



**HAL**  
open science

## Les auditrices du Cnam

Phanit Saing, Nicolas Robert

► **To cite this version:**

| Phanit Saing, Nicolas Robert. Les auditrices du Cnam. 2016. hal-02283758

**HAL Id: hal-02283758**

**<https://cnam.hal.science/hal-02283758>**

Submitted on 11 Sep 2019

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

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



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



## Les auditrices du Cnam

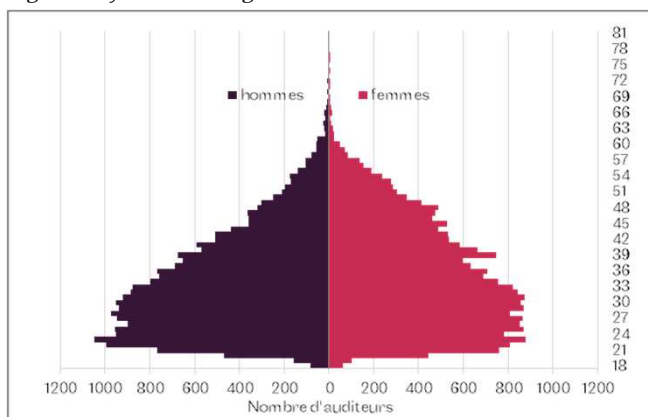
À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, l'Observatoire a souhaité mettre en avant les auditrices du Cnam. Dans ce premier numéro de « L'Observatoire à l'étude », il sera question des femmes venues se former au Conservatoire, de leur profil, de l'évolution de leur situation professionnelle suite à l'obtention d'un diplôme et leur expérience quant aux enseignements suivis.

L'approche proposée dans cette publication oppose les formations dites « masculines » aux autres formations (cf. méthodologie page 2). Comment les auditrices évoluent-elles dans ces deux populations ?

### 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 leur 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 centre d'études et de recherche sur les qualifications (Céreq) réalisée à partir de l'enquête « Formation Continue 2000 » sur l'accès à la formation continue montre un clivage homme/femme s'expliquant surtout par le niveau de qualification, les hommes étant plus nombreux à accéder à la formation continue.

Ainsi, 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.

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 homme/femme 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 évoluer professionnellement, l'accès à la formation est plus important pour les hommes. Les femmes se forment davantage après 40 ans. Ainsi une auditrice du Cnam sur trois avait 40 ans ou plus en 2013-2014 contre un auditeur sur quatre.

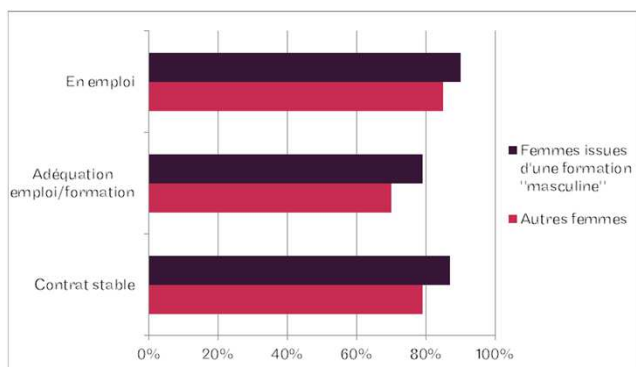
## Comment la situation professionnelle des auditrices évolue-t-elle à l'issue de la formation ?

**Au moment de l'enquête, les femmes issues de formations « masculines » sont massivement en emploi**

Les femmes issues de formations « masculines » sont massivement en emploi au moment de l'enquête : 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 (cf. figure 2).

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 homme/femme 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 homme/femme 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).

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

## Méthodologie

### ▪ 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 unités d'enseignement (UE), soit 32 016 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 (certificat, diplôme et/ou titre) et ayant répondu à l'enquête entre 2009 et 2015. Ce panel est représentatif en matière de niveau de certification par rapport aux données pédagogiques. Sur les diplômés de niveau 1 (Bac+5 et plus), il y a une surreprésentation des titres ingénieurs par rapport aux Masters.

Pour cette étude, **les formations dites « masculines »** sont celles où la part de femmes certifiées est inférieure à 30 % parmi les répondants à l'enquête de suivi des diplômés. Elles correspondent aux formations de l'école sciences industrielles et technologies de l'information (SITI) en dehors des spécialités suivantes : chimie, biologie, agroalimentaire, statistiques.

Dans la base de suivi des diplômés, il faut noter que les diplômés issus de formations « masculines » sont plus jeunes que les autres (32 ans contre 34,3 ans en moyenne). Il y a également une surreprésentation des hommes parmi les diplômés de niveau 1 (Bac+5 et plus) de la population « autres formations ».

### ▪ Enquête suivi des diplômés :

Entre 1 et 3 ans après l'obtention du diplôme, les personnes sont invitées à répondre à différentes questions 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 entre 2009 et 2015.

### ▪ Enquête appréciation des enseignements :

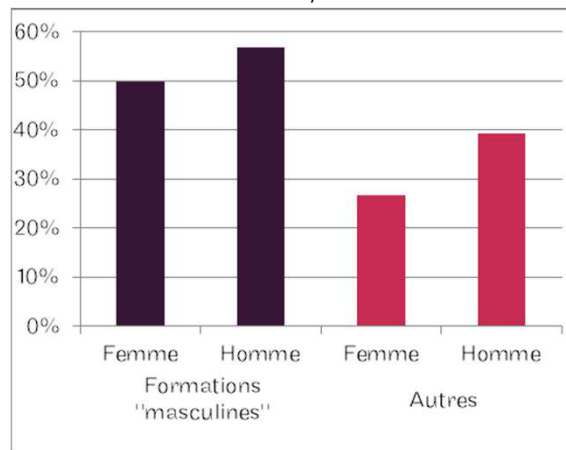
À chaque fin de semestre, le Cnam sollicite l'avis des auditeurs sur chaque enseignement suivi quelle que soit la modalité d'enseignement (présentiel, formation à distance ou formation-hybride). Ils sont invités à répondre à autant de questionnaires que d'inscriptions prises.

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, 35 978 questionnaires ont été validés (32 016 questionnaires UE et 3 962 questionnaires US), soit 19 % des questionnaires envoyés. 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 UE peut être proposée sous plusieurs modalités d'enseignement) et 1 211 US, 1 211 proposées en présentiel et 31 en formation hybride.

Les femmes issues de formations « masculines » de niveau Bac+3 et plus profitent donc de leur formation pour accéder à des postes à responsabilités. Mais à niveau de formation équivalent, l'accès à ces postes à responsabilités reste moins fréquent 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 leurs 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.

Figure 3 : Part de personnes appartenant à la 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

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

Tous niveaux de formation confondus, 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 est supérieur de quatre points de pourcentage au ratio du reste des diplômées.

Ce résultat est à nuancer car la distribution du salaire brut annuel des diplômés ayant suivi une formation « masculine » est plus concentrée que celle des autres diplômés (cf. figure 4). Quel que soit le niveau de salaire, l'écart homme/femme reste à peu près le même : pour chaque niveau de quartile/décile, le revenu des femmes équivaut à 94 % (+/- un point de pourcentage) de celui des hommes. Pour les autres diplômés, l'écart homme/femme augmente avec 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 direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) indique que les principaux facteurs de ces 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 principalement dans les 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 ».

Enfin, au moment de l'enquête, plus de la moitié des femmes (53 %) issues d'une formation « masculine » déclare que leur salaire est en adéquation avec leur niveau de formation contre 58 % des hommes. Pour les autres diplômés cette proportion 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, que ce soit pour les formations « masculines » ou les autres formations, il existe une différence notable entre les hommes et les femmes : la part des hommes déclarant avoir un salaire en adéquation avec leur niveau de formation est supérieure de cinq points de pourcentage pour les formations « masculines » et de sept point de pourcentage pour les autres formations.

Avoir suivi une formation « masculine » permet donc aux femmes d'accéder plus facilement à un emploi plus stable en adéquation avec leur diplôme ainsi qu'à des postes à responsabilités. Cependant, des écarts subsistent avec les hommes en matière de salaire et d'encadrement.

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

## Quel retour des auditrices sur leurs formations suivies au Cnam ?

### Une attente principale identique mais différente en proportion

En 2014-2015, dans les formations « masculines », une inscription sur deux prise par une auditrice était 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 44 % pour les inscriptions prises par les femmes et de 43 % pour celles prises par les hommes.

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

Figure 5 : Principale attente vis-à-vis de l'enseignement suivi par les auditeurs et auditrices inscrits dans les formations « masculines »



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

Dans une très grande majorité, 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 formations « masculines ». Il n'y a pas de différence entre les inscriptions prises par les femmes ou prises par les hommes. Dans les autres formations, cette adéquation atteint 86 %.

## Les femmes aussi assidues que les hommes 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 (57 % des enseignements suivis par les auditrices, 58 % par les auditeurs), quasiment toutes les ressources et activités ont été consultées. Pour la moitié des enseignements en présentiel (52 % des enseignements suivis par les auditrices, 54 % par les auditeurs), les auditeurs et auditrices ont assisté à quasiment toutes les séances.

Pour les autres formations, la différence d'assiduité est plus marquée. Les proportions sont alors, pour les enseignements suivis à distance, de 54 % pour les auditrices et 41 % pour les auditeurs, et pour les enseignements en présentiel, respectivement de 54 % et 42 %.

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 discriminantes 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.