

Journée d'études

**Y-a-t-il des inégalités entre hommes et femmes
face aux situations d'illettrisme ?**

22 octobre 2009

**Maison Méditerranéenne des Sciences de L'Homme
Aix en Provence**

L'impact du genre sur l'entrée en formation

**Christine Fournier
Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq)**

Introduction

Une lecture sexuée de l'illettrisme en France fait ressortir le poids plus important des hommes parmi les personnes en difficulté face à l'écrit. Pour autant, ils sont moins nombreux à s'engager dans les formations aux savoirs de base visant à réduire leurs difficultés. L'engagement en formation plus marqué des femmes concernées peut renvoyer à deux champs d'explication : d'une part, les métiers, même peu qualifiés, auxquels les femmes peuvent prétendre sont plus exigeants en nécessités de lecture (aides à domicile versus emplois de chantiers ou de manutention par exemple) ; d'autre part, les femmes sont généralement plus impliquées dans le suivi de la scolarité des enfants et plus soucieuses de les accompagner dans leurs premiers apprentissages scolaires.

Pourtant, l'examen de la formation post-scolaire des femmes dans leur ensemble permet de mettre en lumière un accès à la formation plus limité des femmes, notamment des moins qualifiées. L'entrée des femmes en formation est conditionnée par un ensemble de contraintes liées à la configuration familiale. Un panorama de l'accès à la formation des hommes et des femmes adultes va nous permettre de mettre en relief les freins à la formation des femmes et corrélativement les leviers sur lesquels il est possible de jouer pour favoriser le suivi de formations, particulièrement déterminantes pour les femmes en situation d'illettrisme.

Un accès différencié des hommes et des femmes adultes à la formation

La situation à l'égard de l'emploi est déterminante quant à l'accès à la formation en raison d'un système de formation continue très centré sur l'entreprise. En conséquence, les formations des inactifs sont nettement moins nombreuses.

Taux d'accès à la formation des adultes selon la situation et le genre

	Hommes	Femmes	Ensemble
Salariés du public	55	53	53
Salariés du privé	42	39	41
Indépendants	27	31	28
Chômeurs	31	33	32
Inactifs	13	14	13
ensemble	37	34	35

Source : Céreq-INSEE ; Formation continue 2006

Champ : Population totale de plus de 15 ans et moins de 65 ans, sortie de formation initiale

Toutes situations confondues, les femmes se forment un peu moins que les hommes, notamment parmi les salariés, notamment ceux du secteur privé dans lequel elles affichent un taux d'accès à la formation inférieur de trois points à celui de leurs homologues masculins. En revanche, parmi les chômeurs et les inactifs, les femmes se forment (très légèrement plus) que les hommes. Ceci étant, le plus gros des troupes étant composé de salariés, au final, elles apparaissent globalement défavorisées face à la formation continue.

Taux d'accès à la formation des adultes selon l'âge et le genre

	Hommes	Femmes	Ensemble
15-29	47	46	46
30-39	45	39	42
40-49	40	35	38
50-59	27	26	27
60 et +	9	13	11
ensemble	37	34	35

Source : Céreq-INSEE ; Formation continue 2006

Champ : Population totale

L'examen de l'accès à la formation des hommes et femmes en fonction de l'âge est riche d'enseignements. Aux âges jeunes et « avancés », les femmes se forment dans les mêmes proportions que les hommes et même davantage au-delà de 60 ans. En revanche, aux âges intermédiaires (30 à 49), leurs taux d'accès à la formation sont nettement inférieurs à ceux des hommes des mêmes générations. Ces deux décennies correspondent aux moments où la charge familiale est plus particulièrement lourde pour les femmes. Toutefois, elle ne pèse pas le même poids selon les catégories socio-professionnelles. Certaines femmes sont plus inégales que d'autres ! Le niveau de diplôme initial module la probabilité de se former.

Taux d'accès à la formation des adultes selon le niveau de diplôme initial et le genre

	Hommes	Femmes	Ensemble
Bac + 3 et +	58	58	58
Bac + 2	55	52	54
Bac, BT	45	41	43
CAP-BEP	32	28	30
BEPC	33	28	30
Non diplômé	20	14	17
ensemble	37	34	35

Source : Céreq-INSEE ; Formation continue 2006

Champ : Population totale

Les femmes hautement diplômées se forment dans des proportions comparables à celles des hommes. En revanche, les femmes non diplômées se forment nettement moins que leurs homologues masculins moins. Comment expliquer les écarts observés ?

Les freins à la formation : l'exemple de l'accès à la formation des salariés

La réduction de la population étudiée aux seuls salariés permet de mettre plus explicitement en évidence les facteurs qui conditionnent l'accès à la formation en limitant les facteurs de variation des situations. Il serait bien sûr pertinent de se livrer à un examen plus panoramique qui intègre l'ensemble des individus y compris et surtout les inactifs parmi lesquels se comptent nombre de personnes concernées par le sujet qui nous préoccupe. Ce travail restera à réaliser.

Aperçu de la formation des hommes et des femmes salariés

En 2006, hommes et femmes salariés se forment dans des proportions comparables : 45 % contre 43 %. Toutefois, ces moyennes masquent de nombreuses disparités. Plusieurs facteurs viennent peser sur la probabilité de se former, qui jouent différemment pour les hommes et les femmes.

En tout premier lieu, la catégorie socio-professionnelle ressort comme le principal diviseur des salariés au regard de la formation. Ainsi, une analyse multivariée de l'accès à la formation souligne que les cadres ont une probabilité de se former toutes choses égales par ailleurs (dans la mesure du possible) supérieure de 60 % à celle des employés. L'écart est accentué chez les hommes (+ 70 % pour les cadres par rapport aux employés) alors que l'écart de probabilité entre catégorie socio-professionnelle est maximal chez les femmes entre employées et professions intermédiaires (+ 64 %). En second lieu, vient jouer la présence au foyer d'un enfant de moins de six ans : celle-ci réduit de 30 % la probabilité des femmes de se former mais n'affecte pas celle des hommes. Le temps partiel réduit également la probabilité de se former (- 20 % pour les femmes, - 40% pour les hommes). Enfin, last but not least, la vie en couple favorise légèrement la formation des hommes (+ 12 %) quand elle reste sans effet sur celle des femmes.

L'impact conjugué de ces différents facteurs sur la probabilité de se former invitent à penser que les conditions de suivi des formations s'avèrent déterminantes pour nombre de salariés, contraints par des emplois du temps et des ressources qui n'autorisent pas toujours la mise en oeuvre des moyens qu'appelle le suivi d'une formation. Si les charges familiales viennent peser plus particulièrement sur l'accès des femmes à la formation, c'est peut-être qu'elles peuvent peut s'avérer un obstacle à la formation quand elles s'accompagnent de contraintes que le ménage ne peut parvenir à surmonter du fait des conditions financières qui président aux arbitrages qu'il est amené à opérer. De fait, 16 % des formés, hommes et femmes, ont été amené à réorganiser leur vie personnelle mais cette proportion est modulée par plusieurs facteurs.

Les femmes se réorganisent deux fois plus souvent que les hommes pour suivre une formation

Le suivi d'une formation appelle souvent une réorganisation de la vie personnelle afin de faire face aux changements d'horaires, de lieux ou d'itinéraires. En 2006, parmi les salariés formés, une femme sur cinq a réorganisé sa vie personnelle afin de suivre la formation contre moins d'un homme sur dix. Toutefois, ces proportions varient selon les catégories socio-professionnelles.

Réorganisation de la vie personnelle selon la catégorie socio-professionnelle et le sexe en %

	hommes	femmes	ensemble
Cadres	9	25	17
Prof. Inter.	12	23	18
Employés	12	17	16
Ouvriers	12	9	12
ensemble	11	21	16

Source : Céreq-INSEE, FC 2006 ; traitements : Céreq
Champ : formations suivies par les salariés

L'intervalle qui sépare les hommes les plus qualifiés et les hommes les moins qualifiés, au regard des réorganisations nécessaires, reste mesuré (au plus, 3 points entre les cadres et les employés), suggérant que l'appartenance socio-économique affecte relativement peu les réorganisations masculines. En revanche, parmi les femmes, l'écart est plus important (16 points). Plus les femmes sont qualifiées, plus elles se réorganisent afin de suivre une formation. L'explication tient pour partie dans les moyens financiers que les plus qualifiées et par conséquent les mieux rémunérées (et généralement dotées de conjoints aux revenus plus avantageux) peuvent mobiliser (délégation de la charge domestique auprès d'aides à domicile rémunérés) : 99 % des femmes cadres vivant en couple et qui se forment ont un conjoint actif occupé et dans ce cas, elles se réorganisent dans 28 % des cas. Les femmes les moins qualifiées se réorganisent moins car beaucoup ne trouvent pas les moyens de se réorganiser (soutien familial ou amical, financement de la réorganisation) et de ce fait renoncent à la formation.

L'emploi à temps partiel ne libère pas le temps des femmes

Le temps de travail imprime également sa marque sur la nécessité de se réorganiser, dans un sens qui s'inverse selon que l'on est homme ou femme. Les hommes en formation qui travaillent à temps partiel se réorganisent moins souvent que les hommes à temps complet (5 % contre 11 %). En revanche, les femmes, dans la même configuration, se réorganisent plus (27 % des cas contre 19 % quand elles travaillent à temps complet). Ce contraste résulte des situations familiales très disparates des hommes et des femmes à temps partiel. Ceux-ci vivent plus souvent sans enfant (de moins de 18 ans) quand celles-ci sont plus fréquemment mères de famille. Au demeurant, les mères de famille qui exercent leur emploi à temps partiel se réorganisent tout autant que les mères de famille qui exercent leur emploi à temps complet (respectivement 23 % et 24 % avec un enfant de moins de 18 ans et 36 % et 38 % avec deux enfants de moins de 18 ans ; 36 % dans les deux cas pour les mères d'un enfant de moins de 6 ans). Ainsi, le travail à temps partiel n'implique pas, loin s'en faut, une plus grande disponibilité des femmes, liées par une organisation qui intègre un temps de travail professionnel réduit mais corrélativement un temps domestique étendu et surtout contraint.

Les femmes et les hommes révisent en priorité la garde des enfants

Les réorganisations de la vie personnelle portent par définition sur les activités inscrites sur le « temps libre » : soins aux enfants (garde ou accompagnement), ménage et loisirs. On sait ce « temps libre » différemment meublé selon que l'on est homme ou femme, mère ou père, employé ou cadre etc... Les distinctions qui affleurent dès lors que l'on introduit ces critères dans l'examen des réorganisations forment un écho à la variété des emplois du temps.

Objets de réorganisation de la vie personnelle selon le sexe

	hommes	femmes	ensemble
accompagnement	28*	31	30
Garde enfants	43	55	51
Ménage	32	38	36
loisirs	43	29	35

Source : Céreq-INSEE, FC 2006 ; traitements : Céreq

*lire : parmi les hommes qui se sont réorganisés, 28 % ont modifié l'accompagnement des enfants

La garde des enfants ressort clairement comme le principal objet des réorganisations personnelles. Puis, viennent, par ordre d'importance, le ménage, les loisirs et l'accompagnement des enfants. En second lieu, il apparaît que les réorganisations des hommes et des femmes ne portent pas dans les mêmes proportions sur les différents objets de la réorganisation. Plus de la moitié des femmes amenées à se réorganiser doivent faire face à une révision des conditions de la garde des enfants et c'est là leur principal ajustement. Les hommes, en revanche, bien que fortement concernés par la garde des enfants (dans une moindre mesure) mettent en avant, dans la même proportion, la révision des loisirs. Ces décalages font écho aux emplois du temps selon le sexe dessinés par les enquêtes « emplois du temps » de l'Insee. Celles-ci rendent compte d'une tendance des femmes à réduire le temps de travail professionnel et à étendre le temps de travail domestique quand arrivent les enfants alors que les emplois du temps des hommes sont beaucoup moins sensibles à la présence d'enfants au foyer (Degenne et alii, 2002).

Est-ce bien le fait d'être homme ou femme qui décide des réorganisations de la vie personnelle ? Ou celui d'être père ou mère ?

Les charges familiales conditionnent les réorganisations

L'ampleur des réorganisations est nettement liée au contexte familial. En l'absence d'enfant de moins de 18 ans au foyer, seuls 8 % des salariés formés se réorganisent pour suivre la formation ; la proportion va *crescendo* avec 17 % en présence d'un enfant, 22 % en présence de deux enfants, 25 % en présence de 3 enfants ou plus. Toutefois, ce sont beaucoup plus souvent les femmes qui procèdent aux réorganisations, et ce d'autant plus que le nombre d'enfants est élevé.

Proportion de formations accompagnées de réorganisations selon le nombre d'enfants de moins de 18 ans et le sexe

	0	1	2	3 et +	ensemble
Hommes	7	18	13	14	11
Femmes	11	24	37	42	21
ensemble	8	17	22	25	16

Source : Céreq-INSEE, FC 2006 ; traitements : Céreq

Champ : formations suivies par les salariés

7 % des hommes se réorganisent en l'absence d'enfants de moins de 18 ans et deux fois plus en présence de deux enfants. L'impact de la présence d'enfants au foyer est encore plus marqué pour les femmes qui se réorganisent dans un cas sur 10 en l'absence d'enfants mais 4 fois plus en présence de trois enfants ou plus.

Sans surprise, les réorganisations sont relativement plus fréquentes quand les enfants sont plus jeunes. Ainsi, les hommes se réorganisent dans 8 % des cas en l'absence d'enfant de moins de 6 ans au foyer contre 17 % des femmes ; mais la proportion passe à 22 % en présence d'un enfant de moins de 6 ans et 17 % en présence de deux enfants de moins de 6 ans (respectivement : 37 % et 34 % pour les femmes). Une fois de plus, l'écart entre hommes et femmes de ce point de vue est flagrant.

En écho, la calendrier des réorganisations de la vie personnelle rend compte des moments de la vie les plus contraints.

Réorganisations selon le sexe et l'âge

	15-29	30- 39	40-49	50 et plus	ensemble
Hommes	11	14	12	2	11
Femmes	19	26	23	12	21
ensemble	15	19	18	7	16

Source : Céreq-INSEE, FC 2006 ; traitements : Céreq

Champ : Formations suivies par les salariés

C'est entre 30 et 39 ans que les salariés déclarent relativement plus souvent se réorganiser. L'écart entre hommes et femmes est marqué : 26 % des femmes et 14 % des hommes inscrits dans cette tranche d'âge. La décennie suivante est également chargée pour les femmes. C'est au-delà de 50 ans que les réorganisations sont les moins fréquentes, bien qu'elles s'avèrent, une fois de plus, relativement plus nombreuses pour les femmes.

Ce sont bien les fonctions sociales exercées par les hommes et les femmes qui sont à l'origine des divergences au regard des réorganisations des emplois du temps. Même si l'écart est de faible ampleur, il est intéressant de noter que les hommes dès lors qu'ils sont pères sont amenés à se réorganiser un peu plus souvent que les femmes sans enfant.

Indifférent à la transformation de la population active, le calendrier de la vie professionnelle reste dominé par le modèle masculin traditionnel. Riche en promotions (et en formations) entre 25 et 40 ans, il suppose que l'individu soucieux de progresser professionnellement (ou pour le moins de ne pas régresser) se montre disponible (ou soit considéré comme tel par son employeur) au cours de ces précieuses années pendant lesquelles les avancées professionnelles vont prendre leur impulsion puis se réaliser. Les femmes, particulièrement les moins qualifiées, paient doublement le prix d'une polarisation de la formation continue sur une période de la vie chargée en contraintes familiales qui obèrent lourdement leurs perspectives de carrière, voire leurs possibilités de maintien en emploi.

Les réorganisations des femmes sont plus coûteuses que celles des hommes

Se former est-il coûteux au-delà des éventuels frais de formation eux-mêmes ? Un quart des salariés conduits à se réorganiser pour suivre une formation ont payé le coût de cette réorganisation : 25 % des femmes et 18 % des hommes amenés à se réorganiser.

Existence d'un coût financier de la réorganisation de la vie personnelle selon la catégorie socio-professionnelle et le sexe

	hommes	femmes	ensemble
Cadres	11	21	17
Prof. Inter.	24	27	26
Employés	15	25	23
Ouvriers	17	Ns	20
ensemble	18	25	22

en %

Source : Céreq-INSEE, FC 2006 ; traitements : Céreq
Champ : formations suivies par les salariés qui se sont réorganisés

Certes, au final, on peut calculer que 5,2 % des femmes et 1,9 % des hommes qui se forment paient pour se réorganiser. Ce qui peut sembler négligeable. Toutefois, ces moyennes maquent de fortes disparités selon les situations familiales. La proportion de salariés formés conduits à se réorganiser et à supporter un coût financier de cette réorganisation augmente progressivement avec le nombre d'enfants. La pente est particulièrement forte pour les femmes : parmi celles qui se réorganisent, 21 % des femmes sans enfants de moins de 18 ans déclarent avoir dû financer cette réorganisation ; la proportion est sensiblement équivalente en présence d'un enfant sauf si celui-ci a moins de 6 ans auquel cas, la proportion s'élève à 32 %. Ce sont les mères de trois enfants ou plus qui déclarent le plus fréquemment avoir dû faire face au coût de la réorganisation (39 % d'entre elles). D'où l'éventuel renoncement à la formation auquel sont contraints une partie des salariés.

Conclusion

Les charges familiales sont autant d'obstacles à la formation. Une partie des salariés parviennent à les surmonter au prix d'une réorganisation de leur vie personnelle. D'autres, plus contraints économiquement, qui ne peuvent sous-traiter la charge domestique auprès d'aides à domicile et se trouvent dans l'incapacité de faire appel à un soutien familial ou amical, renoncent à se former. Or, conformément aux conclusions de nombreux travaux, le temps des femmes apparaît plus contraint que celui des hommes. A y regarder de plus près, au regard de la formation, c'est en fait le temps des mères qui l'est plus que le temps des pères. Quoi qu'il en soit, il est urgent de penser la mise en œuvre de mesures qui permettent aux plus démunis, femmes ou hommes, de s'engager en formation quand les contraintes familiales et économiques en limitent de fait l'accès.

Une lecture sexuée de l'accès à la formation permet d'éclairer les leviers sur lesquels il est possible de jouer pour faciliter l'accès des femmes à la formation. Les femmes en difficulté face à l'écrit sont victimes d'une double tendance : d'une part, leur très faible niveau de formation initial s'accompagne d'un moindre accès à la formation, conformément à ce qui est presque devenu un adage « la formation va à la formation » ; d'autre part, en tant que femmes, elles se heurtent à la nécessité parfois indépassable de concilier vie familiale et formation.

Quelques exemples nous montrent néanmoins que tout est affaire de détermination, notamment de la part des pouvoirs publics et des entreprises, qui peuvent se donner les moyens d'accompagner les femmes les plus en difficulté dans des formations qui leur permettent de faire un pas décisif vers une plus grande autonomie.

Bibliographie

Brocard C. et Fournier C. (2002), *L'accès des femmes salariées à la formation continue et ses effets sur leur carrière*, rapport pour le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, La Documentation française

Degenne Alain, Lebeaux Marie-Odile et Marry Catherine (2002), « Les usages du temps : cumuls d'activités et rythmes de vie », *Economie et statistique*, n°352-353

Fournier Christine (2006), « La formation tout au long de la vie et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes », *La formation tout au long de la vie. Nouvelles questions, nouvelles perspectives*, Presses universitaires de Rennes

Encadré

L'enquête Formation Continue 2006

L'enquête Formation continue 2006 (FC 2006), co-réalisée par le Céreq et l'INSEE, est une enquête complémentaire à l'enquête emploi réalisée en continu et en face-à-face entre janvier 2006 et janvier 2007. FC 2006 a été réalisée auprès d'un échantillon de 17 500 personnes âgées de moins de 65 ans et qui avaient achevé leur formation initiale. FC 2006 vise à appréhender toutes les formations continues suivies par les individus ainsi que le contexte dans lequel ils évoluent et les contraintes qui structurent leur activité. Ont été retenues toutes les actions de formation, quel que soit leur but (explicitement professionnel ou personnel), leur durée et leur modalité (stages, alternance, formation en situation de travail ou auto-formation).