

L'Institut Régional du Travail de Midi-Pyrénées

Les stagiaires de l'Institut Régional du Travail de Midi-Pyrénées:  
Étude statistique sous l'angle du genre (2008-2012)

Yannick Le Quentrec et Camille Chardonnet

Janvier 2015





**Etude de l'Institut Régional du Travail de Midi-Pyrénées  
Novembre 2014**

**Les stagiaires de l'Institut Régional du Travail de Midi-Pyrénées:  
Étude statistique sous l'angle du genre (2008-2012)**

*Yannick Le Quentrec*

*Camille Chardonnet*

## SOMMAIRE

Introduction .....	3
<b>I Des usages de l'IRT différenciés selon les syndicats .....</b>	<b>4</b>
1 Sessions, stagiaires et jours stagiaires : des répartitions variables selon les syndicats .....	5
2 Une représentation des départements plus ou moins diversifiée selon les syndicats .....	7
3 Un taux de féminisation des stagiaires variable selon le département de résidence et le syndicat d'appartenance .....	10
<b>II Caractéristiques socio-professionnelles des stagiaires selon le sexe. ....</b>	<b>11</b>
1 Des stagiaires femmes et hommes dans les mêmes classes d'âge .....	11
2 Des stagiaires femmes issues de professions traditionnellement féminines .....	12
3 Une majorité de stagiaires du secteur privé .....	13
4 Une majorité de stagiaires issus d'entreprises de plus de 500 salarié-es .....	14
<b>III Caractéristiques syndicales des stagiaires de l'IRT selon le sexe .....</b>	<b>16</b>
1 Des femmes qui ont moins d'ancienneté syndicale que les hommes ....	16
2 Des femmes ayant un peu moins de mandats que les hommes .....	16
3 Des femmes qui n'ont pas les mêmes mandats que les hommes .....	17
4 Des mandats qui diffèrent selon l'ancienneté dans l'adhésion syndicale .....	18
5 Des femmes un peu moins présentes parmi les permanent-es syndicaux/ales .....	19
<b>IV La formation à l'IRT : une activité conséquente d'une stabilité relative .....</b>	<b>19</b>
1 Une stabilité du nombre de stagiaires due à des jeux de compensation .....	19
2 Un taux de féminisation des stagiaires significatif mais qui progresse peu .....	21
3 Un nombre de jours stagiaire plus ou moins régulier selon les syndicats. ....	21
4 Des variations aléatoires de la représentation des départements de résidence des stagiaires	22
<b>V Nature des relations des stagiaires envers l'IRT. ....</b>	<b>23</b>
1 Des préférences thématiques différentes selon le sexe. ....	23
2 Des niveaux de satisfaction variables selon le sexe. ....	24
3 Des taux de rotation des stagiaires différents selon les syndicats. ...	25
Conclusion .....	25
<i>Bibliographie</i> .....	28
<i>Sigles et acronymes</i> .....	28
<i>Annexes</i> .....	30

## Introduction

Parmi les 10 Instituts du Travail existant à ce jour, l'Institut Régional du Travail (IRT) de Midi-Pyrénées, créé en 2003 est le plus récent. Il reprend à son compte dans ses statuts l'innovation sociale qui a présidé à l'émergence de ces institutions : organiser au sein de l'université la formation ouvrière des syndicalistes qui exercent des responsabilités. Quoi de plus opportun pour marquer ses 10 ans d'existence que de faire un point sur la réalité de son activité de formation et sur le public qu'elle touche. Pour cela, nous tenterons de répondre à quelques questions clés ? : Quelles pratiques de formation des syndicats ? Y-a-t-il des différences et/ou des points communs entre la CFDT, la CGT et FO ? Peut-on observer des évolutions dans le temps ? Qui sont les stagiaires de l'IRT ? Quelles caractéristiques sociales et syndicales ont-ils/elles ? Considérant que les femmes sont généralement sous-représentées dans les lieux de décision syndicale, comment accèdent-elles aux formations de l'IRT ? Se différencient-elles des hommes et en quoi ? Quelle évaluation les stagiaires font de la formation ?

Ce projet, inscrit dans la sociologie du syndicalisme et du genre<sup>1</sup>, a pu se concrétiser grâce à la contribution de Camille Chardonnet<sup>2</sup>, stagiaire de Master 2 en histoire contemporaine accueillie à l'IRT. En ce qui concerne l'objectif de son stage, il s'agissait de réaliser une étude diachronique et synchronique de la place des femmes parmi les stagiaires de l'IRT à partir du traitement d'archives.

Sur le plan méthodologique, nous avons choisi de limiter l'étude statistique à la période 2008-2012 compte tenu des contraintes temporelles d'une part, et d'autre part, parce que cette période faisait l'objet d'informations plus complètes. Nous possédons en effet presque l'ensemble des données sur ces cinq années. Sur les 1518 stagiaires accueilli-es à l'IRT, nous disposons des « Bilans personnalisés » (cf. Modèle en annexe) de 1124 personnes. Ces bilans se composent la majorité de nos sources et présentent le plus grand nombre d'informations en introduisant des critères comme l'âge, la taille de l'entreprise, le département de résidence...

Pour le reste, lorsque les « Bilans personnalisés » étaient manquants, nous avons utilisé, en plus des bilans annuels destinés au ministère, le « Dossier administratif stagiaire » et la « Fiche individuelle de stage » (cf. Modèles en annexe). Bien que moins riches, ces documents apportent des informations utiles pour l'analyse genrée notamment. Nous nous sommes également référées aux deux rapports d'activité rédigés par Yannick Le Quentrec,

---

<sup>1</sup> Yannick Le Quentrec : Sociologue Certop/Simone-Sagesse, université de Toulouse Jean Jaurès.

<sup>2</sup> Camille Chardonnet : Étudiante Master 2 en histoire contemporaine, université de Toulouse Jean Jaurès.

directrice de l'IRT et membre de l'équipe pédagogique<sup>3</sup>. L'ensemble des données a été enregistré sur une interface créée spécialement par Frédéric Rodriguez<sup>4</sup> afin de pouvoir les traiter par la suite grâce à un logiciel d'analyse statistique, SPSS.

L'objectif de cette étude qui consiste à cerner les principales dimensions de la mise en œuvre de la formation à l'IRT de Midi-Pyrénées s'avère modeste. Nous n'avons pas la prétention de lui donner une portée généralisante car les données d'archives sont d'une fiabilité relative. Elles reposent sur du déclaratif. Certaines rubriques ne sont parfois pas renseignées quand d'autres peuvent comporter des ambiguïtés. De plus, ces archives n'ont pas toujours fait l'objet d'un même traitement administratif. En tenant compte de ces réserves, les résultats obtenus viennent toutefois éclairer, à travers le cas de figure singulier de l'IRT Midi-Pyrénées, le « cœur de métier » du fonctionnement des instituts encore mal connu. Ils constituent aussi des points de repère dont les syndicats peuvent s'emparer pour développer leur politique de formation. Souhaitons que d'autres études comparables viennent la compléter par la suite.

Dans une première partie de l'article, nous présentons des éléments de cadrage de l'activité de formation, en particulier les pratiques de formation à l'IRT différenciées selon les syndicats, en considérant que ces pratiques organisationnelles se construisent aussi en interaction avec l'appétence des stagiaires pour la formation. Dans une seconde partie, nous précisons les caractéristiques sociales et syndicales des stagiaires selon le genre. Après quoi nous rendons compte des principales évolutions de la formation à l'IRT entre 2008 et 2012. Nous terminerons en abordant quelques aspects permettant de qualifier la nature des relations des stagiaires envers l'IRT.

## **I Des usages de l'IRT différenciés selon les syndicats**

La formation à l'IRT est annuellement constituée des 8 sessions de deux jours en principe pour chacune des trois organisations syndicales CFDT, CGT et FO.

S'y ajoute un « Entretien de l'IRT », journée d'étude à caractère intersyndical sur des thèmes choisis par le conseil de l'IRT ou sur les résultats de recherches-action.

---

<sup>3</sup> Le Quentrec Yannick, rapports d'activité PAST 2005-2007 et 2008-2011.

<sup>4</sup> Frédéric Rodriguez, professeur agrégé, université de Toulouse Jean Jaurès.

Selon les opportunités, des sessions de formation intersyndicales peuvent être aussi mises en place.

Avant de détailler nos résultats sur une période plus restreinte et si l'on se réfère aux bilans d'activité destinés au ministère du travail, il faut souligner que l'IRT affiche une activité de formation conséquente puisqu'il a accueilli 2488 stagiaires entre le dernier trimestre de 2003 et décembre 2012 et qu'il a organisé 5401 jours stagiaire. Bien que faiblement doté par le ministère du travail<sup>5</sup>, avec une moyenne annuelle de 300 stagiaires dont 38 % de femmes<sup>6</sup>, il représente une part significative des 4000 stagiaires accueillis chaque année dans l'ensemble des instituts du travail (Tanguy, 2006 : 11). Pour la période 2008-2012, sur la base des bilans annuels destinés au ministère, on compte 1568 stagiaires et 3019 jours stagiaire, ce qui correspond à une moyenne annuelle 313 stagiaires et 604 jours stagiaire.

**Tableau 1 Activité de formation en moyenne sur la période 2008-2012**

Nbre sessions	Nbre stagiaires	Dont femmes	Nbre jours stagiaire
22	313	102 (38%)	604

Source : Bilans annuels ministère

### **1 Sessions, stagiaires et jours stagiaires : des répartitions variables selon les syndicats**

En ce qui concerne le **nombre de sessions de formation**, la CGT avec 38% (37 sessions) et FO avec 37% (35 sessions) se placent en tête. La CFDT occupe une part plus réduite avec 25% (24 sessions).

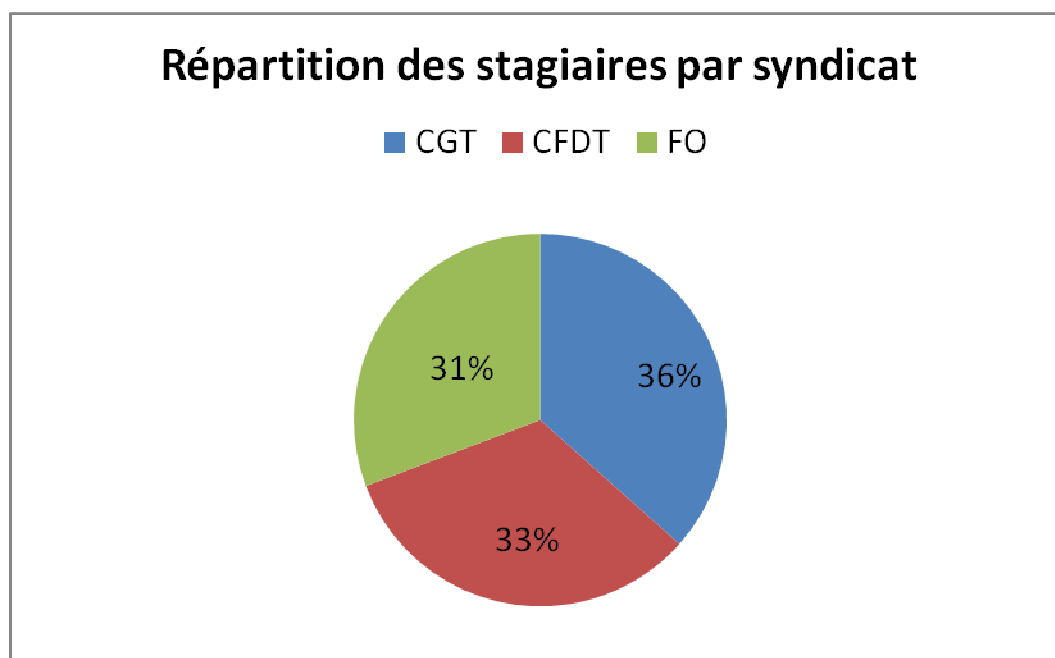
Mais ce classement se modifie en partie et les écarts se resserrent si l'on considère le **nombre de stagiaires** par syndicat :

La CGT compte le plus grand nombre de stagiaires (36%). Elle est suivie cette fois par la CFDT (33%) puis par FO (31%).

<sup>5</sup> Le montant de sa dotation est de 58 000€ en 2013.

<sup>6</sup> Le pourcentage moyen de femmes est calculé sur la période de 2005 (date d'apparition de la rubrique) à 2012.

## Graphique 1



Source : Bilans annuels ministère

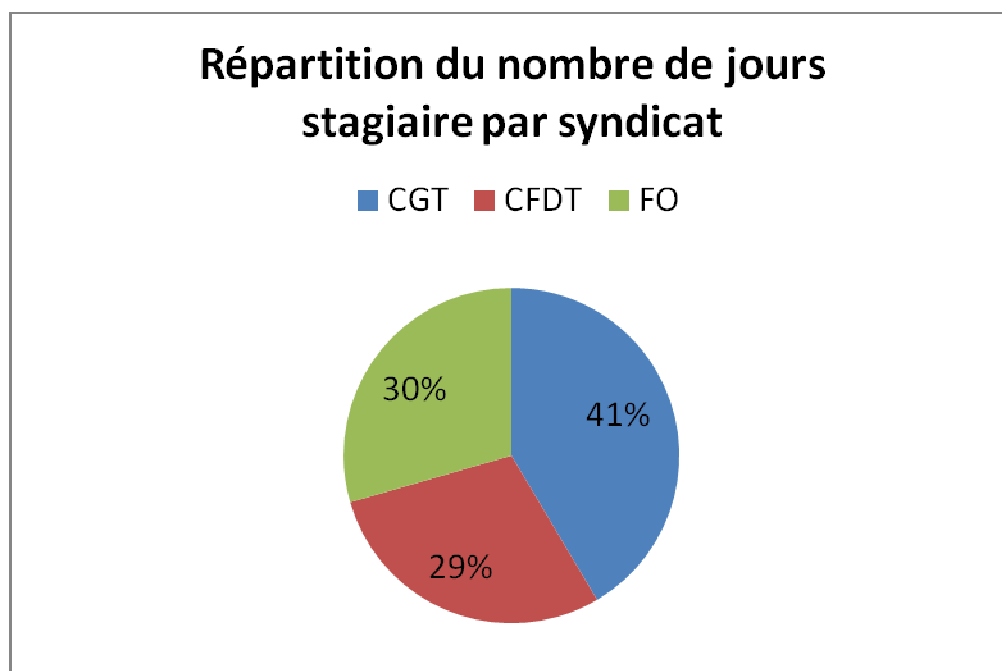
Si le nombre de stagiaires rend compte de l'audience des formations de l'IRT auprès des syndicalistes de Midi-Pyrénées, le **nombre de jours stagiaire** permet de préciser davantage l'activité de formation en intégrant sa durée. Sur cette base, le classement se modifie à nouveau partiellement avec des écarts qui se creusent entre syndicats.

La CGT se place seule en tête : alors qu'elle organise presque autant de sessions que FO, elle affiche la proportion la plus importante de jours stagiaire avec 41% de l'ensemble. Les deux autres syndicats se partagent presque à égalité les 59% restants : 30% pour FO et 29% pour la CFDT.

Pour la CGT, il y a corrélation entre le nombre conséquent de sessions, le nombre de stagiaires et de jours stagiaire. Mais le cas de figure de la CFDT montre que cette corrélation n'est pas mécanique et qu'un faible nombre de sessions n'implique pas forcément un faible nombre de stagiaires et de jours stagiaires. Seule la combinaison des trois critères permet de mesurer au mieux les usages différenciés de l'IRT par les syndicats.



## Graphique 2



Source : Bilans annuels ministère

## 2 Une représentation des départements plus ou moins diversifiée selon les syndicats

Comme son nom l'indique, l'IRT de Midi-Pyrénées s'adresse aux syndicalistes de tous les départements de la région. Il s'agit donc d'étudier comment cela se traduit dans l'activité de formation.

- Dans l'ensemble, tous syndicats confondus, la Haute Garonne (48,2%) et le Tarn (18,6%) sont les départements les plus représentés. Viennent ensuite par ordre de classement décroissant : l'Aveyron, (6,7%) , le Tarn et Garonne (6,2%) , le Lot (5,6%) , l'Ariège (5,4%), le Gers (4,9%) et les Hautes-Pyrénées (4,3%).

Ces données doivent cependant être interprétées avec prudence car elles résultent dans certains cas de l'organisation de sessions délocalisées dans les antennes universitaires (Tarn, Aveyron, Ariège).

Elles montrent cependant que, si la distance géographique<sup>7</sup> constitue une contrainte pour les syndicalistes, elle n'est pas le seul critère explicatif d'une faible participation puisque le Tarn arrive en seconde position du classement et le Gers en septième position alors que ces deux

<sup>7</sup> Distances de Toulouse au chef lieu du département par ordre décroissant : Hautes pyrénées (154km), Aveyron (150km), Lot (113 km), Ariège (87km), Gers 80 km, Tarn, (76 km ) et Tarn et Garonne (55 km).

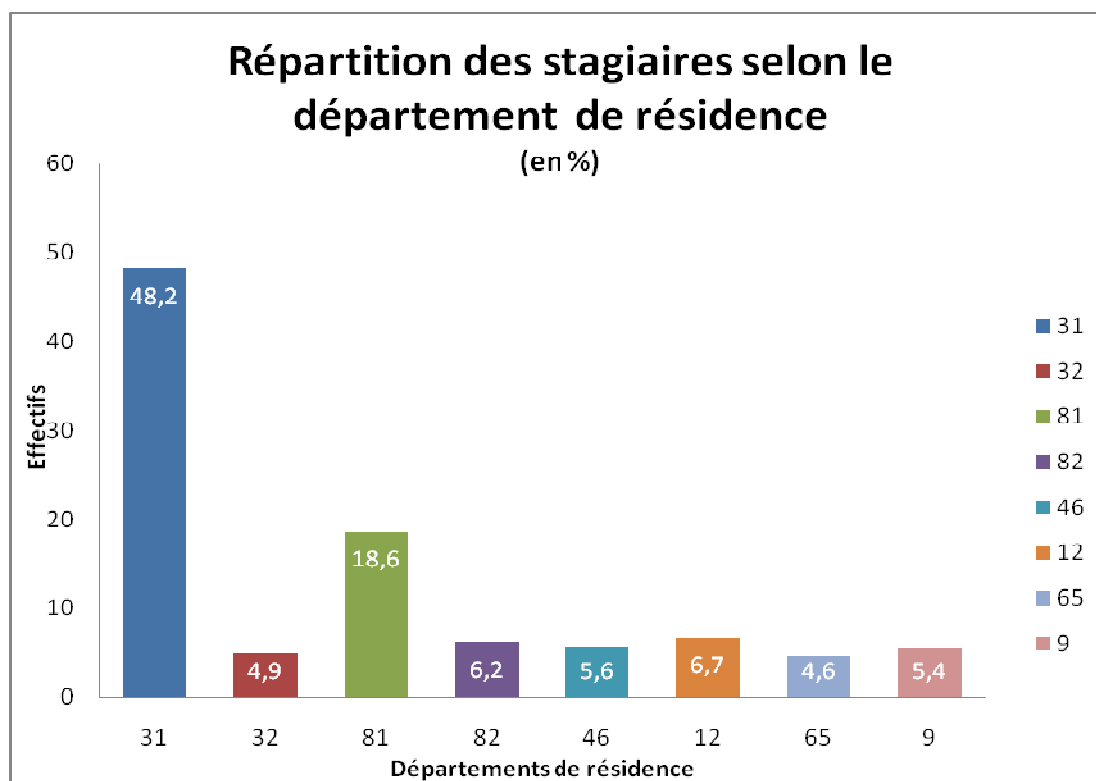
départements sont tous les deux éloignés de 80 km de Toulouse. Il en va de même pour le Tarn et Garonne, département le plus près de Toulouse (55 km) qui n'arrive qu'en quatrième position.

**Tableau 2 Répartition des stagiaires selon le département de résidence**

	Département de résidence							
	31	32	81	82	46	12	65	9
<b>Effectifs</b>	523	54	205	69	62	74	48	60
<b>Pourcentages</b>	48,2	4,9	18,6	6,2	5,6	6,7	4,3	5,4

Source : Bilans personnalisés

**Graphique 3**



Source : Bilans personnalisés

- Si l'on croise les départements de Midi-Pyrénées représentés et le syndicat d'appartenance des stagiaires, ces résultats se contrastent (cf. graphique 4 et tableau 3 en annexe).

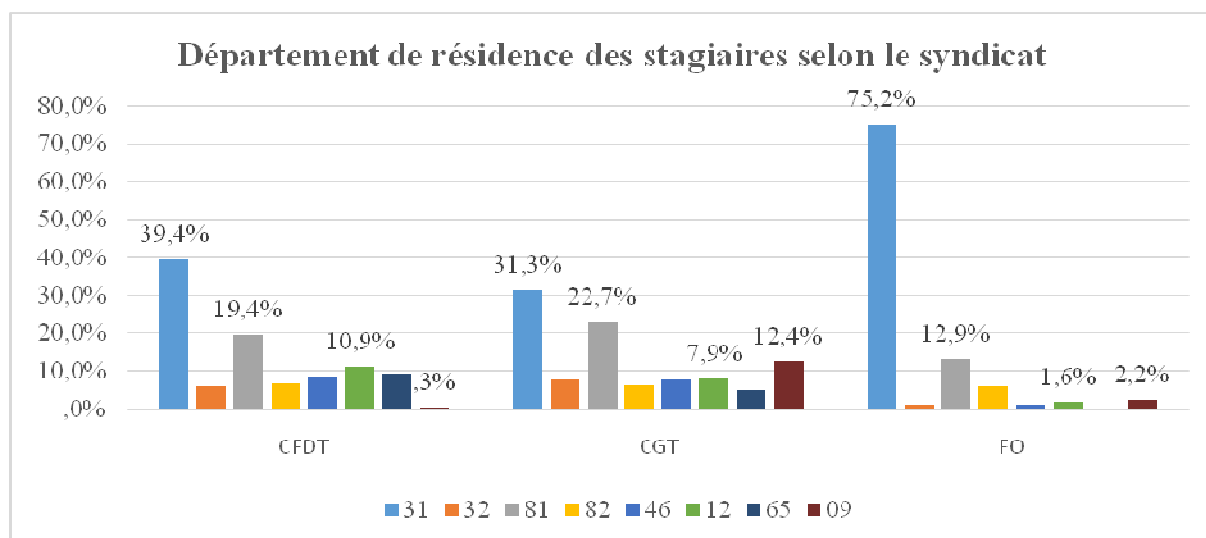
- Pour FO, les stagiaires sont en grande majorité issu-es de la Haute-Garonne (75,2%). Le Tarn arrive en deuxième position mais avec une part bien moindre (12,9%).

- Pour la CFDT, seuls 39,5% des stagiaires résident en Haute-Garonne. Le Tarn est ensuite le département le plus représenté avec 19,4%.
- C'est à la CGT que la part de la Haute Garonne est la plus faible avec 31,2%. Le Tarn est ici aussi le deuxième département représenté avec 22,6%.

Dans l'ensemble, la vocation régionale de l'IRT prend des formes diverses selon les syndicats : alors que FO concentre ses stagiaires sur la Haute-Garonne, la CFDT affiche la représentation des départements la plus diversifiée suivie de près par la CGT.

Ces différences pourraient s'expliquer par l'implantation des syndicats : plus celle-ci serait forte sur un département et plus le pourcentage de stagiaires serait susceptible d'augmenter. La représentation diversifiée des départements peut aussi être favorisée par l'existence d'une structuration régionale ancienne, comme à la CFDT (Union Régionale Interprofessionnelle) et à la CGT (comité régional) alors qu'elle est plus récente pour FO. Si l'on considère que l'organisation des formations à l'IRT est en principe une prérogative des structures régionales des syndicats, ces différences peuvent encore découler de la nature des relations entre les unions départementales et les structures régionales. Le critère d'éloignement n'est pas non plus totalement à écarter pour expliquer la faible représentation de départements autres que la Haute-Garonne. Mais il n'est pas dominant car il devrait alors toucher l'ensemble des syndicats, ce qui n'est pas le cas.

**Graphique 4**



Source : Bilans personnalisés

### **3 Un taux de féminisation des stagiaires variable selon le département de résidence et le syndicat d'appartenance**

- En préalable, il faut rappeler que le taux de féminisation des stagiaires de l'IRT est en moyenne de 38% sur la période 2008-2012, en hausse de 8 points par rapport à celui de la période 2005-2007. Mais il varie entre syndicats.

- La CFDT se place en tête avec le taux de féminisation le plus important, supérieur de 8 points à cette moyenne puisqu'il s'élève à 46,4% de femmes, ce qui est au dessus du taux de féminisation de ses syndiqué-es (44,2%) (Sylvera, 2006).
- FO s'inscrit dans la moyenne avec 37,5% de femmes, ce qui est inférieur au taux de féminisation de ses syndiqué-es (45%).
- La CGT se distingue par le taux de féminisation le plus bas avec 33,3% mais qui dépasse le taux de féminisation de ses syndiqué-es (28%).

Ces différences dans les taux de féminisation sont en partie liées aux champs de syndicalisation des syndicats, par exemple à une CGT traditionnellement plus ouvrière et industrielle. Mais si l'on considère que plus on monte dans les responsabilités syndicales et plus la part des femmes diminue en se situant plutôt en moyenne à 20% (Le Quentrec, 2009), le taux de féminisation de la population militante accueillie à l'IRT reste significatif même s'il doit être amélioré.

- Si l'on croise ce taux de féminisation cette fois avec le département de résidence des stagiaires, d'autres nuances apparaissent (cf. Tableau 4 en annexe).

Les départements où les femmes sont sur représentées par rapport à leur part parmi les stagiaires (38%) sont : la Haute Garonne (+ 2,7 points), et, avec des effectifs moindres, l'Aveyron (+18,8 points), les Haute-Pyrénées (+ 18,3 points) et l'Ariège (+3,7 points).

Les départements où les femmes sont sous représentées par rapport à leur part parmi les stagiaires sont : le Tarn (-10,2 points) et, avec des effectifs moindres, le Gers (-12,1 points), le Tarn et Garonne (- 4,7 points) et le Lot (-5,7 points).

Une nouvelle fois, l'hypothèse qu'une trop grande distance entre le département de résidence et le lieu de formation serait dissuasif pour les syndicalistes, a fortiori pour des femmes qui cumulent leur engagement avec les charges domestiques, est infirmée puisque l'Aveyron, l'Ariège et les Haute Pyrénées font partie des départements les plus éloignés et les plus féminisés.

- Ajoutons que ces taux de féminisation des stagiaires de chaque département diffèrent selon les syndicats d'appartenance.

A la CFDT (cf. Tableau 5 en annexe), les départements où les femmes sont sur représentées par rapport à leur part parmi les stagiaires sont : la Haute-Garonne (+7 points), et avec des effectifs moindres, l'Aveyron (+39 points), les Hautes Pyrénées (+ 23 points), le Tarn-et-Garonne (+ 38 points) et le Gers (+4 points). Parallèlement, les départements où elles sont sous représentées sont le Tarn (- 12) et le Lot (- 12).

A la CGT (cf. Tableau 6 en annexe), les départements où les femmes sont sur représentées sont l'Ariège (+3 points), le Lot (+4 points) et les Hautes-Pyrénées (+12 points), ce dernier en commun avec la CFDT. Les départements où elles sont sous représentées sont la Haute-Garonne (-2 points), le Tarn (-10 points), le Gers (-25 points), le Tarn-et-Garonne (-19 points).

Enfin à FO (cf. Tableau 7 en annexe), les départements où les femmes sont sur représentées sont : la Haute-Garonne (+3 points), l'Aveyron (+12 points) et le Gers (+12 points), ces trois départements en commun avec la CFDT. Les départements où elles sont sous représentées sont : le Tarn (-10 points) et le Tarn-et-Garonne (-29 points).

Nous ne sommes pas en mesure d'expliquer ces variations. Pour cela, il serait nécessaire de mobiliser la connaissance des différentes composantes syndicales, unions départementales, unions locales sur les secteurs professionnels où les syndicats sont implantés.

## **II Caractéristiques socio-professionnelles des stagiaires selon le sexe**

### **1 Des stagiaires femmes et hommes dans les mêmes classes d'âge**

Avec 47,9 ans en moyenne, les femmes qui participent aux sessions de l'IRT sont du même âge que les hommes (47,4 ans).

Pour une analyse plus fine, nous avons comparé la répartition des femmes et des hommes dans les trois classes d'âge qui se dégagent de nos données: de 24 à 44 ans, de 45 à 51 ans et 52 ans et plus. Le résultat précédent se confirme, les femmes étant réparties de la même manière que les hommes dans les trois classes d'âge.

Dans leur ensemble, les stagiaires de l'IRT ne se différencient pas de la moyenne d'âge des syndiqué-es qui oscille entre 42 ans et 48 ans selon les organisations et les populations concernées. Ils démontrent à leur niveau que « l'engagement syndical est une affaire de quadras et de quinquas » (Andolfatto, Labbé, 2007 : 137).

## **2 Des stagiaires femmes issues de professions traditionnellement féminines**

Compte tenu de la grande diversité des réponses apportées par les stagiaires dans les bilans personnalisés sur leur secteur professionnel, celles-ci ont été rassemblées en 14 catégories (cf. Graphique 5).

Pour mémoire, en ce qui concerne les secteurs considérés comme traditionnellement féminins, on compte sur le plan national 74,9% de femmes dans l'éducation, la santé, l'action sociale, 52% de femmes dans les administrations. Il y a 88,9 % de femmes chez les infirmières, 78,2% parmi les professions intermédiaires de la santé et du travail social, 66,9% parmi les professions de l'action sociale culturelle et sportive, 57% dans les professions intermédiaires administratives de la fonction publique, 54,4% parmi les professeurs<sup>8</sup>.

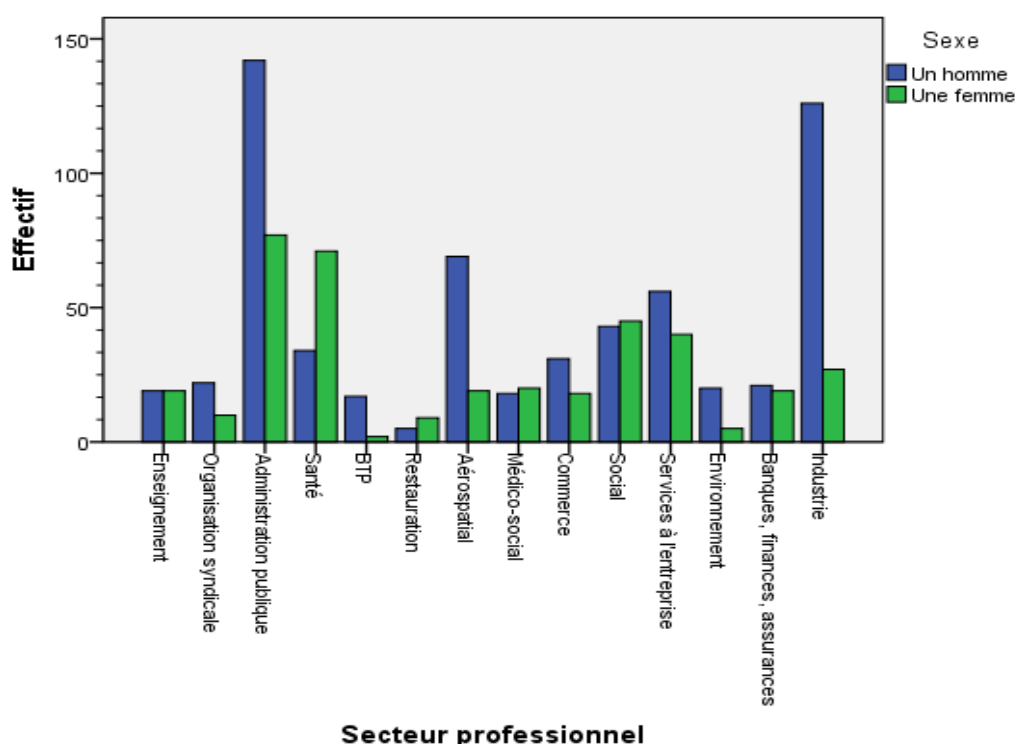
Cette tendance se confirme en ce qui concerne les femmes stagiaires de l'IRT qui sont davantage représentées que les hommes dans la santé (67,3%) et le médico social (51,4%). Leur part s'équilibre dans l'enseignement (50%) mais elle diminue sensiblement dans les administrations publiques (36,8%,).

---

<sup>8</sup> Observatoire des inégalités, « une répartition déséquilibrée des emplois entre hommes et femmes », 14 avril 2009 [http://www.inegalites.fr/spip.php?article1048&id\\_mot=146](http://www.inegalites.fr/spip.php?article1048&id_mot=146)

## Graphique 5

Répartition des stagiaires selon le sexe et le secteur professionnel



Source : Bilans personnalisés

### 3 Une majorité de stagiaires du secteur privé

En moyenne sur la période 2008-2012, l'IRT accueille une majorité de stagiaires issus du secteur privé (qui représente en France plus des 3/4 des emplois), soit 63,5%. Seuls 36,5% sont issus du secteur public<sup>9</sup>. Les femmes sont sur représentées dans le secteur public par rapport à leur part parmi les stagiaires (+ 3,4) et sous représentées dans le secteur privé (-1,4).

Tableau 8 Répartition des stagiaires selon le secteur public/privé et le sexe

	Public			Privé			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
<b>Hommes</b>	228	58,6	34,7	429	63,4	65,3	657	61,6	100
<b>Femmes</b>	161	41,4	39,4	248	36,6	60,6	409	38,4	100
<b>Total</b>	389	100	36,5	677	100	63,5	1066	100	100

Source : Bilans personnalisés

<sup>9</sup> Les bilans du ministère confirment ces proportions

- Si l'on croise ces données par syndicat, les résultats sont différents (cf. Tableau 9 en annexe) :

- C'est à la CFDT que la proportion des stagiaires du public est la plus forte avec 52,4% pour 47,6% du privé. Cette particularité est liée à la présence des femmes : leur part est de 60% dans le public pour 40% dans le privé alors que la part des hommes est de 45,9% dans le public pour 54,1% dans le privé.
- A la CGT, 45,3% des stagiaires sont issus du secteur public et 54,7% du privé. La part des femmes est de 41,9% dans le public et de 58,1% dans le privé. La part des hommes est de 47% dans le public et de 53% dans le privé.
- A FO, la situation change fortement avec des stagiaires provenant dans une grande majorité du secteur privé : 85,9% pour 14,1% seulement issus du public. La part des femmes est de 16,7% dans le public et de 83,3% dans le privé. La part des hommes est de 12,6% dans le public et de 87,4% dans le privé.

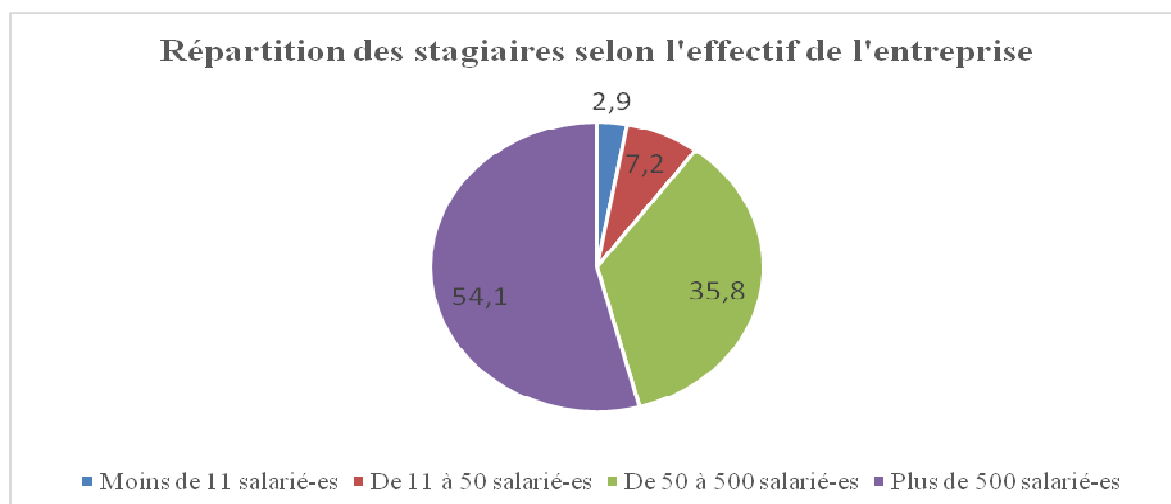
En l'état de nos données, nous ne sommes pas en mesure d'expliquer ces variations qui ont sans doute partiellement trait aux champs de syndicalisations respectifs des syndicats : pour la CFDT, elles pourraient témoigner d'une implantation significative dans un secteur public féminisé. Pour FO, elles semblent renvoyer à une implantation centrée dans le secteur privé quel que soit le sexe des salarié-es.

#### **4 Une majorité de stagiaires issus d'entreprises de plus de 500 salarié-es**

Traditionnellement, les syndicats sont d'autant plus présents que les établissements sont grands, que ce soit dans le secteur public ou privé (Wolff, 2008) . On retrouve cette tendance en ce qui concerne les stagiaires de l'IRT puisqu'ils travaillent pour plus de la moitié, 54,11%, dans des entreprises de plus de 500 salarié-es et pour 35,8% d'entre eux, dans des entreprises de 50 à 500 salarié-es, Le reste des stagiaires se répartit pour 7,2% dans des entreprises de 11 à 50 salarié-es et pour 2,9% dans des entreprises de moins de 11 salarié-es.



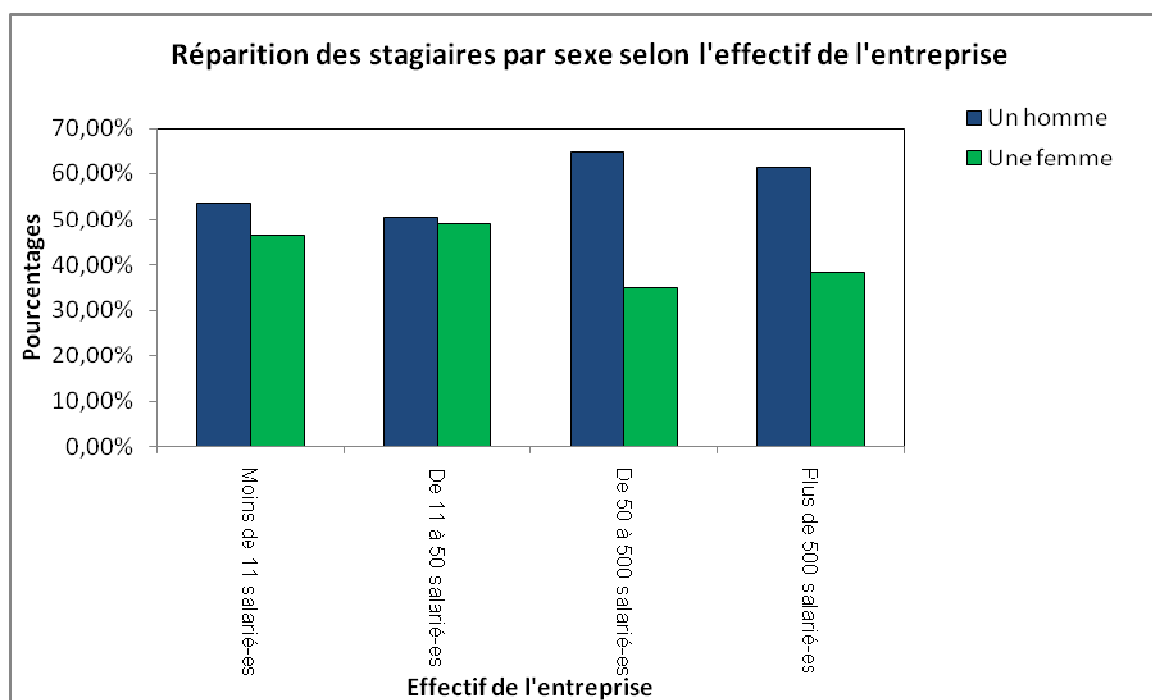
## Graphique 6



Source : Bilans personnalisés

Les hommes stagiaires de l'IRT travaillent plus souvent dans les entreprises de plus de 500 salarié-es où leur part est de 61,5% contre 38,5% de femmes. Il en va de même pour les entreprises de 50 à 500 salarié-es où leur part est de 65% contre 35 % de femmes. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans les petites entreprises où le droit syndical est plus faible. Elles représentent 49,3% des effectifs de 11 à 50 salarié-es pour 50,7% d'hommes et 46,4% des effectifs d'entreprises de moins de 11 salarié-es pour 53,6% d'hommes.

## Graphique 7



Source : Bilans personnalisés

### **III Caractéristiques syndicales des stagiaires de l'IRT selon le sexe**

#### **1 Des femmes qui ont moins d'ancienneté syndicale que les hommes**

Les femmes sont en moyenne depuis moins longtemps adhérentes au syndicat que les hommes, soit 12,8 années contre 14,9 années.

De la même manière que pour l'âge, il est possible d'affiner les résultats en comparant la répartition des femmes et des hommes dans trois catégories « d'ancienneté dans l'adhésion ». L'analyse est probante : les femmes sont proportionnellement plus présentes dans la catégorie « moins de 6 ans » avec 45% de l'effectif. Leur part diminue au fur et à mesure que l'ancienneté dans l'adhésion augmente. Elle est de 37% dans la catégorie « de 7 à 15 ans » d'ancienneté et de 36% dans celle de « plus de 15 ans ».

Pour les hommes, on observe le mouvement inverse. C'est dans la catégorie « + de 15 ans » qu'ils sont les plus nombreux avec 64%, puis dans celle « de 7 à 15 ans » d'ancienneté avec 63%. Leur part diminue sensiblement dans la catégorie « moins de 6 ans » d'ancienneté avec 55%.

Compte tenu que les syndicalistes stagiaires de l'IRT sont dans la même moyenne d'âge quel que soit le sexe, ces données semblent témoigner d'une adhésion des femmes plus tardive que les hommes dans leur trajectoire biographique. Elles renvoient à une tendance caractéristique, relevée dans d'autres recherches (Le Quentrec, 2003) qui consiste, pour les femmes, à différer leur engagement jusqu'à ce que les charges domestiques et familiales pèsent moins sur leurs épaules.

#### **2 Des femmes ayant un peu moins de mandats que les hommes**

Nous nous basons ici sur les classifications des mandats figurant sur le bilan personnalisé qui distingue : « les mandats dans l'entreprise », les « responsabilités au sein du syndicat professionnel », les « responsabilités au sein du syndicat interprofessionnel » et « la représentation dans les organismes paritaires<sup>10</sup> ».

- Dans l'ensemble, 94 % des stagiaires de l'IRT ont au moins un mandat (et donc 6% n'en ont pas). La part des femmes stagiaires de l'IRT (93%) est légèrement inférieure à celle des

---

<sup>10</sup> Les conseils prud'hommes ont été classés dans cette rubrique. Pour les ASSEDIC, il est à noter qu'elles ont fusionné en 2008 avec l'ANPE pour former Pôle Emploi.

hommes (95%). Cette donnée qui reflète peu la sous représentation des femmes dans les lieux de décision syndicale tient au fait que les formations IRT sont en principe destinées à des syndicalistes ayant des responsabilités. Les syndicats opèrent donc une sélection en amont qui tend à gommer les disparités. De plus, le nombre moyen de mandats masque des différences notables dans la répartition de ces mandats.

### 3 Des femmes qui n'ont pas les mêmes mandats que les hommes

En moyenne, la part des mandats dans l'entreprise domine (cf. Tableau 10). Suivent par ordre décroissant : les responsabilités au sein du syndicat professionnel, les responsabilités au sein du syndicat interprofessionnel et la représentation dans les organismes paritaires.

**Tableau 10 Nombre de mandats en moyenne selon les structures et le sexe**

	<b>Entreprise</b>	<b>Professionnel</b>	<b>Interprofessionnel</b>	<b>Organisme Paritaire</b>	<b>Total</b>
<b>Hommes</b>	1,59	0,83	0,54	0,13	0,77
<b>Femmes</b>	1,65	0,71	0,49	0,21	0,76
<b>Total</b>	1,61	0,79	0,52	0,16	0,77

Dans les mandats d'entreprise (cf. Tableau 11 en annexe), les femmes sont sous représentées par rapport à la place qu'elles occupent parmi les stagiaires (38%) dans les postes de DP (36,7%) et DS (35,2%). Elles sont sur représentées dans les mandats CHSCT, CE et CAP cf. Siglier en annexe).

En ce qui concerne les principales responsabilités au sein du syndicat professionnel (cf. Tableau 12 en annexe), les femmes sont sous représentées dans le syndicat d'établissement (34,1%), régional (29,1%) et national (30,6%) et sur représentées dans le syndicat départemental.

En ce qui concerne les principales responsabilités au sein du syndicat interprofessionnel (cf. Tableau 13 en annexe), les femmes sont sous représentées dans les unions départementales (34,5%) et régionales (34,4%) et sur représentées dans les unions locales.

Tout en tenant compte des faibles effectifs en jeu, les femmes sont par contre sur représentées dans l'ensemble des représentations au sein des organismes paritaires (cf. Tableau 14 en annexe).

#### 4 Des mandats qui diffèrent selon l'ancienneté dans l'adhésion syndicale

Dans l'ensemble 78% des stagiaires de l'IRT ont des mandats dans l'entreprise. 65% ont des mandats au sein du syndicat professionnel et 42,8% au sein du syndicat interprofessionnel. Seuls 14,9% ont un ou plusieurs mandats dans les organismes paritaires. Mais ces mandats se répartissent différemment selon l'ancienneté dans l'adhésion (cf. Tableau 15) :

Pour les mandats d'entreprise, 39,6% sont détenus par les 7-15 ans d'ancienneté dans l'adhésion, 32,5% pour les moins de 6 ans et 27,9% par les plus de 15 ans.

Pour les mandats au sein du syndicat professionnel, 39,9% sont détenus par les 7-15 ans, 33,7% pour les plus de 15 ans et 26,4% pour les moins de 6 ans.

Pour les mandats au sein du syndicat interprofessionnel : 47,5% sont détenus par les plus de 15 ans, 36,1% par les 7-15 ans, 16,4% des – de 6 ans.

Enfin, seuls 14,9% des stagiaires possèdent un ou plusieurs mandats dans les organismes paritaires. 45 % sont détenus par les plus de 15 ans, 42 % par les 7-15 ans et 13 % par les moins de 6 ans.

**Tableau 15 Répartition des mandats selon les structures et l'ancienneté dans l'adhésion**

Ancienneté	Mandats Entreprise			Mandats professionnels			Mandats interprofessionnels			Mandats organismes paritaires		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Moins de 6 ans	223	32,5	82	151	26,4	55,5	62	16,4	22,8	17	13	6,3
Entre 7 et 15 ans	272	39,6	84,7	229	39,9	71,3	136	36,1	42,4	55	42	17,1
Plus de 15 ans	192	27,9	66,7	193	33,7	67	179	47,5	62,2	59	45	20,5
Total	687	100	78	573	100	65	377	100	42,8	131	100	14,9

Source : Bilans personnalisés

Ainsi, ce sont les stagiaires dont l'adhésion est la plus ancienne, + 15 ans, qui détiennent le moins de mandats dans l'entreprise et ce sont ceux/celles dont l'adhésion est la plus récente, - de 6 ans, qui détiennent le moins de mandats au sein du syndicat professionnel, tendance qui s'accroît encore pour les mandats au sein du syndicat interprofessionnel.

Hormis pour les mandats dans les organismes paritaires, les différences entre les mandats des femmes et des hommes mentionnées antérieurement se confirment si l'on croise la possession de mandats et l'ancienneté dans l'adhésion. En effet, plus on s'éloigne de l'échelon de base du syndicat d'entreprise, plus le mandat se corrèle avec une forte ancienneté dans l'adhésion. Si l'on reprend le constat fait précédemment que les femmes stagiaires de l'IRT ont moins

d'ancienneté dans l'adhésion que les hommes, ce phénomène semble contribuer à renforcer la répartition sexuée des mandats syndicaux.

## 5 Des femmes un peu moins présentes parmi les permanent-es syndicaux/ales

Dans l'ensemble, le nombre de permanent-es reste modeste puisqu'il concerne 16% des stagiaires de l'IRT. Les femmes sont légèrement sous représentées (36,9%) dans ce statut par rapport à la part qu'elles occupent parmi les stagiaires.

**Tableau 16 Accès au statut de permanent-e selon le sexe**

	Non permanent-e			Permanent-e			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Hommes	575	61,1	83,6	113	63,1	16,4	688	61,4	100
Femmes	366	38,9	84,7	66	36,9	15,3	432	38,6	100
Total	941	100	84	179	100	16	1120	100	100

Source : Bilans personnalisés

## IV La formation à l'IRT : une activité conséquente d'une stabilité relative

La participation aux formations de l'IRT affiche des tendances récurrentes qui s'associent toutefois à des inflexions multiples. Celles-ci sont tributaires des événements qui traversent la vie interne des syndicats et de l'université ou encore des temps forts du mouvement social.

### 1 Une stabilité du nombre de stagiaires dûe à des jeux de compensation

- Si l'on se réfère aux bilans du ministère et sans tenir compte des effectifs des « Entretiens de l'IRT » pour étudier plus finement l'activité de formation de chaque syndicat, le nombre de stagiaires évolue peu entre 2008 et 2012, soit **280 stagiaires** en moyenne par an. La CGT compte en moyenne 101 stagiaires par an. Elle est suivie par la CFDT avec 90 stagiaires puis par FO avec 85 stagiaires. Seule l'année 2011 enregistre une baisse liée à une réduction de près de la moitié des effectifs de la CFDT (-44%).

Si l'on intègre les Entretiens de l'IRT, ces effectifs s'élèvent à **304 stagiaires** en moyenne par an sur cette période.

- Cette stabilité des effectifs masque des évolutions à la hausse ou à la baisse selon les syndicats:

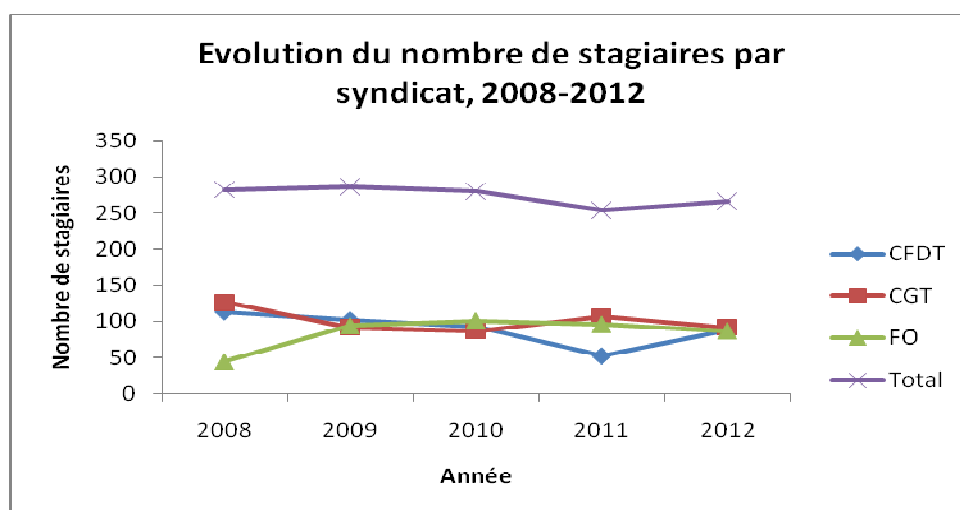
- Pour la CFDT, une tendance à la baisse de ses effectifs de 2009 à 2011 avec une chute cette même année suivi d'un redressement important en 2012 (69%).
- Pour la CGT, une augmentation en 2008 (38%) et un tassement en 2009 (-28%) qui se poursuit jusqu'en 2012.
- Pour FO, après une chute de ses effectifs en 2008 (-70%), un net redressement en 2009 (113%) et en 2010, suivi d'un tassement jusqu'en 2012.

- Cette stabilité des effectifs masque aussi des flux de stagiaires plus ou moins réguliers selon les syndicats (cf. Tableau 17 en annexe) :

Entre 2008 et 2012, la CGT montre une certaine régularité en affichant les écarts les plus faibles, avec des effectifs de stagiaires qui oscillent entre 87 en 2010 et 126 en 2008. Elle est suivie par FO avec des effectifs de stagiaires qui oscillent entre 44 en 2008 et 101 en 2010 puis par la CFDT dont les effectifs de stagiaires oscillent entre 52 en 2011 et 113 en 2008.

Dans l'ensemble, la stabilité relative des effectifs masque des variations annuelles importantes, allant du simple au double. Elle résulte en grande partie de mécanismes de compensation entre syndicats : la baisse des effectifs des uns sur une année donnée est partiellement amortie par la croissance des effectifs des autres.

**Graphique 8**

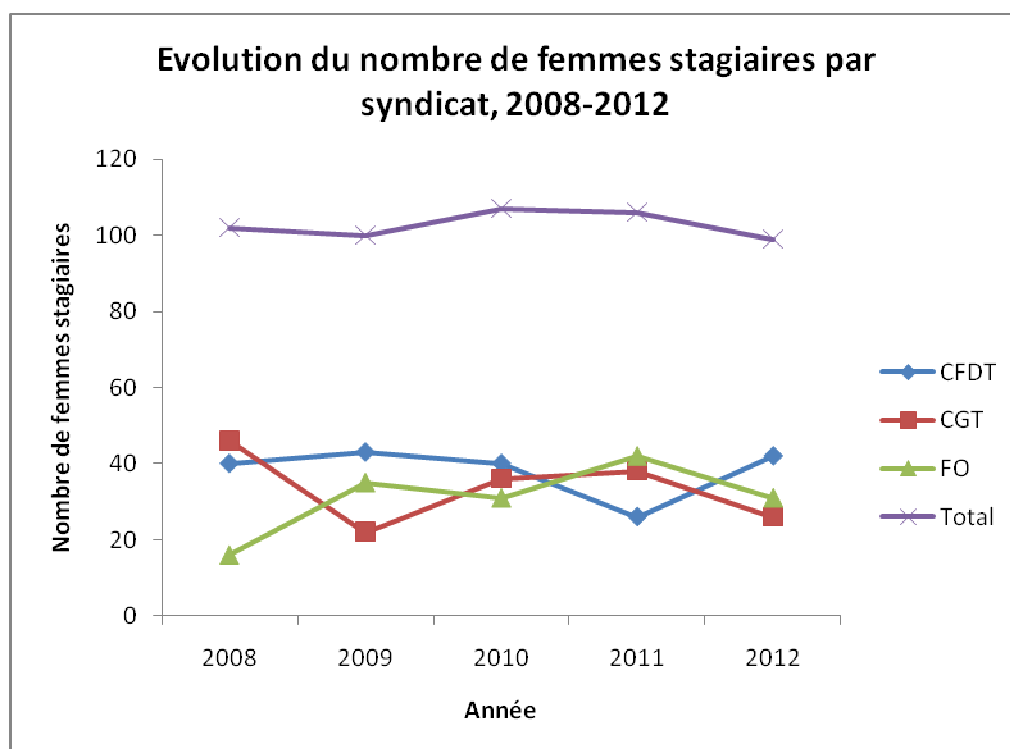


Source : Bilans annuels ministère

## 2 Un taux de féminisation des stagiaires significatif mais qui progresse peu

Avec 43% en moyenne sur la période, la CFDT présente le taux de féminisation le plus important et une tendance à la parité qui se dégage. Elle est suivie par FO qui se stabilise autour de 37% puis par la CGT avec 35% qui montre une tendance à la baisse (cf. Tableau 18 en annexe).

Graphique 9



Source : Bilans annuels ministère

## 3 Un nombre de jours stagiaire plus ou moins régulier selon les syndicats

Hormis l'année 2011 et le tassement de 2009, année d'un mouvement social au sein des universités, on observe là aussi une stabilité relative avec **564 jours stagiaire** en moyenne par an entre 2008 et 2012. La CGT compte en moyenne 234 jours stagiaire par an. Elle est suivie par FO avec 166 jours stagiaire et la CFDT avec 164 jours stagiaire.

En intégrant les Entretiens de l'IRT, on compte **604 jours stagiaires** en moyenne par an sur cette période.

Comme pour les effectifs de stagiaires, on note des évolutions à la hausse ou à la baisse selon les syndicats (cf. Tableau 19 en annexe).

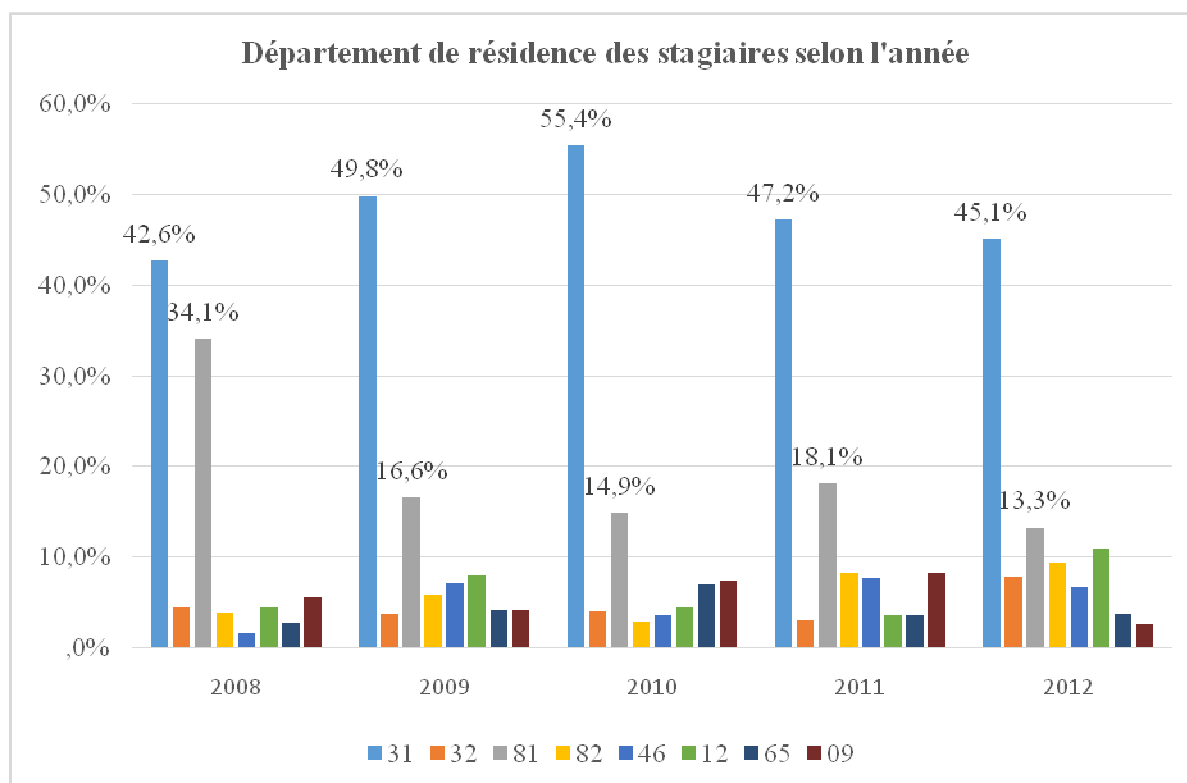
- La CFDT reste à peu près stable sauf en 2011 où le nombre de jours stagiaire chute à 78 (pour une moyenne de 185 les autres années).
- Hormis 2008 où le nombre de jours stagiaire tombe à 96, FO est aussi à peu près stable sur la période (pour une moyenne de 184 les autres années).
- La CGT montre plus le plus de variations avec une forte hausse en 2008 et un tassement en 2012.

#### **4 Des variations aléatoires de la représentation des départements de résidence des stagiaires**

Globalement, on n'observe pas de tendances particulières dans les évolutions. En ce qui concerne les départements de résidence des stagiaires, un premier groupe se dégage autour de la Haute Garonne, largement majoritaire, qui affiche un pourcentage de participant-es compris entre 42,6 en 2008 et 45,1 en 2012 avec un pic à 55,4 en 2010. Le Tarn suit avec un pourcentage de 34,1 en 2008 mais qui baisse et se stabilise à 13,3 en 2012. Pour le second groupe formé des départements aux effectifs de 10% ou moins, les variations à la hausse s'expliquent souvent par l'organisation de sessions de formation dans les antennes universitaires locales. C'est le cas de l'Aveyron en 2012 ou de l'Ariège en 2011. Il semble que cette stratégie contribue à favoriser une représentation plus diversifiée des départements et conforte l'audience de l'IRT auprès des syndicalistes de la région qui ne se déplaceraient pas à Toulouse.



**Graphique 10**



Source : Bilans personnalisés

## **V NATURE DES RELATIONS DES STAGIAIRES ENVERS L'IRT**

### **1 Des préférences thématiques différentes selon le sexe**

Afin de préciser ces différences, nous avons regroupé les thèmes de formation autour de 7 rubriques : Santé travail (souffrance au travail, dégradation des conditions de travail des salariés, souffrance au travail, risques psychosociaux...); Droit social (représentativité, conseillers prud'hommes, défense juridique, ANI...); Enjeux régionaux (formation, développement économique, dialogue social, Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), action syndicale/territoire, emploi, réforme collectivités); Egalité (égalité professionnelle femmes/hommes, femmes et syndicats...); Discrimination (handicap...); Outils syndicaux (site internet, communication, bilan comptable, négociation...); Direction du syndicat (animation, parcours syndical, élus et mandatés, adhésion...).

On observe tout d'abord que les formations occupent des places plus ou moins importantes selon les thèmes (cf. Tableau 20 en annexe). La rubrique direction du syndicat domine avec 33% des formations. Arrivent ensuite par ordre décroissant : le droit social (19,7%), santé

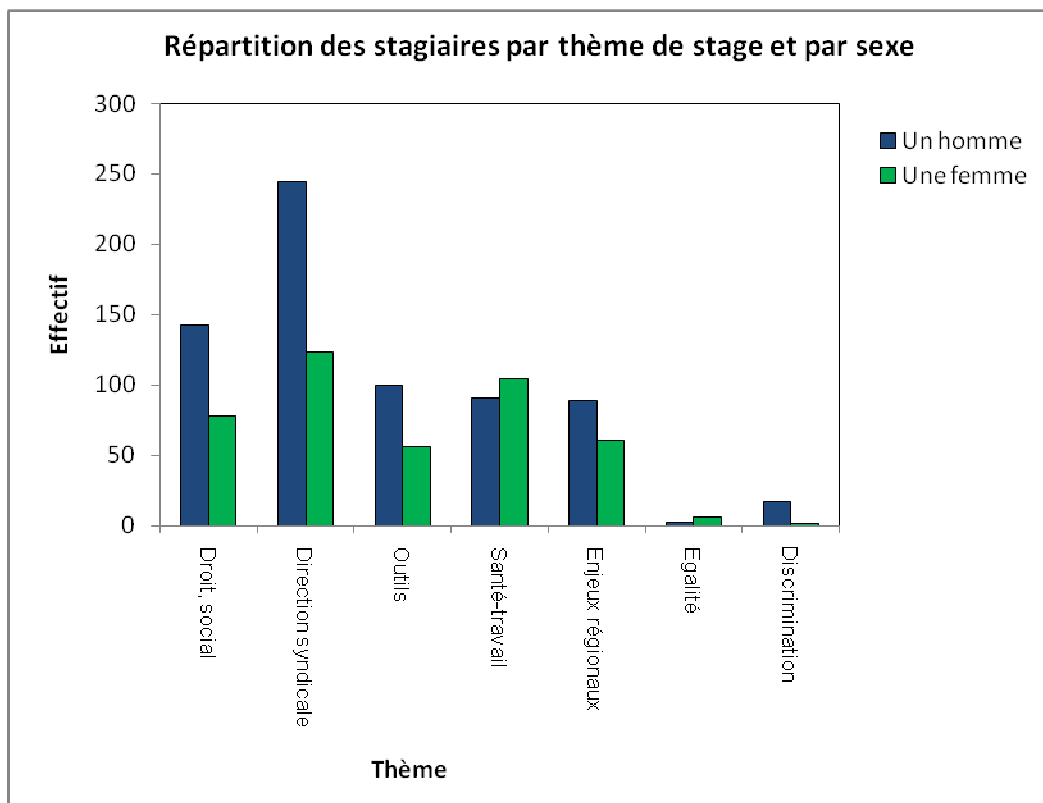
travail (17,5%), les outils (13,9%), les enjeux régionaux (13,4%), les discriminations (1,7%) et en toute fin l'égalité professionnelle (0,8%).

En ce qui concerne la répartition des femmes et des hommes dans ces rubriques, celle-ci correspond le plus souvent à la part qu'ils/elles occupent parmi les effectifs de stagiaires, soit 38% pour les femmes et 62% pour les hommes.

Les femmes sont toutefois sur représentées (53%) dans les formations ayant pour thème les questions de santé-travail. On peut penser qu'elles expriment ainsi des attentes spécifiques liées à leurs expériences vécues du travail.

Cette tendance s'accroît pour les formations sur l'égalité (67%) avec des effectifs bien moindres alors que les hommes sont presque majoritaires dans les formations sur les discriminations (89%). L'égalité attire les femmes quand les discriminations attirent les hommes, ce qui établit une forte différenciation sexuelle sur des thèmes proches en apparence. Les femmes sont aussi proportionnellement un peu plus présentes (40,7%) dans les formations sur les enjeux régionaux.

**Graphique 11**



Source : Bilans personnalisés

## **2 Des niveaux de satisfaction variables selon le sexe**

L'enseignement dans les instituts du travail a pour caractéristique d'être évalués par les stagiaires, ce qui n'est pas encore le cas dans la plupart des universités françaises, comme le souligne Corinne Sachs-Durand (2003). Pour ce qui concerne l'IRT, en se basant sur les bilans personnalisés, le niveau de satisfaction, supérieur à 8/10, est positif. De plus, la comparaison des notes moyennes en fonction du sexe révèle que les femmes sont plus satisfaites des formations que les hommes. Pour une note moyenne de 8,22/10, la moyenne des notes féminines est de 8,37/10 et celle des hommes de 8,12/10. L'écart peut paraître faible mais il est significatif statistiquement.

## **3 Des taux de rotation des stagiaires différents selon les syndicats**

Ces taux de rotations sont calculés hors des « Entretiens de l'IRT », à partir des listes d'émargements signés par les stagiaires.

Tous syndicats confondus, pour 1392 stagiaires, on compte 717 personnes différentes, soit un taux de rotation de 51, 51%.

Si l'on établit une distinction par syndicat, c'est la CGT qui affiche le taux de rotation le plus important avec 54,18% (502 stagiaires dont 272 personnes différentes). Elle est suivie par la CFDT avec un taux de 50,22% (448 stagiaires dont 225 personnes différentes) puis par FO un taux de un taux de 49,7% (442 stagiaires dont 220 personnes différentes).

## **Conclusion**

Pour résumer ce bilan de formation de l'IRT entre 2008 et 2012, la CGT se place en tête du nombre de jours stagiaire. FO et la CFDT se suivent de près avec un écart de 10 points avec elle. Les caractéristiques socio professionnelles des stagiaires montrent des spécificités selon les organisations syndicales : diversité plus grande des départements de résidence des stagiaires pour la CFDT et la CGT, féminisation des stagiaires qui se rapproche de la parité pour la CFDT, concentration des stagiaires de la Haute-Garonne et du secteur privé pour FO. Le constat de la faible présence des stagiaires des petites entreprises laisse entrevoir le problème de leur accès à la formation syndicale et le besoin de droits syndicaux nouveaux pour les salarié-es de ce secteur, problème qui se cumule avec celui de l'absence de prise en charge des frais des fonctionnaires et des retraités depuis plusieurs années.

Les caractéristiques syndicales des stagiaires de l'IRT n'échappent pas à la division sexuelle du travail syndical avec des femmes qui affichent une ancienneté dans l'adhésion plus faible que les hommes et qui n'accèdent pas aux mêmes postes de responsabilité, ce qui rejoint d'autres résultats de recherches dans ce domaine (Le Quentrec, 2012, Sylvéra, 2006).

Les évolutions des volumes de formation montrent quant à elles une certaine continuité. Mais il est important de souligner ici que la force des unes compense la faiblesse des autres et que ces situations de force ou de faiblesse fluctuent selon les années et selon les organisations syndicales.

Enfin, si l'on prend en compte le bon taux de satisfaction affiché par les stagiaires ainsi que leur taux de rotation d'environ 50%, on peut considérer que l'IRT bénéficie d'un crédit certain en matière de formation auprès des syndicalistes de Midi-Pyrénées.

Au total, cette étude est utile à plusieurs titres : pour le réseau des instituts, elle peut être dupliquée de façon à élargir le champ de comparaison entre les instituts du travail, à préciser leurs différences, leurs points communs et leurs évolutions. Elle contribue plus largement à visibiliser l'activité des instituts du travail qui en ont bien besoin : auprès des universités qui, face aux contraintes financières, tendent à se recentrer sur les étudiant-es aux dépens de l'ouverture à des publics diversifiés ; auprès des pouvoirs publics au moment où un projet gouvernemental de financement des organisations syndicales et de la formation syndicale est en cours; auprès des organisations syndicales qui divergent sur la fonction des instituts. Plus localement, cette étude éclaire une dimension particulière de la politique de formation des organisations syndicales et leur donne des outils pour s'en emparer en connaissance de cause. Enfin, pour l'équipe pédagogique de l'institut du travail de Midi-Pyrénées, elle permet d'objectiver des dimensions ignorées jusque là et de corriger des idées fausses.

Il faut ajouter un point même si nous ne pouvons pas le détailler. L'IRT contribue de façon significative au rapprochement entre le milieu syndical et le milieu universitaire, bien qu'il n'ait pas d'équipe d'enseignant-s dédiée. Depuis sa création, près d'une centaine d'enseignant-es de l'université de Toulouse Jean Jaurès mais aussi d'autres établissements universitaires toulousains et nationaux sont intervenus dans les formations. Les disciplines privilégiées sont la sociologie, la géographie, le droit, les sciences de l'éducation, l'économie. Ces liens avec les universitaires diffèrent selon les organisations syndicales. Ils sont réguliers et portent sur des thématiques diversifiées dans les formations de la CGT. Ils sont aussi présents dans les formations de FO mais plutôt centrées sur les questions de droit social et de communication. Ils sont davantage ponctuels dans les formations de la CFDT.

Parallèlement à la formation, l'IRT de Midi-Pyrénées se distingue en organisant des recherches-action sur des sujets de préoccupations des syndicalistes : « Nouveaux militant-es », « Discriminations dans l'emploi », « Elu-es et mandaté-es », « Ressorts du bien être au travail dans les TPE », « Négociation syndicale de l'égalité professionnelle dans les PME », sans oublier le travail inédit autour de la VAE militante et le projet de création d'un centre de ressources pérenne.

Ainsi, au bout de ces années de fonctionnement, l'IRT fait preuve de vigueur malgré les contraintes financières et administratives croissantes. Le tout dans un jeu d'équilibres subtils et de tensions entre organisations syndicales et entre université et organisations syndicales. D'autres défis doivent être relevés pour préserver son rayonnement : Définir des plans de formation au plus près des besoins syndicaux et de l'ancrage régional, renforcer l'audience de l'IRT auprès des syndicalistes, favoriser une représentation plus équilibrée des départements, tendre vers la parité femmes/hommes, faire reconnaître l'expérience des militant-es et le fait syndical, développer des coopérations avec les composantes universitaires. Plus largement, la période à venir sera décisive pour conforter les missions des instituts du travail tout en renouvelant leur champ d'intervention, pour gagner un financement de la formation syndicale et des nouveaux droits syndicaux à la hauteur des exigences de démocratie sociale dans l'entreprise.

## **Bibliographie**

Andolfatto Dominique, Labbé Dominique, 2007, *Les syndiqués en France 1990-2006*, DARES, mai.

Le Quentrec Yannick, 2012 « Militantes syndicales face à l'égalité interne et externe : Le cas de la fédération CGT de la santé et de l'action sociale », in Leduc Guyonne (dir.) *Comment l'égalité vient aux Femmes : Politique, droits et syndicalisme en Grande-Bretagne, aux États Unis et en France*, Paris, L'Harmattan col. « Des idées et des femmes », 185-211.

Le Quentrec Yannick, 2009, « Militantes syndicales : une égalité à faire vivre », Actes de colloque, « Les femmes dans l'action militante syndicale et revendicative de 1945 à nos jours. Une promesse de renouveau au début du XXI<sup>e</sup> siècle ? », *Sens Public*, 22 mai. <http://www.sens-public.org/spip.php?article675>, 2-20.

Le Quentrec Yannick, 2003, *Femmes : engagements publics et vie privée*, Paris, Syllepse, Coll. « Le Présent-Avenir », 139 p. (co-auteure : Annie Rieu).

*Observatoire des inégalités*, « une répartition déséquilibrée des emplois entre hommes et femmes », 14 avril 2009 [http://www.inegalites.fr/spip.php?article1048&id\\_mot=146](http://www.inegalites.fr/spip.php?article1048&id_mot=146)

Sachs-Durand Corinne, 2003, « L'engagement des universitaires pour la formation syndicale : le réseau des instituts du travail », *Education permanente*, n° 154, 129-138.

Sylvera, Rachel, 2006, « Le défi de l'égalité hommes/femmes dans le syndicalisme », *Mouvements, Réinventer le syndicalisme*, n°43, janvier-février, 23-29.

Tanguy Lucie, 2006, *Les instituts du travail, la formation syndicale à l'université de 1955 à nos jours*, Rennes, Presses Univesitaires de Rennes.

Wolff Loup, 2008, « le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents, mais des syndicats bien implantés », *DARES, Premières Synthèses*, n° 16.1, Avril.

## **SIGLES ET ACRONYMES**

ASSEDIC : Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

CA : Conseil d'Administration

CAF : Caisse d'Allocations Familiales

CAP : Commissions Administratives Paritaires

CCE : Comité Central d'Entreprise

CE : Comité d'Entreprise

CFDT : Confédération Française Démocratique du Travail

CGT : Confédération Générale du Travail

CGT-FO : Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière

CHSCT : Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail

CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie

CRAM : Caisse Régionale d'Assurance Maladie

CTE : Comité Technique d'Etablissement

CTP : comité technique paritaire

DP : Délégués du Personnel

DS : Délégué Syndical

UD : Union Départementale

UL : Union Locale

URSSAF : Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales

## Liste des tableaux et graphiques

Tableau 1	Activité de formation en moyenne sur la période 2008-2012	5
Tableau 2	Répartition des stagiaires selon le département de résidence	8
Tableau 8	Répartition des stagiaires selon le secteur public/privé et le sexe	13
Tableau 10	Nombre de mandats en moyenne selon les structures et le sexe	17
Tableau 15	Répartition des mandats selon les structures et l'ancienneté dans l'adhésion	18
Tableau 16	Accès au statut de permanent-e selon le sexe	19
Graphique 1	Répartition des stagiaires par syndicat	6
Graphique 2	Répartition du nombre de jours stagiaires par syndicat	7
Graphique 3	Répartition des stagiaires selon le département de résidence	8
Graphique 4	Département de résidence selon le syndicat	9
Graphique 5	Répartition des stagiaires selon le sexe et le secteur professionnel	13
Graphique 6	Répartition des stagiaires selon l'effectif de l'entreprise	15
Graphique 7	Répartition des stagiaires selon l'effectif de l'entreprise	15
Graphique 8	Evolution du nombre de stagiaires par syndicat (2008-2012)	20
Graphique 9	Evolution du nombre de femmes stagiaires par syndicat (2008-2012)	21
Graphique 10	Département de résidence des stagiaires selon l'année	23
Graphique 11	Répartition des stagiaires par thème de stage et par sexe	24

## Liste des tableaux en annexe

Tableau 3	Département de résidence des stagiaires selon le syndicat	
Tableau 4	Département de résidence des stagiaires selon le sexe	
Tableau 5	Répartition des hommes et des femmes stagiaires de la CFDT par département	
Tableau 6	Répartition des hommes et des femmes stagiaires de la CGT par département	
Tableau 7	Répartition des hommes et des femmes stagiaires de FO par département	
Tableau 9	Répartition des stagiaires par sexe selon le secteur privé/public et le syndicat	
Tableau 11	Répartition des mandats dans l'entreprise selon le sexe	
Tableau 12	Répartition des responsabilités au sein du syndicat professionnel selon le sexe	
Tableau 13	Répartition des responsabilités au sein du syndicat interprofessionnel selon le sexe	
Tableau 14	Répartition des représentations dans les organismes paritaires selon le sexe	
Tableau 17	Evolution annuelle du nombre de stagiaires par syndicat	
Tableau 18	Taux de féminisation des stagiaires par syndicat	
Tableau 19	Evolution annuelle du nombre de jours stagiaire par syndicat	
Tableau 20	Répartition des sexes selon les thèmes de formation	

**Tableau 3 Département de résidence des stagiaires selon le syndicat**

	31			32			81			82			46			12			65			9			Total	
Organisation	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% ligne
CDFT	126	23.5	39.5	18	35.2	5.6	62	30.2	19.4	21	30.4	6.6	27	43.5	8.5	35	47.3	11	29	59.2	9.1	1	1.6	0.3	319	100
CGT	131	24.2	31.2	32	57.4	7.6	95	46.3	22.6	26	37.7	6.2	31	50	7.4	33	44.6	7.9	20	40.8	4.8	52	85.2	12.4	420	100
FO	279	52.1	75.2	4	7.4	1.1	48	23.4	12.9	22	31.9	5.9	4	6.5	1.6	6	8.1	1.6	0	0	0	8	13.1	2.2	371	100
TOTAL	536	100	48.6	54	100	4.8	205	100	18.3	69	100	6.2	62	100	5.8	74	100	6.8	49	100	3.4	61	100	5	1110	100

Source : Bilans personnalisés

**Tableau 4 Département de résidence des stagiaires selon le sexe**

	31			32			81			82			46			12			65			9			Total	
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% ligne
Hommes	316	59.3	46.5	40	74.1	5.9	148	72.2	21.8	46	67.7	6.2	42	67.7	6.2	32	43.2	4.7	21	43.8	3.1	35	58.3	5.1	680	100
Femmes	217	40.7	51.1	14	25.9	3.1	57	27.8	13.4	23	33.3	5.4	20	32.3	4.7	42	56.8	9.9	27	56.3	6.4	25	41.7	5.9	425	100
Total	533	100	48.2	54	100	4.9	205	100	18	69	100	5.6	62	100	5.6	74	100	6.7	48	100	4.6	60	100	5.4	1105	100

Source : Bilans personnalisés



**Tableau 5 Répartition des hommes et des femmes stagiaires de la CFDT par département**

	31			32			81			82			46			12			65			9			Total	
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% ligne
Hommes	69	54,8	40,4	11	57,9	6,4	46	74,2	26,9	5	23,8	2,9	20	74,1	11,7	8	22,9	4,7	11	39,3	6,4	1	100	0,6	171	100
Femmes	57	45,2	38,5	8	42,1	5,4	16	25,8	10,8	16	76,2	10,8	7	25,9	4,7	27	77,1	18,2	17	60,7	11,5	0	0	0	148	100
Total	126	100	39,5	19	100	6	62	100	19,4	21	100	6,6	27	100	8,5	35	100	11	28	100	8,8	1	100	0,3	319	100

Source : Bilans personnalisés

**Tableau 6 Répartition des hommes et des femmes stagiaires de la CGT par département**

	31			32			81			82			46			12			65			9			Total	
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% ligne
Hommes	83	64,3	29,9	27	87,1	9,7	68	71,6	24,5	21	80,8	7,6	18	58,1	6,5	21	63,6	7,6	10	50	3,6	30	58,8	10,8	278	100
Femmes	46	35,7	33,3	4	12,9	2,9	27	28,4	19,6	5	19,2	3,6	13	41,9	9,4	12	36,4	8,7	10	50	7,2	21	41,2	15,2	138	100
Total	139	100	31	31	100	7,5	95	100	22,8	26	100	6,3	31	100	7,5	33	100	7,9	20	100	4,8	51	100	12,3	416	100

Source : Bilans personnalisés

**Tableau 7 Répartition des hommes et des femmes stagiaires de FO par département**

	31			32			81			82			46			12			65			9			Total	
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% ligne
Hommes	164	59	71	2	50	0.9	34	70.8	14.7	20	90.9	8.7	4	100	1.7	3	50	1.3	0	0	0	4	62.4	1.7	231	100
Femmes	114	41	82	2	50	1.4	14	29.2	10.1	2	9.1	1.4	0	0	0	3	50	2.2	0	0	0	4	37.6	2.9	139	100
Total	278	100	75.1	4	100	1.1	48	100	13	22	100	5.9	4	100	1.1	6	100	1.6	0	0	0	8	100	2.2	370	100

Source : Bilans personnalisés

**Tableau 9 Répartition des stagiaires par sexe selon le secteur privé/public et le syndicat**

Organisation syndicale		Hommes			Femmes			Total		
		Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
CFDT	Public	72	45,9%	47,1%	81	60%	52,9%	153	52,4%	100%
	Privé	85	54,1%	61,2%	54	40%	38,8%	139	47,6%	100%
	Total	157	100%	53,8%	135	100%	46,2%	292	100%	100%
CGT	Public	127	47%	69%	57	41,9%	31,%	184	45,3%	100%
	Privé	143	53%	64,4%	79	58,1%	35,6%	222	54,7%	100%
	Total	270	100%	66,5%	136	100%	33,5%	406	100%	100%
FO	Public	29	12,6%	55,8%	23	16,7%	44,2%	52	14,1%	100%
	Privé	201	87,4%	63,6%	115	83,3%	36,4	316	85,9%	100%
	Total	230	100%	62,5%	138	100%	37,5%	368	100%	100%

Source : Bilans ministère

**Tableau 11 Répartition des mandats dans l'entreprise selon le sexe**

Mandats dans l'entreprise

	DS			DP			CE			CCE			CHSCT			CA			CAP			CTP		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
<b>Hommes</b>	243	64,8	35,3	261	63,3	37,9	208	60,8	30,2	41	47,7	6%	191	57,7	27,8	35	60,3	5,1	55	53,5	8	60	60	8,7
<b>Femmes</b>	131	35,2	30,6	151	36,7	35	134	39,2	31	45	52,3	10,4	140	42,3	32,4	23	39,7	5,3	48	46,6	11,1	40	40	9,3
<b>Total</b>	375	100	33,5	412	100	36,8	342	100	30,5	86	100	7,7	331	100	29,6	58	100	5,2	103	100	9,2	100	100	8,9

Source : Bilans personnalisés

**Tableau 12 Répartition des responsabilités au sein du syndicat professionnel selon le sexe**

Responsabilités au sein du syndicat professionnel

	Synd Etablissement			Synd Départemental			Synd Régional			Syndicat National		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
<b>Hommes</b>	251	65,9	36,5	173	59,7	25,1	100	70,9	14,5	50	69,4	7,3
<b>Femmes</b>	130	34,1	30,1	117	40,3	27,1	41	29,1	9,5	22	30,6	5,1
<b>Total</b>	381	100	34	290	100	25,9	141	100	12,6	72	100	6,4

Source : Bilans personnalisés

**Tableau 13 Répartition des responsabilités au sein du syndicat interprofessionnel selon le sexe**

Responsabilités au sein du syndicat interprofessionnel

	Union locale			Union Départementale			Union régionale			Condédération		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Hommes	72	61	10,4	184	65,5	26,7	10	65,6	15,3	12	46,2	1,7
<b>Femmes</b>	<b>46</b>	<b>39</b>	<b>10,6</b>	<b>97</b>	<b>34,5</b>	<b>22,5</b>	<b>55</b>	<b>34,4</b>	<b>12,7</b>	<b>14</b>	<b>53,8</b>	<b>3,2</b>
Total	118	100	10,5	281	100	25,1	160	100	14,3	26	100	2,3

Source : Bilans personnalisés

**Tableau 14 Répartition des représentations dans les organismes paritaires selon le sexe**

Responsabilités dans les organismes paritaires

	CAF			URSSAF			CPAM			ASSEDIC			Prud'hommes			CRAM		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Hommes	19	52,8	2	11	42,3	1,6	8	38,1	1,2	13	54,2	1,8	28	49,1	4,1	10	55,6	1,5
<b>Femmes</b>	<b>17</b>	<b>47,2</b>	<b>3,9</b>	<b>15</b>	<b>57,7</b>	<b>3,5</b>	<b>13</b>	<b>61,9</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>45,8</b>	<b>2,5</b>	<b>29</b>	<b>50,9</b>	<b>6,7</b>	<b>8</b>	<b>44,4</b>	<b>1,9</b>
Total	36	100	3,2	26	100	2,3	21	100	1,9	24	100	2,1	57	100	5,1	18	100	1,6

Source : Bilans personnalisés

**Tableau 17 Evolution annuelle du nombre de stagiaires par syndicat**

Années Syndicat	2008	% 2008/2007	2009	% 2009/2008	2010	% 2010/2009	2011	% 2011/2010	2012	% 2012/2011
<b>CFDT</b>	113	<b>20%</b>	102	<b>-9%</b>	93	<b>-8%</b>	52	<b>-44%</b>	88	<b>69%</b>
<b>CGT</b>	126	<b>38%</b>	91	<b>-28%</b>	87	<b>-4%</b>	106	<b>22%</b>	92	<b>-13%</b>
<b>FO</b>	44	<b>-70%</b>	94	<b>113%</b>	101	<b>7%</b>	96	<b>-5%</b>	87	<b>-9%</b>
<b>TOTAL</b>	283	<b>-15%</b>	287	<b>1%</b>	281	<b>-2%</b>	254	<b>-9%</b>	267	<b>5%</b>

Source : Bilans ministère hors Entretiens IRT

**Tableau 18 Taux de féminisation des stagiaires par syndicat**

	2008			2009			2010			2011			2012			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
CFDT	40 (/113, 35%)	39,2	20,9	43 (/102, 42%)	43	22,5	40 (/93, 43%)	37,4	20,9	26 (/52, 50%)	24,5	13,6	42 (/88, 48%)	42,4	22	191	37,1	100
CGT	46 (/126, 36%)	45,1	27,3	22 (/91, 24%)	22	13,1	36 (/87, 41%)	33,6	21,4	38 (/106, 36%)	35,8	22,6	26 (/92, 28%)	26,3	15,5	168	32,7	100
FO	16 (/44, 36%)	15,7	8,7	35 (/94, 37%)	35	19,1	31 (/101, 31%)	29	19,1	42 (/96, 44%)	39,6	22,9	31 (/87, 36%)	31,3	16,9	183	35,6	100
Total	102 (/283, 36%)	100	19,8	100 (/287, 35%)	100	19,4	107 (/281, 38%)	100	19,4	106 (/254, 42%)	100	20,6	99 (/267, 37%)	100	19,2	514	100	100

Source : Bilans ministère hors « Entretiens IRT »

**Tableau 19 Evolution annuelle du nombre de jours stagiaire par syndicat**

années Syndicat	2008	% 2008/2007	2009	% 2009/2008	2010	% 2010/2009	2011	% 2011/2010	2012	% 2012/2011
<b>CFDT</b>	175	<b>21%</b>	192	<b>10%</b>	198	<b>3%</b>	78	<b>-60%</b>	176	<b>126%</b>
<b>CGT</b>	314	<b>43%</b>	175	<b>-44%</b>	193	<b>10%</b>	267	<b>38%</b>	221	<b>-18%</b>
<b>FO</b>	96	<b>-61%</b>	182	<b>90%</b>	191	<b>5%</b>	189	<b>-1%</b>	174	<b>-8%</b>
<b>TOTAL</b>	585	<b>-4%</b>	549	<b>-6%</b>	582	<b>6%</b>	534	<b>-8%</b>	571	<b>6%</b>

Source : Bilans ministère hors « Entretiens IRT »

**Tableau 20 Répartition des sexes selon les thèmes de formation**

	Droit, social			Direction du syndicat			Outils			Santé-travail			Enjeux régionaux			Egalité			Discrimination			Total		
	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne	Effectifs	% colonne	% ligne
Hommes	143	64,7	20,8	245	66,4	35,6	100	64,1	14,5	91	46,4	13,2	89	59,3	12,9	3	33,3	0,4	17	89,5	2,5	688	61,4	100
Femmes	78	35,3	18	124	33,6	28,7	56	35,9	13	105	53,6	24,3	61	40,7	14,1	6	66,7	1,4	2	19,5	0,5	432	38,6	100
Total	221	100	19,7	369	100	32,9	156	100	13,9	196	100	17,5	150	100	13,4	9	100	0,8	19	100	1,7	1120	100	100

Source : Bilans personnalisés

Fiche Individuelle de stage

Institut de Toulouse

Stage suivi \_\_\_\_\_

Date de début   

Date de fin   

Durée       jours

**Organisation Syndicale Bénéficiaire du Stage**

Entourez la case correspondante

CGT    CFDT    CGT-FO    CFTC    CFE-CGC

1     2     3     4     5

Autre

Précisez lequel

6

**Renseignements statistiques**

Femme  Homme  Demandeur(euse) d'emploi  Retraité(e)\*  Autre

Vous êtes :

- employé(e) dans des conditions de droit privé
- employé(e) dans des conditions de droit public\*

Si vous êtes en activité dans le secteur privé :

-1- Suivez vous ce stage dans le cadre d'un congé de formation prévu à l'article L. 3142-7 du code du travail?  
 OUI  NON

-2- Suivez vous ce stage afin de siéger dans un organisme paritaire de la formation professionnelle?  
 OUI  NON

**\* Il est rappelé que les formations destinées à ces publics ne peuvent être imputées sur la subvention versée par le DGT**

**Vous avez des responsabilités syndicales sur votre lieu de travail?**

OUI  NON

Si oui quelles sont vos responsabilités

Délégué du personnel  Délégué syndical  RSS

Membre du CHSCT  Membre du CE  Autre

**Vous avez des responsabilités syndicales en dehors de votre lieu de travail?**

OUI  NON

Si oui, êtes vous?

Conseiller du Salarié

Autres  Précisez \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Ce dossier doit IMPERATIVEMENT être complété et renvoyé dans les plus brefs délais à l'adresse suivante :**

***Université Toulouse II-Le Mirail – Institut Régional du Travail – 5 allées A.  
Machado – 31058 Toulouse Cedex 9***

Stage du : /\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_

Au : /\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_

Confédération secteur : .....

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse personnelle : .....

Code Postal : /\_/\_/\_/\_/\_/

Ville : .....

☎ : /\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_

Tél. Portable : /\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_

Email : .....

N° Sécurité sociale : /\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_/      Date de naissance : /\_/\_/\_/\_/\_/

Profession : .....

Fonction publique d'Etat

Secteur public nationalisé

Autre fonction publique

Secteur privé

Employeur : .....

Adresse : .....

Tel. : /\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_

☎ : /\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_/\_

Perte de salaire :

Oui

Non

*(Si oui, prendre contact avec votre organisation syndicale avant le stage)*

**IMPERATIF : joindre un RIB ou un RIP original à votre nom**







# BILAN PERSONNALISE

## Session de formation

Du.....au.....

**Thème :**

*Vous venez de suivre une session de formation organisée au sein de l'IRT.  
Nous vous demandons de bien vouloir répondre à ces quelques questions.  
Vos réponses nous permettront de faire un bilan sur l'action de formation.  
Certaines questions comportent plusieurs propositions, cochez la case correspondante.*

### 1. Vous concernant :

<b>1.1. Vous êtes :</b>	Un homme	Une femme	<b>Age</b>
-------------------------	----------	-----------	------------

<b>1.2. Dans quel département habitez-vous ?</b>							
31	32	81	82	46	12	65	09

### 2. Concernant votre emploi :

<b>2.1 Vous êtes :</b>	En activité	Demandeur d'emploi	Retraité
	Permanent, précisez votre temps de détachement		

<b>2.2. L'effectif de votre entreprise</b>			
- de 11 salariés	De 11 à 50 salariés	De 50 à 500 salariés	+ de 500 salariés

<b>2.3. Le secteur :</b>	Public	Privé
--------------------------	--------	-------

**2.4. Précisez votre secteur professionnel :** .....

### 3. Concernant votre expérience, vos mandats et responsabilités syndicales :

**3.1. Depuis combien de temps êtes-vous adhérent du syndicat :** ..... ans et ..... mois.

<b>3.2. Vous avez un/des mandats dans l'entreprise, cela concerne :</b>							
DS	DP	CE	CCE	CHSCT	CA	CAP	CTP

<b>3.3. Vous exercez des responsabilités au sein de votre syndicat professionnel, cela concerne :</b>			
Le syndicat d'établissement	Le syndicat départemental	Le syndicat régional	Le syndicat national

<b>3.4. Vous exercez des responsabilités au sein du syndicat interprofessionnel, cela concerne :</b>			
L'Union Locale	L'Union Départementale	L'Union Régionale	La Confédération

<b>3.5. Si vous faites partie d'un organisme paritaire, cela concerne :</b>					
La CAF	L'URSSAF	La CPAM	Pôle Emploi	Les Prud'Hommes	La CRAM

**3.6. Si vous avez d'autres responsabilités, précisez :** .....



