



**HAL**  
open science

## Inégalités femmes hommes parmi les personnels de soutien à la recherche : quels indicateurs ?

Célia Bouchet

► **To cite this version:**

Célia Bouchet. Inégalités femmes hommes parmi les personnels de soutien à la recherche : quels indicateurs ?. *Connaissance de l'emploi*, 2024. hal-04737118

**HAL Id: hal-04737118**

**<https://cnam.hal.science/hal-04737118v1>**

Submitted on 15 Oct 2024

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

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



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

# Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du Centre d'études de l'emploi et du travail  
Octobre 2024

201 le cnam  
ceet

## INÉGALITÉS FEMMES HOMMES PARMI LES PERSONNELS DE SOUTIEN À LA RECHERCHE : QUELS INDICATEURS ?

**Célia Bouchet**  
Cnam, CEET  
Sciences Po - CRIS et LIEPP

Les index d'égalité professionnelle femmes-hommes se fondent uniquement sur des indicateurs issus des services de ressources humaines, comme les écarts de rémunération, et ne prennent donc pas en compte les perceptions des salariés.

Ce numéro de *Connaissance de l'emploi* met en lumière les apports d'indicateurs plus subjectifs, à partir d'une enquête sur les inégalités professionnelles entre femmes et hommes au sein d'un grand organisme public français de recherche.

Les avis exprimés par les agents sur leurs rémunérations mésestiment les écarts salariaux réels. En revanche, d'autres critères renseignent des dimensions importantes des inégalités. Les femmes, plus que les hommes, évoquent des dévalorisations quotidiennes, des obstacles à la progression professionnelle et des incertitudes sur le maintien en poste jusqu'à la retraite. Ces informations directes sur les expériences des personnes apportent une perspective originale sur les inégalités vécues.

Depuis 2019 dans le secteur privé et 2024 dans la fonction publique, les employeurs ayant des effectifs supérieurs à 50 personnes doivent publier différents indicateurs au titre d'un index de l'égalité professionnelle<sup>1</sup>. Selon les catégories d'employeurs, les critères incluent, par exemple, l'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes à catégorie hiérarchique équivalente, la répartition femmes/hommes des 10 plus hautes rémunérations, ou la répartition sexuée des promotions.

La production de chiffres s'est imposée au cours des dernières décennies comme un outil important des politiques d'égalité professionnelle, en France comme dans d'autres pays d'Europe

et outre-Atlantique (Blanchard & Pochic, 2021). Cependant, la construction des indicateurs est sujette à débats. Le choix des critères et des modes de mesure influence les résultats, avec des implications politiques. Par exemple, un employeur peut assurer être égalitaire en insistant sur l'absence d'écarts de salaire entre femmes et hommes à poste égal, tandis que les syndicats soulignent les écarts de salaire moyens, reflétant la concentration des femmes dans des échelons hiérarchiques moins qualifiés ou des branches moins rémunératrices de l'entreprise (Chappe & Demilly, 2021).

Les récents index français, comme d'autres indicateurs officiels, ont néanmoins un point commun : ils reposent sur des données provenant des services de ressources humaines, considérées comme « objectives ». Aucun critère intégrant les points de vue des salarié-es ou des agents à propos de leurs propres situations n'est pris en compte. Pourtant, ces

<sup>1</sup> Une présentation détaillée du mode de calcul de l'index pour le secteur privé est disponible sur le site du ministère du Travail, de la santé et des solidarités : [egapro.travail.gouv.fr/aide-simulation](http://egapro.travail.gouv.fr/aide-simulation).

critères « subjectifs » peuvent offrir un éclairage original et important. Loin de refléter de simples opinions, ils synthétisent un ensemble de désavantages matériels vécus, parfois mieux que les critères économiques classiques. Par exemple, les déclarations de pessimisme vis-à-vis de l'avenir rendent compte des désavantages vécus par les classes populaires d'aujourd'hui de façon plus exhaustive que les indicateurs monétaires de pauvreté (Duvoux, 2023).

Ce numéro de *Connaissance de l'emploi* interroge les apports de tels indicateurs pour la connaissance des inégalités professionnelles entre femmes et hommes, à l'aide d'une enquête réalisée en 2022-2023 au sein d'un grand organisme public français de recherche scientifique (encadré 1). En complément d'une analyse statistique des données du personnel, un questionnaire a été diffusé en décembre 2022 aux agents titulaires de soutien à la recherche – un groupe recouvrant des métiers d'appui direct à la recherche dans diverses disciplines scientifiques ainsi que des métiers aux missions plus transverses dans les domaines de l'informatique, la communication, la logistique, ou l'administration. Trois variables du questionnaire sont examinées ici : l'impression que la rémunération perçue reflète la juste valeur du travail accompli, le sentiment de pouvoir continuer à exercer le même travail jusqu'à la retraite, et les autres remarques générales.

#### Encadré 1

### MÉTHODOLOGIE

Les résultats présentés sont issus d'une recherche postdoctorale menée de février 2022 à avril 2023 sur les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes au sein d'un grand organisme public de recherche scientifique<sup>2</sup>.

Dans un premier temps, l'analyse d'une version anonymisée de la base de données du personnel 2021 a permis de comparer les situations professionnelles des 14 421 femmes et 18 989 hommes qui y ont travaillé cette année-là, au regard de plusieurs critères objectifs classiques : rémunérations et primes, positions hiérarchiques, progressions professionnelles durant l'année. Certaines de ces statistiques seront citées au fil du numéro comme élément de cadrage.

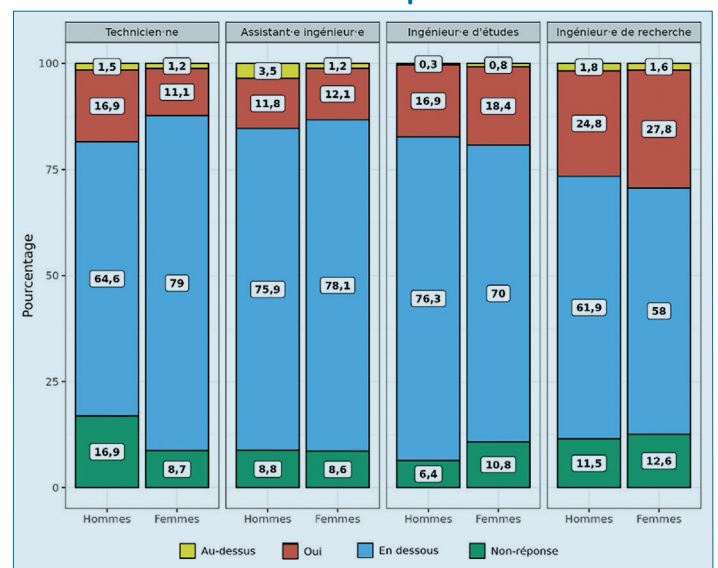
Dans un deuxième temps, une enquête complémentaire par questionnaire a ciblé les agents de soutien à la recherche, moins couverts par les études sur les inégalités professionnelles que les chercheuses et chercheurs. Le questionnaire a été diffusé en décembre 2022 à l'ensemble des agents titulaires de soutien à la recherche de l'organisme, et rempli intégralement par 1760 femmes et 929 hommes. À travers une série d'exemples, les agents étaient invité-es à estimer à quel point diverses qualifications, compétences, responsabilités, et exigences étaient fondamentales pour exercer leur métier. L'objectif était de mettre en lumière des dimensions sous-valorisées des activités majoritairement exercées par des femmes : par exemple, la technicité et la pénibilité mésestimées de certaines tâches administratives (Bouchet, 2023). Le questionnaire recueillait également plusieurs « avis généraux » utilisés pour la présente analyse, sur la justesse de la rémunération touchée, le maintien en poste jusqu'à la retraite, et les éventuelles « autres remarques » sur la vie professionnelle. Ces dernières, renseignées en texte libre par 420 femmes et 191 hommes, font ici l'objet de deux types d'analyse : une analyse lexicométrique et une analyse thématique.

<sup>2</sup> Je remercie l'équipe qui m'a accueillie et Sophie Pochic, qui a supervisé cette recherche. En tant qu'affiliée au LIEPP, je bénéficie par ailleurs du soutien apporté par l'IdEx Université Paris Cité (ANR-18-IDEX-0001).

## ● Des injustices salariales dénoncées... par les hommes

Au sein du personnel interrogé, le sentiment que la rémunération perçue reflète la juste valeur du travail accompli dépend à la fois du niveau hiérarchique (corps) et du sexe (Figure 1). Dans les corps les moins qualifiés, technicien-nés (TECH) et assistant-es ingénieur-es (AI), les femmes déclarent moins souvent que les hommes que leur salaire reflète ou dépasse la valeur de leur travail : seuls 12,3 % des techniciennes et 13,3 % des assistantes ingénieures sont dans ce cas (contre respectivement 11,1 % et 12,1 % des hommes). En revanche, dans les corps les plus qualifiés, ingénieur-es d'études (IE) et ingénieur-es de recherche (IR), les femmes déclarent davantage que les hommes que leur rémunération reflète (ou dépasse) la valeur de leur travail.

Figure 1 : impression que son salaire reflète la juste valeur de son travail



Observations : 2 689.

Champ : Agents titulaires de soutien à la recherche de l'organisme étudié.  
Source : Questionnaire interne, diffusé en décembre 2022.

L'analyse thématique des remarques générales sur la vie professionnelle permet d'affiner ces deux constats, en éclairant le sens que les femmes et les hommes de chaque niveau hiérarchique donnent à la « juste valeur » du travail. Dans les corps les moins qualifiés, où les femmes sont surreprésentées, celles-ci mettent surtout en avant des dimensions symboliques, de reconnaissance sociale :

« Déconsidération et perte de sens » (Assistante en gestion administrative) « Métier dévalorisant même si c'est indispensable » (Technicienne biologiste). « Les chercheurs sont condescendants et pensent que les gestionnaires sont leurs assistantes personnelles » (Technicienne en gestion administrative).

Paradoxalement, ce sont les hommes des corps les plus qualifiés et des domaines d'activité les plus porteurs qui expriment davantage de préoccupations salariales. Dans leurs réponses, des comparaisons en dehors de leur organisation avec des hommes salariés du secteur privé, fonctionnaires d'autres établissements de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ou 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.» (Ingénieur en conception instrumentale). «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» (Administrateur des systèmes d'information informatiques). «Mon salaire est largement inférieur à celui des anciens de mon école d'ingénieur» (Chef de projet ou expert en ingénierie logicielle).*

Selon les statistiques 2021, ces hommes occupent des emplois situés dans le premier quartile voire — pour Expert en ingénierie logicielle — le premier décile de rémunération des agents titulaires de soutien à la recherche employés par l'organisme. Toutefois, la comparaison qu'ils opèrent les mène à se sentir particulièrement lésés. En effet, comme dans d'autres contextes professionnels (Bernard et al., 2019), les travailleurs se comparent davantage à des groupes de référence bénéficiant de rémunérations élevées que les travailleuses. De fait, parmi les femmes de même niveau hiérarchique, beaucoup travaillent dans des domaines d'activité féminisés moins en tension : «Sans réponse, parce que je ne sais pas évaluer ce que vaudrait mon activité dans le privé» (Chargée de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel). En outre, même celles qui évoluent dans des domaines d'activité à dominante masculine adoptent souvent des points de comparaison plus variés, y compris vers le bas de la hiérarchie professionnelle.

*«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 public. Au final, je n'ai pas l'impression de voler ce que je touche» (Experte en conception mécanique).*

L'analyse lexicométrique permet aussi de découvrir ces différences de rapports à la rémunération : les 191 hommes ayant renseigné des remarques libres 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.

## ● La progression professionnelle, un enjeu féminisé suite au déclassement à l'embauche

Du côté des femmes, la moindre expression de désavantage salarial s'accompagne d'une attention très grande aux inégalités de promotions. Dans les remarques libres sur la vie professionnelle en fin de questionnaire, les femmes utilisent beaucoup plus souvent les termes «concours», «corps» et «évoluer» que leurs homologues masculins. 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).

Parmi les agents de soutien à la recherche, le contexte d'austérité tend dans l'ensemble à plafonner les carrières. Dans l'organisme étudié, les femmes connaissent néanmoins un peu plus de progressions professionnelles que les hommes : en 2021, les premières étaient 2,2 % à avoir connu un changement de corps contre 1,6 % pour les seconds. Ainsi, à première vue, les préoccupations des femmes vis-à-vis de la progression

professionnelle pourraient paraître aussi contre-intuitives que la grande attention portée par les hommes les plus rémunérés sur le montant des salaires. Fin 2021, 24 % des femmes sont techniciennes, et 17 % sont ingénieures de recherche ; tandis que les hommes ne comptent que 12 % de techniciens pour 36 % d'ingénieurs de recherche. Une technicienne dispose ainsi mécaniquement d'une marge de progression supérieure à celle d'un ingénieur. En outre, comme le questionnaire le met en évidence, le désajustement entre diplôme détenu et corps au recrutement est plus fort pour les femmes que pour les hommes : près de la moitié (48,4 %) des femmes techniciennes disposent d'un niveau de diplôme qui leur permettrait d'être au moins assistantes ingénieures, contre 41,5 % des hommes techniciens. Comme dans l'ensemble de la fonction publique (di Paola & Moullet, 2012), les femmes acceptent un déclassement à l'embauche en échange d'un poste. L'ensemble de la carrière peut ensuite être vécue comme un lent rattrapage.

*«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 multisites, il y a 16 ans. Enfin, passée AI par concours interne, et récemment IE par promotion au choix. Aujourd'hui, je suis resp. RH dans une grosse unité, et mon corps est en adéquation avec mes missions et responsabilités. Mais cela n'a pas été du tout le cas pendant plus de 15 ans.» (Chargée de gestion des ressources humaines).*

Pour ces femmes, l'obtention d'un statut professionnel en adéquation avec leurs qualifications constitue un enjeu prioritaire. De fait, l'exercice de postes peu qualifiés est une des causes principales des écarts de salaires femmes-hommes (Blanchard & Pochic, 2021).

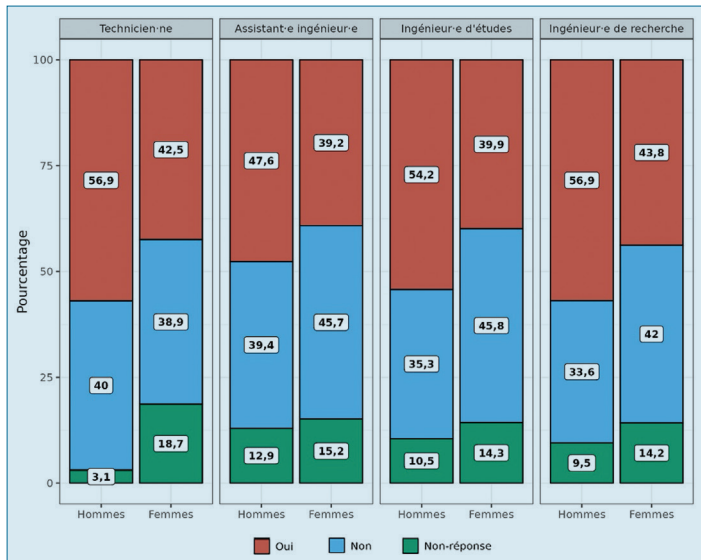
## ● Soutenabilité du travail : les femmes entre incertitude et pessimisme

Enfin, une troisième variable témoigne, davantage que le rapport au salaire, d'un désavantage féminin : le sentiment d'être capable de poursuivre le travail actuel jusqu'à la retraite. Si une majorité des hommes s'en déclarent capables, les femmes sont plus souvent pessimistes ou — pour une large proportion — dans l'incertitude. Ces divergences se retrouvent, quel que soit le corps (figure 2).

Dans leurs remarques générales sur la vie professionnelle, plusieurs personnes apportent des précisions sur leurs réponses concernant leur maintien en poste. L'actualité politique de la réforme des retraites intervient relativement peu : de fait, au moment de la diffusion du questionnaire en décembre 2022, cette réforme est inscrite à l'agenda parlementaire, mais sans avoir encore été débattue. Les femmes, plus fréquemment que les hommes, expliquent en revanche comment la dégradation des conditions de travail et l'accentuation de la pression temporelle dans les années récentes les amènent à s'inquiéter pour leur fin de carrière.

*«Mon service manque cruellement de personnel. Je suis seule à exercer ma fonction au sein de l'unité et je suis*

**Figure 2 : sentiment d'être capable de poursuivre le même travail jusqu'à la retraite, selon le corps et le sexe**



Observations : 2 689.

Champ : Agents titulaires de soutien à la recherche de l'organisme étudié.

Source : Questionnaire interne, diffusé en décembre 2022.

*exposée directement au mécontentement des chercheurs en matière de délai de réponse [...] De plus notre métier devrait évoluer en fin de carrière pour aller vers un métier moins pénible, mais rien n'est prévu en interne.» (Assistante ingénieure en analyse chimique). «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 qu'en réalité j'aime réellement mon travail et qu'un départ imprévu pénaliserait d'une certaine façon le laboratoire).» (Chargée de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel).*

À l'inverse, seuls des hommes signalent avoir interprété la question sous l'angle du souhait plutôt que de la capacité, ce qui révèle 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.» (Expert en développement d'expérimentation).*

Malgré les différences d'interprétations (sous-déclarations des difficultés par les femmes et sur-déclarations par les hommes), qui minimisent les écarts, le critère de projection dans l'avenir donne à voir des conditions matérielles dégradées qui affectent particulièrement les femmes. Dans la fonction

publique comme dans les entreprises privées, les femmes estiment moins fréquemment que les hommes (41 % contre 34 %) être capables de poursuivre le même travail jusqu'à la retraite (Beatriz, 2023). Ce sentiment d'insoutenabilité, lié à l'environnement professionnel et familial (enfants en bas âge), s'accompagne de départs en retraite plus précoces et dans des conditions financières moins favorables.

\*\*\*

L'analyse de trois variables d'un questionnaire auprès des agents titulaires de soutien à la recherche d'un grand organisme public français de recherche scientifique révèle l'intérêt de prendre en compte des indicateurs de perception pour saisir les inégalités réelles entre les sexes. Les jugements exprimés sur la justesse des rémunérations fournissent un aperçu déformé des désavantages économiques vécus par les femmes et montrent l'importance des effets de comparaison : les hommes sont proportionnellement plus nombreux à dénoncer des injustices salariales, en se comparant à leurs pairs les mieux rémunérés (notamment dans d'autres organisations), tandis que les femmes ont des standards plus modestes et un niveau d'insatisfaction salariale moins élevé. En revanche, d'autres indicateurs renseignent plus directement sur des dimensions importantes des inégalités. Les femmes, plus que les hommes, expriment des incertitudes sur la possibilité de maintenir leur poste jusqu'à la retraite, des dévalorisations quotidiennes et des obstacles à la progression professionnelle. Ces critères, évitant les comparaisons interpersonnelles, fournissent des informations directes sur les expériences des individus à différentes échelles temporelles : intégralité de la carrière, travail au jour le jour, projection dans le futur. Ils apportent une perspective originale sur les inégalités vécues qui ne peuvent pas être déduites des informations présentes dans les bases de données du personnel. Leur prise en compte serait susceptible d'aiguiller les politiques d'égalité.

## RÉFÉRENCES

- Beatriz M.**, 2023, «Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite?». *DARES Analyses*, 17.
- Bernard S., Béthoux É., Penalva Icher É.**, 2019, «Tout salaire mérite enquête». *Terrains & travaux*, 35(2), 5-21.
- Blanchard S., Pochic S.**, 2021, «Quantifier l'égalité au travail. Outils politiques et enjeux scientifiques». Presses universitaires de Rennes.
- Bouchet C.**, 2023, *Étude sur la valeur et la reconnaissance des métiers IT : Vers une meilleure prise en compte des inégalités femmes/hommes*. MPDF.
- Chappe V.-A., Demilly H.**, 2021, «Des chiffres discutables. Quand les partenaires sociaux négocient les indicateurs de l'égalité professionnelle», *Les Cahiers de La LCD*, 13(2), 67-84.
- Di Paola V., Moullet S.**, 2012, «Peut-on en finir avec le déclassement? Évolution du déclassement dans la fonction publique en début de carrière». *Formation emploi*, 118, 83-101.
- Duvoux N.**, 2023, *L'avenir confisqué : Inégalités de temps vécu, classes sociales et patrimoine*. Presses Universitaires de France.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi et du travail (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : [ceet.cnam.fr](http://ceet.cnam.fr)  
Elles sont également disponibles via les comptes X @CeetEtudes et LinkedIn Cnam-CEET.

## Centre d'études de l'emploi et du travail

Conservatoire national des arts et métiers - 61, rue du Landy - 93210 Saint-Denis

Directrice de publication : Christine Erhel - Responsable éditorial et relations Presse : Bilel Osmane - [bilel.osmane@lecnam.net](mailto:bilel.osmane@lecnam.net)

Mise en page : Ad Tatum - Dépôt légal : 1805-066 - Octobre 2024 - ISSN : 1767-3356

Ce numéro est en accès libre et sous licence Creative Commons