



**HAL**  
open science

# Étude sur la valeur et la reconnaissance des métiers IT : Vers une meilleure prise en compte des inégalités femmes/hommes

Célia Bouchet

► **To cite this version:**

Célia Bouchet. Étude sur la valeur et la reconnaissance des métiers IT : Vers une meilleure prise en compte des inégalités femmes/hommes. Mission pour la place des femmes au CNRS. 2023. hal-04327841

**HAL Id: hal-04327841**

**<https://hal.science/hal-04327841>**

Submitted on 6 Dec 2023

**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.

An abstract painting with a textured, brushstroke-like appearance. The colors transition from warm yellows and oranges on the left to deep reds and purples on the right. A central, circular, shell-like shape is rendered in lighter, more detailed brushstrokes, resembling a nautilus shell or a stylized flower. The overall composition is dynamic and layered.

# ÉTUDE SUR LA VALEUR ET LA RECONNAISSANCE DES MÉTIERS IT

VERS UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE  
DES INÉGALITÉS FEMMES/HOMMES

Mission pour la place des femmes - 2023



## Sommaire

<b>Démarche scientifique</b> .....	<b>3</b>
<b>Mise en œuvre de l'enquête et <i>corpus</i> de réponses</b> .....	<b>5</b>
<b>Modes d'analyse</b> .....	<b>6</b>
<b>1) Un surdiplôme incomplètement résorbé au fil des carrières</b> .....	<b>6</b>
<b>2) Des tâches formellement ou informellement assignées aux femmes</b> .....	<b>7</b>
Anticiper, planifier, résoudre des problèmes : des tâches organisationnelles très féminisées .....	7
Communiquer... mais pas seulement : les contours des tâches relationnelles.....	8
Une moindre visibilité par les femmes de leurs domaines d'expertise .....	10
Des désajustements amplifiés par les sous-effectifs .....	11
<b>3) Des responsabilités sous-évaluées</b> .....	<b>12</b>
Des missions juridiques et déontologiques aux enjeux peu conceptualisés .....	12
Un <i>management</i> plus fréquent mais moins mis en valeur parmi les femmes .....	13
Les formes invisibles de représentation de la structure.....	15
L'autonomie en tenaille entre défauts de soutien et manques d'opportunités.....	16
<b>4) Les exigences temporelles au cœur de la pénibilité au féminin</b> .....	<b>17</b>
Les déclinaisons de la pénibilité physique.....	17
Entre les normes de « disponibilité permanente » et de « disponibilité extensive ».....	18
Une accentuation de la pression temporelle dans les années récentes .....	21
Les ambivalences du télétravail .....	24
<b>5) Quand les inégalités de carrière masquent les inégalités salariales</b> .....	<b>26</b>
Un plafond de verre qui pèse sur les salaires.....	26
Discontinuités de carrière et diminutions du temps de travail .....	28
<b>6) Des grilles de lecture contrastées de la « juste valeur »</b> .....	<b>30</b>
Le salaire : une part émergée de l'iceberg surtout problématisée par les hommes .....	30
La considération et les conditions de travail, des indicateurs centraux.....	32
Des conceptions à géométrie variable des inégalités internes .....	34
<b>Recommandations</b> .....	<b>36</b>

# Étude sur la valeur et la reconnaissance des métiers IT :

## Vers une meilleure prise en compte des inégalités femmes/hommes

*Mission pour la place des femmes au CNRS, mars 2023*

**Célia Bouchet, docteure en sociologie,**

*Supervision scientifique de Sophie Pochic, directrice de recherche CNRS, membre du HCE,  
Encadrement fonctionnel par Elisabeth Kohler et Mathieu Arbogast.*

Dans le cadre du plan d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle au CNRS, la Mission pour la Place des Femmes au CNRS (MPDF) a réalisé un questionnaire diffusé en décembre 2022 aux agents titulaires de soutien à la recherche (ou « IT » pour ingénieurs et ingénieurs, techniciens ou techniciennes). Là où les analyses des données de rémunération permettent de décomposer les principaux facteurs des écarts, les résultats du questionnaire alimentent une réflexion plus large et structurelle. Il s'agit de mettre en perspective les critères d'évaluation des emplois (fixation de la valeur d'un emploi par rapport à un autre) et leurs conséquences pour les hommes et les femmes en termes d'inégalités de rémunération et de progression professionnelle. Cette analyse s'insère dans deux axes du plan d'action : diagnostiquer et préconiser des mesures pour réduire les écarts liés aux progressions de carrière ; diagnostiquer et préconiser des mesures pour réduire les écarts liés aux cotations IFSE et primes IT.

Les résultats révèlent plusieurs caractéristiques mal reconnues des emplois exercés par des femmes : des qualifications au-delà des prérequis du poste et une sous-utilisation des acquis de la formation initiale par comparaison aux hommes ; des tâches gestionnaires et relationnelles plus centrales que dans les emplois exercés par des hommes (au-delà de la seule branche Gestion et pilotage) ; davantage de responsabilités juridiques, déontologiques et d'encadrement fonctionnel que parmi les hommes en dépit d'une moindre formalisation ; une charge nerveuse et des exigences temporelles plus lourdes que dans les emplois à dominante masculine, source d'épuisement et d'« usure » au travail (anticipation de ne pas pouvoir exercer le même emploi jusqu'à la retraite).

Les réponses aux questions ouvertes du questionnaire visibilisent par ailleurs un autre rouage central des inégalités de rémunération : la lenteur de la progression professionnelle – voire, dans certains cas, des régressions – parmi les femmes. Les discontinuités de carrière et passages à temps partiel des femmes amplifient ce phénomène, en cas de maternité mais pas uniquement.

Pour finir, les avis portés par les agents femmes et hommes sur leur situation professionnelle donnent à voir des référentiels partiellement différents de la « juste valeur du travail » pour les hommes et les femmes. Si un sentiment d'injustice salariale (perception d'un salaire en-deçà

de la valeur de son travail) est particulièrement fort parmi les femmes assistantes ingénieures et les techniciennes, les femmes mobilisent dans l'ensemble des critères d'évaluation plus variés que les hommes. Le rôle de la reconnaissance symbolique et de la qualité des conditions de travail sont ainsi des marqueurs importants à leurs yeux. Enfin, si ce sont très principalement des femmes qui partagent des réflexions sur les inégalités de genre, c'est au prix d'une faible visibilité des inégalités concomitantes (notamment liées à l'âge et au handicap) par rapport aux hommes.

Le document se conclut en proposant plusieurs recommandations.

## Démarche scientifique

Certains écarts de salaires entre femmes et hommes sont liés au fait que les hommes exercent plus souvent des professions dans des domaines où les salaires sont élevés que les femmes. Pour réduire ces inégalités, plusieurs mesures sont nécessaires. Il est tentant d'encourager la mixité (par exemple, promouvoir les candidatures des femmes en informatique). Cette démarche est importante mais elle n'est pas suffisante : il est aussi nécessaire de se demander pourquoi les domaines d'activité où les femmes sont majoritaires pratiquent de faibles niveaux de rémunération. Nécessitent-ils vraiment moins de compétences que les domaines où travaillent les hommes ? Et, sinon, leurs emplois ne devraient-ils pas être revalorisés ? Autrement dit, il s'agit d'assurer une égalité de rémunération « à travail de valeur égale » et non seulement « à travail égal ». Ce mode de raisonnement a été défendu par l'Organisation internationale du travail<sup>1</sup> et par l'Union européenne<sup>2</sup>. En France, il s'agit d'une obligation légale depuis la loi du 22 décembre 1972 : « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes<sup>3</sup>. »

Les démarches dites « d'évaluation non discriminantes » partent du constat qu'il existe une difficulté pour appliquer le principe de salaire égal pour un travail de valeur égal : il est compliqué d'estimer de façon fiable la valeur des emplois des femmes. Les classifications professionnelles ont été conçues surtout pour refléter les métiers exercés par les hommes, avant l'entrée massive des femmes sur le marché du travail<sup>4</sup>. Lorsque les femmes ont commencé à avoir des emplois rémunérés, souvent dans la continuité de tâches qu'elles accomplissaient auparavant de façon gratuite, le degré de compétences requis par leurs missions a eu tendance à être sous-estimé<sup>5</sup>. Par exemple, les métiers qui comportent une

---

<sup>1</sup> Présentation disponible sur le site de l'OIT : [https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/rates/WCMS\\_565932/lang-fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/rates/WCMS_565932/lang-fr/index.htm)

<sup>2</sup> Historique sur le site du parlement européen : [https://www.europarl.europa.eu/france/resource/static/files/midi\\_lille/fiche\\_technique\\_egalite.pdf](https://www.europarl.europa.eu/france/resource/static/files/midi_lille/fiche_technique_egalite.pdf)

<sup>3</sup> Articles L3221-1 à L3221-8 du Code du travail, applicable au secteur privé et aux agents de droit public

<sup>4</sup> Thomas Amossé. « Professions au féminin. Représentation statistique, construction sociale », *Travail, genre et sociétés*, vol. 11, n° 1, 2004, pp. 31-46.

<sup>5</sup> Patrick Rozenblatt et Djaouida Sehili, « Chronique d'une neutralité annoncée », *Formation Emploi*, vol. 68, 1999, pp. 21-36.

forte dimension relationnelle (communication, partenariats) ou administrative (bureautique, comptabilité) ont tendance à être jugés moins « techniques » que les filières classiquement masculines (mécanique, électronique, informatique, etc), ce qui a un impact sur les salaires<sup>6</sup>. Pourtant, les aptitudes relationnelles ou administratives ne sont pas plus naturelles ou innées que les aptitudes techniques. De la même manière, les classifications professionnelles limitent souvent les responsabilités d'encadrement à un « *management* » formel (majoritairement réalisé par des hommes), sans prendre en compte des formes de supervision et de coordination du travail d'autrui plus souvent assurées par des femmes. Pour corriger les biais d'évaluation, il est donc nécessaire de reformuler les critères des classifications d'une façon plus ouverte, qui reflète mieux la diversité des qualifications, des responsabilités, des exigences des postes. Il s'agit de « se fonder sur les conditions de travail réelles pour bâtir [les] référentiels de compétences et [les] offres d'emploi<sup>7</sup> », selon les termes du Conseil Supérieur de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (devenu en 2021 « formation spécialisée en matière d'égalité professionnelle » au sein du Haut Conseil à l'Égalité). Des guides « d'évaluation non discriminantes » créés dans plusieurs pays par des chercheuses et chercheurs visent à faciliter cette démarche.

Le questionnaire créé par la MPDF et diffusé aux agents IT titulaires du CNRS se fonde sur les recommandations de plusieurs de ces guides<sup>8</sup>, tout en s'ajustant aux spécificités de l'enseignement supérieur et la recherche. En pratique, le corps du questionnaire suit le modèle prescrit par les guides : il énumère des qualifications, des compétences, des responsabilités, des exigences nécessaires pour un emploi, et demande à l'agent d'estimer à quel point ce critère est fondamental pour exercer son métier (voir [pp. 2-14 de l'annexe](#)). Les formules adoptées sont également extraites des guides, en veillant notamment à fournir des exemples typiques de métiers féminins. Pour autant, les contenus des critères sont inspirés des **connaissances, compétences opérationnelles et compétences comportementales** du RÉFérentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'ENseignement Supérieur (RÉFérens III)<sup>9</sup> : « Utiliser les logiciels spécifiques à l'activité », « Animer un réseau / un groupe », « Sens de l'organisation » (défini comme « Capacité à structurer de manière méthodique un travail pour atteindre des objectifs »), etc. Les exigences du poste reprennent la « **liste des risques professionnels** inhérents au poste » du CNRS, en la complétant par des critères de l'Institut

---

<sup>6</sup> Séverine Lemièrre et Rachel Silvera. « Un salaire égal pour un travail de valeur comparable entre les femmes et les hommes Résultats de comparaisons d'emplois », *La Revue de l'Ires*, vol. 66, n° 3, 2010, pp. 63-92.

<sup>7</sup> Brigitte Grésy et Sarah Lebert, *Égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures RH, le réflexe égalité à chaque étape*, Conseil Supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 2019

<sup>8</sup> Voir par exemple : « [L'égalité des salaires en pratique Deux outils d'évaluation du travail non discriminatoire à l'égard des sexes : ABAKABA et VIWIV](#) » par Christian Katz et Christof Baitsch pour le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes en Suisse (1996) ; « [Promouvoir l'égalité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois](#) » par Marie-Thérèse Chicha pour l'Organisation du travail (2008) ; « [Un salaire égal pour un travail de valeur égale, guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine](#) » par Marie Becker, Séverine Lemièrre et Rachel Silvera pour le Défenseur des droits (2013)

<sup>9</sup> Dictionnaire des compétences : jeu *Open Data* « [fr-esr dictionnaire competences referens 3](#) ».

National de Recherche et Sécurité (INRS) et de l'enquête Conditions de travail (Dares) qui reflètent mieux les **formes de pénibilité des emplois à dominante féminine : par exemple un travail sous pression, un rythme imposé (sans possibilité de s'interrompre), des conflits de valeurs**<sup>10</sup>.

## Mise en œuvre de l'enquête et corpus de réponses

Un message d'information sur le questionnaire et un lien pour y accéder ont été envoyés par email par la Direction des ressources humaines ([drh.communication@cnrs.fr](mailto:drh.communication@cnrs.fr)) à l'ensemble des agents IT titulaires du CNRS, le 07/12/2022 à 17h15 (heure de Paris, UTC+1). Comme le message le spécifiait, le questionnaire était ouvert de cette date jusqu'au 16/12/2022, 12h00 (heure de Paris, UTC+1).

Le questionnaire a reçu au total 3199 réponses, dont 3064 réponses dans le champ de l'enquête (agents IT titulaires du CNRS). Parmi ces dernières, 2689 réponses sont complètes (formulaires remplis jusqu'à la dernière page). Le CNRS comptant environ 13 000 agents IT titulaires<sup>11</sup>, cela correspond à un taux de réponse de l'ordre de 24% et à un taux d'achèvement de 88%. Pour ce type d'enquête (en ligne et sans relance), ces taux sont très satisfaisants. Ils dénotent l'importance des enjeux d'équité salariale aux yeux du personnel.

Les 2689 réponses complètes couvrent bien tous les corps, à l'exception d'une très faible représentation des adjoints et adjointes techniques de la recherche - au reflet de leur très faible proportion au CNRS. Pour le reste, les situations d'emploi des agents qui ont répondu reflètent plutôt bien la structure d'ensemble des emplois IT titulaires au CNRS en termes de branches d'activité professionnelle (BAP), de temps de travail et d'ancienneté (voir [pp. 15-18 de l'annexe](#)). Les réponses de femmes sont surreprésentées (environ deux-tiers du *corpus*), mais les 929 réponses d'hommes offrent un effectif suffisant pour un point de comparaison robuste.

Sur la période d'ouverture du questionnaire, Célia Bouchet était désignée comme personne-contact pour la MPDF. Trois agents lui ont adressé des messages de questions (sur le questionnaire, sur les inégalités existantes au CNRS et/ou sur la politique de la MPDF), et sept autres, des retours d'expérience et informations complémentaires. Tout comme les réponses au questionnaire, ces messages sont révélateurs de l'intérêt porté à la thématique par les agents.

---

<sup>10</sup> Karine Briard, « Métiers "de femmes", métiers "d'hommes" : en quoi les conditions de travail des femmes et des hommes diffèrent-elles ? » *Femmes et hommes, l'égalité en question*, Insee Références, 2022, pp. 57-70.

<sup>11</sup> Le rapport social unique 2021 du CNRS comptait 13 109 agents IT permanents au 31/12/2021, incluant le personnel en congé longue durée (Tableau 1 p. 13).



## Modes d'analyse

Trois modes d'analyse sont mobilisés.

Des graphiques présentent certaines différences entre les femmes et les hommes de même corps en matière de qualifications et d'attentes associées au poste, en termes de tâches, responsabilités et exigences ([pp. 19-31 de l'annexe](#)).

Des analyses lexicométriques de chaque question ouverte permettent de dégager les termes respectivement les plus associés aux réponses féminines et aux réponses masculines ([pp. 32-36 de l'annexe](#)).

Enfin, une analyse thématique de l'ensemble des questions ouvertes et des messages envoyés par email offre un regard qualitatif sur les enjeux importants aux yeux des agents. Le tableau [pp. 37-39](#) de l'annexe liste les 61 thèmes identifiés, tandis que les [pp. 40-43](#) renseignent leur répartition dans l'échantillon et leurs caractéristiques. Dans les résultats de la synthèse, les thèmes seront dits « féminisés » ou « à dominante féminine » quand ils apparaissent proportionnellement davantage dans des réponses de femmes (défini ici par un seuil d'au moins 5 points de pourcentage de plus que la proportion de femmes ayant réalisé une réponse ouverte), et « masculinisés » quand ils sont surreprésentés dans les réponses des hommes (seuil d'au moins 5 points de pourcentage de plus que la proportion d'hommes ayant réalisé une réponse ouverte).

### 1) Un surdiplôme incomplètement résorbé au fil des carrières

Sur le plan des qualifications, d'abord, il apparaît que les femmes pâtissent davantage que les hommes d'un décalage entre leur niveau d'études et celui exigé pour le corps.

Comme dans le reste de la fonction publique<sup>12</sup>, le déclassement de la main-d'œuvre diplômée à l'embauche pénalise davantage les femmes. C'est particulièrement saillant dans les corps de technicien·nes (TECH) et assistant·es de recherche (AI). Par exemple, près de la moitié (48,4%) des femmes TECH disposent d'un niveau de diplôme qui leur permettrait d'être au moins AI, contre 41,5% des hommes TECH ([p. 19 de l'annexe](#)). Cela signifie aussi que les femmes TECH connaissent un désajustement plus important que les hommes TECH entre les apports de leur formation et les attentes du poste : plus d'un tiers des femmes TECH estiment que leur formation ne leur sert pas, contre un quart des hommes du même corps ([p. 20 de l'annexe](#)).

Les réponses aux questions ouvertes du questionnaire confirment la récurrence de ce phénomène parmi les femmes TECH et AI. Elles donnent également à voir d'autres formes de

---

<sup>12</sup>Vanessa di Paola et Stéphanie Moullet, « Peut-on en finir avec le déclassement ? Évolution du déclassement dans la fonction publique en début de carrière. », *Formation emploi*, n°118, 2012, pp. 83–101.

surdiplôme parmi les femmes ingénieures d'études (IE) et ingénieures de recherche (IR), comme la possession non valorisée d'une habilitation à diriger des recherches (non listée dans les options des questions fermées).

« Bac+3 en poche: je suis rentrée au CNRS au niveau TCN en 2004 et 18 ans après je suis toujours technicienne<sup>13</sup> ! Avec comme seule évolution en 18 ans: changement de grade de TCN à TCS !!! Malgré les formations, les concours, les dossiers.... Et bien ça ne fait pas rêver et ça ne motive vraiment pas. »

Femme TECH, BAP A

« Les postes en SHS d'ingénieur sont peu voire ne sont pas du tout adaptés à nos tâches, qui sont souvent proches de celle des chercheurs, nos niveaux d'étude ne sont pas pris en compte (le doctorat n'est pas valorisé, encore moins l'HDR), ce qui est assez frustrant. »

Femme IE, BAP D

## 2) Des tâches formellement ou informellement assignées aux femmes

En ce qui concerne les tâches à effectuer (missions et compétences nécessaires pour les remplir), trois mécanismes contribuent à une sous-valorisation du travail des femmes de l'échantillon. D'abord, les femmes sont nombreuses à exercer des fonctions organisationnelles et relationnelles peu valorisées. Ensuite, pour des activités similaires à celles des hommes, les femmes font moins valoir l'expertise et la technicité de leur travail. Enfin, les femmes assurent davantage que les hommes des nécessités de service éloignées de leur fiche de poste, sans rétribution à la clé. Examinons tour à tour ces différents mécanismes.

### Anticiper, planifier, résoudre des problèmes : des tâches organisationnelles très féminisées

D'avantage que les hommes, les femmes de l'échantillon réalisent toute une série de tâche à teneur organisationnelle (voir [pp. 21-22 de l'annexe](#)). Les écarts sont variables selon les items et les corps, mais dans l'ensemble substantiels. Ils se montent à 8-11 points de pourcentages pour la hiérarchisation d'objectifs (à raison par exemple de 51% de femmes AI contre 40% des hommes AI qui jugent que cela est « fondamental pour leur emploi »), 5-9 points de pourcentage pour l'anticipation d'aléas (que par exemple 39% des femmes IE jugent fondamental, contre 30% des hommes du corps), et 1-5 points de pourcentage pour la résolution de problèmes matériels ou interpersonnels (citée comme fondamentale par 33% des femmes IR contre 28% des hommes IR).

---

<sup>13</sup> Les extraits cités sont *verbatim* à l'exception près des erreurs d'orthographe, lissées dans ce compte-rendu.

Ce résultat est en partie lié à la concentration des femmes dans la BAP J Gestion et pilotage, où ces aptitudes sont centrales.

« Nous sommes beaucoup en BAP J à être ce qu'on appelle “des supers gestionnaires” car nous exerçons le travail de plusieurs branches de la BAP J et nécessite un savoir et un savoir-faire que tout le monde ne peut avoir. (Je suis Administratrice de laboratoire + gestionnaire financière, administrative, RH, communication, assistant de prévention.) Et seule et unique BAP J de mon unité. »

Femme AI, BAP J

Mais, même hors de la BAP J, les femmes assurent l'essentiel de la charge administrative. Les réponses aux questions ouvertes montrent ainsi que le transfert du travail gestionnaire vers le personnel d'appui direct à la recherche dans les unités touche particulièrement les femmes.

« L'absence de création de nouveaux postes fait que les agents statutaires sont de moins en moins nombreux. Cela entraîne une charge supplémentaire de travail pour les agents titulaires. C'est d'autant plus difficile à vivre que ces charges supplémentaires sont souvent des charges “annexes” au cœur de métier (achats, logistique, gestion des déchets etc) »

Femme TECH, BAP A

« De nombreuses tâches administratives du domaine RH et gestion qui étaient jusque-là assuré par les secrétaires. Désormais sous prétexte de dématérialisation les agents gèrent leurs démarches RH eux-mêmes (pour eux et leurs collaborateurs CDD, stagiaires, etc). Idem pour les commandes de produits de laboratoire (Plusieurs commandes par semaine), les scientifiques font désormais le travail des secrétaires gestionnaires »

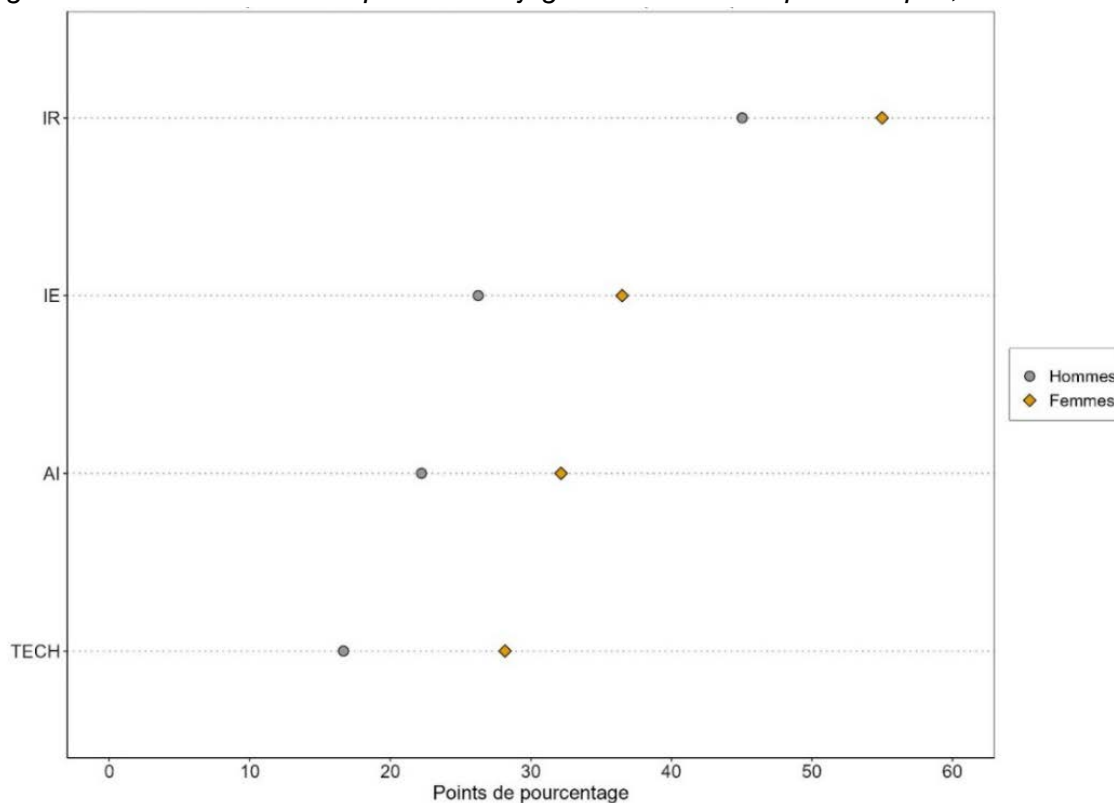
Femme IE, BAP B

### Communiquer... mais pas seulement : les contours des tâches relationnelles

À corps égal, les femmes remplissent également de nombreuses fonctions relationnelles.

Elles s'occupent d'abord en grande partie de la transmission d'information, comme le reflètent plusieurs items du questionnaire (voir les p. [21](#) et [23](#) de l'annexe). La connaissance des partenaires est ainsi jugée fondamentale pour l'emploi par les femmes à raison de 10-11 points de pourcentage de plus que les hommes (par exemple 28% des femmes TECH contre 17% des hommes TECH), et le travail en équipe, à raison de 2 à 13 points de pourcentages (notamment 45% des femmes IE, contre 32% des hommes du corps ; voir la Figure 1).

Figure 1 : Connaissance des partenaires jugée fondamentale pour l'emploi, selon les corps



Si ce rôle de liaison est important, le supplément de travail relationnel réalisé par les femmes ne s'y limite pas. L'analyse thématique des réponses aux questions ouvertes montre que les femmes s'engagent aussi plus particulièrement dans des relations nécessitant un fort investissement émotionnel.

Ce travail très personnalisé constitue une prérogative officielle des agents dans la BAP J.

« L'accueil physique d'agent pour répondre à leur question RH. Certains peuvent être "agressif" ou en colère qu'il faut apaiser. Et cette tâche au quotidien est très pesante au quotidien »

Femme AI, BAP J

Mais il se décline également sous des formes plus discrètes, banalisées, de façon transverse aux BAP et aux corps.

« Gérer les potentiels conflits. »

Femme TECH, BAP A

« Aider à faire évoluer les situations et/ou trouver les bons interlocuteurs avant d'arriver à des situations insolubles et des mal-être insurmontables (et c'est malheureusement assez fréquent) »

Femme AI, BAP C

« Résolution de conflits »

Femme IE, BAP E

« Être disponible et à l'écoute des membres du laboratoire »

Femme AI, BAP G

Cette attribution informelle d'un rôle de médiateur aux femmes est susceptible de les exposer à des tensions interpersonnelles : à corps égal, un écart de 1 à 7 points de pourcentages s'observe entre les agents femmes et hommes dans l'expérience de tensions avec leurs collègues (par exemple, 35% de femmes AI dans ce cas contre 28% des hommes AI ; voir [p. 29 de l'annexe](#))

#### Une moindre visibilisation par les femmes de leurs domaines d'expertise

Comme dénotent les réponses à une question consacrée dans le questionnaire, le développement de raisonnement analytique est au moins aussi important dans les emplois exercés par des femmes que dans ceux exercés par des hommes. Il est même plus essentiel parmi les femmes IR et IE que parmi leurs homologues masculins (à raison de 46% des femmes IE estimant qu'il s'agit d'une dimension fondamentale de leur emploi contre 39% des hommes de ce corps ; voir [p. 24 de l'annexe](#)).

Or, dans les réponses libres du questionnaire, les femmes mentionnent moins que les hommes leurs compétences analytiques et méthodologiques. L'analyse lexicométrique met en évidence que, au moment de décrire leurs missions, les femmes emploient une gamme de mots plus restreinte et moins spécifique que les hommes. À « faire », terme central parmi les femmes, s'opposent ainsi des termes ciblés comme « technologiques », « développement », mais aussi « pilotage » et « administrative » parmi les hommes (voir [p. 32-33 de l'annexe](#)).

Comment comprendre que les hommes abordent davantage des tâches qu'ils considèrent par ailleurs comme moins fondamentales pour leur poste ? L'analyse thématique éclaire ce paradoxe en révélant qu'il traduit une tendance des hommes à davantage se vendre que les femmes. Deux exemples d'agents IR de BAP B, respectivement homme et femme, se référant à leur travail de formation, en fournissent une illustration frappante.

« Former les jeunes chercheurs, doctorants ou stagiaires sur les techniques expérimentales Rayons X (Diffraction, diffusion centrale), dispenser des cours en tant que vacataire à des étudiants (Élèves Ingénieurs) en cristallographie. Initiation à la recherche pour des collégiens ou lycéens (en stage découverte au laboratoire). »

Homme IR, BAP B

« L'encadrement d'étudiants et de doctorants fait aussi partie de mon quotidien. »

Femme IR, BAP B

Là où l'agent homme fournit le détail des techniques qu'il enseigne, l'agent femme se montre plus brève – alors que, comme son collègue, son encadrement implique nécessairement la maîtrise de domaines de recherche spécifiques.

### Des désajustements amplifiés par les sous-effectifs

Dernier mécanisme inégalitaire mis en lumière par les questions ouvertes, les agents femmes sont particulièrement sujettes à des désajustements entre leurs fiches de poste et les missions et responsabilités qui leurs sont conférées. En bas de la hiérarchie professionnelle, cela se traduit par l'affectation aux agents femmes de tâches relevant du corps supérieur, selon une logique de ruissellement bien mise en évidence parmi les cadres.

« J'ai remplacé à plusieurs reprises la RAF de l'unité (Retraite, congés maternité etc...). J'occupe de nouveau ce poste suite à l'annonce du départ de la dernière RAF (CDD). Malgré ces grandes responsabilités, le passage au corps supérieur (AI) n'est pas encore pour cette année. Garder la motivation est plutôt difficile. »

Femme TECH, BAP J

« Le corps des AI est très sous-estimé dans les missions qui lui sont confiées. Le plus souvent nous n'assistons pas un Ingénieur comme le définit notre fiche métier mais nous faisons un métier d'Ingénieur. En effet nous travaillons en direct avec les chercheurs, et ils qui nous confient des tâches et des responsabilités d'IE. C'est certes très intéressant mais nous n'avons ni la reconnaissance ni le salaire qui correspond (je le vois aussi avec mes autres collègues AI). »

Femme AI, BAP B

Ces décalages sont souvent suscités ou accentués par un manque de personnel, les femmes venant colmater les brèches en réalisant des tâches qui auraient dû dépendre de collègues. Ce travail est crucial pour gérer les nécessités de service dans un contexte de sous-effectif ; il n'est pourtant ni reconnu ni valorisé.

Le même phénomène participe à un désajustement inverse du côté des femmes des corps supérieurs. Comme dans d'autres contextes professionnelles, ces femmes se trouvent amenées à prendre en charge des tâches peu qualifiées ou peu gratifiantes, le « sale boulot<sup>14</sup> », davantage que les hommes des mêmes corps).

« Maintenance d'appareillage niveau AI par manque de personnel »

Femme IR, BAP C

« Il y a une surcharge de travail administratif pour tous les IT de laboratoire du fait du manque d'administratifs qui sont eu mêmes surchargés, ou d'agent de catégorie C (je suis ingénieur et je fais la vaisselle du laboratoire !!!) »

Femme IR, BAP A

Là encore, les agents s'en trouvent pénalisées : freinées dans l'accomplissement des missions plus complexes censées être au cœur de leur fiche de poste, elles ont moins d'opportunité de démontrer leurs compétences et d'évoluer professionnellement.

---

<sup>14</sup> Christelle Avril et Irene Ramos Vacca, « Se salir les mains pour les autres. Métiers de femme et division morale du travail. » *Travail, genre et sociétés*, vol. 43 n°1, 2020, pp. 85–102.

### 3) Des responsabilités sous-évaluées

Un deuxième faisceau de biais a trait à la méconnaissance des responsabilités assurées par les femmes. Ces désavantages sont particulièrement saillants parmi les femmes IR et IE, soit dans les corps auxquels sont dévolus le plus haut niveau de responsabilités : la vigilance juridique et déontologique, l'encadrement d'équipes, ou encore des formes subtiles de représentation de l'établissement, n'obtiennent qu'une faible reconnaissance. Les femmes de corps moins qualifiés, comme les techniciennes, ne sont pour autant pas épargnées. Quel que soit le corps, les femmes identifient par ailleurs un enjeu fort autour de l'autonomie, entre prises d'initiative peu valorisées (parfois liées à un isolement subi) et défaut d'opportunités du fait d'une supervision excessive.

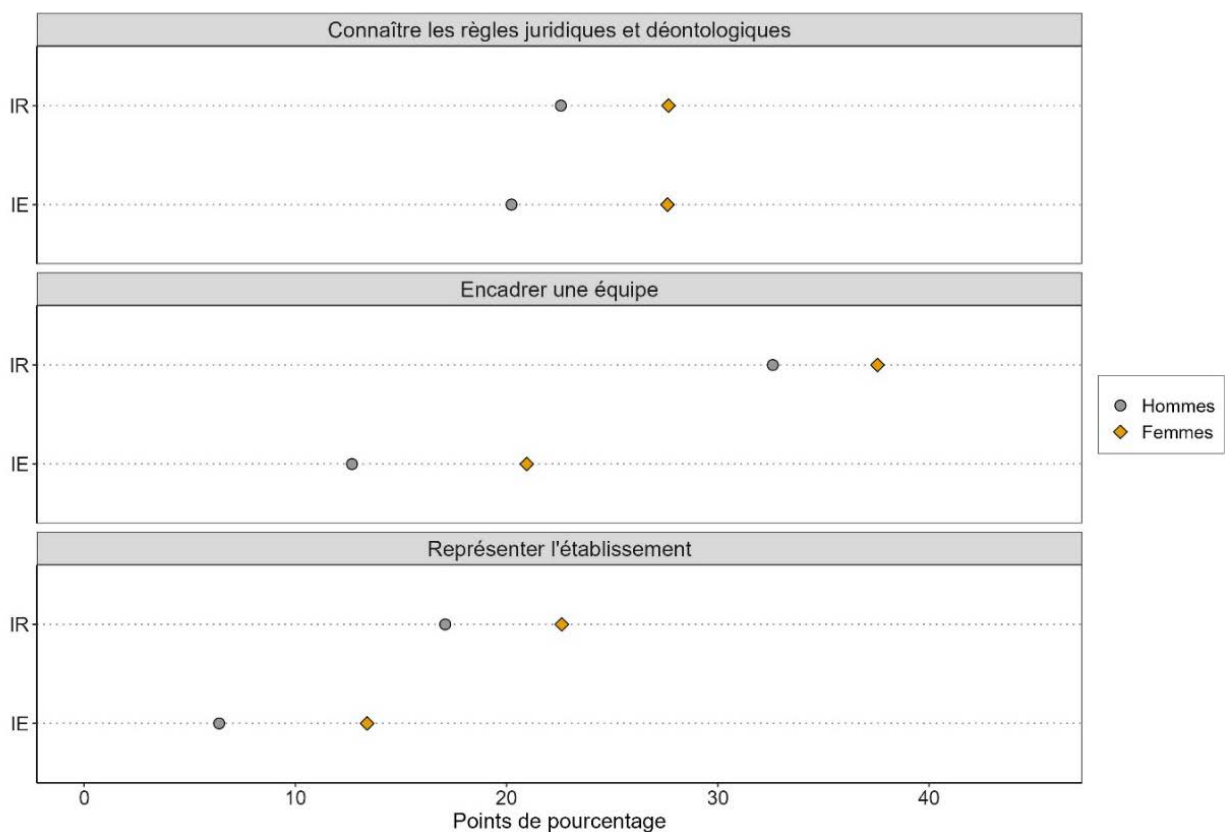


Figure 2 : Responsabilités jugées fondamentales pour l'emploi parmi les IR et IE

#### Des missions juridiques et déontologiques aux enjeux peu conceptualisés

À corps équivalent, les femmes de l'échantillon indiquent davantage que les hommes que connaître le cadre légal et déontologique du domaine est fondamental pour leur emploi. L'écart est de 5 à 7 points de pourcentages, avec par exemple 28% des femmes IR formulant cette réponse contre 23% des hommes IR (voir la Figure 2 et la [p. 25 de l'annexe](#)).

L'analyse thématique des réponses aux questions ouvertes donne effectivement à voir des attentes fortes de maîtrise des normes juridiques ou déontologiques dans certains emplois féminisés. C'est particulièrement le cas en BAP J, quel que soit les corps

« Gestionnaire laboratoire dans une UMR, je dois connaître tous les outils et tous les process législations en matière d'achat pour les trois tutelles CEA UGA Et CNRS. »

Femme AI, BAP J

Plus largement, la connaissance des réglementations en vigueur (dans le droit ou dans la profession) émerge comme un impératif parmi des femmes IR de toutes les BAP, et plus encore en BAP A Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement.

« Aller chercher infos sur la réglementation sur les données de la recherche, droits de publication, partage de données, etc. contexte de données personnelles »

Femme IR, BAP A

« Gestion/ rédaction des dossiers réglementaires liés aux activités de mon laboratoire (Éthique animale, agrément OGM ...) »

Femme IR, BAP A

Leurs missions charrient des enjeux élevés : des erreurs font courir des risques financiers (procès coûteux) et/ou des risques pour des êtres vivants (mésusage de données personnelles, souffrance animale). Pour autant, ces femmes mobilisent peu le champ lexical du risque et de la responsabilité, ce qui reflète que leur travail n'est pas cadré comme tel dans leur environnement professionnel au quotidien. La sous-estimation des implications de leurs missions est évidente, en comparaison d'activités plus typiquement exercées par des hommes comme le traitement de données informatique : « Responsabilité de la conservation des données informatiques » (Homme IR, BAP E), « Communiquer et expliquer les dangers d'un manque de sécurité » (Homme AI, BAP E).

### Un management plus fréquent mais moins mis en valeur parmi les femmes

L'encadrement d'équipe s'avère également plus central dans les emplois féminisés, avec un différentiel de 5 à 8 points de pourcentage entre les femmes IR et IE indiquant que cette responsabilité est fondamentale dans leur travail et les hommes de même corps faisant une pareille déclaration (Figure 2 et [p. 25 de l'annexe](#)). Les femmes IE sont par exemple 21% à avoir une telle responsabilité, contre 13% des hommes IE.

Les réponses aux questions ouvertes renforcent et complètent ce résultat. Dès la question sur les tâches « autres » (non listées par le questionnaire), avant la rubrique sur les responsabilités, le terme « management » apparaît particulièrement cité par des femmes : les 343 d'entre elles qui ont complété cette question facultative s'y réfèrent 35 fois, là où les 157 hommes n'y ont recours que 7 fois ([p. 32 de l'annexe](#)). Il est possible d'y voir un signe de l'importance de cette responsabilité aux yeux des femmes (vigilance à en faire part), mais aussi l'habitude qu'elle ne soit pas reconnue (anticipation qu'elle ne sera pas traitée dans la suite du questionnaire).

Les responsabilités d'encadrement féminines peuvent en outre se décliner sous des formes moins formalisées et moins valorisées mais non moins essentielles, y compris parmi les corps TECH et AI. Les suivis d'étudiants ou de stagiaires en offrent une claire illustration.



« Formation/encadrement d'étudiants »

Femme AI, BAP A

« J'ai à encadrer les stagiaires que prennent les chercheurs, au pied levé »

Femme AI, BAP B

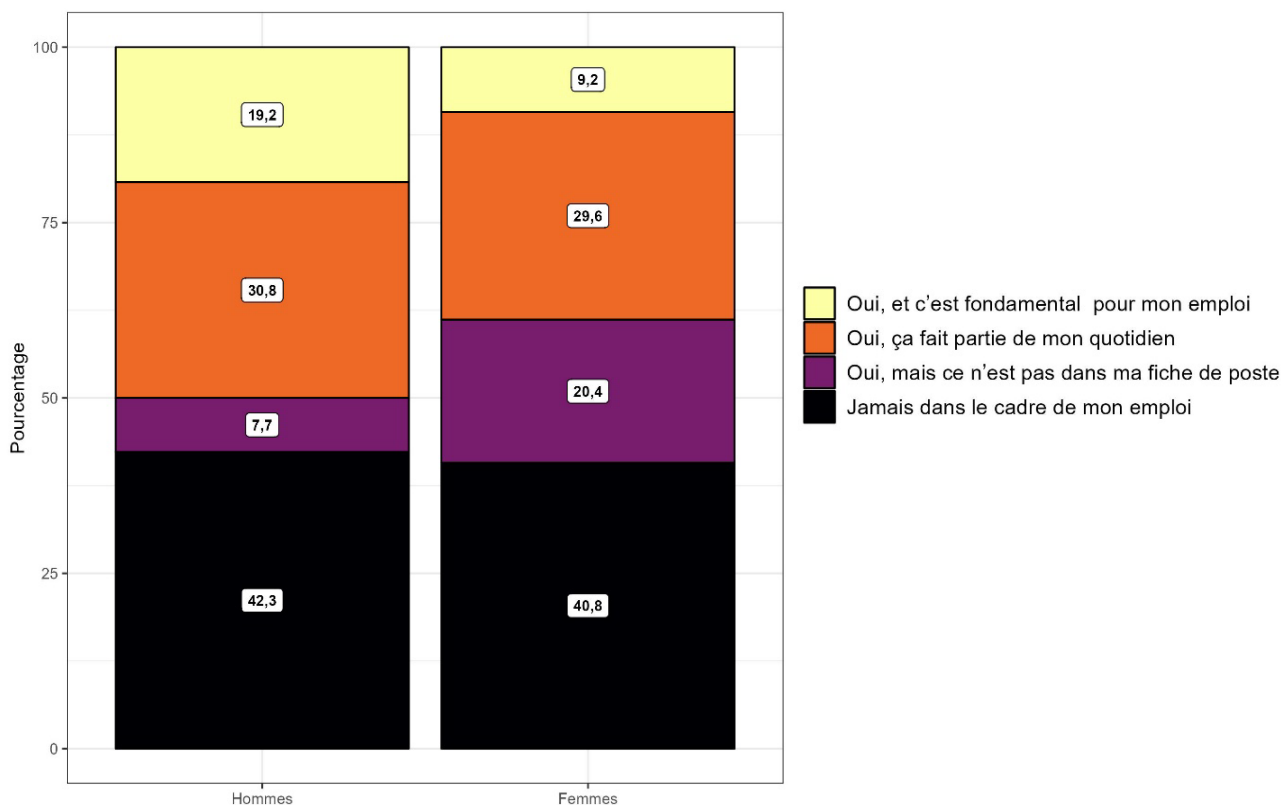
« Je n'encadre pas d'équipe au sens propre mais j'encadre chaque année des étudiants de master stagiaires dont les stages durent entre 3 et 4 mois. »

Femme AI, BAP F

Par extension, d'autres formes de supervision et de coordination sont typiquement assurées par des femmes. Les femmes de tous les corps indiquent davantage « travailler en équipe » que leurs homologues masculins : par exemple, les femmes TECH sont 33% à le considérer comme fondamental pour leur emploi, là où les hommes TECH ne sont que 23% dans ce cas ([p. 23 de l'annexe](#)). Dans la question ouverte sur les responsabilités non couvertes par le questionnaire, le terme « équipe » est d'ailleurs régulièrement cité par les femmes, à raison de 11 occurrences pour 148 femmes– contre seulement 1 pour les 74 hommes ([p. 33 de l'annexe](#)). Cette expression recouvre en fait une mosaïque de responsabilités indispensables à la conduite de programmes de recherche : animation de réunion, coordination de projets, autant de fonctions qui, à corps équivalent, sont davantage assurées par des femmes ([pp. 24-25 de l'annexe](#)).

Toutes ces facettes d'encadrement fonctionnel et de coordination sont peu valorisées dans les grilles CNRS, axées presque exclusivement sur les responsabilités hiérarchiques. Dans les emplois féminisés en bas de la hiérarchie professionnelle, elles sont parfois même complètement invisibles, omises des fiches de postes davantage que dans les emplois à dominante masculine (voir la Figure 3 et [l'annexe p. 26](#)).

Figure 3 : Entretien de liens avec d'autres organisations parmi le personnel TECH



Par exemple, parmi la majorité (59%) de techniciennes dont l'emploi implique d'entretenir des liens avec d'autres organisations, un tiers d'entre elles (20 points de pourcentage) n'ont pas cette responsabilité inscrite sur leur fiche de poste – là où, parmi les 58% de techniciens ayant des fonctions analogues, seul 1 sur 7 (8 points de pourcentage) n'en ont pas de mention.

#### Les formes invisibles de représentation de la structure

Enfin, alors même la représentation de l'établissement auprès d'acteurs extérieurs est plus fondamentale pour les emplois des femmes IR et IE que parmi les hommes du même corps (écarts de 5-7 points de pourcentage, [p. 25 de l'annexe](#)), ces femmes peuvent moins facilement en tirer profit que leurs collègues hommes. Dans les réponses aux questions ouvertes, les hommes sont ainsi majoritaires à évoquer des relations avec des usagers ou des clients. C'est particulièrement le cas dans les BAP C (Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique) et E (Informatique, Statistiques et Calcul scientifique), à dominante masculine, où les agents décrivent des contacts interpersonnels directs avec des acteurs des entreprises.

« Je travaille en robotique mobile (dont véhicule autonome), et dans ce cadre mon quotidien est essentiellement d'abord d'établir des "cahiers des charges" en relation avec diverses personnes pour recueillir les besoins, et concevoir réaliser et tester/valider des "systèmes", aujourd'hui plus informatiques (logiciels) qu'électroniques, relevant du "prototype" »

Homme IE, BAP C

Parmi les femmes, la représentation de la structure est en effet moins visible car plus indirecte, notamment au format écrit. À corps équivalent, les femmes signalent plus souvent que les hommes que réaliser des présentations écrites ou orales est fondamental pour leur poste, avec un écart de 2 à 8 points de pourcentage (avec par exemple 27% des femmes IE choisissant cette réponse contre 19% des hommes IE ; [p. 23 de l'annexe](#)).

« Activité de médiation et de circulation de l'information, principalement par voie électronique (e-mail, sites web...) »

Femme IE, BAP F

« Le travail sur des sujets sensibles (islam) avec les risques liés à l'exposition médiatique »

Femme IR, BAP D

Ces femmes connaissent la pression d'engager l'image du CNRS à travers leurs prises de parole, que ce soit à travers des communications multimédia (en particulier dans la BAP F Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs) ou en tant que personnel de recherche travaillant sur des sujets polémique dans le débat public. Elles n'en reçoivent pourtant pas la rétribution.

#### L'autonomie en tenaille entre défauts de soutien et manques d'opportunités

Enfin, l'analyse thématique des réponses aux questions ouvertes met en exergue une tension difficilement quantifiable autour des enjeux d'autonomie et de prises d'initiatives. Les femmes de l'échantillon sont ainsi susceptibles de rencontrer deux écueils. Certaines femmes disposent d'une forte autonomie, mais au prix qu'un manque de soutiens professionnels et sans récompense à la clé.

« Je n'ai pas un soutien scientifique stable. Je dois faire des choix (d'ordre scientifique) qui ne sont pas de mon ressort pour faire avancer les projets »

Femme IE, BAP C

« Bien que proposable depuis plus de 10 ans, je ne suis pas proposée dans mon dossier carrière [...] toutes les directions ont toujours choisi les ITA avec qui elles travaillent le plus directement au quotidien. Or, de par ma fonction, l'organigramme et l'autonomie dont je suis capable grâce à l'expérience accumulée, j'ai très rarement l'occasion de devoir solliciter la direction directement : mon travail est donc de fait invisible pour la direction. »

Femme TECH, BAP J

D'autres femmes déplorent à l'inverse de se voir laisser peu de latitude dans leur travail, parfois en lien avec des comportements sexistes de l'encadrement.

« Bien que titulaire d'un doctorat passé au cours de ma carrière, il m'a été difficile de faire valoir auprès de ma nouvelle hiérarchie mes capacités et compétences. J'ai dû mettre de côté des compétences acquises au cours de mon expérience

professionnelle et il est parfois compliqué de mettre en place de nouvelles choses lié à un frein de la hiérarchie. »

Femme IE, BAP A

« Mon directeur actuel croit toujours les hommes et fait des histoires aux femmes, les empêchant de pouvoir avoir des initiatives avec de fausses excuses »

Femme AI, BAP C

Contrastées, ces deux dynamiques ont pour source commune un défaut d'intégration dans le collectif de travail : isolement subi, défiance de la hiérarchie. Elles se rejoignent aussi dans leurs conséquences, limitant les marges de progression des femmes.

#### **4) Les exigences temporelles au cœur de la pénibilité au féminin**

Dans l'ensemble moins exposées que les hommes à des risques physiques typiques, les agents femmes du CNRS font en revanche l'expérience d'autres formes de pénibilité : travail dans des locaux inadéquats, et surtout exigences temporelles lourdes (interruptions fréquentes, gestions d'urgences, disponibilité totale). Dans les expériences des agents, ces contraintes temporelles tendent à l'amplifier. Le télétravail constitue une réponse à double tranchant pour y faire face.

##### Les déclinaisons de la pénibilité physique

Dans la liste de critères du questionnaire, les formes physiques classiques de pénibilité (ports de charges lourdes, risques de chutes ou d'explosion, expositions à des températures extrêmes...) sont surtout rapportées par des hommes TECH ou AI. Les analyses lexicométriques des réponses à la question ouverte sur les exigences du poste vont dans le même sens : le terme « risque » émerge comme particulièrement masculin, cité 6 fois par les 74 hommes ayant renseigné cette question (contre 4 fois par les 154 femmes ; [p. 34 de l'annexe](#)).

Toutefois, une lecture plus attentive des réponses de femmes à cette question ouverte permet d'identifier certaines gênes physiques liées à la fréquentation de locaux inadaptés.

« Le bâtiment est vieillissant, de nombreux travaux de rénovation service par service sont en cours. Je suis contrainte de travailler malgré le bruit, la poussière, le froid donc malgré des conditions de travail dégradées. »

Femme IE, BAP A

« Être dans une situation de surpopulation sur le lieu de travail : 5 agents dans 24 m<sup>2</sup>. »

Femme AI, BAP F

« Je ne peux pas cocher température extrême mais le manque d'isolation et de climatisation nous expose au froid en hiver et au chaud en été. Ce qui nuit au travail »

Femme AI de BAP J

Moins légitimes que les formes classiques de pénibilité (par exemple le bruit ou la température liée à la nature du travail), ces conditions de travail dégradées semblent sous-déclarées par les femmes dans les questions fermées, comme le suggèrent des tournures telles que « je ne peux cocher ». Pour autant, elles nuisent non seulement à leurs performances mais aussi bel et bien à leur santé au travail. Comme dans d'autres contextes professionnels, la pénibilité physique vécue par les femmes se trouve ainsi minimisée par les indicateurs courants de risques professionnels<sup>15</sup>.

#### Entre les normes de « disponibilité permanente » et de « disponibilité extensive »

Toutes les analyses convergent pour indiquer que les impératifs temporels sont au cœur des contraintes vécues par les femmes IT au CNRS. Ces exigences sont répandues, elles ne concernent pas seulement les femmes ; mais elles sont plus prononcées pour les femmes et ont davantage de conséquences délétères sur elles.

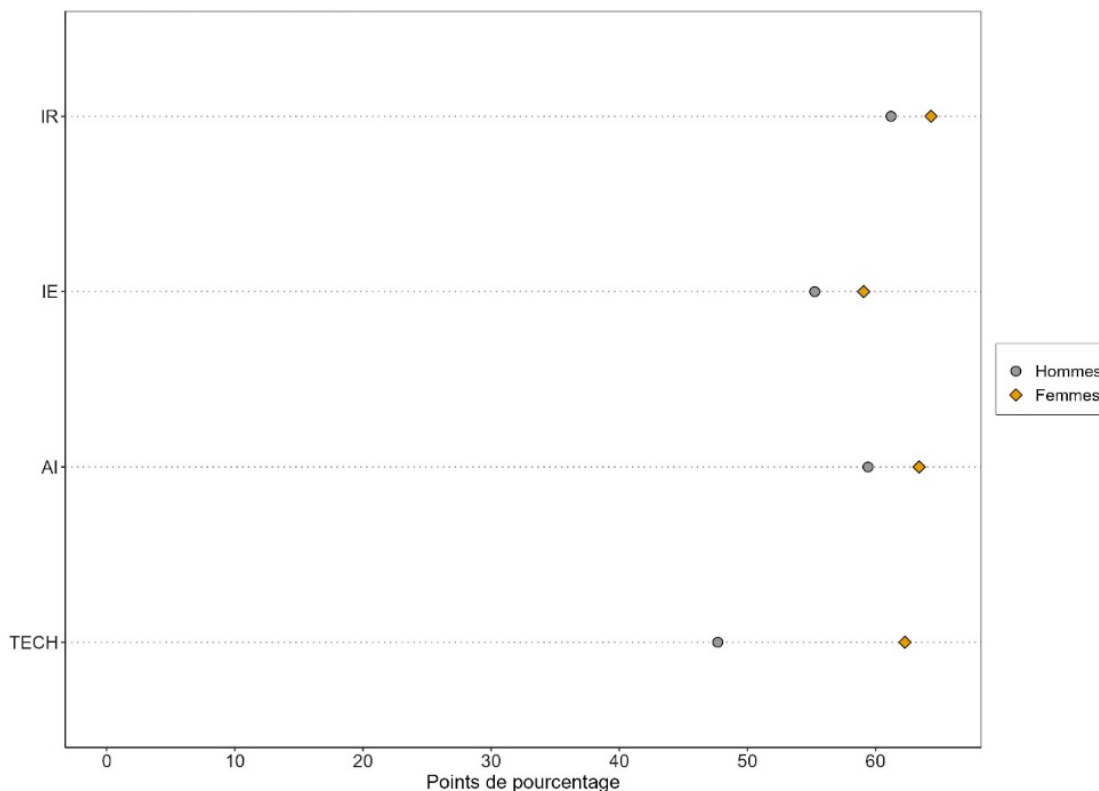
Dans leur réponse à la question ouverte sur les exigences du poste non listées par le questionnaire, 11 femmes emploient le mot « heures », contre aucun homme ([p. 34 de l'annexe](#)). Les contraintes liées au temps se déclinent sous deux formes : faible maîtrise de son temps (norme de « disponibilité permanente professionnelle ») et volume horaire extensif (norme de « disponibilité extensive »).

Premièrement, dans tous les corps, les femmes se trouvent davantage exposées que les hommes au travail dans l'urgence et à des interruptions dans leur tâche pour effectuer d'autres tâches non prévues – à raison de 3 à 14 points de pourcentages (voir [p. 27-28 de l'annexe](#) et Figure 4).

---

<sup>15</sup> Florence Chappert et Soline Blanchard. 2021. « Un chiffre pour convaincre : sexuer des indicateurs de santé au travail pour prévenir les inégalités femmes-hommes ? », dans Soline Blanchard et Sophie Pochic (éds.) *Quantifier l'égalité au travail. Outils politiques et enjeux scientifiques*, Rennes : Presses universitaires de Rennes, pp. 91-114. ; Karen Messing, *Le deuxième corps. Femmes au travail, de la honte à la solidarité*, Montréal, Éditions Écosociété, 2022, 279 p.

Figure 4 : Exposition au travail dans l'urgence selon les corps



Par exemple, les techniciennes sont 62% à devoir travailler dans l'urgence et 69% à faire face à des interruptions dans leurs tâches, contre respectivement 48% et 60% pour les techniciens.

L'analyse thématique des réponses aux questions ouvertes confirme que le travail dans l'urgence et la gestion d'imprévu ou d'interruptions atteignent davantage les femmes que les hommes, et *a fortiori* celles qui travaillent dans des unités mixtes de recherche (UMR).

« Le travail en UMR avec une équipe administrative réduite implique d'être très réactif, disponible et de pouvoir remplacer les collègues en cas de besoin en étant multi-casquettes même si certaines activités ne sont pas dans la fiche de poste »

Femme TECH, BAP J

« Je me retrouve souvent à répondre à l'urgence des chercheurs qui n'anticipent pas leurs besoins (et c'est fréquent). Je réalise donc mon travail (que j'ai planifié) + les tâches importantes et urgentes pour lesquelles on me sollicite au dernier moment. »

Femme AI, BAP B

Comme dans de nombreuses professions à dominante féminine (secrétaires, caissières, infirmières...) les femmes IT travaillant en UMR se trouvent ainsi tenues à une norme de

« disponibilité permanente professionnelle », où elles sont subordonnées au temps des autres – ici, la hiérarchie, les chercheurs et les collègues IT<sup>16</sup>.

Une deuxième modalité d'exigence temporelle tient au volume horaire implicitement attendu des agents, au nom du dévouement et de la vocation professionnelle. La norme de « disponibilité extensive », soit la réalisation de plages horaires de travail bien au-delà du cadre légal, est répandue parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures dans de nombreux milieux professionnels : haute fonction publique<sup>17</sup>, *consulting*<sup>18</sup>, ingénierie d'entreprise<sup>19</sup>, recherche<sup>20</sup>... Au CNRS, dans un contexte de sous-effectif, cette norme s'est également propagée vers le bas de la hiérarchie professionnelle. Comme l'analyse thématique le montre, les femmes l'ont intériorisée de façon transversale aux corps et aux BAP, et elles s'y réfèrent dans les termes de l'« investissement ».

« Je dirais que ma situation n'évolue pas actuellement, malgré mon avis et implication à ce que ça change prochainement en évolution positive. »

Femme TECH, BAP J

« Il n'y a pas d'adéquation entre l'investissement quotidien des personnels (ou le non investissement de certain d'ailleurs) et leur carrière. C'est un dysfonctionnement très préjudiciable »

Femme IR, BAP E

L'investissement attendu implique un très fort engagement en énergie et en temps. Quelques hommes l'expriment :

« Ce travail demande plus que la simple implication due au travail bien fait. Il faut chaque fois chercher à améliorer le résultat, ses compétences et connaissances. La disponibilité fait partie du jeu et est à mettre en relief avec la motivation. C'est passionnant, motivant mais très usant. »

Homme IE, BAP C

Néanmoins, ce sont majoritairement des femmes qui se réfèrent à ces attentes temporelles.

« Le télétravail en horaire atypique ("pauses déjeuner", soirée et week-ends) est rendu nécessaire par la charge de travail qui est la mienne, et qui n'est simplement pas absorbable si je devais m'en tenir au quota horaire réglementaire et qui définit

---

<sup>16</sup> Nathalie Cattanéo, « Les pratiques sexuées du temps de travail. Le travail à temps partiel : un rêve ou un cauchemar », *Les Cahiers du Genre*, vol. 14, n° 1, 1995, pp. 95-124 ; Josiane Pinto, « Une relation enchantée », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, vol. 84, n° 1, 1990, pp. 32-48.

<sup>17</sup> Cécile Guillaume et Sophie Pochic. « La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre », *Travail, genre et sociétés*, vol. 17, n°1, 2007, pp. 79-103.

<sup>18</sup> Isabel Boni-Le Goff, « Le privé est professionnel ? Les consultant·e·s en couple avec enfant » *La nouvelle revue du travail*, n° 11, 11, 2017.

<sup>19</sup> Maëlezig Bigi, « Les heures et les jours. Les normes genrées de la disponibilité temporelle des ingénieurs en France et en Finlande », *Socio-économie du travail*, vol. 6, n°2, 2019, pp. 155-185

<sup>20</sup> Catherine Marry et Irène Jonas, « Chercheuses entre deux passions. L'exemple des biologistes », *Travail, genre et sociétés*, vol. 14, n°2, 2005, pp. 69-88.

ma rémunération (en moyenne 50 heures / semaine contre 38h30 réglementaires) »

Femme IE, BAP J

« Même s'il n'y a pas d'astreinte dans mon poste, je suis tenue de vérifier les équipements à distance (et intervenir en cas de problème) pendant les périodes de fermeture du laboratoire. Les risques sur l'équipement sont trop importants pour ne pas exercer cette surveillance. Je suis amenée également à venir le week-end pour préserver les échantillons dans le cas de séquences analytiques longues »

Femme IR, BAP B

De fait, l'accroissement du temps de travail au-delà du cadre légal est plus coûteux pour les femmes IT que pour les hommes : comme parmi les chercheuses<sup>21</sup>, la norme d'investissement total dans le travail entre en tension avec la norme de dévouement à la famille. En cas de responsabilités familiales, les femmes se trouvent alors freinées dans leurs progressions. Le temps partiel s'avère par exemple très stigmatisant, voire discriminatoire – selon les termes de nombreux accords d'entreprises, qui cadrent ces pénalités comme des discriminations<sup>22</sup>.

« Il est difficile d'évoluer notamment via les promotions... La seule solution possible est un concours interne, ce n'est pas toujours facile avec pour une jeune maman à 80 % (avec la même charge de travail qu'un IE à 100%). Pour le moment j'ai mis de côté les possibilités d'évolution... »

Femme AI, BAP J

« J'ai travaillé à 80% jusqu'au 3 ans de mes 2 enfants. Mon supérieur hiérarchique consignait cette information dans mon rapport annuel pour justifier l'absence de demande d'avancement »

Femme AI, BAP F

### Une accentuation de la pression temporelle dans les années récentes

Si les femmes comme les hommes IT ont assimilé qu'il était normal que leur emploi soit très prenant, nombre d'agents constatent qu'il devient désormais *trop* prenant, comme la charge de travail se fait excessive.

Ce phénomène est particulièrement marqué parmi les femmes : à corps équivalent, elles rapportent davantage que les hommes être exposées à une charge de travail trop importante, avec 3 à 11 points de pourcentage d'écart. C'est le cas par exemple pour 44% des femmes AI, contre 34% des hommes du même corps (voir la Figure 5 et la [p. 27 de l'annexe](#)).

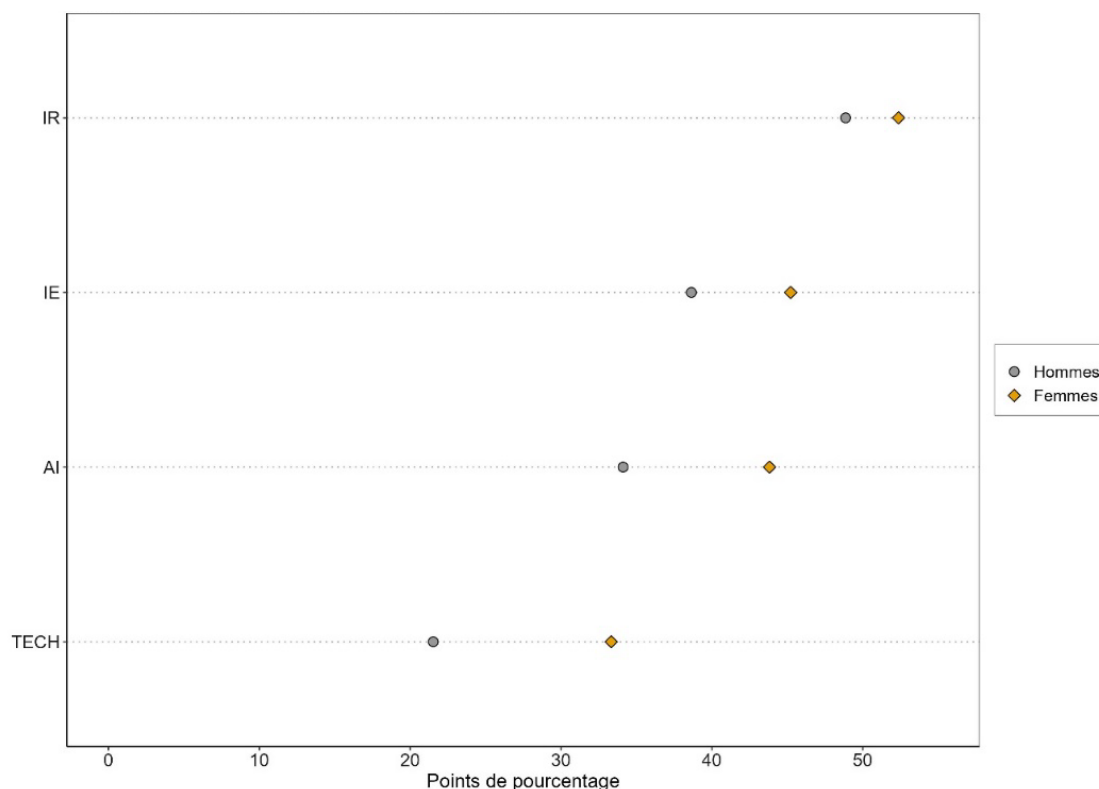
---

<sup>21</sup> Catherine Marry et Irène Jonas, *art. cit.*, 2005, pp. 69-88.

<sup>22</sup> Jacqueline Laufer et Rachel Silvera. « L'égalité des femmes et des hommes en entreprise. De nouvelles avancées dans la négociation ? », *Revue de l'OFCE*, vol. no 97, n°2, 2006, pp. 245-271



Figure 5 : Exposition à une charge de travail trop importante, selon les corps



Dans les questions ouvertes, les récits de personnels en poste au CNRS évoquent de façon récurrente une amplification de la charge de travail au fil des carrières. Cette évolution découle en grande partie du nombre croissant de tâches administratives et logistiques, qui se répercute directement sur les BAP de fonctionnement comme la BAP J (très féminisée).

« La qualité de mon travail s'est dégradée depuis mon entrée au CNRS. De moins en moins de personnels pour accomplir des tâches toujours plus importantes. La multiplicité des réglementations diverses, des procédures et des logiciels mis en place changent sans arrêt et ne simplifie pas les tâches mais les alourdit. Le sentiment de ne jamais bien faire les choses et les messages reçus en ce sens au quotidien n'incitent pas au bien-être au travail. »

Femme TECH, BAP J

Les BAP d'appui direct à la recherche ne sont pas pour autant épargnées. Quand les BAP de fonctionnement se trouvent dépassées par l'accumulation des tâches et/ou en sous-effectif, les femmes de toutes les BAP se trouvent en première ligne pour reprendre leurs missions.

« Il y a une surcharge de travail administratif (demande d'achat, problème de livraison, condition de travail dans les locaux...) pour tous les IT de laboratoire du fait du manque d'administratifs qui sont eu mêmes surchargés »

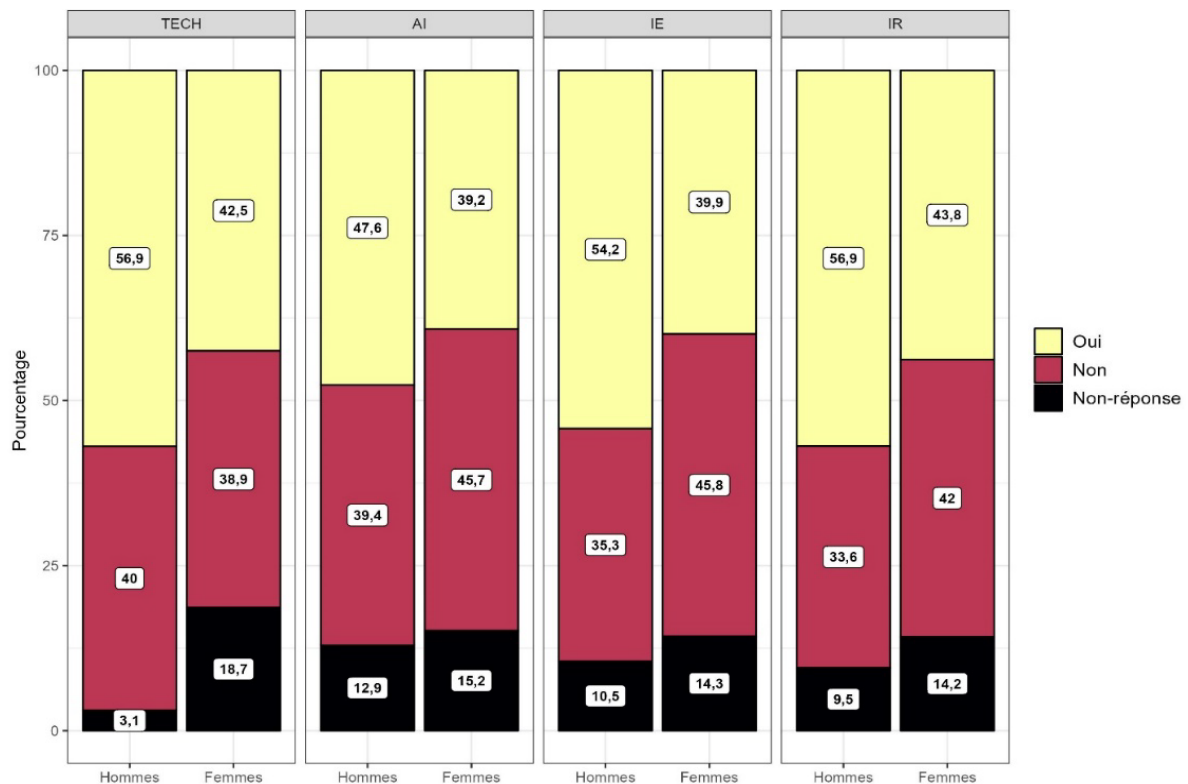
Femme IR, BAP A

« Comme il n’y a pas assez d’informaticiens dans les labos, je suis correspondant informatique. J’ai cherché une formation correspondant et elle n’existe pas : installer et faire la maintenance des ordinateurs. Et c’est très chronophage. »

Femme IE, BAP B

Cette sensation d’un travail si lourd qu’il en devient écrasant éclaire les jugements pessimistes des femmes interrogées. À corps égal, elles ont davantage que les hommes le sentiment qu’elles ne sont pas en mesure de faire un travail de qualité, avec un écart de 3 à 9 points de pourcentages : par exemple, presque la moitié (45%) des femmes IE partagent cet avis, contre environ un tiers (36%) des hommes IE (voir [p. 28 de l’annexe](#)). Elles anticipent également des difficultés pour continuer à exercer le même emploi jusqu’à la retraite<sup>23</sup> : quel que soit le corps, seule une minorité des femmes s’en pensent capables, contre une majorité des hommes (Figure 6 et [p. 30 de l’annexe](#))

Figure 6: Impression d’être capable de faire le même travail jusqu’à la retraite, selon les corps



Dans les réponses aux questions ouvertes, plusieurs femmes indiquent explicitement que l'alourdissement de leur charge de travail les amènent à s'inquiéter pour leur fin de carrière.

« Pour en revenir sur “vous sentez vous capable de faire le même travail qu'actuellement jusqu'à votre retraite”, je n'ai pas répondu car je l'espère et je m'accroche autant que je peux, mais j'ai de réels doutes et parfois je me dis que je vais devoir jeter l'éponge et partir plus tôt au risque de perdre jusqu'à 300 euros par mois sur le montant de ma retraite tellement le quotidien est pénible (alors

<sup>23</sup> Lors de la diffusion du questionnaire en décembre 2022, la réforme des retraites est inscrite à l'agenda parlementaire mais sans avoir encore été débattue.

qu'en réalité j'aime réellement mon travail et qu'un départ imprévu pénaliserait d'une certaine façon le laboratoire). »

Femme IE, BAP E

« Je ne vois pas comment tenir jusqu'à la retraite. De nombreuses collègues au même poste Responsable administrative de laboratoire sont parties (université ou EPST). Elles n'en pouvaient plus. Je souhaite bien du plaisir à ceux ou celles qui vont venir nous remplacer. »

Femme IE, BAP J

À l'inverse, seuls des hommes signalent avoir interprété la question sous un autre angle, reflétant leurs meilleures conditions de travail et plus grandes opportunités professionnelles

« À la question ci-dessus "Vous sentez-vous capable de faire le même travail qu'actuellement jusqu'à votre retraite ?", j'ai répondu non, mais je l'interprète plutôt dans le sens "Souhaitez-vous ?". Ce qui est différent de "se sentir capable". Ce à quoi je pourrai normalement répondre oui. »

Homme IR, BAP C

Ces grilles de lecture différenciées minorent artificiellement les différences entre femmes et hommes en termes de pénibilité au travail, menant les femmes à sous-déclarer les obstacles auxquelles elles se heurtent (réponse « ne sait pas ») tandis que les hommes sur-déclarent les leurs. L'écart réel pourrait être encore plus important.

### Les ambivalences du télétravail

L'analyse thématique met enfin en évidence les effets ambivalents du télétravail face à cette exigence temporelle qui pèse disproportionnellement sur les femmes. Dans les réponses aux questions ouvertes, le recours au télétravail est très majoritairement mentionné par des femmes (25 des 32 mentions). Leurs témoignages convergent avec trois phénomènes récemment mis en évidence par le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes<sup>24</sup>.

Un premier groupe de femmes indique utiliser le télétravail et apprécier ce format, qui leur permet de retrouver un temps calme sans interruption :

« Le travail d'une gestionnaire est prenant et demande une concentration hors norme tout au long de la journée, avec des interruptions constantes, d'où la nécessité de se replier en télétravail pour faire un travail de fond dans interruption. »

Femme TECH, BAP J

---

<sup>24</sup> Sylvie Pierre-Brossolette, Audrey Ellouk Barda, et Elvina Guillaume. *Pour une mise en œuvre du télétravail soucieuse de l'égalité entre les femmes et les hommes*, 2023-02-23-PRO-5. Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 2023

« Grande charge de travail compensée par flexibilité par exemple le télétravail me soulage »

Femme AI, BAP J

Un deuxième groupe indique souhaiter ce recours, mais avoir des difficultés à le faire valoir. Certaines activités sont ainsi considérées comme moins télétravaillables, sans que les critères ne soient discutés collectivement :

« Le télétravail n'est pas assez développé ou pas réellement harmonisé en fonction des directions ou services. Fort est de constater qu'entre le droit et son application concrète il y a souvent un fossé. En théorie les agents ont droit à 3 jours, en réalité ils sont souvent incités à s'auto-censurer et la recommandation de l'établissement est de deux jours »

Femme IE, BAP F

« Dès que je prends mes 2 jours autorisés, régulièrement j'ai des réflexions par ma hiérarchie, alors qu'ils n'ont rien à dire sur mon travail, ils préfèrent seulement que je sois là »

Femme IE, BAP C

Enfin, un troisième et dernier groupe de femme signale le surplus de responsabilité qui leur incombe du fait de leurs collègues en télétravail, comme cela les amène à exercer davantage en présentiel ou à encadrer des personnels qui exercent en présentiel :

« Mon poste m'expose au télétravail des autres !!! Ça c'est un vrai problème. C'était déjà le cas avant le Covid, mais maintenant c'est pire. Ceux qui le peuvent font du télétravail, et la charge du quotidien au labo se repose sur ceux qui sont là.

Femme IE, BAP A

« Aider les nouveaux stagiaires qui se tournent souvent vers moi, car leur responsable est souvent en télétravail »

Femme IE, BAP A

Réel atout pour certaines, le télétravail souffre ainsi de deux défauts : un défaut d'effectivité du droit, freinant les recours ; et un défaut d'organisation, contribuant à générer un travail supplémentaire pour les équipes – généralement assuré par des femmes.

## 5) Quand les inégalités de carrière masquent les inégalités salariales

En dépit même du cadrage du questionnaire, les répondantes se réfèrent peu à la thématique des écarts de rémunération dans les questions ouvertes. En effet, alors que ces femmes occupent en moyenne des emplois de corps inférieurs à ceux des hommes et qu'elles ont connu des carrières plus fragmentées, ce sont ces facteurs qui passent au premier plan à leurs yeux. Il s'agit de l'arbre qui masque la forêt, puisque les différences de parcours sont une source majeure d'inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes.

### Un plafond de verre qui pèse sur les salaires

Comme l'analyse lexicométrique le montre, dans les remarques libres sur la « vie professionnelle » en fin de questionnaire, les femmes utilisent très nettement plus les termes « concours », « corps » et « évoluer » que leurs homologues masculins ([p. 35 de l'annexe](#)). Par exemple, parmi les 420 réponses de femmes à cette question, le mot « concours » apparaît 120 fois et le mot « corps », 62 (contre respectivement 19 fois et 7 fois dans les 191 réponses d'hommes).

Ces préoccupations peuvent paraître contre-intuitives, alors que 41% des femmes interrogées ont connu une progression de corps durant leur carrière contre seulement 33% des hommes ([p. 16 de l'annexe](#)). Comme le souligne le Rapport de situation comparée 2017 de la MPDF<sup>25</sup>, le relatif avantage des femmes s'explique pour l'essentiel par le fait qu'elles partent de plus bas. Automatiquement, une technicienne a davantage de marge de progression qu'un ingénieur... En outre, comme le désajustement entre diplôme détenu et corps au recrutement est plus prononcé parmi les femmes que parmi les hommes (voir *supra*), quand bien même la progression finit par survenir, le délai avant de l'obtenir apparaît injuste. Toute la carrière est vécue comme un lent rattrapage par rapport au déclassement à l'embauche.

« Il manque, pour le moment, dans votre questionnaire, la notion de “là où je suis partie et là où je suis aujourd'hui”. Me concernant, j'ai été recrutée AJT (catégorie C), avec un diplôme Licence. Puis, passée Tech, avec la responsabilité administrative d'un laboratoire de 150 personnes, 4 tutelles et multi-sites, il y a 16 ans. Enfin, passée AI par concours interne, et récemment IE par promotion au choix. Aujourd'hui, je suis resp. RH sans une grosse unité, et mon corps et en adéquation avec mes missions et responsabilités. Mais cela n'a pas été du tout le cas pendant plus de 15 ans. J'ai dû passer tous les concours et sélection professionnelle qui se présentaient pour évoluer côté “salaire”. Pendant des années, mes compétences et mon investissement (10 à 12h par jour) n'étaient pas reconnus par mon employeur (ni concernant le salaire, et encore moins sur les primes). »

Femme IE, BAP J

---

<sup>25</sup> Mathieu Arbogast, *Rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes au CNRS*, Paris: Mission pour la place des femmes, CNRS, 2019

Parmi les freins évoqués à la progression professionnelle, le manque de postes ouverts intervient de façon récurrente.

« La progression est tellement limitée qu'une collègue syndiquée m'a dit : "Tu voles la promotion de quelqu'un d'autre", parce que leur dossier leur donne encore moins de chances aux concours internes. »

Femme AI, BAP A

Mais, et davantage que les hommes, les femmes mettent aussi l'accent sur les processus d'évaluation et leurs biais, comme le format oral des épreuves de concours et l'influence (ou manque d'influence) du réseau professionnel. Dans d'autres branches de la fonction publique<sup>26</sup>, il a été montré que de tels mécanismes favorisent effectivement les promotions masculines.

« Les évolutions de carrière dans la fonction publique, donc au CNRS, se font par concours. C'est un exercice qui favorise la gente masculine, habituée/éduquée depuis l'enfance à la prise de parole en public. Par conséquent il défavorise la gente féminine habituée/éduquée à être dans l'écoute de d'autrui, dans le soin à autrui et peu à l'aise avec l'affirmation de soi en public. Je fais partie de ces femmes qui sont malhabile avec cet exercice. Or la réussite d'un concours ne reflète en rien notre qualité professionnelle. On peut être très bon à l'oral et très mauvais dans son métier (toutes les combinaisons sont évidemment possibles...). Depuis des années je tente les concours, mon entourage professionnel s'accorde de manière unanime pour dire que j'exerce les fonctions du corps supérieur, or je ne parviens pas à les réussir. Je continue à travailler comme une ingénieure sans en avoir la rémunération, le statut et je commence sérieusement à me démotiver. »

Femme AI, BAP A

Enfin, 13 femmes (contre un seul homme) font mention de formes de mobilité descendante, généralement vécues lors de mutations. Ces références sont d'autant plus marquantes que le phénomène est rare dans la fonction publique<sup>27</sup>.

« Quand changement de poste, régression possible de groupe de fonction : ce qui n'est pas correct. A grade et travail identique, mes collègues sont en poste [sic] de fonction 1 alors que moi qui ai dû changer de laboratoire, je me retrouve en poste de fonction 2 ».

Femme TECH, BAP J

---

<sup>26</sup> Catherine Marry, Laure Bereni, Alban Jacquemart, Sophie Pochic et Anne Revillard. *Le Plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*. Paris : Armand Colin, 2017.

<sup>27</sup> Jérôme Deauvieu et Céline Dumoulin. « La mobilité socioprofessionnelle des professions intermédiaires : fluidité, promotion et déclassement ». *Economie et statistique*, n°431-432, 2010. pp. 57-72.

« J'ai une remarque sur la question en copie d'écran ci-dessous, concernant l'évolution du corps ou grade. Dans le choix de réponses, on pourrait y ajouter "Oui, passage à un grade / corps inférieur". Cela ne doit pas arriver souvent, mais cela a été ma situation lors d'un changement de poste via la campagne NOEMI. L'accompagnement hasardeux du service RH, ainsi que mon manque de vigilance sur le grade de la fonction affichée sur laquelle je postulais. »

Femme IR, BAP J

### Discontinuités de carrière et diminutions du temps de travail

Dans les réponses des femmes aux questions ouvertes, ressort également la problématique des discontinuités de carrière, totales (périodes sans emploi) ou partielles (réduction du temps de travail). Ce morcellement constitue un autre ressort important des inégalités économiques entre femmes et hommes, depuis leurs rémunérations en emploi jusqu'au montant de leur pension de retraite.

La naissance d'enfants y contribue fortement. En effet, les charges parentales qui pèsent sur les femmes – davantage que sur les hommes – contribuent à motiver des passages à temps partiel et/ou des congés parentaux (historiquement non pris en compte dans les dispositifs de départ anticipé pour carrière longue).

« J'ai été recrutée il y a 20ans, j'ai pris un congé parental et mon ancienneté est de 19ans. Il serait intéressant que cette année de congé parental fasse partie de la carrière. En espérant que les choses changent un jour... »

Femme IE, BAP A

« Être obligée de me mettre à temps partiel pour m'occuper de mon enfant impacte évidemment mon salaire, ce qui me semble normal, mais impacte surtout mes droits à la retraite. Les carrières morcelées des femmes car c'est encore elles qui gèrent majoritairement la vie de famille renforcent les inégalités hommes/femmes en terme de traitement lors de la retraite. Nous sommes obligées de travailler jusqu'à un âge plus avancé pour toucher une retraite de toute façon plus faible. Il faudrait peut-être que le CNRS considère qu'un travail à temps partiel donne droit à la même retraite qu'un temps plein. »

Femme IR, BAP B

Toutefois, les désavantages des mères ne sont que la partie émergée de l'iceberg, la plus visible socialement et politiquement. Les femmes exercent aussi couramment d'autres responsabilités de soutien et d'aide informelle auprès des membres de leur famille, par exemple des parents vieillissants ou des proches handicapés. Ces responsabilités peuvent se trouver difficiles à concilier avec le travail rémunéré, étant mal prises en compte au CNRS comme dans la plupart des organisations professionnelles<sup>28</sup>.

---

<sup>28</sup> Karine Briard, « Aider un proche: quels liens avec l'activité professionnelle? » *DARES analyses*, n°81, 2017 ; Blanche Le Bihan-Youinou et Claude Martin. « Travailler et prendre soin d'un parent âgé dépendant », *Travail, genre et sociétés*, vol. 16, n°2, 2006, pp. 77-96

Les femmes se trouvent alors pénalisées dans leur évolution de carrière.

« Ce formulaire au départ porte sur la garde des enfants. Il ne permet pas d'indiquer que l'étape est révolue. Cependant, et c'est la vie, d'autres situations familiales existent. Dans mon cas, je suis personne aidante et cela est plus difficile à assumer que la garde de mes enfants quand j'étais jeune mère. Cette situation n'est pas de tout prise en considération et je suis sûre que le vieillissement des agents implique que beaucoup d'entre nous - peut être les femmes en particulier - ont à assumer ce rôle auprès des parents, d'enfants et ou époux en situation de handicap. »

Femme IE, BAP J

« Vous comptabilisez les agents ayant un enfant mineur à charge mais pas un enfant majeur handicapé à charge. C'est mon cas. Dans la mesure où je suis à temps partiel pour cette raison depuis des années et que j'ai eu à cœur de ne jamais arrêter de travailler durant mes 25 années de carrière dans la fonction publique (j'étais universitaire avant d'entrer au CNRS), je ne me sens pas assez reconnue dans mon évolution de carrière de par les fonctions que j'occupe et le diplôme que j'ai (bac +4), alors que parallèlement, je suis fière d'avoir pu tout mener de front avec le handicap de mon enfant. »

Femme TECH, BAP J

Enfin, surexposées aux contrats précaires dans l'enseignement supérieur et la recherche<sup>29</sup>, les femmes arrivent fréquemment au CNRS après un début de carrière haché. Dans cette configuration, elles se trouvent particulièrement pénalisées par les défauts de prise en compte de leurs expériences antérieures par le système des reconstitutions de carrière

« Nombreux CDD au CNRS et université avant d'avoir pu être recrutée, avec une ancienneté non reconnue au moment du recrutement (reconstitution de carrière divisée par 2 lorsque employé par le public) »

Femme IE, BAP A

« Les activités avant la prise de poste au CNRS ne sont pas du tout prises en compte. J'avais travaillé plusieurs années, dont 2 en alternance, ainsi que 3 ans de thèse. Pour ma reconstitution de carrière on n'a pris en compte que ma thèse et elle n'a compté que pour 1 an et demi. Bien que je sois "trop" qualifiée pour mon poste et que tout le monde soit satisfait de mon travail, ma progression de carrière n'en est pas pour autant accélérée »

Femme IE, BAP B

---

<sup>29</sup> Séverine Mayo-Simbsler (dir), *Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés*. Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, 2022, Graphique p. 46



## 6) Des grilles de lecture contrastées de la « juste valeur »

Alors que les hommes de l'échantillon dénoncent fréquemment des inégalités de rémunération en leur défaveur (vis-à-vis de salariés du secteur privé, d'autres fonctionnaires ou du personnel contractuel), les femmes émettent paradoxalement des jugements plus nuancés. Elles se comparent en effet avec des groupes plus variés, y compris moins bien rémunérés qu'elles. Elles formulent aussi une vision plus large de la « valorisation » de leur travail, qui intègre des dimensions économiques mais aussi non-économiques : considération qui leur est portée, qualité de vie au travail. La dégradation récente des conditions de travail (*supra*) pèse sur ces autres éléments d'appréciation. Enfin, les références des femmes aux inégalités se fondent majoritairement sur des signaux discrets et de long terme, comme le constat d'une moindre progression que leurs collègues hommes, et plus rarement sur des épisodes de sexisme ouvert ou sur d'autres sources de désavantage (âge, handicap, etc).

### Le salaire : une part émergée de l'iceberg surtout problématisée par les hommes

Dans les remarques libres au questionnaire, là où les femmes identifient principalement la problématique des carrières, les hommes développent surtout la question des rémunérations. Selon l'analyse lexicométrique, les 191 hommes qui ont répondu à cette question mobilisent 19 fois le terme « salaire » et 13 fois le terme « point » (pour « point d'indice »), là où les 420 femmes ne les utilisent respectivement que 17 fois et 5 fois.

L'analyse thématique affine ce résultat en fournissant des éléments de contexte sur les rapports de ces hommes à la rémunération. Dans leurs réponses, des comparaisons avec des hommes salariés du secteur privé, fonctionnaires d'autres établissements de l'ESR ou – en BAP E – collègues contractuels nourrissent un sentiment de désavantage.

« Je côtoie des salariés du monde privé dans le même domaine d'activité que moi et ils gagnent bien mieux leur vie que moi. »

Homme IR, BAP C

« Au sein d'un même laboratoire, il y a de plus en plus de disparités sur les rémunérations entre IT et ITRF surtout depuis l'autonomie des universités (qui ont décidé d'augmenter les primes des ITRF pour développer leur attractivité). C'est ainsi qu'un IGE (ITRF) peut gagner plus qu'un IR (IT). Ce n'est pas sain. »

Homme IR, BAP C

« De plus en plus de personnels sont embauchés en CDI avec des salaires bien plus importants pour postes, expériences et diplômes équivalents. C'est décourageant »

Homme IE, BAP E

Ces points de comparaison sont particulièrement courants parmi les agents des corps les plus qualifiés (IE et IR) et de la branche informatique (BAP E). Si ces emplois sont à forte dominante masculine, plusieurs des – rares – femmes à les occuper formulent des remarques analogues :

« Le salaire reflète la valeur de mon travail dans le référentiel du CNRS. Il est bien en deçà des salaires de mes connaissances qui sont cadres dans le privé »

Femme IR BAP E

« Voir que les collègues embauchés en CDI ont des salaires au moins supérieurs à 25% pour même travail, même diplôme et ancienneté bien moindre.... C'est bien plus discriminatoire que l'inégalité homme-femme ! »

Femme IE, BAP E

Un effet de cadrage conduit ainsi les agents qui occupent des emplois parmi les mieux rémunérés à disposer d'un réseau hors-CNRS plus large (collègues dans le secteur privé notamment) et à se sentir plus lésés. Dans la mesure où les hommes sont majoritaires dans ces emplois, ils font entendre davantage de revendications salariales que les femmes, et notamment que les femmes ingénieures des autres corps : « Difficile d'évaluer la valeur de son travail » (Femme IE, BAP B) « Sans réponse, parce que je ne sais pas évaluer ce que vaudrait mon activité dans le privé. » (Femme IE, BAP J) ;

Par ailleurs, même parmi les femmes en emploi dans des BAP à dominante masculine, les remarques critiques sont souvent contrebalancées par des points de comparaison plus variés.

« Concernant mon salaire, je trouve qu'il me permet largement de vivre et me fait parfois culpabiliser par rapport à mes collègues des corps inférieurs qui gagnent moins. Mais quand je compare à ce que je gagnais dans le privé et au salaire de connaissances dans le privé, il y a une grosse différence. Mon salaire est en-dessous de la moyenne hors service publique. Au final, je n'ai pas l'impression de voler ce que je touche »

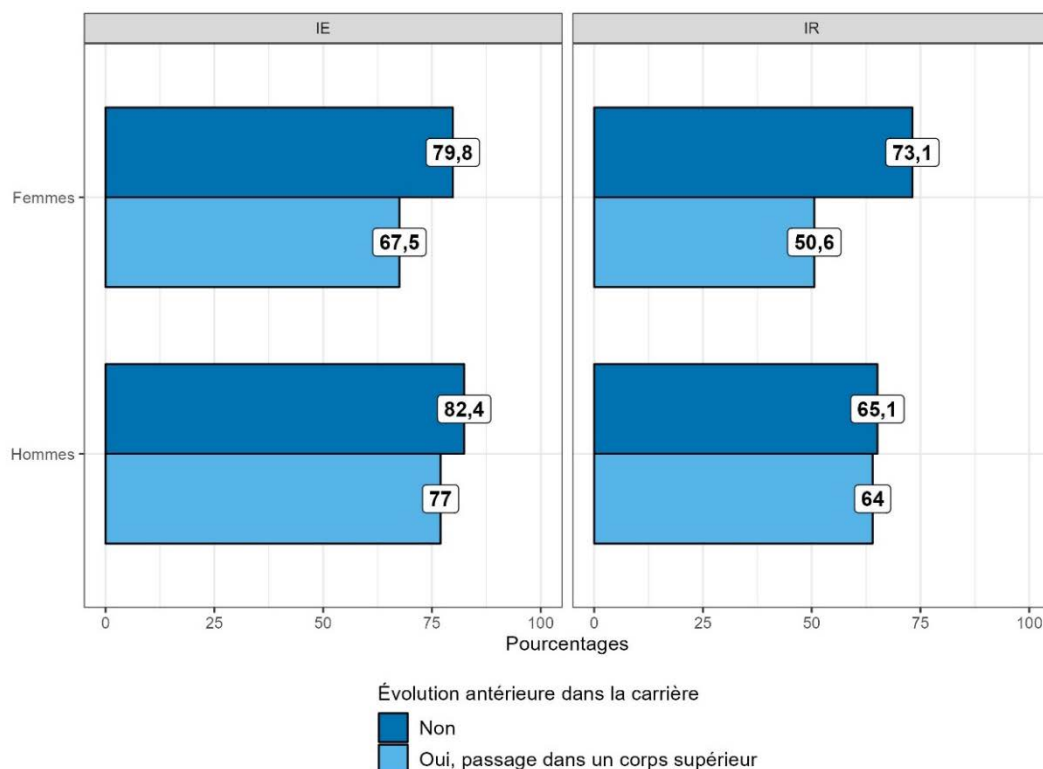
Femme IR, BAP C

Ce regard vers le bas de la hiérarchie professionnelle (« culpabiliser par rapport à mes collègues de corps inférieurs ») est bien documenté parmi les femmes les plus qualifiées dans d'autres contextes professionnels<sup>30</sup>. L'expérience de mobilités pourrait l'accentuer, avec une conscience exacerbée des conditions de rémunération les corps inférieurs parmi les femmes qui y ont débuté leur carrière. De fait, alors qu'une nette majorité des agents IT interrogés estiment que leur travail est rémunéré en-dessous de sa juste valeur, les femmes IR ayant connu un changement de corps n'ont que modérément cette impression (Figure 7 et [p. 30 de l'annexe](#)) : seules 50,6% sont dans ce cas, contre 73,1% des hommes qui ont vécu un changement de corps (et 64% des femmes IR qui n'ont jamais changé de grade ni de corps).

---

<sup>30</sup> Elise Penalva-Icher, *Le salaire, le café et la photocopieuse. Les nouvelles rémunérations : variables et transparentes*. Habilitation à diriger des recherches, Sciences Po, 2019.

Figure 7 : Impression que son travail est sous-valorisé parmi les IE et IR, selon la carrière



### La considération et les conditions de travail, des indicateurs centraux

Si les problématiques salariales sont donc relativement peu développées par les femmes IT, elles ne sont toutefois pas absentes de leurs préoccupations, surtout quand elles sont connectées à la question plus large de la valeur de leur travail. Seules 12% des techniciennes et 13% des assistantes ingénieures estiment que leur salaire reflète (ou dépasse) la juste valeur de leur travail (p. 29 de l'annexe). L'analyse thématique des réponses au questionnaire révèle deux modalités de définition de cette « valeur » qui sont particulièrement féminisées : la considération et les conditions de travail.

Tout d'abord, davantage parmi les femmes que parmi les hommes, les références à la valeur du travail connectent les critères économiques à des dimensions symboliques, de considération et de reconnaissance : « Non reconnaissance du travail effectué » (Femme AI, BAP A), « Manque de considération, valorisation et de reconnaissance des fonctions de responsable administratif » (Femme IE, BAP J), « manque de reconnaissance (chercheurs + direction), absence de remerciement (chercheurs + direction), je ne fais pas partie du sérail, invisibilité... » (Femme IE, BAP D). Pour elles, le montant des rémunérations représente un marqueur parmi d'autres de leur infériorisation au travail. Le manque de progression professionnelle est parfois lu sous la même grille de lecture, comme un désaveu.

« Un peu plus de reconnaissance de mon travail réel par une meilleure évolution de carrière serait particulièrement apprécié !!! »

Femme AI, BAP B

« Si je trouve que mon salaire est correct (toute proportion gardée), j'estime que je mériterai un changement de corps, moins pour le salaire à strictement parler que

pour une reconnaissance institutionnelle de mon parcours professionnel (changement de métier, activités de publications, etc.) »

Femme IE, BAP D

Deuxième tendance, les femmes IT de l'échantillon pondèrent dans l'ensemble davantage leurs jugements sur les salaires avec la qualité des conditions de travail et l'intérêt des missions. Un environnement de travail favorable et des activités épanouissantes peuvent dans une certaine mesure contrebalancer un salaire faible.

« Je considère que mon salaire est en-dessous de la valeur de mon travail en comparaison de collègues interne à l'établissement ou en externe, mais celui-ci est compensé par des conditions de travail satisfaisante me permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle »

Femme IE, BAP J

« L'activité de recherche est exceptionnelle, le domaine scientifique dans lequel j'exerce est passionnant; l'évolution de carrière est trop lente (malgré les concours internes) »

Femme IE, BAP A

Ces compromis sont toutefois mis à mal par la dégradation récente des conditions de travail (voir aussi *supra*), faisant pencher la balance vers une perspective plus critique.

« Les conditions de travail se dégradent régulièrement depuis mon arrivée au CNRS. Et c'est pour moi ce qui faisait la force de cet emploi par rapport à ce que j'ai connu auparavant. De plus en plus de contraintes et de tâches nous sont imposées, souvent dans l'urgence, et sans mettre les moyens humains en face. »

Femme IE, BAP E

Pour cette raison, c'est souvent la perte de qualité de vie au travail qui alimente les projets de départ du CNRS parmi les femmes – là où les hommes mettent davantage l'accent sur les calculs économiques qui les incitent à partir.

« J'envisage de quitter le CNRS après toutes ces années. Le turn over des CDD est de plus en plus difficilement gérable pour l'organisation du travail. Les titulaires sont remplacés que par des CDD dans le meilleur des cas. Il y a de plus en plus de rupture conventionnelle dans les services dus à la souffrance au travail. »

Femme IE, BAP J

« La charge de travail trop importante, trop de tâches différentes à gérer. À court terme, envisage de quitter le CNRS, de peur que ma santé se dégrade à cause de la pression »

Femme IR, BAP A

### Des conceptions à géométrie variable des inégalités internes

Si de nombreux aspects des réponses aux questions ouvertes peuvent s'analyser sous l'angle des inégalités femmes/hommes, les références explicites à ces inégalités s'avèrent finalement très minoritaires. Le cas échéant, elles émanent presque toujours de femmes. Les mentions de traitements ostensiblement sexistes sont à la fois rares et très détaillées, dénotant de poches de sexisme décomplexé dans un petit nombre de contextes.

« Le problème est que les directeurs ont tout pouvoir sur les IT. J'ai actuellement un directeur misogyne et les femmes souffrent sans pouvoir rien faire. J'ai déjà eu 3 directeurs et ce n'était jamais des femmes. Les adjoints étaient le plus souvent des hommes également, ce qui n'aide pas. [...] Et une mauvaise direction laisse dire "le mercredi ne peut pas être travaillé, car les femmes vont s'occuper de leurs enfants au lieu de travailler" (prononcé par un IR CNRS en conseil) ou "Tu nous as planté avec ta grossesse et ton congé maternité anticipé, ce n'est pas bien, car à cause de toi c'était la catastrophe" (prononcé par une Responsable Administrative ITRF à une adjointe en CDD) ou "C'est toi qui a fait ce programme, ce n'est pas ton mari?" (prononcé par un IE CNRS à une AI CNRS) »

Femme AI, BAP C

Le plus souvent, le repérage d'inégalités s'appuie sur des expériences de plus long terme, apparemment plus anodines, comme le constat d'une moindre progression professionnelle que les collègues hommes de l'entourage.

« Mon salaire actuel est bien en adéquation avec mon poste et ma formation initiale, mais ma progression de carrière a été beaucoup plus lente que celle de mes collègues masculins ayant des diplômes équivalents au mien, voir même moindre. Ceci s'explique par le fait que c'est à mes collègues masculins que l'on a proposé en priorité des postes valorisants comme par exemple directeur adjoint du laboratoire, responsable de plateformes... etc »

Femme IR, BAP B

« Est-ce trop espéré de pouvoir évoluer dans ma carrière de la même façon qu'un homme qui a le même diplôme, ou la même expérience, ou le même engagement, voire les trois ? »

Femme IR, BAP C

Vivant les inégalités femmes/hommes comme une réalité intime, incarnée, les femmes IT les dépeignent ainsi à travers des exemples personnifiés. À l'inverse, les rares hommes qui s'expriment sur cette question insistent unanimement sur la portée de mesures structurelles, à commencer par celles dont ils bénéficieraient également.

« Une évolution clairement définie au départ, basée sur l'ancienneté par ex. avec une grille claire et non sur des évaluations et des concours qui mobilisent trop de personnels et de moyens et qui pèsent au final sur les deniers du contribuable au préjudice de la mission première de l'organisme, serait globalement plus juste et équitable et sans différences entre sexe. »

Homme IE, BAP E

« Il se serait plus utile de ne pas dépenser du temps et de l'argent pour établir des questionnaires et d'augmenter les salaires. »

Homme IR, BAP B

Il est enfin à noter que, dans les réponses des femmes, les inégalités liées au sexe tendent à éclipser celles fondées d'autres critères : âge, handicap, nationalité, etc. De fait, les femmes de l'échantillon soulèvent proportionnellement moins que les hommes ces autres thématiques. Les propos des rares femmes dont c'est le cas nous aident à comprendre ce cadrage.

« Je suis une femme et je suis un personnel handicapé et j'estime que c'est un frein à ma carrière. Je fais un temps partiel car je ne peux pas faire un temps plein et cela est aussi un handicap à l'évolution de ma carrière et à ma rémunération. Ce qui handicapera ma retraite. Depuis que je suis au CNRS (2005) j'ai constaté que les hommes progressent plus facilement et valorise mieux leur travail et leurs compétences qu'elles soient vraies ou simulées... Les femmes, les travailleurs handicapés sont clairement discriminés... »

Femme AI, BAP F

Dans l'extrait ci-dessus, l'agent liste plusieurs désavantages communs aux femmes et aux personnes handicapées : temps partiel affectant les opportunités de carrière, la rémunération et le montant des allocations retraite, freins à la progression professionnelle, sous-valorisation des compétences. Cette convergence pourrait freiner le repérage par les femmes handicapées – et, par extension, par les femmes membres d'autres groupes pénalisés – de leurs désavantages multiples. L'agent conclut d'ailleurs sur des discriminations envers les femmes et les travailleurs handicapés, sans présumer du statut des travailleuses handicapées. Pourtant, dans ce cas comme dans d'autres, la situation spécifique des femmes âgées, des femmes handicapées, des femmes non-françaises... peut les fragiliser tout particulièrement. Par exemple, les obstacles à la promotion des agents âgés (proches de la retraite) peut avoir des conséquences particulièrement lourdes sur les femmes, alors que leurs parcours professionnels discontinus pèse déjà sur le montant de leurs pensions.

« Gros problèmes liés à l'impossibilité de pouvoir passer IR, malgré un dossier en béton armé, que ce soit en concours interne ou en CAP. J'aurais dû passer IR il y a au moins dix ans. Maintenant, à deux ans de la retraite, c'est trop tard! Je le vis comme une nuisance, tant professionnelle que financière, en particulier pour mon futur niveau de retraite et le vit comme une très grave injustice »

Femme IE, BAP D

## Recommandations

La pleine reconnaissance du travail accompli par les femmes IT au CNRS est une condition essentielle de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Pour une juste appréciation de la valeur de ce travail, il est nécessaire d'agir sur différents versants.

- 1) Mener une réflexion sur le repyramidage des métiers IT, qui englobe :
  - a/ Une meilleure prise en compte du diplôme réel attendu
  - b/ Une meilleure valorisation des tâches organisationnelles et de communication
- 2) Continuer à faire évoluer le dossier annuel pour mieux prendre en compte ces divers critères
- 3) Poursuivre l'adaptation du management aux nouvelles formes d'organisation du travail, par une meilleure valorisation de l'encadrement fonctionnel et autres formes de supervision
- 4) Mieux prendre en compte les risques psycho-sociaux (notamment liés au sous-effectif)
- 5) Mettre en application les recommandations du rapport du HCE « Pour une mise en œuvre du télétravail soucieuse de l'égalité entre les femmes et les hommes. »
- 6) Améliorer la progression des personnes à temps partiel :
  - a/ en fixant leurs objectifs en tenant compte de leur temps de travail (dans le dossier annuel)
  - b/ en veillant à ce que la proportion de personnes à temps partiel et/ou ayant eu un congé maternité dans l'année (voire aidant) promues soit égale ou supérieure à leur proportion parmi les promouvables
- 7) Améliorer les systèmes de reconstitution de carrière
- 8) Améliorer les systèmes d'évaluations des IT :
  - a/ rendre obligatoire la publication des critères de sélection pour les concours et les promotions
  - b/ rendre obligatoire une formation aux biais de genre pour les responsables hiérarchiques, les jurys de recrutement et les jurys de promotion IT
  - c/ élargir les voies de recours vis-à-vis des dossiers annuels, notamment en facilitant le dépaysement
- 9) En cas de mobilité interne, garantir *a minima* le maintien d'un statut stable (en termes de corps, grade et groupe de fonction)
- 10) Lors des plans de restructuration, intégrer systématiquement une réflexion sur les effets en termes d'inégalités femmes/hommes
- 11) Favoriser une approche transversale des inégalités (sexe, handicap, âge...) et des risques d'inégalités dans les politiques du CNRS
- 12) Augmenter le nombre de personnes lauréates des médailles de cristal

13) Proposer au MESR une actualisation de ReFerens pour mieux prendre en compte les compétences dans les emplois-types à dominante féminine

14) Se doter d'indicateurs de suivi pour vérifier que les actions prises ont bien mené à une amélioration des situations ; et préciser l'instance compétence pour ce suivi.





photo © Alain JEANNE-MICHAUD /  
CNRS Photothèque

Conception, analyses et rédaction:  
Célia Bouchet, docteure en  
sociologie

**CNRS**

MISSION POUR LA PLACE DES FEMMES AU CNRS  
3 RUE MICHEL-ANGE 75794 PARIS CEDEX 16 - 01 44 96 40 00

[www.mpdf.cnrs.fr](http://www.mpdf.cnrs.fr) / [MISSION.FEMMES@CNRS.FR](mailto:MISSION.FEMMES@CNRS.FR)

© copyright  
Avril 2023

