

## Contexte

Accès à la formation continue / Femmes et formations

 **rapport de Josianne Bodart Senn (extrait) étude 1999**

Séance

(1/2)

D'une manière générale, les femmes et les hommes participent autant à des cours de formation continue : un peu moins de 40 % pour les unes et les autres. Des divergences apparaissent cependant dans l'orientation des cours (fins professionnelles ou personnelles). À peine 20 % des femmes et environ 30 % des hommes (de la population résidante âgée de 20 à 74 ans en 1996) participent à des cours à des fins professionnelles. Environ 20 % des femmes et seulement 10 % des hommes fréquentent des cours à des fins générales (Borkowsky *et al.*, 1997, 71). Des différences surgissent dans l'investissement en temps. Les femmes consacrent moins de temps à la formation continue, elles participent à des formations continues professionnelles en moyenne plus courtes et elles manifestent une propension nettement plus réduite que les hommes pour l'autoformation. Elles prennent en outre plus souvent du temps sur leurs loisirs pour faire une formation continue professionnelle et financent elles-mêmes ces cours plus souvent que les hommes.

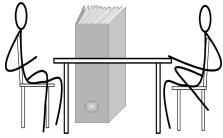
« Les femmes actives occupées financent de leur poche 34 % des cours professionnels qu'elles suivent, l'entreprise ne les subventionnant que dans 58 % des cas. Les hommes actifs occupés bénéficient d'un bien autre traitement : ils ne financent entièrement qu'un cours professionnel sur quatre (25 %) et sont soutenus financièrement par l'employeur dans plus de deux cas sur trois (69 %) » (Stocker, 1999, 34).

Concernant le lien entre le sexe et la formation continue, les facteurs clés que sont le degré de formation initiale et l'intégration sur le marché du travail ont une grande incidence. Les différences quantitatives de participation à la formation continue professionnelle s'affaiblissent nettement lorsqu'on compare femmes et hommes en emploi et de même degré

d'études. Ce qui signifie que les chances d'accès dépendent d'abord du degré d'études atteint, de l'intégration sur le marché du travail et de la ségrégation dans le secteur professionnel.

Ceci apparaît également dans les thèmes sélectionnés pour la formation continue souhaitée ou accomplie : en première place, viennent - pour les deux sexes - les cours d'informatique (25 % des femmes, 31 % des hommes) ; en deuxième place, le domaine de la santé pour les femmes (16 %) et les cours destinés aux cadres pour les hommes (22 %) ; en troisième place, pour les deux sexes les cours de langues (14 % de femmes, 10 % d'hommes). Si l'on considère, au contraire, la position professionnelle, les différences s'estompent. Les femmes cadres se forment presque aussi souvent que leurs collègues hommes (43 % des femmes, 46 % des hommes). Cet équilibre n'est cependant pas comparable à une égalité de chances, car la position professionnelle des femmes est en général inférieure à celle des hommes : pour 4 hommes sur 10 actifs en position de cadre, il n'y a que 2 femmes sur 10. Les femmes n'ont donc les mêmes chances de formation continue que si elles occupent sur le marché du travail les mêmes positions élevées que les hommes.

Les inégalités entre sexe qui viennent d'être mentionnées ne varient pas en fonction des régions linguistiques. Pour les femmes, des inégalités plus marquées et des mises à l'écart sont constatées au niveau de la formation continue financée par les entreprises. Les femmes sont sensiblement moins encouragées à une formation continue prévue par les entreprises : seulement 2 femmes sur 10 — pour 4 hommes sur 10 — profitent de mesures de formation continue dans les entreprises. Cette inégalité subsiste également dans les branches où les femmes sont nombreuses. Par exemple, dans les professions administratives



qui sont les mieux soutenues par les entreprises, 26 % des femmes, contre 44 % des hommes, sont encouragées à poursuivre leur formation continue.

### ***Femmes et formation continue dans les entreprises***

Des enquêtes sur la participation des femmes à des mesures de développement de personnel et en particulier à des formations continues au sein des entreprises suggèrent plusieurs facteurs conduisant à une répartition inégale des chances :

- *Absence d'offres, non-prise en compte des besoins* : les offres de formation continue dans les entreprises s'adressent en priorité aux postes de dirigeants et au personnel hautement qualifié, c'est-à-dire à des domaines où les femmes sont peu présentes. Pour les postes « typiquement féminins », il n'est, du point de vue de l'entreprise, souvent perçu aucun besoin de formation continue, car ni des chances d'avancement, ni des perspectives de carrière n'y sont liées.
- *Erreur dans l'expression des besoins* : lors d'analyses des besoins de formation, les femmes ne sont guère impliquées, en particulier parce que l'expression des besoins n'est pas systématiquement prise en compte et qu'elle a lieu lors d'une séance d'évaluation avec un supérieur.
- *Procédure d'inscription* : les femmes sont souvent mises à l'écart si c'est leur supérieur qui prend les mesures de formation continue et si elles ne peuvent le faire de leur propre initiative.
- *Transparence insuffisante* : un manque d'informations et la rétention de celles-ci par le supérieur ont un effet négatif sur

participation à la formation continue des femmes peu qualifiées.

- *Conditions défavorables* : les femmes ayant des obligations familiales manifestent des appréhensions supplémentaires du fait des horaires et des coûts de la formation continue.
- *Travail à temps partiel* : les femmes occupées à temps partiel - qui représentent presque la moitié de l'emploi féminin alors que ce n'est le cas que de 7 % de l'emploi masculin — souffrent encore davantage de tous ces facteurs (que l'on vient de mentionner) que les femmes occupées à temps plein.

Sur la question de l'égalité des chances en fonction du sexe, il faut en général tenir compte, à côté du facteur sexe, d'autres facteurs pour que les mesures d'encouragement soient efficaces. Entre autres, il s'agit du niveau d'études atteint, de l'intégration sur le marché du travail, de la position professionnelle, mais aussi des conditions familiales et sociales (Cf. Stalder *et al.*, 1997).

Source : version online du Rapport de Josianne Bodart Senn sur *La Formation des adultes en Suisse, 1999 : OCDE-Rapport de base pour la Suisse 2000* (pp. 22-23). De cet auteur voir aussi *OCDE-Rapport de base pour la Suisse 2003, rôle des systèmes nationaux de certification pour promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie* ([www.oecd.org/fr/education/innovation-education/33874774.pdf](http://www.oecd.org/fr/education/innovation-education/33874774.pdf)) (lien vérifié 2018-11)