

Bref

Concilier vie **familiale** et **formation continue**, une affaire de **femmes**

Pour se former, les femmes réorganisent leur vie personnelle deux fois plus souvent que les hommes et elles sont plus nombreuses à déclarer que ces réorganisations génèrent des frais. C'est moins le fait d'être femme que d'être mère qui rend nécessaire les réorganisations, particulièrement quand les enfants sont très jeunes. Ce sont d'ailleurs les conditions de garde des enfants qui sont le plus fréquemment revues. En écho, les mères de famille accèdent moins à la formation que les femmes sans enfant.

Combinant contraintes familiales et contraintes professionnelles, les journées des femmes sont particulièrement remplies, au prix d'une organisation de leur vie personnelle souvent complexe. De fait les femmes, plus souvent que leurs conjoints, se trouvent investies des missions familiales. En conséquence, la marge dont elles disposent dans la gestion de leurs emplois du temps est très mince. Ainsi, de nombreux salariés ont à concilier, jour après jour, famille et travail et jonglent en permanence avec les imprévus qui viennent contrarier l'organisation de la vie quotidienne. Qu'advient-il lorsqu'ils sont amenés à suivre une formation qui n'épouse pas nécessairement l'emploi du temps ordinaire ?

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

Suivre une formation nécessite parfois des aménagements de la vie extra-professionnelle afin de faire face à d'éventuels changements d'horaires, de lieux ou d'itinéraires. Selon les résultats de l'enquête FC2006 (cf. encadré page 3), parmi les formations suivies, celles des femmes ont nécessité une réorganisation de leur vie personnelle dans un cas sur cinq et celles des hommes dans un cas sur dix.

La probabilité de se réorganiser, toutes choses égales par ailleurs, augmente fortement avec le niveau de diplôme et le niveau de qualification, et baisse à mesure que l'âge s'élève dans des mesures proches pour les hommes et les femmes (cf. tableau 1, page suivante). Toutefois, la présence d'enfants au foyer s'affirme aussi comme l'un des principaux facteurs discriminants au regard des réorganisations de la vie quotidienne parfois exigées par la formation. Les femmes sont particulièrement concernées. Elles ont 3,2 fois plus de chances d'être amenées à se réorganiser lorsqu'elles sont mères d'un enfant de moins de 6 ans que lorsqu'elles n'en ont pas. Le fait que les enfants grandissent ne supprime pas pour autant les contraintes. La présence exclusive d'au moins un enfant âgé de 7 à 18 ans multiplie encore par 2,9 leurs chances de devoir se réorganiser pour suivre une formation. Les réorganisations masculines sont moins sensibles à la présence d'enfants au foyer : les pères d'un enfant de moins de 6 ans doivent se réorganiser 1,9 fois plus souvent que les hommes sans enfant. La présence d'enfants n'explique pas tout : toutes choses égales par ailleurs, les femmes ont 1,6 fois plus de chances de devoir se réorganiser que les hommes quand elles suivent une formation. Résultat peu surprenant car, charge familiale ou pas, les femmes portent plus que les hommes le poids de l'activité domestique et les contraintes afférentes.

Travailler à temps partiel n'offre pas pour autant davantage de souplesse dans l'organisation. Les mères de famille qui exercent leur emploi à temps partiel se réorganisent tout autant que celles qui l'exercent à temps complet : dans les deux cas, 36 % des mères d'un enfant ●●●

■ **Tableau 1 - Les déterminants des réorganisations de la vie personnelle impliquées par une formation**

	Hommes et femmes	Hommes	Femmes
Sexe			
Homme	Réf.		
Femme	1,6		
Situation familiale			
Pas d'enfant	Réf.	Réf.	Réf.
Au moins un enfant de moins de 6 ans	2,6	1,9	3,2
Au moins un enfant de 6 à 18 ans mais pas d'enfant de moins de 6 ans	2,4	ns	2,9
Célibataire	Réf.	Réf.	Réf.
Vie en couple	ns	ns	ns
Âge			
15-29 ans	ns	ns	ns
30-39 ans	Réf.	Réf.	Réf.
40-49 ans	0,7	ns	0,6
50-60 ans	0,5	ns	0,6
Niveau de diplôme			
Bac + 3 et plus	1,5	ns	1,6
Bac + 2	ns	1,3	ns
Bac	Réf.	Réf.	Réf.
CAP - BEP	0,7	ns	0,7
Brevet des collèges ou non diplômé	0,5	0,5	0,5
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadres	ns	ns	ns
Professions intermédiaires	1,6	1,8	1,6
Employés et ouvriers qualifiés	ns	1,7	ns
Employés et ouvriers non qualifiés	Réf.	Réf.	Réf.
Temps de travail			
Temps complet	Réf.	Réf.	Réf.
Temps partiel	ns	ns	ns

Source : FC2006, Céreq-INSEE.

Champ : Formations suivies par les salariés en 2006.

Résultats d'un logit binomial. Le secteur d'activité est contrôlé mais n'apparaît pas dans le tableau des résultats.

ns : non significatif.

► Comment lire les chiffres...

Ces résultats sont issus d'un modèle économétrique qui évalue le «risque» qu'un individu déclare avoir eu besoin de réorganiser sa vie personnelle pour suivre une formation.

Le mode de lecture du tableau est le suivant : lorsque cet individu est une femme, elle a 1,6 fois plus de chances de se réorganiser que si il est un homme. Ce chiffre est valable « toutes choses égales par ailleurs », ce qui signifie que dans cet exemple, seul le sexe varie parmi les facteurs pris en compte dans le modèle.

Autre exemple, si la probabilité de se réorganiser augmente avec le niveau de diplôme, toutes choses égales par ailleurs, cela signifie qu'un individu qui ne diffère de l'individu de référence que par un niveau de diplôme plus élevé verra sa probabilité de se réorganiser augmenter.

Dans ce tableau, comme dans le tableau 2 de la dernière page, l'individu de référence est un homme, célibataire, sans enfant, il a entre 30 et 39 ans, est titulaire d'un diplôme de niveau bac, et de statut employé ou ouvrier non qualifié travaillant à temps complet.

Un résultat est non significatif si le facteur concerné ne modifie pas la probabilité. Ainsi, être en couple n'augmente pas et ne diminue pas la chance, toutes choses égales par ailleurs, de devoir se réorganiser pour suivre la formation.

... de moins de 6 ans déclarent se réorganiser.

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. En tout état de cause, quel que soit le temps de travail, c'est entre 30 et 39 ans que les femmes salariées déclarent relativement plus souvent se réorganiser : elles sont 26 % dans ce cas dans cette tranche d'âge. Ainsi, 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 termes de formation.

Les femmes révisent en priorité la garde des enfants

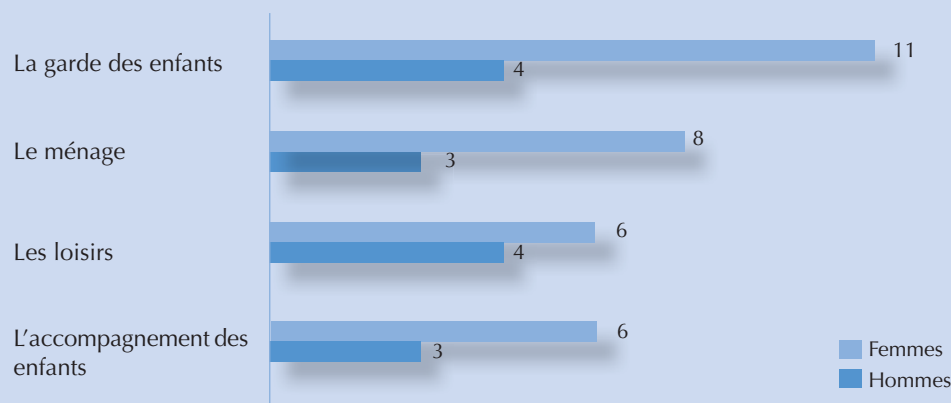
Les réorganisations de la vie personnelle portent par définition sur les activités inscrites sur le temps extra-professionnel : soins aux enfants (garde ou accompagnement), ménage et loisirs. On sait ce « temps libre » différemment occupé selon que l'on est homme ou femme. Les distinctions qui affleurent, dès lors que l'on introduit ce critère dans l'examen des réorganisations, rendent compte explicitement des usages du temps selon le sexe.

Du côté des femmes, la garde des enfants ressort clairement comme la principale activité à réorganiser (voir graphique page suivante). Puis, viennent, par ordre d'importance, le ménage, les loisirs et l'accompagnement des enfants. En second lieu, il apparaît que les hommes et les femmes ne réorganisent pas les mêmes activités dans les mêmes proportions. Plus de la moitié des femmes amenées à se réorganiser doivent revoir les conditions de la garde des enfants et c'est là leur principal ajustement. Pour leur part, les hommes qui se réorganisent mettent en avant dans les mêmes proportions loisirs et garde des enfants. Ces décalages font écho aux emplois du temps selon le sexe dessinés par les enquêtes « emplois du temps » de l'Insee (cf. encart page suivante). 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. En outre, les réorganisations peuvent avoir un impact financier, dont les femmes sont plus nombreuses à témoigner.

... et leurs réorganisations sont plus souvent coûteuses

Se former est-il financièrement coûteux au-delà des éventuels frais de formation eux-mêmes ? Un quart des salariés conduits à se réorganiser

■ Objets des réorganisations de la vie personnelle selon le sexe



Source : FC 2006, Céreq-INSEE.

Champ : formations suivies par les salariés en 2006.

Lire : 11 % des formations suivies par les femmes ont nécessité une réorganisation de la garde des enfants.

Pour en savoir plus

Les enquêtes « emploi du temps » de l'INSEE ont pour objectif de recueillir de l'information sur les usages du temps. Pour cela, elles s'appuient sur une méthode de collecte originale : les personnes interrogées décrivent dans un carnet ce qu'elles ont fait au cours d'une journée décomposée en périodes de 10 minutes. Sont ainsi distingués les temps physiologiques, domestiques, de loisirs et de travail.

pour suivre une formation ont payé le coût de cette réorganisation : 25 % des femmes et 18 % des hommes amenés à se réorganiser. Ces frais recouvrent les sommes déboursées pour la garde et l'accompagnement des enfants et/ou le ménage. Toutefois, ces moyennes masquent une nouvelle fois de fortes disparités selon les situations familiales. La proportion de salariés formés amenés à se réorganiser et à supporter le coût financier de cette réorganisation varie notamment en fonction de l'âge des enfants. Les plus jeunes appellent davantage de réorganisations et celles-ci sont plus coûteuses. Les coûts engendrés marquent principalement les formations des femmes : parmi celles qui se réorganisent, 21 % des femmes sans enfants de moins de 18 ans déclarent avoir dû financer cette réorganisation (portant essentiellement sur les tâches ménagères). La proportion s'élève à 32 % en présence d'un enfant de moins de 6 ans. Les pères de familles qui se forment et se réorganisent, à âge d'enfants comparables, sont néanmoins encore 24 % à déclarer de tels frais. Ces proportions ne sont pas négligeables. D'où, par extrapolation, l'éventuel renoncement à la formation auquel peut se sentir contrainte une partie des salariés.

Se former pour changer d'emploi

Il est plus souvent impératif de se réorganiser dans le cas de formations lourdes. Les formations visant un changement d'emploi, 5% de l'ensemble, ont une durée médiane qui atteint 140 heures et exigent souvent un travail personnel réalisé en dehors des heures de formation. En conséquence, elles nécessitent une réorganisation dans un tiers des cas. En revanche, les formations visant « à être plus à l'aise et/ou plus efficace dans son travail », dix fois moins longues, s'accompagnent d'une réorganisation dans 16 % des cas seulement.

A cet égard, les divergences entre hommes et femmes sont riches d'enseignements. Les formations visant « à être plus à l'aise et/ou plus efficace dans son travail » comme les formations extra-professionnelles appellent deux fois plus de réorganisations de la part des femmes. En revanche, les formations visant un changement d'emploi appellent tout autant de réorganisations féminines que masculines. Autrement dit, les formations d'adaptation, souvent courtes, amènent les femmes à se réorganiser deux fois plus que les hommes

La durée médiane partage les formations en deux parties égales. La moitié des formations a une durée inférieure à cette durée médiane, et l'autre moitié une durée supérieure.

L'impact de la situation familiale sur la probabilité de se réorganiser ajouté aux coûts éventuels des réorganisations invitent à penser que les conditions de suivi des formations s'avèrent déterminantes pour nombre de salariés. Beaucoup sont contraints par des emplois du temps et des ressources qui n'autorisent pas toujours la mise en œuvre des moyens qu'appelle le suivi d'une formation. Si les charges familiales viennent peser plus particulièrement sur les réorganisations féminines, elles peuvent donc s'avérer un obstacle à la formation quand elles s'accompagnent de contraintes que le ménage ne peut parvenir à surmonter. En outre, la durée de la formation intervient dans l'étendue des réorganisations.

L'enquête Formation continue 2006

L'enquête Formation continue 2006 (FC 2006) interroge les individus sur les formations continues qu'ils ont suivies, ainsi que sur le contexte dans lequel ils évoluent et sur 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). Co-réalisée par le Céreq et l'INSEE, c'est une enquête complémentaire à l'enquête Emploi, menée en face à face entre janvier 2006 et janvier 2007. FC 2006 a interrogé un échantillon représentatif de 17 500 personnes âgées de moins de 65 ans et qui avaient achevé leur formation initiale.

■ **Tableau 2 - Les déterminants de l'accès à la formation**

		Hommes et femmes	Hommes	Femmes
Sexe	Homme	Réf.		
	Femme	ns		
Situation familiale				
	Pas d'enfant	Réf.	Réf.	Réf.
	Au moins un enfant de moins de 6 ans	0,9	ns	0,7
	Au moins un enfant de 6 à 18 ans mais pas d'enfant de moins de 6 ans	1,2	1,2	ns
	Célibataire	Réf.	Réf.	Réf.
	Vie en couple	ns	ns	ns
Âge	15-29 ans	1,2	1,2	1,3
	30-39 ans	Réf.	Réf.	Réf.
	40-49 ans	0,8	0,8	0,8
	50-60 ans	0,6	0,6	0,6
Niveau de diplôme				
	Bac + 3 et plus	ns	ns	ns
	Bac + 2	1,2	1,3	ns
	Bac	Réf.	Réf.	Réf.
	CAP - BEP	0,7	0,7	0,7
	Brevet des collèges ou non diplômé	0,5	0,5	0,5
Catégorie socioprofessionnelle				
	Cadres	2,3	2,4	2
	Professions intermédiaires	2,2	2	2,3
	Employés et ouvriers qualifiés	1,3	ns	1,5
	Employés et ouvriers non qualifiés	Réf.	Réf.	Réf.
Temps de travail				
	Temps complet	Réf.	Réf.	Réf.
	Temps partiel	0,8	0,6	0,8

Source : FC2006, Céreq-INSEE.

Champ : salariés en 2006.

Résultats d'un logit binomial. Le secteur d'activité est contrôlé mais n'apparaît pas dans le tableau des résultats.

ns : non significatif.

car ce sont elles qui s'impliquent le plus dans la gestion quotidienne des charges familiales alors que les formations visant un changement d'emploi, plus longues, nécessitant parfois des changements de lieu, contrarient dans les mêmes proportions les emplois du temps des hommes et des femmes. Certaines femmes sont-elles contraintes à renoncer à la formation? En d'autres termes, les facteurs qui influent le plus sur les réorganisations ont-ils un impact sur l'accès à la formation ?

Les mères de famille pénalisées

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.

Conformément aux résultats de travaux antérieurs, la probabilité de se former, toutes choses égales par ailleurs, augmente avec le niveau d'études initial et le niveau de catégorie socioprofessionnelle et baisse à mesure que l'âge s'élève, dans des proportions comparables pour les hommes et les femmes. En revanche, hommes et femmes se distinguent lorsque l'on considère l'impact de la présence d'enfants au foyer. Si la présence d'enfants de moins de 6 ans s'avère sans effet sur la probabilité d'accès à la formation des hommes, elle s'accompagne d'une baisse de 30 % de la probabilité d'accès des femmes. Les mères de jeunes enfants sont, plus que les pères et plus que les autres femmes, contraintes par des emplois du temps, professionnel et domestique, qui limitent leur marge de manœuvre.

Les réorganisations parfois nécessaires pour suivre une formation interrogent les conditions de mise en œuvre des mesures édictées aux termes de la loi de 2004 sur la formation tout au long de la vie. Celle-ci marque une avancée avec la création du Droit individuel à la formation (DIF), unani-

mement saluée par les partenaires sociaux. Toutefois, l'efficacité de ces nouvelles mesures dépend pour une large part de la façon dont les salariés peuvent s'en saisir. Ainsi, le développement des formations suivies tout ou partie hors temps de travail, notamment celles s'inscrivant dans un projet d'évolution professionnelle, pose la question des possibilités réelles de formation des salariés dont les emplois du temps sont les plus contraints et les moyens financiers les plus minces. Parmi ceux-ci, les femmes sont particulièrement concernées. Peut-être est-il temps d'envisager des mesures d'accompagnement des formations qui permettent à toutes et tous de s'y engager quand les contraintes familiales en limitent de fait l'accès ?

Christine Fournier,
avec la collaboration de Jean-Claude Sigot
(Céreq)

À lire également...

- « Les usages du temps: cumuls d'activités et rythmes de vie », A. Degenne, M-O. Lebaux, C. Marry, *Economie et statistique*, n°352-353, 2002.
- « La formation tout au long de la vie et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes », C. Fournier, in *La formation tout au long de la vie. Nouvelles questions, nouvelles perspectives*, Presses universitaires de Rennes, 2006.
- *Quand la formation continue. Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés*, Céreq, 2009.

ISSN - 0758 1858

Céreq

Direction de la publication : Michel Quéré. Rédaction : Elsa Personnaz. Commission paritaire n° 1063 ADEP. Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source. Dépôt légal n° 49-459.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications

10, place de la Joliette,
BP 21321,
13567 Marseille cedex 02.
Tél. 04 91 13 28 28.
Fax 04 91 13 28 80.

www.cereq.fr

Imprimé par le Céreq

Publication gratuite