

Proposition de création d'une chaire

1. Résumé

Rapporteur :

Intitulé proposé : Genre, travail et emploi

EPN : 13 – Travail, orientation, formation, social

Laboratoire(s) : CRTD, FOAP, LIRSA, LISE

Domaines d'expertises, mots-clés : genre, travail, emploi, discrimination, inégalités, diversité

État de l'art au CNAM, à Hesam, en France, à l'international :

Entendu comme expression sociale des rapports liant les femmes et les hommes, le genre est structurant des pratiques et des organisations dans l'ensemble des segments constitutifs de nos sociétés contemporaines. Cela est particulièrement vrai dans les domaines du travail et de l'emploi, comme dans ceux de l'éducation et de la formation (pour une synthèse à ce sujet, cf. par exemple M. Maruani éd., *Travail et genre dans le monde*, La découverte, 2013). Les implications concrètes des effets de genre sont multiples, qui se traduisent au premier chef dans les mondes professionnels par de multiples inégalités (de statut, de salaire, de conditions de travail...). Ainsi qu'en témoigne, par exemple, la revue *Gender, Work and Organization*, face à un tel problème, de plus en plus de professionnels et d'académiques (par le biais notamment des *Gender studies*) tentent d'apporter aujourd'hui des éclairages nouveaux et des solutions concrètes sous forme d'informations, de dispositifs et surtout de formations généralistes et de formations professionnelles spécialisées.

Résumé et enjeux, incluant impact économique et sociétal

En France comme dans de nombreux autres pays occidentaux, une des grandes tendances de l'évolution de ce dernier siècle a été l'accès croissant et constant des femmes au marché du travail. Une telle évolution, qui va dans le sens aujourd'hui plébiscité d'une augmentation des taux d'emploi, demeure entachée par des inégalités de genre multiples qu'une abondante législation, nationale mais aussi internationale, n'a pas suffi à éradiquer. Si plusieurs indicateurs indiquent l'existence de trends positifs, d'autres (comme l'importance des violences sexuelles et sexistes au travail) révèlent que des actions volontaristes doivent plus que jamais être menées pour aboutir à une véritable égalité professionnelle. Pour cette raison, tous les grands établissements de recherche français et internationaux se sont dotés de chaires sur le sujet tandis que les universités commencent à développer des formations sur ce même thème. Une chaire « Genre, mixité, égalité femmes/hommes de l'école à l'entreprise » a été créée au Cnam en 2018. Le départ à la retraite de sa titulaire en 2024 invite à reconduire la chaire en reconSIDérant quelque peu néanmoins le territoire couvert. La demande de formation transversale et professionnelle, les activités de recherche et le besoin de diffusion de la culture scientifique sur le sujet des inégalités de genre dans le domaine du travail et de l'emploi n'ont jamais cessé de croître au cours de ces toutes dernières années. Par son savoir-faire en matière de formation et de recherche, le Cnam peut et doit continuer à jouer un rôle de premier plan auprès des organisations de toutes natures (entreprises, associations...) ainsi que des pouvoirs publics.

2. Argumentaire

Contexte général

Depuis le milieu des années 1970, un des faits les plus notables concernant la morphologie sociale de notre pays comme celle de la plupart des pays de l'OCDE est l'accès à l'emploi et le maintien des femmes sur le marché du travail. Au modèle du *Male Bread Winner* qui a pu caractériser les décennies d'après-guerre s'est substitué celui des couples bi-actifs. A l'heure actuelle, 68 % des femmes et 75 % des hommes de 15 à 64 ans ont un statut d'actifs. Le tableau n'est guère différent lorsque l'on se concentre sur le taux d'emploi. Alors qu'en France, en 2006, cet indicateur était encore inférieur à 59 % pour les femmes de 15 à 64 ans, il est aujourd'hui d'environ 65 % (contre, respectivement, 69 % et 70 % pour les hommes). En dépit de la crise de 2008, le taux d'emploi féminin n'a cessé de grimper, ce qui n'a pas toujours été le cas côté masculin. L'emploi féminin est donc aujourd'hui une réalité massive qui concerne, selon des configurations variées il est vrai, l'ensemble des secteurs économiques.

Un deuxième trait marquant est le maintien d'inégalités fortes entre les femmes et les hommes dans les mondes professionnels. Cela est vrai sur de nombreux registres. Celui du salaire tout d'abord : comme le constate l'Insee, même si l'on assiste à une lente érosion des inégalités de genre, celles-ci sont loin d'avoir disparu. En 2023, le revenu salarial des femmes est inférieur d'environ 22 % à celui des hommes (contre 28 % en 2000). Plusieurs facteurs (durée du travail inférieure, occupation d'emploi dans des secteurs moins rémunérateurs, plafond de verre qui limite l'accès aux postes les mieux rémunérés...) expliquent un tel écart. Autre inégalité flagrante : selon le service statistique du ministère de l'Enseignement et de la recherche, la part des femmes scientifiques et ingénierues dans la population active âgée de 25 à 34 ans était seulement de 11 % en 2023 (*Vers l'égalité hommes-femmes ? Chiffres clefs de 2025*). Plus inquiétant encore : selon une enquête réalisée en 2024 par Global Contact, alors qu'elle a augmenté de 19 % en Europe la proportion de femmes diplômées dans les sciences, technologie, ingénierie et mathématiques a baissé de 6 % en France entre 2013 et 2020 (*Le Monde*, 14 janvier 2025). La fracture sexuée entre spécialités (typiquement l'opposition sciences du vivant, sciences humaines *versus* sciences physique et de l'ingénierie) demeure quant à elle plus vive que jamais.

À défaut d'entrer dans le détail des autres registres d'inégalités (types d'emploi occupé, conditions de travail, taux de pauvreté...), quatre caractéristiques méritent d'être soulignées s'agissant des inégalités de genre en matière de travail et d'emploi. La première est le caractère systémique de ces inégalités, qui s'alimentent les unes les autres. Le fait, par exemple, qu'en 2023 26,7 % des femmes travaillent à temps partiel, alors que ce n'est le cas que de 7,5 % des hommes amplifie les inégalités de genre en termes de revenus salariaux, de carrière et de pauvreté laborieuse. Cela signifie aussi que les leviers pour lutter contre de telles inégalités sont multiples et appellent des compétences professionnelles qui ne le sont pas moins. La deuxième caractéristique est l'existence de nombreux textes juridiques de portée nationale (depuis la loi Roudy de 1983 jusqu'au récent plan interministériel 2023-2027 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes) qu'internationale (en particulier le droit européen qui propose une approche intégrée de l'égalité des sexes en termes de *gendermainstreaming*). En dépit de ces réglementations multiples, les inégalités peinent encore à diminuer de façon satisfaisante.

La troisième caractéristique est l'existence d'une production spécifique aux espaces de travail professionnels des inégalités de genre. Celles-ci ne sont pas la simple continuité de dynamiques propres au système scolaire. Alors même qu'elles affichent de meilleurs résultats scolaires que les garçons (elles sont notamment plus diplômées), les filles s'orientent vers des filières de

l'enseignement supérieur conduisant à des secteurs (comme le médico-social) moins rémunérateurs et moins prestigieux que ceux qui sont prisés par les hommes. Le taux de féminisation des écoles d'ingénieurs françaises est ainsi d'un tiers seulement en 2024. À cela s'ajoutent des phénomènes propres aux séquences de la vie active (plafond de verre, carrières plus courtes, moindre rémunération...) qui convainquent que les mondes professionnels sont des espaces privilégiés pour agir sur les inégalités de genre.

Last but not least, la prise de conscience relativement récente de l'importance des violences sexistes et sexuelles au travail (en 2019, 18 % des françaises déclaraient avoir été exposées à une situation de ce type au cours des douze derniers mois) est un motif supplémentaire en faveur d'actions destinées à éradiquer les stéréotypes de genre, à lever les freins à l'inégale participation des femmes à la formation et au marché du travail (qui perdurent en raison de l'inégal investissement dans les travaux domestiques, de l'inégal usage des congés parentaux...) ou encore à étendre et à affiner les dispositifs (comme l'index égalité) destinés à mieux connaître les inégalités persistantes ou nouvelles, et donc à mieux pouvoir peser sur elles.

Enjeux, domaine et périmètre d'action

La question de l'égalité entre femmes et hommes dans le travail et dans l'emploi draine avec elle des enjeux moraux ou sociaux (ainsi que nous en convainquent toutes les exigences associées à la responsabilité sociale des entreprises). Mais elle est également au cœur des interrogations sur les conditions de la performance productive. Quelles que soient les options que l'on défende à ce sujet, il est sûr que tous les acteurs des mondes professionnels d'aujourd'hui reconnaissent l'importance d'actions nécessaires pour faciliter la lutte contre les discriminations de genre. Ces actions sont plurielles, qui vont de l'information préventive auprès d'un vaste public à la formation technique (juridique, gestionnaire...) des professionnels des ressources humaines en passant par l'intégration systématique dans les études sur le travail et l'emploi de la dimension genre.

Pour le Cnam, deux axes d'intervention complémentaires devraient structurer la mission confiée à la ou le futur(e) titulaire de la chaire. Le premier est de nature transversale. Tous les établissements d'enseignement supérieur sont tenus aujourd'hui de sensibiliser et de former leurs publics aux enjeux d'égalités professionnels entre les hommes et les femmes. Ce type d'action est particulièrement décisive pour les écoles d'ingénieurs qui sont vivement incitées, cela est en réalité un euphémisme, par la commission des titres d'ingénieurs (CTI) à inclure dans leur maquette pédagogique des modules relatifs à la lutte contre les discriminations et l'égalité professionnelle.

Dans la mesure où les mondes professionnels sont directement concernés aujourd'hui par les inégalités de genre, il conviendra de poursuivre en les développant les actions de formation sur le sujet qui ont été mis en place avec succès (plus d'une centaine d'auditeurs et d'auditrices concernés chaque année) par F. Pigeyre, titulaire de la chaire « Genre, mixité, égalité femmes/hommes, de l'école à l'entreprise ». Insérés de façon complémentaire à plusieurs formations centrées sur des thématiques connexes, ces enseignements répondent aux besoins, aujourd'hui explicitement affichés par les entreprises *lato sensu*, de sensibiliser *a minima* leurs salariés à la thématique de l'égalité professionnelle de genre. Pour compléter ce type d'intervention, la ou le futur(e) titulaire de la chaire devra continuer activement à l'avenir à développer ce type de formation transversale dans d'autres diplômes, à Paris comme au sein des CCR.

À ces enseignements devra faire également écho la poursuite au sein de l'établissement d'un engagement actif dans le cadre de la Mission Égalité (structure obligatoire dans tous les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche). Une telle action signifie

concrètement la co-production de plans égalité avec les services de ressources humaines ou encore la gestion d'actions de communication en interne (plaquettes, vidéos, flashes d'information, amphis d'information...) à destination des auditeurs, des auditrices comme à l'ensemble des agents de l'établissement.

Le deuxième axe d'intervention devra être centré sur la formation dédiée aux personnes désireuses de se professionnaliser dans le domaine de l'égalité de genre en entreprise, dans les collectivités territoriales, les associations... Les besoins en la matière n'ont cessé de se faire plus pressants ces dernières années, au point d'ailleurs qu'en janvier 2023, *Le Monde* titrait l'un de ses articles « Études de genre, des diplômes très courtisés. Ces masters répondent à une nouvelle demande dans le secteur des métiers de l'égalité ». De fait, les entreprises se dotent de plus en plus désormais de chargé·es de mission à l'égalité des chances, de responsables de la diversité, d'expert·es en inclusion, de spécialistes de diagnostic organisationnel appliqués à l'égalité professionnelle, de formateur·rices sur les questions de genre, de chargé·es de prévention sexualité/violence, d'expert·es en genre et développement (dans les ONG particulièrement)...

Le marché du conseil n'est pas davantage en reste, qui accueille de plus en plus de niches spécialisées sur tous ces sujets. La sensibilité croissante aux thématiques de la violence et du harcèlement sexuel ainsi que les réglementations nouvelles sur l'égalité professionnelle n'ont fait par ailleurs qu'amplifier la demande en faveur de la formation de professionnels et de professionnelles de haut niveau (typiquement des titulaires de diplômes de master). Les évaluations sur le taux de recrutement des diplômés des masters spécialisés sur ces questions ne trompent pas : ils sont élevés et reflètent l'importance de la demande pour ce nouveau type de profil professionnel.

Partant, le ou la futur(e) titulaire de la chaire devrait avoir pour mission de poursuivre et d'amplifier l'action de F. Pigeyre, autrement dit de conforter les enseignements sur le genre délivrés dans les diplômes de ressources humaines et de sociologie du travail mais aussi d'envisager le développement de filières spécifiques au sein de ces diplômes, de monter un ou plusieurs certificats de compétence interdisciplinaires ou même de créer un Master, également interdisciplinaire, « Genre, travail et emploi ». Ces montages devraient s'opérer en articulation avec d'autres domaines de spécialisation professionnelle au sein du Cnam, comme par exemple celui de l'orientation professionnelle directement concerné, lui aussi, par les thématiques de l'égalité de genre. Dans tous les cas, le développement de ces actions de formation exigera la continuation et l'amplification d'innovations pédagogiques (Foad, Mooc, podcasts...) destinées à faciliter l'acquisition d'informations et de savoir-faire professionnels dans le domaine de la chaire.

Missions attenantes à la chaire

Il est attendu de la ou le futur(e) titulaire de la chaire qu'il/elle possède une bonne expérience de formation auprès de différents types de publics ainsi qu'une solide culture scientifique sur les questions de genre qui ne se limite pas à sa discipline d'origine. Il ou elle devra par ailleurs faire preuve d'une connaissance approfondie des politiques, des dispositifs, des organisations et des pratiques en faveur de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du monde du travail.

Dans le domaine de l'*enseignement et de la formation*, il est attendu qu'il ou elle développe les enseignements mis en place à l'initiative de F. Pigeyre et qu'il ou elle en propose de nouveaux.

- L'UE GME 101 « Genre et travail », qui représente l'équivalent de 6 ECTS (50 heures de cours en présentiel assorti de travail personnel, FOAD nationale) est déjà bien établie.

Il s'agit du seul enseignement de l'établissement entièrement dédié aux questions de genre et d'égalité professionnelle au sein des organisations de travail. Positionné au niveau Licence, l'enseignement accueille tout type de publics, sans prérequis de niveau ni de discipline. Il est proposé comme enseignement optionnel dans plusieurs cursus diplômants (EPN 13 : master GRH et sociologie du travail, psychologie, ergonomie ; EPN 14 : droit) et dans le cycle d'ouverture de l'école d'ingénieurs (EICnam).

- Outre la prise en charge du précédent enseignement, il est attendu de la ou le futur(e) titulaire de la chaire qu'il/elle continue à collaborer avec le responsable de l'UE AST 223 (« Action collective et relations professionnelles ») dans le cadre d'un séminaire dans lequel quatre séquences de trois heures sont dédiées aux questions de négociations collectives et de régulation sociale étudiées du point de vue des enjeux de genre.
- Il s'agira aussi de continuer à répondre aux demandes de formation plus ponctuelles, telles celles qui ont été adressées au Cnam précédemment par le ministère de l'Économie et des finances, celui des Armées ou encore celui de l'Éducation nationale pour participer à la formation de leurs agents mais aussi aux personnes qui, en leur sein, sont référents égalité.
- Il s'agira par ailleurs de mettre en place de nouveaux espaces de formation (certificats de compétence, master), en lien avec d'autres chaires et espaces de formation. Un label d'« école » pourrait être envisagé si la configuration des partenariats ainsi constituée le permettait.
- Il s'agira enfin de continuer à accompagner les projets d'enseignements portés par le réseau Cnam en France et à l'international en partenariat avec les acteurs institutionnels, économiques et académiques territoriaux ; de fédérer un réseaux d'enseignants de façon à développer une offre de formation au Centre Cnam-Paris et dans les Centre Cnam en région ; de participer à la mise en œuvre d'une offre de formation à distance pour l'ensemble des centres, métropolitains, ultra-marins et étrangers.

Dans le domaine de la *recherche*,

- la mission de la ou du futur(e) titulaire de la chaire sera de mener des travaux en prise directe avec l'analyse des inégalités dans le travail et dans l'emploi, avec des implications concrètes, que ce soit sur le mode de l'analyse distanciée et/ou de celui de la recherche action.
- Les entrées disciplinaires privilégiées pourront être variées : économique, ergonomique, gestionnaire, juridique, psychologique ou encore sociologique. Une inclination pour l'interdisciplinarité sera la bienvenue.
- Les travaux devront être conduits dans le cadre des problématiques qui structurent les différents laboratoires (CRTD, FOAP, LIRSA, LISE) susceptibles d'accueillir la ou le futur(e) titulaire de la chaire. Tous, selon des modalités organisationnelles variées, intègrent la question du genre, qui demande dans tous les cas à bénéficier de nouvelles forces de recherche. La ou le futur(e) titulaire de la chaire pourra aussi contribuer aux activités du CEET.
- Il est fortement souhaité que les travaux ou les actions précédemment menées fassent l'objet d'une forte reconnaissance des milieux académiques et professionnels, que les liens avec les mondes professionnels soient bien établis et que, d'une manière ou d'une autre, la ou le futur(e) titulaire de la chaire bénéficie d'un véritable rayonnement national et international.

S'agissant, enfin, de la *diffusion de la culture et de l'information scientifique et technique*,

- la ou le futur(e) titulaire de chaire devra œuvrer à la vulgarisation, au meilleur sens du terme, des savoirs établis sur les questions d'égalité professionnelle (conférences, table-rondes, vidéos, podcasts...) auprès de publics variés (scolaires, universitaires, d'entreprise, grand public...)
- Il s'agira également de contribuer activement à la représentation et à l'insertion du Cnam dans des réseaux aussi bien professionnels (qui se multiplient aujourd'hui dans les entreprises comme dans les associations professionnelles) qu'académiques (à l'instar du réseau européen « Marché du travail et genre »). Le Cnam est loin d'être inactif à ce sujet, comme en témoigne l'hébergement en son sein de la fédération Institut Émilie du Châtelet, structure financée initialement par la région Ile de France pour sauvegarder un riche patrimoine intellectuel sur le genre et pour développer des recherches sur les femmes, le sexe et le genre. La ou le futur(e) titulaire de la chaire devrait jouer, dans cette structure, un rôle central d'animation.