



CONSEIL SUPÉRIEUR
DE L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



NOTE DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SUR LE BILAN DE LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Par lettre de mission envoyée le 29 septembre 2017, Madame Marlène Schiappa, Secrétaire d'Etat chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, a confié à Madame Catherine Smadja la rédaction d'un rapport sur la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la formation professionnelle, dans la perspective du projet de loi portant réforme de la formation professionnelle, de l'assurance chômage et de l'apprentissage. Le rapport de **Catherine Smadja, « Faire d'un système rénové de formation professionnelle un outil majeur de l'égalité au travail entre les femmes et les hommes »**, élaboré après échanges avec les membres du CSEP, a été remis le 20 février 2018 à la Ministre.

La présente note a pour objet de faire une synthèse des principaux éléments de bilan réalisé par Catherine Smadja sur ce sujet.

La formation professionnelle est un secteur économique de poids qui représentait 31,6 milliards d'euros de dépenses (en prenant en compte les dépenses directes des entreprises de 10 salarié.e.s ou plus) en 2014, soit 1,48% du PIB. Il est composé d'une multitude d'acteurs : l'Etat, les régions, les OPCA, les intermédiaires de l'emploi (Pôle Emploi, Afpa, Anact), les partenaires sociaux, les employeurs et 68 500 organismes de formation qui dispensent 1,15 milliards d'heures de formation à 25 millions de stagiaires. Ces formations sont réalisées par 80% d'organismes privés et 20% d'organismes publics.

Depuis la crise de 2008, la France a progressé en matière de formation continue, en particulier en ce qui concerne l'entrée en formation des demandeur.euse.s d'emploi. « Le plan 500 000 » a porté ainsi le chiffre de la formation des demandeur.euse.s d'emploi à 1 000 000 d'entrées en 2016.

Dans un contexte de chômage de masse et de mutations socio-économiques et technologiques de grande ampleur, la formation professionnelle occupe une place centrale dans les politiques publiques. Les évolutions récentes sur le marché du travail, en France, sont similaires à celles observées dans les pays développés et sont amenées à se prolonger : tertiarisation des emplois, croissance des emplois qualifiés, perte d'emplois de qualification moyenne et stagnation des emplois peu qualifiés et peu rémunérés¹. Il paraît donc essentiel de permettre et de garantir à tous et toutes les capacités de maintien et de renouvellement de leurs compétences pour les salarié.e.s comme pour les demandeur.euse.s d'emploi, en cette période de profonde mutation liée à la transition numérique.

¹ *L'investissement social : quelle stratégie pour la France ?* La documentation française, novembre 2017 ; *L'emploi et les métiers en 2022* (France stratégie et DARES)

Or, aujourd'hui, comme le montre le rapport, la formation professionnelle n'apparaît pas offrir des opportunités égales aux femmes et aux hommes. Mais, s'il y a aujourd'hui des risques avérés d'accroissement de ces inégalités, il y a aussi des opportunités réelles de transformation des systèmes qui les créent. **Risques** pour les femmes car il devient encore plus difficile de reprendre son activité après s'être arrêtées plusieurs années pour élever ses enfants. La disparition de certains métiers, très féminisés, par exemple d'hôte.sse.s de caisse ou de secrétaires, oblige de nombreuses personnes à se reconverter et les technologies numériques et les modes de pensée scientifiques, de plus en plus présents dans quasiment tous les métiers, rendent indispensable une formation scientifique que beaucoup de femmes ont délaissée.

Opportunités également parce que les changements technologiques et les évolutions des métiers rendent la formation nécessaire pour tous et toutes et donnent donc une possibilité de «rattrapage» aux femmes. Chaque salarié.e ou demandeur.euse d'emploi pourra être amené.e à changer non seulement d'employeur mais aussi de secteur d'activité voire de métier. Ainsi, la formation professionnelle pourrait être un levier d'amélioration de l'employabilité des femmes en les orientant, voire en les réorientant, vers les métiers d'avenir en tension. De plus, la révolution numérique facilite l'accès à des possibilités accrues d'enseignement à distance, peut-être plus propices aux femmes, toujours majoritairement en charge du temps parental et domestique.

Une analyse de la prise en compte de l'égalité professionnelle dans la formation professionnelle s'avère d'autant plus indispensable qu'aucune mention de cette question n'apparaît dans le document d'orientation transmis aux partenaires sociaux en novembre 2017.

UN BILAN TRÈS CONTRASTÉ

1. LA PLACE DES FEMMES SALARIÉES DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE : UNE VOLONTÉ AFFICHÉE DE SE FORMER MAIS DES INÉGALITÉS MASQUÉES PAR UN BON TAUX D'ACCÈS GLOBAL À LA FORMATION

a. *Les femmes se sont emparées des nouveaux outils de formation professionnelle*

Un nombre presque équivalent d'hommes et de femmes utilise le compte personnel de formation (CPF) et, s'agissant du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), les femmes représentent environ 70% des bénéficiaires. Elles sont plus nombreuses à **demander une formation puisque 71% des femmes contre 66% des hommes souhaitent se former dans les cinq ans**, y compris une formation longue dans le cadre du CIF (53%). Elles s'engagent davantage dans des bilans de compétence (68%) ou des congés de validation des acquis de l'expérience (69%). 71% des femmes contre 66% des hommes souhaitent se former dans les cinq ans.² Loin de se satisfaire de leur situation actuelle ou de considérer qu'elles ont toutes les compétences nécessaires, elles souhaitent davantage se former pour changer de métier ou obtenir un diplôme ou une certification. De plus, 5% d'entre elles contre 3% des hommes suivent une formation en dehors de leur temps de travail.³

Pour les demandeuses d'emploi, les chiffres de l'Afpa montrent très clairement qu'une fois engagées dans des formations pour des métiers à prédominance masculine, les femmes obtiennent autant, voire plus, de titres que les stagiaires hommes dans le numérique : 97,4% des femmes ayant passé avec l'AFPA la qualification de conducteur.rice-livreur.se sur véhicule léger ont été reçues, taux qui était de 96,7% pour les technicien.ne.s réseaux et télécommunications, de 95,2% pour les caristes d'entrepôt et même de 100% pour les poseur.euse.s de menuiseries et d'aménagement.⁴

² CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015

³ CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015

⁴ Mixité des formations, Bilan 2017, AFPA

Malgré ces données encourageantes, le CSEP partage les éléments de bilan du rapport Smadja : derrière un taux d'accès global très proche des femmes et des hommes à la formation professionnelle se cachent de fortes inégalités en termes de volume, de contenu et de rendement/efficacité des formations dispensées.

b. Des inégalités d'accès des femmes salariées masquées par un chiffre globalement rassurant

Les données globales ventilées par sexe montrent de prime abord une quasi similitude entre l'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle : le taux d'accès des femmes est de 43% contre 45% pour les hommes.⁵ Toutefois, ce constat masque de profondes disparités entre les femmes et les hommes.

➤ **En termes de taux d'accès**

Une première disparité s'observe selon les **catégories socioprofessionnelles** pour les salarié.e.s en entreprise.⁶ En 2012, 71% de femmes se sont formées contre 66% d'hommes pour les cadres et 62% de femmes de profession intermédiaire se sont formées contre 60% pour les hommes.⁷ La tendance s'inverse en ce qui concerne les moins qualifiées puisque 15 points séparent les taux d'accès à la formation des hommes et des femmes employées (54% contre 39%) et 15 points ceux des ouvriers et ouvrières (41% contre 26%).

Même constat d'inégalités au regard de l'accès aux principaux dispositifs de formation : alors qu'elles représentent en moyenne 47% des salarié.e.s des entreprises adhérentes aux OPCA, elles ne sont que 40% à bénéficier du plan de formation des entreprises, 24% des périodes de professionnalisation, et 41% des versements volontaires des entreprises aux OPCA.

Enfin selon le rapport : « les femmes bénéficient nettement moins du plan de formation de l'entreprise, et beaucoup moins des périodes de professionnalisation. Par ailleurs, si elles semblent favorisées dans le cadre des conventions collectives par les versements complémentaires conventionnels, elles restent défavorisées lorsqu'il s'agit de versements volontaires des entreprises elles-mêmes. Tout se passe comme si, lorsqu'il revient aux entreprises de décider, elles arbitrent en faveur des hommes pour décider des bénéficiaires de formation. »

➤ **En termes de volume horaire de formations**

Néanmoins, ce constat positif concernant les femmes exerçant des emplois de cadres ou des professions intermédiaires ne résiste pas à une analyse selon le volume horaire (données 2010 sur le secteur privé)⁸. Certes, elles accèdent pour beaucoup à une formation professionnelle mais ce sont souvent des formations courtes. En termes d'espérance de formation, les hommes exerçant une profession intermédiaire peuvent espérer bénéficier de 25 heures de formation contre 15 heures pour les femmes ; pour les cadres, l'écart est moindre, mais encore visible : 29 heures contre 26 heures. Il en est de même pour les femmes employées pour

⁵ *Quand la formation continue*, Céreq, 2009

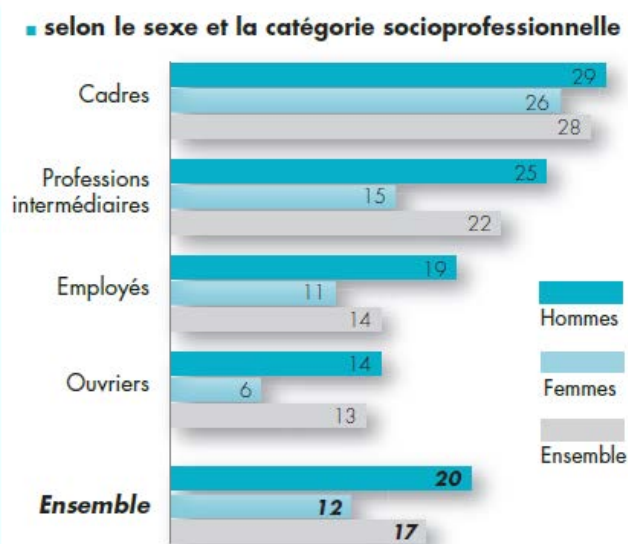
Sébastien Gossiaux et Patrick Pommier « La formation des adultes. Un accès plus fréquent pour les jeunes, les salariées des grandes entreprises et les plus diplômés », Insee Première, n°1468, 2013 (2012)⁷ Cet écart favorable aux femmes cadres peut s'expliquer à la fois par leur niveau de diplôme initial plus élevé en moyenne dans la catégorie (moins de femmes cadres issues de la promotion interne), leur moindre présence chez les plus de 50 ans et surtout leur forte concentration dans les administrations, qui offrent un meilleur accès à la formation professionnelle.

⁷ Cet écart favorable aux femmes cadres peut s'expliquer à la fois par leur niveau de diplôme initial plus élevé en moyenne dans la catégorie (moins de femmes cadres issues de la promotion interne), leur moindre présence chez les plus de 50 ans et surtout leur forte concentration dans les administrations, qui offrent un meilleur accès à la formation professionnelle.

⁸ Marion Lambert, Isabelle Marion-Vernoux, *Quand la formation continue*, Céreq, 2014

lesquelles l'espérance annuelle de formation est de 11 heures contre 19 heures pour les hommes. Les ouvrières n'ont, quant à elles, accès qu'à 6 heures au lieu de 14 heures pour les hommes. **Dans l'ensemble, les femmes toutes catégories socio-professionnelles confondues peuvent espérer bénéficier de 12 heures de formation contre 20 pour les hommes.**⁹ On remarque, par ces chiffres, la double peine subie par les femmes peu qualifiées.

■ Espérance annuelle de formation* (en heure)



* L'espérance annuelle de formation est un indicateur synthétique qui correspond à la moyenne des durées individuelles annualisées.

Modalité de calcul :

- pour un salarié ayant travaillé 12 mois dans l'entreprise et ayant suivi au moins une formation, la durée individuelle annualisée est équivalente au temps passé en formation au cours de l'année ;
- pour un salarié ayant travaillé moins de 12 mois dans l'entreprise, le calcul est effectué sur la base d'un « équivalent 12 mois ». Exemple : pour un salarié ayant travaillé 9 mois dans l'entreprise et ayant suivi une ou plusieurs formations d'une durée totale de 20 heures la durée individuelle annualisée est de : $(20/9) \times 12 = 26,6$ heures ;
- pour un salarié n'ayant pas accédé à la formation, quelle que soit sa durée d'emploi dans l'entreprise, la durée individuelle annualisée est nulle.

L'espérance de formation est obtenue en divisant la somme des durées individuelles annualisées par le nombre d'individus. Elle est exprimée en heures par salarié.

[Source : DIFES2 / Traitement : Céreq / Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus - 2010]

➤ En termes de contenu des formations

Il s'agit certes d'un problème inhérent à l'ensemble du système de formation professionnelle français. Les performances de la formation professionnelle en France sont médiocres en terme de compétences générales, lesquelles permettent pourtant d'organiser des transitions d'un cursus à l'autre et entre la formation et le

⁹ Quand la formation continue, Céreq, 2014

travail. La part des formations certifiantes en France, environ 55%, est inférieure à celle constatée en Finlande, au Royaume-Uni, aux Pays-Bas ou en Allemagne, où plus de 80% des formations suivies sont certifiantes¹⁰.

Mais, les différences sont encore plus nettes pour les femmes. On constate une première différence concernant les formations qui visent un diplôme ou une qualification reconnue puisque les hommes déclarent cet objectif pour 21% des formations qu'ils ont suivies contre 13% en ce qui concerne les femmes. En outre, 11% des formations des hommes préparent à un concours ou un examen contre 4% de celles suivies par les femmes¹¹. **Les femmes bénéficient moins des formations qualifiantes, généralement de plus de 6 mois, alors même que la création d'emplois qualifiés progresse.** Il en va de même pour les formations générales, utilisables dans différents secteurs d'activité, alors que ce sont elles qui permettent d'accéder aux promotions.

L'offre en termes de formations qualifiantes proposées par les branches, par ailleurs, prend moins en compte des métiers occupés majoritairement par des femmes. Sur 160 branches ayant créé des Certifications de Qualification Professionnelle (CQP), seulement 5 ont été proposées par des branches où les femmes sont majoritaires.¹² Le rapport du CESE (2016) sur les CQP montre également comment certaines compétences, présentes dans les métiers à prédominance féminine, sont sous-valorisées ou non reconnues : la capacité d'écoute, considérée chez une infirmière comme une qualité correspondant à sa nature biologique ne nécessitant aucune formation particulière, est une compétence reconnue dans le métier de médecin. Même disparité entre le CQP d'employé.e familial.e polyvalent.e qui ne mentionne pas le fait que les personnes employées doivent manipuler les personnes aidées et le CQP d'ouvrier doker qui inclut « la manutention de charges lourdes ou de marchandises ».

➤ En termes de rendement des formations

De plus, une fois parvenues à suivre une formation, les femmes en tirent moins de bénéfices. La valorisation financière de la formation est plus accentuée pour les hommes : 8,5% des hommes bénéficient d'**augmentation salariale** après formation contre 6,7% des femmes¹³. De même, l'étude sur les pratiques managériales de Couprie et Melnik montre que les chances de **promotion après formation** sont plus élevées pour les hommes que pour les femmes de leur échantillon (17% contre 10%)¹⁴.

➤ En termes d'accès à l'information sur les formations offertes

Les femmes **ont moins accès à l'information** sur les formations offertes par leurs entreprises (23% déclarant n'être pas informées contre 16% des hommes), la différence provenant essentiellement de l'attitude de leur hiérarchie : 41% des hommes reçoivent principalement l'information sur les possibilités de formation par leur hiérarchie contre 35% des femmes. 68% des hommes ont eu un entretien professionnel contre 63% des femmes et, au cours de cet entretien professionnel, 81% des hommes ont discuté de leurs besoins ou perspectives de formation contre 78% des femmes.¹⁵

Il semble donc, par ces constats d'inégalités, que le système actuel de formation professionnelle renforce les inégalités entre les femmes et les hommes et ne permet pas de compenser les inégalités produites lors de la formation initiale. La formation professionnelle s'inscrit dans la ligne des choix antérieurs de formation initiale,

¹⁰ La documentation française, *L'investissement social : quelle stratégie pour la France ?* opus cité

¹¹ ibidem

¹² *Les certificats de qualification professionnelle*. Dominique Gillier, CESE. 2016

¹³ *Les inégalités entre hommes et femmes en termes d'emploi et de formation*, Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation, 2006

¹⁴ Couprie Hélène, Melnik Ekaterine, « *Les pratiques managériales peuvent-elles réduire les inégalités professionnelles de genre ? L'exemple de la promotion et de la formation en entreprise* », Céreq, Avril 2016

¹⁵ CNEFP-Céreq, *Defis volet Salariés*, 2015

eux-mêmes fortement conditionnés par des stéréotypes présents dès le plus jeune âge. Ces « assignations sexuées » expliquent en grande partie les choix d'études puis de métiers. La formation constitue pour beaucoup de femmes, une trappe à inégalités. **Ces résultats tendent à montrer l'existence d'une vraie discrimination en ce qui concerne l'offre de formation proposée aux femmes.**

2. LA FORMATION DES DEMANDEUSES D'EMPLOI : UNE ORIENTATION MAJORITAIREMENT TOURNÉE VERS LES MÉTIERS DU TERTIAIRE

Le rôle des régions est ici essentiel en la matière puisqu'elles disposent d'une compétence de principe sur ce champ. Pour les demandeuses d'emploi, les enjeux de la formation professionnelle sont cruciaux : il ne s'agit plus d'adaptation au poste de travail ou de promotion mais de trouver un emploi pour sortir du chômage. Or l'on sait que le taux de chômage des non diplômé.e.s est trois fois plus élevé que celui des personnes qui disposent d'un diplôme supérieur à bac +2 en 2016 (17,9% contre 5,7%)¹⁶. Il est donc nécessaire de les orienter vers des métiers où les perspectives d'embauche mais aussi les perspectives d'évolution de carrière (promotions, augmentations) sont fortes. D'ailleurs, pour 37 % des demandeur.euse.s d'emploi qui trouvent un emploi, il y a changement de métier.¹⁷ Une étude récente de Pôle Emploi note des flux importants de femmes vers les services aux particuliers et à la collectivité, en particulier chez les demandeur.euse.s d'emploi de longue durée ou venant de secteurs administratifs et de gestion. Les femmes qui déclarent avoir changé de métier changent moins de domaine professionnel que les hommes et se retrouvent avec une mobilité « de deuxième choix ». L'Afpa note également qu'en 2016, trois femmes stagiaires dans cette structure sur quatre s'orientent vers une formation dans le tertiaire.¹⁸

Ainsi, la recherche d'emploi ne permet pas suffisamment aux demandeuses d'emploi, à ce stade, de se reconverter vers des métiers d'avenir.

3. L'APPRENTISSAGE : UNE REPRODUCTION DES ASSIGNATIONS SEXUÉES

Enfin, au vu de la forte employabilité dont bénéficient les apprenti.e.s, l'apprentissage devrait être une solution privilégiée pour les femmes autant que pour les hommes. Or, malgré une progression de 1,3% des contrats d'apprentissage en 2015¹⁹ puis de 1,9% en 2016²⁰, les contrats bénéficient moins aux femmes. Les femmes ne représentent que 33%²¹ des effectifs de l'apprentissage et on observe de fortes disparités genrées. Même si elles sont légèrement majoritaires dans le secteur public (50,5% contre 49,5%), ce secteur représente moins de 5% des contrats. La proportion des femmes dans les contrats d'apprentissage du secteur privé varie à chaque niveau de formation en fonction de l'importance des spécialités de services. Au niveau V, l'apprentissage concerne majoritairement les domaines de la production et on observe alors une forte dominance masculine : il n'y a que 27% de femmes. A l'inverse, les promotions d'apprenti.e.s suivant une formation de l'enseignement supérieur relevant majoritairement des domaines des services sont composées à 47,3% de femmes pour le niveau II²². Les formations professionnelles courtes, de niveau V, sont particulièrement peu mixtes, et les rares filles s'engageant dans des formations atypiques sont confrontées à davantage de difficultés pour se faire

¹⁶ Insee, enquête Emploi 2016

¹⁷ Du chômage à l'emploi : une mobilité professionnelle importante et complexe. Eclairages et synthèses. Avril 2014 n°2. Pôle Emploi

¹⁸ Mixité des formations, Bilan 2017, AFPA

¹⁹ Dares résultats, Décembre 2016. N°075

²⁰ Dares Résultats, Septembre 2017. N°057

²¹ http://cache.media.education.gouv.fr/file/2017/14/2/depp-ni-2017-23-apprentissage-au-31-decembre-2016_835142.pdf

²² http://cache.media.education.gouv.fr/file/2017/14/2/depp-ni-2017-23-apprentissage-au-31-decembre-2016_835142.pdf

accepter dans le groupe des élèves, trouver un maître de stage ou ensuite pour s'insérer professionnellement.²³

4. DES CARACTÉRISTIQUES GLOBALES DE L'EMPLOI DES FEMMES QUI RENFORCENT LES FACTEURS D'INÉGALITÉS DANS LA FORMATION

a. Le temps partiel : un recours majoritaire des femmes

Les salarié.e.s à temps complet affichent une espérance annuelle de formation de 20 heures contre 6 heures pour les salarié.e.s à temps partiel²⁴. Le taux d'accès à la formation continue des salarié.e.s à temps partiel est de 28% contre 38% pour les salarié.e.s à temps plein²⁵. Or, les femmes représentent 80% des salarié.e.s à temps partiel et 30,6% des femmes sont à temps partiel contre 7,7% des hommes en 2016.²⁶ Les salarié.e.s à temps partiel subi accèdent moins fréquemment à la formation : seul.e.s 6% déclarent avoir suivi une formation au cours des trois derniers mois contre 10% des salarié.e.s à temps partiel choisi²⁷. Le temps partiel a un impact défavorable sur la formation professionnelle des femmes qui ne peut être réduit à une question de disponibilité.

b. La structure sexuée des emplois : les femmes plus souvent en CDD

Les femmes sont plus souvent employées en CDD puisqu'elles occupent trois emplois en CDD sur cinq. Or, les titulaires d'un CDI affichent une espérance annuelle de formation de 19 heures contre seulement 8 heures pour les titulaires d'un CDD, soit plus du double²⁸.

c. La taille de l'entreprise : les femmes nombreuses dans les TPE

34 % des salarié.e.s dans les entreprises de 10 salarié.e.s ou moins ont eu accès à une formation contre 65% dans les établissements d'au-moins 250 salarié.e.s.²⁹ Or, les femmes représentent 48% des salarié.e.s des très petites entreprises³⁰.

d. La polarisation des enjeux de carrière sur la période 25-40 ans

Entre 25 et 54 ans, une personne en emploi sur deux a participé au moins une fois à une formation contre une sur trois entre 55 et 64 ans, alors même que le taux d'activité de cette classe d'âge est inférieur de 5 points à celui de l'Union européenne en 2014³¹. Or, deux enjeux sont spécifiquement liés à l'âge des femmes. D'une part, les femmes qui ont eu des enfants doivent souvent travailler plus longtemps pour partir à la retraite à taux plein. D'autre part, la polarisation de la formation autour de l'âge 25-40, période pendant laquelle on considère qu'il y a une évolution possible du potentiel des individus, rend difficilement compatibles organisation personnelle, formation et évolution de carrière. Ainsi, **le calendrier de la formation continue** qui impose une polarisation des enjeux d'employabilité et d'évolution de carrière sur cette tranche d'âge a un impact négatif sur l'accès des femmes à la formation professionnelle.

²³ Lemarchant Clotilde, *Unique en son genre : filles et garçons atypiques dans les formations techniques et professionnelles*. Presses Universitaires de France, 2017

²⁴ Quand la formation continue, Céreq. 2014

²⁵ Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation, *Les inégalités entre hommes et femmes en termes d'emploi et de formation*, 2006

²⁶ Dares, Le temps partiel. Données statistiques. Juillet 2017

²⁷ *Le temps partiel en 2011*, DARES, janvier 2013

²⁸ CEREQ, opus cité

²⁹ Insee, enquête sur la formation des adultes 2012.

³⁰ Dares Résultats. Janvier 2018, N°001

³¹ DARES janvier 2016

5. DES FREINS PÉRIPHÉRIQUES QUI ACCENTUENT LES INÉGALITÉS

a. La prise en charge des enfants des femmes en formation

La présence d'enfants de moins de 6 ans au sein de la cellule familiale entraîne une réduction de 30% du temps consacré par les femmes à la formation, alors qu'elle est sans effet pour les hommes³². Pour se former, les femmes réorganisent leur vie personnelle presque deux fois plus souvent que les hommes (21% des femmes contre 14% des hommes)³³. Il est en effet difficile de trouver des places en crèches pour faire garder un enfant sur une période déterminée et les mères de familles doivent se tourner vers des solutions plus onéreuses comme l'embauche d'une assistante maternelle, ce qui rend l'investissement dans une formation plus coûteux. Les formations diplômantes, qui se réalisent en résidentiel, demandent d'être absentes plusieurs jours, et une renégociation de la division du travail domestique et parental au sein du couple. Sur ce registre, les moins qualifiées sont les plus pénalisées car moins dotées de capacités économiques leur permettant d'organiser plus facilement leur disponibilité. Ainsi, même s'il convient de promouvoir la notion de parentalité où hommes et femmes ont la charge des enfants, force est de constater que ce sont les femmes qui, le plus souvent, doivent arbitrer en termes de temps et de lieu pour avoir le loisir de se former.



Source : Hommes et femmes salariés face à la formation continue. Céreq Bref n° 179 - OCTOBRE 2001

b. L'impact des stéréotypes de sexe et du sexisme

Accéder à des métiers à prédominance masculine n'est pas forcément aisé pour les femmes : bizutage des filles souvent très violent, difficultés à dire qu'on veut changer d'emploi. Les femmes font régulièrement état de leur manque de confiance en elles-mêmes qui agit tel un plafond de verre intérieur et les freine dans leur démarche d'investissement dans une formation professionnelle, notamment pour aller vers des métiers majoritairement masculins, à dominante technique ou scientifique. Un tiers des femmes interrogées par l'INSEE et la DARES dans le cadre de l'enquête de 2012³⁴ indiquent qu'elles se sont senties empêchées à un moment donné de suivre une formation. 24% des empêchements correspondent au fait de ne pas trouver de formations adaptées mais pour bon nombre de femmes, ce sont le manque de confiance en soi et la peur de ne pas être à la hauteur qui expliquent ces réticences, autrement dit la présomption d'incompétence.

Les acteurs et actrices de la formation professionnelle ne sont pas encore suffisamment sensibilisé.e.s à la question des stéréotypes de sexe qui agissent fortement dans le choix des futur.e.s stagiaires et apprenti.e.s mais aussi dans l'accompagnement dispensé par les employeur.euse.s, les conseiller.ère.s en évolution professionnelle, les organismes de formation et les intermédiaires de l'emploi. Encore trop souvent, les femmes s'orientent ou sont orientées vers des formations moins qualifiantes et des formations pour des emplois du tertiaire moins valorisés, en raison de ces stéréotypes.

³² Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation, opus cité

³³ Christine Fournier, Jean-Claude Sigot, « Concilier vie familiale et formation continue, une affaire de femmes », CEREQ Bref, n°262, 2009 (données 2006)

³⁴ Sébastien Gossiaux, Patrick Pommier, « La formation des adultes ». Insee Première, n°1468, 2013 (données 2012)

6. UNE URGENCE INSUFFISAMMENT PRISE EN COMPTE : LA RÉGRESSION DE LA PLACE DES FEMMES DANS LE SECTEUR DU NUMÉRIQUE

En 2013, seulement 23% des effectifs des entreprises du numérique étaient des femmes. Les femmes sont très peu représentées parmi les techniciens de l'informatique (11,7% avec 7 points perdus depuis 1983) et, pour les postes moins qualifiés d'employé.e.s et d'opérateur.trice.s, leur part a chuté de 85% dans les années 80 à 55% aujourd'hui.³⁵ Les mécanismes sont similaires pour des secteurs comme celui de la transition énergétique dont la mixité reste faible.

Tels sont les principaux éléments de synthèse élaborés par le CSEP à partir des données de bilan relevées dans le rapport de Catherine Smadja.

Pour ce qui est des propositions d'actions, le CSEP n'a pu, compte tenu des moyens dont il dispose, émettre un avis qui lui soit propre sur le sujet. Il renvoie donc à la lecture du rapport de Catherine Smadja pour enrichir la réflexion à partir des propositions élaborées par elle-même, dans son rapport riche et documenté.

La Secrétaire générale



Contacts :

55 rue Saint-Dominique – 75007 Paris

csep@pm.gouv.fr

01 42 75 62 81

³⁵ Liébus Patrick, Agir pour la mixité des métiers. Avis du CESE, Novembre 2014