

## Colloque International

« La diversité : questions pour les sciences sociales - Egalité dans l'emploi, Discrimination au travail et Management de la diversité »

Ecole de Management de Strasbourg  
Association Française des Managers de la Diversité

Mercredi 2 et Jeudi 3 décembre 2009

Ecole de Management de Strasbourg – Université Robert Schuman

### **Accès à la formation et inégalités liées au sexe : représentations sociales de la formation professionnelle chez des femmes cadres**

Chrystèle BUDACI - Jérôme ENEAU  
[chrystele.budaci@univ-lyon2.fr](mailto:chrystele.budaci@univ-lyon2.fr) - [jerome.eneau@univ-rennes2.fr](mailto:jerome.eneau@univ-rennes2.fr)

Université de Lyon - Institut des Sciences et Pratiques de l'Education et de la Formation  
(ISPEF) 86 rue Pasteur - 69007 Lyon  
Université Rennes 2 - Centre de Recherche sur l'Education, les Apprentissages et la  
Didactique (CREAD) Place du Recteur Le Moal - 35000 Rennes

**Résumé :** Si les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail, celui-ci reste toujours inégalitaire, tant en termes de carrière que d'accès à la formation. Intimement lié au développement de la carrière, l'accès à la formation peut être vu comme un levier potentiel de lutte contre les discriminations liées au sexe. Mais si les politiques de gestion et de formation peuvent mettre en place certains outils pour contrer ces inégalités, qu'en est-il de la perception qu'en ont les femmes elles-mêmes ? Pour mieux cerner leurs représentations, nous avons interrogé 24 femmes (en l'occurrence des cadres) par le biais de « grilles d'associations libres » et avons doublé ce recueil d'une série de 11 entretiens semi-directifs. Les résultats montrent que même si les enjeux (personnels et professionnels) d'accès à la formation restent majeurs pour ces femmes, les inégalités persistantes, notamment en termes d'obstacles et de conciliation entre vie privée et vie professionnelle, constituent une dimension non négligeable dans la lutte pour l'égalité professionnelle.

**Mots clés :** Femmes - Formation Professionnelle Continue - Représentations Sociales - Inégalités - Conciliation Vie Privée / Vie Professionnelle.

## **1. Introduction : gestion des ressources humaines, formation et inégalités**

Contrairement au champ de la sociologie, où les questions de discriminations de genre et de sexe sont désormais anciennes (Butler 2005 ; Maruani 2005 ; Laufer & Silvera, 2006), les travaux concernant la diversité commencent seulement à conférer à ces questions une certaine visibilité dans le paysage français de la Gestion des Ressources Humaines (GRH) (Barth & Falcoz, 2007 ; Cornet & Warland, 2008). Dans le champ de l'éducation et de la formation, leur prise en compte est à peine émergente (Mosconi, 1998 ; Cacouault & Combaz, 2007 ; Caillé & Hedjerrassi, 2008 ; Rosenwald, 2008), pour ne pas dire inexistante dans le domaine spécifique de la Formation Professionnelle Continue (FPC), où les problématiques de genre, de mixité et d'égalité professionnelles sont tout à fait marginales, voire marginalisées (Marro & Vouillot, 2004 ; Collet & Mosconi, 2006 ; Le Roch, 2008).

L'égalité entre hommes et femmes, dans le domaine de la formation professionnelle, se doit pourtant d'être appliquée, d'un point de vue législatif, au nom de « l'égalité professionnelle », comme pour les autres aspects de la GRH. Ainsi, depuis plus de trente ans, le contexte français a été étayé par de nombreux textes, permettant aux différents acteurs de lutter contre les inégalités identifiées à travers des politiques de non-discrimination (Cornet, Laufer & Belghiti-Mahut, 2008). Pourtant, cet arsenal législatif semble rester d'une relative inefficacité dans la lutte contre les inégalités, pour la FPC en particulier. En effet, les acteurs de la formation, comme ceux de la GRH plus largement (recrutement, gestion des carrières, etc.), continuent de rencontrer de nombreuses difficultés, dans les organisations, qu'il s'agisse d'équilibrage, de proportionnalité, de suivi des taux de féminisation, de politiques de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, etc. (Serdjenian, 1987 ; Cornet & Warland, 2008 ; Fournier & Sigot, 2009).

Du côté des pratiques, on sait ainsi que la discrimination, vis à vis du sexe en particulier, reste depuis l'instauration du dispositif réglementaire de la FPC (par la loi de 1971) un phénomène récurrent. Du point de vue quantitatif, en effet, l'accès à la formation montre des discriminations permanentes, inhibant les femmes dans le développement de leurs compétences et dans leur parcours professionnel (Dubar, 2004 ; Marro & Vouillot, 2004 ; DARES, 2008 ; INSEE, 2008 ; Fournier & Sigot, 2009). Or, s'il commence à exister des travaux sur les discriminations liées au recrutement, à la gestion et à l'évolution des carrières, tant pour les questions d'égalité que pour la prise en compte de la mixité et de la diversité, on connaît paradoxalement peu le point de vue des professionnelles elles-mêmes sur ces questions. Il semble donc d'autant plus important d'inscrire de nouvelles recherches dans une approche plus qualitative de la « gestion de la diversité », non pas tant pour rejoindre les mesures concernées par l'égalité, au sens le plus large, mais pour mettre en évidence, si elles existent, les différences de sexe de manière discriminatoire et éventuellement « positive », de façon à les transformer ultérieurement en atouts spécifiques. En d'autres termes, au-delà de l'état des lieux qui va maintenant être présenté au sujet de la (faible) place des femmes dans la FPC, il s'agira de voir en quoi le discours de ces femmes sur leur accès à la formation (leur avis sur son utilité dans la progression des carrières, les freins spécifiques qui lui sont liés, etc.) peut présenter des pistes (de mesures, d'outils, etc.) pour lutter contre les inégalités et tenter ainsi de mieux « gérer la diversité ».

## **2. Formation professionnelle et place des femmes : un état des lieux**

### **2.1. Hommes et femmes (in)égaux face à la formation continue ?**

Statistiquement, en France, les femmes accèdent aujourd'hui, « en moyenne », autant que les hommes à la FPC. Au-delà d'une égalité de façade, cette moyenne masque de nombreuses

disparités qui ne dépendent pas uniquement du facteur sexe, mais qui néanmoins touchent indirectement les femmes et donc leur évolution de carrière (Dubar, 2004). Trois éléments peuvent expliquer cette forme de discrimination des femmes vis à vis de la formation.

Le premier élément de discrimination concerne des facteurs d'insertion et de développement professionnel, de diplôme et de qualification. Ainsi, les femmes sont aujourd'hui, à la sortie de leur formation initiale, mieux diplômées que les hommes et représentent actuellement près de 46 % de la population active. Or, si leur place sur le marché du travail n'a cessé de s'accroître ces trente dernières années, elles ne possèdent toujours pas les mêmes conditions de travail ni les mêmes structures d'emplois que les hommes. N'accédant pas, à compétences égales, aux mêmes positions sur le marché du travail, elles se trouvent majoritairement dans des emplois moins qualifiés qui sont, de fait, moins concernés par la formation continue (Dubar, 2004). Alors que le facteur sexe n'apparaît pas d'emblée discriminatoire à l'entrée en formation, « en moyenne » tout au moins, on trouve une nette différence d'accès à la FPC lorsqu'il s'agit de comparer l'accès des différentes catégories socioprofessionnelles à la formation. Même si les femmes occupant un statut de cadre rencontrent peu de difficultés apparentes et accèdent globalement autant que les hommes à la formation continue, la question est alors totalement différente lorsqu'il s'agit des ouvrières ou des employées.

L'accès à la FPC semble ainsi, en France, en lien direct avec le niveau de sortie de la formation initiale, les emplois correspondant à des niveaux de type Bac + 2 et au-dessus permettant un accès plus facile et plus fréquent à la formation continue. C'est pourquoi, si l'on considère l'importance des variables influençant l'accès à la formation continue, le niveau de qualification, principal facteur d'accès et de participation à la formation professionnelle, apparaît beaucoup plus important que le facteur sexe comme vecteur d'inégalités. Moins directement discriminatoire, puisque dans certaines catégories les femmes bénéficient même d'un accès supérieur aux hommes à la formation, le niveau de qualification vient jouer un rôle majeur dans la différence d'accès entre hommes et femmes ; les métiers les moins qualifiés, dans les secteurs les moins concernés par l'offre de formation, avec un type d'emploi atypique (tel que le temps partiel, essentiellement féminin) et surtout de faibles niveaux de qualification sont des facteurs cumulatifs où les éléments de discrimination viennent finalement pénaliser l'accès des femmes à la formation.

Alors que, paradoxalement, le niveau de qualification paraît constituer un important facteur d'accès à la formation (hommes et femmes confondus) et que les femmes sont plus diplômées, on constate aussi qu'elles sont les plus lésées en termes d'accès à la FPC. Sortant du système scolaire avec les meilleurs atouts, elles rentrent et évoluent dans le monde professionnel, volontairement ou non, avec d'autres obstacles indirects, difficiles à dépasser.

Le second élément de discrimination repose ainsi sur une corrélation entre âge et accès à la formation continue qui se concrétise par le phénomène de « polarisation de la formation continue » (Fournier, 2001). En effet, la FPC bénéficie surtout, en moyenne, aux salariés dans la tranche d'âge 25-40 ans, qui constitue la période optimale pour la promotion et l'évolution professionnelle. Mais avant l'âge charnière de 40 ans, les femmes bénéficient d'un accès à la formation continue constamment inférieur à celui des hommes, cette période étant pour les femmes la plus chargée en occupations et responsabilités familiales (grossesse-s, enfant-s en bas âge, problèmes de garde, première-s scolarisation-s, etc.). Comme le montrent Fournier et Sigot, quel que soit le temps de travail, c'est précisément dans la tranche 30-39 ans que les femmes salariées se réorganisent le plus souvent : c'est pourquoi « *le calendrier de la vie professionnelle reste favorable aux hommes : c'est au moment où la charge familiale, supportée massivement par les femmes, est la plus lourde, que se joue l'essentiel de la carrière, y compris en terme de formation* » (Fournier & Sigot, 2009).

Par ailleurs, même lorsqu'elles se retrouvent concernées par la formation professionnelle durant cette période charnière, les femmes s'engagent beaucoup plus dans des formations d'insertion tandis que les hommes restent toujours plus sollicités par des formations professionnelles de qualification. Élément économique pourtant indispensable, le calendrier professionnel ne prend pas en compte les différentes obligations dites « féminines ». Cette polarisation de la formation autour de la tranche d'âge 25-40 rend alors difficilement compatibles organisation personnelle, vie privée, formation et évolution de la qualification, et donne donc moins souvent la priorité à l'avenir professionnel (ceci est encore plus souvent le cas des employées ou des ouvrières). Au total, 32 % des femmes salariées contre 40 % des hommes participent à la formation durant cette période (57 % pour les femmes cadres contre 62 % pour les hommes de même statut) ; 10 %, en moyenne, ne participent jamais à aucune formation, indiquant notamment comme frein l'obligation de se consacrer à leur famille (Fournier, 2001).

Le troisième élément de discrimination concerne une barrière, aussi symbolique que factuelle, qui réside dans les difficultés de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Les contraintes familiales restent ainsi, à l'heure actuelle, l'un des facteurs les plus objectifs de discrimination, tant dans l'accès à l'emploi et à la formation continue que dans la promotion et l'évolution des carrières. Menant une véritable double vie qui tend à assurer « *la compatibilité entre leur fonction productrice et leur fonction reproductrice* », selon le mot de Bihl (2002), elles doivent gérer des carrières où, derrière l'égalité professionnelle théorique, se cache une réalité en inadéquation avec « la vie au féminin ». Malgré une lente évolution, les femmes avec enfants et conjoint continuent de subir et de reproduire les représentations traditionnelles de leur rôle de mère, et en endossant l'ensemble des contraintes et obligations qui s'y rattachent, au prix d'emplois du temps souvent surchargés, restent encore souvent les actrices principales de la vie familiale. De fait, les femmes se trouvent plus souvent que leurs conjoints investies des missions familiales et la marge dont elles disposent dans la gestion de leur emploi du temps est très mince ; de nombreuses salariées ont à concilier famille et travail et « *jonglent en permanence avec les imprévus qui viennent contrarier l'organisation de la vie quotidienne* » (Fournier & Sigot, 2009). Ainsi, les formations suivies par les femmes nécessitent deux fois plus souvent une réorganisation de leur part en termes de garde d'enfant (pour 11 % d'entre elles) et de ménage (pour 8%), comparativement aux hommes (respectivement 4% et 3%), quand ceux-ci se réorganisent prioritairement pour leurs loisirs et pour la garde des enfants ... consacrant plusieurs heures de moins chaque jour, en moyenne, aux tâches domestiques (*ibid.*).

## **2.2. Dispositifs de formation et égalité d'accès**

Les facteurs discriminants à l'accès des femmes à la formation semblent donc calqués sur les difficultés qu'elles peuvent rencontrer dans leur trajectoire professionnelle ; l'inégal accès à la formation continue des hommes et des femmes se retrouve principalement dans deux phénomènes, entre des structures d'emplois moins favorables à l'accès à la formation, d'une part, et des stéréotypes ou des préjugés reproduisant, d'autre part, des inégalités persistantes au départ en formation. En effet, alors que les femmes continuent d'accorder un temps plus important que leur conjoint aux tâches pouvant être qualifiées de « familiales », elles ont à gérer une double carrière entre des temps professionnels quasi identiques à celui des hommes et des temps familiaux largement supérieurs. De plus, les formations de longue durée, qui constituent la plus grande part des formations qualifiantes permettant l'évolution dans la carrière, restent typiques des formations dans lesquelles la plupart des femmes ne peuvent pas s'engager. La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale les rendant plus vulnérables et moins disponibles, elles partent alors moins souvent et moins longtemps et sont parallèlement moins sollicitées par les employeurs pour partir en formation.

Pourtant, les nouveaux dispositifs de formation professionnelle (formation ouverte et/ou à distance, formation hors du temps de travail, validation d'acquis, etc.) tendent à effacer progressivement, tout au moins de manière théorique, ces difficultés d'accès. Parmi les récentes avancées légales, le Droit Individuel à la Formation (DIF), inauguré en 2003, fait figure d'exemple. Sa mise en place a introduit en effet diverses modifications en termes de modalités d'accès et de conditions de réalisation de la FPC, en permettant aux salariés le souhaitant d'entreprendre une formation, éventuellement hors temps de travail, pour développer leurs compétences professionnelles. A la différence du Congé Individuel de Formation (CIF), ne concernant qu'une infime partie des salariés, le DIF devait ainsi permettre un accès plus généralisé à la formation et se présentait comme un élément régulateur, agissant sur les disparités d'accès à la FPC (Dubar, 2004). Mais alors que les questions du « hors temps de travail », de l'étendue d'accès à tous les salariés, à leur initiative et à leur demande, offraient avec le DIF des opportunités nouvelles, ce sont ces particularités mêmes (et notamment celle de la formation hors temps de travail) qui s'avèrent problématiques pour les femmes. Des chercheurs du CEREQ et de l'IREDU ont montré l'apparition, dès 2005, des conséquences contre-productives de ce dispositif (Bosse, Checcaglini & Guegnard, 2006). De manière générale, les témoignages issus de leur enquête montrent en effet que le DIF apparaît comme un obstacle supplémentaire, pour les femmes, plutôt qu'il n'est perçu comme favorisant l'accès à la formation continue. En imposant aux salariés d'effectuer leur formation professionnelle en partie sur leur temps libre, le DIF confronte encore une fois les femmes, au moins dans leurs représentations, à leur difficulté de gérer l'articulation entre travail, formation et temps personnel. Certaines refusent alors catégoriquement de partir en formation, compte tenu des implications pour la vie familiale.

Certes, les préjugés sont encore présents dans ces refus et le « modèle traditionnel » est bien ancré dans les esprits, à commencer par celui des femmes elles-mêmes. De fait, si les hommes n'ont pas toujours, objectivement, plus de facilité à partir en formation que les femmes, l'absence d'un homme au foyer ne semble pas être perçue comme entraînant le même type de bouleversements et de réorganisations du cadre domestique (sans même parler du cas des familles monoparentales, où l'absence de la mère, seule au foyer, est tout simplement inenvisageable en dehors du temps « habituel » de travail).

Mais cette représentation est aussi véhiculée par les professionnels de la formation, comme l'illustrent les témoignages recueillis par les chercheurs (Bosse, Checcaglini & Guegnard, 2006). Ainsi, le DIF, à l'instar des dispositifs traditionnels, apparaît plus comme un contretemps et comme une difficulté supplémentaire pour les femmes qu'un avantage caractérisé par la possibilité de négocier elles-mêmes leur départ en formation. Et s'il n'est pas question de nier les inégalités factuelles dont sont victimes les femmes, pour leur accès à la formation comme pour le développement de leur carrière, de manière plus générale, il semble bien que ces préjugés négatifs liés au sexe contribuent à perpétuer les discriminations en milieu de travail. Il semble dès lors important de creuser cette question des représentations qu'ont les femmes elles-mêmes de leurs propres difficultés, vis-à-vis de la formation.

### **3. Les représentations sociales qu'ont les femmes de la FPC**

La question de ces représentations se trouve au centre de l'enquête que nous avons réalisée en choisissant de nous centrer sur une population de femmes cadres. En effet, celles-ci accèdent autant à la formation continue que les hommes de même statut, statistiquement tout au moins. Sans revenir à la réalité des discriminations ou des inégalités factuelles liées à leur carrière (polarisation en fonction de l'âge, plafond de verre dans l'évolution professionnelle, etc.), nous avons posé l'hypothèse que cet accès à la formation n'était alors que moindrement vécu, dans cette population de cadres, comme facteur d'inégalité (en comparaison d'autres

catégories de femmes moins qualifiées) et que nous aurions alors accès plus facilement aux préjugés, stéréotypes ou représentations liés au sexe, dans leur discours, au sujet d'obstacles « ressentis comme tels », pour leur accès à la formation.

En étudiant les représentations sociales, nous avons alors opté pour une approche qualitative, grâce à l'outil spécifique des « grilles d'association libre », nous allons y revenir. Nous avons donc, ici, écarté d'emblée la voie comparative qui nous aurait permis de prendre en compte des variables telles que le type d'organisation, la catégorie professionnelle ou le salaire. Nous nous sommes de plus centrés exclusivement sur des salariées, et donc sur les bénéficiaires potentielles de formation, et non sur les professionnels de la FPC, prescripteurs et donc relais potentiels, y compris à leur insu, de ces inégalités. Enfin, nous avons aussi choisi de rester au niveau le plus large des évocations de la formation professionnelle (la FPC « en général »), sans réduire celle-ci à un dispositif particulier, comme le Droit Individuel à la Formation (DIF) ou encore la Formation Ouverte et/ou A Distance (FOAD), qui pourraient offrir effectivement des conditions a priori plus favorables aux femmes que d'autres dispositifs, mais qui sont aussi très inégalement répartis et mobilisés dans les entreprises. Ces limites présentent donc autant de pistes de recherches complémentaires qui resteraient à mener.

### 3.1. L'enquête de terrain

Notre question de recherche concernait les représentations sociales qu'ont les femmes cadres de la formation continue. Nous partions de l'hypothèse de travail que si la FPC représente a priori, pour les femmes cadres, un facteur d'évolution professionnelle, sans distinction de sexe (pour les hommes comme pour elles-mêmes), l'accès à la FPC pouvait alors être perçu par ces femmes comme un élément d'inégalité, en terme de carrière professionnelle. En cherchant à explorer une dimension plus « privée », nous nous demandions aussi si ces représentations impliquaient des éléments personnels tels que l'éducation reçue (des valeurs spécifiques, une propension particulière à la formation, etc.), des traits de personnalité perçus par les répondantes (des aptitudes auto-attribuées), voire des éléments d'ordre privé concernant la famille (un éventuel soutien, des encouragements ou au contraire des freins) ou encore des difficultés de conciliation entre vie privée, vie familiale et vie professionnelle (qui pourraient alors être perçus comme des obstacles supplémentaires à l'accès à la formation).

Du point de vue méthodologique, s'intéresser aux représentations sociales supposait d'utiliser des outils spécifiques se référant à une théorie spécifique (Abric, 1994). Dans la veine des travaux de Moscovici (2003) et Jodelet (2003) et en suivant les propositions méthodologiques d'Abric (1994, 2003) et De Rosa (1995, 2003), nous avons opté ici pour un double recueil constitué à la fois de grilles d'associations libres et d'entretiens semi-directifs. De cette façon la dualité du système des représentations sociales, basé à la fois sur une structure et une organisation particulières (Abric, 1994), pouvait être étudiée dans son intégralité, en mêlant :

- une technique associative (grilles d'associations libres), basée sur le principe d'un « mot inducteur » présenté aux personnes interrogées à l'écrit, leur permettant ainsi de s'exprimer de façon spontanée (en l'occurrence, l'expression inductrice correspondait dans cette recherche à « Femmes et Formation Continue ») ;
- une technique interrogative (entretiens semi-directifs) qui, combinée à la précédente, constituait une méthode adéquate de perception des explications et des justifications concernant les attitudes et les comportements énoncés par les répondantes.

Si la technique de l'entretien est familière à la plupart des chercheurs, celle des grilles d'associations libres permet de s'intéresser plus spécifiquement aux représentations, préjugés ou stéréotypes, en cernant d'une part le « noyau central » de ces représentations (l'élément le plus stable) et d'autre part les autres éléments de ces représentations (le système

périphérique). Cette technique, associant à une expression ou un mot inducteur des expressions ou des termes associés, permet de plus d'en mesurer la valence par les liens obtenus, leur fréquence d'apparition, leur importance attribuée par les répondants en les classant, leur pondération, etc., pour décrire ainsi les éléments constitutifs et l'organisation de ces représentations (Abric, 1994 ; De Rosa, 1995).

Au total, 24 grilles d'associations libres ont été recueillies auprès de femmes cadres, travaillant toutes dans un même organisme de protection sociale et 11 d'entre elles ont accepté de participer également à un entretien individuel semi-directif. Dans cet échantillon 15 des 24 femmes étaient âgées de 40 ans ou plus, 21 sur 24 ayant des enfants. Ces chiffres peuvent avoir une influence non négligeable sur la nature des représentations sociales de la formation continue (l'âge et la présence d'enfants au foyer jouant un rôle important, comme nous l'avons vu, dans les difficultés rencontrées pour accéder à la formation).

### 3.2. Résultats

#### 3.2.1. Résultats des grilles d'association libre.

Les données recueillies grâce aux grilles d'associations libres ont permis de constituer cinq catégories principales regroupant le plus grand nombre d'évocations mentionnées à propos de l'expression inductrice : « Femmes et Formation Continue » (cf. tableau 1, ci-dessous). Ces cinq catégories principales correspondent à des « enjeux personnels », des « enjeux professionnels », des « obstacles et difficultés », des facteurs « d'égalité ou d'inégalité » ou encore le fait que la formation soit vue comme un « moteur ». Ces cinq catégories, correspondant aux représentations sociales qu'ont les femmes cadres interrogées vis-à-vis de la formation professionnelle continue regroupent chacune des termes en lien avec leur signification (par exemple, pour les « enjeux professionnels » : promotion, ascension professionnelle, maintien dans l'emploi, carrière, ...).

CATEGORIES	FREQUENCE	IMPORTANCE	VALEURS
Enjeux personnels	55	418	45+ / 6(0) / 5-
Enjeux professionnels	135	1153	119+ / 9(0) / 6-
Obstacles / Difficultés	56	422	1+ / 6(0) / 46-
Égalité / Inégalité	Égalité: 5	22	4+ / 1(0) / 0-
	Inégalités: 4	40	0+ / 1(0) / 6-
Moteur	31	282	23 + / 3(0) / 4-
Autres	14	191	9+ / 4(0) / 1-

**Tableau 1 : Analyse thématique, fréquence et intensité des réponses aux grilles.**

Dans ce tableau, la fréquence correspond au nombre de mots contenus dans chaque catégorie (soit 135 mots correspondant aux enjeux professionnels, dans notre exemple). L'importance correspond au classement établi par les femmes vis-à-vis des mots (en rang cumulé, soit 1153 dans notre exemple). La valeur correspond à l'indice de polarité, soit le cumul de la valeur attribuée par les femmes percevant le terme comme positif (+), neutre (0) ou négatif (-).

« L'indice de polarité » (cf. tableau 2 ci-dessous) est ensuite un élément essentiel de l'étude des représentations sociales, notamment pour les grilles d'associations libres basées sur le principe du mot inducteur, car cette induction permet d'orienter le sujet vers la véritable signification des items. Dans cette enquête, la polarité positive très marquée des « enjeux professionnels », et de manière plus surprenante peut-être des « enjeux personnels », permet d'en souligner l'importance pour les femmes interrogées.

CATEGORIES	INDICE DE POLARITE
Enjeux personnels	40 (très positif)
Enjeux professionnels	113 (très positif)
Obstacles / Difficultés	-44 (très négatif)
Égalité / Inégalités	4 (positivité peu marquée)
Moteurs	-6 (négativité peu marquée)
Autres	8 (positivité peu marquée)

**Tableau 2 : Analyse attitudinale des femmes envers les différentes catégories (indice de polarité).**

L'analyse de la structure de la représentation sociale nous permet enfin de mettre en évidence quels éléments possèdent la place la plus importante et la plus significative dans une représentation. En l'occurrence, elle permet de confirmer que les enjeux professionnels de la formation continue correspondent aux éléments les plus significatifs pour les femmes cadres.

	IMPORTANCE FORTE	IMPORTANCE FAIBLE
FREQUENCE FORTE	Noyau central : Enjeux professionnels.	Première périphérie : non effectif.
FREQUENCE FAIBLE	Éléments contrastés : Enjeux personnels, Obstacles, Moteurs.	Deuxième périphérie: Égalité/Inégalités.

**Tableau 3. Analyse de la centralité et de la périphérie des représentations.**

### 3.2.2. Résultats des entretiens

L'analyse thématique des entretiens permet ensuite de mettre en évidence 13 thèmes principaux abordés par les personnes interrogées : enjeux professionnels ; enjeux personnels ; expérience de la formation ; obstacles à la formation ; inégalités et discriminations ; sources d'améliorations possibles ; rôle de la personnalité ; rôle de l'éducation ; influence de l'environnement ; influence de l'organisation (sur la perception des inégalités) ; recherche d'équilibre (vie professionnelle/vie privée) ; difficultés de conciliation ; sacrifices consentis.

Dans les 11 entretiens menés, toutes les femmes mentionnent systématiquement la question des enjeux professionnels de la formation ainsi que la conciliation difficile que la formation suppose. Certains thèmes sont ensuite cités de manière récurrente, en association avec d'autres (phénomènes de co-occurrence).



Ainsi, pour toutes les femmes, sans exception, l'investissement en formation continue et dans la carrière professionnelle est à mettre en lien avec des « traits de personnalité » de la répondante (ex : « *il faut en vouloir vraiment, il faut être motivée* »). Dans 10 cas sur 11, les obstacles liés à la formation sont associés à la difficultés de conciliation vie privée / vie professionnelle (ex : « *encore plus une femme, parce qu'il y a ces obstacles, comme pour moi les enfants, c'est un obstacle à la formation* »). Pour 6 personnes sur 11, l'absence d'inégalités est liée à l'influence de l'entreprise sur cette perception. Le lieu d'enquête ayant une population majoritairement féminine, cette donnée contextuelle peut expliquer l'absence d'inégalités ressenties (ex : « (...) *en même temps, quand on travaille avec beaucoup de femmes ...* »). Dans 9 cas sur 11, les sources d'améliorations souhaitées, pour les dispositifs de la formation continue, se rattachent aux aides et améliorations concernant les modes de garde des enfants (ex : « *ce serait organiser des gardes d'enfants* »). Enfin, pour 8 personnes sur 11, la recherche d'un équilibre entre vie privée et travail se rattache à une conciliation difficile (ex : « *voilà, le problème je pense que la femme met en balance la vie professionnelle et la vie familiale, une femme, une célibataire sans enfant, (elle n') aura aucun mal ...* »).

### 3.2.3. Les principales tendances

D'une manière générale les résultats des 11 entretiens réalisés viennent confirmer les résultats obtenus grâce aux grilles d'associations libres. Les femmes interrogées possèdent globalement une expérience en formation professionnelle continue importante (10 des 11 femmes interviewées ont déjà bénéficié de stages de formation). Les enjeux professionnels de la formation sont au centre de leurs représentations de la FPC, alors qu'apparaissent dans un second temps les enjeux personnels. Les difficultés et les obstacles rencontrés lors d'un éventuel départ en formation sont placés en tant qu' « éléments contrastés », une position très significative dans les grilles d'associations libres (Abric, 1994), et prennent une place toute aussi importante dans les entretiens (10 femmes sur 11 les mentionnent). Dans 10 cas sur 11, ces obstacles sont étroitement liés à la conciliation vie privée/vie professionnelle.

La question de la personnalité des personnes interviewées semble aussi jouer un rôle important dans les représentations sociales de ces femmes cadres, puisqu'elle est associée, pour les personnes interrogées, aux enjeux personnels de la formation. Au même titre que dans les grilles d'associations libres, la mention des inégalités et des différentes discriminations que les femmes pourraient rencontrer sont mentionnées, mais ne semblent pas constituer, néanmoins, l'élément le plus significatif et le plus caractéristique des représentations sociales de ces femmes.

Enfin, un certain nombre d'éléments concernant la FPC sont également abordés à plusieurs reprises tels que les sources d'améliorations possibles ou encore l'influence directe ou indirecte de l'environnement des femmes et de l'organisation dans laquelle elles travaillent.

## **3.3. Discussion**

Comme nous venons de le voir, l'ensemble des résultats nous permet de mettre en évidence les enjeux professionnels de la formation comme étant la dimension principale perçue par les femmes que nous avons interrogées. Notons tout de même que les obstacles et les difficultés rencontrés à travers l'investissement en formation continue ne sont pas des moindres et viennent d'une certaine manière « pénaliser » les femmes pour s'investir en formation.

### 3.3.1. La formation professionnelle continue : un facteur d'évolution avant tout

Avec la fréquence d'apparition la plus importante, les enjeux professionnels liés à la formation semblent être, pour la population de notre enquête, la dimension la plus importante. En effet, la formation continue désigne essentiellement, pour ces femmes, une « ouverture », « un

*développement* », « *une progression* », « *une diversification* », « *une adaptation* » ou encore « *un accroissement professionnel* », soit un ensemble d'items qui traduisent nettement la perception de ces femmes quant aux enjeux dominants de la formation. La formation : « *c'est se renouveler, s'adapter à son emploi (...)* ». Les femmes interrogées sont donc concernées avant tout par la dimension professionnelle de la formation et la perçoivent en premier lieu (à 90 % environ) comme un facteur positif d'évolution de leur carrière professionnelle. En bref : « *c'est indispensable* » ! Cette dimension professionnelle représente donc le premier enjeu de la formation continue pour les femmes, et elle est certainement l'un des premiers vecteurs de leur investissement en formation. Mais plus qu'une dimension d'adaptation, la formation continue est aussi souvent perçue comme vecteur d'ascension professionnelle : « *ça m'a permis de revenir ici en ayant plusieurs cartes à jouer* ».

Peut-être parce qu'elles possèdent déjà un niveau assez important leur permettant d'ouvrir de nombreuses portes (toutes sont déjà cadres), la formation apparaît à ces femmes comme un moyen d'évoluer professionnellement, au-delà d'une remise à niveau qui, même si celle-ci est mentionnée régulièrement, apparaît comme secondaire. En effet, presque la moitié des termes recensés dans les grilles d'associations libres, en lien avec les enjeux professionnels, soulignent cette dimension d'ascension sociale : « *promotion* », « *évolution* », « *progression* », « *changement de statut* » sont ainsi des termes récurrents.

En percevant la formation professionnelle continue comme source d'ascension professionnelle, les femmes désignent aussi un moyen mis à leur disposition dans le but de lutter contre les inégalités qu'elles peuvent subir ou ressentir, ainsi que dans l'objectif d'atteindre plus souvent (ou plus aisément) des postes de haut niveau.

### 3.3.2. L'engagement en formation : une dimension personnelle non négligeable

Les fréquences d'apparition et l'intensité des unités dans les grilles d'associations libres permettent de déterminer la centralité d'un thème. Avec une fréquence d'apparition plus faible que les enjeux professionnels mais une intensité forte, les enjeux personnels de la formation viennent se placer comme « éléments contrastés » des représentations sociales des femmes cadres et en constituent donc une des parties les plus importantes.

Dans un premier temps, les femmes cadres considèrent qu'un investissement dans une carrière professionnelle, qu'elles associent largement à l'engagement en formation, relève d'abord d'une question de « caractère ». On retrouve ainsi dans les grilles d'associations libres des termes comme « *motivation* », « *engagement personnel* », « *ambition* », « *épanouissement* », « *liberté* », « *indépendance* » ou encore « *intérêt* ». Les résultats des entretiens permettent également de mettre en évidence cette dimension personnelle de la formation continue : « *après, c'est une question de caractère* » ; « *il faut en vouloir vraiment, il faut être motivée* ».

Pour les personnes interrogées, toutes les femmes ne pensent pas de la « même manière » et les entretiens permettent de dresser, sans connotation péjorative ni psychologisation excessive, le portrait de différents types de personnalités (selon les femmes elles-mêmes) :

(1) Les « *carriéristes* », « *qui ont besoin de s'identifier dans leur travail (...)* leur personnalité c'est ... elle est calquée sur le poste qu'elle occupe au sein d'une structure » ; leurs traits de caractère (auto-attribués) se perçoivent surtout dans leurs centres d'intérêts professionnels.

(2) Les « *équilibristes* », qui représentent la majorité des femmes interviewées : « *je travaille je suis contente, (...) j'arrive à marquer une certaine distance (...) à avoir un équilibre entre les deux (...) mais ma personne ne se résume pas à mon travail* » ; elles sont à la recherche d'un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle et savent trouver les ressources nécessaires pour pouvoir s'investir dans leur carrière (ou en formation continue).

(3) Les « désintéressées », qui ne s'investissent ni au travail, ni en formation : « (...) *celles qui, au final, le travail ça ne leur plaît pas parce qu'on ne leur propose pas de choses intéressantes ou parce qu'elles n'ont pas le niveau requis et qui préfèrent être mères au foyer parce qu'elles ont d'autres priorités (...)* » ; ce dernier profil est toutefois plus complexe à identifier, dans la mesure où il associe autant le manque d'intérêts personnels au manque d'investissement que d'éventuels traits de personnalité ou un manque de motivation dans le travail, alors que des centres d'intérêts supérieurs peuvent être d'ordre privé ; le manque d'intérêt pour la formation peut alors être le résultat d'une simple gestion des priorités.

Ainsi, en permettant de mettre en évidence ces différents profils, les femmes cadres interviewées justifient le plus souvent leurs représentations de la formation continue comme une dynamique personnelle, soulignant que les plus investies dans leur carrière et leur formation sont des femmes dont les caractéristiques personnelles (traits de caractère, volonté, etc.) les maintiennent au travail et font de celui-ci un intérêt plus qu'une obligation.

### 3.3.3. La FPC : obstacle supplémentaire ou opportunité ?

Concrètement, les femmes interrogées mentionnent systématiquement les difficultés liées à l'investissement en formation continue qui « *reste problématique ; elles se posent toujours la question de se dire : "est-ce que je vais m'occuper de mes enfants aussi bien lorsque je pars en formation que lorsque je pars pas ?" donc elles se posent toujours la question de leur rôle de mère, et donc elles vont un petit peu se bloquer à ce niveau-là* ».

Avec une intensité et une négativité fortes mais une fréquence d'apparition faible, les résultats des grilles d'association montrent très largement que les obstacles et les difficultés rejoignent également la zone des « éléments contrastés » des représentations sociales, aux côtés des enjeux personnels. Si les femmes s'inscrivent d'abord en formation pour des objectifs professionnels, elles rencontrent parallèlement des obstacles et des difficultés qui vont venir les pénaliser dans leur démarche de formation. Pire, elles y renoncent parfois. Ces difficultés, comme le montrent tant les entretiens que les grilles d'associations, sont quasiment toujours associées à la conciliation vie privée/vie professionnelle. La formation professionnelle, pour les femmes cadres, va donc renforcer encore les difficultés habituelles de cette conciliation, en milieu professionnel : « *à un moment donné, il faut faire un choix* » ; « *ce n'est pas évident de concilier* ». La formation impliquant de nombreux changements pour les femmes (déplacements, horaires modifiés, etc.), elles ne trouvent plus le temps de réaliser l'ensemble des tâches auxquelles elles sont assignées et la vie de famille en est bouleversée : « *il y a des formations où il y a des déplacements obligatoires et donc la formation implique (...) qu'il y a du travail derrière, quand même, et ça c'est du temps pris sur le temps familial, c'est sûr* ». De même, « *si ça avait dû être (dans une autre ville), je ne l'aurais pas fait, je n'y serais pas allée* ». La formation va entrer ainsi en inadéquation avec la vie familiale et cette difficulté de conciliation, dans l'organisation personnelle, va jouer un rôle considérable dans l'aspiration à partir en formation ; de fait : « *oui, elle est limitée* ».

Même en se disant émancipées, le choix leur est toujours plus difficile que pour leur conjoint ; elles s'investissent moins librement en formation et se pénalisent indirectement elles-mêmes : « *je pense que si j'avais eu un enfant je ne l'aurais pas fait. Après il faut avoir le relais au niveau de la famille* ». Certaines sont alors dans l'acceptation, sinon dans la résignation : « *on peut se priver d'une formation (si) elle demande trop de sacrifices familiaux* ». Ainsi, c'est le « rôle traditionnel » des femmes, qui intériorisé, vient faire obstacle au départ en formation. Il leur apparaît alors moins choquant qu'une femme renonce à une formation parce qu'elle doit s'occuper de ces enfants qu'un homme. Peu nombreuses sont celles qui pourraient renoncer facilement à leur rôle de mère pendant un temps donné, au prétexte qu'« *il y a du chemin encore ; une femme qui travaille c'est pas encore comme un homme. Une femme qui travaille*

*pas c'est "limite normal" ; un homme qui travaille pas, c'est choquant ».* Et les femmes peuvent même alors participer à leur propre ségrégation ; comme l'affirme sans détour une des femmes interviewées : *« c'est vrai que c'est à la femme de s'adapter plutôt qu'au mari ».*

### 3.3.4. Des inégalités "traditionnelles" peu présentes, en FPC, mais non sans importance

Comme les résultats des grilles d'association l'ont montré (cf. tableau 3), les inégalités hommes-femmes ne constituent pas l'une des premières dimensions des représentations sociales qu'ont les femmes cadres de la formation continue ; elles apparaissent seulement dans la « deuxième périphérie ». Selon les contextes et les expériences, les femmes vont souligner la présence plus ou moins forte de discriminations à leur égard. On retrouve donc très peu seulement, dans les grilles d'associations libres, des termes associés aux inégalités et la « positivité » des termes alors employés (par exemple : *« ouverture aux deux sexes »*) laisse au contraire penser que les femmes leur associent une dimension de discrimination plutôt positive. Elles évoquent ainsi l'idée que la formation constitue un facteur d'égalité et *« d'ouverture au différent sexe »*, allant dans le sens contraire des inégalités hommes-femmes que l'on rencontre habituellement.

Or, même si pour notre échantillon la centralité des représentations sociales ne se positionne pas sur les inégalités, les femmes cadres pointent l'idée, de manière plus nuancée, que ce sont les difficultés d'accès (notamment dues à la conciliation privé/professionnel) qui vont constituer la dimension inégalitaire entre hommes et femmes : *« je ne pense pas que les hommes aient plus accès à la formation ; par contre, ils y vont plus librement ça c'est certain ».* Les inégalités prennent alors une toute autre tournure ; elles ne caractérisent plus la dimension de sexe et ne sont pas le fait de l'employeur. La formation est ainsi perçue par les femmes comme leur étant proposée au même titre qu'aux hommes, mais c'est dans leur liberté, dans leurs choix, qu'elles sont les plus contraintes. Pour les femmes cadres interrogées, l'inégalité se trouve donc à nouveau dans cette conciliation vie privée/vie professionnelle, qui pourra préempter leurs choix et leur investissement en formation : *« là, elles sont bloquées (...) ; si on enlève tout ça, oui il y a égalité ».* La femme est donc moins disponible, plus contrainte par un ensemble de tâches auxquelles elle est encore et toujours majoritairement rattachée. Comme le résume une interviewée : *« un homme qui va partir en formation, c'est logique, par contre, une femme, elle va peser le pour et le contre avant (...) ; on se pose plus de question (...). Pour moi, c'est un facteur d'égalité et d'inégalité, parce que les femmes y accèdent, mais les obstacles qu'on rencontre sont lourds à gérer ».*

## **4. Conclusion et ouvertures**

Cette recherche s'est intéressée aux représentations sociales qu'ont les femmes cadres de la formation professionnelle continue, ainsi qu'aux éventuels facteurs d'inégalités ressentis vis-à-vis de l'accès à la formation. Au titre des principaux résultats, nous avons montré que la dimension « personnelle » que les femmes attribuent aux raisons de leur engagement (ou non) en formation, comme à leur engagement professionnel de manière plus générale, semble liée à des traits de caractère ou de personnalité (volonté, motivation, etc.) qui ressortent plus d'aptitudes auto-attribuées que d'éléments biographiques ou familiaux (histoire personnelle, soutien familial, etc.).

Si les femmes conduites par une ambition de carrière sont, comme certains hommes, guidées par le seul projet professionnel, quant à l'inverse certaines se désintéressent totalement de cette ambition pour se recentrer sur leur vie familiale, la plupart mentionnent toutefois la recherche d'équilibre permanent que leur confère le double statut de professionnelle (cadre, ayant des responsabilités) et de femme (épouse, mère), qui est à trouver entre ces dimensions professionnelles et privées, les obligeant à « jongler » en permanence.

Ainsi, plus qu'une discrimination vécue dans le travail, les éventuelles inégalités d'accès à la formation ressortent plutôt de difficultés liées à la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle que de freins exogènes, liés à l'environnement de travail ou à des politiques managériales discriminatoires. Puisque les personnes interrogées mentionnent au contraire leur statut de cadre et la formation elle-même comme des vecteurs potentiels de réductions des inégalités liées au sexe, dans leur progression professionnelle, il est d'autant plus frappant de voir que ce sont toujours les modèles familiaux « traditionnels » qui perpétuent, au titre des représentations sociales, les freins à l'engagement en formation. En d'autres termes, si la formation peut être vue, à l'instar du travail lui-même, comme un vecteur d'épanouissement ou de progression, c'est la place de la femme comme conjointe et comme mère qui continue à les freiner dans leur développement professionnel, tout au moins dans un accès plus difficile à des formations hors du temps de travail ou loin du lieu d'exercice professionnel habituel.

Alors que la population choisie (femmes cadres) aurait pu montrer des caractéristiques d'émancipation ou de revendication, en termes d'accès à la formation comme de développement de carrière, plus marquantes que des femmes de catégories moins favorisées, notre recherche fait apparaître au contraire la prégnance de l'intériorisation des stéréotypes de genre et les liens effectués entre caractéristiques personnelles et développement professionnel.

Concrètement, les représentations qu'ont les femmes de la formation continue oscillent entre deux aspects paradoxaux : égalitaire car, à haut niveau de qualification, et les femmes cadres le savent bien, la formation s'ouvre la plupart du temps aux femmes au même titre qu'aux hommes et ne représente donc pas un facteur de discrimination en soi ; mais inégalitaire aussi, d'une part parce que les dispositifs de formation ne semblent pas adaptés aux emplois du temps féminins et aux contraintes que ceux-ci apportent, et d'autre part parce que la formation est intrinsèquement liée à la carrière professionnelle, alors que les femmes sont encore et toujours concernées par les manifestations inégalitaires de ce contexte de travail.

A l'heure où les dispositifs de formation, à l'image des politiques managériales, accentuent de plus en plus l'individualisation et la prise en charge par les salariés eux-mêmes de leur parcours de formation et de leur propre développement professionnel, la question des discriminations, pour les femmes, risque donc de s'accroître encore, d'autant que celles-ci pourraient être le premier relais de cette « responsabilisation » et de cette personnalisation. De fait, les nouveaux dispositifs de formation (droit individuel à la formation, formation à distance, etc.) favoriseront probablement celles qui veulent (et peuvent) en bénéficier, au détriment de celles qui subiront au contraire les inégalités déjà existantes, qui se trouveront alors encore une fois accentuées. Si la formation est déjà ressentie, aujourd'hui, et y compris pour les cadres, comme un facteur paradoxal de reproduction d'inégalités, qu'en sera-t-il demain pour les moins favorisées, les moins diplômées, les moins informées ?

Pour accompagner ces dispositifs de formation, on ne peut alors que souhaiter une véritable évolution professionnelle (avec des mesures spécifiques dépassant le strict cadre du travail : garde d'enfants, temps partagé, congés de paternité, etc.) et sociale (par le biais des représentations syndicales, des mouvements associatifs, ou une volonté politique plus marquée), pour reconnaître et combattre ces inégalités. Mais il s'agirait aussi de commencer par une véritable prise en compte de ces inégalités par les professionnelles elles-mêmes, qu'elles soient cadres ou non, favorisées ou pas dans leur accès à la formation. A défaut, les femmes risquent de continuer, comme le montrent nos résultats, de participer à leur propre discrimination, les inégalités perçues continuant de reproduire les modèles « traditionnels » du rôle de la femme et sa position toujours seconde, après le choix et la priorité de l'homme, du père, du conjoint.

## Références bibliographiques

- Abric, J.C., 1994, *Pratiques sociales et représentations*, Paris, PUF.
- Abric, J.C., 2003, *Méthodes d'étude des représentations sociales*, Toulouse, Erès.
- Barth I., Falcoz C. (dir.), 2007, *Le management de la diversité : enjeux, fondements et pratiques*, Paris, L'Harmattan.
- Belle F., 1991, *Être femme et cadre*, Paris, L'Harmattan.
- Bihl A., R. Pfefferkorn, 2002, *Hommes femmes quelle égalité ?* Paris, Editions de l'Atelier.
- Bosse N., Checcaglini A., Guegnard C., 2006, Le Droit Individuel à la Formation : opportunité ou contretemps pour les femmes ? *Actes du colloque « Travail, Emploi, formation : quelle égalité entre les hommes et les femmes ? »*, 23-24 novembre 2006, Lille.
- Butler J., 2005, *Trouble dans le genre (Gender Trouble, 1<sup>ère</sup> édition Routledge 1990)*, Paris, La Découverte.
- Cacouault, M., Combaz, G., 2007, Hommes et femmes dans les postes de direction des établissements secondaires : quels enjeux institutionnels et sociaux ? *Revue française de pédagogie*, n° 158, (pp.5-20).
- Caillé P., Hedjerrassi N. (dir.), 2008, Adolescences et cultures : pratiques, usages, réception à l'épreuve des genres, *Actes du Colloque Thémat'IC 2008 « Adolescences et cultures : pratiques, usages, réception à l'épreuve des genres »*, Strasbourg, 19 Mars 2008.
- Collet, I., Mosconi N., 2006, Genre et autoformation : le cas de l'informatique, *Education permanente* n° 168 (pp.137-148).
- Cornet A., J. Laufer, S. Belghiti-Mahut, 2008, *GRH et genre. Les défis de l'égalité hommes-femmes*, Paris, Vuibert.
- Cornet A., Warland P., 2008, *GRH et gestion de la diversité*, Paris, Dunod.
- DARES, 2008, *Dépenses de formation professionnelle*, Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), Paris.
- De Rosa A.S., 1995, Le « réseau d'associations » comme méthode d'étude dans la recherche sur les R.S. : structure, contenus et polarité du champ sémantique, *Les Cahiers Internationaux de Psychologie sociale*, n° 28 (pp. 96-122).
- De Rosa A.S., 2003, « Le "réseau d'associations" : une technique pour détecter la structure, les contenus, les indices de polarité, de neutralité et de stéréotypie du champ sémantique liés aux Représentations sociales », dans Abric, J.C. (éd.) *Méthodes d'étude des représentations sociales*, Toulouse, Erès (pp. 81-117).
- De Singly F., 2005, La place variable du genre dans l'identité personnelle, in Maruani M. (dir.), *Femmes, genre et sociétés*, Paris, La Découverte ( pp. 48-51).
- Doise W., Palmonari A., 2002, *L'étude des représentations sociales*, Neuchâtel-Paris, Delachaux et Niestlé.
- Dubar C., 2004, *La formation professionnelle continue*, Paris, La Découverte.
- Fournier C., 2001, Hommes et femmes salariées face à la formation continue. Des inégalités d'accès qui reflètent les niveaux de qualifications et les conditions familiales. *Bref CEREQ*, N° 179, Octobre 2001.

- Fournier C., 2006, La formation tout au long de la vie et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, in Morvan Y.(dir.), *La formation tout au long de la vie. Nouvelles questions, nouvelles perspectives*, Presse Universitaires de Rennes.
- Fournier C., Sigot J. C., 2009, Concilier vie familiale et formation continue, une affaire de femmes, *Bref Cereq* n° 262, Mars 2009.
- Guegnard C., Bosse N., Checcaglini, A., Séchaud F., 2006, Le temps d'apprendre, témoignages pluriels, regards croisés. *Relief* n° 18, Cereq, novembre 2006.
- INSEE, 2008, *Femmes et hommes, Regards sur la parité - Edition 2008*, Paris, Insee.
- Jodelet, D., 2003, Représentations sociales : phénomènes, concepts et théories. In Moscovici S., *Psychologie sociale*, Paris, PUF (pp. 363-384).
- Jones, R. A., 2000, *Méthodes de recherche en sciences humaines*, Paris-Bruxelles, De Boeck Université.
- Laufer J., Silvera R., 2006, L'égalité des femmes et des hommes en entreprise : de nouvelles avancées dans la négociation ?, *Revue de l'OFCE*, n° 97 (pp. 245-271).
- Le Roch C., 2008, La place du genre dans les interventions du réseau ANACT/ARACT, Mémoire de Master 2 (non publié) *Concepteur Réalisateur de Formation* (G. Combaz, dir.), ISPEF, Université Lyon 2.
- Marro C., Vouillot F., 2004, Quelques concepts clefs pour penser et former à la mixité, *Carrefours de l'Education*, n° 17, 2004 (pp. 4-19).
- Mannoni P., 1998, *Les représentations sociales*. Paris, PUF.
- Maruani M., 2003, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte.
- Maruani M. (dir.), 2005, *Femmes, genre et sociétés*, Paris, La Découverte
- Meda D., 2002, *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Flammarion.
- Mosconi N. (dir.), 1998, *Egalité des sexes en éducation et formation*, Paris, PUF.
- Rosenwald F., 2008, La réussite scolaire des femmes et des hommes en Europe, in Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, *Note d'information* n° 08.11, février 2008.
- Serdjenian E., 1987, *Les femmes et l'égalité professionnelle, des moyens d'actions*, Paris, Insep Editions.