

# Bref

CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

## HOMMES ET FEMMES SALARIÉS FACE À LA FORMATION CONTINUE

### Des inégalités d'accès qui reflètent les niveaux de qualification et les conditions familiales

*Globalement, les femmes salariées accèdent autant que les hommes à la formation continue. Mais derrière cette moyenne, les inégalités sont nombreuses. Les taux d'accès à la formation des femmes cadres ou exerçant des professions intermédiaires sont proches de ceux des hommes de mêmes catégories, voire supérieurs car elles travaillent plus souvent dans le public. En revanche, les employées et les ouvrières, nombreuses à exercer des emplois à temps partiel dans le privé, accèdent moins que leurs homologues masculins à la formation. Les contraintes familiales creusent les écarts entre hommes et femmes mais aussi entre femmes : toutes ne trouvent pas les moyens de réorganiser leur vie personnelle pour suivre des formations.*

La loi de 1971 régissant la formation professionnelle continue a pris son envol « à l'apogée d'une société industrielle forte de ses perspectives de croissance », selon les termes d'Yves Lichtenberger et Philippe Méhaut, alors que la population active était très largement masculine : au début des années soixante-dix, près de deux actifs sur trois étaient des hommes. Au cours des trente années qui ont suivi, l'activité féminine n'a cessé d'augmenter, accompagnant le développement des activités tertiaires, pour dessiner un nouveau paysage de l'emploi. Les femmes représentent aujourd'hui près de 46 % de la population active. Mais la structure de leurs emplois demeure singulièrement différente de celle des hommes : les femmes salariées se concentrent sur quelques catégories socioprofessionnelles et sur un petit nombre de secteurs d'activités. Elles sont allées là où se multipliaient les emplois. Les plus diplômées ont pour la plupart rejoint la sphère du tertiaire qualifié. Les autres occupent massivement des emplois peu qualifiés, dans des secteurs en développement, tels les services aux particuliers, marqués par la précarité, le temps partiel et les bas salaires.

#### LE NIVEAU DE QUALIFICATION, PRINCIPAL VECTEUR DE L'ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE

D'après les données de l'enquête « Formation continue 2000 » (cf. encadré page 4), le taux d'accès à la formation continue des femmes salariées est proche de celui des hommes... et même très légèrement supérieur : 36,0 % contre 35,6 %. Mais

cette apparente proximité masque des divergences importantes, englouties dans un amalgame qui mêle des situations d'emploi variées (cf. tableau page 2). La bipolarisation des emplois féminins, qui contraste avec une répartition plus équilibrée des emplois masculins, trouve en effet un écho dans l'accès des femmes salariées à la formation continue.

Ainsi, la formation continue des salariés est marquée par un clivage entre d'un côté, les employés et les ouvriers, de l'autre, les cadres et les salariés exerçant une profession intermédiaire. Dans ces deux dernières catégories, les femmes ont un taux d'accès à la formation supérieur à celui des hommes, car elles travaillent plus souvent dans le public – la moitié contre un tiers des hommes cadres ou exerçant une profession intermédiaire –, nettement plus généreux en formation puisque 45 % des salariés y accèdent contre 31 % dans le privé. En revanche, parmi les employés et les ouvriers, le taux d'accès à la formation continue des femmes est systématiquement inférieur à celui des hommes. Le même phénomène joue en sens inverse : les hommes ouvriers et employés appartiennent plus souvent que leurs homologues féminines au public. Déséquilibre auquel vient de plus se combiner un lien entre temps partiel et accès à la formation.

#### TEMPS PARTIEL, FORMATION PARTIELLE ?

Le taux d'accès à la formation continue des salariés à temps partiel (28 %) est globalement inférieur à celui des salariés à temps complet (38 %). Toutefois, cet écart varie là encore sensiblement selon les catégories socioprofessionnelles.

# Bref

Pour les cadres ou les salariés exerçant une profession intermédiaire, être à temps partiel n'implique pas un moindre accès à la formation continue. Dans ces catégories socioprofessionnelles, les femmes travaillant à temps partiel ont même un taux d'accès à la formation sensiblement supérieur à celui des très rares hommes également à temps partiel ; ces derniers exercent pour la plupart une profession de l'information, des arts ou du spectacle, domaine notoirement moins généreux en formation.

En revanche, pour les employés et les ouvriers, travailler à temps partiel signifie aussi moins accéder à la formation continue. Ainsi, lorsqu'ils sont à temps partiel, le taux d'accès à la formation est inférieur de 10 points pour les employés administratifs d'entreprise, 6 points pour les personnels de services directs aux particuliers et les employés de la Fonction publique, 4 points pour les employés de commerce et les ouvriers non qualifiés de type artisanal. De plus, le temps partiel est clairement associé aux emplois les moins qualifiés : la moitié des personnels de services directs aux particuliers, plus du tiers des employés de commerce et quatre ouvriers non qualifiés de type artisanal sur dix travaillent à temps partiel. Temps partiel et faible accès à la formation caractérisent

donc les mêmes emplois. Au bout du compte, le taux d'accès à la formation des employés et des ouvriers à temps partiel (22 %), hommes ou femmes, est nettement inférieur à celui des employés et des ouvriers à temps complet (28 %).

En tout état de cause, le temps partiel reste une affaire de femmes : en janvier 1999, 5 % des hommes salariés exercent leur emploi à temps partiel contre 31 % des femmes salariées. Ce sont donc très majoritairement des femmes qui pâtissent du désavantageux cocktail « faible qualification, temps partiel, faible accès à la formation ».

## LES CONTRAINTES FAMILIALES ACCENTUENT LES DISPARITÉS ENTRE HOMMES ET FEMMES

La réduction du temps de travail a pu laisser penser à de nouvelles organisations des temps. Ainsi le temps dégagé est apparu à beaucoup comme un espace prêt à accueillir la formation, et ce d'autant plus qu'elle visait une « progression personnelle ». Or la question du temps, et par conséquent des emplois du temps, soulevée à cette occasion, se pose aujourd'hui à de trop nombreux acteurs de façon partielle pour ne pas dire partielle. Elle est envisagée

ACCÈS À LA FORMATION ET CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES				
CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES	TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION (en %)			Proportion de femmes dans la catégorie (en %)
	HOMMES	FEMMES	Ensemble	
Cadres de la Fonction publique	59	70	63	34
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises	53	NS	56	13
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises	57	54	56	34
Professeurs, professions scientifiques	53	53	53	50
Professions de l'information, des arts et du spectacle	40	35	37	49
<b>Ensemble des cadres et professions intellectuelles supérieures</b>	<b>54</b>	<b>56</b>	<b>55</b>	<b>34</b>
Professions intermédiaires de la santé et travail social	50	57	56	80
Techniciens	53	56	53	13
Instituteurs et assimilés	54	51	52	65
Professions intermédiaires administratives de la Fonction publique	47	53	50	53
Professions intermédiaires administratives et commerciales d'entreprises	43	45	44	50
Contremaîtres, agents de maîtrise	42	NS	42	6
<b>Ensemble des professions intermédiaires</b>	<b>48</b>	<b>52</b>	<b>50</b>	<b>46</b>
Employés administratifs d'entreprises	47	40	41	82
Policiers et militaires	40	NS	40	13
Employés civils et agents de services de la Fonction publique	36	35	35	79
Employés de commerce	27	24	25	77
Personnels de services directs aux particuliers	20	18	18	87
<b>Ensemble des employés</b>	<b>37</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>77</b>
Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport	31	NS	30	9
Ouvriers qualifiés de type industriel	27	22	27	15
Chauffeurs	22	NS	22	5
Ouvriers non qualifiés de type industriel	24	15	21	37
Ouvriers qualifiés de type artisanal	19	13	19	8
Ouvriers agricoles	17	NS	15	25
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	16	8	12	44
<b>Ensemble des ouvriers</b>	<b>23</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>19</b>
<b>Ensemble des salariés</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>46</b>

NS : non significatif.

Source : enquête « Formation continue 2000 ». Traitement : Céreq.

sur la base d'un clivage qui opposerait le temps de travail au temps libre. C'est oublier que pour la plupart des femmes ce dernier recouvre un temps effectivement libre mais aussi un temps contraint par l'entretien du ménage, comme en témoignent les récents travaux de la sociologue Marie-Agnès Barrère-Maurisson : 80 % des tâches domestiques sont assumées par les femmes.

Ainsi, les discours euphoriques sur l'investissement familial des « nouveaux pères » ont manifestement embelli une réalité restée bel et bien traditionnelle. Lorsqu'un qu'un enfant de moins de six ans est présent au sein du foyer familial, les femmes se forment moins que les hommes, à âge égal (cf. graphique ci-dessous). Cet écart se creuse lorsque le nombre d'enfants en bas âge augmente et de façon beaucoup plus significative pour les employés et les ouvriers. Au final, dès lors qu'elles ont des enfants en bas âge, les femmes se forment moins que les hommes... et surtout d'autant moins qu'elles sont peu qualifiées.

## LE TEMPS DE LA FORMATION DIVISE AUSSI LES FEMMES

L'emploi du temps des femmes est soumis à une double contrainte. Au temps de travail s'ajoute un temps irréductible consacré aux tâches domestiques, qui réduit pour une large part le temps effectivement libre. De plus, l'emploi du temps féminin suppose le plus souvent une organisation sans faille que le moindre changement, fût-il minime, tel une modification d'horaire, d'itinéraire ou la nécessité de réaliser un travail personnel, peut venir enrayer.

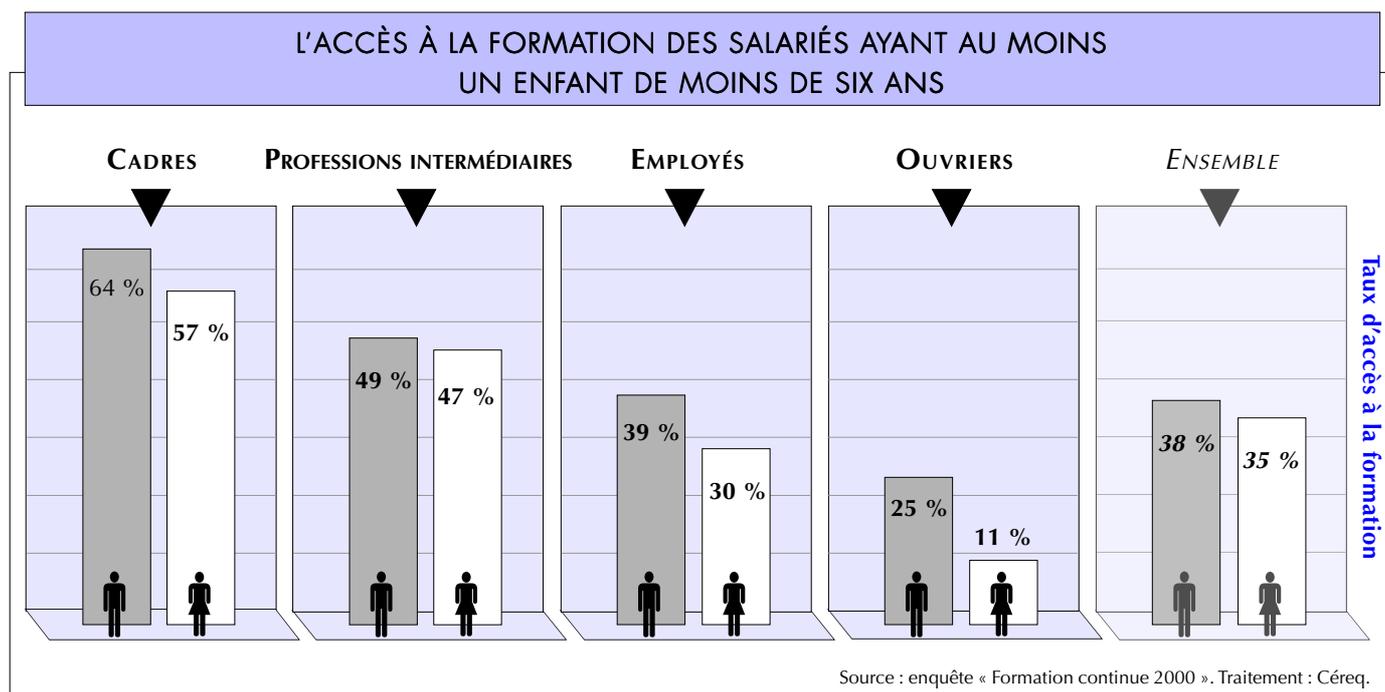
Or la formation vient souvent perturber cette mécanique bien huilée. Ainsi, 20 % des femmes salariées sont amenées à réorganiser leur vie personnelle afin de suivre une formation, contre 14 % des hommes salariés. Toutefois, pour ces derniers, le fait de se réorganiser dépend peu de leur catégorie socioprofes-

sionnelle, même si les ouvriers se réorganisent un peu moins (11 %) que les autres salariés hommes, probablement parce qu'ils suivent plus souvent des formations en situation de travail. En revanche, un quart des femmes cadres ou exerçant une profession intermédiaire se réorganise pour suivre une formation contre seulement une employée sur cinq et une ouvrière sur dix.

Manifestement, les femmes cadres ou exerçant une profession intermédiaire, disposant de revenus qui facilitent les réorganisations, arrivent à trouver les moyens d'ajuster leur emploi du temps pour se former, au contraire des employées et surtout des ouvrières. Soumises à des conditions économiques moins favorables, employées et ouvrières ne peuvent s'engager dans des formations qui exigent des réorganisations personnelles coûteuses. D'ailleurs, 42 % des ouvrières qui n'ont pas suivi les formations dont elles estiment avoir besoin mettent en avant des motifs personnels, contre 22 % des ouvriers. De même que 26 % des employées qui n'ont pu satisfaire leur besoin de formation, contre 19 % des employés. En revanche, les cadres et les salariés exerçant une profession intermédiaire, hommes ou femmes, qui n'ont pu satisfaire leur besoin de formation, avancent essentiellement des raisons liées à la formation elle-même ou à l'exercice de leur profession. Ainsi, les mères de famille sont d'autant plus pénalisées qu'elles sont moins qualifiées.

## LE CALENDRIER DE LA FORMATION CONTINUE LÈSE PARTICULIÈREMENT LES FEMMES LES MOINS QUALIFIÉES

De la gestion de leur emploi du temps à la gestion de leur carrière professionnelle, les femmes se trouvent en butte à des temporalités qui leur sont peu favorables, marquées par un âge charnière : 40 ans. Avant cette limite, leur taux d'accès à la formation est systématiquement inférieur à celui des hommes. Mais les écarts qui les séparent des hommes sont



plus importants pour les employées (32 contre 40 %) et surtout les ouvrières (16 contre 26 %) que pour les cadres (57 contre 62 %) et les femmes exerçant une profession intermédiaire (51 contre 52 %). De plus, au-delà de 40 ans, si la tendance s'inverse pour les salariés de ces deux dernières catégories, le taux d'accès à la formation des employées et des ouvrières restent inférieur à celui de leurs homologues masculins.

Ainsi, le calendrier de la vie professionnelle, indifférent à la transformation de la population active, reste dominé par le modèle masculin traditionnel. Riche en promotions et en formations entre 25 et 40 ans, il suppose que l'individu soucieux de progresser professionnellement, ou pour le moins de ne pas régresser, se montre disponible au cours de ces précieuses années pendant lesquelles les avancées professionnelles vont prendre leur impulsion puis se réaliser. Les femmes les moins qualifiées sont donc particulièrement pénalisées par la polarisation de la formation continue sur une période de la vie chargée en contraintes familiales, qui entrave leurs perspectives de carrière, voire leurs possibilités de maintien en emploi.

Pour les hommes comme pour les femmes, le niveau de qualification, fortement articulé à leur niveau de diplôme, ressort en définitive comme l'élément majeur de leur probabilité d'accéder à la formation continue. Plus ce niveau s'élève, plus les salariés sont avantagés par les multiples dimensions de leurs positions professionnelles. De surcroît, les femmes les plus qualifiées bénéficient d'une marge de liberté dans l'organisation de leurs vies professionnelle et personnelle qui leur ouvre des possibilités de formation plus avantageuses. Au final, plus le niveau de qualification s'élève,

plus les contraintes qui structurent les arbitrages féminins se desserrent. Ce qui contribue à creuser les inégalités entre femmes. Les hommes salariés sont, pour leur part, manifestement moins contraints par les charges familiales, quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle. Pour réduire ces inégalités, il faut donc penser la formation continue dans son rapport à tous les temps – temps de travail effectif, temps de transport, temps domestique, temps libre...

Christine Fournier (Céreq).

## POUR EN SAVOIR PLUS

- *Temps de travail, temps parental. La charge parentale : un travail à mi-temps*, M.-A. Barrère-Maurisson, *Premières informations et premières synthèses*, n° 20.1, DARES, mai 2000.
- *L'accès des femmes à la formation continue et ses effets sur leurs carrières*, C. Brocard et Ch. Fournier, rapport pour le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, à paraître à La Documentation française.
- « La formation professionnelle continue : de l'accumulation de compétences à la validation de la performance », P. Béret, A. Dupray, *Formation Emploi*, n° 63, juillet-septembre 1998.
- *Insertion professionnelle et débuts de carrière. Les inégalités entre hommes et femmes résistent-elles au diplôme ?*, T. Couppié, D. Épiphanie et Ch. Fournier, *Bref*, n° 135, Céreq, octobre 1997.
- *Les enjeux de la refonte de la formation professionnelle continue. Bilan pour un futur*, Y. Lichtenberger et Ph. Méhaut, [www.cereq.fr](http://www.cereq.fr), (<http://www.cereq.fr/cereq/bilanfpc/bilanfpc.html>), 2001.

## « FORMATION CONTINUE 2000 »

Les données présentées dans ce *Bref* sont issues de l'enquête « Formation continue 2000 », complémentaire à l'enquête Emploi réalisée par l'INSEE en mars 2000.

« Formation continue 2000 » a été réalisée auprès d'un échantillon de 28 700 personnes âgées de moins de 65 ans, qui avaient achevé leur formation initiale et n'effectuaient pas leur service militaire au moment de l'enquête. Elle portait sur les formations suivies après la sortie du système scolaire, avec un questionnement plus détaillé sur la période allant de janvier 1999 à février 2000. Ont été retenues toutes les actions de formation d'au moins trois heures, quel que soit leur but – explicitement professionnel ou plus personnel – et leur modalité – stages, alternance, formation en situation de travail ou auto-formation.

Dans ce cadre, les « **taux d'accès à la formation continue** » **représentent la proportion de personnes ayant suivi au moins**

**une action de formation d'au moins trois heures entre janvier 1999 et février 2000.**

« Formation continue 2000 » a été conçue par le Céreq et l'INSEE, dans le cadre d'un partenariat avec le Commissariat général du Plan, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et la Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle (DGEFP) du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, la Direction de la programmation et du développement (DPD) du ministère de l'Éducation nationale, et le secrétariat d'État aux Droits des femmes et à la Formation professionnelle. Les principaux résultats de cette enquête ont été publiés dans *Panorama de la formation continue des personnes* (Ch. Fournier, S. Hanchane, M. Lambert, C. Perez, M. Théry, G. Thomas, *Bref*, n° 172, Céreq, février 2001) et des résultats plus détaillés sont disponibles sur le site internet du Céreq : [www.cereq.fr](http://www.cereq.fr) rubrique « Chiffres clés ».

ISSN  
0758 1858

# Céreq

Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source.  
Dépôt légal n° 49-459.

Administration : Céreq, 10, place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02.  
Tél. 04 91 13 28 28. Fax : 04 91 13 28 80.  
<http://www.cereq.fr>

Direction de la publication : Hugues Bertrand. Rédaction : Isabelle Bonal.  
Commission paritaire n° 1063 ADEP.