

Formation continue à la française et système de laissez-faire britannique : quelles chances pour les femmes ?¹

Par Catherine Fletcher

Formation continue encadrée par la loi en France ou « laissez-faire corporatiste » en Grande-Bretagne, aucun système n'assure l'égalité hommes-femmes. Les mentalités restent partout dominées par le modèle patriarcal. Les attitudes des employeurs, la disparité des emplois occupés, l'absence de partage des tâches domestiques limitent les opportunités de formation des femmes

Alors que la loi sur la Formation continue fête son trentième anniversaire en France, le dernier projet en date du gouvernement britannique, le Compte d'Apprentissage Individuel, démarré le 7 décembre 2001, vient de connaître une fin brutale après seulement une année d'existence ; cet échec anéantit tout espoir d'une politique cohérente de formation professionnelle continue soutenue et financée par le *New Labour*. Il met en lumière la nature décousue du système laissez-faire corporatiste britannique qui se distingue du système de formation français fortement encadré par l'État. Les entreprises britanniques investissent certes dans la formation, mais l'État n'exerce aucun contrôle. Par ailleurs, ces investissements s'inscrivent avant tout dans la stratégie de ressources humaines adoptée par la direction des entreprises pour des motifs économiques. Le concept du droit à la formation des salariés n'existe toujours pas,

même s'il est actuellement débattu. Cet article pose la question suivante : la formation continue à la française, considérée du point de vue britannique comme un privilège enviable enraciné dans les revendications des travailleurs de Mai 68, a-t-elle effectivement amélioré la situation des femmes françaises, en comparaison avec les politiques non interventionnistes du système britannique ? Cet article analyse les

Catherine Fletcher est docteur en sciences sociales, professeur d'université, section des Études européennes, UWE (université of the West of England), Bristol, Grande-Bretagne. Ses principaux domaines de recherches sont : Marché du travail et genre et Affaires européennes. Elle a notamment publié : "Continuing Vocational Training in Europe", in *European Business Review*, Vol. 95/1, pp. 16-24 ; "Vive la différence ? Equal opportunities and access to training at work for women in France and Britain", in Sperling, L. and Owen M. (eds) *Women and work : the age of post-feminism ?*, Ashgate, Aldershot, 2000.

¹ Je tiens à remercier Gérard Podevin du centre associé Céreq de Rennes et Annie Junter-Loiseau de l'université de Rennes pour leur précieuse aide.

données sur la participation des femmes à la formation professionnelle continue en Grande-Bretagne, puis les compare avec les données françaises disponibles ; à cet égard, notons que la ventilation par sexe des données nationales peut masquer d'importantes variations selon les professions et les secteurs d'activité, mais aussi selon la situation des salariés au sein de ces professions et secteurs d'activité. La deuxième partie de l'article étudie les données recueillies dans le cadre de nouveaux travaux empiriques dans le secteur de l'assurance en France et en Grande-Bretagne.

Cette étude s'appuie sur les quatre hypothèses suivantes :

- D'abord, une société patriarcale au sein de laquelle les femmes assument la quasi-totalité des tâches parentales et ménagères, et où les hommes vont travailler à l'extérieur engendrera un traitement distinct des hommes et des femmes en milieu de travail. Cette hypothèse recouvre les choix en matière de travail et de structure du travail (travail à temps complet ou à temps partiel), ainsi que l'accès à la formation et au développement professionnel.
- Par ailleurs, ce traitement différencié peut être compensé et atténué par la législation nationale ou la législation européenne.
- Ensuite, les infrastructures nationales (systèmes de formation, structures d'accueil à la petite enfance,

instauration d'une culture d'égalité des chances en Grande-Bretagne ou en France) peuvent avoir un impact sur l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

- Enfin, la comparaison des deux différents types d'infrastructure permettra peut-être de repérer la meilleure pratique. Une évaluation de ces hypothèses figure dans les conclusions de cet article.

Cette étude explore le fonctionnement de la formation professionnelle continue, dans chaque société, afin de mettre en lumière les similitudes et les différences. Elle ne se veut pas une simple photographie de la situation et elle n'a pas non plus pour objet d'isoler une variable unique, ici la formation professionnelle continue, et d'établir une comparaison internationale ; la situation des femmes dans chaque pays est en effet inextricablement liée à une interdépendance complexe d'une multitude de variables, dont certaines peuvent être qualifiées de similaires (les fonctionnements du patriarcat) et d'autres de différentes (les configurations nationales des infrastructures d'accueil à la petite enfance). L'extension de cette discussion théorique à l'identification de la meilleure pratique pourrait avoir de réels résultats politiques. Toutefois, la difficulté est de définir si de telles pratiques sont transférables ou si elles sont spécifiques à une culture.



Les devoirs à la maison.

Une triple perspective théorique

Les perspectives théoriques qui éclairent cette étude sont au nombre de trois : une critique de l'approche micro-économique universaliste de la théorie du capital humain proposée par Becker (1976) ; les théories du patriarcat proposées par Walby (1997) et Connell (1987) ; une critique de « l'effet sociétal » dans une étude internationale proposée par Maurice *et al.* (1982).

La théorie du capital humain proposée par Becker postule que les femmes ont un avantage comparatif pour l'éducation des enfants et choisissent d'être responsables des tâches domestiques ; cette situation engendrerait une disponibilité et une motivation moindres pour un travail rémunéré, et un intérêt réduit pour la formation. Cependant, cette théorie est réfutable ; en effet, elle fait l'hypothèse que les intérêts des hommes et des femmes sont identiques ; elle occulte en outre des facteurs tels que l'interaction entre capitalisme et patriarcat, mise en avant notamment par les analyses des systèmes féministes et/ou marxistes. La théorie du capital humain prête également le flanc à la critique car elle considère que les préférences de rôle liées au genre sont biologiquement déterminées et n'évoluent pas avec les changements de société.

Walby (1997) livre une explication plus convaincante du *statu quo* en comparant le patriarcat public et privé. Le capitalisme ayant conduit à une augmentation du travail des femmes, le niveau de patriarcat public en milieu de travail a subi un changement relativement important, même si cela ne se traduit pas encore par une véritable égalité des chances. Ce changement ne s'est cependant pas accompagné d'un changement équivalent dans la sphère du patriarcat privé à la maison, où la parité domestique est inexistante. Le travail domestique peut être confié à une personne extérieure afin d'accroître la disponibilité des femmes gagnant suffisamment d'argent pour que cette solution soit rentable ; cependant, ce travail est généralement effectué par d'autres femmes ; en conséquence, cette situation ne conduit pas à une reconfiguration du travail domestique entre les hommes et les femmes mais à une division du marché du travail entre les femmes qualifiées à hauts salaires qui ont les moyens d'acheter une plus grande disponibilité pour exercer un travail bien rémunéré et les femmes moins qualifiées qui travaillent pour un salaire inférieur.

Le cadre sociétal proposé par l'École d'Aix (Maurice *et al.*, 1982) fait l'objet de critiques car il focalise sur les différences entre les sociétés et sur la cohérence interne entre les systèmes nationaux (Rubery, 1988), pouvant ainsi donner lieu à une vision statique des sociétés. Cependant, comme le soutient Daune-Richard (1998), le cadre de l'effet sociétal permet d'examiner les questions d'emploi des femmes selon une perspective internationale ; on dépasse ainsi le stade de l'analyse universaliste des tendances dans différentes sociétés, laquelle occulte les spécificités des pays et des acteurs dans des cadres institutionnels particuliers. En outre, le cadre sociétal va au-delà d'une approche culturaliste qui réduit les différences à un ensemble mal défini de valeurs et de caractéristiques culturelles résiduelles. L'approche sociétale révèle non seulement des différences mais aussi des similitudes entre pays. Elle peut également mettre en lumière les différentes significations que le même phénomène, ici la formation professionnelle continue, peut posséder par rapport à la participation des femmes à la vie active et, plus généralement, dans les relations entre hommes et femmes.

UNE RÉDUCTION DES INÉGALITÉS HOMMES/FEMMES ?

Des études britanniques réalisées au début des années 90 ont mis en évidence une inégalité d'accès à la formation sur le tas entre les hommes et les femmes, notamment les jeunes femmes. (Greenhalgh 1987, Green 1991, Booth 1991, Chapman 1993). Ainsi, les chances pour une femme célibataire de vingt ans de recevoir une formation sont réduites d'un tiers par rapport à ses homologues masculins, et de quatre cinquièmes pour une femme du même âge mariée avec enfants (Rubery et Smith, 1995).

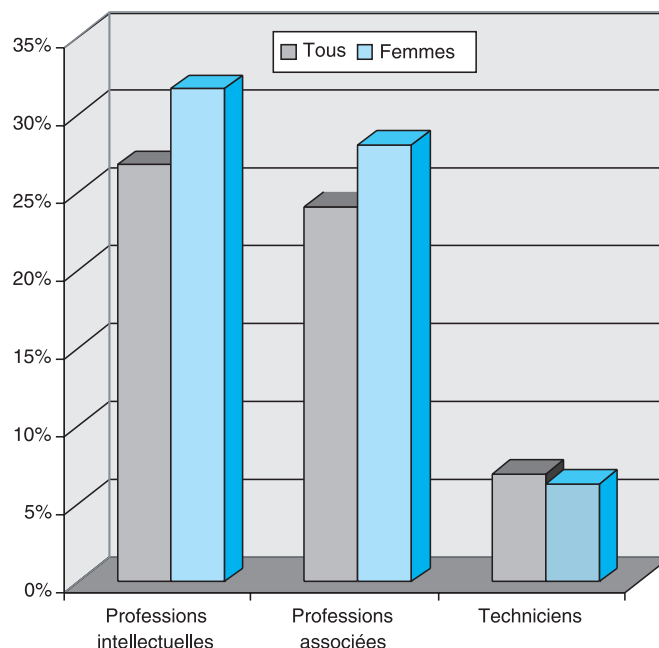
Cependant, des études plus récentes révèlent que cette situation a peut-être évolué. Les travaux de Green et al. (1995) sur l'influence des syndicats en matière de formation ont démontré que le fait d'être un homme ou une femme n'a pas d'incidence significative sur l'accès à une éducation ou formation professionnelle ni sur la durée de la formation. Des chiffres plus récents se rapportant à l'automne 1999 (*Labour Force Survey* – février 2000, tableau 24) montrent que 16 % des femmes ont déclaré avoir suivi une formation professionnelle au cours des quatre semaines précédentes, contre 14 % d'hommes ; cet écart en faveur des femmes s'est accru depuis 1995.

Les chiffres bruts pourraient laisser espérer que l'égalité des chances hommes-femmes dans l'accès à la formation est devenue une réalité en Grande-Bretagne. Pour Metcalf cependant (1997), les données sont à manier avec précaution. Par exemple, 12 % des hommes et des femmes ont reçu une formation au printemps 1994, mais plus d'hommes (59 %) que de femmes (54 %) se sont vus proposer une formation par leur employeur et l'ont refusée. Ces chiffres indiquent qu'une proportion plus élevée de femmes ont suivi une formation de leur propre initiative ; ils laissent supposer que les femmes accordent plus d'importance que les hommes à la formation. Des données issues de la *Labour Force Survey* – hiver 1999/2000 – indiquent que la formation externalisée est financée aux deux tiers

environ par l'employeur actuel ou potentiel des formés. Dans ce domaine, les hommes s'en sortent mieux que les femmes puisque les employeurs financent 68 % de la formation des hommes contre 59 % de la formation des femmes. La formation des femmes est financée à 17 % par les femmes elles-mêmes, leurs familles ou leurs proches, contre 13 % pour les hommes.

Metcalf (1997) conclut qu'une analyse bivariée s'avère trop simpliste pour déterminer les inégalités hommes-femmes dans l'accès à la formation. Cependant, après avoir utilisé une approche multivariée, elle conclut que les caractéristiques individuelles ou familiales n'ont qu'une faible influence ; en outre, les attitudes des employeurs en matière de formation constituent le facteur déterminant. La deuxième partie de cet article comprend une analyse de l'attitude des employeurs dans le secteur de l'assurance ainsi qu'un aperçu de l'inégalité vécue par les femmes salariées.

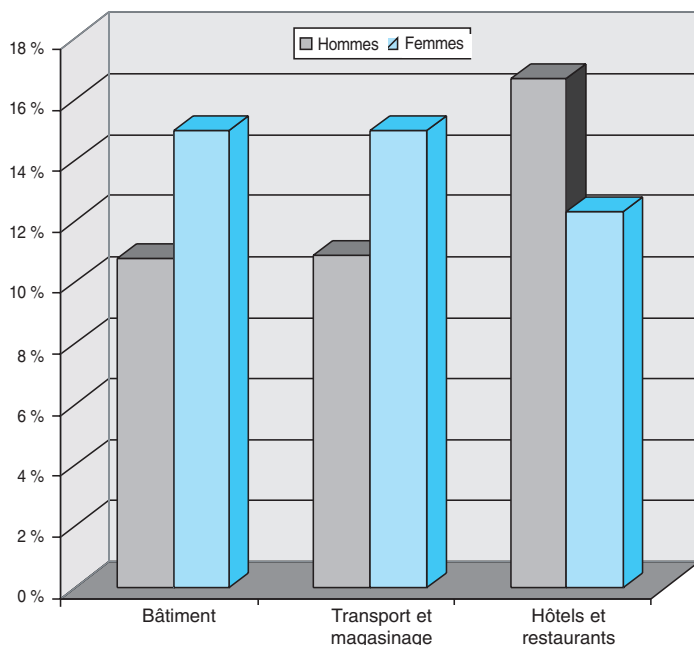
Graphique 1
Pourcentage de personnes formées par catégorie d'emploi en Grande-Bretagne



Source : Metcalf, 1997.

Exemple de lecture : parmi les professions intellectuelles, 27 % de l'ensemble des salariés ont reçu une formation contre 32 % des femmes.

Graphique 2
 Pourcentage de personnes formées par secteur
 en Grande-Bretagne



Source : Metcalf, 1997.

Exemple de lecture : dans le secteur du bâtiment, 11 % des salariés hommes ont reçu une formation contre 15 % de femmes.

Metcalf (1997) démontre que les femmes, en tant que groupe, reçoivent davantage de formation que les hommes en raison des différences en termes de structure et de modèles d'emploi ; en effet, une proportion plus élevée de femmes que d'hommes travaille dans des secteurs d'activité et des professions où des formations sont dispensées ; cependant, cela ne signifie pas que les femmes ont davantage accès à la formation. Par exemple, les chiffres concernant le secteur du bâtiment, où 15 % de femmes reçoivent une formation contre 11 % d'hommes, peuvent s'expliquer par le fait que les femmes occupent majoritairement des postes administratifs au sein desquels la formation aux nouvelles technologies (aux nouveaux systèmes informatiques par exemple) est une nécessité permanente. La prédominance des femmes dans des secteurs prodigues en formation est pondérée par une durée de travail moyenne moindre et une proportion plus élevée de femmes intérimaires, d'où des besoins accrus en termes de formation d'intégration et d'initiation aux exigences du poste de travail. Par ailleurs,

la formation est moins susceptible de favoriser la progression des femmes sur le marché du travail. En outre, les contraintes familiales et le travail à temps partiel des femmes réduisent considérablement leurs chances de participer à une formation. Ces différences qualitatives sont soutenues par Bynner et Parsons (1997) qui démontrent que l'écart entre les femmes et les hommes hautement qualifiés est relativement faible ; tandis que l'écart de participation à la formation se creuse pour les femmes peu qualifiées qui ont quitté tôt le marché du travail pour avoir des enfants et qui sont donc les plus désavantagées. Par ailleurs, comme la formation est rarement transférable d'un secteur à un autre, elle est incapable de résoudre les inégalités d'emploi entre les sexes.

Au début des années 90 (Fournier *et al.*, 1994), la proportion de salariés français ayant bénéficié d'une formation témoignait encore d'un écart de 6 % en faveur des hommes (30 % de femmes contre 24 % de femmes). Cette inégalité semblait davantage liée à la différence de taille ou de secteur des entreprises qu'au sexe.

Trois fois plus d'hommes que de femmes ont bénéficié d'un congé formation ; les femmes ayant obtenu un congé formation avaient moins de chances d'être promues que leurs homologues masculins. Le rapport conclut que les femmes sont moins susceptibles d'accéder à la formation continue et donc de se voir offrir une « deuxième chance ». Des chiffres plus récents (Fournier, 2001) font apparaître un taux de participation global de 36 % pour les femmes salariées contre 35,6 % pour les hommes. Ces chiffres peuvent susciter un optimisme prudent quant à une plus grande égalité d'accès à la formation entre les hommes et les femmes en France, comme nous l'avons également constaté avec les chiffres britanniques ; mais dans les deux cas, cette apparente proximité masque des divergences importantes. Comme le constate Christine Fournier (2001), 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 elle 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 les hommes et les femmes mais aussi entre femmes ; toutes ne trouvent pas les moyens de réorganiser leur vie personnelle pour suivre des formations.

Dubar (2000) distingue l'offre de formation dans le secteur public de celle du secteur privé en France, où une femme sur sept, contre un homme sur cinq, se voit offrir des opportunités de formation. Partout, c'est le même constat, quel que soit le niveau de qualification des femmes concernées : le taux d'accès à la formation des hommes ouvriers et cadres est supérieur à celui des femmes occupant des postes équivalents. La plupart des experts s'accordent à dire que le statut d'ouvrière non qualifiée à bas salaire constitue pour les femmes un plus grand facteur de discrimination que le sexe ; de même, les femmes qualifiées subissent moins de discrimination que les femmes moins qualifiées.

Pour Metcalf (1997), le problème du travail à temps partiel en Grande-Bretagne, qui réduit les chances de formation des femmes, ne doit pas être sous-estimé ; en effet, 45 % des femmes salariées travaillent à temps partiel. Cette inégalité d'accès à la formation s'explique peut-être par des facteurs tels que la réticence des employeurs à former des salariés à temps partiel, les coûts, les préjugés sur l'implication de ces salariés dans le travail, et les difficultés à organiser une formation pendant le temps de travail du salarié. De récentes recherches réalisées par Hakim (1998) développent la théorie de la préférence. Elles soulignent les choix d'engagement des femmes par rapport à leurs carrières ou à leurs familles. D'après l'auteur, ces choix semblent avoir une plus grande influence que les facteurs structurels, à savoir les obstacles à la participation des femmes à la formation professionnelle.

L'offre de structures d'accueil à la petite enfance, meilleur marché et mieux soutenue par l'État en France qu'en Grande-Bretagne, joue un rôle majeur dans l'accès des femmes à la formation continue. Le modèle sociétal dynamique d'O'Reilly (1994) souligne en effet l'interaction entre la famille, l'économie et l'État. O'Reilly cite des chiffres de l'INSEE du début des années 90 révélant que dans le secteur financier, 14 % des salariés en Grande-Bretagne tra-

vailent à temps partiel, contre presque 10 % en France. Dans ce pays, parmi ces salariés à temps partiel, 80 % choisissent de prendre leur mercredi pour s'occuper des enfants, ce qui représente un manque de flexibilité pour les employeurs. En Grande-Bretagne, des salariés à temps partiel sont employés pour couvrir la plage horaire du déjeuner, les lundis et vendredis. En France, les salariés à temps partiel ont en théorie les mêmes opportunités de formation et de promotion que les salariés à temps complet. En Grande-Bretagne, l'absence de participation obligatoire au financement de la formation professionnelle continue prive les salariés d'un droit formel à la formation.

Les gouvernements se doivent d'améliorer les conditions d'accès des femmes au marché du travail ; de leur côté, les entreprises progressistes ont de plus en plus conscience qu'il est aussi dans leur intérêt d'œuvrer dans cette direction. Bien qu'il existe plus ou moins d'entreprises progressistes dans chaque secteur, la division des services financiers de l'industrie de l'assurance en Grande-Bretagne fait l'objet de critiques particulières car les « *services financiers sont sous l'emprise d'une majorité d'hommes blancs conservateurs* (Conservateur avec un petit et un grand C, c'est-à-dire des conservateurs issus du parti Conservateur) », d'après Isabel Berwick (*The Independent* du dimanche 20 juin 1999). Elle conclut que le « dégraissage » imminent du secteur des services financiers pourrait se traduire, d'une manière moins perceptible mais tout aussi souhaitable, par une évolution des effectifs vers une moindre domination masculine.

L'ASSURANCE, UN SECTEUR FORMATEUR MAIS INÉGALITAIRE

Pour cette étude, notre choix s'est porté sur l'industrie de l'assurance. Il s'agit en effet d'un secteur de services important qui emploie beaucoup de femmes et qui est prodigue en matière de formation : 4 à 5 % par an de la masse salariale vont à la formation. En Grande-Bretagne, les femmes représentent un peu moins de la moitié du personnel contre un peu plus de la moitié en France.

Tableau 1
Le secteur des assurances
Comparaison France/Grande-Bretagne

	Grande-Bretagne	France
Nombre de sociétés d'Assurance-Vie	194	143
Nombre de sociétés D'IARD (incendies, accidents et risques divers)	575	466
Pourcentage de l'ensemble des salariés	1,22%	0,65%
Nombre total de salariés	267 800	122 000

Source : Eurostat, 1996.

L'industrie française de l'assurance se compose à 78 % de personnel administratif et à 22 % de personnel de vente. Dans ces catégories, les femmes représentent 62 % du personnel administratif mais seulement 17 % du personnel de vente.

La publication Eurostat (1996), dont quelques données sont détaillées dans le tableau 1, ne fournit aucune indication du pourcentage de femmes salariées dans l'industrie britannique de l'assurance ; en effet, les chapitres sur la France et la Grande-Bretagne ont des intitulés différents ; cela souligne une fois encore la difficulté de recherches comparatives basées sur des informations partielles. Cependant, l'*Association of British Insurers* évalue à deux tiers la proportion des femmes dans la division administrative, avec une faible représentation des femmes dans la vente, chiffres similaires aux données françaises.

La vente pour les hommes, les emplois administratifs pour les femmes

Comme en témoignent ces chiffres, l'assurance se caractérise par un haut niveau de différenciation sexuelle en France comme en Grande-Bretagne. Les effectifs se répartissent entre la vente, à prédominance masculine, et l'administration où la majorité des employés sont des femmes, mais où la majorité des cadres supérieurs sont des hommes. Dans le cadre de cette étude, nous avons choisi d'examiner la situation de la formation dans la division administrative qui comporte le plus de salariés et une majorité de femmes.



Tâches de secrétariat.

Les recherches concernant l'environnement spécifique des sociétés d'assurance en Grande-Bretagne réalisées par Collinson, Knights et Collinson (1990) mettent en évidence le clivage entre la vente, considérée comme un emploi masculin, et l'appui administratif perçu comme un emploi féminin. Ils concluent que les emplois « masculins » sont jugés plus importants et définis comme productifs, tandis que les emplois « féminins » sont largement considérés comme des tâches de soutien secondaires. La vente est perçue comme l'emploi le plus productif puisque la police d'assurance ne peut être établie qu'après la vente. La vente implique le marketing, puisqu'il faut convaincre le client d'acheter, et la production du contrat qui en est le produit. Dans cette culture, les qualités « masculines » telles que la ténacité et le dynamisme sont jugées nécessaires pour faire du bon travail et pouvoir « encaisser les coups » dans un marché agressif. Cependant, une grande partie du travail de vente implique des compétences de communication traditionnellement « féminines » ; il s'agit en particulier de nouer des relations commerciales à long terme avec les agents et les encourager à vendre les produits de la société. Toute utilisation de compétences interpersonnelles s'inscrit dans un environnement exclusivement masculin. Sous les apparences d'un paternalisme protecteur, on dissuade les femmes de se tourner vers la vente. Les formations de recyclage nécessitent souvent un stage en externe, puis un transfert vers une autre agence. La mobilité serait donc un facteur susceptible de limiter les perspectives des femmes plus que celles des hommes, dans la mesure où les engagements familiaux freinent la mobilité.

En France, le secteur de l'assurance n'a pas fait l'objet de recherches permettant d'établir une comparai-

son avec les travaux réalisés en Grande-Bretagne ; cependant, le même phénomène d'exclusion horizontale et verticale peut être observé. Les données fournis dans *l'Argus*, publication spécialisée dans le secteur français de l'assurance (1996, p. 62), montrent que les chiffres de la formation en 1995 étaient en légère baisse par rapport à 1994 (de 5,2 % à 4,9 %) ; cela révèle que l'assurance compte parmi les secteurs les plus prodigues en matière de formation, avec un chiffre de 4,9 % en 1995, largement supérieur au pourcentage légal requis de 1,5 %.

Encadré 2 Méthodologie

Deux questionnaires (A et B) ont été élaborés en français et en anglais. L'objet du questionnaire A était triple. D'abord, obtenir des données quantitatives comparables auprès des sociétés d'assurance françaises et britanniques sur le pourcentage de personnel féminin et celui de salariés à temps partiel, ainsi que sur le nombre d'heures de formation. Ensuite, vérifier si la stratégie de formation des sociétés comportait des mesures spécifiques visant explicitement à encourager l'égalité des chances dans l'accès des femmes à la formation continue. Enfin, obtenir des informations sur la stratégie de formation générale des sociétés afin de déterminer si l'égalité des chances était un objectif sous-jacent de la stratégie de formation générale, même s'il n'était pas ouvertement exprimé.

Nous avons contacté les vingt plus grandes sociétés d'assurance en France et en Grande-Bretagne et obtenu des informations auprès de dix sociétés britanniques (numéros 1 à 10) et de 8 sociétés françaises (lettres A-H). Nous avons décidé de contacter directement les sociétés afin d'établir des données comparatives fiables, sachant que les données issues de sources nationales sont difficilement exploitables, puisque basées sur des unités de mesure différentes.

Des femmes plus nombreuses mais moins formées

Les femmes sont majoritaires dans toutes les sociétés d'assurance françaises. Cette situation reflète le pourcentage national de 53 % de femmes dans le secteur français de l'assurance et de la banque. En France, le taux de travail à temps partiel est faible (de moins de 5 % à 11 %). Une société a déclaré que les trois-quarts de ses salariés à temps partiel travaillaient quatre jours par semaine ; ce qui constitue une pratique répandue en France pour les femmes ayant des enfants.

Le pourcentage de femmes dans les sociétés d'assurance britanniques se situe entre 60 % et 20 %, à l'exception d'une société écossaise qui déclare que son personnel se compose à 70 % de femmes. Un faible pourcentage des salariés travaillent à temps partiel, reflétant ainsi le chiffre national de 14 % fourni par l'*Association of British Insurers* ; cependant, comme on pouvait s'y attendre, les femmes sont majoritaires dans cette catégorie.

La plupart des sociétés d'assurance britanniques ignorent le nombre d'heures de formation suivies par personne et par an. Dans les sociétés où des chiffres sont fournis, ceux-ci sont en fait supérieurs aux chiffres français ; cela pourrait indiquer que les sociétés engagées dans une bonne pratique de formation perçoivent tout l'intérêt de tenir des données détaillées. Près de la moitié des sociétés françaises ont fourni des chiffres ventilés par sexe ; dans ces sociétés, les femmes ont reçu moins d'heures de formation que les hommes. Cela s'explique en partie par le fait que les femmes occupent majoritairement des postes situés aux échelons inférieurs de la hiérarchie ; alors que les emplois des échelons hiérarchiques supérieurs sont les plus susceptibles de bénéficier d'une formation ; cependant, la variable sexuelle augmente la probabilité que les femmes à chaque niveau reçoivent moins de formation que leurs homologues masculins (Chapman, 1993).

Lorsqu'on examine de plus près les chiffres français en termes d'heures de formation, on s'aperçoit que les hommes ont davantage accès à la formation. Par exemple, dans la société H en 1996, 385 femmes et 351 hommes ont bénéficié d'une formation. Bien que les femmes représentent 57 % du personnel, elles

n'ont pas reçu 57 % de la formation. Ce constat illustre la nature pyramidale hiérarchique de la structure du personnel : parmi les cadres, 229 hommes ont bénéficié d'une formation, contre 64 femmes ; parmi les professions intermédiaires, on relève respectivement 40 hommes contre 50 femmes, et parmi les employés, 281 femmes contre 82 hommes. Le nombre d'heures de formation n'est pas ventilé par sexe mais, sur les 26 385 heures de formation reçues, 10 105 concernent des cadres. Cette situation témoigne des avantages disproportionnés dont bénéficient les hommes, en raison de leur plus forte présence dans la catégorie des cadres. De même, dans la société F, qui consacre 4,3 % de la masse salariale à la formation en assurance générale, les femmes représentent 67 % des employés administratifs ; en revanche, elles n'ont bénéficié que de 61 % des heures de formation reçues. Les hommes, qui représentent 33 % des effectifs, bénéficient de 39 % des heures de formation. Ils reçoivent donc un plus grand nombre d'heures de formation, probablement parce qu'il s'agit des programmes de formation de durée supérieure, tandis que les femmes suivent davantage des formations plus ponctuelles et plus courtes. Les femmes représentent 68 % des formés car certaines suivent deux formations. Bien que la division administrative compte deux fois plus de femmes que d'hommes, les hommes cadres y sont plus nombreux (18 % d'hommes contre 13 % de femmes. Ainsi, au sein de la division administrative de cette société, un homme a une probabilité plus forte d'être cadre (18 %) que non-cadre (16 %). Les femmes sont encore moins représentées dans l'encadrement de la division des ventes. Dans la société D, les chiffres ventilés par sexe montrent que la formation bénéficie plus aux hommes. Ceci est lié à la structure du personnel qui favorise les cadres, dont la grande majorité sont des hommes (65 % et 5 % de plus aux hauts postes de direction) ; alors que 35 % seulement du personnel féminin est classé « cadre ». Comme les non-cadres reçoivent seulement 27 % des 28 263 heures de formation, le personnel féminin est inévitablement désavantagé.

Les chiffres nationaux fournis par Fournier *et al.* (1999), pour 1993, montrent que dans le secteur de la banque et de l'assurance, le taux d'accès à la formation professionnelle continue est de 53 % pour les hommes contre 44 % pour les femmes. En France, l'inégalité d'accès à la formation pour les femmes mise en lumière par les chiffres de cette étude, est

donc confirmée par des statistiques au niveau national.

Pas de formations réservées aux femmes...

Les réponses françaises au questionnaire A ont fourni plus de renseignements sur le contenu de la stratégie de formation que les réponses britanniques, ce qui pourrait indiquer que celle-ci est mieux définie dans les sociétés françaises interrogées. Quatre sociétés font référence à une politique nationale appliquée en fonction des besoins locaux, tandis que deux sociétés évoquent seulement une stratégie nationale. Deux mentionnent l'objectif d'amélioration de la mobilité interne, objectif qui n'est mentionné par aucune société britannique. Trois sociétés donnent la priorité à la formation aux technologies de l'information, tandis que deux autres citent la gestion du changement ; il s'agirait dans ce cas de permettre aux salariés de s'adapter à un changement de contenu du poste ou de relever avec succès le défi d'un changement d'orientation de carrière. Parmi les autres priorités citées, figure la mise à jour des connaissances techniques relatives à un produit ou l'amélioration des relations avec les clients. Les réponses britanniques sont bien moins précises quant au contenu de la stratégie de formation ; deux sociétés seulement mentionnent la nécessité d'accroître les compétences techniques, d'améliorer les niveaux de professionnalisme et la qualité du travail d'équipe et de donner la priorité à l'informatique pour faire face à l'évolution de l'industrie de l'assurance. Les problèmes soulevés par la rapide mutation de l'industrie de l'assurance, consécutive à l'avènement des nouvelles technologies, sont communs aux deux pays ; toutefois, seules les réponses françaises mentionnent les conséquences pour les salariés.

Toutes les sociétés britanniques sondées ont des stratégies de formation corrélées aux besoins des salariés, mais aucune n'a de mesures spécifiquement liées aux femmes. Une société organisait des stages de formation réservés aux femmes, mais le responsable de formation ne les juge plus nécessaires. La plupart des responsables de formation interrogés considèrent que les formations réservées aux femmes sont totalement inadaptées à la culture de leurs sociétés. Ils déclarent en outre que les femmes elles-mêmes ne

veulent pas d'un traitement différencié. L'égalité des chances et la formation différenciée pour les femmes semblent perçues comme des questions épineuses. Un responsable de formation britannique joint par téléphone explique avoir « *flanqué le questionnaire à la poubelle* » car il considère l'égalité des chances comme un sujet explosif. Ce n'est que lorsque son supérieur (une femme !) a été mise au courant que le questionnaire a été transmis à un responsable du personnel en charge des questions d'égalité des chances. Dans les réponses au questionnaire, sept responsables de formation sur dix mentionnent le thème de l'égalité des chances pour les femmes, tandis que trois précisent qu'une formation est disponible pour tous les salariés, sans distinction de sexe. Deux soulignent que le rôle ou l'emploi du salarié est le facteur déterminant, et non pas le sexe. Un seul responsable de formation déclare que sa société organisait occasionnellement des stages de développement professionnel réservés aux femmes lorsque des hommes et des femmes souhaitaient suivre des formations non mixtes, mais il ajoute immédiatement que beaucoup refusaient d'y participer les considérant comme discriminatoires. Le même responsable de formation précise que la formation réservée aux femmes est un « *thème des années 80 beaucoup moins d'actualité aujourd'hui* ». La question d'une formation réservée aux femmes était en cours de discussion dans une autre société, mais aucun détail n'a été fourni. Une société mentionne sa participation au programme « *Opportunity NOW²* » destiné à accroître le nombre de femmes dans les postes de direction ; toutefois, aucune société ne cite le programme gouvernemental « *Investors in People³* » qui vise à identifier les bonnes pratiques d'emploi et comporte un volet sur l'égalité des chances depuis janvier 1997. Dans une société visitée, le programme « *Investors in People* » était si

² *Opportunity NOW* (antérieurement *Opportunity 2000*) est une confédération de plusieurs groupes qui vise à augmenter le nombre de femmes dans les postes à responsabilité dans les entreprises et dans la vie publique.

³ Ce dispositif est pensé comme une norme nationale d'efficacité de l'investissement dans les ressources humaines qui vise la réussite de l'entreprise en augmentant la formation, la flexibilité et la motivation du personnel. Les entreprises sont encouragées à élaborer des plans de carrière pour leurs salariés afin d'atteindre les objectifs de l'entreprise. Un soutien financier gouvernemental de 30 millions de livres a été prévu dès avril 2002 pour les PME qui se soumettent à la procédure.

méconnu que la représentante en charge des questions d'égalité des chances ne savait même pas que sa société participait au programme ; et ce, malgré une déclaration dûment affichée dans le restaurant d'entreprise.

La volonté des sociétés britanniques de traiter la question de l'égalité des chances hommes-femmes contraste fortement avec celle qui se dégage des réponses françaises ; pourtant, les responsables de formation français ont reçu le même questionnaire. Ce que les responsables de formation britanniques considèrent comme un sujet épineux est tout simplement jugé hors de propos par les responsables de formation français ; ces derniers préfèrent mettre en avant les besoins globaux, trois d'entre eux mentionnant l'accroissement généralisé des niveaux de compétences qui concerne tous les salariés et se base sur des objectifs individuels.

... malgré l'absence affichée de préjugés sexistes

Interrogés dans la deuxième phase de l'étude, les responsables de formation français refusent dans la plupart des cas d'appréhender la problématique hommes-femmes, préférant déclarer qu'ils n'ont aucun préjugé sexiste. Une responsable (société D) déclare que les femmes ne sont pas désavantagées en termes d'heures de formation reçues, bien que les statistiques sexuées sur les heures de formation et les formations témoignent du contraire. Un autre responsable (un homme) de la délégation régionale (société G) est fermement convaincu que les femmes peuvent être soit de très bonnes employées soit de très mauvaises employées, selon qu'elles s'impliquent véritablement ou non dans leur travail. Ce constat fait écho aux recherches de Gadrey (1994) qui souligne l'opposition entre les caractéristiques féminines et masculines perçues par les employeurs, telles que la force masculine et la dextérité féminine, le plus grand absentéisme des femmes et la plus grande conscience professionnelle des hommes. Seule une responsable de formation française (société B) connaît le concept du « plan d'égalité ». Elle déclare s'être plainte de l'inégalité dans la formation donnée aux femmes pendant de nombreuses

années et avoir menacé ses employeurs d'instaurer un tel plan.

Interrogés sur la possibilité de sessions de formation exclusivement réservées aux femmes, la plupart des responsables de formation estiment qu'une telle initiative serait impopulaire. Les hommes parleraient alors de discrimination injuste s'ils en étaient exclus et les femmes se sentiraient sur la défensive par rapport à toute promotion accordée en raison de leur sexe. Ces arguments sont récurrents. Ils sont utilisés contre toute forme de discrimination positive au travail. La hiérarchie est présentée comme une méritocratie, les cadres s'estimant absolument dépourvus de préjugés. Ils rétorquent que les femmes pourraient réussir si elles en avaient réellement les capacités et le désir. Ainsi un responsable de formation dans une des sociétés françaises sondées affirme qu'il ne prête absolument pas attention à la couleur des yeux des employés et que, par analogie, il remarque à peine s'il a affaire à un homme ou à une femme ; ce type de déclaration laisse croire en l'absence de préjugés sexistes.

On observe de fortes similitudes d'opinion entre les responsables de formation britanniques et français interrogés concernant la moindre disponibilité des femmes âgées de vingt-cinq à quarante ans, cette période étant optimale pour fonder une famille et cruciale pour établir un plan de carrière. Un autre responsable de formation dans une des sociétés françaises sondées range ainsi ses employées de sexe féminin en deux catégories : celles qui ne sont pas sérieuses et viennent travailler pour passer le temps, et les femmes motivées et concentrées sur leurs carrières qui sont plus utiles que leurs homologues masculins. À son avis, les femmes font les meilleures et les pires employées.

De nombreux responsables de formation français estiment que le changement s'opérera lentement mais sûrement. Les femmes jeunes ont les mêmes aspirations que les hommes. La hiérarchie actuelle dominée par les hommes est le produit des générations précédentes où le travail des femmes était toujours perçu comme subordonné à leurs rôles d'épouse et de mère ; cette situation évolue lentement : les femmes éduquées ne quittent pas le marché du travail lorsqu'elles ont des enfants mais tentent de concilier travail et enfants. Avec le temps, ces femmes plus jeunes prendront leur place dans la structure de

direction. La disparité entre une majorité de femmes aux échelons inférieurs et une majorité d'hommes aux échelons de direction s'atténuera. Seule exception à cet optimisme ambiant, une responsable de formation fait entendre sa différence : elle estime que des catalyseurs sont nécessaires pour provoquer ces changements. L'attitude de laissez-faire de la majorité des responsables de formation français interrogés repose sur un mélange d'opinion professionnelle et d'attitudes personnelles par rapport à la composition hommes-femmes du personnel. Ce laissez-faire s'appuie sur la nécessaire adaptation des femmes au système ; il part du principe que les aspirations des femmes sont l'élément central du changement de la structure de direction qui, selon beaucoup, est non sexiste. Cependant, comme le souligne Maruani (1999), au rythme où les choses évoluent, l'écart ne sera pas comblé avant la fin du XXI^e siècle. Un article du *Monde* (8 mars 2001) suggère que pour obtenir des promotions, il faut non seulement être compétent mais également faire partie d'un bon réseau et posséder une bonne image. Les femmes sont généralement considérées comme correctement qualifiées et capables de faire leur travail ; en revanche, elles ne remplissent pas les deux derniers critères (bon réseau et bonne image) qui relèvent des réseaux d'influence (en anglais « *office politics* »).

L'émergence de « champions » de la formation

En instaurant de nouvelles procédures, des responsables de formations, devenus des « champions » de la formation, ont fortement marqué deux des sociétés étudiées. Dans la société 6 en Grande-Bretagne, un nouveau responsable de formation, pour qui la sous-représentation des femmes constituait un grand changement par rapport à la société où il travaillait auparavant, s'est engagé à encourager la participation des femmes à la formation. Jusqu'au début des années 90, la société C en France a eu une directrice générale qui, pendant un an, a réservé les opportunités de promotion aux femmes afin de parvenir à un équilibre hommes-femmes dans la structure de direction. La prédominance des femmes au bureau régional de la société est devenue telle qu'il a fallu activement recruter des hommes pour réduire le déséquilibre. Elle a également instauré un plan modulaire pour



Cours d'informatique.

© La Documentation française, Photo : Patrick Dewarez

valider les compétences des employées *via* des unités capitalisables ; celles-ci ont facilité l'accès à une formation, offrant ainsi aux femmes la possibilité de construire leurs portefeuilles de compétences sur la base d'une expérience professionnelle antérieure sanctionnée par une qualification interne. Ce système se rapproche du système britannique des *National Vocational Qualifications*⁴ qui permet à de nombreuses femmes d'obtenir l'accréditation de leur expérience antérieure. Ce type de qualification présente un intérêt pour les salariés peu qualifiés. Il peut se révéler particulièrement avantageux pour les femmes qui ont ainsi la possibilité de l'intégrer dans un schéma de carrière marqué par des périodes hors du marché de l'emploi (pour s'occuper de leurs enfants).

Une inégalité vécue par les femmes mais non perçue par les hommes

La première partie de l'étude analyse le temps de formation dispensé aux femmes salariées et les attitudes des responsables de formation ; la deuxième partie est consacrée aux perceptions des formés dans trois sociétés d'assurance en France et trois en Grande-Bretagne. 109 questionnaires de l'échantillon britannique ont été retournés et 121 de l'échantillon français. La première partie de ce questionnaire (B) distribué à des salariés visait à établir si les femmes salariées ont le même engagement vis-à-vis de la for-

mation et du développement professionnel que leurs homologues masculins ; ou si, comme le soutiennent souvent les partisans de la théorie du développement du capital humain, les femmes salariées ont un engagement au travail et un intérêt pour la formation moindres. En termes de qualité de vie professionnelle, les réponses au questionnaire révèlent que la formation et le développement professionnel paraissent légèrement plus importants pour les femmes salariées britanniques interrogées que pour leurs homologues françaises ; cependant, ces deux facteurs sont importants pour les femmes des deux pays.

La formation est considérée comme plus importante par les hommes et femmes salariés britanniques interrogés que par les hommes salariés français. Pour les femmes salariées françaises interrogées, la formation est marginalement moins importante que pour leurs homologues britanniques ; les hommes salariés français sont ceux qui accordent le moins d'importance à la formation. On peut en conclure que les femmes à temps plein interrogées considèrent la formation comme un facteur important. Ce constat contredit donc la thèse communément admise selon laquelle les femmes ont un intérêt moindre pour la formation que leurs homologues masculins.

Les arguments structurels, présentés comme les principaux facteurs de la faible représentation des femmes dans les échelons supérieurs de la hiérarchie, peuvent être analysés par rapport aux perceptions d'inégalité des salariés. La perception de l'inégalité professionnelle a été mise en évidence par un rapport interne sur les femmes et l'encadrement, réalisé dans la société B en Grande-Bretagne auprès de 541 salariés. Le rapport a démontré que les femmes de cette société perçoivent davantage l'inégalité que les hommes ; 75 % des hommes croyant en l'égalité des opportunités de carrière contre 51 % des femmes. De même, 72 % des hommes salariés contre 37 % des femmes salariées croient que les femmes sont promues aussi vite que les hommes. Les femmes jugent que le système ne leur donne pas des chances égales et que la formation et la validation des compétences utilisées sur le lieu de travail sont un moyen objectif de lutter contre cette injustice. Pour dire les choses autrement, les femmes salariées britanniques sont

⁴ Cf. article de Christian Bessy, « La certification des compétences en Grande-Bretagne. Les risques d'exclusion induits par la valorisation d'aptitudes générales », *Formation Emploi* n° 71, juillet-septembre 2000, la Documentation française.

particulièrement conscientes que le système n'est pas exempt de préjugés sexistes et qu'elles subissent de fait une discrimination. Elles sont également conscientes que les réseaux et les clubs sportifs exclusivement masculins peuvent avantager les hommes qui en font partie. Le golf semble jouer un rôle particulier dans la promotion des liens masculins au sein des sociétés britanniques, mais il n'existe pas d'équivalent sportif dans les sociétés françaises. Les femmes salariées ont également le sentiment que, comme les recherches l'ont démontré, les centres d'évaluation ne sont pas objectifs car nombre de critères utilisés donnent encore l'avantage aux hommes salariés.

Parmi les salariés interrogés en France et en Grande-Bretagne, plus d'hommes que de femmes ont le sentiment qu'il n'existe aucune contrainte à l'accès à la formation. Pour les rares hommes ayant mentionné des contraintes, celles-ci sont liées à l'absence d'incitations à la formation, comme indiqué précédemment, ou à une lourde charge de travail qui engendre un manque de disponibilité. Une plus grande proportion de femmes mentionnent un manque de disponibilité, l'inconvénient de devoir se déplacer jusqu'aux centres de formation, et le manque d'informations sur la formation et d'encouragement de la part de la direction. Ce sont là des implications claires quant au manque de soutien matériel et affectif qui touche davantage les femmes que les hommes.

L'égalité des chances en Grande-Bretagne

En vertu du système volontariste britannique de formation continue, la loi n'exige pas la tenue de statistiques sexuées ; en conséquence, le suivi et l'évaluation de l'égalité des chances hommes-femmes sont impossibles ; pourtant, le responsable des questions d'égalité des chances pourrait prendre en charge le suivi si la direction de la société le souhaitait vraiment. Les responsables de l'égalité des chances s'occupent plutôt des problèmes juridiques tels que les licenciements ou les congés maternité. En France, c'est dans la société D que nous avons trouvé l'équivalent le plus proche de cette fonction : il s'agit d'une responsable du personnel chargée des questions de promotion et de mobilité. Dans la plupart des sociétés françaises, les personnes interrogées croient que l'égalité des

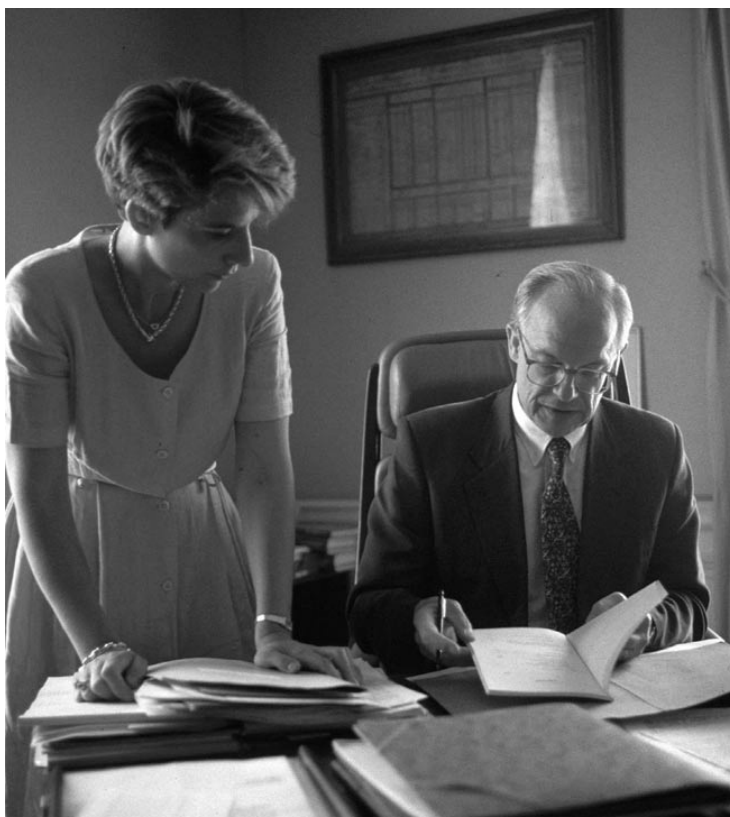
chances est traitée dans les statuts régissant la formation, et que cette question ne pose donc pas problème.

Si en France un problème d'inégalité de traitement limitant l'accès des femmes à la formation se présentait, celui-ci serait traité par le responsable de formation, le salarié ayant le droit de faire appel aux services du comité d'entreprise. Les sociétés françaises interrogées ne ressentent pas le besoin de créer un poste de responsable de l'égalité des chances car la discrimination contre les femmes au travail n'est pas perçue comme un problème à résoudre. Pour la plupart, les responsables de formation français insistent sur le fait que les femmes salariées n'aimeraient pas bénéficier d'un traitement spécial et que cela créerait un effet inverse ; les femmes seraient alors accusées de bénéficier de favoritisme si elles obtenaient un traitement particulier par le biais d'actions positives⁵.

Dans le cadre du système volontariste britannique, des programmes de formation réservés aux femmes sont organisés dans les organisations où ils sont jugés appropriés, plus souvent dans le secteur public. De nombreux travaux recommandent la mise en œuvre de telles formations (Willis et Daisley, 1992 ; Morris, 1993 ; Wilson, 1995). Ces recommandations portent sur la nécessité d'instaurer la confiance, de préférence en établissant des groupes exclusivement composés de femmes, la mise en place de structures d'accueil à la petite enfance, et la reconnaissance des compétences et performances auxquelles les employeurs n'accordent pas toujours de valeur. Colwill et Vinnicombe (1991, p. 47) ajoutent que les programmes de formation pour femmes sont plus efficaces s'ils sont soutenus par des mesures familiales, organisationnelles et sociales qui prennent en compte les problèmes rencontrés par les femmes qui mènent une carrière.

Quelle sont les réponses éclairées par l'étude de cas spécifique que nous pouvons généraliser ? Pour

⁵ Bien qu'il existe en France des dispositions juridiques visant à encourager une plus grande égalité professionnelle, la notion de « plan d'égalité » est inconnue dans toutes les sociétés interrogées, sauf une. Le problème lié au manque d'impact des plans d'égalité proposés par la Loi Roudy de 1983 peut être résolu par les nouvelles mesures d'égalité professionnelle proposées par la Loi Génisson. Cependant, même si les propositions Génisson d'établir des « contrats d'égalité » sont bien accueillies par certains comme une évolution vers une plus grande flexibilité, d'autres prônent des mesures politiques plus radicales la perçoivent comme une mesure libérale inefficace qui ne remet pas en question les structures responsables de l'inégalité professionnelle.



Secrétariat de direction

© La Documentation française, Photo : François Le Diascorn.

conclure, revenons aux hypothèses posées par cette étude au début de cet article :

→ Une société patriarcale où traditionnellement les femmes assument l'éducation des enfants et où les hommes travaillent à l'extérieur conduira à un traitement distinct des hommes et des femmes en milieu de travail. La division du travail domestique est probablement le principal facteur significatif qui régit la disponibilité des femmes sur le marché du travail, qui peut à son tour régir la ségrégation sectorielle et professionnelle, en Grande-Bretagne comme en France. Dans ces deux pays, les femmes se concentrent dans des catégories d'emplois particulières au sein des sociétés, à savoir l'administration plutôt que la vente, et sont sous-représentées dans l'encadrement. En outre, les hommes reçoivent plus de formation que les femmes dans les deux pays, et cette formation est de meilleure qualité ; les deux facteurs se combinent pour favoriser une plus grande mobilité chez les hommes salariés. Les entretiens avec des responsables de formation des deux pays révèlent que la culture de l'entreprise est favorable aux hommes, à

moins qu'un membre influent de la direction n'engage des efforts pour rétablir l'équilibre en promouvant plus de femmes au sein de l'organisation. Les questionnaires retournés par les salariés des deux pays ont révélé que le monde du travail exerce une pression accrue sur tous les salariés, mais que les femmes sont soumises à plus de contraintes en raison de leurs responsabilités familiales et sont donc moins disponibles pour la formation.

→ Le rôle de l'État, au niveau national ou supranational, peut avoir un impact sur l'égalité d'accès à l'emploi et à la formation. En Grande-Bretagne, il existe une séparation entre les responsabilités publiques et privées, et le travail des femmes à l'extérieur n'est pas encouragé par l'État. En France, les mères qui travaillent sont soutenues par l'État. La participation des femmes au marché du travail a considérablement augmenté au cours des quinze dernières

années dans les deux pays ; les femmes britanniques sont donc plus affectées par la présence de jeunes enfants que les femmes françaises en raison de l'insuffisance des structures d'accueil à la petite enfance résultant des normes sociétales. Elles sont donc plus susceptibles de travailler à temps partiel. Le travail à temps partiel a lui-même une structure et une signification différentes en Grande-Bretagne et en France.

Cette étude a rappelé l'existence d'un haut niveau d'intervention de l'État dans le domaine de la formation continue en France, contrairement à la Grande-Bretagne. Bien qu'il n'existe pas d'équivalent de la loi sur la Formation continue en Grande-Bretagne, quelques organismes de réglementation sont chargés de superviser les niveaux minimums de formation dans certains secteurs. La *Personal Investment Authority* exige qu'un nombre minimum d'heures de formation soit dispensé aux commerciaux et conseillers dans le secteur de l'assurance-vie. Cependant, il n'existe pas de réglementation de ce type pour le personnel administratif. Il n'y a pas de débat actuellement en Grande-Bretagne pour déter-

miner si la formation doit bénéficier en premier lieu à l'individu et avoir une finalité sociale analogue à la finalité originale de la loi sur la Formation continue. Certaines initiatives telles que le Compte d'Apprentissage Individuel visent davantage à encourager l'apprentissage tout au long de la vie afin d'avoir une main-d'œuvre mieux instruite et plus productive.

L'égalité des chances n'étant pas une préoccupation centrale de l'infrastructure de formation française, il convient de la compléter par des mesures spécifiques visant l'égalité professionnelle ; mais même ainsi, il sera difficile d'instaurer un véritable changement. La mesure de l'impact de la culture d'entreprise est hautement problématique ; en effet, l'avancement est fréquemment lié aux réseaux, lesquels impliquent souvent des activités exclusivement masculines ou qui mettent mal à l'aise les femmes y participant. Les réseaux, les contacts et « le piston » renforcent la domination masculine. Ils subordonnent les femmes en les maintenant dans des activités privées et des institutions qui les excluent formellement ou engendrent chez elles un malaise. (Hakim, 1996, p. 183).

→ Les infrastructures nationales (système de formation, législation relative à l'égalité des chances) peuvent avoir un impact sur l'égalité d'accès à la formation professionnelle. Une législation visant à encourager les bonnes pratiques ne peut qu'être bénéfique ; cependant, la réalité de l'environnement économique est telle que la formation répond davantage à des critères économiques qu'à des critères de bien social ; même si la conscience éthique accrue des investisseurs peut inciter à un optimisme prudent dans ce domaine. En outre, la présence d'un « champion » de la formation influence ayant de solides motifs pour faire avancer la situation des femmes au sein de sa société constitue le facteur le plus à même d'influencer la culture d'entreprise ; son influence peut même dépasser l'impact de l'intervention de l'État.

→ La comparaison des deux différents types d'infrastructure permettra peut-être la mise en évidence

de la meilleure pratique. L'organisation de la formation ou de l'accueil des jeunes enfants par l'État peut paraître plus avantageuse pour les femmes dans l'environnement interventionniste français, en comparaison avec les politiques de laissez-faire appliquées en Grande-Bretagne ; cependant, certaines conséquences occultées laissent à penser que ce n'est pas le cas. Il est donc impossible de présenter un système comme complètement supérieur à l'autre puisque les politiques peuvent être dénaturées par d'autres facteurs majeurs (Laufer, 1998 ; Fletcher, 2000 ; Gregory et Windebank, 2000). L'accès à la formation et au développement professionnel est un domaine où l'égalité des chances pour les femmes sur le marché du travail influence leurs chances de mobilité, de promotion, d'augmentation de salaire et de pouvoir dans l'organisation. Dans le secteur privé, l'impact le plus significatif sur le niveau de formation des femmes peut être exercé par un membre influent et fort de la direction qui se fait le champion de la formation.

La question de l'égalité d'accès des femmes à la formation professionnelle continue s'inscrit dans une problématique plus vaste qui concerne la division sexuelle du travail dans la société et la famille. Comme le souligne Kergoat (1999) : « *Il faut prendre en compte le fait que rapports sociaux de sexe et division sexuelle du travail forment système, et partir de l'analyse de ce système pour penser la problématique de l'égalité professionnelle. Faute de quoi on s'essouffera à imaginer des mesures (ou des revendications) de rattrapage qui risquent en fait de déplacer les problèmes bien plus que de les résoudre.* » Les solutions proposées pour atténuer l'inégalité professionnelle seront forcément inefficaces si leur mise en œuvre ne s'accompagne pas d'un changement radical des structures sociales à l'origine de cette inégalité. Ainsi, les difficultés matérielles et affectives auxquelles sont confrontées les femmes salariées en raison de l'absence de parité domestique se traduisent par une disponibilité réduite pour la formation. De façon surprenante, la situation est similaire dans les deux pays, malgré des différences d'infrastructure de la formation continue.

Traduction : TSF

Bibliographie

- Argus Magazine* (1996), « UAP-Matmut : un même combat pour la formation continue », *L'Argus*, 10 octobre, pp. 63-65.
- Becker G. (1976), *The Economic approach to human behavior*, Chicago : University of Chicago press.
- Booth A.L. (1991), « Job related formal training : who receives it and what is it worth ? », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 53, pp. 281-294.
- Bynner J. and Parsons S. (1997), « Gendered skill development » in H. Metcalf (ed) *Half our future : women, skill development and training*, London, Policy Studies Institute.
- Chapman P.G. (1993), *The economics of training*, LSE Handbooks in Economics series, Harvester Wheatsheaf, London.
- Collinson D.L., Knights D. and Collinson M. (1990), *Managing to discriminate*, London, Routledge.
- Colwill N.L. and Vinnicombe S. (1991), « Women's training needs » in *Women and work : psychological and organizational perspectives*, eds. J. Firth-Cozens and M.A. West, Open University Press, Buckingham pp. 42-53.
- Connell R. (1987), *Gender and Power*, Cambridge, Polity Press.
- Daune-Richard A.-M. (1998), « How does the "societal effect" shape the use of part-time work in France, the UK and Sweden ? » in *Part-time Prospects : an international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim* (eds) J. O'Reilly and C. Fagan.
- Dubar C. (2000), *La formation professionnelle continue*, Coll. « Repères », La Découverte, Paris.
- Eurostat (1996), *Insurance in Europe*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Commission.
- Fletcher C. (2000), « Vive la différence ? Equal opportunities and access to training at work for women in France and Britain », in Sperling L. and Owen M. (eds) *Women and work : the age of post feminism ?* Ashgate, Aldershot.
- Fournier C., Couppié Th. (1994), « Emploi des femmes : une réalité de plus en plus éclatée », *Céreq-Bref*, n° 04, décembre.
- Fournier C., Guégnard C., Huet M., Ollagnier E., Plan O. (1999), « Recherche égalité désespérément » in *La formation professionnelle continue revisitée*, *Revue POUR* n° 162, juin 1999, GREP, Paris.
- Fournier C. (2001), « Hommes et femmes salariés face à la formation continue : des inégalités d'accès qui reflètent les niveaux de qualification et les conditions familiales », *Céreq-Bref*, n° 179, octobre.
- Gadrey N. (1992), *Hommes et femmes au travail : inégalités, différences, identités*, Coll. « Logiques Sociales », Paris, L'Harmattan.
- Gadrey N. (1994), « Sur la construction des rapports sociaux de sexe dans l'entreprise » in *Cahiers du GEDISSST : division du travail, rapports sociaux de sexe et du pouvoir*, Paris, IRESKO/CNRS, pp. 57-72.
- Green F. (1991), « Sex discrimination in job-related training », in *British Journal of Industrial Relations* 29, pp. 295-304.
- Green F., Machin S. and Wilkinson D. (1995), *Trade Unions and Training practices in British workplaces*, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political science, septembre 1995, mimeo.
- Greenhalgh C. (1987), « The effects and determinants of training », *Oxford Bulletin of Statistics*, 49, pp. 171-190.
- Gregory A. and Windebank J. (2000), *Women's work in Britain and France : practice, theory and policy*, Macmillan, London.

Hakim C. (1998), *Social change and innovation in the labour market*, Oxford University Press, Oxford.

Kergoat D. (1999), « L'égalité des chances femmes/hommes – un facteur de changement socio-économique dans l'entreprise », *Actes de la visio-conférence, Émergences*, 22 septembre, Montreuil, Paris.

Laufer J. (1998) « Equal Opportunity between men and women : the case of France », *Feminist Economics* 4 (1) pp. 53-69.

Labour force surveys, February 2000.

Labour force survey Winter 1999-2000.

Maurice M., Sellier F., Silvestre J.-J. (1982), *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, Paris, PUF.

Metcalf H. (1997), *Half our future : women, skill development and training*, Policy Studies Institute, London.

Morris B. (1993), *Training and development for women*, Library training guides, London, Library

Association Publishing.

O'Reilly J. (1994), *Banking on flexibility*, Aldershot, Avebury.

Rubery J. (1988), « Women and recession : a comparative perspective », in J. Rubery (ed.) *Women and Recession : London and New York*, routledge and Kegan Paul.

Rubery J. and Smith M. (1995), *Women and the European employment rate ; the causes and consequences of variations in female activity and employment patterns in the UK*. Report for the European Commission. EC Network on the situation of women in the labour market : Manchester School of management, UMIST.

Walby S. (1997), *Gender Transformations*, London, Routledge.

Willis L. and Daisley J. (1992), *Developing women through training*, McGraw-Hill, Maidenhead.

Wilson F. (1995), *Organizational Behaviour and Gender*, London, McGraw-hill book company.

Résumé

Formation continue à la française et système de laissez-faire britannique : quelles chances pour les femmes ?

Par Catherine Fletcher

Le système de formation continue en Grande-Bretagne, défini ici comme « laissez-faire corporatiste » est comparé au système français. L'objectif est d'examiner la situation de la femme dans les deux pays, en utilisant l'approche sociétale pour souligner les similitudes et les différences. Les données quantitatives en matière d'égalité des chances des femmes dans la formation révèlent une légère amélioration ; cependant, les données qualitatives soulignent les différences entre secteurs et les problèmes persistants dans les deux pays. Ces difficultés sont liées aux attitudes des employeurs et à l'absence de parité domestique qui limite la disponibilité des femmes. L'article s'appuie sur une étude de cas réalisée dans le secteur de l'assurance.