes est un facteur de dynamisme social et de croissance économique. Les femmes constituent un vivier de compétences dont une société moderne a besoin ». L'égalité professionnelle est donc bien présentée dans ce cadre comme un objectif stratégique, l'argumentaire développé visant à encourager les entreprises à adopter des comportements responsables en matière d'égalité professionnelle, précisément parce que de tels comportements sont susceptibles d'accroître leur profitabilité économique.

L'étude proposée par Laufer et Sivera [2006] confirme par ailleurs qu'un certain nombre d'accords d'entreprises ayant trait à l'égalité professionnelle s'inscrivent dans une démarche de RSE, notamment parce que ces accords anticipent parfois la loi sur différents sujets en lien avec l'égalité professionnelle. Les auteurs proposent ainsi une analyse des quelques 40 accords négociés en entreprises sur ces sujets sur la période allant de 2002 à 2005⁴.

Si certains d'entre eux se limitent au strict respect de la loi, ou visent à l'explicitier davantage, comme c'est fréquemment le cas [Cochoy, 2007], il apparaît toutefois que plusieurs accords dépassent le cadre réglementaire en vigueur. A titre d'exemple, certains

⁴ L'ORSE (Observatoire sur la responsabilité sociale des entreprises) recense 159 accords d'entreprises signés au sujet de l'égalité professionnelle, pour la période allant de 2002 à mars 2009. 35 accords ont été conclus au niveau des branches professionnelles. 60 entreprises signataires sont cotées en bourse (CAC 40 et SBF 120). A noter que très peu d'entreprises comporte moins de 1000 salariés. Ces chiffres sont disponibles à l'adresse suivante : http://www.egaliteprofessionnelle.org/maj/phototheque/photos/actualite/bilan_accords_egalite_060309.pdf

d'entre eux prévoient, pour les femmes en congé maternité ou parental, un rythme d'augmentation salariale comparable à celui de l'ensemble des salariés, avec le versement d'une part des primes collectives et/ou individuelles. De même, certains accords mentionnent des possibilités d'aménagements d'horaires pour les parents d'enfants en bas âge ou expriment la volonté d'augmenter le nombre de pères prenant leurs congés paternité ou encore de mettre en œuvre un crédit de congés rémunérés en cas d'enfants malades.

S'agissant à présent des chartes et labels, plusieurs initiatives peuvent également être mentionnées, lesquelles traduisent la volonté de certaines entreprises de se responsabiliser davantage en matière d'égalité professionnelle. Créé le 28 juin 2004 à l'initiative du ministère du Travail, le label égalité professionnelle s'inscrit dans cette logique. Il a pour objectif de distinguer et de signaler les entreprises qui mettent en œuvre des pratiques visant à assurer la mixité et l'égalité dans l'emploi. L'obtention de ce label suppose que les entreprises se soumettent volontairement à une procédure de certification⁵ réalisée par l'AFNOR. Cette démarche de labellisation comprend une évaluation régulière des actions déployées (pratiques de gestion favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes, résorption des écarts salariaux, etc.). Selon les données de l'ORSE⁶, 46 entreprises sont à ce jour certifiées, soit près de 715 200 salariés concernés par un tel label. On notera également la création récente d'une charte de la parentalité en entreprise, présentée le 11 avril 2008 qui a pour objectif naturel de « favoriser la parentalité » au sein des organisations au moyen d'actions concrètes afin, entre autres, de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (crèches d'entreprises, aides au financement des frais de garde, etc.). On dénombre à ce jour 120 entreprises signataires de cette charte⁷.

Enfin, la charte de l'égalité entre les hommes et les femmes, adoptée le 8 mars 2004, et fondée sur une approche intégrée de l'égalité telle que nous l'évoquions, repose sur cinq axes de progrès (parité, égalité professionnelle, dignité de la personne, articulation des temps de vie, solidarité internationale) définis de manière partenariale par les diverses parties prenantes (Etat, collectivités, partenaires sociaux, etc.)⁸.

Bien que des réelles avancées aient été réalisées en matière d'égalité professionnelle, tant au plan législatif qu'en matière de RSE, on note toutefois encore un décalage certain entre un

⁵ La certification peut se définir comme « l'attestation de conformité d'une entité à des normes » [Grenard, 1996, p. 45].

⁶ Ces données sont consultables à l'adresse suivante : http://www.travailsolidarite.gouv.fr/IMG/pdf/cartographie-entreprises_labellisees_10_03_09.pdf.

⁷ <http://www.observatoire-parentalite.com/les-signataires-de-la-charte.html>

⁸ Etant destinée aux collectivités locales, cette charte sort du cadre de la responsabilité sociale des *entreprises*, sauf à considérer la question de la responsabilité sociale des *organisations non marchandes*, ce qui n'est pas l'objet de cet article.

principe d'égalité formelle, qui s'exprime par un dispositif juridique et réglementaire relativement imposant, et une égalité réelle encore trop théorique. Ce décalage, fréquemment souligné dans la littérature, est d'autant plus saillant dès lors que l'on considère certaines données empiriques en lien avec le marché du travail et l'emploi féminin, tel que nous le proposons dans la section qui vient.

1.3. Salariat féminin et relation d'emploi : la persistance d'une configuration inégalitaire

La féminisation croissante de la population active, observée depuis la fin de la deuxième guerre mondiale, représente une des transformations majeures du marché du travail des pays développés. Ainsi, en 2007, 65,3 % des femmes françaises âgées de 15 à 64 ans sont actives contre 53,3 % en 1975 [INSEE, 2008]. Ces taux atteignent 82,9 % pour la tranche d'âge des 25-49 ans contre 59,9 % près de trente ans auparavant. Si la participation des femmes au marché du travail a donc nettement progressé, un tel accroissement masque cependant des disparités encore importantes entre genre. En effet, bien que l'on note une tendance globale à l'augmentation du travail à temps partiel, en France comme en Europe, et ce quelque soit le sexe, cette forme particulière d'emploi concerne encore majoritairement les femmes : 30,2 % d'entre elles occupent de tels postes sur le marché du travail français contre 5,7 % des hommes [Ministère du Travail, 2008]. Les femmes sont également plus souvent employées en contrat à durée déterminée (11,1 % contre 6,3 % en 2007) et sont davantage au chômage que leurs homologues masculins (8,6 % contre 7,5 % en 2007). Une telle configuration conduit par ailleurs à ce que les femmes se retrouvent relativement plus souvent en situation de pauvreté [Marauni, 2004].

Au plan des rémunérations, des écarts importants sont encore régulièrement soulignés, écarts qui par ailleurs tendent à perdurer dans le temps [Meurs et Ponthieux, 2006]. Ainsi, si le différentiel des salaires moyens entre les hommes et les femmes s'élevait, en 2002, à 25,3 %, il était de 26,2 % en 1990, soit à peine moins d'un point sur cette période. Cette stagnation n'est cependant pas propre à la France, elle s'observe également dans de nombreux autres pays européens comme la Suède ou le Danemark.

L'analyse et la décomposition des écarts de rémunérations ont fait l'objet de nombreux travaux, notamment empiriques. Bien que les facteurs explicatifs soient nombreux, les différences salariales entre hommes et femmes s'expliquent habituellement par deux composantes : une partie est directement imputable à des caractéristiques moyennes observables, que ces dernières soient propres aux salariés et/ou aux emplois qu'ils occupent

(niveau de diplôme, secteur d'activité, ancienneté dans l'entreprise, etc.), l'autre part correspond à l'écart existant alors même que ces caractéristiques observables sont identiques. En suivant cette approche, une large part des écarts constatés, soit 75 %, peut être attribuée à des facteurs structurels [Meurs et Ponthieux, 2006], lesquels renvoient aux diverses modalités qui caractérisent l'organisation économique et sociale de l'emploi des femmes [Rousseau, 2008]. Le temps de travail joue par ailleurs un rôle important dans l'explication de cet écart, les femmes, nous l'évoquions, travaillant davantage à temps partiel. Par ailleurs, bien qu'étant plus diplômées, elles sont cependant plus nombreuses à être employées dans des secteurs d'activités moins rémunérateurs, conséquence, entre autres, d'une orientation scolaire encore largement sexuée. De plus, les secteurs d'activités les plus féminisées sont aussi ceux où les écarts de rémunérations sont les plus marqués. A titre d'exemple, le secteur des activités financières emploie 60 % de femmes mais ces dernières ne sont que 13 % à occuper des fonctions d'encadrement alors que cette proportion s'élève à près d'un tiers pour les hommes [DARES, 2008].

Ce constat renvoie entre autres à la question de l'évolution et de la gestion des carrières des femmes et des difficultés spécifiques que ces dernières rencontrent encore pour accéder aux postes hiérarchiquement les plus élevés, et ce même si la féminisation des emplois et de l'encadrement ne cesse de croître. En effet, les femmes se heurtent encore fréquemment à ce qu'il est convenu d'appeler un « plafond de verre »⁹ et n'occupent que très rarement des fonctions de direction (7 % dans le secteur privé, 12 % dans le secteur public ; cf. Laufer [2005]). Un tel phénomène, largement débattu dans la littérature [De Bry et Ballet, 2004 ; Laufer, 2005 ; Landrieux-Kartochian, 2007], s'explique notamment par la prégnance d'une culture et de normes organisationnelles encore essentiellement masculines mais aussi par un investissement supérieur des femmes dans leur vie familiale [Laufer, 2005]. Ces dernières sont encore plus fréquemment amenées à réaliser des arbitrages entre les différents temps de leur vie, familiale et professionnelle, et sont également plus souvent conduites à faire des compromis en termes de mobilité en s'adaptant à la carrière de leur conjoint, pénalisant alors leur propre progression professionnelle. Si ce constat est particulièrement vrai pour les femmes cadres dites « à potentiel » [Laufer, 2005], il s'applique également à l'ensemble des femmes en emploi et ce quelque soit leur niveau de qualification. De manière générale, bien que les représentations des rôles sociaux dévolus aux hommes et aux femmes ont

⁹ Selon le BIT [1997], le « plafond de verre », traduction de l'expression anglo-saxonne « glass ceiling », désigne les « barrières invisibles artificielles, créées par des préjugés comportementaux et organisationnels qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités ».

considérablement évolué, ces dernières continuent d'assumer une large part des activités domestiques et de soins dispensés en direction des enfants et des personnes les plus âgées, reflet d'une spécialisation encore prégnante au sein des couples¹⁰.

Pour autant, alors que ces différents déterminants structurels, le plus souvent socialement construits, permettent de comprendre une large partie des écarts de rémunération entre hommes et femmes, la « discrimination pure » s'élève encore à 6 % en 2006 [DARES, 2008], discrimination qui ne trouve pas d'autre explication, *in fine*, qu'un « goût » pour cette dernière de la part des employeurs ou encore des salariés, notamment masculins [Becker, 1957]. C'est pourquoi nous nous proposons à présent de revenir, entres autres, sur cette question des origines et des fondements des inégalités professionnelles, en mobilisant plus particulièrement les travaux de T. Veblen et J.R. Commons et donc de l'institutionnalisme américain. Si ces deux auteurs n'ont que peu abordé cette question des discriminations à l'encontre des femmes, leur démarche analytique peut servir de cadre pour appréhender le rôle des pratiques de RSE dans la résorption de ces inégalités.

2. Inégalités professionnelles et pratiques de RSE : une lecture institutionnaliste

2.1. L'inégalité professionnelle comme phénomène historiquement et socialement construit

La conception institutionnaliste que nous évoquons ici est essentiellement tributaire des analyses des fondateurs de l'école institutionnaliste américaine, et notamment de celles de T. Veblen et J.R. Commons, étant entendu qu'on ne peut réduire l'apport de l'institutionnalisme américain au seul fait d'avoir souligné le rôle des institutions pour comprendre les phénomènes économiques et sociaux¹¹. En effet, l'institutionnalisme se présente fondamentalement comme une *méthode en sciences sociales*, inspirée par la représentation pragmatiste de la cognition et de la connaissance inscrites dans l'action et l'expérience, dépassant en cela les principes explicatifs qualifiés de holistes ou d'individualistes et mettant l'accent sur la nature processuelle de la réalité [Dutraive, 2009, Dutraive et Bazzoli, 2006]. Le positionnement institutionnaliste a ceci de singulier qu'il ne considère pas les réalités sociales

¹⁰ Méda [2001] évoque à ce sujet l'intérêt que présenterait une « déspecialisation des rôles ». En effet, « [a]ccepter le travail des femmes, mais, en même temps, continuer d'accorder de la valeur aux soins aux enfants et aux activités parentales et reconnaître le temps passé aux tâches domestiques aurait d'abord supposé de redistribuer l'ensemble de ces tâches entre les deux sexes, de manière à permettre aux hommes et aux femmes des investissements équivalents dans le travail et dans les autres activités » [Méda, 2001, p. 58].

¹¹ Ceci n'a plus rien d'original aujourd'hui, tant l'étude du rôle des institutions est devenue une thématique usuelle, abordée dans de nombreux domaines de l'analyse économique, et plus largement des sciences sociales, à l'aide de diverses méthodologies.

comme le résultat de processus gravitationnels conduisant à l'équilibre des interactions entre une multitude d'individus cherchant à défendre leur intérêt (ce qui est une schématisation des approches « individualistes »). Ces réalités sociales ne sont pas davantage déterminées par un processus « constructiviste », résultant alors d'un projet politique ou législatif qui s'imposerait aux actions des individus et aux phénomènes qui en résulteraient (ce qui est cette fois une schématisation des approches dites « holistes »). La société n'est donc appréhendée ni comme un ensemble d'individus autonomes en interaction, ni comme une totalité, reflet alors d'une agrégation homogène de ces mêmes individus, mais comme un flux de transactions organisées par des règles [Commons, 1934]. Les phénomènes économiques et sociaux sont donc appréhendés dans leur dimension processuelle et évolutive.

Il est question, dans ce cadre, de proposer une explication du changement socio-économique dans laquelle, (i) les individus influent sur leur environnement physique et social et, (ii) les structures sociales ont une certaine autonomie. Ces structures médient les « volontés individuelles », les actions et les macro-phénomènes étant liés par un processus évolutionnaire de causalité cumulative, dans lequel « à la fois l'agent et son environnement sont à chaque étape le résultat de l'étape précédente » [Veblen, 1990 [1898], p. 75]. C'est ce processus qui met en jeu la notion d'institution comme catégorie qui médie les actions de « l'agent » et son influence sur « son environnement », tout comme elle médie l'influence de cet environnement institutionnel sur le comportement individuel.

Pour autant, que recouvre précisément la notion d'institution et quelle en est l'origine ? Pour les institutionnalistes américains, les institutions renvoient à la fois aux « habitudes » sociales de pensée et d'action, selon les termes employés par Veblen [Veblen, 1898a], pour qui les institutions sont « des habitudes de pensée établies et communes à la généralité des hommes » [Veblen, 1909, p. 239]. Commons offre une définition plus large de cette notion : les institutions s'apparentent à la fois aux règles formelles, et donc aux normes juridiques issues du droit, mais aussi aux règles plus informelles, et donc aux « coutumes » [Commons, 1934, p. 144].

De manière générale, les institutions relèvent donc de « l'action collective qui opère le contrôle, la libération et l'expansion de l'action individuelle » [Commons, 1934, p. 73], les coutumes étant « l'opinion collective qui opère le contrôle de l'opinion individuelle » [Commons, 1934, p. 698]. Une institution se compose donc d'un ensemble d'habitudes sociales de pensée, de coutumes mais aussi de règles formelles, et donc juridiques, qui indiquent à un individu, consciemment ou non, ce qu'il peut et doit faire.

Les habitudes sociales ou les coutumes proviennent par ailleurs d'expériences issues de la vie matérielle et sociale, ces expériences pratiques répétées fondant un ensemble de croyances sur la manière dont les choses fonctionnent, la vie sociale étant donc le lieu d'un apprentissage de normes comportementales. Le droit lui-même se fonde généralement sur des règles coutumières, soit qu'il constitue finalement une codification de ces coutumes soit qu'il les contrecarre. Il est important de noter que l'institutionnalisme américain réfute la naturalité de ces règles et par extension l'idée de droit naturel. La liberté, l'égalité, ou encore les droits de propriétés ne constituent en rien des catégories naturelles mais représentent des constructions sociales, élaborées au cours de l'histoire, au gré des nécessités imposées par les conditions économiques et/ou les arrangements politiques. Ainsi, « les êtres humains se rencontrent non comme des corps physiologiques mus par leur hormones, ni comme des globules de désir guidés par les peines et les plaisirs, similaires aux forces de la physique et de la nature animale, mais préparés plus ou moins par des habitudes, induits par la pression des coutumes à s'engager dans des transactions hautement artificielles créées par la volonté humaine collective » [Commons, 1934, p. 74].

S'agissant à présent du rôle des institutions, elles ont pour fonction essentielle de réduire l'incertitude : on suit le plus souvent des règles ou des habitudes plutôt que l'on élabore des calculs et on suppose que les autres vont en faire de même, ce qui assoie et sécurise ainsi les anticipations et la confiance. Si les institutions ont également pour fonction de régler les « conflits », elles contribuent aussi à la formation des préférences et des croyances individuelles et collectives. Ainsi, « pour comprendre pourquoi on agit comme ceci ou comme cela, il est nécessaire de découvrir les hypothèses que nous considérons comme si familières qu'elles ne sont souvent même pas formulées. Ces hypothèses sont équivalentes à la signification de nombreuses expressions utilisées dans l'histoire de la pensée éthique et économique comme les croyances, les droits divins, les droits naturels, l'ordre naturel. Ces significations sont fixées antérieurement non dans la nature mais dans les coutumes et les habitudes des participants aux transactions » [Commons, 1934, p. 697]. Les institutions ne sont donc pas seulement des « moyens de coordinations », certaines règles sont « dans les têtes » et « l'esprit est institutionnalisé ».

Si les institutionnalistes américains n'ont pas abordé et traité directement de la question des discriminations¹², leurs travaux peuvent cependant servir de cadre d'analyse pour

¹² On peut citer cependant deux textes de Veblen ayant pour thème la discrimination envers les femmes. L'un est une réflexion sur l'origine de l'institution du mariage qu'il voit comme une forme d'assujettissement des

comprendre l'origine et les fondements des inégalités professionnelles. Nous verrons également, dans les développements qui suivent, qu'il est dès lors possible de considérer ces pratiques discriminatoires précisément comme une institution, et donc comme une habitude de pensée ou encore comme une coutume d'ordre social.

2.2. La discrimination à l'encontre des femmes comme institution

Il est en effet possible d'interpréter la persistance de pratiques discriminatoires à l'encontre des femmes, notamment sur le marché du travail, comme le reflet de « préconceptions » issues d'anciennes pratiques et coutumes communément acceptées et qui se matérialisent encore aujourd'hui dans les habitudes de pensée et d'action. Aussi, de telles préconceptions se traduisent par un certain nombre de pratiques discriminatoire stabilisées (persistance des écarts de rémunérations, etc.) qui peuvent donc être appréhendées comme une institution.

Les institutions correspondent à des manières d'être et de faire : elles apportent aux individus des principes et des justifications qui leur donnent leur légitimité. Cette légitimité est d'autant plus forte que les schémas de classification partagés, qui fondent les représentations individuelles et collectives, reposent sur des analogies naturelles (et parfois supranaturelles) [Douglas, 1999] car « là où une pratique est universelle, il est raisonnable de penser que sa cause est naturelle » [Locke cité par Commons, 1934, p. 46]. Ainsi, les représentations de la configuration des relations homme / femme, et dans le domaine économique, de la division traditionnelle du travail, qui tend à confiner les femmes dans des activités non-marchandes ou de « care » (éducation, soin, services publics généraux) souvent moins rémunératrices, reposent, *in fine*, sur une différenciation d'ordre biologique. Mettant les enfants au monde, les femmes sont considérées comme « naturellement » mieux adaptées pour en prendre soin et, par extension, pour se spécialiser dans les tâches marchandes ou non marchandes attachées plus ou moins directement à la sphère domestique. Or, ces structures sociales ne sont en rien naturelles mais reposent sur des déterminations et des constructions héritées du passé et des conditions économiques anciennes à partir desquelles ont été élaborées des coutumes. De manière générale, les droits naturels de l'homme, comme la liberté ou la propriété, sont en réalité des coutumes. « Les coutumes changent, mais si elles changent lentement, alors l'enfance des individus est assez longue

femmes [Veblen, 1898b] et l'autre correspond à un chapitre de « la classe de loisir » sur les pratiques vestimentaires comme expression de la culture « pécuniaire ». Veblen explique notamment que les vêtements féminins sont des signes de leur oisiveté, du fait de leur incapacité à travailler avec de tels accoutrements, et de la richesse des maris qui les entretiennent. Il voit cela comme la persistance de pratiques héritées des anciennes sociétés « barbares », basées sur la prédation, et dans lesquelles les femmes faisaient office de trophées ostentatoires [Veblen, 1899].

pour acquérir des habitudes et des aspirations adaptées aux coutumes. Ainsi elles apparaissent naturelles, fixes, inaliénables, alors qu'elles sont artificielles, collectives, transitoires, susceptibles de disparaître » [Commons, 1934, p. 703].

La structuration selon le genre renvoie aux arrangements sociaux hérités des temps où les conditions matérielles d'existences nécessitaient un partage des tâches fondé sur des aptitudes physiques (la chasse ou le combat). Veblen [1899] nous propose une explication intéressante du statut des femmes. Selon lui, la répartition du travail s'est instituée dans des statuts conventionnels, les fonctions prestigieuses étant dévolues aux chasseurs et aux guerriers (les hommes forts) et les fonctions « industrielles » aux femmes, « aux faibles et aux infirmes ». Cette dépréciation du statut des plus faibles s'est traduite par un tabou à l'égard des femmes (pour éviter les contaminations) et par un mépris à l'égard de leurs tâches. Ainsi, à partir d'une *différence* homme / femme on aboutit à une *hiérarchie* de leurs statuts et de leurs rôles inscrite dans les coutumes. Veblen considère que cette dépréciation persiste à l'époque même où il écrit et que « l'on considère inapproprié lorsque des femmes prennent place parmi les hommes, où représentent la communauté dans des relations qui requièrent de la dignité et des compétences rituelles comme, par exemple, des fonctions diplomatiques (...) et, pour les mêmes raisons, dans des domaines de la domesticité (...) qui ont un caractère cérémoniel important, valets de pieds, maîtres d'hôtel... ».

Aussi, pour les institutionnalistes, l'égalité et la liberté n'ont été acquises que progressivement, l'obligation sociale et l'assujettissement étant premier dans l'histoire de l'humanité. Ces principes éthiques se sont étendus aux femmes plus tardivement, les conduites discriminatoires persistant encore en partie et ce malgré de réelles avancées. C'est la prégnance de tels comportements qui explique pourquoi un ensemble de lois et de dispositions réglementaires a été élaboré et ce afin de défaire ces coutumes préjudiciables aux femmes, notamment sur le marché du travail. Pour autant, et nous l'avons déjà souligné, ces lois n'ont qu'une efficacité relative expliquant en partie le développement de certaines initiatives de type RSE. Nous souhaiterions donc à présent analyser dans quelle mesure ces dernières peuvent contribuer au changement institutionnel et donc à davantage d'égalité homme / femme.

2.3. Nature et dynamique du changement institutionnel : le rôle des pratiques de RSE dans l'évolution de l'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle, tout comme les pratiques de RSE censées y contribuer, renvoient selon nous à un questionnement plus large en lien avec le changement institutionnel et la

manière dont les institutions évoluent. Il est donc ici question de proposer des éléments de compréhension du basculement d'une « logique institutionnelle » à une autre, basculement qui s'explique, nous le verrons, par un jeu de modelage et remodelage des règles, tant privées, et émanant alors des entreprises et des organisations, que publiques.

Pour Veblen, cette dynamique générale des habitudes collectives de pensée s'appuie sur la distinction de deux types d'institutions : celles qui relèvent de la vie matérielle et des pratiques économiques et celles qu'il qualifie de « cérémonielles », consistant alors en des coutumes et des habitudes qui ont pour fonction de perpétuer des positions et des statuts sociaux. Les premières sont de nature pragmatique, et évoluent sous l'impulsion de « l'état des arts industriels », des technologies sociales et du principe d'efficacité. Les secondes, qualifiées d'institutions « cérémonielles », évoluent plus lentement car elles sont « le siège des intérêts acquis » et visent à les perpétuer. Aussi, même si elles ont également leur origine dans un certain « état des arts industriels » du passé, elles se trouvent en décalage par rapport aux changements intervenus dans la vie matérielle et économique, notamment du fait de leur inertie. Les institutions s'apparentent donc à des systèmes de valeur et de justification qui associent des sanctions au respect de leurs principes. Ainsi, les actions individuelles, orientées par ces principes, renforcent les institutions existantes et assurent leur permanence.

Cependant, des situations nouvelles sont susceptibles d'émerger du fait même des activités économiques et sociales, générant alors de nouvelles pratiques, lesquelles deviennent à leur tour de nouvelles institutions, du moins si elles se généralisent et sont adoptées comme normes. Ce faisant, elles peuvent entrer en conflit avec d'autres institutions, notamment les plus « cérémonielles », qui sont aussi celles qui présentent la plus grande inertie. Les institutions ont donc à la fois la propriété de stabiliser et de reproduire le système social mais aussi de le changer progressivement sous l'effet des activités des individus (favorables ou résistant au changement, selon le type de règle).

Cette dynamique institutionnelle, qui se traduit par le passage d'une logique institutionnelle à une autre, est donc un phénomène complexe qui engage des processus typiquement « évolutionnaires » comme la diffusion, l'inertie et la « dépendance de sentier », mais aussi des processus de type « politique », comme les conflits inter-institutionnels. Ainsi, pour Veblen, « les changements qui transforment la face de la vie nationale ont de petits commencements. En remontant à l'origine du processus, on trouve généralement un acte remarquable d'un petit groupe de personnes qui se distingue et qui sera, par la suite, salué pour sa perspicacité et son initiative, dans le cas où le mouvement aura été une réussite. S'il s'avère que celui-ci échoue à s'attirer l'approbation et à produire ses effets, leurs porte-parole

se révéleront avoir été les auteurs, peut-être insensés, d'un projet fantasque. (...) S'il s'avère que la nouvelle idée réussit à gagner l'adhésion des individus qui exercent une autorité ou qui occupent une position suscitant la déférence du peuple, son succès sera grandement facilité par l'imitation et peut-être par la contrainte. Elle peut, dès lors, assez rapidement devenir une évidence du sens commun » [1915, p. 58-59]. Par ailleurs, pour Veblen, rien ne garantit qu'une telle dynamique conduise à des pratiques bénéfiques socialement. L'auteur dénonce ainsi les « institutions imbéciles » : « il apparaît (...) que les habitudes de pensée induites par la discipline de situations économiques données ne sont pas telle que cela conduise au meilleur fonctionnement du système à l'œuvre, ou au meilleur avantage pour la communauté qui subvient à son existence par le fonctionnement de ce système » [Veblen, 1915].

Les travaux de Commons apportent des éléments d'analyse complémentaires et plus centrés sur le domaine économique pour comprendre cette dynamique du changement institutionnel. La dynamique générale des règles implique d'appréhender la relation qui existe entre les pratiques des organisations et l'activité régulatrice des autorités publiques. Pour Commons, le capitalisme, dans sa forme moderne, se caractérise par le poids croissant de « l'action collective organisée » ou, en d'autres termes, par la participation croissante des organisations à la vie sociale, et particulièrement des organisations économiques (entreprises, organisations professionnelles et syndicats professionnels). Ces organisations économiques, et notamment les entreprises, produisent ainsi des règles de différentes natures : de simples routines dans les tâches et procédures de production jusqu'aux règles de décision et de répartition « du bénéfice de l'action collective ». Ces règles sont de nature privée mais elles doivent cependant être « autorisées » et s'avérer conformes, d'une part, aux règles propres à leur domaine d'activité (par exemple, les conventions collectives d'une branche) mais aussi plus largement aux règles de la société, des coutumes jusqu'aux règles législatives. Aussi, les organisations se doivent donc d'accorder leurs pratiques et leur « législation privée » à la législation publique. Par ailleurs, ces pratiques et ces usages organisationnels peuvent être amenés à se généraliser aux autres organisations d'un même domaine ou même à l'ensemble de la société par mimétisme et diffusion des normes.

Appliquée à la question de l'égalité professionnelle, les pratiques de RSE, particulièrement si elles s'avèrent innovantes, peuvent donc bien contribuer à davantage d'égalité homme / femme, notamment si les individus les considèrent comme cohérentes et efficaces et qu'ils participent alors activement à leur diffusion et à leur adoption. Pour autant, selon l'approche institutionnaliste, la généralisation de ces pratiques organisationnelles ne peut s'opérer que

par une « sélection artificielle » des autorités publiques qui les retiennent et les imposent comme normes générales lorsqu'elles sont en adéquation avec les buts et objectifs publics.

En effet, pour Commons [1934], les autorités publiques, en tant qu'agents de sélection, jouent un rôle fondamental. En d'autres termes, si les initiatives de type RSE, en tant que pratiques privées, peuvent contribuer à une certaine égalité professionnelle, l'intervention des pouvoirs publics et du législateur demeure indispensable dans la mesure où ils leur appartiennent, en dernier ressort, de dire et de choisir les règles. Cette sélection est en outre inséparable des valeurs, croyances, principes éthiques, idéologies économiques des autorités sur ce que sont de « bonnes » règles [Bazzoli et Dutraive, 2004].

Aussi, la dynamique générale des règles dépend donc de ce double mouvement d'inscription, d'une part, des pratiques privées dans le cadre général du droit et des règles sociales, émanant de considérations éthiques et politiques et, d'autre part, de sélection et de généralisation, par les autorités publiques, de pratiques nouvelles provenant des organisations. Ces pratiques organisationnelles sont donc une des sources de l'évolution du droit, à côté des considérations éthiques et politiques qui circonscrivent cependant toujours ces pratiques. Commons souligne d'ailleurs la force des coutumes qui parfois priment sur le droit : elles sont souvent mieux connues, plus incorporées et « suffisamment imprécises » pour être adaptées à des situations diverses. « Les coutumes changent simplement avec le changement dans les conditions économiques et elles peuvent aujourd'hui avoir un caractère tellement obligatoire que même un dictateur ne pourrait pas les interdire » [Commons, 1934 p. 72]. Cependant, même ces coutumes, lorsqu'elles donnent lieu à des conflits d'intérêt, se doivent d'être régulées et donc encadrées par le droit.

Conclusion

La dynamique du changement institutionnel - des institutions formelles comme des coutumes et des habitudes sociales - relève donc d'un processus dans lequel les pratiques des organisations, et notamment des entreprises, et la régulation publique interagissent continuellement, ce processus n'étant pas sans désajustements. Aussi, si les pratiques de RSE peuvent participer à davantage d'égalité professionnelle, de telles initiatives ne peuvent constituer seules un moyen de lutter contre les pratiques discriminatoires sur le marché du travail, notamment à l'encontre des femmes. La démarche que nous avons adoptée, dans laquelle nous mobilisons les apports des travaux institutionnalistes, nous conduit enfin à réaffirmer que les autorités publics - interpellés par les acteurs concernés, à travers l'action

collective des femmes elles-mêmes mais aussi des organisations professionnelles - ont donc un rôle déterminant à jouer dans ce processus, d'une part pour orienter les pratiques des entreprises, et subordonner alors la contrainte de rentabilité à la prise en compte des buts publics, tout en leur laissant la liberté de définir des règles privées - ici des pratiques de RSE - compatibles avec les contraintes qui sont les leurs. Notre analyse rejoint en partie celle de Rousseau [2008] ou encore de Postel et Rousseau [2008], dans la mesure où le cadre législatif et réglementaire joue bien un rôle déterminant dans l'institutionnalisation des démarches de RSE, notamment en matière d'égalité professionnelle. En effet, bien que certaines entreprises se saisissent parfois volontairement et spontanément de ces sujets, en initiant des pratiques de gestion qui dépassent les dispositions juridiques en place, de telles démarches demeurent en réalité largement tributaires de l'édiction et de la mise en œuvre de normes réglementaires. L'exemple des accords d'entreprise tels que nous les avons évoqués illustre notre propos. En effet, l'obligation de négocier sur la thématique de l'égalité professionnelle a été instituée en 2001 par la loi Génisson, période à laquelle les entreprises ont finalement commencé à mettre en œuvre des pratiques de type RSE [Laufer et Sivera, 2006]. Le rôle initiateur de la loi apparaît donc ici très clairement. En d'autres termes, si les démarches de RSE peuvent contribuer à accroître l'égalité professionnelle homme / femme, un cadre réglementaire, structuré et porté par des institutions publiques, nationales et/ou supranationales, n'en reste pas moins indispensable.

Bibliographie

BAZZOLI L., DUTRAIVE V. (2004), « La conception institutionnaliste du marché comme construction sociale : une économie politique des institutions », VII AISPE Conference, Economics and Institutions. Contributions from the History of Economics, Palermo, p. 1-30.

BAZZOLI L., DUTRAIVE V. (2006), « Fondements Pragmatistes de l'Institutionnalisme en Économie - Théorie de la connaissance et théorie de l'action chez Veblen et Commons », Revue de Philosophie Economique, vol. 1, n° 13, p. 123-153.

BECKER G. S. (1957), *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago.

BIT (1997), La promotion des femmes aux postes de direction, OIT, Programme des activités sectorielles.

BRY (DE) F., BALLET J. (2006), « Responsabilité sociale de l'entreprise : la mixité femmes/hommes et le plafond de verre », La lettre du management responsable, GEMO-ESDES, n° 5, p. 1-16.

COCHOY F. (2007), « La responsabilité sociale de l'entreprise comme « représentation » de l'économie et du droit », *Droit et Société*, n° 65, 2007/1, p. 91-101.

CAPRON M., QUAIREL-LANOIZELEE F. (2007), *La responsabilité sociale d'entreprise*, La Découverte, Paris.

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES (2001), « Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises », Livre Vert, 35 p.

COMMONS J.R. (1934), *Institutional Economics, Its place in Political Economy*, MacMillan, (réédition: Transactions Publishers, 1990).

DARES (2008), « Les écarts de salaires horaires entre hommes et femmes en 2006 : des disparités persistantes », *Premières Informations-Premières Synthèses*, octobre, n° 44.5.

DOUGLAS M. (1999), *Comment pensent les institutions* (traduction de *How Institutions Think?*), La découverte, Collection Recherches, Paris.

DUTRAIVE V. (2009), « The Pragmatist View of Knowledge and Beliefs in Institutional Economics: the Significance of Habits of Thought, Transactions and Institutions in the Conception of Economic Behavior », in : R. Arena, A. Festre, N. Lazaric, (Eds.), *Handbook of Knowledge and Economics*, Cheltenham, Edward Elgar, à paraître.

GRENARD A. (1996), « Normalisation, certification : quelques éléments de définition », *Revue d'Économie Industrielle*, n° 75, 1er trimestre, p.45-60.

INSEE (2008), *Femmes et Hommes - Regards sur la parité*, Édition 2008.

LANDRIEUX-KARTOCHIAN S. (2007), « Les organisations face au plafond de verre », *Revue Française de Gestion*, n° 173, p. 15-30.

LAUFER J. (1984), « Égalité professionnelle, principes et pratiques », *Droit social*, n° 12, p. 736-746.

LAUFER J. (2003), « Entre égalité et inégalités : les droits des femmes dans la sphère professionnelle », *L'Année sociologique*, vol. 51, n° 1, p. 143-174.

LAUFER J. (2005), « La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel », *Travail et Emploi*, n° 102, avril-juin, p. 31-44.

LAUFER J., SILVERA R. (2006), « L'égalité des femmes et des hommes en entreprise : de nouvelles avancées dans la négociation? », *Revue de l'OFCE*, n° 97, avril, p. 245-271.

MARUANI M. (2004), « Activité, précarité, chômage : toujours plus ? », *Revue de l'OFCE*, n° 90, juillet, p. 95-115.

MEDA D. (2002), *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*, Flammarion, Paris.

MEURS D., PONTHEUX S. (2006), « L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser », *Economie et Statistique*, n° 398-399, p. 99-129.

MINISTERE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES, DE LA FAMILLE, DE LA SOLIDARITE ET DE LA VILLE (2008), Chiffres-clés de l'égalité entre les femmes et les hommes.

POSTEL N., ROUSSEAU S. (2008), « RSE et éthique d'entreprise : la nécessité des institutions », *M@n@gement*, septembre, vol. 11, n° 2, p. 1-31.

ROUSSEAU S. (2008), « Liens entre institutionnalisation et capacité régulatoire de la RSE : l'exemple instructif de l'égalité entre hommes et femmes », Actes du 3^{ème} congrès du RIODD, ESDES – Lyon, 5 et 6 juin, p. 1-14.

SENAC-SLAWINSKI R. (2006), « Le *gender mainstreaming* à l'épreuve de sa genèse et de sa traduction dans l'action publique en France », *Politique européenne*, n° 20, automne 2006, p. 9-32.

VEBLEN T. (1898a), « Why economics is not an evolutionary science? » in *The Place of Science in Modern Civilization and others essayes*, Transaction Publishers, New Brunswick and London, 1990 (édition originale : Viking press, 1919).

VEBLEN T. (1898b), « The Barbarian Status of Women », *American Journal of Sociology*, vol. 4.

VEBLEN T. (1899), *The Theory of the Leisure Class*, MacMillan, New York.

VEBLEN T. (1915), *Imperial Germany and the Industrial Revolution*, A.M. Kelley, New York.