

Chaire « Genre, travail et emploi »

Emploi PRCM - Profil de poste - Professeur du Cnam

Équipe pédagogique : 13 – Travail, orientation, formation, social

Nom du responsable direct : Emmanuelle Betton

Le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam) est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel doté d'un statut de « grand établissement ». Le décret de 1988 relatif au Cnam, modifié en novembre 2009, affirme, en son article premier, l'existence d'un Cnam en réseau, dont le siège est à Paris. Ses formations professionnelles déployées dans l'ensemble des régions métropolitaines y compris la région francilienne, dans les outre-mer et dans des centres à l'étranger, ses activités de recherche au sein d'équipes reconnues par l'HCERES dans le cadre de programmes de recherche technologique et partenariale ou sous la forme de prestations d'essais et de conseil, sa mission de diffusion de la culture scientifique et technique, constitue sa particularité.

La diversité et la richesse des équipes du Cnam dotent l'établissement d'un spectre large de compétences, couvrant pratiquement tous les champs professionnels, des sciences de l'ingénieur aux domaines de l'économie, de la gestion et des sciences sociales.

Les professeurs du Conservatoire national des arts et métiers sont chargés des missions suivantes, aux niveaux national et international :

- L'enseignement, sous forme de cours ou de travaux dirigés ou pratiques, délivré au Conservatoire national des arts et métiers et dans les centres associés définis au titre V du décret du 22 avril 1988 susvisé. Cette mission comprend également la préparation des enseignements, le contrôle des connaissances et la participation aux jurys d'examen et de concours ;
- L'élaboration, le développement et l'animation de projets et d'outils pédagogiques, d'offres de formation professionnelle et de services dans le cadre des missions du service public de l'enseignement supérieur, notamment au sein du réseau du conservatoire ;
- L'appui au déploiement des formations du conservatoire dans l'ensemble de son réseau ;
- La recherche scientifique ou l'innovation ainsi que la valorisation de leurs résultats, en relation avec des organismes publics ou privés, français et étrangers ;
- La contribution à la diffusion de la culture et de l'information scientifique et technique ;
- Le développement de liens et de collaborations avec le monde socio-économique et d'autres établissements de formation, ainsi que le développement d'activités de conseil, d'ingénierie et d'expertise ;
- La contribution à la vie collective du conservatoire et la participation aux conseils et instances prévus par ses statuts.

Profil de poste

Contexte et enjeux

Depuis le milieu des années 1970, un des faits les plus notables concernant la morphologie sociale de la plupart des pays de l'OCDE est l'accès à l'emploi et le maintien des femmes sur le marché du travail. Au modèle du *Male Bread Winner* qui a pu caractériser les décennies d'après-guerre s'est substitué celui des couples biactifs. En dépit de la crise de 2008, le taux d'emploi féminin n'a cessé de grimper, ce qui n'a pas toujours été le cas côté masculin. L'emploi féminin est donc aujourd'hui une réalité massive qui concerne, selon des configurations variées, l'ensemble des secteurs économiques.

Un deuxième trait marquant est le maintien d'inégalités fortes entre les femmes et les hommes dans les mondes professionnels sur de nombreux registres et notamment sur celui du salaire, des carrières ou encore de la part des femmes scientifiques et ingénieures dans la population active. La fracture sexuée entre spécialités (typiquement l'opposition sciences du vivant, sciences humaines *versus* sciences physique et de l'ingénierie) demeure quant à elle plus vive que jamais.

À défaut d'entrer dans le détail des autres registres d'inégalités (types d'emploi occupé, conditions de travail, taux de pauvreté...), quatre caractéristiques méritent d'être soulignées s'agissant des inégalités de genre en matière de travail et d'emploi. La première est le caractère systémique de ces inégalités, qui s'alimentent les unes les autres. La deuxième est l'existence de nombreux textes juridiques de portée nationale (depuis la loi Roudy de 1983 jusqu'au récent plan interministériel 2023-2027 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes) et internationale (en particulier le droit européen qui propose une approche intégrée de l'égalité des sexes en termes de *gendermainstreaming*) qui peine, en dépit de leur nombre, à faire reculer les inégalités de façon satisfaisante. La troisième caractéristique est l'existence d'une production spécifique aux espaces de travail professionnels des inégalités de genre. Celles-ci ne sont pas la simple continuité de dynamiques propres au système scolaire. Alors même qu'elles affichent de meilleurs résultats scolaires que les garçons (elles sont notamment plus diplômées), les filles s'orientent vers des filières de l'enseignement supérieur conduisant à des secteurs (comme le médico-social) moins rémunérateurs et moins prestigieux que ceux qui sont prisés par les hommes. Le taux de féminisation des écoles d'ingénieurs françaises est ainsi d'un tiers seulement en 2024. À cela s'ajoutent des phénomènes propres aux séquences de la vie active (plafond de verre, carrières plus courtes, moindre rémunération...) qui convainquent que les mondes professionnels sont des espaces privilégiés pour agir sur les inégalités de genre. *Last but not least*, la prise de conscience relativement récente de l'importance des violences sexistes et sexuelles au travail (en 2019, 18 % des françaises déclaraient avoir été exposées à une situation de ce type au cours des douze derniers mois) est un motif supplémentaire en faveur d'actions destinées à éradiquer les stéréotypes de genre, à lever les freins à l'inégale participation des femmes à la formation et au marché du travail (qui perdurent en raison de l'inégal investissement dans les travaux domestiques, de l'inégal usage des congés parentaux...) ou encore à étendre et à affiner les dispositifs (comme l'index égalité) destinés à mieux connaître les inégalités persistantes ou nouvelles, et donc à mieux pouvoir peser sur elles.

Périmètre et missions

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

Pour le Cnam, deux axes d'intervention complémentaires structureront la mission confiée à la ou le futur(e) titulaire de la chaire. Le premier est de nature transversale. Tous les établissements d'enseignement supérieur sont tenus aujourd'hui de sensibiliser et de former leurs publics aux enjeux d'égalités professionnels entre les hommes et les femmes. Ce type d'action est particulièrement décisive pour les écoles d'ingénieurs qui sont vivement incitées par la commission des titres d'ingénieurs (CTI) à inclure dans leur maquette pédagogique des modules relatifs à la lutte contre les discriminations et l'égalité professionnelle. Dans la mesure où les mondes professionnels sont directement concernés aujourd'hui par les inégalités de genre, il conviendra de poursuivre, en les développant, les actions de formation sur le sujet déjà mises en place dans le cadre de la Chaire. Insérés de façon complémentaire à plusieurs formations centrées sur des thématiques connexes, ces enseignements répondent au besoin de sensibiliser les salariés à la thématique de l'égalité professionnelle de genre. Pour compléter ce type d'intervention, la ou le futur(e) titulaire de la chaire devra continuer à développer ce type de formation transversale dans d'autres diplômes, à Paris comme au sein des CCR. À ces enseignements devra faire également écho la poursuite au sein de l'établissement d'un engagement actif dans le cadre de la Mission Égalité (structure obligatoire dans tous les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche).

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

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

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

Profil recherché

Il candidat possèdera un haut niveau d'expertise reconnu par des organisations professionnelles ou académiques nationales et internationales, sur les questions de genre en relation avec le travail et l'emploi. Il devra démontrer des capacités à animer une équipe et à porter des projets ambitieux et innovants de formation et de recherche.

Il devra posséder une vision stratégique, afin d'adapter au mieux les formations aux besoins des secteurs professionnels, et fédérer les coopérations entre les différentes équipes du Cnam sur ces enjeux. Sa connaissance approfondie du domaine lui permettra d'initier des programmes de recherche ambitieux sur les questions de genre, de travail et d'emploi.

Enseignement

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

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

L'UE GME 101 « Genre et travail », qui représente l'équivalent de 6 ECTS (50 heures de cours en présentiel assorti de travail personnel, FOAD nationale) est déjà bien établie. Il s'agit du seul enseignement de l'établissement entièrement dédié aux questions de genre et d'égalité professionnelle au sein des organisations de travail. Positionné au niveau Licence, l'enseignement accueille tout type de publics, sans prérequis de niveau ni de discipline. Il est proposé comme enseignement optionnel dans plusieurs cursus diplômants (EPN 13 : master GRH et sociologie du travail, psychologie, ergonomie ; EPN 14 : droit) et dans le cycle d'ouverture de l'école d'ingénieurs (EICnam).

Outre la prise en charge du précédent enseignement, il est attendu du futur titulaire de la chaire qu'il continue à collaborer avec le responsable de l'UE AST 223 (« Action collective et relations professionnelles») dans le cadre d'un séminaire dans lequel quatre séquences de trois heures sont dédiées aux questions de négociations collectives et de régulation sociale étudiées du point de vue des enjeux de genre.

Il s'agira aussi de continuer à répondre aux demandes de formation plus ponctuelles, telles celles qui ont été adressées au Cnam précédemment par le ministère de l'Économie et des finances, celui des Armées ou encore celui de l'Éducation nationale pour participer à la formation de leurs agents mais aussi aux personnes qui, en leur sein, sont référents égalité. Il s'agira par ailleurs de mettre en place de nouveaux espaces de formation (certificats de compétence, master), en lien avec d'autres chaires et espaces de formation. Un label d'« école » pourrait être envisagé si la configuration des partenariats ainsi constituée le permettait.

Il s'agira enfin de continuer à accompagner les projets d'enseignements portés par le réseau Cnam en France et à l'international en partenariat avec les acteurs institutionnels, économiques et académiques territoriaux ; de fédérer un réseau d'enseignants de façon à développer une offre de formation au Centre Cnam-Paris et dans les Centre Cnam en région ; de participer à la mise en œuvre d'une offre de formation à distance pour l'ensemble des centres, métropolitains, ultra-marins et étrangers.

Recherche

Dans le domaine de la *recherche*, la mission du futur titulaire de la chaire sera de mener des travaux en prise directe avec l'analyse des inégalités dans le travail et dans l'emploi, avec des implications concrètes, que ce soit sur le mode de l'analyse distanciée et/ou de celui de la recherche action. Les entrées disciplinaires privilégiées pourront être variées au sein des sciences humaines et sociales. Une inclination pour l'interdisciplinarité sera la bienvenue.

Les travaux devront être conduits dans le cadre des problématiques qui structurent les différents laboratoires (CRTD, FOAP, LIRSA, LISE) susceptibles d'accueillir le futur titulaire de la chaire. Tous, selon des modalités organisationnelles variées, intègrent la question du genre, qui demande dans tous les cas à bénéficier de nouvelles forces de recherche, y compris par l'encadrement de doctorants et de doctorantes. Le futur titulaire de la chaire pourra aussi contribuer aux activités du CEET.

Il est fortement souhaité que les travaux ou les actions précédemment menées fassent l'objet d'une forte reconnaissance des milieux académiques et professionnels, que les liens avec les mondes professionnels soient bien établis et que, d'une manière ou d'une autre, le futur titulaire de la chaire bénéficie d'un véritable rayonnement national et international.

Il est attendu que le futur titulaire de la chaire contribue au développement des recherches doctorales au sein de son laboratoire de rattachement, notamment par l'encadrement de thèses et la participation à des comités de suivi de thèse.

Diffusion de la culture et de l'information scientifique et technique

S'agissant, enfin, de la *diffusion de la culture et de l'information scientifique et technique*, le futur titulaire de chaire devra œuvrer à la vulgarisation, au meilleur sens du terme, des savoirs établis sur les questions d'égalité professionnelle (conférences, table-rondes, vidéos, podcasts...) auprès de publics variés (scolaires, universitaires, d'entreprise, grand public...).

Il s'agira également de contribuer activement à la représentation et à l'insertion du Cnam dans des réseaux aussi bien professionnels (qui se multiplient aujourd'hui dans les entreprises comme dans les associations professionnelles) qu'académiques (à l'instar du réseau européen « Marché du travail et genre »). Le Cnam est loin d'être inactif à ce sujet, comme en témoigne l'hébergement en son sein de la fédération Institut Émilie du Châtelet, structure financée initialement par la région Ile de France pour sauvegarder un riche patrimoine intellectuel sur le genre et pour développer des recherches sur les femmes, le sexe et le genre. Le futur titulaire de la chaire devrait jouer, dans cette structure, un rôle central d'animation.

Direction

des ressources humaines

le cnam

Candidature et délai

Le dossier de candidature est à télécharger sur le site du CNAM (rubrique Présentation - Le Cnam recrute) à l'adresse suivante : <https://presentation.cnam.fr/le-cnam-recrute/>.

Les candidatures devront être adressées, jusqu'au 18 mai 2026- 23h59, à compter de la publication du présent avis au Journal officiel :

- par voie électronique, à l'adresse prcmrecrutement@cnam.fr.

Contacts

Par rapport au profil :

Emmanuelle Betton, Directrice de l'EPN13 « Travail, orientation, formation, social », emmanuelle.betton@lecnam.net ou Sophie Teyssières, secrétaire générale sophie.teyssières@lecnam.net.

Administratif :

Mathias Llorens-Garcia, Directeur des ressources humaines, mathias.llorens-garcia@lecnam.net et prcmrecrutement@cnam.fr.