



**HAL**  
open science

## Leçon inaugurale de Frédérique Pigeyre (Professeure au Cnam, titulaire de la Chaire Genre, mixité, égalité femmes/hommes de l'école à l'entreprise)

Frédérique Pigeyre

### ► To cite this version:

Frédérique Pigeyre. Leçon inaugurale de Frédérique Pigeyre (Professeure au Cnam, titulaire de la Chaire Genre, mixité, égalité femmes/hommes de l'école à l'entreprise). 2019. hal-02124666

**HAL Id: hal-02124666**

**<https://hal.science/hal-02124666v1>**

Preprint submitted on 9 May 2019

**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.



*Les Cahiers du Lise*  
n°16 - 2019

**La leçon inaugurale de :**

**Frédérique Pigeyre**

**Professeure au Cnam**

**Titulaire de la chaire**

**Genre, mixité, égalité femmes/hommes de l'école à  
l'entreprise**

(membre du Lise-CNRS)

## **Leçon inaugurale**

### **de Frédérique Pigeyre**

La tradition au CNAM veut que toute personne nouvellement nommée en tant que titulaire d'une chaire, prononce une leçon inaugurale.

Nommée en 2018 pour occuper la chaire « Genre, mixité, égalité femmes/hommes de l'école à l'entreprise », j'ai choisi de placer cette chaire sous le marrainage de Mme Simone Bonnafous, directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle au moment où la décision de créer cette nouvelle chaire était actée.

S'agissant d'une chaire nouvelle consacrée à une thématique transversale à l'ensemble des domaines du monde professionnel et à toutes les organisations de travail, j'ai voulu en présenter ma vision lors de cette leçon. Après une carrière académique commencée par la soutenance d'une thèse en sociologie du travail consacrée à la formation différentielle des sexes dans les grandes écoles d'ingénieurs et de gestion, je n'ai jamais cessé d'explorer la question de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Cette chaire me permet de consacrer l'ensemble de mes activités d'enseignement et de recherche à une thématique qui semble aujourd'hui retenir l'attention.

Frédérique Pigeyre, Le 11 février 2019

Monsieur l'administrateur général,  
Madame la directrice de l'équipe pédagogique nationale Travail,  
Madame l'inspectrice générale,  
Chèr.e.s collègues, chers ami.e.s, chère famille,  
Mesdames, Messieurs,

Je voudrais d'abord vous remercier très sincèrement tous les trois pour vos interventions, très agréables à mes oreilles et pour vos propos amicaux et très encourageants.

Je mesure ainsi l'honneur qui m'est fait, mais aussi le défi qui m'attend :  
car il s'agit d'assurer la place de cette Chaire dans le paysage académique et institutionnel français. Puisque cette chaire est une création, l'enjeu consiste à montrer que toutes celles et tous ceux qui ont œuvré à sa création, pendant un temps finalement assez long d'après ce que je viens d'entendre, ont eu raison d'imaginer sa mission et de maintenir leur détermination jusqu'à ce qu'elle existe.

Je voudrais donc de nouveau vous remercier bien sincèrement tous les deux, Olivier Faron, en tant qu'administrateur général du CNAM et Simone Bonnafous, alors directrice de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle, pour avoir travaillé ensemble afin que cette chaire, qui était en émergence depuis longtemps, devienne enfin une réalité. Je sais ainsi, cher Olivier, que tu en seras un soutien indéfectible, et je te remercie vivement pour cet engagement.

Car on pourrait s'étonner qu'une telle chaire soit créée sur la thématique du Genre, mais en fait, cela s'inscrit parfaitement dans la tradition du CNAM.

L'une des raisons que l'on peut avancer est qu'Olympe de Gouges, considérée comme l'une des toutes premières féministes françaises, a quelque chose à voir avec le CNAM ! En effet, elle avait échangé avec l'Abbé Grégoire, le fondateur du CNAM en 1794, à propos de

l'abolition de l'esclavage. Ce dernier avait cité Olympe de Gouges dans son texte publié en 1808 intitulé :

« Liste des Hommes courageux qui ont plaidé la cause des malheureux Noirs ».

Au-delà de cette anecdote, Olympe de Gouges est surtout connue pour avoir rédigé une Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne, dans laquelle elle affirmait l'égalité des droits civils et politiques des deux sexes, en (j'ouvre les guillemets) « insistant pour qu'on rendît à la femme des droits naturels que la force du préjugé lui avait retirés ».

Ainsi, elle écrivait la phrase la plus célèbre de sa Déclaration : « La femme a le droit de monter sur l'échafaud ; elle doit avoir également celui de monter à la Tribune. »

Une autre bonne raison de créer une telle chaire au CNAM, me semble-t-il, c'est que le CNAM s'inscrit depuis son origine dans une tradition humaniste, d'attention aux autres et de préoccupation face à des inégalités, notamment sociales, auxquelles il convient de s'attaquer. Plusieurs chaires en portent témoignage : Accessibilité, Economie solidaire, Santé et développement et tout récemment Santé et Humanités, par exemple.

On peut donc dire que cette nouvelle Chaire sur le genre s'inscrit dans la noble tradition du CNAM.

Cependant, cette chaire ne se limite pas à la notion de genre : deux autres notions ont été ajoutées dans son intitulé : « mixité » et « égalité femmes-hommes », ainsi qu'un contexte de référence, « de l'école à l'entreprise ».

Défini ainsi de manière large, ce contexte permet d'envisager la dimension systémique de la thématique de cette chaire : ce qui se passe dans l'entreprise trouve en effet largement son origine à l'école. Pour le dire autrement et c'est une évidence, la situation des femmes et des hommes dans le monde du travail, dans l'entreprise, a été largement préparée à l'école, par l'école.

Pour expliciter les différentes notions de l'intitulé de la Chaire, je les mobiliserai si vous le permettez, dans l'ordre inverse de leur apparition.

## **1. Tout d'abord : l'égalité entre les femmes et les hommes**

Je commencerai par développer cette notion car elle constitue le fondement de toute démocratie, le fondement de notre cadre juridique et elle figure en bonne place dans notre devise nationale « Liberté, égalité, fraternité ». Elle se trouve ainsi pleinement légitimée.

Le principe d'égalité de tous devant la loi et d'égalité des droits, indépendamment du sexe, de la religion, de l'origine, etc... a été énoncé en France dès 1789 dans la déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen.

Depuis, plus près de nous, ce principe a été repris dans tous les textes fondateurs : notamment dans la constitution de la Vème République en 1958, mais aussi dans les différents traités constitutionnels européens (Traité de Rome et Traité d'Amsterdam, notamment).

En matière de travail, et dans le monde professionnel, une première loi a été promulguée en France en 1972 sur l'égalité salariale, le fameux principe « à travail égal, salaire égal ».

Les lois suivantes, comme la loi Roudy de 1983 puis la loi Génisson de 2001, ont ensuite mis l'accent sur la négociation collective et ont imposé que la question de l'égalité soit l'objet d'une négociation entre partenaires sociaux.

D'autres lois encore, plus proches de nous, ont été promulguées pour tenter de rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes :

- en 2011, la loi Copé-Zimmermann, évoquée à l'instant par Simone Bonnafous,
- en 2014, la loi sur « l'égalité réelle » pour la première fois prévoit des sanctions en cas de manquement,
- les lois de 2015 et 2016 enfin, précisent le cadre du dialogue social sur l'égalité professionnelle et organisent sa mise en œuvre.

Il y aurait beaucoup à dire sur ces lois et leur capacité à rendre l'égalité effective. Certains de nos collègues, notamment juristes ou sociologues, s'y emploient.

Car en effet, les observations montrent que les inégalités subsistent, voire qu'elles résistent, malgré cet important arsenal législatif.

La première des inégalités sur le plan professionnel concerne les salaires : le principe « à travail égal, salaire égal » est loin d'être mis en œuvre. Exprimé désormais de manière plus précise en prenant en compte la notion de travail de « valeur comparable », ce principe n'est pas davantage respecté.

De nombreuses recherches ont montré depuis longtemps que les femmes sont moins payées que les hommes et bien sûr, même si on neutralise les effets qui pourraient justifier de tels écarts, à savoir :

- la durée du travail (sur ce point, sait-on que 30% des femmes salariées travaillent à temps partiel et qu'elles constituent ainsi 80% des salariés à temps partiel?),
- le niveau de qualification,
- l'ancienneté dans l'entreprise ou dans le poste,
- l'expérience acquise,
- le secteur d'activité, etc...

Même, selon une formule chère aux économistes, « toutes choses égales par ailleurs », il subsiste un différentiel d'environ 9%, qui ne peut s'expliquer par la neutralisation des facteurs que je viens de citer.

Car toutes choses ne sont pas égales par ailleurs et la célèbre formule des économistes avait ainsi été retournée dans une publication du début des années 2000 qui titrait : « toutes choses **inégales** .....».

Au-delà de ces inégalités salariales, et bien sûr en relation avec elles, d'autres inégalités sont observées :

- dans la nature des emplois occupés, j'y reviendrai à propos de mixité,
- dans l'accès aux positions supérieures, car même si l'on observe des évolutions, elles restent très lentes et l'accès de femmes au sommet de la hiérarchie des organisations reste rare (qu'il s'agisse des entreprises, mais aussi à l'université ou à l'hôpital par exemple),
- inégalités dans l'accès à la formation professionnelle continue, dont les femmes bénéficient moins que les hommes,
- inégalités enfin dans le partage des responsabilités familiales et domestiques que l'on pourrait considérer comme ne relevant pas du domaine professionnel. Pourtant cette charge que portent très massivement les femmes contribue bien souvent à freiner leur évolution professionnelle.

La liste de ces inégalités n'est certes pas exhaustive, mais je ne voudrais pas nous déprimer davantage.....

Je vais donc maintenant passer à la

## 2. Deuxième notion évoquée dans l'intitulé de la chaire : la mixité

Si l'on se réfère au dictionnaire, la mixité désigne le caractère de ce qui est mélangé. En cela, elle dépasse largement la seule question du sexe. Historiquement en effet, la question de la mixité a d'abord concerné les religions, en l'espèce les catholiques et les protestants. Il s'agissait de savoir jusqu'où les deux communautés pouvaient se mélanger.

Le débat sur la mixité s'est ensuite étendu à l'école et à l'éducation, à la fois à propos de religion mais aussi de sexe. On se demandait si l'on pouvait accueillir des protestants dans les écoles catholiques (l'inverse semblait poser moins de problème...); on se demandait si l'on devait éduquer les filles et les garçons de la même manière.

A l'école, la mixité des sexes a été instaurée progressivement en France au cours des années 60. Aujourd'hui effective dans l'enseignement primaire et au collège, elle se fissure au lycée : dès la classe de seconde, seulement 46% des élèves qui suivent des options scientifiques ou technologiques sont des filles, alors qu'elles sont surreprésentées (69%) dans les enseignements au profil littéraire.

En terminale générale, les écarts se sont encore creusés : les filles représentent à peine la moitié des élèves de la filière scientifique, alors qu'elles composent 79 % des effectifs de terminale littéraire.

Dans les terminales technologiques également s'opère une non mixité : les filles sont 88 % en terminale sciences et technologies de la santé et du social (ST2S), contre 7 % en terminale sciences et technologies de l'industrie et du développement durable (STI2D).

Il en va de même dans l'enseignement supérieur. Un exemple significatif, qui concerne d'ailleurs le CNAM, est celui des *formations d'ingénieur*. On observe que le nombre de femmes dans les formations scientifiques et techniques évolue peu et qu'au niveau ingénieur, la part des femmes diplômées stagne autour de 25% en moyenne depuis de nombreuses années.

Dans certaines spécialités, comme en informatique par exemple, la situation est même assez préoccupante : non seulement les femmes sont minoritaires, mais leur nombre diminue régulièrement depuis les années 80. A cette époque en effet, les écoles d'ingénieurs en



informatique comptaient près de 30% de femmes, bien au-delà des autres spécialités, alors qu'aujourd'hui, l'informatique représente la spécialité où elles sont le moins nombreuses.

Je ne sais pas si cela est rassurant mais on observe que la situation n'est pas propre à la France. Cela ne constitue pas pour autant une fatalité. Par exemple, l'université Carnegie Mellon à Pittsburgh en Pennsylvanie, l'une des universités les plus réputées en sciences de l'informatique et en électronique, a réalisé le même constat. Et c'est sans doute sa position parmi les meilleures universités mondiales dans son domaine qui l'a incitée à s'attaquer au problème. Et elle a réussi à ré inverser la tendance en quelques années seulement.

Bien sûr, la réalité exprimée au travers de ces quelques chiffres se traduit largement dans le monde du travail. En la matière, la situation française, - mais elle n'est pas isolée -, se caractérise par ce que l'on peut appeler une *ségrégation horizontale des emplois*, pour signifier que les hommes et les femmes n'exercent pas les mêmes métiers, n'occupent pas les mêmes emplois.

Plus de la moitié des femmes actives (52%) se concentrent en effet dans 10 familles professionnelles, parmi les 87 définies par l'INSEE.

Pour les hommes, en revanche, il faut près de 35 familles professionnelles pour réunir la moitié d'entre eux.

Quels sont donc ces emplois « à dominance féminine » ? Ils se situent dans quelques domaines spécifiques, essentiellement le soin aux autres et les services :

- Il s'agit des emplois d'enseignantes, d'infirmières, d'aides-soignantes, d'assistantes maternelles, de vendeuses, d'aides à domicile, d'agentes d'entretien, d'employées, de secrétaires et des métiers de l'action sociale

Les hommes ne sont présents dans ces emplois que pour 13%.

Souvent peu qualifiés, voire peu valorisés, ces emplois sont assez mal rémunérés, ce qui explique en grande partie les inégalités salariales exposées précédemment.

Mais le manque de mixité n'épargne pas pour autant les emplois plus qualifiés.

Nous avons évoqué la formation des ingénieurs : elles se traduit logiquement par une sous-représentation des femmes dans les emplois d'ingénieurs. Cette situation, notamment dans le secteur informatique évoqué précédemment, est préoccupante pour deux raisons :

- D'abord parce que les métiers de l'informatique et du numérique constituent des secteurs essentiels pour l'avenir,
- Ensuite parce que la situation actuelle marque un recul par rapport aux années 80. Des études ont montré comment l'introduction de la micro-informatique notamment avait contribué à la disparition progressive des femmes de divers emplois comme ceux liés à la programmation, où elles étaient pourtant bien présentes.

Un autre exemple, celui du corps médical, montre également que, malgré une quasi parité pour l'ensemble des médecins, certaines spécialités restent encore très peu féminisées, comme la chirurgie, alors que d'autres sont très féminisées, comme la dermatologie.

La mixité concerne aussi l'accomplissement des mêmes tâches dans un emploi donné.

Or, même lorsque les emplois sont mixtes, on constate que certaines tâches sont attribuées aux femmes et d'autres aux hommes. Par exemple, dans un bureau d'études, les femmes sont plus souvent en charge de la conception et du dessin technique alors que les hommes vont plutôt sur les chantiers suivre l'avancement des travaux. De même, pour un emploi d'éducateur en crèche, les jeux et les sorties sont pris en charge par les hommes et les femmes sont dévolues à l'hygiène et aux repas.

La situation semble néanmoins évoluer favorablement : une étude récente de la Direction de la recherche du Ministère du travail (la DARES) montre que sur trente ans, la ségrégation a diminué, par l'effet conjugué de deux phénomènes :

- D'un côté, on observe un recul de l'emploi dans certains métiers très féminisés, tels que ceux des agents d'entretien, des secrétaires et des ouvrières non qualifiées du textile et du cuir,
- D'un autre côté, davantage d'emplois à dominance masculine sont devenus mixtes, surtout parmi les emplois qualifiés : les cadres de la fonction publique, les cadres administratifs comptables et financiers, les cadres des banques et assurances, les attachés commerciaux et les professionnels de l'information et de la communication.

Ces évolutions restent cependant modestes et très lentes.

Parler de mixité des emplois c'est enfin se préoccuper de la présence des deux sexes dans la hiérarchie des organisations, et donc de la possibilité pour les femmes d'accomplir les mêmes parcours.

On sait ainsi que, même dans les secteurs les plus féminisés, les positions supérieures, les postes à responsabilités les mieux payés, bref, là où s'exerce le pouvoir, ces postes sont le plus souvent occupés par des hommes.

Là encore en effet, la situation n'est pas équilibrée : les femmes sont soumises à ce qu'il est courant de nommer un « plafond de verre » pour signifier leur présence de moins en moins importante au fur et à mesure que l'on grimpe dans la hiérarchie.

Ces situations sont universelles, au sens où elles existent dans la grande majorité des économies développées et des organisations, qu'elles soient publiques ou privées.

Ainsi, malgré certaines croyances ou convictions, le secteur public ne se montre pas plus vertueux que le secteur privé.

Des travaux récents ont mis au jour la réalité du plafond de verre *dans la Fonction Publique*.

Dans la catégorie A des fonctionnaires, qui regroupe les emplois accessibles à partir du niveau licence, on compte 45% de femmes (61% si y on inclut les enseignantes).

Elles ne sont plus que 38% dans la catégorie dite « A+ » (hors échelle, regroupant les fonctionnaires les plus diplômés), puis 31% dans les emplois de direction, et finalement 22% dans les emplois à décision du Gouvernement (les ambassadrices, préfètes, ou directrices d'administration centrale).

Dans le monde juridique, les magistrats sont souvent des magistrates. Ainsi en 2017, au premier concours d'entrée à l'école nationale de la magistrature, 73% des admis étaient des femmes (elles comptaient pour 77% des candidats).

Pourtant dans les plus hautes sphères de la magistrature, elles se raréfient aussi. Elles sont minoritaires dans toutes les chambres de la cour de cassation et encore à ce jour, une seule femme a été Présidente de la cour de Cassation ; c'était il y a plus de 30 ans, entre 1984 et 1988, fonction occupée par Simone Rozès.

A l'université, la part des femmes parmi les maîtres de conférences atteint aujourd'hui 44% en moyenne, avec des différences encore marquées entre disciplines. Mais au niveau des

professeurs des universités, la part des femmes, là aussi variable d'une discipline à l'autre, n'atteint plus que 24% en moyenne. Il y a donc encore d'importantes marges de progrès....

A propos du corps médical dont je parlais précédemment, un récent article de presse titrait sur « un monde hospitalo-universitaire si peu féminin » : en effet les femmes représentent 52% des médecins hospitaliers, mais seulement 19% du corps le plus élevé, à savoir les professeurs d'université-praticiens hospitaliers.

Au CNAM, parmi les professeurs titulaires de chaire, on compte bientôt une dizaine de femmes pour 55 chaires (sous réserve de l'exactitude de mes données).

On pourrait encore multiplier les exemples.

Pourtant, depuis près de 40 ans, les verrous et les interdictions à la présence des femmes qui avaient subsisté, tant dans certaines formations que dans certains emplois, ces verrous ont sauté. Les grandes écoles (d'ingénieur et de gestion notamment), souvent considérées comme des « voies royales » pour accéder aux emplois supérieurs, se sont ainsi ouvertes aux femmes dans les années 70, comptant parmi les dernières formations à accueillir des femmes.

Aujourd'hui tous les emplois sont ouverts aux femmes : elles peuvent même, depuis quelques mois, travailler dans les sous-marins nucléaires... !

Mais force est de constater que cette ouverture ne s'est pas accompagnée d'une répartition égale entre femmes et hommes : les habitudes, les clichés, les représentations, l'autocensure des femmes elles-mêmes ont la vie dure ! Or les organisations de travail non mixtes, qu'elles soient publiques ou privées, ne sont satisfaisantes, ni pour les salarié.e.s, ni pour les dirigeants car elles peuvent engendrer des dysfonctionnements coûteux : rigidités organisationnelles, atteintes à la santé, freins au parcours professionnel et limites à la reconnaissance, selon les conclusions d'une étude de l'agence nationale pour les conditions de travail.

Après avoir dressé un panorama incontestable des inégalités entre femmes et hommes et des progrès à accomplir en matière de mixité, il est temps maintenant d'en venir à

### la 3<sup>ème</sup> notion figurant dans l'intitulé de la chaire : le genre

La notion de genre a fait couler beaucoup d'encre au cours des dernières années.

Elle a été et est encore très controversée. Simone Bonnafous en a donné un exemple significatif à propos de l'adécédaire de l'égalité.

Certains des adversaires du genre ont pu en développer une critique féroce, notamment en dénonçant une certaine « théorie du genre ».

*Alors, qu'est-ce que le genre ?*

Le genre est une catégorie d'analyse, un concept pluridisciplinaire indispensable pour penser le monde social. Le genre contribue en effet à reconsidérer les différences ENTRE les sexes pour les dénaturer et mettre en évidence les rapports de domination qui caractérisent la relation entre le masculin et le féminin.

Mais pour autant, le genre ne constitue pas une théorie : il n'existe pas de corpus idéologique homogène, ni de stratégie politique déterminée sur le genre. Le concept de genre traverse de multiples disciplines et des champs de recherche très variés, qui sont investis avec des approches théoriques et méthodologiques diverses. Surtout, la notion de genre est l'objet de débats et de tensions qui concourent à sa reconfiguration permanente.

Et d'ailleurs, l'expression « théorie du genre » (entre guillemets) est utilisée surtout en cas de désaccord avec les effets produits par l'usage du concept de genre. On peut en effet comprendre les craintes voire les oppositions de celles et ceux qui ne veulent pas entendre parler de domination masculine, et encore moins de « dénaturalisation » des différences entre les sexes.

Car l'un des apports du genre consiste précisément à analyser ces différences en tenant compte de leur construction sociale et des processus de domination dans une histoire longue.

Le genre permet de comprendre que la différence de sexe n'est pas simple altérité, identité autre qui serait seulement autre, et donc ni supérieure ni inférieure. Or justement, la différence de sexe n'est pas de cet ordre-là : il s'agit d'une différence hiérarchisée.

Françoise Héritier, la célèbre anthropologue aujourd'hui disparue, parlait de « valence différentielle » des sexes pour signifier la supériorité du masculin par rapport au féminin, de tous temps et dans toutes les sociétés, faisant ainsi de la domination masculine ce qu'elle appelait un « invariant de l'humanité ».

Alors, oui, en remettre en question les fondements, c'est s'attaquer à un ordre établi. En cela, alors, oui, bien sûr, le genre est un concept subversif !

*Alors, le genre, à quoi ça sert ?*

Cette question, énoncée un peu sous forme de provocation, avait été choisie comme thème des Assises annuelles de l'Institut Emilie du Chatelet en 2012.

Si l'on veut espérer faire évoluer nos sociétés et voir progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que la mixité dans l'emploi, le genre aide à penser, car il favorise une compréhension plus fine de toutes les inégalités. Il peut ainsi favoriser l'action en produisant des connaissances validées susceptibles de renverser les opinions, les représentations ou les clichés habituels sur ces questions.

Il y aurait beaucoup à dire sur les apports et les controverses scientifiques qui se sont développées et se développent encore autour de la notion de genre, tant ce champ des études de genre est riche et varié.

Permettez-moi simplement de vous livrer quelques avancées permises par le recours à la notion de genre, qui me semblent particulièrement heuristiques.

D'abord, j'évoquerai le recours à la notion de genre par d'autres disciplines que celles des sciences humaines et sociales (déjà souvent mentionnées), comme la biologie et les neurosciences. Ces apports en effet sont souvent moins bien connus.

Pourtant, mobilisé en biologie, le genre a permis de dénaturiser la différence de sexe, notamment en montrant que la bi-catégorisation entre deux sexes, l'un masculin, l'autre féminin, ne correspond pas à la réalité du monde vivant.

La « nature » du vivant s'inscrit de fait sur un continuum, et la bipartition absolue et exclusive entre deux sexes, loin de refléter une quelconque vérité biologique, repose sur des processus

d'interprétation de données biologiques et de normalisation des corps. L'existence d'individus intersexués révèle d'ailleurs l'arbitraire de cette frontière naturalisée entre mâles et femelles et on peut comprendre les opérations de réassignation sexuelle comme des moyens d'assurer fermement le maintien d'une telle frontière.

Les neurosciences de leur côté, grâce à l'utilisation de l'imagerie par résonance magnétique (l'IRM), ont permis de tordre le cou aux idées reçues selon lesquelles le cerveau des hommes et le cerveau des femmes seraient différents, celui des femmes étant bien sûr plus petit et donc moins performant... Non seulement on sait que la taille du cerveau n'a aucun rapport avec l'intelligence, mais la recherche a surtout forgé la notion de *plasticité cérébrale*. Car on sait aujourd'hui que seulement 10% des connexions neuronales sont présentes à la naissance et que les 90% restantes se développent au fur et à mesure des interactions de l'enfant, puis de l'adulte, avec son environnement. Le cerveau continue en effet à évoluer tout au long de la vie. Ainsi, comme aime à l'exprimer la neurobiologiste Catherine Vidal, le cerveau d'un homme pianiste par exemple sera plus proche de celui d'une femme pianiste que de celui d'un homme footballeur.

Refuser l'égalité entre les sexes au prétexte que la nature aurait créé du masculin et du féminin de façon radicalement différenciée et hiérarchisée repose définitivement sur une contre vérité scientifique.

Ensuite, et c'est le deuxième point que je souhaite aborder, le genre permet d'adopter une perspective relationnelle des rapports sociaux entre les femmes et les hommes qui favorise l'étude conjointe des deux groupes. En effet, le masculin et le féminin sont le produit d'un rapport social et on ne peut étudier un groupe de sexe sans le rapporter à l'autre. Cette perspective permet de sortir du piège de l'enfermement dans des catégories, aussi utiles puissent-elles être par ailleurs.

Il s'agit de se recentrer sur la personne pour mieux penser la capacité de chacun/chacune à se reconnaître comme d'un sexe, sans être jamais exclusivement assigné/e à celui-ci. L'important est moins de savoir ce qu'est l'identité sexuée, que de comprendre les décalages qui peuvent exister entre identité sexuée (se catégoriser comme femme ou homme) et identité de genre (se référer aux normes sociales de féminité ou de masculinité).

Enfin, et c'est le point central, le genre éclaire les rapports de pouvoir et de domination qui sont au cœur de la question des inégalités. Dans le monde du travail, c'est bien le recours à la notion de genre qui a permis de mettre au jour les processus de valorisation différenciée et inégalitaire des aptitudes des hommes et des femmes au travail. Les travaux sur les ouvrières ont montré qu'on utilisait des compétences acquises dans la sphère domestique (comme la dextérité ou la précision), tout en leur refusant le statut de compétences professionnelles, ce qui constitue un déni de qualification. Concernant les femmes cadres, les études de genre ont révélé comment les organisations de travail fonctionnent selon des régimes d'inégalités qui produisent la rareté des femmes au fur et à mesure de leur évolution hiérarchique, leur contestant ainsi toute légitimité dans l'exercice du pouvoir.

Je voudrais maintenant consacrer le temps qui me reste à quelques questions - que vous vous êtes peut-être également posées.

**La première de ces questions renvoie à la résistance des inégalités : malgré les connaissances accumulées, malgré les combats menés, malgré les avancées réalisées, pourquoi l'égalité dans les faits, l'égalité réelle, n'est-elle pas encore acquise ?**

Tout d'abord, et c'est presque une évidence, parce que l'égalité des sexes ne plait pas à tous et toutes et qu'elle peut être contestée, de façon détournée, implicite et hypocrite, parfois par ceux-là même qui se battent justement pour l'égalité de tous. L'histoire a montré dès la Révolution française, que même au sein des milieux qui revendiquent leur émancipation, la domination sur les femmes demeure : les révolutionnaires se battent en effet pour s'émanciper de la monarchie de droit divin et gagner leur liberté ; mais ils repoussent en même temps les femmes hors de l'espace public et ferment les clubs de femmes, par exemple en 1793. Un ancien révolutionnaire, Sylvain Maréchal, produit même un texte en 1801 qui s'intitule : « Projet de loi portant *défense d'apprendre à lire aux femmes* ». Bien qu'il ait développé des idées progressistes (il avait notamment co-rédigé avec Babeuf le *Manifeste des égaux*) et qu'il adopte un ton plaisant dans son texte, Sylvain Maréchal est convaincu de l'infériorité des femmes et il entend bien cantonner celles-ci à la sphère familiale ! En évoquant, je cite : « Les inconvénients graves qui résultent pour les deux sexes de ce que les femmes sachent lire », il ne fait que rappeler l'ordre hiérarchique des sexes.



Ainsi l'égalité des sexes n'était pas une évidence pour les révolutionnaires et il aura fallu deux siècles pour inclure progressivement les femmes dans la démocratie et dans la République. Et cette inclusion n'est pas encore complètement accomplie aujourd'hui.

Si l'égalité ne plaît pas à tout le monde, c'est aussi bien sûr parce qu'elle remet en cause un ordre établi depuis très longtemps et qu'elle constitue donc un enjeu politique et social majeur.

Ensuite, si l'égalité résiste encore, et parfois fortement, c'est paradoxalement selon certains, parce que de réels progrès ont déjà été accomplis en matière d'émancipation des femmes, depuis la deuxième moitié du XX<sup>ème</sup> siècle. Effet paradoxal, puisque l'existence même de tels progrès permet de résister à des progressions plus rapides, de dire que les choses évoluant dans le bon sens, il faudrait seulement que les femmes fassent preuve d'un peu de patience, car on ne peut pas tout changer en même temps.....

Mais d'une part, on peut légitimement s'interroger sur la dose raisonnable de patience à demander aux femmes : 5 ans, 10 ans, 25 ans, davantage ? Certes, à l'échelle de l'humanité, les progrès effectués en quelques dizaines d'années peuvent sembler extraordinaires. A l'échelle d'une vie de femme, il y a lieu d'être découragée !

Et d'autre part, ces progrès sont loin d'être généralisés et les phénomènes de harcèlement que je n'ai pas abordés, persistent largement, comme l'expriment des mouvements comme « Me too ». Les progrès vers plus d'égalité s'accompagnent même parfois de régressions. Les « retours de bâton » existent en matière de droits des femmes, comme le droit à l'avortement pour ne citer qu'un seul exemple, si souvent contesté aujourd'hui dans différents pays qui l'avaient reconnu.

La deuxième question qui vient alors logiquement concerne les actions à mener :

### **Que peut-on faire pour œuvrer à l'égalité entre les femmes et les hommes ?**

Puisque nous sommes toutes et tous concerné.e.s en tant que citoyennes et citoyens, la question de l'égalité ne doit pas rester une question réservée à des spécialistes. La création d'une chaire sur le genre, la mixité et l'égalité au CNAM, répond, parmi d'autres, à un enjeu de diffusion de la connaissance : il s'agit d'élargir le plus possible le public susceptible d'en suivre les enseignements et de les proposer au plus grand nombre.

« Docet omnes ubique » : la devise latine du Conservatoire signifie « il enseigne à tous et partout ». Cet engagement convient parfaitement pour cette chaire qui a donc vocation à contribuer au développement d'une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans un jeu « gagnant/gagnant ». Tout le monde a quelque chose à gagner d'une plus grande égalité : les femmes, bien sûr, mais aussi les hommes, les entreprises et les organisations, et finalement la société dans son entier.

Est-ce prouvé, validé scientifiquement ? Il existe en sciences de gestion des travaux fort sérieux qui montrent en effet que la performance (surtout financière) des entreprises est meilleure lorsqu'elles emploient un plus grand nombre de femmes, notamment au sein de leur direction. Mais il existe aussi d'autres études, tout aussi sérieuses, qui ne concluent à aucune corrélation entre performance et égalité, performance et mixité.

Que faut-il en penser ? Les chercheurs/chercheuses seraient-ils, seraient-elles plus « militants/militantes » pour les premiers travaux, plus objectifs/objectives pour les seconds ? Mais la question à poser n'est-elle pas plutôt celle de la pertinence du *business case* (de l'argument économique) pour légitimer toute responsabilisation sociale ?

Je défends au contraire que les entreprises sont au service du développement de l'humanité, autant dans ce que produit leur fonctionnement que dans les produits qu'elles offrent. Les problématiques des recherches concernant l'égalité Femmes/Hommes ne peuvent occulter la question du développement des capacités des femmes et des hommes (pour reprendre le concept d'Amartya Sen).

La connaissance en ce domaine est donc fondamentale. Mais souvent initiée par des approches féministes, la recherche centrée sur l'égalité F/H a souffert et souffre encore de certaines tentatives de délégitimation : analyser et critiquer les inégalités relèverait de militantisme et non de la science. Pourtant, viendrait-il à l'esprit d'un quelconque chercheur de légitimer l'abolition du travail des enfants ou celui des esclaves (qui subsistent parfois, nous le savons) au seul nom de la rentabilité de l'entreprise ? L'égalité Femmes/hommes constitue un droit. Les recherches consistant à étudier rigoureusement, -c'est-à-dire en conjuguant argumentation logique et validation empirique-, les modes de mise en œuvre et les conditions légales, organisationnelles, symboliques etc. de cette égalité, ne sauraient être disqualifiées.

Il faut donc sensibiliser chacun/chacune, faire connaître les avancées des études de genre, notamment dans le champ professionnel.

Il faut aussi continuer à stimuler la recherche pour faire évoluer les pratiques :

- Dans l'institution scolaire par exemple, notamment autour des pratiques de l'orientation, dont on a pu mesurer la force ;
- Dans le monde du travail, pour faire reculer toutes les inégalités, apprendre à y poser systématiquement la question de l'égalité, comme celle de la présence des femmes et celle de leur discrimination, directe ou indirecte.

De façon générale, je ne crois pas à une volonté délibérée de nuire ou d'asservir les femmes en France (même si cela reste toujours possible ici, et en tout cas ailleurs). Ma propre expérience de recherche m'a plutôt confrontée à l'étonnement et à l'incrédulité de mes interlocuteurs, et finalement à l'absence d'une perception juste de l'ampleur des phénomènes d'inégalités. Puisqu'aujourd'hui des femmes sont présentes partout, dans tous les métiers, à tous les niveaux, dans toutes les organisations, leur rareté ne se voit pas, leur simple présence suffit, voire rassure : ce serait le signe que la situation n'est finalement pas si grave....

Le sujet est difficile, il ne faut pas s'y méprendre. Il ne s'agit pas de simplifier des questions complexes par essence. L'égalité porte aussi ses propres contradictions, depuis les origines de la démocratie, comme le précise la philosophe Geneviève Fraisse, spécialiste de la pensée féministe. J'aimerais citer l'un de ses propos :

« Il s'agit de se demander comment penser l'égalité des sexes en échappant aux pièges de l'identité des sujets ou des normes de la domination. Car le vrai problème est celui de l'historicité, face à la volonté répétée de mettre les sexes hors du temps politique.

Que le monde soit sexué oblige à reconnaître la contradiction démocratique qui s'attache toujours à l'égalité des sexes ».

Pour conclure, je voudrais rappeler l'engagement pris par le Président de la République de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes la grande cause de son quinquennat.

Le CNAM n'avait pas attendu cela pour s'engager dans le combat pour l'égalité. Ainsi, la charte « Egalité femmes hommes », élaborée conjointement par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et celui des droits des femmes, a été signée par la Conférence des grandes écoles en 2013 puis par l'administrateur général du conservatoire,

Olivier Faron, en 2016. Parmi les engagements énoncés figurent des actions obligatoires, comme celle, je cite : de « sensibiliser les étudiants et les étudiantes à l'égalité hommes/femmes et à la question du genre ». Il s'agit d'y consacrer une action pédagogique dédiée significative. Des actions optionnelles sont également prévues, comme celle de proposer un module spécifique sur les études de genre qui sera soit électif, soit obligatoire. Le CNAM est aussi l'un des premiers établissements publics d'enseignement supérieur à avoir adopté l'écriture non sexiste.

La création de cette Chaire constitue à n'en pas douter un instrument de plus en faveur de cette grande cause et ne manquera pas de contribuer au respect des engagements pris.

Nous sommes visiblement dans une période favorable, et je suis particulièrement fière et très heureuse de pouvoir œuvrer au développement de cette Chaire, au service de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes.

Je vous remercie de votre attention.