

L'Observatoire à l'étude

Mars 2016 – n°1

Auteur-e-s : Phanit Saing, Nicolas Robert

A l'occasion de la journée internationale de la femme, l'Observatoire a souhaité mettre en avant les auditrices du Cnam.

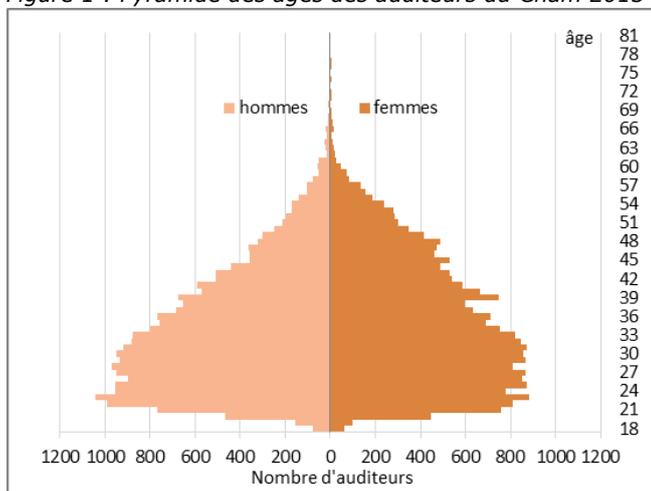
Dans ce premier numéro de « L'Observatoire à l'étude », il sera question des femmes venues se former au Conservatoire, de leur profil, de l'évolution de leur situation professionnelle suite à l'obtention d'un diplôme au Cnam et leur avis sur les enseignements suivis.

Une comparaison entre les formations dites « masculines » et les autres (cf méthodologie page 2) est réalisée.

1- Qui sont les auditrices du Cnam ?

Les femmes représentaient 32 % des auditeurs en 1993, 37 % en 2003, 47 % en 2012. En 2013-2014, la parité était atteinte : il y avait autant de femmes que d'hommes inscrits au Cnam. Leur âge moyen était alors de 34 ans, contre 33 ans pour les hommes.

Figure 1 : Pyramide des âges des auditeurs du Cnam 2013-2014



Source : enquête Profils 2013-2014 - traitement OEC

En 2013-2014, trois femmes sur dix avaient un diplôme de niveau Bac+3 et plus au moment de l'inscription contre 28 % des hommes.

Six sur dix étaient en emploi contre 65 % des hommes. Parmi ces femmes en emploi, quatre sur dix étaient « employées et assimilées », une sur dix « Techniciennes, contremaîtres, agents de maîtrise » et uniquement 3 % « Ingénieures et

cadres techniques d'entreprise » contre respectivement 16 %, 32 % et 14 % pour les hommes.

Enfin la proportion des femmes en emploi à temps partiel était deux fois plus importante que celle observée parmi les hommes (respectivement 16 % et 8 %).

Pour aller plus loin sur ce sujet, l'étude du Céreq réalisée à partir de l'enquête « Formation Continue 2000 » sur l'accès à la formation continue montre un clivage hommes/femmes s'expliquant surtout par le niveau de qualification.

En effet, les cadres et professions intermédiaires accèdent plus facilement à la formation continue que les employés et les ouvriers. Les femmes cadres ou professions intermédiaires sont pour beaucoup salariées du public, où l'accès à la formation continue est mis en avant. De plus, être salarié à temps partiel ne signifie pas avoir plus de temps pour suivre une formation, les salariés, hommes ou femmes, à temps partiel ont moins accès à la formation continue (Céreq, 2001).

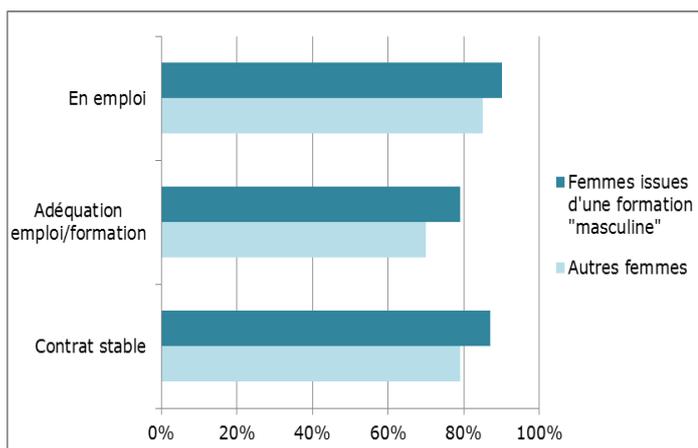
La différence hommes/femmes est présente également dans le parcours de vie des individus. Lorsqu'entre 25 et 40 ans, il conviendrait d'être disponible pour se former et ainsi mettre le plus de chances de son côté pour accéder à une promotion, l'accès à la formation est plus importante pour les hommes. Les femmes se forment plus après 40 ans. Ainsi une auditrice du Cnam sur trois avait 40 ans ou plus en 2013-2014 contre un auditeur sur quatre.

2- Comment leur situation professionnelle évolue-t-elle à l'issue de la formation ?

Au moment de l'enquête, les femmes de ces filières sont massivement en emploi

Les femmes issues de formations « masculines » sont massivement en emploi au moment de l'enquête (cf figure 2) : neuf d'entre elles sur dix occupent un emploi qui pour une grande majorité, est en adéquation avec la formation suivie au Cnam (huit cas sur dix). Parmi ces actives occupées, neuf sur dix sont salariées sous un contrat stable (CDI ou fonctionnaire). Pour chacun de ces trois indicateurs, les femmes issues des autres formations connaissent des conditions d'emploi légèrement moins favorables. Les hommes issus de ces formations techniques ont également une situation professionnelle légèrement plus favorable que leurs homologues ayant suivi une autre formation.

Figure 2 : Comparaison de la situation professionnelle au moment de l'enquête entre les femmes sortant d'une formation « masculine » et les autres diplômées.



Source : enquêtes de suivi des diplômés - traitement OEC

Une différence hommes/femmes moins marquée face aux responsabilités

Parmi la population de diplômés ayant suivi une formation « masculine » de niveau Bac+3 et plus, la part de femmes appartenant à la profession et catégorie socio-professionnelle (PCS) « cadres et professions intellectuelles supérieures » est moins élevée que celle des hommes (50 % contre 57 %). Néanmoins, dans ces métiers techniques, la différence hommes/femmes est plus faible que celle constatée pour le reste des diplômés où 27 % des femmes et 39 % des hommes appartiennent à cette PCS (cf figure 3).

Quant à l'encadrement d'une équipe d'au moins un salarié, la part de diplômées issues de formations « masculines » est également moins élevée que celle des hommes (30 % contre 36 % pour les hommes).

- Périmètre pour la publication :

Trois sources de données produites au sein de l'Observatoire sont utilisées dans cette étude : le profil des auditeurs inscrits au Cnam ainsi que les réponses à l'enquête d'appréciation des enseignements et à l'enquête de suivi des diplômés.

Profils des auditeurs du Cnam : ensemble des auditeurs inscrits au Cnam depuis 1993

Enquête appréciation des enseignements : ensemble des questionnaires validés pour les UE, soit 32016 questionnaires. Les résultats prenant en compte la modalité d'enseignement ne tiennent pas compte des résultats du centre Pays de la Loire.

Enquête suivi des diplômés : 16 869 personnes diplômées entre 2006 et 2014 d'une certification du Cnam et ayant répondu à l'enquête entre 2009 et 2015. Ce panel est représentatif en matière de niveau de certification par rapport aux données du chiffres-clefs 2014.

Pour cette étude, les formations dites « masculines » sont celles où la part de femmes est inférieure à 30 % parmi les répondants à l'enquête de suivi des diplômés. Ce sont uniquement des formations de l'Ecole SITI en dehors des spécialités suivantes : chimie, biologie, agroalimentaire, statistiques.

- Enquête suivi des diplômés.

Entre 1 et 3 ans après l'obtention du diplôme, les personnes sont invitées à répondre à différentes questions (ouvertes ou fermées) relatives à leur situation professionnelle à trois moments distincts (à l'entrée en formation, six mois après l'obtention du diplôme et au moment de l'enquête).

Selon le type de certification, l'enquête est menée soit annuellement sur l'ensemble des diplômés, soit par vague en lien avec la réalisation des dossiers d'habilitation.

La société EDfield® était mandatée par le Cnam pour réaliser les enquêtes de suivi de ses diplômés.

- Enquête appréciation des enseignements.

A chaque fin de semestre, le Cnam sollicite l'avis des auditeurs sur chaque enseignement suivi quelle que soit la modalité d'enseignement. Ils sont invités à répondre à autant de questionnaires que d'inscriptions prises.

En 2014/2015, les unités d'enseignement (UE) et les unités spécifiques (US) étaient enquêtées. Le nombre d'inscriptions prises dans ce périmètre est de 191 915 (152 404 inscriptions en UE et 39 511 inscriptions en US), seulement 35 978 questionnaires ont été validés (32 016 questionnaires UE et 3 962 questionnaires US), soit 19 % de réponses. Ces inscriptions sont réparties dans 1 045 unités d'enseignement, 945 proposées en présentiel, 481 proposées en formation à distance et 268 en formation hybride (une même unité d'enseignement peut être proposée sous plusieurs modalités d'enseignement) et 1 211 unités spécifiques 1211 proposées en présentiel et 31 en formation hybride.

La différence hommes/femmes est aussi plus faible que celle constatée pour le reste des diplômés où 29 % des femmes encadrent une équipe contre 41 % des hommes.

Les femmes issues de formations « masculines » de niveau Bac+3 et plus profitent de leur formation pour accéder à des postes à responsabilités mais à niveau de formation équivalent, l'accès à ces postes est moins aisé que pour les hommes.

Entre l'entrée en formation et l'enquête, 22 % des femmes issues de ces formations « masculines » sont devenues encadrantes contre 13 % pour les autres diplômées. Sur la même période la proportion d'hommes issus de ces formations « masculines » devenus encadrants est plus élevée (25 %). Ce constat rentre en résonance avec celui fait par le Céreq : les femmes souffrent d'un manque de confiance de la part de leur homologues masculins dans un milieu où elles doivent en faire plus (Céreq, 2014). Cela se traduit par un accès plus difficile à des postes à responsabilités.

Un salaire plus proche de celui des hommes et plus en adéquation avec le niveau de formation.

Tout niveau de formation confondu, les femmes ayant suivi une formation « masculine » déclarent un salaire plus proche de celui des hommes. En effet, pour ces métiers techniques le salaire médian des femmes équivaut à 94 % de celui des hommes, ce qui supérieur de 4 points de pourcentage par rapport au ratio du reste des diplômés.

Ce résultat est à nuancer car la distribution du salaire brut annuel est différente entre les populations de diplômés (cf figure 4). La distribution du salaire des diplômés ayant suivi une formation « masculine » est plus concentrée que celle des autres diplômés. De plus, l'écart homme/femme est à peu près le même à chaque seuil : le revenu des femmes équivaut à 94% (+/- 1 point de pourcentage) de celui des hommes. Pour les autres diplômés, l'écart hommes/femmes augmente en montant l'échelle des salaires : le revenu des femmes équivaut à 95 % de celui des hommes pour le premier décile (le salaire en-dessous duquel se situe 10 % de la population) et à 80 % pour le neuvième décile (le salaire en-dessous duquel se situe 90 % de la population).

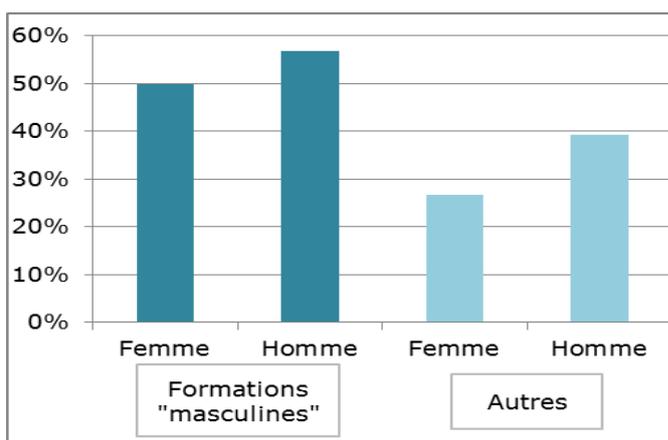
Dans son analyse des inégalités salariales en 2009, la Dares indique que les principaux facteurs de ces

Figure 4 : Distribution du salaire brut annuel en euros déclaré au moment de l'enquête.

	Formations « masculines »		Autres	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
1er décile	21 474 €	22 500 €	18 600 €	19 500 €
1er quartile	25 275 €	27 000 €	22 005 €	24 000 €
médiane	30 000 €	32 000 €	27 000 €	30 000 €
3e quartile	35 456 €	38 000 €	33 000 €	39 600 €
9e décile	42 000 €	45 000 €	42 000 €	52 500 €

Source : enquêtes de suivi des diplômés - traitement OEC

Figure 3 : Part de personnes appartenant à PCS « cadres et professions intellectuelles supérieures » au moment de l'enquête parmi les diplômés d'une certification de niveau Bac+3 et plus.



Source : enquêtes de suivi des diplômés - traitement OEC

inégalités sont l'expérience professionnelle, l'accès à des postes d'encadrement, la PCS et le secteur d'activité de l'entreprise (Dares, 2012). Les hommes et les femmes issus d'une formation « masculine » présentent des caractéristiques proches en matière de PCS et travaillent dans des secteurs de la construction, l'énergie ou l'industrie manufacturière dans lesquels les inégalités salariales sont moins élevées. Le reste des diplômés travaillent dans des secteurs où les inégalités de revenus sont plus importantes (commerce, santé, activités financières, etc.) et les femmes sont surreprésentées dans les PCS « employés » et « professions intermédiaires ».

Au moment de l'enquête, les femmes issues d'une formation « masculine » sont 53 % à déclarer que leur salaire est en adéquation avec leur niveau de formation contre 58 % des hommes. Pour les autres diplômés ce taux est de 47 % pour les femmes contre 54 % pour les hommes. Les résultats de cet indicateur subjectif vont dans le sens du tableau sur la distribution des salaires (cf figure 4) : par rapport au milieu professionnel dans lequel elles évoluent, l'impression d'avoir un salaire en adéquation avec le niveau de formation est plus fort pour les femmes ayant suivi une formation « masculine » que pour les autres diplômées. Néanmoins, cette impression est plus forte pour les hommes ayant suivi une formation « masculine ».

3- Quel est leur avis sur les formations suivies au Cnam ?

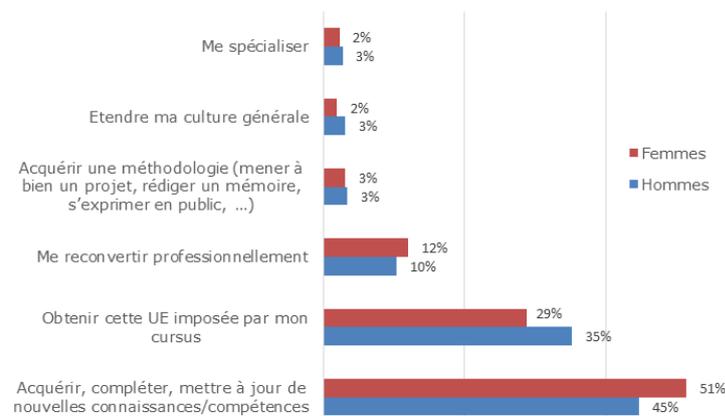
Une attente principale identique mais différente en proportion

Dans les formations « masculines », une inscription sur deux prise par une auditrice était en 2014-2015 dans l'objectif principal d'« acquérir, compléter, mettre à jour de nouvelles connaissances, compétences ». C'est également l'attente principale pour 45 % des inscriptions prises par les auditeurs. La différence est moins visible dans les autres formations, les proportions sont alors de 43 % pour les inscriptions prises par les hommes et de 44 % pour celles prises par les femmes.

Les inscriptions prises dans l'objectif d'« obtenir l'UE imposée par un cursus » arrivent en seconde position et concernent 35 % des inscriptions prises par des auditeurs et seulement 29 % des inscriptions prises par les auditrices. Pour les autres formations, les inscriptions prises dans cet objectif représentent 38 % des inscriptions prises par les hommes et 35 % pour celles prises par les femmes.

Les enseignements suivis ont répondu aux attentes des auditeurs. En effet, quel que soit l'objectif attendu, on note une adéquation entre attente et enseignement de 84 % dans les

Figure 5 : Principale attente vis-à-vis de l'enseignement suivi dans la sous-population étudiée



Source : enquêtes appréciation des enseignements 2014/2015 - traitement OEC

formations « masculine ». Il n'y a pas de différence entre les inscriptions prises par les femmes ou prises par les hommes.

Une assiduité sans genre dans les formations « masculines »

La moitié des formations « masculines » prises par les auditrices étaient suivies à distance tout comme celles suivies par les auditeurs. Dans ces formations, pour près de six enseignements suivis à distance sur dix, quasiment toutes les ressources et activités ont été consultées (57 % des enseignements suivis par les auditrices, 58 % par les auditeurs). Pour la moitié des enseignements en présentiel, les auditeurs et auditrices ont assisté à quasiment toutes les séances (52 % des enseignements suivis par les auditrices, 54 % par les auditeurs). Pour les autres formations, la différence d'assiduité est plus marquée. En effet, pour les enseignements suivis à distance, pour 54 % des enseignements suivis par les auditrices et 41 % par les auditeurs, quasiment toutes les ressources et activités ont été consultées. Pour les enseignements suivis en présentiel, quasiment toutes les séances ont été suivies par les auditrices pour 54 % des enseignements contre 42 % par les auditeurs.

Pour les formations « masculines », le temps de travail personnel moyen consacré par semaine à chaque enseignement n'est pas différent que l'enseignement soit suivi par une femme ou un

homme. En moyenne, ce temps de travail personnel est de 4h42 (5h22 pour les enseignements suivis à distance et 3h54 pour les enseignements suivis en présentiel). Pour les autres formations, ce temps moyen est de 4h04, avec cependant un temps moyen pour les hommes supérieur à celui des femmes (4h26 contre 3h50).

Toutefois, les femmes semblent éprouver plus de difficultés à dégager du temps de travail personnel puisque pour les formations « masculines » pour 49 % des enseignements pour lesquels elles déclarent consacrer au plus deux heures de travail hebdomadaire, ce temps de travail est difficile à programmer, contre 42 % pour les enseignements suivis par les hommes. Ces proportions sont moins marquantes pour les autres formations (51 % pour les enseignements suivis par les femmes contre 48 % pour ceux suivis par les hommes).

Suivre une formation lorsqu'on est en emploi, à temps partiel ou à temps complet, mère de famille ou non, demande plus souvent pour les femmes de se réorganiser, comme le démontre l'étude réalisée par le Céreq à partir de l'enquête « Formation Continue 2006 ».

Pour en savoir plus ...

- « Hommes et femmes salariés face à la formation continue », C. Fournier, Bref, Céreq, n°179, 2001.
- « Femmes dans des « métiers d'hommes » : entre contraintes et déni de légitimité », A. D'agostino, D. Epiphane, Bref, Céreq, n°324, 2014.
- « Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2009 », L. Muller, Dares Analyses, Dares, n°016, 2012
- « Concilier vie familiale et formation continue, une affaire de femmes », C. Fournier, Bref, Céreq, n°262, 2009.