



HAL
open science

Formation professionnelle et différences de carrières entre femmes et hommes

Guillemette de Larquier, Delphine Remillon

► **To cite this version:**

Guillemette de Larquier, Delphine Remillon. Formation professionnelle et différences de carrières entre femmes et hommes. Trajectoires et carrières contemporaines : nouvelles perspectives méthodologiques. XXVIIèmes journées du longitudinal Grenoble, 23-24 juin 2022, 18, Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (Cereq), pp.311-322, 2022, Céreq Echanges. <hal-03699657>

HAL Id: hal-03699657

<https://hal.science/hal-03699657v1>

Submitted on 20 Jun 2022

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

Formation professionnelle et différences de carrières entre femmes et hommes

Guillemette de Larquier*, Delphine Remillon**

Introduction

Les¹ femmes sont désormais plus diplômées que les hommes en formation initiale (Couppié et Epiphane, 2019). Pourtant, si on observe un certain rapprochement des carrières masculines et féminines, notamment chez les plus jeunes salariés, les carrières des femmes demeurent globalement moins favorables que celles des hommes (Guergoat-Larivière et Lemièrre, 2018), que ce soit en termes salariaux ou d'accès aux positions professionnelles les plus élevées (plafond de verre). Une partie de ces écarts est liée aux problématiques d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale et en particulier aux maternités (Meurs et Pora, 2019 ; Kleven *et al.*, 2019), les naissances se traduisant encore fréquemment pour les femmes par des interruptions de carrières et des passages à temps partiel, notamment chez les moins qualifiées (Pora et Wilner, 2019 ; Bentoudja et Razafindranovona, 2020). Si l'exploitation de fichiers du personnel d'entreprises permet de mieux appréhender les formes et l'intensité des discriminations indirectes qui se nichent tout au long des carrières professionnelles au sein d'une organisation (Lambert et Remillon, 2018, 2020 ; Charbeau et Larquier, 2007 et 2010 ; Pochic *et al.*, 2011), « les travaux consacrés au rôle des pratiques organisationnelles sur les inégalités de genre dans le monde professionnel restent relativement rares au regard de l'ampleur de la littérature analysant les déterminants familiaux et institutionnels. » (Couppié et Melnik, 2017, p. 98). Or la formation professionnelle constitue une des pratiques organisationnelles susceptibles d'impacter les carrières des salariés.

Dans cette communication, nous proposons de questionner le rôle de la formation professionnelle continue dans les inégalités de carrières entre femmes et hommes et ses interactions avec les autres déterminants des différences de genre en matière professionnelle, notamment la trajectoire familiale.

On observe généralement assez peu d'écarts entre femmes et hommes en termes d'accès à la formation (Gaini, 2018) et en termes de probabilité de faire une demande de formation (Brunet et Rieucan, 2019 a, b), sauf pour un nombre très élevé de formations (5 et +) où les hommes seraient avantagés (Couppié et Melnik, 2016). Mais ce peu d'écarts selon le sexe peut tenir en partie au fait que les femmes travaillent davantage que les hommes dans des secteurs où l'accès à la formation est élevé (administration publique, enseignement, santé ... Briard, 2020). Quelques travaux montraient parfois un léger avantage masculin (voir par exemple Blasco, Lê et Monso, 2009), mais les différences de genre sont surtout marquées pour certains niveaux de qualification, avec des inégalités plus fortes (au détriment des femmes) chez les moins qualifiés (Fournier, 2001 ; Briard, 2020). Si en termes de taux d'accès, les écarts de genre restent faibles, les formations suivies par les hommes et les femmes peuvent être assez différentes : avantage des hommes en ce qui concerne les formations générales (Couppié et Melnik, 2016), obligatoires et diplômantes (Briard, 2020) ; pour les femmes, davantage de formations formelles (Havet et Lacroix, 2013), sur le temps libre, très courtes ou très longues (Briard, 2020), spécifiques (Cart *et al.*, 2017). Or la littérature montre que les effets de la formation sur les carrières et la mobilité diffèrent selon le type de formation, notamment selon son caractère spécifique ou général (Duhautois, Petit et Remillon, 2012 ; Cart *et al.*, 2017). On peut donc s'interroger sur le fait que l'usage et les conditions d'efficacité de cette « ressource » pour les carrières soient ou non « neutres au genre ». Quel est le rôle de la formation professionnelle continue dans les inégalités de carrière femmes-hommes ? Contribue-t-elle à les réduire ou à les accroître ?

* Clerisé, Université de Lille et chercheure affiliée au CEET, guillemette.de-larquier@univ-lille.fr

** Ined et chercheure associée au LiRIS, Université de Rennes 2 et affiliée au CEET, delphine.remillon@ined.fr.

¹ Alan Manchon a travaillé avec nous sur ce projet dans le cadre de son stage de fin d'études ENSAI réalisé à l'Ined en 2021. Nous le remercions pour sa contribution.

Pour répondre à ces questions, nous mobiliserons les données de l'enquête DEFIS du Céreq, une enquête couplée entreprises / salariés qui fournit des informations très riches sur les formations et les carrières d'un échantillon de salariés pendant 5 ans (cf. Encadré 1).

Notre communication comprendra deux temps :

1) Une analyse des différences de recours à la formation professionnelle entre femmes et hommes (en termes de demande de formation, d'accès, de durée, de type de formations suivies) et du lien avec les événements familiaux : y a-t-il un arbitrage famille / formation, des problèmes de conciliation vie familiale / formation continue, comme on en observe pour la vie professionnelle (Pailhé et Solaz, 2006) ? Des travaux ont en effet montré un lien entre l'âge des enfants et l'accès à la formation pour les femmes, notamment les moins qualifiées d'entre elles (Fournier, 2001 ; Fournier et Sigot, 2009) et des différences entre les sexes concernant les liens entre mises en couple ou séparation et accès à la formation (Lignon, 2015).

2) Dans un deuxième temps, nous nous intéresserons aux effets différenciés de la formation continue sur les carrières des femmes et des hommes. Havet et Lacroix (2013) trouvent un meilleur rendement salarial des formations formelles pour les femmes que pour les hommes. Briard (2021) met en évidence une relation positive entre formation et progression professionnelle pour les femmes cadres et professions intermédiaires et non pas pour les hommes et les femmes ouvrières et employées. Couprie et Melnik (2016 ; 2017) suggèrent également une plus grande importance de la formation continue pour les carrières féminines et montrent que dans les entreprises ayant mis en place des pratiques relatives à la formation et au développement des compétences, les écarts de taux de promotion entre hommes et femmes sont plus faibles. Favoriser la formation continue pourrait ainsi être un moyen de diminuer les inégalités de carrières entre les sexes. Ces résultats sont-ils confirmés par l'enquête DEFIS ? En particulier, nous analyserons le devenir des hommes et des femmes formés en termes de stabilité et de mobilités interne et externe. La formation contribue-t-elle à réduire les différences de carrière entre hommes et femmes en termes de mobilités ? À sécuriser les transitions professionnelles des femmes ? Nous chercherons ici à mettre en relation les types de formations connus par les hommes et les femmes et leur première mobilité hors de l'entreprise initiale.

Encadré 1 • L'enquête DEFIS

Le Dispositif d'enquête sur les formations et itinéraires des salariés (DEFIS) est une enquête couplée entreprises et salariés qui a été initiée par le CNEFP, financée par France compétences et réalisée par le Céreq. Le volet entreprise est représentatif des entreprises privées de 10 salariés et plus de tous les secteurs (hors agriculture) et de certains secteurs pour les entreprises de 3 à 9 salariés. Le volet salarié, que nous mobilisons ici, a interrogé, en 2015, environ 16 000 salariés qui étaient présents dans les entreprises de l'échantillon au 31 décembre 2013 (hors stagiaires, demandeurs d'emploi, salariés du secteur public / non lucratif, professions libérales). Ces salariés ont été réinterrogés à 4 reprises, annuellement, entre 2016 et 2019.

Vagues	Date des enquêtes	Effectifs
1	Juillet-octobre 2015	16 126
2	Septembre-décembre 2016	10 915
3	Septembre-décembre 2017	8 555
4	Septembre-décembre 2018	7 400
5	Septembre-décembre 2019	6 140

Source : CNEFP - France compétences - Céreq, dispositif DEFIS- enquêtes 2015-2019.

1. Différences de recours à la formation professionnelle entre femmes et hommes et événements familiaux

L'enquête DEFIS propose une définition large de la formation continue : sont comprises toutes les formations à visée professionnelle, quelle que soit leur durée et leur forme y compris les formations en situations de travail².

1.1. Un accès à la formation assez égalitaire entre femmes et hommes...

De premières statistiques descriptives confirment le peu de différences selon le sexe en termes de taux d'accès à la formation professionnelle continue : ce taux est d'environ 35-40 % à chaque vague, pour les hommes comme pour les femmes (figure 1). Sur l'ensemble des 5 vagues, ce sont d'ailleurs 72,5 % des femmes et 73 % des hommes qui ont suivi au moins une formation. Certains indicateurs (demande de formation sur les 12 derniers mois ou souhait d'utiliser son CPF pour se former) montrent un souhait exprimé de se former légèrement supérieur pour les femmes, ce qui confirme les résultats d'autres travaux selon lesquels les femmes exprimeraient plus souvent que les hommes à la fois le besoin et l'envie de se former (Briard, 2020).

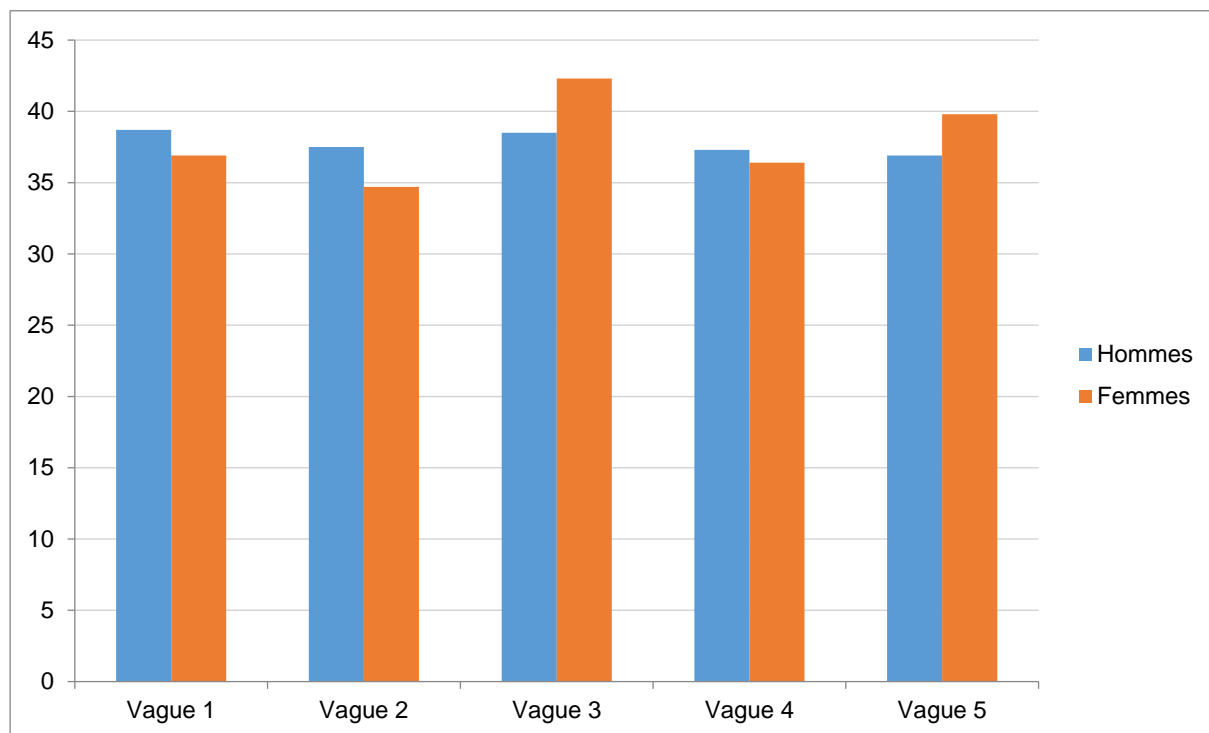
Les femmes ont accès à des durées de formation plus longues en moyenne et sont surtout plus nombreuses à suivre des formations longues, les hommes étant au contraire surreprésentés dans les formations courtes (figure 2).

Des modèles de régressions³ confirment ces résultats descriptifs : une fois contrôlés de l'âge, de la nationalité, de la situation familiale, du parcours professionnel entre 2013 et 2019, de la situation professionnelle et des caractéristiques de l'entreprise employeuse en 2019, il n'y a pas d'effet significatif du sexe sur la probabilité d'accès à au moins une formation professionnelle entre les vagues 1 et 5 de l'enquête (2014-2019). C'est notamment l'introduction du contrôle par le temps de travail (temps partiel / complet) qui fait disparaître l'effet négatif du sexe féminin. Cela signifie que si l'on observe des différences d'accès à la formation selon le sexe, ils tiennent surtout au fait que les femmes sont très largement surreprésentées dans le temps partiel, or les salariés à temps partiel ont moins accès à la formation. En revanche, parmi les formés, la régression confirme un effet positif d'être une femme sur la durée totale de formations suivies entre 2014 et 2019 toutes choses égales par ailleurs.

² La question posée est précisément : « Nous allons maintenant parler des formations à visée professionnelle que vous avez éventuellement suivies depuis [date de l'interrogation précédente]. L'ensemble de ces formations nous intéresse, qu'il s'agisse d'un cours ou stage, d'une formation en situation de travail, d'une autoformation ou d'un séminaire, que vous les ayez terminées ou pas. ».

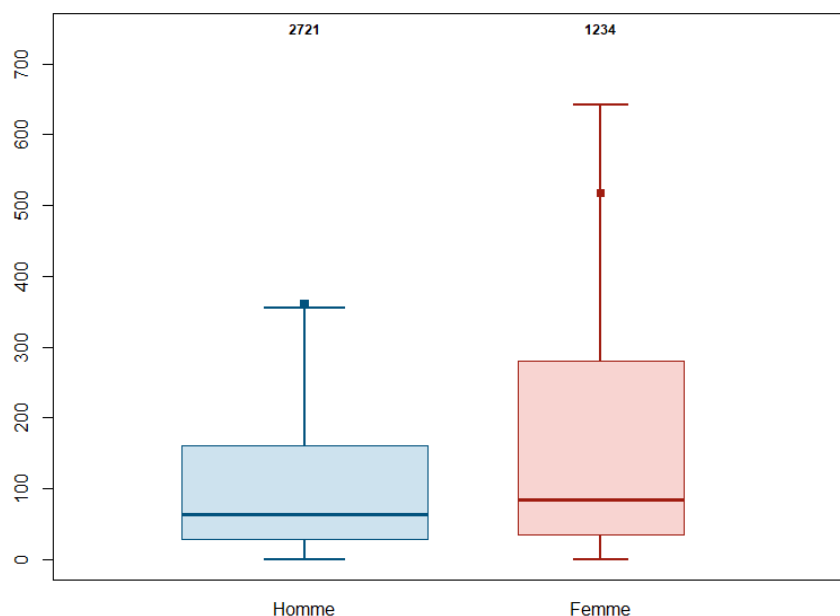
³ Les résultats de ces modèles, Logit et MCO, ne sont pas présentés en détail ici faute de place.

Figure 1 • Part des individus ayant suivi au moins une formation selon le sexe



Source : CNEFP - France compétences - Céreq, dispositif DEFIS- enquêtes 2015, 2016, 2017, 2018 et 2019.
Lecture : Entre 2016 et 2017 (vague 3), plus de 42% des femmes ont suivi au moins une formation et 39% des hommes.

Figure 2 • Distribution des durées cumulées de formation (en heures) entre 2014 et 2019 selon le sexe



Source : CNEFP - France compétences - Céreq, dispositif DEFIS- enquêtes 2015, 2016, 2017, 2018 et 2019.
Champ : Toute personne présente sur l'ensemble des 5 vagues et ayant suivi au moins une formation entre janvier 2014 et la fin de l'année 2019.
Lecture : 50% des hommes ont cumulé moins de 63 heures de formation entre 2014 et 2019, contre 84 heures pour les femmes.

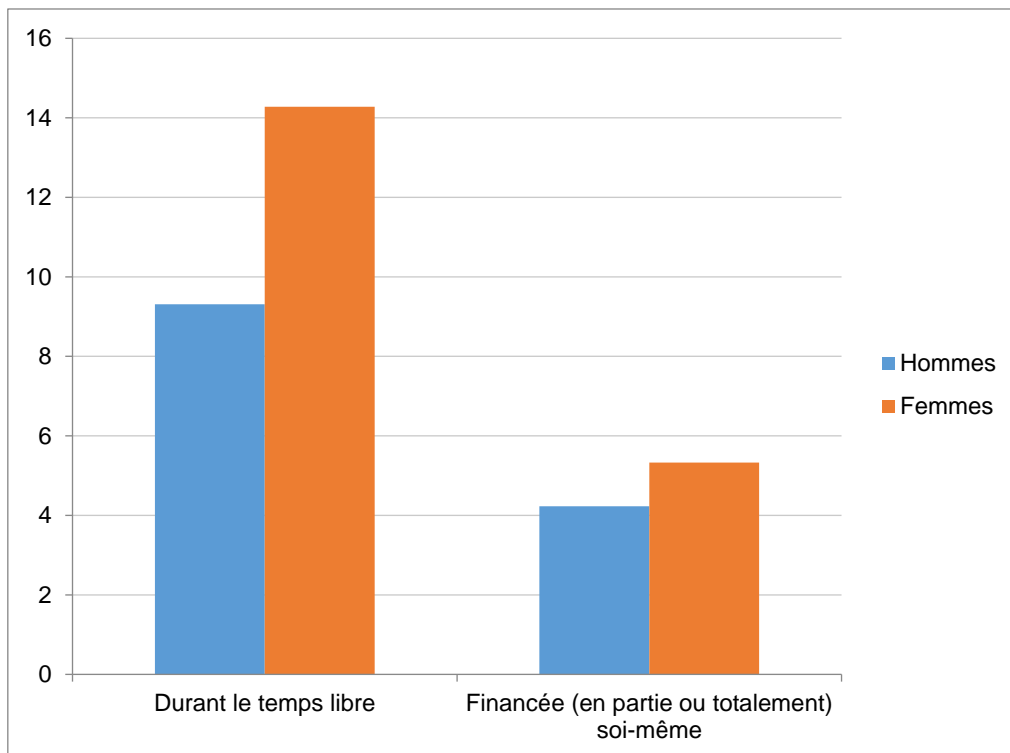
1.2. ...Mais un impact négatif des naissances sur l'accès à la formation pour les femmes

Les écarts d'accès à la formation professionnelle selon la structure familiale sont faibles et peu différents entre hommes et femmes, sauf pour les mères seules avec enfant(s) qui ont un accès moindre. En revanche, toutes choses égales par ailleurs, on observe un effet négatif des naissances sur l'accès à au moins une formation entre 2014 et 2019, uniquement pour les femmes. On retrouve ainsi ce qui avait déjà été mis en évidence sur d'autres données (Briard, 2020 ; Lignon, 2015 ; Fournier et Sigot, 2009). Sur la durée de formation pour les formés, cet effet négatif des naissances se retrouve, mais seulement au seuil de 10 %. On observe aussi un effet négatif significatif d'être une femme en couple avec enfant(s) sur la durée de formation. Il semble donc bien y avoir des contraintes d'accès à la formation professionnelle continue, qui sont spécifiques aux femmes, en lien avec certains événements familiaux, notamment les naissances. D'ailleurs, les femmes déclarent bien plus souvent que les hommes n'avoir pas pu participer à la formation en raison de contraintes personnelles et familiales. Fournier et Sigot (2009) avaient également montré que les femmes doivent plus souvent se réorganiser que les hommes pour suivre une formation, avec notamment des problématiques de gardes d'enfants.

1.3. ...Et des conditions de formation différenciées.

Si les taux d'accès à la formation des femmes et des hommes sont assez similaires, les conditions de cette formation se distinguent sur plusieurs aspects. Les femmes se forment davantage que les hommes durant leur temps libre. Elles financent aussi plus souvent elles-mêmes leur formation (figure 3).

Figure 3 • Condition du suivi de la formation selon le sexe entre 2014 et 2015



Source : CNEFP - France compétences - Céreq, dispositif DEFIS- enquête 2015 (Vague 1).

Champ : Toute personne ayant suivi au moins une formation entre le 1^{er} janvier 2014 et la date de l'enquête en 2015.

Lecture : environ 14% des femmes qui ont suivi au moins une formation se sont formées sur leur temps libre.

On observe peu de différences dans les types de formation suivies (cours, stage en groupe, formation en situation de travail...) sauf un peu sur l'autoformation ainsi que sur les cours particuliers qui sont un peu plus fréquents pour les femmes. A l'inverse, les stages en groupes et formations en situation de travail le sont un peu plus pour les hommes. On observe au total un léger avantage des hommes en ce

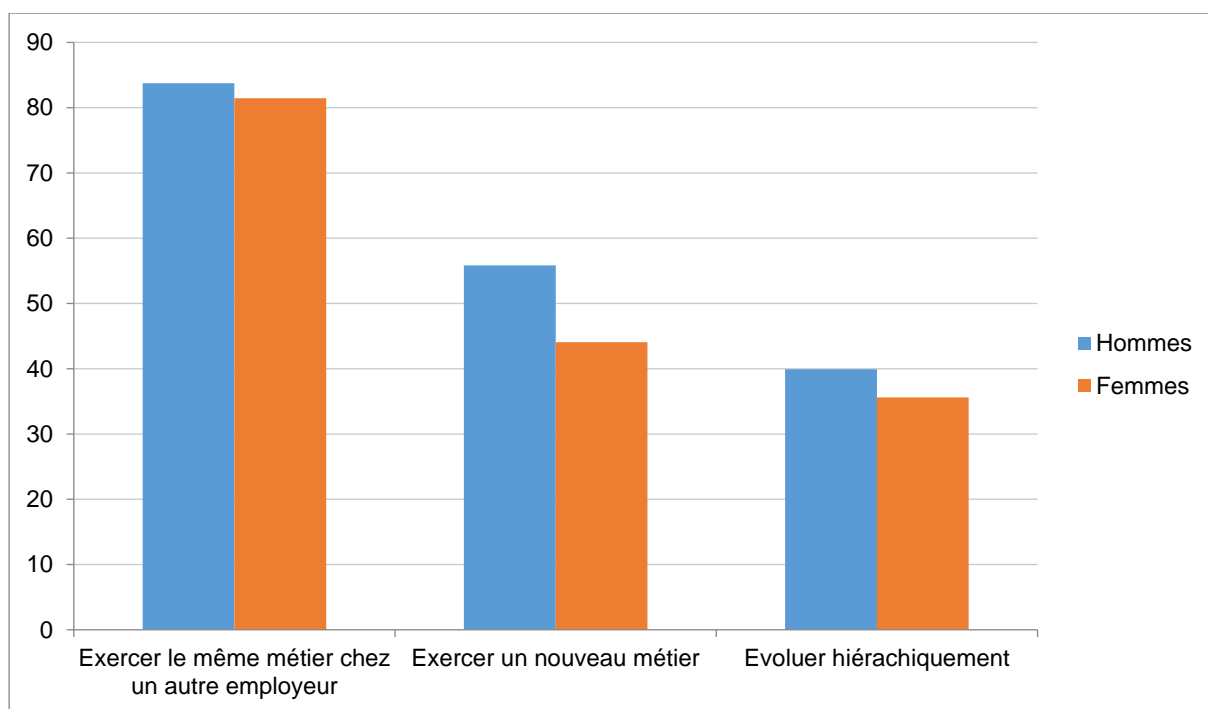
qui concerne les formations générales (cours, séminaires, stages) par opposition aux formations spécifiques (autoformations, rotation sur poste et formation en situation de travail). Les femmes semblent plus souvent demander un CIF (congé individuel de formation) mais cela reste une modalité de formation très rare pour tous.

La différence est surtout marquée concernant le résultat de la formation. Les hommes obtiennent plus fréquemment une habilitation, un permis, une certification, les femmes un diplôme. Quand on croise avec les objectifs de la formation, on constate que le fait d'obtenir une habilitation n'est pas lié chez les hommes à l'objectif d'évoluer dans leur travail. Il semble donc que cela soit surtout des habilitations obligatoires pour continuer d'exercer leur métier. Les femmes font moins de formation en alternance et d'apprentissage mais cela tient surtout aux domaines d'activité – plutôt masculins – où ce type de formations sont principalement mobilisées. Les femmes déclarent aussi moins souvent avoir eu un entretien professionnel, or il y a des différences de taux d'accès à la formation professionnelle entre celles et ceux ayant ou non ce type d'entretien.

Une autre différence importante concerne l'utilité déclarée de la formation par les hommes et les femmes sur différents aspects : exercer le même métier chez un autre employeur, exercer un nouveau métier, évoluer hiérarchiquement. Les hommes anticipent systématiquement une utilité supérieure des formations suivies dans ces trois domaines. Cela est vrai –avec des écarts faibles – dès la vague 1 (figure 4) mais les écarts vont dans le même sens (d'un avantage masculin) et sont plus marqués aux vagues suivantes.

Étant données ces différences dans les conditions de la formation, les effets de la formation sont-ils différents sur les carrières des femmes et des hommes ? C'est la question que nous abordons dans la partie suivante.

Figure 4 • Utilité de la formation selon le sexe entre 2014 et 2015



Source : CNEFP - France compétences - Céreq, dispositif DEFIS- enquête 2015 (Vague 1).

Champ : Toute personne ayant suivi au moins une formation entre le 1^{er} janvier 2014 et la date de l'enquête en 2015.

Lecture : 56% des hommes pensent que ce qu'ils ont appris lors de leur formation pourrait être utile pour exercer un nouveau métier, c'est le cas de 44% des femmes.

2. Effets différenciés de la formation professionnelle continue sur les carrières des femmes et des hommes

L'enquête DEFIS décrit précisément les parcours professionnels mensuellement sur la période des 5 vagues de l'enquête : maintien dans l'entreprise d'origine (celle de 2013), mobilité vers une autre entreprise, vers le chômage, l'inactivité, l'emploi public ou indépendant sont les états possibles de la carrière telle qu'elle est décrite dans l'enquête.

En 2019, environ la moitié des individus des deux sexes sont encore dans l'entreprise initiale. Les femmes sont surreprésentées dans les sorties vers le non-emploi (chômage / inactivité) et les hommes dans les sorties vers un autre emploi (une autre entreprise) (tableau 1).

Tableau 1 • Situation professionnelle des individus à la dernière vague de l'enquête (2019) en %

	Femmes	Hommes
Toujours dans l'entreprise 2013	51,4	52,2
Sortie vers l'emploi	22,7	27,5
Sortie hors de l'emploi	25,9	20,3
	100	100

Source : CNEFP - France compétences - Céreq, dispositif DEFIS- enquêtes 2015, 2016, 2017, 2018 et 2019.

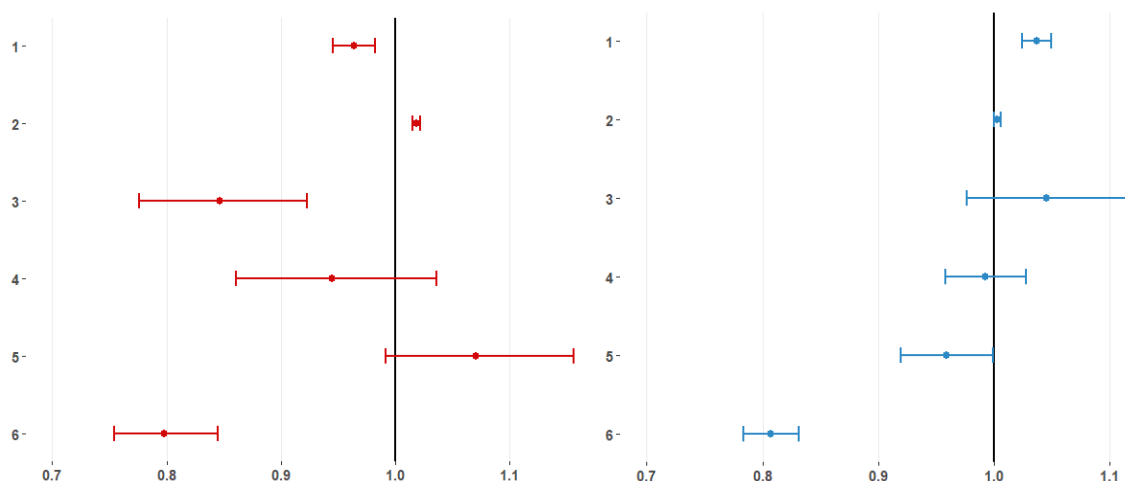
Champ : Toute personne présente sur l'ensemble des 5 vagues (hors retraités).

Lecture : En 2019, 51,4% des femmes sont toujours dans la même entreprise qu'initialement, 25,9 % sont sorties hors de l'emploi (vers le chômage ou l'inactivité) contre 20,3 % des hommes.

Nous étudions l'effet différencié sur la carrière de la formation continue pour les femmes et pour les hommes en mobilisant un modèle logistique multinomial à temps discret. Les trois modalités sont : rester dans l'entreprise d'origine, sortir vers un autre emploi et sortir hors de l'emploi (figures 5 et 6). A diplôme, âge, nationalité, situation familiale (2015), événements familiaux (naissances, séparations), caractéristiques de l'emploi (PCS, contrat, temps de travail en 2013) et de l'entreprise (taille et secteur en 2013) contrôlés, on observe les résultats suivants :

- Le nombre de formations suivies a un effet significatif chez les hommes et les femmes, mais avec un effet inverse. Pour les hommes, un plus grand nombre de formations est lié à un plus grand risque de changer d'entreprise ; ce risque est à l'inverse diminué pour les femmes. En revanche, plus de temps passé en formation pour les femmes est lié à une probabilité plus grande qu'elles quittent l'entreprise pour un nouvel emploi.
- Les types de formation ont des effets différenciés : pour les femmes, obtenir un diplôme diminue la mobilité (alors que cela semble l'accroître chez les hommes mais n'est pas significatif au seuil de 5 %). Réaliser des formations obligatoires est associé à la stabilité dans l'entreprise initiale, pour les hommes comme pour les femmes.
- Concernant les sorties vers le chômage ou l'inactivité on observe peu de différences hommes-femmes. Les effets de la formation sont très similaires selon le sexe :
- Le nombre de formation est négativement associé à la sortie hors de l'emploi. La formation pourrait donc bien jouer un rôle dans la sécurisation des parcours
- Les habilitations et formations obligatoires (pour les femmes) sont associées à un plus grand risque de sortie hors de l'emploi, à la différence des certifications.

Figure 5 • Odds ratios du modèle logistique multinomial à temps discret : Sortie vers l'emploi
Femmes **Hommes**



Légende :

- 1 = Nombre de formations suivies
- 2 = Temps de formation cumulé (/100 heures)
- 3 = Nombre de diplômes obtenus

- 4 = Nombre d'habilitations obtenues
- 5 = Nombre de certifications obtenues
- 6 = Nombre de formations obligatoires suivies

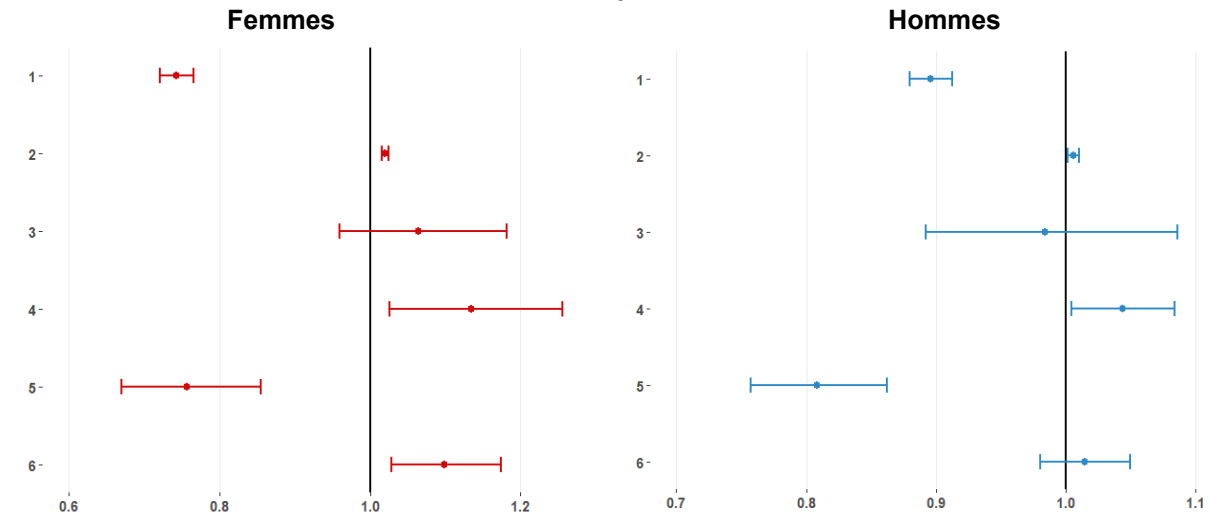
Note : Sont représentés les odds ratios des variables de formation et leur intervalle de confiance à 95%. Les variables de contrôle concernant les caractéristiques d'emploi, d'entreprise et familiales sont présentes dans le modèle mais non présentées dans ce graphique.

Source : CNEFP - France compétences - Céreq, dispositif DEFIS- enquêtes 2015, 2016, 2017, 2018 et 2019.

Champ : Toute personne présente sur l'ensemble des 5 vagues (hors retraités).

Lecture : Le nombre de formation diminue (odd-ratio = 0,96) la probabilité des femmes de sortir de l'entreprise de 2013 vers l'emploi plutôt que d'y rester ; au contraire, le nombre de formation (odd-ratio = 1,04) augmente la probabilité des hommes.

Figure 6 • Odds ratios du modèle logistique multinomial à temps discret : Sortie hors de l'emploi



Légende :

1 = Nombre de formations suivies
 2 = Temps de formation cumulé (/100 heures)
 3 = Nombre de diplômes obtenus

4 = Nombre d'habilitations obtenues
 5 = Nombre de certifications obtenues
 6 = Nombre de formations obligatoires suivies

Note : Sont représentés les odds ratios des variables de formation et leur intervalle de confiance à 95%. Les variables de contrôle concernant les caractéristiques d'emploi, d'entreprise et familiales sont présentes dans le modèle mais non présentées dans ce graphique.

Source : CNEFP - France compétences - Céreq, dispositif DEFIS- enquêtes 2015, 2016, 2017, 2018 et 2019.

Champ : Toute personne présente sur l'ensemble des 5 vagues (hors retraités).

Lecture : Le nombre de formation diminue la probabilité des femmes (odd-ratio = 0,74) et celle des hommes (odd-ratio = 0,90) de sortir de l'entreprise de 2013 vers le non emploi.

Conclusion

Nos résultats confirment qu'en termes de taux d'accès à la formation continue, on observe peu de différences entre femmes et hommes. En revanche, les femmes ont suivi un nombre moyen un peu plus élevé de formation, pour des durées plus longues, et surtout, les conditions et modalités de la formation varient selon le sexe : les femmes se forment davantage durant leur temps libre, financent plus souvent (en partie ou totalement) elles-mêmes leur formation, obtiennent moins souvent une habilitation ou une certification. Les différences les plus marquées entre hommes et femmes en termes d'accès à la formation professionnelle continue sont en lien avec les événements démographiques : les naissances semblent ralentir l'accès à la formation des mères, pas celui des pères. Enfin, si l'effet de la formation comme protection contre une mobilité vers le non emploi est le même pour les femmes et les hommes, il apparaît que l'effet positif de la formation sur une mobilité vers un autre emploi pour les hommes n'est pas observé pour les femmes qui semblent moins mobiles.

En prolongement de ce premier travail, nous allons étudier les rendements salariaux différenciés de la formation professionnelle selon le sexe, en utilisant les données DADS qui ont été appariées à DEFIS. Nous mobiliserons également une nouvelle enquête du Céreq, nommée IMPACT, qui a été menée en 2020 sur une partie des répondants de l'enquête DEFIS, afin d'analyser si les aspirations professionnelles, le recours à la formation continue et son effet sur les carrières selon le genre ont été modifiés par la crise sanitaire et de quelle manière. En effet, pendant cette période de crise, la formation a été mobilisée par les entreprises, notamment pour les salariés en activité partielle en mobilisant le FNE (Dessein et Perez, 2021), mais les conditions des formations ont été bouleversées (formations à distance) et les événements familiaux ont pu, encore davantage que d'habitude, limiter l'accès à la formation, notamment du fait des contraintes de garde des enfants pendant les périodes de confinement qui ont pesé plus particulièrement sur les femmes (Pailhé *et al.*, 2020).

Bibliographie

- Blasco, S., Lè, J & Monso, O. (2009). Formation continue en entreprise et promotion sociale : mythe ou réalité ? *Formations et emplois*, édition 2009.
- Bentoudja, L., & Razafindranovona, T. (2020). « Être parent : des cadres aux ouvrières, plus de conséquences sur l'emploi des femmes ». *Insee Première*, 1795, mars.
- Briard, K. (2021). *Formation et progression professionnelle : quelles logiques pour les femmes et les hommes ?* Document d'études de la Dares (n° 248).
- Briard, K. (2020). *L'accès des femmes à la formation professionnelle continue : où en sont les inégalités entre les femmes et les hommes ?* Document d'études de la Dares (n° 237).
- Brunet, C. & Rieucan, G. (2019a). Tous informés ... tous formés ? *Céreq Bref*, 378.
- Brunet, C. & Rieucan, G. (2019b). Le rôle de l'information sur la demande et la participation des salariés à une formation. Les enseignements de l'enquête DEFIS. *Revue économique*, 70(5), 789-823.
- Cart, B., Henguelle, V. & Toutin, M.-H (2017). Quitter l'entreprise qui a financé une formation : une pratique paradoxale ? *Formation Emploi*, 137, 119-139.
- Charbeau, L. & Larquier, G. de, (2007). Inégalités de salaires, inégalités d'évaluations : Le cas des femmes cadres dans une grande entreprise industrielle. Dans P. Batifoulier, A. Ghirardello, G. de Larquier et D. Remillon (dir.), *Approches institutionnalistes des inégalités en économie sociale - Tome 2 : Politiques* (p. 319-333). Paris : L'Harmattan.
- Charbeau, L. & Larquier, G. de (2010). Évaluer une politique d'égalité professionnelle en entreprise : l'apport d'une analyse en termes de parcours. *Formation Emploi*, 112, 5-20.

- Couppié, T. & Épiphane, D. (2019). Et les femmes devinrent plus diplômées que les hommes. *Céreq Bref*, 373.
- Couprrie, H. & Melnik, E. (2016). « Les pratiques managériales peuvent-elles réduire les inégalités professionnelles de genre ? ». *Net.doc*, n°158, Céreq.
- Couprrie, H. & Melnik, E. (2017). Les pratiques managériales pour réduire les inégalités professionnelles de genre ? L'exemple de la promotion et de la formation en entreprise ». *Formation Emploi*, 137.
- Dessein, S. & Perez, C. (2021). *Rôle de la formation pendant la crise sanitaire : quelle articulation avec le chômage partiel ?* Rapport d'études de la Dares (n°20).
- Duhautois, R., Petit, H. & Remillon, D. (2012). *La mobilité professionnelle*. Paris : La découverte, collection « Repères », n° 599.
- Fougère, D., Goux, D. & Maurin, E. (2001). Formation continue et carrières salariales. Une évaluation sur données individuelles. *Annales d'économie et de statistique*, 62, 49-69.
- Fournier, C. (2001). Hommes et femmes salariés face à la formation continue. Des inégalités d'accès qui reflètent les niveaux de qualification et les conditions familiales. *Céreq Bref*, 179.
- Fournier, C. & Sigot, J.-C. (collab.) (2009). Concilier vie familiale et formation continue, une affaire de femmes. *Céreq Bref*, 262.
- Gaini, M. (2018). *Accès à la formation : les concepts changent, les constats demeurent*. Insee Références, édition 2019, Éclairage.
- Gobillon, L., Leturcq, M. & Meurs, D., Roux, O. (2015). *Elite institutions, fields of study and the gender wage gap: case study of a large firm*.
- Guergoat-Larivière, M. & Lemièrre, S. (2018). Convergence des taux de chômage et persistance des inégalités femmes-hommes. *Revue de l'OFCE*, 6(160), 131-159.
- Havet, N. & Lacroix, G. (2013). La formation continue, un moyen de réduire les inégalités salariales entre hommes et femmes ? *Revue économique*, 64 (2), 279-307.
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J, Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2019). Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations. *AEA Papers and Proceedings*, 109, 122-126.
- Lambert, A. & Remillon, D. (2018). Une marche vers l'égalité professionnelle en trompe-l'œil. Disponibilité biographique et inégalités de carrière des hôtesses et stewards. *Travail et emploi*, 154, 5-41.
- Lambert, A. & Remillon, D. (2020). An Illusory March towards Equality between Women and Men : "Biographical Availability" and Career Inequalities Among Flight Attendants. *Travail et emploi*, S2020, 85-120.
- Lignon, V. (2015). La formation continue : une affaire familiale ? *Travail et emploi*, 143, 21-41.
- Meurs, D. & Pora P. (2019). Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France : une lente convergence freinée par les maternités. *Économie et Statistique*, 510-511-512.
- Pailhé, A., Raynaud, E. & Solaz, A. (2020). Même si elles travaillaient à l'extérieur, les femmes ont consacré plus de temps que les hommes aux tâches domestiques et à s'occuper des enfants. Dans M. Barhouni et al., *Les inégalités sociales à l'épreuve de la crise sanitaire : un bilan du*

premier confinement. France, Portrait social Édition 2020. (p.25-27). Paris : INSEE, coll. « Insee Références ».

Pailhé, A. & Solaz, A. (2006). *Entre famille et travail. Des arrangements de couples aux pratiques des employeurs.* Paris : La Découverte/Ined.

Pochic, S., Peyrin, A. & Guillaume, C., (2011). Le plafond de verre : d'une vision statique à une vision dynamique des inégalités de carrière dans les organisations. Dans A. Degenne, C. Marry, S. Moulin et Y. Grelet (dir.), *Les catégories sociales et leurs frontières* (p.209-239). Québec : Presses de l'université de Laval.

Pora, P. & Wilner, L. (2019). Les trajectoires professionnelles des femmes les moins bien rémunérées sont les plus affectées par la naissance d'un enfant ». *Insee analyses*, 48.