

La formation professionnelle continue

Une autre facette des inégalités femmes-hommes ?

Entre 2010 et 2015, six travailleurs sur dix ont suivi une formation dans le cadre de la formation professionnelle continue, un peu plus souvent les hommes que les femmes. Les taux de formation des femmes et des hommes sont proches, car les femmes travaillent davantage que les hommes dans des secteurs où l'accès à la formation est élevé (administration publique, enseignement, santé, etc.). De fait, à caractéristiques d'emploi identiques, les femmes se forment moins fréquemment que les hommes.

Les écarts entre femmes et hommes sont particulièrement importants parmi les non-diplômés, les employés et les ouvriers. La période qui suit la naissance d'un enfant est également une période peu propice aux formations pour les femmes. Par ailleurs, les femmes, qui ont un temps de travail plus faible que les hommes en moyenne, se forment plus fréquemment en dehors de leur temps de travail habituel.

La formation continue permet aux salariés d'adapter leurs compétences au marché du travail et d'améliorer leur situation sur ce marché. Les inégalités d'accès à la formation peuvent alors accroître les inégalités professionnelles.

En se concentrant sur les formations professionnelles non diplômantes, c'est-à-dire non formelles – soit le champ usuel de la formation professionnelle continue [1] –, la présente étude dresse un état des lieux des inégalités d'accès à la formation entre les femmes et les hommes en emploi en 2010 et 2015 (1). Quelles sont les proportions de femmes et d'hommes qui ont suivi une formation durant cette période ? Dans quelle mesure les écarts de taux de formation entre femmes et hommes sont-ils liés aux caractéristiques des postes occupés et à la situation familiale, notamment à la survenue d'une naissance ? Femmes et hommes expriment-ils autant l'envie ou le besoin de se former, et rencontrent-ils les mêmes freins ?

Pour éclairer ces questions, l'étude s'appuie sur l'enquête Formation et qualification professionnelle (FQP) réalisée par l'Insee en 2014-2015 (encadré). Celle-ci fournit des informations mensuelles sur cinq ans sous la forme de calendriers de formation et d'activité, tout en retraçant les principaux événements de la vie personnelle, comme les naissances, les mises en couple et les séparations. Les caractéristiques des formations sont détaillées pour celles qui ont duré au moins 18 heures (3 jours), soit de l'ordre de 30 % des formations non formelles à visée professionnelle (2).

Des taux de formation moindres pour les femmes faiblement diplômées

En 2015, 56 % des personnes ont suivi une formation à but professionnel au cours des cinq années précédentes, 59 % des hommes et 54 % des femmes (3). Parmi les personnes qui sont en emploi en 2015 et cinq ans avant, la proportion de celles qui se sont formées est plus élevée (63 %), et les écarts entre les femmes et les hommes sont plus réduits (tableau 1).

Le taux de formation des personnes en emploi en 2010 et 2015 qui ont suivi une formation non diplômante (95 % d'entre eux) (4) s'établit à 59 % pour les femmes et 61 % pour les hommes.

D'avantage que les femmes, les hommes ont réalisé une formation obligatoire (27 % contre 16 %) et une formation de 18 heures ou plus (40 % contre 32 %). Pour les hommes comme pour les femmes, ces formations ont pour la plupart été réalisées lorsque les personnes étaient en emploi.

Si le taux de formation des femmes est plus faible que celui des hommes, cet écart n'est qu'en partie imputable à leur moindre présence en emploi (45 mois sur 60 entre

(1) Pour une étude recentrée sur la population des salariés, [2].

(2) Selon l'enquête Insee-Dares Formation des adultes de 2016.

(3) Par simplification d'écriture ; en réalité, entre le 1^{er} avril 2009 ou 2010 et l'année de l'enquête, c'est-à-dire 2014 ou 2015 (encadré).

(4) Dans la suite du texte, le taux de formation indiqué concerne les formations professionnelles non diplômantes.

Tableau 1

Proportion de personnes en emploi en 2010 et 2015 qui ont suivi une formation à but professionnel sur la période, selon la nature de celle-ci

En %

	Femmes	Hommes	Ensemble	Répartition
Personnes en emploi en 2010 et 2015 ayant suivi une formation.....	62,4	63,4	62,9	100,0
<i>Dont, au moins une</i>				
<i>formation diplômante (i.e. formelle).....</i>	7,3	5,0	6,1	10,0
<i>formation non diplômante.....</i>	58,6	61,1	59,9	95,0
<i>et...</i>				
<i>obligatoire.....</i>	16,1	27,1	21,7	35,0
<i>de moins de 18 heures.....</i>	41,5	36,8	39,1	62,0
<i>d'au moins 18 heures.....</i>	32,1	40,3	36,3	58,0
<i>d'au moins 18 heures sur une période d'emploi.....</i>	30,3	38,5	34,5	55,0

Lecture : 62,4 % des femmes occupant un emploi en 2010 et 2015 ont suivi une formation sur la période, 32,1 % au moins une formation non diplômante d'au moins 18 heures. Parmi les actifs occupés en 2010 et 2015 qui ont suivi une formation, 58,6 % ont réalisé au moins une formation non diplômante d'au moins 18 heures.

Champ : actifs occupés en 2010 et 2015, âgés de 21 à 65 ans ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

2010 et 2015 pour les femmes, contre 51 mois pour les hommes). Corrigé des périodes de non-emploi (5), le taux de formation des hommes reste de 61 %, alors que celui des femmes baisse à 57 % (contre 59 % pour le taux non corrigé). Cette différence reflète le fait que les femmes dont l'activité est discontinuée suivent moins souvent une formation pendant une période d'emploi (graphique 1).

Les inégalités de formation sont particulièrement corrélées au niveau de diplôme et à l'âge (6) des travailleurs. Si se former est d'autant plus fréquent que le niveau d'études est élevé, les différences sont encore plus importantes pour les femmes : les femmes non titulaires du bac ou titulaires d'un bac professionnel se forment moins souvent que leurs homologues masculins, alors que l'inverse s'observe pour les plus diplômés (graphique 1). Ces inégalités se retrouvent sur les taux de formation par groupes socioprofessionnels. Qu'ils soient cadres ou fassent partie des professions intermédiaires en 2015, environ sept femmes ou hommes sur dix ont suivi une formation au cours des cinq années précédentes. En revanche, les employés et les ouvriers se forment nettement moins, les femmes moins encore que leurs homologues masculins, avec des écarts de l'ordre de 10 points de pourcentage entre les femmes et hommes employés et de 20 points entre les ouvriers et les ouvrières (7).

Les personnes de 30-39 ans se forment le plus, devant les 40-49 ans, les moins de 30 ans et les 50 ans ou plus (graphique 1). Corrigé des périodes de non-emploi, le taux de formation des femmes de moins de 30 ans est inférieur à celui des femmes plus âgées, alors que celui des hommes de moins de 30 ans dépasse légèrement celui des hommes de 50 ans ou plus. Les 50 ans ou plus restent ceux qui, globalement, se forment le moins. Cela coïncide avec une moindre envie et un moindre besoin de se former, ce qui peut être lié à leur expérience et leur capacité à mobiliser des situations d'apprentissages informels [5], comme à de plus faibles

perspectives de rendement des formations que leurs cadets.

Pour les femmes et les hommes, une ancienneté dans l'entreprise inférieure à 5 ans, comme une ancienneté sur le marché du travail élevée, de 20 ans ou plus, est associée à des taux de formation plus faibles. En effet, la formation s'adresse prioritairement aux salariés destinés à rester en poste et les formations sont moins fréquentes quand l'horizon professionnel est limité.

Sur la période 2010-2015, parmi les personnes qui se sont formées, 68 % des femmes et 63 % des hommes ont suivi au moins deux formations (graphique 2). Parmi celles qui ont réalisé une formation d'au moins 18 heures, 61 % des femmes et des hommes n'en ont suivi qu'une seule (8). Deux tiers des formations d'au moins 18 heures réalisées par les hommes et la moitié de celles réalisées par les femmes sont obligatoires (9).

Des formations moins fréquentes pour les ouvriers et les salariés en contrat court

Les écarts de taux de formation en fonction du niveau de diplôme, de l'âge ou du groupe socioprofessionnel peuvent être liés aux caractéristiques des postes occupés. Ainsi, l'inégale répartition des femmes et des hommes entre des secteurs d'activité ou des métiers propices à la formation, qui exigent l'acquisition régulière de compétences et de savoirs, est susceptible de contribuer aux inégalités de formation entre femmes et hommes.

Le taux de formation des femmes est, en moyenne, inférieur à celui des hommes dans quasiment tous les secteurs d'activité (graphique 3). Cependant, les écarts sont d'amplitudes diverses, plus faibles dans le secteur de l'administration publique, l'enseignement, la santé (67 % des femmes suivent

(5) En considérant les salariés à proportion de leur durée en emploi sur les cinq années (un salarié en emploi 40 mois sur les 60 compte pour 0,66 et non 1).

(6) Voir, entre autres, [3] [4] [5].

(7) Les taux de formation moyens selon le groupe socioprofessionnel en 2010 sont indiqués dans le tableau 2.

(8) Ce constat amène à nuancer la portée d'études qualitatives (par exemple [6]) qui suggèrent que les femmes suivraient moins que les hommes des formations de longue durée en raison de leur moindre disponibilité et que, postulant ces difficultés, les employeurs leur proposeraient également moins souvent des formations longues ou impliquant des déplacements. Si ces situations peuvent se présenter, elles ne semblent donc pas être généralisées.

(9) Sur le champ restreint des formations obligatoires non diplômantes d'au moins 18 heures considéré ici, les écarts femmes-hommes, mais aussi entre groupes socioprofessionnels, sont plus réduits que sur le champ de l'ensemble des formations obligatoires, lesquelles sont plutôt de courte durée [7].

une formation, contre 70 % des hommes), plus importants dans des secteurs comme l'industrie (51 % contre 67 %), le commerce, les transports et l'hébergement-restauration (51 % contre 58 %), ou l'agriculture (34 % contre 57 %) (10). Les activités immobilières sont le seul secteur où les femmes se forment davantage que les hommes (65 % d'entre elles contre 55 %). C'est la présence importante des femmes dans l'administration, secteur parmi les plus formateurs, qui réhausse le taux de formation global des femmes (tableau 1).

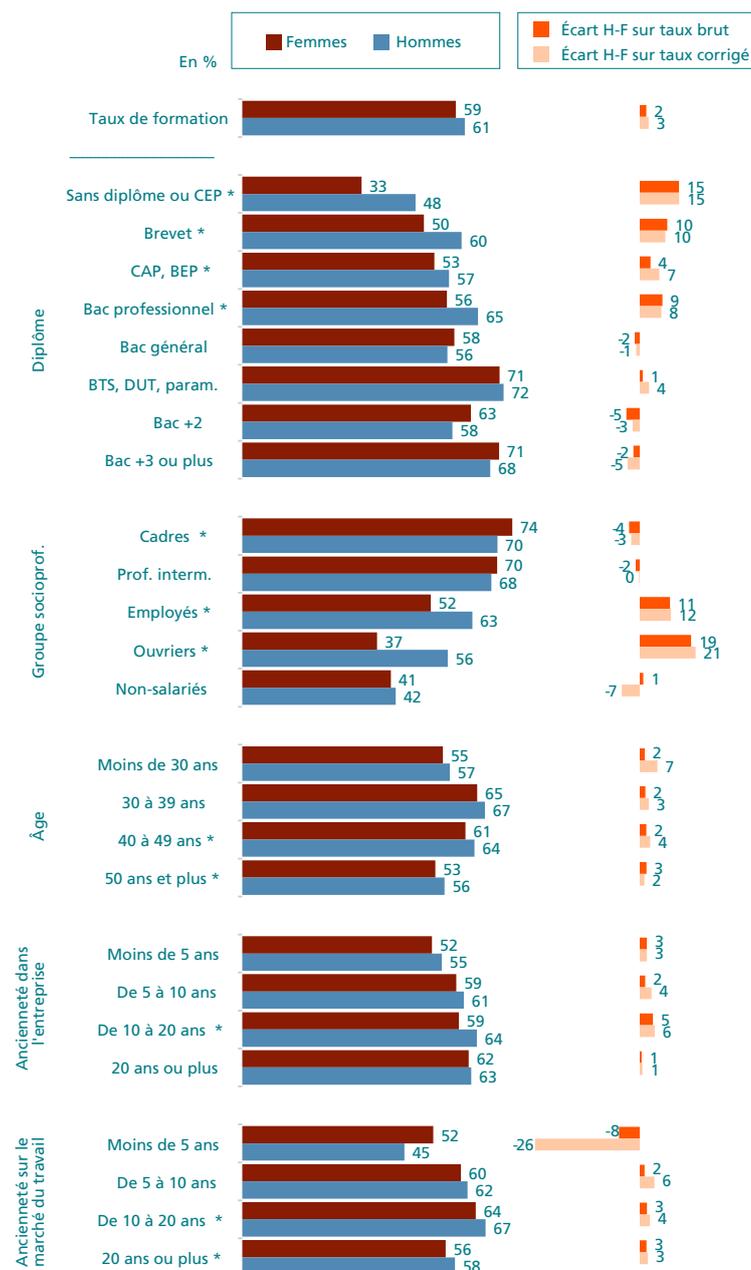
En tenant compte des caractéristiques des personnes et des postes, l'agriculture est le seul secteur d'activité où les femmes se forment significativement moins que les hommes (tableau 2). Dans l'industrie et le commerce-transport, le moindre taux de formation des femmes est à relier à leur présence plus importante dans des postes aux statuts moins propices à la formation, spécifiquement des contrats courts. Les écarts d'accès à la formation des femmes et des hommes ne sont plus significatifs dès lors que la comparaison s'effectue à statut équivalent – c'est-à-dire entre des femmes et hommes ayant les mêmes types de contrat de travail (à durée limitée ou non) et d'employeur (public, privé, non-salarié).

Toutes choses égales par ailleurs, les femmes non diplômées, les employées et ouvrières suivent moins souvent une formation que les hommes. Lorsqu'ils sont employés, ouvriers ou non diplômés, ces derniers se forment, par ailleurs peu en comparaison des cadres et des titulaires du baccalauréat (tableau 2) (11). Les femmes travaillant dans le secteur public (12) sont, en revanche, plus nombreuses à se former que les hommes.

Avoir des enfants : un frein à la formation ?

Selon certaines études qualitatives, avoir des enfants à charge constituerait un frein à la formation pour les femmes [7] [8]. En effet, après l'arrivée d'un enfant, les femmes s'engagent nettement moins dans des actions de formation : 24 mois après une naissance, seules 16 % des jeunes mères ont suivi au moins une formation d'au moins 18 heures, contre 21 % des pères (graphique 4). L'écart est encore plus important pour les femmes ayant suspendu leur activité professionnelle dans le cadre d'un congé parental (11 % des mères en emploi en 2010 et 2015) : après 24 mois, alors que la moitié d'entre elles ne sont plus en congé, seules 9 % ont suivi une formation.

Graphique 1
Taux de formation des femmes et des hommes entre 2010 et 2015 selon leurs caractéristiques en 2015, et écart entre ceux-ci



* Les astérisques signalent une différence statistiquement significative entre les femmes et les hommes au seuil de 10 %.

Lecture : 33 % des femmes sans diplôme ou titulaires d'un certificat d'études primaires (CEP) ont suivi une formation entre 2010 et 2015 ; le taux de formation de ces femmes est inférieur de 15 points de pourcentage à celui des hommes sans diplôme ou titulaires d'un CEP (48 %), y compris lorsque les taux sont corrigés des différences de durées en emploi sur la période.

Champ : actifs occupés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

(10) Dans certains secteurs, comme l'industrie ou l'agriculture, les écarts de formation entre les femmes et les hommes sont majorés si on se restreint aux formations d'au moins 18 heures réalisées sur les seules périodes d'emploi. Cela signifie que, plus souvent que les hommes, les femmes de ces secteurs ont réalisé des formations alors qu'elles ne travaillaient pas, suggérant qu'elles pourraient avoir des difficultés pour se maintenir et/ou accéder à des emplois.

(11) Pour la population salariée, une approche contrôlant successivement ces caractéristiques (ainsi que d'autres attributs des postes occupés comme le temps partiel ou la taille de l'entreprise) est présentée dans [2].

(12) Les non-salariés rassemblent les travailleurs qui sont à leur compte (exploitants agricoles, artisans, commerçants) pour 70 % de l'effectif, ainsi que les salariés chefs d'entreprise et gérants majoritaires, et les personnes travaillant pour un membre de leur famille sans être salariées (conjoints collaborateurs, aides familiaux, en particulier).

(13) Ces proportions résultent d'une estimation non paramétrique de Kaplan-Meier. Celle-ci permet de corriger l'impossibilité d'observer au-delà de la fin du calendrier de formation si une formation est suivie, ce qui tendrait à sous-estimer la probabilité de suivre une formation pour des dates éloignées de la naissance.

(14) Le congé parental permet aux salariés, femmes et hommes, justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans leur entreprise ou administration de réduire leur temps de travail (« congé parental à temps partiel ») ou de suspendre leur contrat de travail (« congé parental total ») jusqu'aux 3 ans de leur enfant en ayant la garantie de retrouver leur poste ou un poste équivalent au terme du congé.

Même si, durant cette période, se former reste possible, l'absence de financement par l'employeur et la rupture avec la sphère professionnelle limitent vraisemblablement les possibilités de se former. Un rattrapage semble s'opérer suite à l'interruption d'activité, mais il est tardif : ce n'est qu'environ 4 ans après une naissance que la proportion de femmes ayant suivi une formation parmi celles ayant eu recours à un congé parental total rejoint celle des autres mères d'un jeune enfant.

Le rythme de formation est davantage ralenti pour les femmes ayant déjà plusieurs enfants et pour les moins diplômées (graphique 5). Seules 13 % des mères ont suivi une formation d'au moins 18 heures 24 mois après la naissance de leur troisième enfant (ou plus), 15 % après celle du second et 18 % après celle du premier. En outre, 11 % des femmes n'ayant pas le bac se forment au cours des deux premières années de leur benjamin, contre 15 % des femmes plus diplômées. Si, pour les pères, le taux de formation est également plus élevé pour les plus diplômés, il diffère peu en fonction du nombre d'enfants dans le ménage (15).

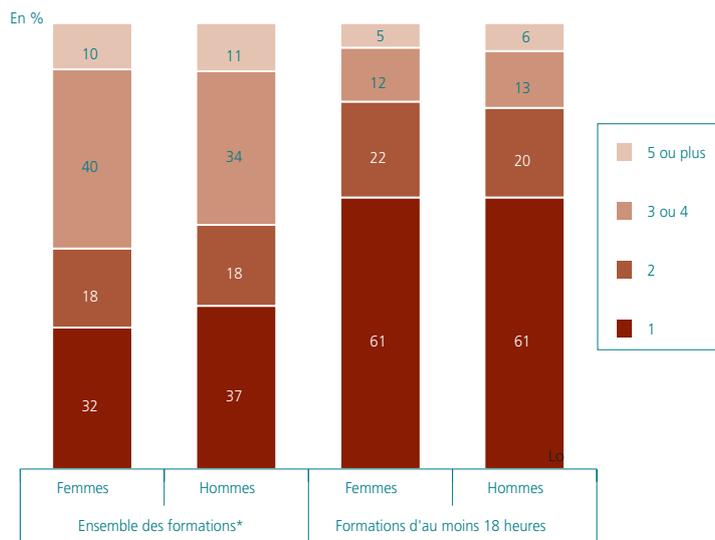
Pour les femmes, des frontières poreuses entre temps de formation, de travail et hors travail

Si les travailleurs ayant des enfants ont des contraintes de temps resserrées par leurs obligations familiales, ils peuvent être amenés à rechercher des arrangements horaires facilitant l'articulation de leur vie professionnelle avec leur vie personnelle. Dans la mesure où les horaires de formation ne peuvent pas toujours être ajustés aux horaires professionnels, une partie du temps de formation à but professionnel peut alors être réalisée sur le temps ordinairement consacré à la sphère privée, ce qui est *a priori* d'autant plus fréquent que la quotité de temps de travail est faible.

Plus que les hommes, les femmes se forment sur leur temps libre. Lorsqu'elles sont en emploi, près de 17 % de leurs formations d'au moins 18 heures (16) sont réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, contre 11,5 % pour les hommes. L'écart entre les femmes et les hommes est plus important pour les parents d'au moins deux enfants en 2015 – 7 points de pourcentage –, en lien avec le fait que ces mères sont alors plus souvent à temps partiel.

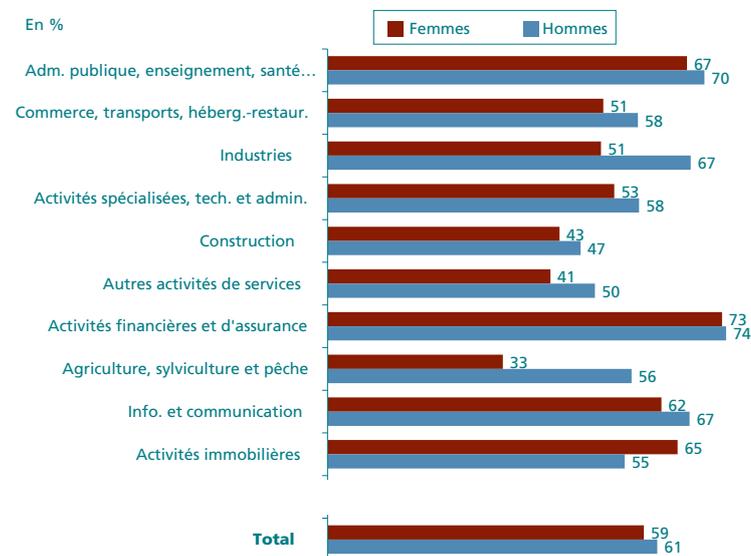
Le temps partiel s'accompagne d'un moindre suivi de formation. Seule la moitié des femmes et des hommes à temps partiel en 2015 ont suivi une formation au cours des cinq années précédentes, contre 62 % des travailleurs à temps complet (graphique 6).

Graphique 2
Répartition des femmes et des hommes formés selon le nombre de formations suivies entre 2010 et 2015



* Nombre de formations d'au moins 18 heures et au plus trois formations de moins de 18 heures.
Lecture : 32 % des femmes qui se sont formées entre 2010 et 2015 ont suivi une seule formation ; 61 % des femmes qui ont participé à une formation d'au moins 18 heures n'en ont suivi qu'une seule.
Champ : actifs occupés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans ; France métropolitaine.
Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

Graphique 3
Taux de formation entre 2010 et 2015 par secteur d'activité*



* Secteur d'activité en 2015. Les secteurs d'activité sont présentés par ordre décroissant d'effectifs en 2015 ; les trois premiers représentant près de 70 % des travailleurs.
Lecture : 67 % des femmes travaillant dans le secteur « Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale » en 2010 ont suivi une formation au cours des cinq années suivantes.
Champ : actifs occupés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans ; France métropolitaine.
Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

(15) Sont considérés les enfants cohabitants avec le travailleur et non les enfants qu'il a eus ou adoptés qui vivraient dans un autre foyer.
(16) Cette information n'est pas disponible pour les formations de moins de 18 heures.

Tableau 2

Probabilité de suivre une formation non diplômante selon l'âge, le niveau de diplôme et des caractéristiques du poste occupé

Rapports de chances

Caractéristiques en 2010	Taux de formation (en %)	Modèle [A]		Modèle [B]	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Femme	59	NS		NS	
Homme	61	Réf.		Réf.	
Moins de 30 ans.....	63	NS	NS	NS	NS
30 à 39 ans.....	65	Réf.		Réf.	
40 à 49 ans.....	59	0,82 ***	NS	0,81 ***	NS
50 ans ou plus.....	52	0,63 ***	1,21 *	0,62 ***	1,21 *
Sans diplôme	41	0,62 ***	0,74 **	0,61 ***	0,76 **
Brevet, CAP, BEP.....	55	0,87 **	NS	0,86 **	NS
Baccalauréat	60	Réf.	Réf.		
Niveau bac +2	70	1,29 ***	NS	1,29 ***	NS
Bac +3 ou plus	69	NS	NS	NS	NS
Cadre.....	71	Réf.		Réf.	
Profession intermédiaire.....	69	NS	NS	NS	NS
Employé	55	0,76 ***	0,68 ***	0,73 ***	0,70 **
Ouvrier.....	54	0,70 ***	0,56 ***	0,71 ***	0,57 ***
Exploitant agricole, artisan, commerçant.....	40	0,33 ***	NS	0,60 ***	NS
Administration	68	Réf.		Réf.	
Commerce, transport.....	55	0,73 ***	0,81 **	0,78 **	NS
Industrie.....	63	NS	0,67 ***	NS	NS
Activités spécialisées	56	0,57 ***	NS	0,64 ***	NS
Construction	46	0,53 ***	NS	0,57 ***	NS
Agriculture.....	50	NS	0,38 ***	1,36 *	0,45 ***
Autres services.....	58	0,70 ***	NS	0,78 **	NS
En CDI dans le privé	60			Réf.	
Fonctionnaire ou militaire.....	73			NS	1,35 **
En contrat court dans le privé	47			0,56 ***	NS
En contrat court dans le public	66			NS	1,70 ***
Non-salarié	45			0,52 ***	NS

Réf. : référence ; NS : non significatif à 10 % ; seuils de significativité : * 10 %, ** 5 %, *** 1 %.

Estimations logit de la probabilité de suivre une formation entre 2010 et 2015, chaque caractéristique interagissant avec le sexe. Les valeurs situées dans la colonne « femmes » correspondent aux rapports de chances associés au fait que le travailleur est une femme. Le modèle [B] inclut des caractéristiques sur le type de contrat du poste occupé, qui ne sont pas dans le modèle [A].

Lecture : à autres caractéristiques identiques, la probabilité qu'un homme sans diplôme se forme entre 2010 et 2015 rapportée à celle qu'il ne se forme pas est inférieure de 38 points de pourcentage au même ratio pour un homme ayant le bac (rapport de chances de 0,62 ; modèle [A]), et le ratio pour une femme sans diplôme est inférieure de 26 points à celui de son homologue masculin.

Champ : actifs occupés lors de l'enquête et cinq ans avant.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

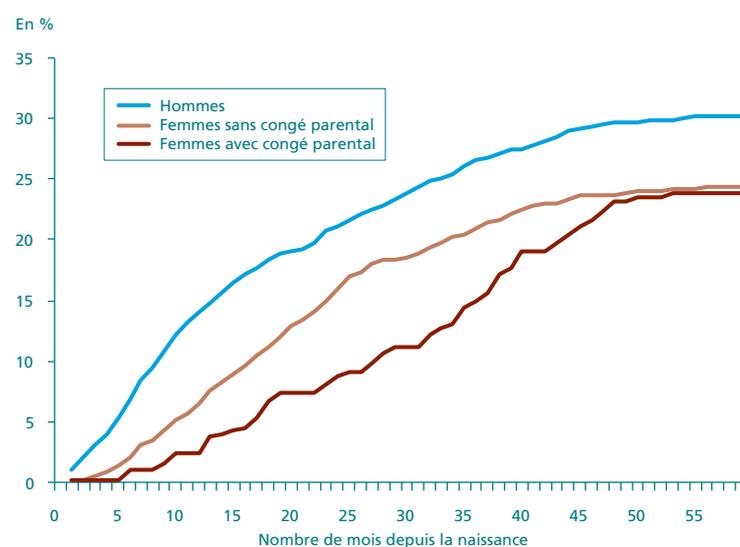
Lorsque les hommes sont à temps partiel (17), ils se forment nettement plus souvent que les femmes sur des périodes sans emploi. Cela pourrait alors être lié à une plus grande instabilité professionnelle, car ils occupent plus souvent des emplois en contrat court que les femmes à temps partiel (respectivement 15 % et 10 %) (18).

Inégalités d'accès à la formation : une combinaison de déterminants professionnels et personnels

La prise en compte des caractéristiques familiales ne modifie pas notablement les liens entre la formation et les caractéristiques individuelles et professionnelles mis en évidence précédemment (tableau 3). Pour les femmes et les hommes, la participation à la formation est liée positivement au niveau de diplôme et au groupe socioprofessionnel et négativement à l'âge, au fait d'être en contrat court dans le secteur privé, ainsi que de travailler avec une faible quotité de travail. En revanche, elle paraît relativement décorrélée de l'ancienneté dans l'entreprise ou l'administration (et de l'ancienneté sur le marché du travail, toutes choses étant égales par ailleurs). La nationalité paraît également déterminante : les femmes

Graphique 4

Proportion de femmes et d'hommes ayant suivi une formation suite à une naissance (courbes de Kaplan-Meier) - Formations d'au moins 18 heures



Femmes avec congé parental : femmes ayant été en congé parental total depuis la naissance.

Lecture : au cours des 24 mois suivant une naissance, 21 % des pères, 16 % des femmes n'ayant pas eu recours à un congé parental et 9 % en ayant pris un ont suivi une formation d'au moins 18 heures.

Champ : actifs occupés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans, ayant connu une naissance sur la période ; France métropolitaine. Les personnes sont comptées autant de fois qu'une naissance est recensée, mais les naissances multiples comptent pour une seule.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

(17) Les disparités sont encore plus marquées lorsque l'on compare les femmes et les hommes à temps partiel à la fois en 2010 et en 2015 : 22 % des formations des hommes sont réalisées sur des périodes sans emploi, contre 6 % de celles des femmes ; celles réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail sur des périodes d'emploi représentent 30 % des formations des hommes et 32 % de celles des femmes.

(18) Moins de 2 % des femmes et des hommes à temps partiel le justifient par le suivi d'une formation, alors que cette situation est prédominante parmi les étudiants en formation initiale [9].

et les hommes français et dont le conjoint est français se forment significativement plus souvent que d'autres travailleurs (ressortissants d'un pays non européen ou dont le conjoint est non Européen, et femmes non Françaises ou dont le conjoint n'est pas Français), lesquels réclament éventuellement des besoins de formation plus spécifiques telles que des « remises à niveau » [10].

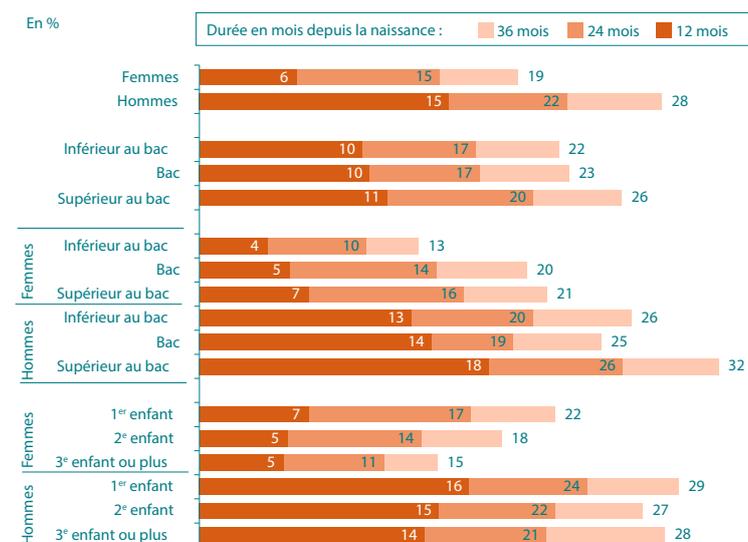
À caractéristiques individuelles, familiales et professionnelles identiques, le constat selon lequel les femmes se forment moins que les hommes se confirme. Toutes choses égales par ailleurs, les femmes suivent moins souvent que les hommes des formations non diplômantes, plus encore lorsqu'il s'agit de formations d'au moins 18 heures : leur vraisemblance de suivre une telle formation est alors inférieure d'un tiers à celle d'un homme, alors qu'elle est inférieure de près d'un cinquième lorsque les formations plus courtes sont également considérées (tableau 3).

Comme vu précédemment (tableau 2), les femmes du secteur public et les quinquagénaires se démarquent, car elles se forment plus souvent que leurs homologues masculins. En revanche, elles suivent aussi souvent des formations d'au moins 18 heures, ce qui traduit leur accès plus élevé à des formations courtes.

La maternité ressort comme un facteur de différenciation notable entre les femmes et les hommes au regard de la formation. Les femmes qui ont eu un enfant sur la période 2010-2015 ont moins de chances de se former que les hommes présentant les mêmes caractéristiques. En revanche, l'accès des femmes à la formation n'est pas lié au nombre d'enfants dans le ménage (19), contrairement aux hommes, pour lesquels vivre avec un seul ou au moins trois enfants s'accompagne d'une participation plus importante.

Lorsqu'elles ne sont pas en couple, les femmes participent nettement plus souvent que les hommes à des formations relativement longues, alors que les hommes seuls se forment moins, y compris sur de courtes durées. Plusieurs pistes d'explication sont envisageables. Les femmes seules peuvent disposer de davantage de temps pour se former que les femmes en couple, car elles ont moins de charges domestiques à assurer. Elles peuvent aussi rechercher à valider leurs compétences ou acquérir de nouveaux savoirs afin de sécuriser leur situation professionnelle. À l'opposé, comme en rendent compte plusieurs études, les hommes vivant seuls peuvent avoir un rapport à l'emploi plus distant que les hommes en couple. Comme, plus fréquemment, ils présentent des problèmes de santé ou de handicap, sont en attente d'une stabilité professionnelle pour se mettre en couple ou, à l'inverse, sont en perte de repères professionnels suite à une rupture conjugale, ils suivent alors moins souvent des formations que les hommes en couple.

Graphique 5
Taux de formation suite à une naissance selon le sexe, le niveau de diplôme et le rang de naissance du benjamin
Formations d'au moins 18 heures

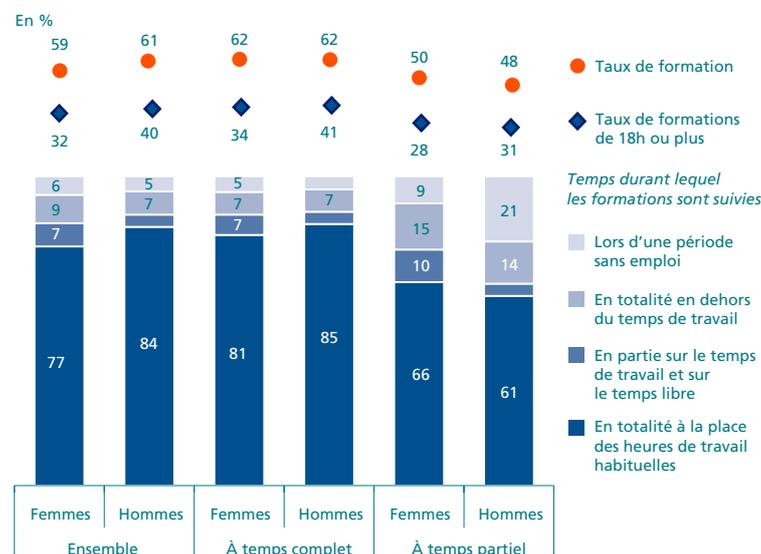


Lecture : dans les 12 mois suivant la naissance d'un enfant, 7 % des femmes ont suivi une formation d'au moins 18 heures, contre 15 % des hommes (estimateur de Kaplan-Meier).

Champ : actifs occupés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans, ayant connu une naissance entre 2010 et 2015 ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

Graphique 6
Taux de formation et répartition du nombre de formations d'au moins 18 heures selon qu'elles sont suivies sur le temps de travail, en fonction de la condition horaire de travail en 2015



Seules les valeurs supérieures à 5 % sont indiquées.

Lecture : 61 % des formations d'au moins 18 heures suivies par les hommes à temps partiel en 2015 sont suivies en totalité à la place des heures de travail, contre 81 % de celles des hommes à temps complet.

Champ : actifs occupés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans ; France métropolitaine. Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

Tableau 3
Probabilité de suivre une formation sur la période 2010-2015

Rapport de chances

	Toutes formations		Formations d'au moins 18 heures	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Femme relativement à un homme présentant le même profil d'après une estimation sans interaction		0,81 ***		0,66 ***
Situation personnelle en 2010				
Moins de 30 ans.....	NS	NS	1,17 **	NS
30 à 39 ans.....	Réf.		Réf.	
40 à 49 ans.....	0,83 ***	NS	0,90 *	NS
50 ou plus.....	0,67 ***	1,25 **	0,62 ***	NS
Sans diplôme ou CEP.....				
Brevet, CAP, BEP.....	0,88 *	NS	NS	NS
Baccalauréat.....	Réf.		Réf.	
Niveau bac +2 (Deug, BTS, DUT).....	1,29 ***	NS	1,28 ***	NS
Bac +3 ou plus.....	1,19 **	NS	NS	NS
En couple en 2010 et 2015.....				
Seul en 2010 et 2015.....	Réf.	Réf.		
Changeement de situation de couple.....	0,84 **	NS	0,79 ***	1,28 ***
	NS	NS NS	NS	
Aucun enfant.....				
Un enfant.....	Réf.		Réf.	
Deux enfants.....	1,16 **	NS	NS	NS
Trois enfants ou plus.....	NS	NS	NS	NS
	1,23 **	NS	NS	NS
Naissance entre 2010 et 2015.....				
Pas de naissance entre 2010 et 2015.....	NS	0,59 *	NS	0,44 ***
	Réf.		Réf.	
Ménage français.....				
Ménage européen.....	Réf.		Réf.	
Ménage non européen.....	NS	0,56 *	NS	NS
	0,43 ***	NS	0,64 **	NS
Situation professionnelle en 2010				
Cadre.....	Réf.		Réf.	
Profession intermédiaire.....	NS	NS	NS	0,83 *
Employé.....	0,77 ***	0,67 ***	0,72 ***	0,82 *
Ouvrier.....	0,70 ***	0,54 ***	NS	0,56 ***
Exploitant agricole, artisan, commerçant.....	0,58 ***	NS	NS	0,52 **
Adm. publique, enseignement, santé.....				
Commerce, transports, etc.....	Réf.		Réf.	
Industries.....	0,83 *	NS	0,78 **	0,72 ***
Activités spécialisées, tech. et admin.	NS	0,72 **	NS	NS
Construction.....	0,69 ***	NS	0,77 **	0,78 *
Agriculture, sylviculture, pêche.....	0,58 ***	NS	0,60 ***	NS
Autres activités de services.....	1,31 *	0,46 ***	NS	0,54 **
	NS	NS	NS	0,79 *
Salarié en CDI dans le privé ou indépendant.....				
Fonctionnaire titulaire ou militaire.....	Réf.		Réf.	
Salarié en contrat court dans le privé.....	NS	1,30 **	NS	NS
Salarié en contrat court dans le public.....	0,62 ***	NS	0,81 **	NS
Non-salarié.....	NS	1,50 **	NS	NS
	0,53 ***	NS	0,44 ***	1,63 **
Ancienneté dans l'entreprise inférieure à 5 ans.....				
Ancienneté de 5 à moins de 10 ans.....	NS	NS	NS	NS
Ancienneté de 10 à moins de 20 ans.....	NS	NS	NS	0,71 ***
Ancienneté de 20 ans ou plus.....	NS	NS	0,88 **	NS
	Réf.		Réf.	
Temps complet.....				
Temps partiel long (au moins 80 %).....	Réf.		Réf.	
Temps partiel court (moins de 80 %).....	NS	NS	NS	NS
Effectifs observés connaissant l'événement.....	0,61 ***	NS	0,63 ***	NS
	5 138	4 707	3 377	2 567

Réf. : référence ; NS : non significatif à 10 % ; seuils de significativité : * 10 %, ** 5 %, *** 1 %.

Estimations logit, chaque caractéristique interagissant avec le fait d'être une femme. Outre les caractéristiques indiquées dans le tableau, sont également contrôlés la région de résidence et le niveau du taux de chômage en 2009 (faible, similaire ou élevé relativement au taux métropolitain).

Lecture : à autres caractéristiques identiques, la vraisemblance qu'une femme ait suivi une formation est inférieure de 19 points de pourcentage à celle d'un homme (1-0,81). La vraisemblance qu'une femme d'au moins 50 ans ait suivi une formation est supérieure de 25 points de pourcentage à celle d'un homme de la même tranche d'âge, laquelle est inférieure de 33 points à un homme trentenaire.

Champ : actifs occupés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

Une envie et un besoin de se former plus fréquents pour les femmes et les travailleurs formés

En 2015, deux travailleurs sur cinq déclarent avoir l'envie de se former, et un sur trois déclare en avoir besoin. Dans les deux cas, les proportions sont plus élevées pour ceux qui ont déjà suivi une formation, ce qui renvoie aux « facteurs qui nourrissent le souhait de se former : contexte plus ou moins formateur, information, espérance de bénéfices » [11]. Les femmes sont davantage concernées, exprimant plus souvent que les hommes à la fois le besoin et l'envie de se former (tableau 4).

Tableau 4
Proportion de femmes et d'hommes exprimant le besoin ou l'envie de suivre une formation en 2015

	Femmes	Hommes	Ensemble
Besoin de suivre une (autre) formation à but professionnel			
Formés*	39,2	33,9	36,4
Non formés	28,7	26,6	27,7
Dont en exprimant l'envie	82,3	79,2	80,8
Envie de se former davantage			
Formés*	50,4	43,4	46,7
Non formés	38,3	35,2	36,8
Dont en exprimant le besoin	64,0	61,9	63,0

* Ont suivi une formation non diplômante de plus ou moins 18 heures sur les cinq années précédentes.

Lecture : 39,2 % des femmes ayant suivi une formation non formelle entre 2010 et 2015 déclarent avoir besoin de suivre une autre formation à but professionnel.

Champ : actifs occupés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

Les jeunes pères expriment un peu plus souvent l'envie de se former que les autres hommes à âges identiques, ce qui pourrait traduire le souhait d'améliorer leur situation professionnelle avec l'arrivée d'un enfant.

Les contraintes matérielles sont les obstacles les plus fréquemment cités à la formation (tableau 5) : plus d'un tiers des femmes et des hommes estiment avoir été empêchés de suivre une formation par manque de temps, des horaires inadaptés, la distance ou des problèmes de santé (20). L'absence de proposition est citée par 35 % des travailleurs, le refus de l'employeur par 15 % ; dans les deux cas, autant les femmes que les hommes.

Tableau 5
Raison principale de ne pas avoir suivi une autre formation malgré l'expression d'un besoin ou d'une envie

	Femmes	Hommes	Ensemble
L'enquêté n'a pas reçu de proposition de formation	27,0	29,1	28,0
Contraintes matérielles (manque de temps ou horaires inadaptés, éloignement, maladie, accident...)	35,2	35,4	35,3
L'enquêté ne pensait pas avoir le niveau de base nécessaire	1,1	0,6	0,9
L'enquêté se trouvait trop âgé(e)	1,3	1,3	1,3
Refus de l'employeur	14,8	15,7	15,2
Autre raison	20,6	17,9	19,3
Total	100,0	100,0	100,0

Lecture : 27 % des femmes qui expriment le besoin ou l'envie de suivre une autre formation ne l'ont pas fait faute de recevoir une proposition.

Champ : actifs occupés lors de l'enquête et cinq ans avant, ayant suivi une formation non diplômante de plus ou moins 18 heures ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

Les personnes qui n'ont pas suivi de formation entre 2010 et 2015 déclarent le plus souvent, comme principale raison, ne pas avoir reçu de proposition (38 % des femmes, 35 % des hommes), devant les contraintes matérielles (30 % et 34 %) et le refus de l'employeur (10 % et 9 %). Celles qui ont suivi une formation avancent plus souvent les contraintes matérielles (35 % des femmes et hommes) devant l'absence de proposition (28 %).

À profils identiques (21), les travailleurs ayant suivi une formation se voient opposer un refus de leur employeur ou signalent des contraintes matérielles plus souvent que les autres. Les contraintes

matérielles sont le principal frein avancé par les cadres, qu'ils soient formés ou non, l'absence de proposition ou le refus de l'employeur concernent nettement plus souvent les non-cadres. Si ces deux motifs sont plus souvent évoqués par les femmes, les différences par rapport aux hommes sont faibles et peu significatives.

Karine Briard (DARES).

DARES RÉSULTATS

Édité par la Dares, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail.

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Magali Madeira**

Secrétaires de rédaction : **Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : Dares, ministère du Travail.

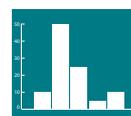
Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

✉ Réponses à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

📞 Contact presse : **Joris Aubrespin-Marsal**
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr>

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel



(20) L'enquête Formation des adultes de 2012 fournit des indications complémentaires. Ainsi, la distance et l'incompatibilité avec les responsabilités familiales concerneraient un peu plus souvent les femmes que les hommes. La charge de travail est avancée par une femme et un homme sur cinq, mais des différences sont notables entre les cadres et professions intermédiaires et les employés et ouvriers, ainsi que les salariés en CDI et ceux en CDD, les premiers avançant cette raison deux fois plus souvent que les seconds [11].

(21) En termes d'âge, de niveau de diplôme, de groupe socioprofessionnel et d'ancienneté dans l'entreprise.

- [1] Gaini M. (2018), « Accès à la formation : les concepts changent, les constats demeurent », Insee *Références — Formation et emploi*, édition 2018, p. 59-68.
- [2] Briard K. (2020), « Accès à la formation professionnelle continue : où sont les inégalités entre les femmes et les hommes ? », *Dares, Document d'études*, n° 237, juillet.
- [3] Céreq (2014), *Quand la formation continue : Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés* ; coord. M. Lambert, I. Marion-Verroux : <http://www.cereq.fr/index.php/publications/Ouvrages/Quand-la-formation-continue-Reperes-sur-les-pratiques-de-formation-des-employeurs-et-salaries>
- [4] Insee (2018), *Formations et emploi, Insee références – édition 2018*.
- [5] Demailly D. (2016), « Formation professionnelle : quels facteurs limitent l'accès des salariés seniors ? », *Dares Analyses* n° 31, juin.
- [6] Beraud D. (2018), « Les formations obligatoires : bénéficiaires, mode d'organisation, place dans l'entreprise », *Céreq études* n° 16, juin.
- [7] Bosse N., Checaglini A., Guégnard C. (2006), « Le droit individuel à la formation : opportunité ou contretemps pour les femmes ? », communication au colloque international du Clerse, « Travail, emploi, formation : quelle égalité entre les hommes et les femmes ? », du 23 au 24 novembre 2006.
- [8] Budaci C., Eneau J. (2009), « Accès à la formation et inégalités liées au sexe : représentations sociales de la formation professionnelle chez des femmes cadres », communication longue pour le colloque. *La diversité : questions pour les sciences sociales — Égalité dans l'emploi, Discrimination au travail et Management de la diversité*, Strasbourg 2009.
- [9] Zilloniz S. (2017), « Les activités rémunérées des étudiants : quelles formes et quelle organisation ? », *Dares Analyses* n° 46, juillet.
- [10] Gélot D., Minni C. (2006), « Les immigrés accèdent moins à la formation professionnelle continue », *Formation Emploi*, Céreq n° 94, p. 93-109.
- [11] Dubois J.-M., Fournier C. (2014), « Les freins à la formation vus par les salariés », *Céreq Bref* n° 323.
- [12] Gossiaux S., Pommier P. (2013), « La formation des adultes : un accès plus fréquent pour les jeunes, les salariés des grandes entreprises et les plus diplômés », *Insee Première* n° 1468.
- [13] Forment V., Lombardo P. (2018), « La moitié des personnes en emploi ont suivi une formation à but professionnel dans l'année », *Insee Références — Formation et emploi*, édition 2018, p. 25-36.

Encadré - Données et champ de l'étude

La source : l'enquête Formation, qualification professionnelle (FQP) de 2014-2015

L'étude s'appuie sur les données de l'enquête Formation, qualification professionnelle (FQP) conduite par l'Insee en 2014 et 2015. Comme les six précédentes enquêtes FQP – la première ayant eu lieu en 1964 – cette version permet d'appréhender les formations dans une perspective dynamique en articulant le parcours de formation avec le parcours professionnel. Cinq dimensions y sont considérées : la formation initiale, la formation continue, la mobilité professionnelle, l'origine sociale et les revenus du travail.

Les formations décrites dans l'enquête

L'enquête fait mention des formations suivies dans un cadre organisé, nécessitant la participation d'un professeur, d'un moniteur, d'un formateur qualifié, soit en face-à-face soit à distance. Les formations sur le tas sont exclues. Trois types de formation sont distingués : les formations conduisant à un diplôme ou à un titre reconnu, lesquelles sont désignées par « formations formelles » selon la terminologie adoptée au niveau européen ; les formations conduisant à un certificat ou à un permis ; et les autres formations professionnelles d'une durée totale de plus de 18 heures. Les formations non formelles non certifiantes ou très courtes, ainsi que les apprentissages informels ne sont pas retracés. En revanche, l'enquête précise s'il a suivi des formations de moins de 18 heures (3 jours) sur les cinq années précédentes.

Le champ de l'enquête FQP est plus restreint que celui des enquêtes récentes comme l'enquête Formation des adultes de 2016, volet français de l'enquête européenne Adult Education Survey (AES), réalisée par l'Insee et la Dares. Cette dernière est l'une des principales sources d'information sur la formation. Elle porte sur l'ensemble des apprentissages, formels ou non, réalisés au cours des 12 mois précédant l'interrogation, et en détaille plusieurs caractéristiques comme la nature (séminaires, cours, formation en situation de travail, etc.), la durée ou encore les modalités de financement. Néanmoins, l'approche longitudinale de moyen terme (5 ans) retenue dans l'enquête FQP permet de resituer le parcours de formation dans le contexte professionnel et le contexte familial (voir infra).

La population de l'enquête

L'enquête FQP porte sur près de 27 000 personnes vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine âgées de 18 à 65 ans (nées entre 1950 et 1992). Celles-ci ont été interrogées entre avril 2014 et décembre 2015, 60 % en 2014 sur la période allant d'avril 2009 à avril 2014 ; 40 % en 2015 sur la période d'avril 2010 à mars 2015.

Par simplification d'écriture, dans l'ensemble du document, l'année de l'enquête sera mentionnée comme étant 2015 et l'année de début de la période étudiée, cinq ans avant l'enquête, comme étant 2010. De même, la période correspondant aux cinq années précédant l'enquête et la période de 60 mois décrite dans les calendriers seront désignées, de façon indifférenciée, par l'expression « entre 2010 et 2015 ».

Les calendriers d'activité

Dans l'enquête, pour les personnes en emploi, chaque changement majeur de l'environnement de travail entraînant la fin d'un épisode d'emploi est circonstancié (démission, fin de contrat, etc.) et motivé (recherche d'un emploi plus stable, souhait de déménager, etc.). Entre deux épisodes d'emplois successifs, est aussi précisée l'évolution de la situation professionnelle en termes de promotion, de conditions de travail, de revenus et de temps de travail. Les caractéristiques des emplois occupés (type d'employeur, secteur d'activité, type de contrat de travail, catégorie socioprofessionnelle et position professionnelle) ne sont connues qu'à la date de l'enquête et cinq ans avant pour la personne enquêtée. La situation de couple et le nombre d'enfants ne sont renseignés qu'à la date de l'enquête, mais le nombre de naissances intervenues durant les cinq années observées et l'ancienneté de la situation de couple peuvent être approchés par les naissances, ruptures et mises en couple signalées par l'enquêteur comme des

Suite encadré page suivante

Encadré : suite

événements ; ces derniers sont datés. La situation de couple et le nombre d'enfants ne sont renseignés qu'à la date de l'enquête, mais le nombre de naissances intervenues durant les cinq années observées et l'ancienneté de la situation de couple peuvent être approchés par les naissances, ruptures et mises en couple signalées par l'enquêté comme des événements, ces derniers étant datés.

Les calendriers de formation

Les calendriers de formation ne portent que sur les formations se déroulant au moins 18 heures. Ils détaillent pour chacune d'elles :

- le mois de début et de fin de la formation, et sa durée ;
- son caractère obligatoire ou non pour exercer un métier ;
- son objectif : s'adapter à un nouveau poste ou un nouveau matériel, changer de métier ou améliorer ses perspectives de travail, trouver un emploi ou créer une entreprise, acquérir des connaissances ou des compétences ; plusieurs objectifs étant susceptibles d'être cités ;
- l'appréciation de l'enquêté sur son utilité professionnelle et son impact sur l'avenir professionnel ;
- son emprise sur le temps de travail (formation réalisée sur la totalité du temps de travail, en partie, en dehors, durant une période sans emploi) ;
- le cadre dans lequel elle est suivie, que l'enquêté soit en emploi (congé individuel de formation / congé de formation professionnelle, l'entreprise, autre) ou non (Pôle emploi, Apec, opérateur privé de placement, mission locale, autre).

Le champ de l'étude : formations non diplômantes suivies par les personnes en emploi lors de l'enquête

L'étude porte sur les personnes en emploi lors de l'enquête et cinq ans avant, pour lesquels peuvent être étudiées l'évolution des conditions de travail sur la période et, pour les salariés, l'évolution de la mobilité statutaire. Sont notamment exclues les personnes encore en formation initiale et les personnes retraitées lors de l'enquête ou cinq ans avant.

L'étude s'intéresse aux formations non formelles réalisées dans un but professionnel, ce qui correspond au champ usuel de la formation professionnelle continue. Sont considérées les formations non diplômantes d'au moins 18 heures, qui sont détaillées dans les calendriers mensuels de l'enquête, ainsi que les formations de moins de 18 heures réalisées sur l'ensemble de la période de cinq ans étudiée. Sont en revanche exclues les formations diplômantes.

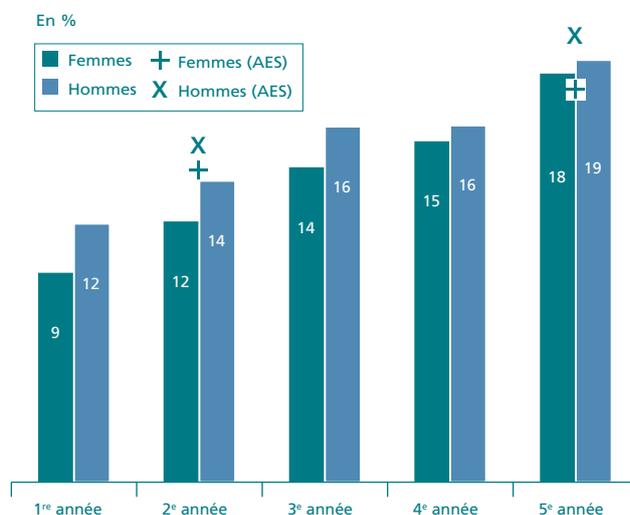
Une limite de l'enquête : les biais de mémoire et d'identification des formations ?

Le calendrier de formations de l'enquête FQP est établi à partir d'une question très générale : « Hors de votre cursus initial d'études, quelles sont les formations que vous avez suivies au cours des cinq dernières années ? (formations qui se sont déroulées dans un cadre organisé, qui nécessitent la participation d'un professeur, d'un moniteur, d'un formateur qualifié, en face à face ou à distance, hors formations sur le tas) ». Cette interrogation rétrospective sur cinq années des formations suivies expose à des biais de mémoire et des sous-déclarations pour les périodes les plus éloignées de la date de l'enquête. La portée générale de la question expose aussi à des oublis de périodes d'apprentissage définies comme des formations, mais non perçues comme telles par les répondants, comme les séminaires, les conférences ou des formations en situation de travail. La comparaison avec les informations issues de l'enquête AES, qui caractérise les formations suivies sur l'année précédant l'interrogation, permet d'apprécier l'existence éventuelle de tels biais.

Selon les enquêtes AES de 2012 et 2016, environ un tiers des formations non diplômantes à but professionnel durent au moins 18 heures (voir aussi [12] [13]). En 2016, parmi les personnes en emploi, 17 % des femmes et 21 % des hommes en avaient suivi une au cours des 12 mois précédents ; en 2012, les proportions étaient respectivement de 15 % et 18 %. Le taux de suivi de ces formations calculé à partir de l'enquête FQP est proche de ces valeurs pour l'année la plus proche de l'interrogation, avec 18 % pour les femmes et 19 % pour les hommes en 5^e année des calendriers de formation (avec des dates d'interrogation en 2014 et 2015). En revanche, les taux de suivi sont légèrement inférieurs pour la 2^e année des calendriers, dont la fin correspond aux années 2011-2012. Cet écart tend à confirmer l'existence d'un biais de sous-déclaration sur les formations les plus anciennes de l'enquête FQP ; la première année (2009-2010), une formation sur quatre d'au moins 18 heures pourrait ainsi ne pas avoir été déclarée dans l'enquête FQP.

La fiabilité des informations reportées sur les 12 derniers mois retracés dans les calendriers de formation de l'enquête FQP est confortée par la proximité, avec l'enquête AES, des taux de suivi de formation pour différentes catégories de travailleurs, distingués selon leur sexe et leur niveau de diplôme, leur groupe socioprofessionnel ou encore leur secteur d'activité.

Graphique A
Taux de formation annuel sur la période couverte par l'enquête FQP



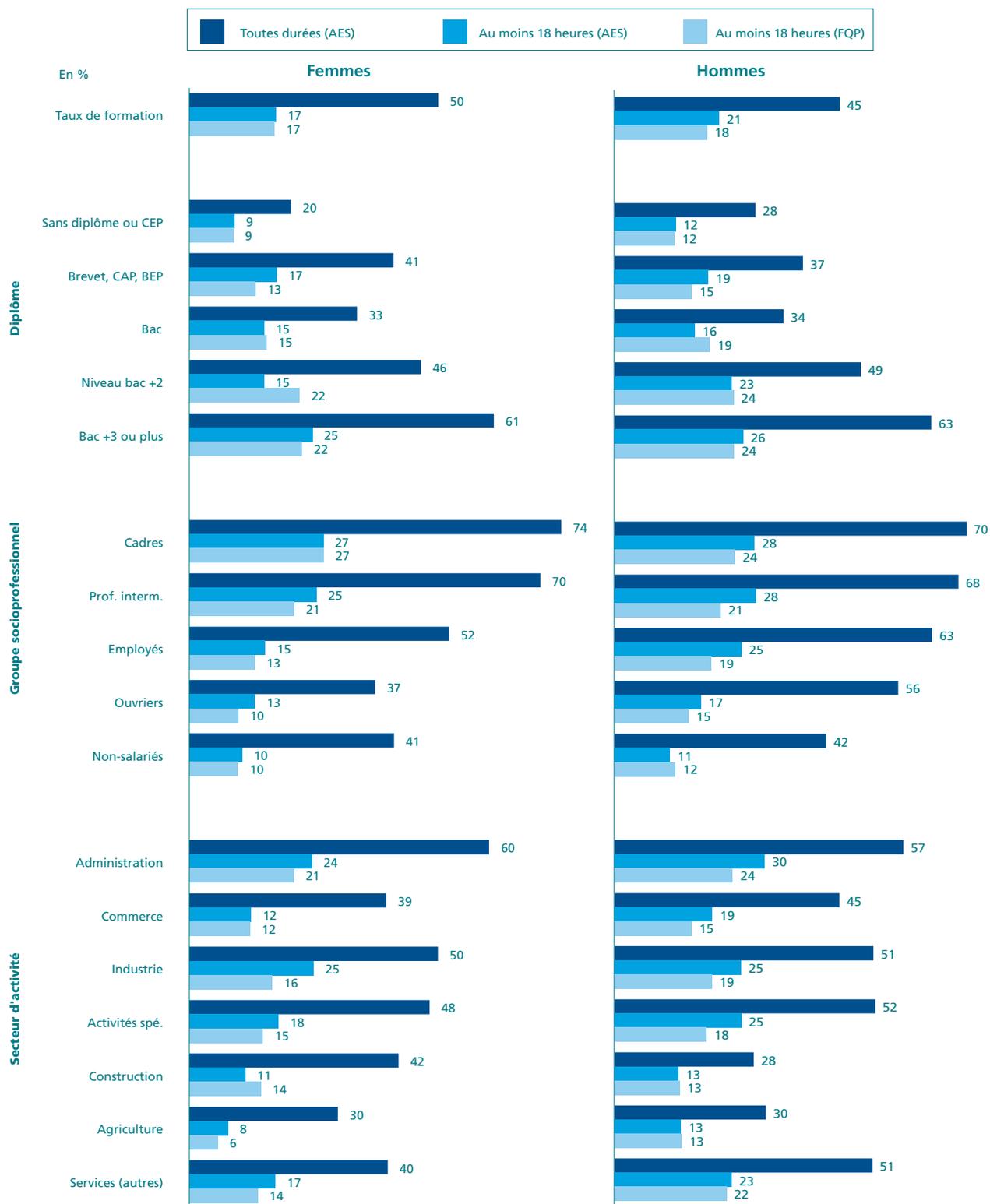
Lecture : 9 % des femmes déclarent avoir suivi une formation la première année retracée dans le calendrier de formation de l'enquête FQP, 18 % la cinquième année.
Champ FQP : actifs occupés lors de l'enquête et cinq ans avant, en emploi au moins un mois de l'année considérée, hors retraités et étudiants en formation initiale. France métropolitaine.
Champ AES : actifs occupés lors de l'enquête, hors étudiants en formation initiale. France métropolitaine.
Sources : Insee-Dares, enquête Adult Education Survey (AES) 2012 et 2016 ; Insee, enquête Formation et qualification professionnelle (FQP) 2014/2015 ; calculs Dares.

Suite encadré page suivante

Encadré : suite

Graphique B

Comparaison des taux de formation sur 12 mois entre les enquêtes AES 2016 et FQP 2014/2015 selon le sexe, le niveau de diplôme, le groupe socioprofessionnel et le secteur d'activité des travailleurs



Lecture : 50 % des femmes en emploi lors de l'enquête ont suivi une formation non formelle à but professionnel au cours des 12 mois précédents, selon l'enquête AES ; 17 % de femmes en ont suivi au moins une durant au moins 18 heures, selon les enquêtes AES et FQP.

Champ AES : actifs occupés lors de l'enquête (2016 ou 2017), âgés de 18 à 64 ans, hors étudiants en formation initiale. France métropolitaine.

Champ FQP : actifs occupés lors de l'enquête (2014 ou 2015) et cinq ans avant, ayant été au moins une fois en emploi la dernière année retracée dans les calendriers d'activité et de formation (sur lesquels sont calculées les statistiques ci-dessus). France métropolitaine

Sources : Insee-Dares, enquêtes Formation des adultes 2016 (AES) et Insee, Formation et qualification professionnelle (FQP) ; calculs Dares.