



## **La formation professionnelle continue au féminin**

Daniela Fidanza, Christine Guénard

### **► To cite this version:**

Daniela Fidanza, Christine Guénard. La formation professionnelle continue au féminin. 1999, pp.5. <hal-03209422>

**HAL Id: hal-03209422**

**<https://hal.science/hal-03209422v1>**

Submitted on 28 May 2021

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

## La formation professionnelle continue au féminin

Daniela Fidanza, Christine Guégnard

Mai 1999

Dans un double objectif de promotion sociale et d'évolution des compétences de la main-d'œuvre, les entreprises sont incitées par l'État, depuis la loi de 1971, à financer des actions de formation en faveur de leur personnel. Ainsi, depuis près de trente ans, l'effectif des salariés participant à un stage financé par l'employeur a plus que triplé dans les établissements de dix salariés et plus. Le développement de la formation professionnelle continue s'est par ailleurs accompagné, au fil du temps, d'une réduction des écarts entre les femmes et les hommes pour bénéficier d'un stage. Cependant, divers indicateurs soulignent la persistance de certaines inégalités au détriment des femmes salariées : un moindre accès à la formation notamment pour le personnel ouvrier, une moindre diversité des stages, une plus grande proportion d'actions de courte durée et peu diplômantes, mais aussi un manque de propositions et d'informations pour le personnel peu qualifié, et un certain oubli des contraintes familiales dans l'organisation des stages.

### ✓ "Les hommes ont plus de formation que nous" (Opératrice)

Le taux d'accès des femmes à une formation professionnelle financée par l'employeur reste inférieur à celui des hommes. En 1996, 27% des femmes et 31% des hommes ont suivi un stage dans le cadre du plan de formation de leur entreprise (Céreq). Si au fil des ans, les écarts entre les femmes et les hommes se sont globalement réduits, notamment dans les professions les plus qualifiées, ce n'est pas le cas pour le personnel ouvrier. Ainsi, parmi les ouvriers non qualifiés, la formation ne concerne que 11% des femmes et 15% des hommes (ces taux étaient respectivement de 7% et 10% en 1985). De même, les ouvrières qualifiées sont nettement désavantagées pour bénéficier d'un stage : seulement 17% des femmes pour 25% des hommes ouvriers qualifiés partent en formation. Dans l'ensemble, les salariées qui occupent les postes les moins qualifiés, et qui ont donc le plus besoin de formation pour garantir leur emploi, bénéficient le moins de ce dispositif.

*Les analyses présentées dans cette note s'appuient sur une étude quantitative et qualitative concernant l'accès des femmes salariées à la formation continue, réalisée pour le Service des Droits des Femmes avec le soutien financier du Fonds Social Européen. Cette étude menée par l'Irédu, centre régional associé au Céreq, avait pour objet de mesurer l'apport de la formation continue et de donner la perception des actions de formation par les salarié(e)s, en s'appuyant sur plusieurs sources d'information :*

*- les déclarations des entreprises employant au minimum dix salariés, formulaires 2483 saisis et traités par le Céreq ;*

*- l'enquête Formation Qualification Professionnelle effectuée auprès des ménages en 1993 par l'Insee ;*

*- 132 entretiens individuels menés par l'Irédu en 1998 auprès des salarié(e)s et des responsables d'entreprises dans quinze établissements industriels et deux agences bancaires, en Bourgogne et en Ile-de-France.*

*Ce travail a été réalisé en deux temps : des analyses économétriques ont mis en évidence les caractéristiques des bénéficiaires des actions de formation, les impacts des stages sur le salaire et la vie professionnelle des actifs ; des entretiens semi-directifs ont permis de connaître la place et la réalité de la formation professionnelle continue dans la vie des salariés. Les réflexions les plus représentatives des personnes interviewées sont reproduites en italique.*

## Taux d'accès à la formation continue

Hommes		Femmes	
1985	1996	1985	1996
(en pourcentage)			

Ouvriers non qualifiés	10	15	7	11
Ouvriers qualifiés	18	25	10	17
Employés	21	25	18	24
Techniciens	37	48	32	47
Cadres	33	44	32	45
Ensemble	23	31	18	27

Source : Déclarations 2483, Céreq

Lecture : En 1996, 11% des ouvrières non qualifiées ont participé à une formation. Le taux d'accès à la formation est le rapport entre le nombre de bénéficiaires d'une formation et le nombre total de salariés.

D'après la dernière enquête Formation Qualification Professionnelle (FQP), si 30% des femmes et 32% des hommes salariés ont suivi une action de formation continue financée par leur employeur entre 1988 et 1993, 27% des femmes et 22% des hommes déclarent ne pas avoir suivi de stage depuis le début de leur carrière professionnelle. En général, les stagiaires sont salariés de longue date dans l'entreprise, et ont déjà effectué des stages au cours des années précédentes. Tout se passe comme si les formations bénéficiaient surtout à celles et ceux qui ont déjà été formé(e)s. Autre disparité : les femmes salariées se forment moins dans le milieu professionnel que les hommes (- 3%), toutes choses égales par ailleurs (c'est-à-dire à caractéristiques identiques d'entreprises, de catégorie sociale, de diplôme, d'ancienneté sur le marché du travail...). Pour les femmes, la place dans la hiérarchie de l'entreprise semble plus déterminante que pour les hommes, les écarts entre les catégories socioprofessionnelles étant nettement plus affirmés. Ainsi, le fait d'occuper un poste de cadre dans le privé plutôt qu'un poste d'ouvrier non qualifié, élève les possibilités de partir en formation de 23% pour les femmes et de 13% pour les hommes, toutes choses égales par ailleurs.

### ✓ "C'est de la formation à l'outil" (Technicien)

À travers l'enquête FQP, les stages financés par les entreprises apparaissent variés : informatique, relations humaines, formations techniques ou commerciales, alphabétisation ou remise à niveau, hygiène et sécurité... mais quelle que soit la spécialité, les actions durent en général moins d'une semaine et l'acquisition de diplôme est peu fréquente (7% des

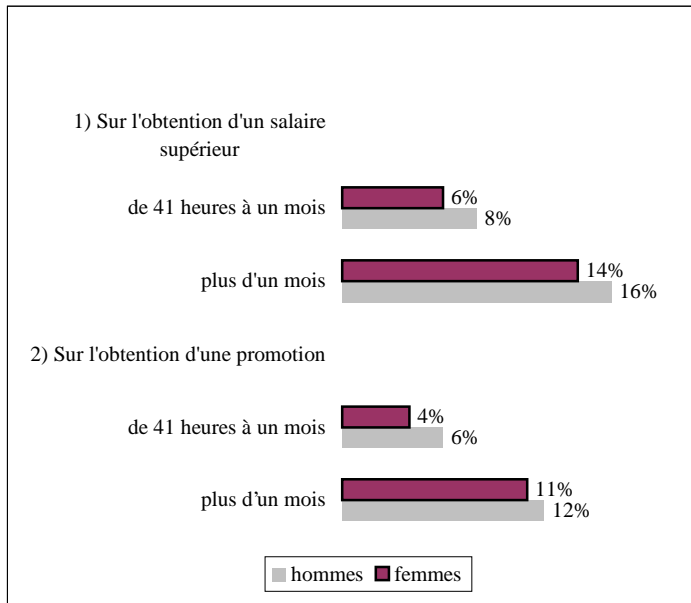
stagiaires femmes et 10% des stagiaires hommes obtiennent un diplôme). Quelques salariés signalent une attestation de stage, un certificat donné par l'organisme de formation qui, selon leurs déclarations, "n'ont pas de valeur marchande sur le marché de l'emploi". Là encore, une inégalité est à souligner : les formations suivies par les femmes sont en général de plus courte durée que pour les hommes. Ainsi, seulement 39% des femmes pour 46% des hommes participent à des stages qui durent plus d'une semaine. Le personnel féminin se retrouve plus souvent dans des stages courts, opérationnels pour l'adaptation à leurs postes de travail. De plus, un seul domaine concentre le tiers des stagiaires femmes, informatique-bureautique-techniques administratives, où la durée de formation est la plus courte, et les diplômes peu présents. Les hommes accèdent à des stages diversifiés, dont les formations techniques industrielles pour le quart d'entre eux, et il n'est pas anodin que ces actions soient les plus diplômantes (15% des stagiaires obtiennent un diplôme professionnel). Et même pour la spécialité informatique-bureautique à prédominance féminine, cette disparité persiste : 34% des hommes pour seulement 28% des femmes bénéficient de formations de plus d'une semaine.

### ✓ "Question salaire, changement de poste, cela ne changera rien" (Opératrice)

Quels sont les effets des stages suivis par les femmes et les hommes ? Selon l'enquête FQP, les salariés qui ont participé à une action de formation financée par leur employeur sont légèrement mieux rémunérés : +4% pour les femmes, +3% pour les hommes par rapport à leurs collègues non bénéficiaires de stages, toutes choses égales par ailleurs. Parmi les actifs formés entre 1988 et 1993, seulement 9% des femmes et 10% des hommes affirment avoir obtenu une promotion au retour du stage. La durée de la formation a également un (léger) impact positif sur le salaire et la promotion, mais avec des effets toujours inférieurs pour les femmes. Une formation débouche rarement sur une promotion, les postes disponibles à l'échelon supérieur dans l'entreprise étant limités surtout dans les PME, pour les femmes comme pour les hommes. Selon les déclarations des salariés, une promotion se réalise plus en fonction des résultats professionnels d'une personne et des créations et/ou vacations de postes dans l'entreprise, que suite à une seule action de formation. "La formation continue, c'est intéressant si ça permet par la suite une évolution au niveau hiérarchique. Le problème, c'est qu'au sein même de l'entreprise,

faudrait qu'il y ait des postes, plus de postes, mais les postes sont limités" (Employée). La formation professionnelle continue financée par l'employeur apparaît aujourd'hui beaucoup plus liée à la gestion de l'emploi et aux transformations de l'organisation du travail. *"Quand on a des formations, là, c'est ni plus ni moins que sur le travail que l'on fait, c'est spécifique, c'est peut-être plus de l'information que de la formation"* (Chef d'équipe femme).

### Impacts de la durée de la formation



Source : Enquête FQP 1993, Insee

Lecture : Le suivi d'une formation de plus d'un mois accroît la probabilité d'obtenir une promotion de 11% pour les femmes, par rapport aux salariées qui se forment moins de 41 heures.

Les principales conséquences relevées par les salariés, hommes et femmes, au retour d'un stage sont en général, une meilleure maîtrise du travail, une amélioration de leurs conditions de travail, une meilleure intégration dans l'entreprise. Plusieurs femmes soulignent également l'utilité ou l'importance du stage en termes de confiance en soi, d'autonomie. *"Personnellement, c'est sûr que quand on a une formation, on est plus sûre, c'est une question d'appréhension, de maîtrise de soi"* (Technicienne). De fait, si des inégalités d'accès à la formation apparaissent nettement pour le personnel ouvrier, en termes d'impact de cette formation sur la vie professionnelle (salaire, promotion), il n'existe pratiquement pas de différence entre les femmes et les hommes.

✓ **"On ne m'a jamais proposé"** (Ouvrière non qualifiée, 29 ans d'ancienneté professionnelle)

Les inégalités d'accès à la formation continue constatées au détriment du personnel féminin sont donc largement expliquées par la place des femmes dans les entreprises : peu de formations sont proposées aux salariées de bas niveaux de qualification. C'est bien la stratégie de l'employeur vis-à-vis de son personnel, et notamment des femmes, qui joue le rôle prépondérant dans la politique générale d'élaboration d'un plan de formation pour proposer, inciter, motiver les salariées à partir en formation. En effet, dans la plupart des cas, le départ en formation s'effectue suite à une proposition, plus ou moins appuyée, de la part de l'employeur aux salariées. *"L'entreprise propose et si on est intéressé de suivre un stage et si on en ressent le besoin, on en parle à la direction"* (Secrétaire). Or pour le personnel ouvrier, la communication relative à la formation se résume souvent à un affichage des différents stages inscrits dans le plan de formation de l'entreprise, assorti d'un appel au volontariat. *"C'est affiché dans le couloir central, après on contacte le chef du personnel ou le chef pour en parler. Il y a juste l'affiche, c'est tout, on lit l'affiche mais il n'y a pas assez d'explications"* (Ouvrière non qualifiée). En conséquence, pour les salariées occupant les postes les moins qualifiés, le premier constat qui s'impose est une méconnaissance des dispositifs législatifs, et parfois même une ignorance, des possibilités de formation. Rechercher et analyser une information, demander et utiliser un conseil, partir en formation est un parcours difficile pour les personnes les plus vulnérables dans les entreprises. *"On n'a aucune information, on n'a rien. Faire un stage dans autre chose, pourquoi pas ? Moi, en vingt-six ans, on ne m'a jamais rien proposé, je n'ai jamais rien fait d'autre"* (Opératrice).

✓ **"Une maman ne part pas"** (Cadre femme)

Les principaux freins que les femmes salariées rencontrent pour participer à la formation professionnelle continue sont un manque d'information et surtout de communication au sein des entreprises, une méconnaissance des enjeux de la formation, mais aussi une mauvaise organisation des enseignements qui ne prend pas en compte les contraintes familiales des femmes.

*"C'est dur au niveau des études, au niveau de l'organisation de la vie, au niveau du couple et la formation elle-même est assez lourde, mais c'est intéressant, je ne regrette pas. Personnellement, je suis*

*toute seule avec ma fille, je n'ai personne pour s'occuper d'elle, je me débrouille"* (Ouvrière qualifiée).

*"C'est peut-être moins évident pour des jeunes femmes avec des enfants, elles sont peut-être moins libres. Si ce sont des formations qui permettent de rentrer chez soi tous les soirs ou des formations plus longues, le problème doit certainement se poser différemment. Peut-être qu'inconsciemment, elles auront moins envie, car c'est trop compliqué"* (Cadre femme).

*"Je ne crois pas que cela soit tant le fait d'être un homme ou une femme qui joue, que le niveau de qualification et la position que l'on a dans l'entreprise. Or de fait, on se retrouve avec des personnes non qualifiées qui sont le plus souvent des femmes, et des techniciens qui sont le plus souvent des hommes. Ce qui est sûr, c'est que les femmes en formation qualifiante, sont des femmes qui réussissent à concilier leur vie professionnelle, plus leur vie familiale, dans parfois des conditions assez difficiles, en ayant trente-cinq voire quarante heures de cours par semaine, du travail à la maison, qui retournent en formation dix ans plus tard et ont une volonté très forte d'aller au bout de leur formation"* (Responsable de formation).

Cette dernière phrase illustre assez bien les inégalités imputables à la place des femmes dans l'entreprise, et souligne les contraintes sociales et familiales des femmes, qui doivent concilier temps de la vie professionnelle et temps de la famille. Les actions proposées actuellement ne tiennent pas assez compte de ces différences entre les femmes et les hommes. Or lorsque les stages sont de longue durée, en particulier les stages diplômants, ils retentissent sur l'organisation familiale par l'investissement personnel qu'ils impliquent en termes d'approfondissement des enseignements et/ou de déplacements, et les mères de famille demeurent confrontées à la gestion de leur double journée de travail.

Si la formation professionnelle continue financée par l'entreprise s'est fortement développée, les conditions d'accès des femmes à ce dispositif,

notamment pour les personnels sans qualification ou peu qualifiés, restent largement à améliorer. La formation demeure le moyen privilégié de mettre à jour et de développer ses connaissances et par là-même d'assurer pleinement ses fonctions, ou d'envisager les reconversions, et contribue à limiter le risque de chômage des personnels peu qualifiés, risques auxquels les femmes sont plus exposées que les hommes. Pour faciliter la participation des salariées à la formation professionnelle continue, plusieurs pistes pour l'action peuvent être privilégiées, comme par exemple : adjoindre des éléments qualitatifs en termes de contenu, d'objectif et notamment d'égalité professionnelle, à l'obligation quantitative légale de 1,5% de la masse salariale pour la formation professionnelle ; développer des soutiens financiers et/ou organisationnels qui prendraient en compte les garderies d'enfants, les restaurations familiales, des horaires souples... ; réaliser des entretiens, des bilans individuels pour les salariées de bas niveau de qualification durant le temps de travail ; privilégier les formations diplômantes d'une durée suffisante, avec du temps pour le travail personnel compris dans le temps de formation... Enfin, une campagne d'information et de sensibilisation, avec un volet sur l'égalité professionnelle apparaît essentielle en 1999, l'année de la réforme de la formation professionnelle continue...

### ***Pour en savoir plus...***

Jean-Jacques Paul, resp. scientifique,  
Daniela Fidanza, Christine Guégnard, Julien Zanzala

### **“L'accès des femmes salariées à la formation continue : freins et facilitations”**

Étude Centre régional associé Céreq/Irédu  
Décembre 1998 - 119 p.

**Diffusion**  
**Ministère de l'Emploi et de la Solidarité**  
**Service des Droits des Femmes**  
31 rue Le Peletier, 75009 Paris  
Tél. 01.47.70.41.58

## **Rappel des dernières Notes**

Les Notes de l'Irédu sont téléchargeables en format PDF sur notre site : <http://www.u-bourgogne.fr/IREDU>

**98/2** Premier juillet : l'école est-elle réellement finie ?

**98/1** Les nouvelles pratiques de formation dans les entreprises du B.T.P., en Bourgogne

**97/6** Les docteurs de l'université et les entreprises : liens et insertion

**97/5** La mobilisation et la gestion des personnels enseignants dans les pays d'Afrique subsaharienne

**97/4** Evaluation d'un dispositif pédagogique en lecture au Cours Préparatoire

"Les Notes de l'Irédu" est une collection à parution irrégulière pour laquelle nous privilégions la diffusion électronique.  
Toutefois, chaque numéro peut être obtenu contre 6 F en timbres auprès du service documentation de l'Irédu (Abonnement 50 F les 10 Notes)  
ISSN 1265-0889

