

# Document d'études

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Numéro 237

Juillet 2020

**L'accès des salariés à la formation  
professionnelle continue :  
où sont les inégalités entre  
les femmes et les hommes ?**

**Karine Briard**  
Dares

## SOMMAIRE

<b>Résumé .....</b>	<b>3</b>
<b>Remerciements .....</b>	<b>4</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>5</b>
<b>1. La participation des femmes et hommes salariés à des formations professionnelles : éléments de cadrage .....</b>	<b>7</b>
<b>2. Inégalités selon les postes occupés .....</b>	<b>11</b>
2.1. Âge et niveau de diplôme .....	11
2.2. Groupe et catégorie socioprofessionnels, secteur d'activité, type de contrat et d'employeur .....	12
2.3. Caractéristiques des entreprises, ségrégation professionnelle et temps partiel .....	16
<b>3. Maternité, charges familiales et suivi de formation .....</b>	<b>20</b>
3.1. Formation et situation familiale .....	21
3.2. Formations d'au moins 18 heures et naissance d'un enfant .....	22
3.3. Lien entre participation à la formation et caractéristiques professionnelles et familiales .....	27
<b>Conclusion .....</b>	<b>29</b>
<b>Références .....</b>	<b>31</b>
<b>Annexe méthodologique .....</b>	<b>35</b>
1. Données et champ de l'étude .....	35
2. Les enquêtes auprès des salariés sur la formation professionnelle continue .....	39
3. Une diversité de champ et de concepts dans les études sur la formation des salariés .....	40
<b>Annexe statistique .....</b>	<b>42</b>
1. Statistiques descriptives complémentaires .....	42
2. Partitionnement de la population ayant suivi une formation entre 2010 et 2015 .....	44
2. Estimations complémentaires .....	45
2.1. Correction de l'effet de sélection .....	45
2.2. Estimations avec autres modalités de référence .....	47

## RÉSUMÉ

L'accès à la formation professionnelle continue est inégalitaire, plus fréquent pour les plus diplômés, les salariés du secteur public et des entreprises de grande taille. Qu'en est-il des différences entre les femmes et les hommes ? Étonnamment, la dimension sexuée de la formation est peu analysée en France, alors que la formation est un des leviers de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À partir de l'enquête Formation et qualification professionnelle menée par l'Insee en 2014/2015, la présente étude s'attache à rechercher les caractéristiques des salariés qui sont liées aux différences d'accès à la formation entre les femmes et les hommes. En particulier, deux axes sont examinés : d'une part, les caractéristiques des postes occupés ; d'autre part, la situation familiale, spécifiquement les premiers mois suivant la naissance d'un enfant. Pour identifier et mesurer les inégalités entre femmes et hommes, les effets de composition de la population sont contrôlés par des analyses de type « toutes choses égales par ailleurs ». L'analyse se démarque également de la plupart des approches usuelles sur l'accès à la formation en considérant cet accès sur une période de cinq années, 2010 à 2015.

Sur cette période, les femmes et les hommes salariés en 2010 et 2015 participent à la formation dans des proportions proches au regard de leurs durées de travail respectives (durée inférieure pour les femmes) : 60 % des femmes et 65 % des hommes suivent au moins une formation. À âge et niveau de diplôme identiques, l'écart moyen d'accès à la formation entre femmes et hommes est de l'ordre de 6 points de pourcentage. Il reste proche – 6,8 points – à âge, niveau de diplôme, groupe socioprofessionnel et secteur d'activité identiques, en raison de l'inégale répartition des sexes entre secteurs. En particulier, la plus forte présence des femmes dans l'administration, secteur le plus formateur, participe au rapprochement des taux de formation globaux des femmes et des hommes, compensant pour partie les écarts en défaveur des femmes dans d'autres secteurs. Dans le commerce-transport ou l'industrie, ces écarts sont liés à la proportion relativement plus importante des femmes en contrat court. Lorsque toutes les caractéristiques des postes sont considérées (dont le type de contrat, le caractère sexué du métier, la quotité de temps de travail et la taille de l'entreprise), l'écart entre les taux de formation des femmes et des hommes salariés aux profils identiques est limité – 2 points – et concerne essentiellement les ouvriers. Globalement, la situation familiale joue un rôle mineur par rapport aux caractéristiques des postes occupés dans les différences d'accès à la formation des femmes et des hommes. Ainsi, à situation de couple et nombre d'enfants identiques, en contrôlant la survenue d'une naissance, les ouvrières se forment toujours moins que leurs homologues masculins. À caractéristiques professionnelles et familiales identiques, seule la fonction publique présente des écarts de formation en faveur des femmes.

Un autre facteur de différenciation sexuée est la maternité : dans les premiers mois de l'enfant, les jeunes mères se forment moins, sans que ce retard soit rattrapé par la suite. Les formations alors réalisées ne visent pas des objectifs différents de celles réalisées à d'autres périodes, ce qui interroge sur l'utilisation effective de la formation comme outil d'égalité professionnelle.

**Mots clés :** formation professionnelle ; femmes-hommes ; maternité ; effets de composition

## REMERCIEMENTS

Mes remerciements s'adressent à Patrick Pommier, Véronique Simonnet et Corinne Prost pour leurs conseils éclairés et leur relecture attentive d'une version provisoire de ce document.

Embargo  
28/07/2020 à 18h

## INTRODUCTION

La formation continue est vue comme un outil essentiel d'adaptation des compétences des salariés au marché du travail, de leur employabilité et de leur mobilité, ce qui en fait un levier de réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes (Smadja-Froguel, 2018). La formation professionnelle constitue d'ailleurs un des thèmes sur lesquels doit reposer la négociation collective sur l'égalité professionnelle et salariale. Pourtant, en France, peu d'études quantitatives portent sur les différences de participation à la formation<sup>1</sup> entre les femmes et les hommes, et la plupart sont désormais anciennes (Crocquey, 1995 ; Fournier, 2001 ; Fournier et Sigot, 2009). Malgré leur diversité de champ et de périodes observées<sup>2</sup>, ces études convergent sur le constat de difficultés d'accès à la formation plus fortes pour les femmes et de disparités selon les postes occupés. Pourtant, en moyenne, les taux de formation des femmes et des hommes sont relativement proches. En 2016, selon l'enquête Formation des adultes (dite « enquête AES » pour *Adult Education Survey*), 38 % des femmes et 40 % des hommes ont participé à une action de formation dans le cadre de la formation professionnelle continue au cours des 12 mois précédents (Insee, 2018, p. 112) ; respectivement 47 % et 50 % de ceux qui étaient en emploi (Forment et Lombardo, 2018).

L'inégale répartition des femmes et des hommes dans l'emploi, notamment dans des secteurs d'activité et des métiers différents (Briard, 2019b), peut expliquer, à la fois, des écarts d'accès à la formation entre les femmes et les hommes au niveau sectoriel et un écart limité au niveau agrégé. Les études existantes mettent ainsi en avant le moindre suivi de formation des femmes dans plusieurs secteurs d'activité où elles sont très représentées, comme les assurances, le commerce, les services marchands ou l'immobilier (Crocquey, 1995). Une première piste d'explication repose sur l'idée que c'est parce que ces secteurs forment peu, qu'ils offrent peu de perspectives professionnelles, que les femmes y seraient plus représentées en raison de leurs attentes inférieures à celles des hommes, par « préférence » ou parce qu'elles ne sont pas investies du rôle de principal apporteur de revenu dans le ménage. Une autre hypothèse est que c'est parce que ces secteurs sont féminisés que le taux de formation y est faible, suggérant l'existence d'autres mécanismes à l'œuvre dont les femmes seraient les victimes, comme des pratiques discriminatoires des employeurs à leur encontre, ou pour partie responsables, comme une moindre aptitude à se former ou une moindre disponibilité à le faire.

En effet, la moindre disponibilité des femmes est également un facteur souvent avancé pour expliquer leur moindre participation à la formation professionnelle. L'inégale répartition des charges familiales au sein des ménages se traduit par une implication plus forte des femmes dans la gestion domestique et familiale, de sorte qu'elles disposent de moins de temps que les hommes pour participer à des actions de formation (Fournier et Sigot, 2009). Ce moindre accès à la formation à des âges où peuvent se jouer des évolutions professionnelles décisives pourrait se doubler de moindres chances de progresser professionnellement. Alors que c'est avant la quarantaine que les femmes ont des enfants en bas âge, c'est en effet aussi sur les premières années de vie active que se réalisent la plupart des progressions professionnelles (Briard et Valat, 2018).

---

<sup>1</sup> Le phénomène observé dans la présente étude est la participation effective du salarié à une formation professionnelle. Celle-ci est généralement conditionnée à l'accord de l'employeur, qui la finance le plus souvent. Toutefois, l'expression « accès à la formation », usuelle dans le champ de la formation, peut être entendue dans le sens d'une possibilité donnée au salarié de suivre une formation (qui pourrait ne pas la suivre), voire d'une proposition de l'employeur. Pour cette raison, les expressions « suivi de formation » ou « participation à la formation » seront plus souvent employées dans le texte.

<sup>2</sup> Le champ et les sources mobilisées dans ces études sont précisés en annexe, page 40.

La présente étude vise à identifier où se jouent les inégalités de participation à la formation entre les femmes et les hommes salariés, et dans quelle mesure celles-ci sont liées aux caractéristiques du poste occupé et à la situation familiale. L'étude s'appuie sur l'enquête Formation et qualification professionnelle (FQP) réalisée par l'Insee en 2014 et 2015. Celle-ci présente l'intérêt de fournir des calendriers de formation et d'activité détaillés mensuellement sur les cinq ans précédant l'enquête, tout en retraçant les principaux événements de la vie personnelle, comme les naissances. Cette approche longitudinale de moyen terme est jugée plus pertinente qu'une approche annuelle au regard de l'objectif d'acquisition et/ou de validation de compétences que visent les formations, lesquelles sont parfois fractionnées dans le temps et s'étalent sur plusieurs mois.

L'enquête FQP détaille les caractéristiques des formations dont la durée est d'au moins 18 heures (3 jours), soit de l'ordre de 30 % des formations non formelles à but professionnel (selon l'enquête AES de 2016). Les formations plus courtes sont uniquement dénombrées et ceci, dans la limite de trois sur les cinq années. Pour cette raison, l'étude se concentre sur la participation aux formations, plutôt que sur leurs caractéristiques<sup>3</sup>. L'étude porte sur le champ traditionnel de la formation professionnelle continue en s'intéressant aux formations à but professionnel non diplômantes, certifiantes et non certifiantes. Les personnes étudiées sont salariées lors de l'enquête et cinq ans avant<sup>4</sup>, soit un champ plus restreint que celui retenu dans Briard (2020a), qui porte également sur les non-salariés en 2010 et 2015<sup>5</sup>.

Dans une première partie, ce *Document d'études* décrit les grands traits de la participation à la formation des femmes et des hommes salariés en 2010 et 2015<sup>6</sup>. Quelle proportion d'entre eux suit une formation sur la période ? Quelle part représentent les formations non diplômantes ? En quoi, la participation à la formation recouvre-t-elle une diversité de parcours de formation ?

L'étude s'attache ensuite à repérer les différences d'accès à la formation des femmes et des hommes selon leurs caractéristiques individuelles, professionnelles et familiales. La deuxième partie s'intéresse aux différences entre sexes selon le poste occupé : se concentrent-elles dans certains secteurs ou certains métiers ou bien sont-elles généralisées ? Sont-elles accentuées ou bien atténuées par l'inégale répartition des femmes et des hommes dans l'emploi ?

La troisième partie cherche à apprécier dans quelle mesure le suivi de formations est lié au « hors travail », spécifiquement à la situation familiale, en s'appuyant notamment sur les calendriers détaillant les formations d'au moins 18 heures et le calendrier des naissances. Avoir de jeunes enfants est-il associé à un faible accès à la formation ? Un phénomène de rattrapage a-t-il lieu pour les mères quelques mois après une naissance ? Enfin, l'étude détermine les caractéristiques professionnelles et familiales des salariés dont la participation à la formation diffère de celle de leur homologue du sexe opposé et mesure l'écart entre les taux de formation des femmes et des hommes salariés si ceux-ci présentaient les mêmes caractéristiques.

---

<sup>3</sup> La durée des formations, leur forme (séminaires, cours ou autres) et leurs spécialités sont également importantes pour saisir les éventuelles inégalités en termes de participation et de rendement de la formation (Beraud et Dubois, 2019), mais elles requièrent d'exploiter des bases de données plus exhaustives sur les formations, comme les enquêtes AES ou Defis (voir annexe, page 40). Cependant, contrairement à l'enquête FQP, ces dernières ne permettent pas de resituer les formations suivies sur le moyen terme et dans un contexte familial.

<sup>4</sup> Considérer le statut d'activité aux deux dates extrêmes de la période étudiée permet de disposer d'informations professionnelles détaillées (voir annexe, page 36).

<sup>5</sup> L'accès à la formation diffère sensiblement selon le statut d'activité. En 2016, selon l'enquête AES, 49 % des personnes en emploi lors de l'enquête avaient suivi une formation non formelle à but professionnel au cours des 12 mois précédents, contre 30 % des personnes au chômage et 5 % des inactifs non retraités (Insee, 2018, p. 113).

<sup>6</sup> Par simplification d'écriture ; en réalité la période entre le 1<sup>er</sup> avril 2009 ou 2010 et l'année de l'enquête, c'est-à-dire 2014 ou 2015 (voir annexe, page 35).

## 1. LA PARTICIPATION DES FEMMES ET HOMMES SALARIES A DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES : ELEMENTS DE CADRAGE

Selon le Code du travail (art. L. 6111-1), la formation professionnelle continue est destinée « aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s’y engagent ». Elle s’organise autour de formations postérieures à la formation initiale, lesquelles peuvent donner lieu ou non à des certifications ou des diplômes. Cette définition de la formation professionnelle continue recouvre en large partie le champ des formations non formelles à visée professionnelle tel qu’il peut être appréhendé à partir de la statistique publique. En cohérence avec les concepts et la terminologie adoptés à l’échelle européenne, trois types de formations sont en effet désormais distingués dans les enquêtes de la statistique publique française (Gaini, 2018) : les formations formelles, sanctionnées par un diplôme ou un titre reconnu ; les formations non formelles, qui se déroulent dans un cadre organisé, avec un formateur, ne donnent lieu à aucun diplôme, mais éventuellement à une certification (par exemple, un certificat de qualification professionnelle), une habilitation ou un permis ; et les apprentissages informels.

Si la formation professionnelle continue se compose de formations formelles et de formations non formelles, non diplômantes, à but professionnel, en pratique, les formations formelles réalisées après la sortie des études sont rares. Seuls 2 % des adultes en ont suivi une sur les douze derniers mois, essentiellement des jeunes reprenant des études après une interruption de plus d’un an (Gaini, *op. cit.*).

La présente étude se centre sur les formations non formelles à but professionnel réalisées par les actifs qui sont salariés lors de l’enquête et cinq ans avant, soit 60 % des personnes âgées de 21 à 65 ans en 2015 (hors étudiants et retraités) (tableau 1). Entre 2010 et 2015, 65 % de ces salariés ont suivi une formation à but professionnel. Seuls 6 % d’entre eux ont suivi une formation formelle ; la moitié de ces personnes avaient moins de 30 ans en 2010.

La plupart des salariés qui se sont formés (95 %) ont suivi une formation non diplômante. Le taux de participation à la formation, tel que défini dans la présente étude, s’établit ainsi à 60 % pour les femmes et 65 % pour les hommes. Plus souvent que les femmes, les hommes salariés ont réalisé une formation obligatoire (29 % contre 17 %), notamment une formation certifiante (encadré 1). Moins souvent, ils ont suivi une formation de moins de 18 heures (40 % contre 43 %), mais plus souvent une formation de 18 heures ou plus (43 % contre 33 %). Ces formations ont, pour la plupart, été réalisées alors que les personnes étaient en emploi ; moins de 2 % des salariés en ayant suivi une le même mois qu’une période de chômage (annexe, p. 42)<sup>7</sup>.

**Tableau 1. Taux de formation entre 2010 et 2015 selon la population considérée et la nature de la formation suivie**

	Taux de formation			En % <i>Part dans la population</i>
	Femmes	Hommes	Ensemble	
<b>Ensemble des 21-65 ans, hors étudiants et retraités</b>	<b>53,8</b>	<b>59,4</b>	<b>56,4</b>	
<b>Actifs occupés en 2010 et 2015</b>	<b>62,4</b>	<b>63,4</b>	<b>62,9</b>	
<b>Salariés en 2010 et 2015</b>	<b>63,6</b>	<b>67,0</b>	<b>65,2</b>	
<i>Dont, ayant suivi une...</i>				<i>100</i>
formation d’au moins 18 heures conduisant à un diplôme	7,4	5,2	6,3	<i>10</i>
<b>formation non diplômante (i.e. non formelle) – champ étudié</b>	<b>59,9</b>	<b>64,7</b>	<b>62,2</b>	<b>95</b>
<i>dont :</i>				
une formation obligatoire	16,8	29,4	22,9	<i>35</i>
une formation conduisant à un certificat ou un permis	5,6	17,9	11,6	<i>18</i>
une formation de moins de 18 heures	42,7	39,7	41,2	<i>63</i>
une formation d’au moins 18 heures	32,8	42,8	37,7	<i>58</i>
une formation d’au moins 18 heures sur une période d’emploi	31,2	41,3	36,1	<i>55</i>

Lecture : parmi les salariés en 2010 et 2015, 65,2 % ont suivi une formation sur la période ; 58 % de ces salariés formés ont suivi une formation non diplômante d’au moins 18 heures.

Champ : personnes de 21 à 65 ans, hors retraités et étudiants en formation initiale ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

<sup>7</sup> Des statistiques complémentaires, détaillées par niveau de diplôme et/ou fonction, sont présentées dans cette annexe.

### Encadré 1. Des différences d'accès aux formations obligatoires

L'exercice de certaines activités professionnelles exige le suivi de formations spécifiques. Il en est ainsi de formations à l'hygiène et à la sécurité, qui découlent de l'obligation faite à l'employeur par le Code du travail de mener des actions d'information et de prévention des risques professionnels, ainsi que d'habilitations et de certifications professionnelles, comme celles requises pour la conduite d'engins ou de véhicules de transport, par exemple<sup>(a)</sup>.

Ces formations obligatoires sont, de fait, particulièrement répandues dans des secteurs d'activité comme la construction et l'industrie (Beraud, 2018). Elles sont plus rares dans le secteur tertiaire, exception faite des formations hygiène et sécurité dans l'hôtellerie-restauration. Les habilitations et certifications réglementaires à la conduite sont, elles aussi, naturellement plus fréquentes dans le secteur des transports. Les formations obligatoires concernent en premier lieu des ouvriers et des travailleurs peu qualifiés : selon l'enquête Défis, 60 % des ouvriers et 53 % des titulaires d'au plus un CAP-BEP qui ont suivi une formation en 2014 ont réalisé une formation obligatoire, contre moins de 40 % des autres salariés (Beraud, *op. cit.*, p. 5).

Selon l'enquête FQP, parmi les salariés en 2010 et 2015, 17 % des femmes et 29 % des hommes ont suivi une formation obligatoire non formelle d'au moins 18 heures sur l'ensemble de la période<sup>(b)</sup>. L'écart est plus important s'agissant des seules formations obligatoires conduisant à un certificat ou un permis, puisque seules 6 % des femmes en ont suivi une contre 18 % des hommes (tableau 1), soit respectivement 4 % des femmes et 20 % des hommes salariés ayant suivi au moins une formation non formelle sur la période (tableau ci-dessous)<sup>(c)</sup>.

#### Proportion de salariés formés ayant suivi une formation obligatoire (formations d'au moins 18 heures), selon la fonction principale exercée en 2010 (en %)

Fonction principale exercée en 2010	Formations obligatoires			Formations obligatoires certifiantes		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Production, chantier, exploitation	28	51	47	7	29	25
Installation, réparation, maintenance	44	54	54	7	26	26
Gardiennage, nettoyage, entretien	38	49	41	5	25	11
Manutention, magasinage, logistique	25	61	54	15	41	36
Secrétariat, saisie, accueil	24	37	25	2	12	3
Gestion, comptabilité	28	37	31	2	7	4
Commerce, technico-commercial	27	34	30	5	9	7
Études, recherche et développement	25	33	30	3	7	5
Autre (ordre public, enseignement, soin)	29	42	33	5	13	8
Total	28	45	37	4	20	12

Lecture : parmi les salariés ayant suivi au moins une formation non diplômante entre 2010 et 2015, 25 % de ceux exerçant une fonction de secrétariat en 2010 ont suivi au moins une formation obligatoire d'au moins 18 heures au cours des cinq années suivantes.

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans, ayant suivi au moins une formation non diplômante (de plus ou moins 18 heures) entre 2010 et 2015 ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

Ces différences en défaveur des femmes résistent à la prise en compte du groupe socioprofessionnel<sup>(d)</sup>. Ainsi, dans la « production, chantier, exploitation », l'écart est de 16 points de pourcentage entre les femmes et hommes employés, de 20 à 25 points dans les autres groupes socioprofessionnels. L'écart est en revanche plus limité (de 4 à 8 points) parmi les cadres de la fonction « études et recherche », les cadres et professions intermédiaires du commerce, les professions intermédiaires en gestion et comptabilité, ou encore les employés assurant du secrétariat.

(a) Cependant, le caractère obligatoire de la formation tel qu'il est déclaré par les enquêtés ne recoupe pas nécessairement cette définition, car, comme le souligne Delphine Beraud (2018) citant un rapport sur les formations obligatoires : « pour les salariés, le caractère obligatoire d'une formation est principalement ressenti lorsqu'elle a été imposée par l'employeur davantage que par les dispositions légales ou réglementaires qui pèsent sur ce dernier. »

(b) Les statistiques par fonction selon le sexe présentées dans les premières colonnes du tableau de cet encadré seraient sensiblement les mêmes si l'on considérait l'ensemble des formations obligatoires d'au moins 18 heures, non formelles et formelles, pour les salariés ayant suivi au moins une formation, non formelle ou formelle.

(c) Les statistiques par niveau de diplôme sont disponibles en annexe, p. 43.

(d) Tout au moins pour les catégories comptant suffisamment d'effectifs de femmes et d'hommes pour réaliser une comparaison pertinente. Cela n'est pas le cas, entre autres, pour la fonction d'installation - réparation - maintenance ou encore les ouvriers exerçant une fonction de secrétariat.

Si le taux moyen d'accès à la formation professionnelle continue des femmes salariées est inférieur à celui des hommes (60 % contre 65 %), il en est néanmoins proche au regard de leur temps de présence en emploi en équivalent temps plein qui peut être estimé, sur la période 2010-2015, à 86 % pour les femmes et 95 % pour les hommes, soit 9 points d'écart<sup>8</sup>.

Les formations suivies par les femmes et les hommes diffèrent cependant en termes de fréquence et de durée<sup>9</sup>. Les femmes réalisent globalement davantage de formations courtes (de moins de 18 heures) ; un peu plus de sept femmes sur dix qui ont suivi une formation en ont réalisé une, contre six hommes sur dix (tableau 2). En moyenne, les femmes formées suivent ainsi 1,6 formation courte contre 1,4 pour les hommes (tableau 3), la médiane se situant respectivement à 2 et à 1. Les femmes sont aussi relativement plus nombreuses que les hommes à ne pas réaliser de formation plus longue, d'au moins 18 heures (45 % contre 37 %). En revanche, lorsqu'elles en suivent, le nombre de ces formations est un peu supérieur, de sorte qu'en moyenne, femmes et hommes suivent presque aussi fréquemment ce type de formation. Dans la majorité des cas, la durée de ces formations est également proche (médiane de 4 jours pour les femmes, 4,5 jours pour les hommes), mais certains salariés, davantage des femmes que des hommes, réalisent des formations particulièrement longues (sans être diplômantes) ; la durée moyenne de formation est ainsi nettement supérieure à la durée médiane et s'élève à 24 jours pour les femmes, contre 17 pour les hommes.

Ces différences entre les femmes et les hommes peuvent néanmoins apparaître limitées au regard de la grande diversité de parcours de formation qu'elles recouvrent. Quelques caractéristiques élémentaires suffisent à mettre en évidence cette diversité : le nombre de formations de moins de 18 heures, le nombre et la durée cumulée des formations de 18 heures ou plus et le nombre d'épisodes d'emploi rencontrés par les salariés sur la période (un épisode correspondant à une situation professionnelle stable, sans changement notable de contexte ou de position). L'analyse empirique de la distribution de ces caractéristiques permet d'extraire une partition des salariés selon leur parcours de formations sur la période 2010-2015<sup>10</sup>.

Un premier groupe, représentant 8 % des salariés formés, se distingue par une durée moyenne de formation relativement longue, supérieure aux 20 jours par formation d'au moins 18 heures observés sur l'ensemble de la population ayant suivi une formation. Les disparités sont cependant importantes, puisque la médiane de la durée par formation y est de 67 jours, que la moyenne s'établit à 119 jours (6 mois). Femmes et hommes y sont dans des proportions proches de leur poids respectif parmi les salariés formés (51 % de femmes dans ce groupe, 49 % parmi les salariés formés). Un deuxième groupe, représentant 22 % des effectifs, se caractérise par un grand nombre de formations d'au moins 18 heures (la durée moyenne de ces formations ne dépassant pas 20 jours). Les femmes y sont nettement sous-représentées (44 % des effectifs du groupe). À l'inverse, les salariés du troisième groupe (28 % des formés) n'ont suivi aucune formation d'au moins 18 heures. Les femmes y sont surreprésentées (58 % des salariés du groupe). Parmi les salariés formés, un quatrième groupe cumule un nombre de formations courtes supérieur à la moyenne (9 %). Un cinquième groupe se caractérise par un nombre d'épisodes d'emploi supérieur à la moyenne (9 %). Les salariés restants (24 %) ont suivi plutôt moins de formations, de plus ou moins 18 heures, ces dernières étant en moyenne d'une durée inférieure à celle des autres personnes formées. La plupart d'entre eux n'ont connu qu'un seul épisode d'emploi<sup>11</sup>.

---

<sup>8</sup> Cette évaluation est réalisée à partir des quotités de temps de travail renseignées en 2010 et en 2015 et de la durée de présence en emploi mesurée à partir des calendriers d'activité de l'enquête ; sur les 60 mois couverts, cette durée est en moyenne de 56,8 mois pour les femmes contre 57,5 mois pour les hommes, soit un taux de présence en emploi sur la période de l'ordre de 95 % et 96 %.

<sup>9</sup> Cette durée est approximée à partir de celle renseignée dans l'enquête en jours, semaines et mois (voir annexe).

<sup>10</sup> Compte tenu du faible nombre de caractéristiques ici mobilisées et de façon que les critères de partitionnement soient parlants, cette partition a été réalisée uniquement en se fondant sur l'étude des distributions des caractéristiques et de leurs croisements, et non sur la base d'une analyse de données non supervisée.

<sup>11</sup> Aucun profil type en termes de catégorie socioprofessionnelle, domaine professionnel ou de secteur d'activité, ne se dégage nettement de cette partition. La répartition des salariés formés selon ces caractéristiques est présentée en annexe.

**Tableau 2. Répartition des femmes et hommes formés selon le nombre et la durée de leurs formations**

En %

Nombre de formations	Formations courtes de moins de 18 heures		Formations de 18 heures ou plus		Durée de formation	Formations de 18 heures ou plus	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
0	28,8	38,7	45,2	33,7	Moins de 4 jours	24,0	25,2
1	18,6	17,5	33,2	39,4	De 4 à 7 jours	25,2	28,0
2	12,0	10,0	12,0	13,7	De 8 à 11 jours	26,5	24,4
3*	40,7	33,8	4,4	5,7	De 12 à moins de 120 jours	18,1	17,6
4 ou plus	/	/	5,2	7,4	Au moins 120 jours	6,3	4,8

\* Pour les formations courtes, le nombre de formations renseigné est plafonné à 3 dans l'enquête.

Lecture : 28,8 % des femmes ayant suivi au moins une formation entre 2010 et 2015, n'en n'ont suivi aucune de moins de 18 heures sur la période.

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans, ayant suivi au moins une formation entre 2010 et 2015 ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

**Tableau 3. Caractéristiques moyennes des salariés selon leur type de parcours de formation**

	Formations de moins de 18h		Formations de 18 heures ou plus		Épisodes d'emploi	Part de femmes (en %)	Part parmi les salariés formés (en %)
	Nombre	Durée en jours	Nombre	Durée en jours			
Femmes (médiane)	1,6 (2)	1,0 (1)	23,9 4	1,4 (1)	100	49	
Hommes (médiane)	1,4 (1)	1,2 (1)	16,9 4,5	1,4 (1)	0	51	
<b>Types de parcours de formation</b>							
Longue durée des formations de 18 h ou plus critère [1] : durée moyenne par formation supérieure à la durée moyenne (20 jours)	0,8	1,5	118,7	1,8	51	8	
Nombreuses formations de 18 h ou plus critère [2] : non [1] et nombre de formations de 18 h ou plus supérieur à la moyenne (1,1)	1,3	3,1	5,0	1,5	44	22	
Pas de formation de 18h ou plus critère [3] : non [2] et pas de formation de 18 h ou plus	2,8	0,0	-	1,4	58	28	
Nombreuses formations critère [4] : non [2] et nombre de formations de moins de 18 h inférieur à la moyenne (1,5)	2,8	1,0	5,3	1,4	47	9	
Nombreux épisodes d'emploi critère [5] : non [2] et nombre d'épisodes d'emploi supérieur à la moyenne (1,4)	0,4	0,7	6,4	2,5	49	9	
Autres situations critère [6] : non [5]	0,5	0,7	4,7	1,0	45	24	
<b>Ensemble</b>	1,5	1,1	20,0	1,4	49	100	

Lecture : en moyenne, les femmes qui ont suivi une formation entre 2010 et 2015 ont participé à 1,0 formation d'une durée d'au moins 18 heures, les hommes 1,2, soit une moyenne de 1,1 pour les femmes et les hommes. Ceux dont la durée moyenne de ces formations est supérieure à 20 jours en ont suivi 1,5 ; parmi les autres femmes et hommes, ceux qui en ont suivi plus de 1,1, en ont suivi 3,1 en moyenne.

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans, ayant suivi au moins une formation entre 2010 et 2015 ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

## 2. INEGALITES SELON LES POSTES OCCUPES

Le caractère inégalitaire de la formation professionnelle est bien documenté, plusieurs études soulignant les différences selon l'âge, le diplôme, le secteur d'activité, le groupe socioprofessionnel des salariés ou encore la nature de leur employeur (entre autres, Insee, 2018 ; Idmachie, 2015). Toutefois, la dimension sexuée est peu examinée, alors même qu'apparaît un paradoxe dans la proximité du taux de formation global des femmes et hommes en emploi et l'existence d'inégalités selon le sexe dans certaines sphères du travail, notamment certains secteurs d'activité.

De façon à mesurer l'ampleur de ces inégalités sexuées et clarifier ce qui relève d'effets de composition des catégories étudiées, les sections qui suivent examinent l'accès des salariés à la formation professionnelle entre 2010 et 2015 selon, successivement, leur tranche d'âge et leur niveau de diplôme, leur groupe socioprofessionnel, leur secteur d'activité et la nature de leur contrat de travail, la taille de l'entreprise ou de l'administration qui les emploie, ainsi que le caractère sexué du métier qu'ils exercent et leur temps de travail.

L'analyse s'appuie sur des comparaisons en moyenne et des analyses « toutes choses égales par ailleurs » consistant à estimer la probabilité que les salariés se forment à caractéristiques identiques de façon à contrôler les effets de composition au sein des différentes catégories examinées.

### 2.1. Âge et niveau de diplôme

Quels que soient leur âge ou leur niveau de diplôme<sup>12</sup>, les hommes se forment plus souvent que les femmes, exception faite des diplômés du supérieur pour lesquels les différences entre femmes et hommes ne sont pas statistiquement significatives (tableau 4). Si les écarts entre sexes sont du même ordre quelle que soit la tranche d'âge, les écarts tendent à se réduire avec le niveau de diplôme : alors qu'ils sont négligeables pour les diplômés du supérieur, ils sont de l'ordre de 17 points de pourcentage pour les sans-diplômes, en raison du faible accès des femmes non diplômées aux formations obligatoires<sup>13</sup>.

Tableau 4. Âge et niveau de diplôme des femmes et hommes salariés et taux de formation entre 2010 et 2015

	Répartition de l'emploi en 2010			Part des femmes	Taux de formation moyen entre 2010 et 2015		
	salarié	féminin	masculin		femmes	hommes	écart F-H (en pts)
<b>Âge en 2010</b>							
Moins de 30 ans	17	14	20	43	62	65	-3
30 à 39 ans	28	28	28	51	65	69	-5
40 à 49 ans	32	49	14	79	59	64	-5
50 ans ou plus	23	9	39	20	53	58	-5
<b>Niveau de diplôme</b>							
Sans diplôme	34	46	21	70	34	51	-17
Brevet, CAP, BEP	21	18	25	44	54	61	-7
Baccalauréat	17	9	25	28	59	68	-10
Niveau bac +2	8	8	8	52	72	74	-
Bac +3 ou plus	13	16	10	61	71	70	-
<b>Ensemble</b>	100	100	100	51	60	65	-5

Les écarts non significatifs au seuil de 10 % sont signalés par un tiret.

Lecture : 60 % des femmes suivent une formation entre 2010 et 2015, soit 5 points de moins que les hommes (65 %).

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

<sup>12</sup> Les statistiques indiquées dans les tableaux qui suivent portent sur les caractéristiques des salariés en 2010, lesquelles sont retenues dans les estimations. Dans toute l'étude, le diplôme considéré est le plus élevé obtenu à la date de l'enquête. Il peut toutefois être moins élevé cinq ans avant pour les 6 % de salariés qui ont suivi des formations formelles sur la période.

<sup>13</sup> Parmi les non-diplômés, les hommes exercent surtout des fonctions de production - chantier - exploitation et de manutention - magasinage - logistique, alors que les femmes exercent davantage des fonctions de gardiennage - nettoyage et de soin aux personnes (annexe, p. 42). Hormis en gestion, comptabilité et secrétariat, les femmes suivent nettement moins souvent des formations obligatoires que les hommes (encadré 1).

À âge et niveau de diplôme identiques, la probabilité qu'une femme participe à une formation dans le cadre de la formation professionnelle continue est inférieure à celle d'un homme (tableau 5). Cet écart peut être estimé à 6 points de pourcentage<sup>14</sup>. Si pour les femmes et les hommes, les gradients selon l'âge et le niveau de diplôme sont de même sens – les 30-39 ans et les diplômés d'un niveau bac +2 se forment le plus –, ils sont nettement plus marqués selon le diplôme pour les femmes et selon l'âge pour les hommes (tableau 5[a]). Toutefois, les écarts d'accès à la formation entre femmes et hommes ne sont pas significatifs selon l'âge (tableau 5[a'']), alors qu'ils se creusent en fonction du diplôme (tableau 5[a']). Les femmes sans diplôme se forment moins que les hommes sans diplôme et les femmes diplômées du supérieur se forment davantage que leurs homologues masculins.

**Tableau 5. Participation à la formation selon le sexe, l'âge et le niveau de diplôme**

Coefficients

	Modèle [a]			Modèle [a']		Modèle [a'']	
	Femmes et hommes	Femmes	Hommes	× Femme		× Femme	
Femme	-0,17 ***	///	///	-0,25 ***		-0,19 ***	
Homme	Réf.			Réf.		Réf.	
<b>Âge en 2010</b>							
Moins de 30 ans	-0,08 **	NS	-0,09 *	-0,08 **		-0,09 **	NS
30 à 39 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.		Réf.	Réf.
40 à 49 ans	-0,06 **	NS	-0,10 **	-0,06 **		-0,07 *	NS
50 ans ou plus	-0,17 ***	-0,08 *	-0,22 ***	-0,16 ***		-0,21 ***	NS
<b>Niveau de diplôme</b>							
Sans diplôme	-0,50 ***	-0,63 ***	-0,40 ***	-0,43 ***	-0,18 **	-0,50 ***	
Brevet, CAP, BEP	-0,13 ***	-0,12 ***	-0,18 ***	-0,18 ***	NS	-0,13 ***	
Baccalauréat	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	
Niveau bac +2	0,27 ***	0,36 ***	0,16 ***	0,18 ***	0,17 **	0,28 ***	
Bac +3 ou plus	0,21 ***	0,33 ***	NS	NS	0,26 ***	0,21 ***	
Effets marginaux moyens (en points de %)							
Femme (réf. : homme)	-6,1			-9,1		-7,1	

Estimations par un modèle probit. Les coefficients associés aux interactions selon le sexe – être une femme – des modèles [a'] et [a''] sont indiqués dans la colonne [× Femme].

Lecture : à sexe, âge et niveau de diplôme identiques, la probabilité de se former d'un salarié de moins de 30 ans est inférieure à celle d'un trentenaire (coefficient négatif de -0,08 ; modèle [a]). L'écart est significatif et d'ampleur proche pour un homme de moins de 30 ans par rapport à un homme de 30 à 39 ans (coefficient de -0,09) ; il est non significatif entre deux femmes de ces tranches d'âges, mais de même ampleur que celui mesuré entre les hommes lorsque les différences de répartition par diplôme des femmes et des hommes ne sont pas contrôlées (coefficient non significatif de l'interaction entre le fait d'avoir moins de 30 ans et d'être une femme ; modèle [a'']).

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

## 2.2. Groupe et catégorie socioprofessionnels, secteur d'activité, type de contrat et d'employeur

Une approche restreinte aux caractéristiques individuelles comme l'âge ou le niveau de diplôme ne prend pas en compte d'éventuelles inégalités dans la répartition des femmes et des hommes de ces catégories dans l'emploi. De telles inégalités se manifestent entre groupes socioprofessionnels et entre activités<sup>15</sup> (Briard, 2019b). En particulier, alors que les femmes sont plus diplômées que les hommes,

<sup>14</sup> Pour le salarié de référence, un homme de 30 à 39 ans dont le plus haut diplôme est le baccalauréat, le taux de formation est de 70 %. L'écart de participation à la formation entre femmes et hommes est également de 6 points si l'on corrige l'estimation de la différence éventuelle de profil, parmi les salariés en emploi en 2010 et 2015, entre ceux qui restent continuellement en emploi sur la période et les autres. L'écart s'élève à 7 points si l'on tient également compte du fait que les salariés en 2010 et 2015 continuellement en emploi sur la période ont un profil qui peut être différent de l'ensemble des actifs et inactifs en 2010 et 2015 (voir tableau E en annexe, page 45).

<sup>15</sup> Le terme d'« activités » est préféré à celui de « métiers », ces derniers étant usuellement définis comme le croisement entre un type d'activités et une catégorie socioprofessionnelle. Une inégale répartition entre métiers mêle ainsi ségrégation verticale et horizontale (Briard, 2019b).

elles occupent moins souvent des groupes socioprofessionnels élevés. Par exemple, les femmes représentent 61 % des diplômés d'au moins bac +3 (tableau 4), mais seulement 43 % des cadres (tableau 6). La répartition des femmes et des hommes entre secteurs d'activité est également déséquilibrée. Alors que les femmes sont minoritaires dans la construction et l'agriculture, elles sont très présentes dans le secteur de l'administration publique – enseignement – santé (ci-après « administration »).

**Tableau 6. Caractéristiques professionnelles des femmes et hommes salariés et taux moyen de formation entre 2010 et 2015**

En %

	Répartition de l'emploi en 2010			Part des femmes	Taux de formation moyen entre 2010 et 2015		
	salarié	féminin	masculin		femmes	hommes	écart F-H (en pts)
<b>Groupe socioprofessionnel en 2010</b>							
Cadres	17	14	20	43	74	71	-
Professions intermédiaires	28	28	28	51	72	70	-
Employés	32	49	14	79	53	64	-11
Ouvriers	23	9	39	20	38	58	-20
<b>Secteur d'activité en 2010</b>							
Administration	34	46	21	70	67	70	-3
Commerce, transport...	21	18	25	44	53	62	-9
Industrie	17	9	25	28	55	69	-14
Activités spécialisées, techniques...	8	8	8	52	54	61	-7
Construction	6	1	10	13	51	52	-
Agriculture	1	1	1	40	26	49	-23
Autres services	13	16	10	61	55	68	-13
<b>Statut en 2010</b>							
Secteur privé	75	69	82	47	55	63	-9
- contrats à durée indéterminée	67	61	74	46	56	65	-9
- contrats courts	8	8	8	52	44	51	-7
Fonction publique	25	31	18	64	72	70	-
- fonctionnaires	19	24	15	62	73	72	-
- contrats courts	5	7	3	71	67	65	-
<b>Catégorie socioprofessionnelle# en 2010</b>							
Cadres de la fonction publique	6	7	6	55	73	63	9
Cadres d'entreprise	10	7	14	34	75	74	-
Prof. inter. de la fonction publique	12	17	6	75	73	69	-
Prof. inter. d'entreprise	8	9	7	55	69	66	-
Techniciens et agents de maîtrise	8	2	14	13	68	72	-
- techniciens	5	1	9	14	70	74	-
- agents de maîtrise	3	1	5	12	65	67	-
Employés de la fonction publique	13	18	8	70	68	70	-2
Employés d'entreprise	7	12	2	85	55	58	-
Employés de commerce	5	7	2	75	46	61	-16
Employés de particuliers	7	13	1	91	35	42	-
Ouvriers qualifiés	16	4	29	12	45	61	-15
Ouvriers non qualifiés et agricoles	7	5	10	36	33	50	-17
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>51</b>	<b>60</b>	<b>65</b>	<b>-5</b>

# Les 0,2 % de salariés dont la catégorie socioprofessionnelle signalée est « professions libérales » ne sont pas isolés, mais bien intégrés au total. Les catégories « ouvriers non qualifiés et ouvriers agricoles » sont regroupées compte tenu de la faiblesse des effectifs de cette dernière catégorie et de la proximité des deux catégories en termes de proportion de femmes et d'écart (important) de taux de formation entre femmes et hommes.

Les écarts non significatifs au seuil de 10 % sont signalés par un tiret.

Lecture : 14 % des femmes salariées sont cadres, soit 43 % des cadres. 74 % d'entre elles ont suivi une formation entre 2010 et 2015, soit un écart de 3 points avec les hommes cadres, mais qui n'est pas statistiquement significatif.

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

Les taux de formation des cadres et des professions intermédiaires sont en moyenne relativement élevés et proches entre les femmes et les hommes (tableau 6). Ceux des ouvriers sont les plus faibles, et le taux des femmes est significativement inférieur à celui des hommes. Les taux de formation des employés se situent à un niveau intermédiaire entre ceux des professions intermédiaires et des ouvriers. Cependant, si le taux de formation des femmes employées est plus faible que celui des hommes employés, l'écart concerne essentiellement les employés de commerce (16 points d'écart), l'écart étant faible voire non significatif parmi les autres catégories d'employés.

Le taux de formation est plus élevé dans la fonction publique que dans le secteur privé. En outre, il ne diffère pas entre les femmes et les hommes, alors que dans le secteur privé, le taux de formation des hommes est supérieur de 9 points de pourcentage à celui des femmes<sup>16</sup>. Les différences de taux de formation entre les femmes et les hommes selon leur secteur d'activité sont également variables : relativement faibles, en moyenne, dans l'administration et la construction, élevés dans l'agriculture, l'industrie et certaines activités de services, mais toutes en défaveur des femmes.

À groupe socioprofessionnel donné, les différences d'accès à la formation des femmes et des hommes selon leur niveau de diplôme observées précédemment (tableau 5[a']) sont considérablement réduites, ce qui rend compte d'une prédominance de la position professionnelle sur les caractéristiques individuelles dans ces inégalités.

À secteur d'activité identique, des écarts en défaveur des femmes apparaissent en particulier chez les ouvriers et les employés (tableau 7[b', c']). Parmi les employés, ces écarts sont plus importants pour les employés de commerce, mais concernent aussi les autres catégories d'employés pris dans leur ensemble<sup>17</sup>. Des écarts en défaveur des femmes se confirment également dans les secteurs de l'industrie, du commerce-transport et certaines activités de services<sup>18</sup> (tableau 7[c'])<sup>19</sup>. Néanmoins, ces différences intrasectorielles s'effacent dès lors qu'est considéré le « statut » des salariés, c'est-à-dire la nature de leur contrat de travail et de leur employeur (tableau 7[d']). Cela suggère que les différences de participation à la formation entre les femmes et les hommes dans ces secteurs sont liées au fait que les femmes y occupent plus souvent que les hommes des postes avec des statuts moins propices à la formation, spécifiquement des contrats courts. En revanche, toutes choses égales par ailleurs, femmes et hommes se forment autant lorsqu'ils sont fonctionnaires ou en contrat court dans le secteur privé, et les femmes se forment davantage que leurs homologues masculins lorsqu'elles sont en contrat court dans le secteur public<sup>20</sup>.

À caractéristiques professionnelles identiques, les différences d'accès à la formation en défaveur des femmes se confirment. À même classe d'âge, niveau de diplôme et groupe socioprofessionnel, une femme a significativement moins de chances qu'un homme de suivre une formation (tableau 7[b]), l'écart étant estimé à 5,5 points de pourcentage en moyenne. Toutefois, cet écart s'élève à 7 points si, en outre, le secteur d'activité est le même.

<sup>16</sup> Ce constat est assez proche de celui établi à partir de l'enquête AES de 2012 par Idmachie (2015) : 61 % des femmes travaillant dans la fonction publique et 44 % de celles travaillant dans le secteur privé (soit 17 points d'écart) ont suivi au moins une formation professionnelle, formelle ou informelle, au cours des 12 derniers mois, contre respectivement 65 % et 51 % des hommes (14 points d'écart). À partir de l'enquête CVTS4, qui porte sur les formations financées en tout ou partie par l'entreprise, on peut également noter qu'en 2010, dans les entreprises d'au moins 10 salariés, 42 % des femmes ont suivi des cours ou stages à but professionnel, contre 47 % des hommes (Céreq, 2014).

<sup>17</sup> Une estimation complémentaire isolant les employés de commerce de l'ensemble des autres employés donne des coefficients significatifs de -0,28 et -0,41 respectivement pour les femmes de ces deux catégories relativement à leurs homologues masculins. Cependant, lorsque les quatre catégories d'employés sont isolées, les différences entre femmes et hommes n'apparaissent significatives que pour les employés de commerce.

<sup>18</sup> Parmi ces autres activités de services, figure le secteur de l'assurance, secteur plutôt formateur, mais moins pour les femmes, ce qui a fait l'objet d'une analyse dans Fletcher (2002) dans le cadre d'une comparaison France-Grande-Bretagne. Celle-ci met en évidence l'existence de préjugés sexistes sur les aptitudes des femmes et des hommes qui assignent les travailleurs à des tâches spécifiques selon leur sexe : les métiers de la vente, à forte « productivité », aux hommes, les métiers administratifs, aux femmes, à l'exception des postes d'encadrement.

<sup>19</sup> L'agriculture est également un secteur où la participation à la formation des femmes est significativement inférieure à celle des hommes, mais les effectifs observés sont faibles (140 femmes et hommes), ce qui conduit à considérer les résultats prudemment. Le secteur étant spécifique par la faible proportion de femmes qui y travaillent et le faible taux de formation de ces dernières, nous préférons cependant l'isoler dans les estimations.

<sup>20</sup> Ces résultats se retrouvent avec d'autres modalités de référence (voir annexe, p. 47).

L'accroissement de l'écart de participation lorsque la répartition intersectorielle des salariés est contrôlée traduit le rôle de l'inégale répartition des femmes et des hommes entre secteurs dans la réduction des écarts de taux de formation globaux entre les deux sexes, comme la surreprésentation de femmes dans l'administration, plus propice à la formation.

**Tableau 7. Participation à la formation selon le groupe socioprofessionnel, le secteur d'activité et le statut**

*Modèles avec interactions*

Coefficients

	Modèle [b'] × Femme		Modèle [c'] × Femme		Modèle [d'] × Femme	
Femme	NS		NS		NS	
Homme	Réf.		Réf.		Réf.	
<b>Âge en 2010</b>						
Moins de 30 ans	-0,06 *		NS		NS	
30 à 39 ans	Réf.		Réf.		Réf.	
40 à 49 ans	-0,09 ***		-0,10 ***		-0,11 ***	
50 ans ou plus	-0,21 ***		-0,23 ***		-0,24 ***	
<b>Niveau de diplôme</b>						
Sans diplôme	-0,34 ***	NS	-0,32 ***	-0,15 *	-0,33 ***	NS
Brevet, CAP, BEP	-0,12 ***	0,12 *	-0,12 ***	NS	-0,13 ***	NS
Baccalauréat	Réf.		Réf.		Réf.	
Niveau bac +2	0,12 **	NS	0,11 *	NS	0,12 *	NS
Bac +3 ou plus	NS	NS	NS	NS	NS	NS
<b>Groupe socioprof. en 2010</b>						
Cadre	Réf.		Réf.		Réf.	
Profession intermédiaire	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Employé	-0,12 **	-0,30 ***	-0,16 **	-0,30 ***	-0,15 **	-0,29 ***
Ouvrier	-0,22 ***	-0,51 ***	-0,21 ***	-0,43 ***	-0,17 ***	-0,43 ***
<b>Secteur d'activité en 2010</b>						
Administration			Réf.		Réf.	
Commerce, transport...			-0,18 ***	-0,13 **	NS	NS
Industrie			NS	-0,21 ***	NS	NS
Activités spécialisées			-0,29 ***	NS	-0,20 **	NS
Construction			-0,36 ***	NS	-0,27 ***	NS
Agriculture			-0,36 **	NS	-0,26 *	NS
Autres services			-0,14 **	-0,16 **	NS	NS
<b>Statut en 2010</b>						
En CDI dans le privé					Réf.	
Fonctionnaire ou militaire					0,14 *	NS
En contrat court dans le privé					-0,35 ***	NS
En contrat court dans le public					NS	0,31 **

*Modèles sans interactions*

	Modèle [b]	Modèle [c]	Modèle [d]
<b>Femme (réf. homme)</b>			
coefficient	-0,15 ***	-0,19 ***	-0,17 ***
effet marginal moyen (pts de %)	-5,5	-6,8	-6,0
<b>Autres caractéristiques<sup>#</sup></b>	<i>contrôlées</i>	<i>contrôlées</i>	<i>contrôlées</i>

<sup>#</sup> Âge, niveau de diplôme, groupe socioprofessionnel, ainsi que le secteur d'activité pour le modèle [c] et le statut pour le modèle [c].

Lecture, source et champ : voir tableau 5.

Certains de ces effets de structure peuvent être mis en lumière en comparant le taux de formation effectif des femmes (respectivement des hommes) à celui qu'il serait dans une situation où les femmes (resp. hommes) seraient répartis comme les hommes (resp. les femmes). Si les femmes se répartissaient entre secteurs d'activité dans les mêmes proportions que les hommes, leur taux de formation s'établirait à 56 %<sup>21</sup> au lieu de 60 %. En effet, la surreprésentation des femmes dans le secteur de l'administration - enseignement - santé (avec une proportion plus de deux fois celle des hommes) produit un écart positif de 17 points du taux de formation<sup>22</sup>, ce qui contrecarre leur faible présence dans des secteurs comme l'industrie ou la construction, cause, à eux deux, d'un écart négatif de 13 points. Autrement dit, la présence plus importante des femmes dans la fonction publique contrecarre un « déficit » de formations dans des secteurs moins formateurs où les femmes sont aussi moins représentées. De même, si les femmes se répartissaient entre les quatre groupes socioprofessionnels de la même façon que les hommes, leur taux moyen de formation ne s'élèverait qu'à 57 %. En effet, bien que la moindre présence des femmes parmi les cadres, les plus formés, joue à la baisse sur leur taux de formation global (4 points d'écart), cet effet est plus que compensé par la forte proportion d'employées, davantage formées que les ouvrières.

### 2.3. Caractéristiques des entreprises, ségrégation professionnelle et temps partiel

La taille de l'entreprise est un facteur important d'accès à la formation, identifiée comme contribuant à la réduction des inégalités socioprofessionnelles entre salariés<sup>23</sup>. Le taux de formation sur cinq ans est en effet croissant avec le nombre de salariés que comptent les entreprises (ou administrations) employeuses : 45 % des salariés qui travaillaient dans une entreprise de un à moins de 10 salariés en 2010 ont suivi une formation sur la période 2010-2015 ; 67 % de ceux qui étaient dans des entreprises comprenant de 50 à moins de 250 salariés, 74 % pour ceux des entreprises de 1 000 salariés ou plus. Hormis dans les très petites entreprises (hors entreprises sans salarié), les femmes suivent moins souvent des formations que les hommes. Alors que la différence est en leur faveur dans les très petites entreprises (de 1 à 9 salariés), elle est en leur défaveur dans les entreprises comprenant au moins 250 salariés, atteignant de l'ordre de 5 points de pourcentage pour les entreprises de moins de 1 000 salariés et de l'ordre de 3 points pour les entreprises plus importantes (tableau 8)<sup>24</sup>.

<sup>21</sup> Selon les proportions indiquées dans le tableau 6, ce taux se calcule ainsi :  $0,21 \times 0,67 + 0,25 \times 0,53 + \text{etc.}$  Pour les hommes, le taux théorique calculé à partir de la répartition de la population féminine serait un peu plus élevé que le taux effectif, 66 % contre 65 %.

<sup>22</sup> Ecart entre la part de femmes qui sont formées et travaillent dans ce secteur (31 %) et la part de femmes formées et y travailleraient si elles y étaient représentées dans les mêmes proportions que les hommes ( $0,67 \times 0,21$  soit 14 %).

<sup>23</sup> Pour les entreprises du secteur privé, voir entre autres Cereq (2014, p. 44). Il est important de noter que les différences en termes de participation à la formation sont atténuées dans les entreprises de moins de 50 salariés par des durées moyennes de formation des travailleurs qui sont proches, voire supérieures, à celles des entreprises de 500 salariés ou plus.

<sup>24</sup> Pour les salariés travaillant dans le secteur privé en 2010, l'écart entre les femmes et les hommes est également significatif lorsque l'entreprise compte au moins 250 salariés, mais est plus important dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés (- 8 points) que dans les entreprises de 250 à 999 salariés (- 5 points). L'ensemble de ces statistiques portent sur les 90 % de salariés pour lesquels la taille de l'entreprise est renseignée dans l'enquête. L'information est plus souvent manquante pour des salariés faiblement diplômés, en contrat court dans le secteur privé, appartenant à un ménage « non français ». Les employés de l'administration publique représentent à eux seuls 25 % des salariés pour lesquels la taille de l'entreprise n'est pas connue, ceux des autres activités de service 19 %.

**Tableau 8. Taille des entreprises employeuses des femmes et des hommes salariés et taux moyen de formation entre 2010 et 2015**

	Répartition de l'emploi en 2010			Part des femmes	Taux de formation moyen entre 2010 et 2015		
	salarié	féminin	masculin		femmes	hommes	écart F-H (en pts)
En %							
<b>Taille de l'entreprise</b>							
Aucun salarié	7	6	7	48	58	61	-
De 1 à 9 salariés	13	13	12	53	50	45	5
De 10 à 49 salariés	18	17	19	47	55	58	-
De 50 à 249 salariés	19	19	19	51	64	67	-
De 250 à 999 salariés	15	14	15	49	68	73	-5
1 000 salariés et plus	29	29	28	51	71	74	-3
Total	100	100	100	50	63	65	-2

Les écarts non significatifs au seuil de 10 % sont signalés par un tiret.

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans, pour lesquels la taille de l'entreprise est renseignée (90 % des salariés) ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

Ces différences de participation à la formation selon la taille des entreprises peuvent traduire des stratégies d'organisation et de gestion de la main-d'œuvre différenciées. Selon certains travaux, lorsque ces dernières sont prises en compte, les différences d'accès à la formation de femmes et d'hommes présentant les mêmes caractéristiques individuelles et professionnelles ne seraient plus significatives (Havet et Lacroix, 2013 ; Havet, 2006 sur données canadiennes). Par exemple, les chances de formation des femmes augmenteraient en présence de pratiques structurées de gestion de la formation et des compétences, s'articulant autour de l'information en matière de formation, du dialogue avec les salariés et leurs représentants, et d'une réflexion sur la gestion des compétences<sup>25</sup> (Couprie et Melnik, 2017).

L'enquête FQP, qui est une enquête menée auprès des ménages, ne comporte pas ce type d'informations sur les entreprises<sup>26</sup>. Des modalités de gestion des ressources humaines différenciées selon le genre des salariés peuvent toutefois être révélées par certaines caractéristiques des emplois occupés, comme la prédominance sexuée du métier exercé (Briard, 2019b).

Selon le critère usuel introduit par Catherine Hakim (1993), un métier peut être qualifié comme étant à prédominance féminine (respectivement masculine) – ou « féminisé » (resp. « masculinisé ») – si la proportion des femmes (resp. d'hommes) exerçant ce métier est supérieure de plus de 15 points à la proportion de femmes (resp. d'hommes) dans l'emploi total<sup>27</sup>. En se restreignant à la population salariée, cela revient à considérer qu'un métier est mixte dès lors que la proportion de femmes qui l'exercent est comprise entre 35 % et 65 %<sup>28</sup>.

Les métiers féminisés se caractérisent notamment par une plus forte proportion de salariés travaillant à temps partiel. Environ 15 % des effectifs ont une quotité de travail inférieure à 80 % d'un temps complet contre 9 % dans les métiers mixtes et 2 % dans les métiers masculinisés. Cette surreprésentation des salariés à temps partiel n'est pas uniquement liée à la proportion de femmes exerçant les métiers considérés, puisque sur la seule population masculine, ces proportions sont respectivement de 5 %, 4 % et 1 %.

<sup>25</sup> Etude réalisée à partir des données couplées salariés-entreprises de l'enquête Defis ; voir annexe méthodologique, page 39.

<sup>26</sup> L'appariement avec les Déclarations annuelles de données sociales (DADS) ou de fichiers exhaustifs d'entreprises, tels que Clap ou Fare, permet toutefois d'obtenir des informations telles que le volume d'heures travaillées et les effectifs, éventuellement détaillés par grandes catégories de personnel, ainsi que des données comptables, dont la masse salariale et les composantes du profit.

<sup>27</sup> Selon ce critère, en considérant la population salariée, sur 87 familles professionnelles définies en fonction de la nature de l'activité exercée et d'une catégorie socioprofessionnelle, 45 sont à prédominance masculine, 25 sont à prédominance féminine et 18 sont mixtes (Briard, 2019b).

<sup>28</sup> Statistiques issues des enquêtes Emploi de 2013 à 2016 pour les femmes et hommes salariés, personnes de référence de leur ménage ou conjoint.

Si les femmes semblent moins se former que les hommes dans les métiers féminisés et masculinisés (tableau 9), cette différence disparaît à âge, niveau de diplôme, groupe socioprofessionnel et secteur d'activité identiques. En revanche, les salariés exerçant un métier mixte ou féminisé ont une probabilité nettement plus faible de se former que ceux exerçant un métier masculinisé (tableau 10). Au sein de ces métiers, les femmes sont tout autant formées que les hommes, voire légèrement plus dans les métiers mixtes. L'hypothèse que des inégalités apparaissent au sein de métiers selon qu'ils sont à prédominance féminine, masculine ou mixte ne semble donc pas se confirmer.

Le constat est le même concernant le temps de travail. Si les femmes à temps complet sont en moyenne moins formées que les hommes à temps complet, les différences disparaissent une fois pris en compte l'ensemble des autres caractéristiques professionnelles. Par ailleurs, à quotité de temps de travail donnée, les employées se forment autant que leurs homologues masculins (toutefois relativement moins nombreux dans ce groupe socioprofessionnel). Les ouvrières restent alors le seul groupe socioprofessionnel présentant des inégalités de formation entre femmes et hommes.

Un moindre taux de formation est observé uniquement pour les salariés à temps partiel court et ceci indifféremment selon que les salariés soient des femmes ou des hommes. Si cette moindre participation semble plus importante que dans des pays comme le Canada (Fournier *et al.*, 2009), ce différentiel reste toutefois limité au regard de celui estimé dans des pays comme l'Allemagne. Ainsi, selon Backes-Gellner *et al.* (2014), les hommes qui y travaillent à temps partiel participent moins à la formation dès lors que leur quotité de temps de travail est inférieure à un temps complet, alors que pour les femmes, une différence n'apparaît que pour des temps partiels très courts (quotité inférieure à 50 %). Les chercheuses justifient ces résultats par le faible attachement à l'emploi auquel est associé le temps partiel des hommes, contrairement aux femmes pour lesquelles le temps partiel relève de la norme.

Ces observations sont robustes à la taille de l'entreprise (pour les 90 % de salariés pour lesquels celle-ci est renseignée<sup>29</sup>). Il ressort en outre que si les entreprises de 1 à 9 salariés sont bien celles qui forment le moins, les femmes s'y forment davantage que leurs homologues masculins, alors que les femmes et les hommes se forment autant dans les entreprises de taille plus importante. Le fait que, en moyenne, les femmes se forment moins que les hommes dans les entreprises de 250 salariés ou plus (tableau 8) apparaît uniquement lié au secteur d'activité et à des effets de composition de la population salariée, par groupe socioprofessionnel en particulier, car le contrôle d'au moins l'une de ces deux caractéristiques « efface » les différences d'accès à la formation entre femmes et hommes dans les grandes entreprises. Lorsque toutes ces caractéristiques des postes sont prises en compte, l'écart de taux de formation entre femmes et hommes salariés ne s'élève plus qu'à 2 points de pourcentage.

**Tableau 9. Caractère sexué du métier et temps de travail des femmes et hommes salariés et taux moyen de formation entre 2010 et 2015**

	Répartition de l'emploi en 2010			Part des femmes	Taux de formation moyen entre 2010 et 2015		
	salarié	féminin	masculin		femmes	hommes	écart F-H (en pts)
<b>Type de métier</b>							
Métier féminisé	46	72	18	80	58	64	-5
Métier mixte	17	17	18	50	67	64	-
Métier masculinisé	37	12	64	16	59	65	-6
<b>Temps de travail</b>							
Temps complet	85	74	97	45	63	65	-2
Temps partiel long (80 % ou plus)	6	11	1	95	65	62	-
Temps partiel court	9	15	2	88	42	47	-
<b>Total</b>	100	100	100	51	60	65	-5

Les écarts non significatifs au seuil de 10 % sont signalés par un tiret.

Lecture : 72 % des femmes exercent un métier féminisé, soit 80 % des salariés exerçant un métier féminisé. 58 % d'entre elles ont suivi une formation entre 2010 et 2015, soit un écart de 5 points avec les hommes exerçant un métier féminisé.

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

<sup>29</sup> Les salariés pour lesquels l'information est manquante sont plus souvent des employés des services (voir note 24).

**Tableau 10. Participation à la formation selon le caractère sexué du métier exercé, le temps de travail et la taille de l'entreprise employeuse**

Modèles avec interactions

Coefficients

	Modèle [e'] × Femme		Modèle [f'] × Femme		Modèle [g'] × Femme	
Femme	NS		NS		NS	
Homme	Réf.		Réf.		Réf.	
<b>Groupe socioprof. en 2010</b>						
Cadre	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Profession intermédiaire	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Employé	NS	-0,20 **	NS	-0,19 *	NS	NS
Ouvrier	-0,20 ***	-0,39 ***	-0,19 ***	-0,36 ***	-0,13 **	-0,46 ***
<b>Type de métier exercé en 2010</b>						
Métier féminisé	-0,22 ***	NS	-0,21 ***	NS	-0,20 ***	NS
Métier mixte	-0,20 ***	NS	-0,19 ***	0,14 *	-0,17 ***	0,16 *
Métier masculinisé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Changement de type de métier	NS		NS		NS	
<b>Temps de travail en 2010</b>						
Temps complet			Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps partiel long			NS	NS	NS	NS
Temps partiel court			-0,34 ***	NS	-0,26 **	NS
<b>Taille de l'entreprise en 2010</b>						
Aucun salarié					-0,16 **	NS
De 1 à 9 salariés					-0,53 ***	0,30 ***
De 10 à 49 salariés					-0,20 ***	NS
De 50 à 249 salariés					Réf.	Réf.
De 250 à 999 salariés					0,15 ***	NS
1 000 salariés et plus					0,16 ***	NS
<b>Autres caractéristiques #</b>	contrôlées		contrôlées		contrôlées	

Modèles sans interactions

	Modèle [e]	Modèle [f]	Modèle [g]
<b>Femme (réf. homme)</b>			
coefficient	-0,10 ***	-0,07 ***	-0,06*
effet marginal moyen (pts de %)	-3,5	-2,7	-2,0
<b>Autres caractéristiques##</b>	contrôlées	contrôlées	contrôlées

# Âge, niveau de diplôme, secteur d'activité, statut. Les coefficients diffèrent peu de ceux des estimations précédentes.

## Âge, niveau de diplôme, groupe socioprofessionnel, secteur d'activité, statut, type de métier, ainsi que temps de travail pour le modèle [f] et taille de l'entreprise pour le modèle [g].

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans ; France métropolitaine. Pour les modèles [g] et [g'], le champ est restreint aux 90 % de salariés pour lesquels l'information sur la taille de l'entreprise est renseignée.

Lecture et source : voir tableau 5.

### 3. MATERNITE, CHARGES FAMILIALES ET SUIVI DE FORMATION

Les femmes participent moins à la formation que les hommes, mais ce « déficit » de formation concerne essentiellement les ouvrières. Celui-ci pourrait s'expliquer par des caractéristiques non observées de leur poste et/ou par un accès plus restreint à la formation dû à une pratique discriminatoire de la part de leurs employeurs. La moindre formation de ces salariées pourrait aussi tenir à des comportements vis-à-vis de la formation différents de ceux des hommes occupant les mêmes postes, lesquels résulteraient par exemple d'une moindre appétence pour se former ou de freins personnels à le faire. Cette dernière hypothèse renvoie à l'idée souvent avancée que l'inégale répartition des charges familiales au sein des couples et donc du temps restant pour se former est la principale explication aux différences de participation à la formation entre les femmes et les hommes. Les femmes ouvrières peuvent être particulièrement touchées dans le sens où, appartenant à des ménages à revenus modestes, plus souvent seules ou en couple avec un ouvrier<sup>30</sup>, elles disposent d'options limitées pour assurer la garde de leur(s) enfant(s) et ont alors un emploi du temps plus contraint. Elles s'arrêtent également plus souvent de travailler après l'arrivée d'un enfant que des femmes de groupes socioprofessionnels supérieurs (entre autres, Crenner, 2011). Toutefois, quel que soit leur groupe socioprofessionnel, les salariées qui restent en emploi après la naissance d'un enfant sont potentiellement toutes concernées par des difficultés accrues à articuler vie professionnelle et vie familiale (Briard, 2019a) et, par conséquent, à disposer de moins de temps pour se former.

Plusieurs enquêtes qualitatives témoignent des difficultés de certaines femmes à cumuler formation, activités professionnelles et familiales (Budaci et Eneau, 2009 ; Bosse, 2006), la participation à des actions de formation impliquant des aménagements contraignants dans l'organisation des tâches domestiques et familiales (Fournier et Sigot, 2009). Le temps à consacrer aux apprentissages à côté du temps de formation réduirait en outre un temps personnel déjà limité (Bosse *et al.*, 2006). En particulier, certaines femmes cadres, exprimant un souhait affirmé de suivre des formations, y renonceraient en raison des astreintes qui viennent s'ajouter à celles qu'elles assurent déjà (Budaci et Eneau, 2009). Les frais de garde d'enfants ou de déplacements pénaliseraient en outre davantage les femmes travaillant à temps partiel et les moins qualifiées (Fournier, 2001 ; Dubois et Fournier, 2014 ; Céreq, 2014). Si les femmes seraient davantage touchées, car elles assument plus souvent que les hommes les charges familiales, les hommes élevant seuls leurs enfants seraient également concernés, puisque, suite à une séparation, le parent ayant la garde des enfants s'engagerait moins souvent dans le suivi d'une formation (Lignon, 2015).

Dans quelle mesure le taux de formation diffère-t-il effectivement entre les femmes et les hommes selon la situation familiale, le nombre d'enfants et la survenue d'une naissance ? Si la période suivant une naissance est *a priori* un moment peu propice à la formation des jeunes mères, un phénomène de rattrapage a-t-il lieu dans les mois qui suivent le congé de maternité ou le congé parental ? Les formations visent-elles alors davantage des remises à niveau qu'à d'autres périodes ? L'enquête FQP ne permet d'observer qu'à grands traits le lien entre la formation et l'âge des enfants ou l'évolution de situation de couple, mais elle offre la possibilité d'étudier conjointement, sur 5 années successives, l'évolution du nombre d'enfants dans le ménage, notamment la survenue d'une naissance, et le suivi de formations d'au moins 18 heures grâce à leur description sous forme de calendriers.

---

<sup>30</sup> En 2009-2011, 60 % des ouvrières sont en couple avec un ouvrier, de l'ordre de 30 % n'ont pas de conjoint (Bouchet-Valat, 2015, p. 109 et p. 273).

### 3.1. Formation et situation familiale

En moyenne, quels que soient le nombre de leurs enfants et leur situation de couple<sup>31</sup>, les femmes participent moins à la formation que les hommes (tableau 6). C'est en particulier le cas des femmes vivant dans un ménage où sont présents au moins trois enfants<sup>32</sup>. Toutefois, alors que leur moindre présence en emploi<sup>33</sup> pourrait être une explication à cet écart de taux de formation avec leurs homologues masculins, la différence est similaire pour les femmes issues d'un ménage où n'est présent qu'un seul enfant en 2010 qui présentent des taux d'emploi proches en équivalent temps plein de ceux des hommes. La probabilité plus importante de ces dernières à connaître une naissance sur les cinq années suivantes est en revanche un facteur qui pourrait expliquer une moindre propension à se former<sup>34</sup>.

**Tableau 11. Caractéristiques familiales des salariés et taux moyen de formation entre 2010 et 2015**

	Répartition de l'emploi en 2010			Part des femmes	Taux de formation moyen entre 2010 et 2015		
	salarié	féminin	masculin		femmes	hommes	Écart F-H (en pts)
En %							
<b>Nombre d'enfants en 2010</b>							
Aucun	50	48	53	49	58	62	-4
Un	22	25	20	56	59	67	-7
Deux	21	22	20	53	64	68	-4
Trois ou plus	6	6	7	48	64	71	-7
Naissance sur les 5 années suivantes	20	18	21	48	63	67	-3
<b>Situation de couple</b>							
En couple en 2010 et 2015	68	67	69	50	61	66	-3
Seul en 2010 et 2015	24	25	22	54	55	58	-6
Changement de situation de couple	8	8	8	49	62	67	-7
<b>Formes de ménage en 2010<sup>#</sup></b>							
En couple avec ou sans enfant	72	71	73	51	61	67	-5
Famille monoparentale	7	10	4	74	58	65	-7
Seul sans enfant	21	19	24	45	55	59	-4
<b>Total</b>	100	100	100	51	60	65	-5

Tous les écarts sont significatifs au seuil de 10 %.

# La situation de couple en 2010 peut être erronée pour certains salariés (estimés à moins de 8 % des salariés étudiés ; voir annexe méthodologique).

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

<sup>31</sup> Dans l'ensemble de l'étude, compte tenu de l'imprécision entourant la situation de couple des salariés sur la période 2010-2015, le choix est fait de ne considérer que la situation de couple supposée en 2010 et la situation de couple déclarée en 2015. Toutefois, si une approche longitudinale est mise en œuvre pour distinguer les personnes en couple durant 5 ans, les personnes seules durant 5 ans et celles connaissant des changements de situation sur la période, la part de chacune de ces catégories dans la population étudiée est estimée à respectivement 67 %, 23 % et 10 %, soit peu différente de celle présentée.

<sup>32</sup> Sont ici considérés les enfants cohabitant avec l'enquêté, qui peuvent être les siens ou non. L'enquête mentionne le nombre et l'âge des enfants eus ou adoptés par l'enquêté, informations qui ne sont pas mobilisées dans le cas présent.

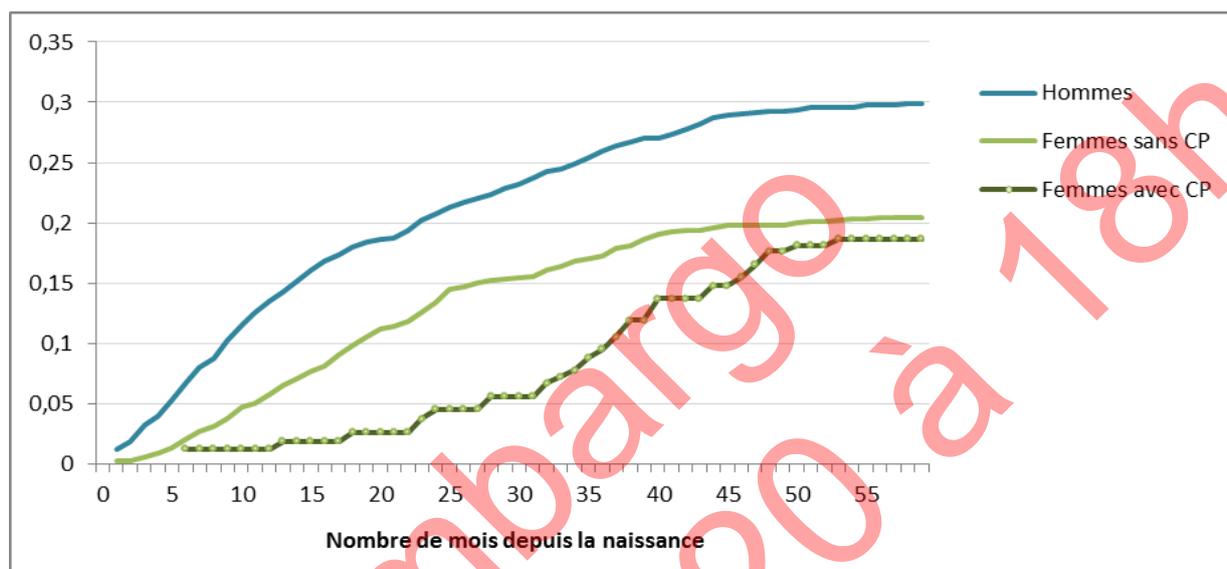
<sup>33</sup> Un signe de leur moindre présence en emploi est leur plus faible part dans la population, 48 % contre 51 % de l'ensemble des femmes de la population des salariés en 2010 et 2015.

<sup>34</sup> Parmi les femmes vivant avec un seul enfant en 2010, 25 % connaissent une naissance au cours des cinq années suivantes, contre 7 % de celles vivant avec au moins deux enfants, mais 21 % de celles ne vivant avec aucun.

### 3.2. Formations d'au moins 18 heures et naissance d'un enfant

Dans les premiers mois d'un enfant, la proportion de mères qui suivent une formation est durablement inférieure à celle des pères : 24 mois après la naissance, seules 13 % d'entre elles ont suivi au moins une formation de 18 heures ou plus, contre 21 % des pères (graphique 1)<sup>35</sup>. L'écart est encore plus important pour les femmes ayant suspendu leur activité professionnelle dans le cadre d'un congé parental<sup>36</sup> (8 % des mères)<sup>37</sup> : après 24 mois, seule la moitié d'entre elles ne sont plus en congé et 4 % ont suivi une formation. Si durant cette période, se former reste possible, l'absence de financement par l'employeur et la rupture avec la sphère professionnelle limite vraisemblablement l'intention de se former.

**Graphique 1. Proportion de femmes et d'hommes ayant suivi une formation suite à une naissance**  
Courbes de Kaplan-Meier - Formations d'au moins 18 heures



CP : congé parental total.

Lecture : au cours des 24 mois suivant une naissance, 23 % des pères, 16 % des femmes n'ayant pas eu recours à un congé parental et 9 % en ayant pris un ont suivi une formation d'au moins 18 heures.

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans, ayant connu une naissance entre 2010 et 2014 (au moins 12 mois avant le dernier mois retracé dans les calendriers d'activité et de formation) ; France métropolitaine. Les salariés sont comptés une fois quand bien même ils auraient plusieurs naissances sur la période 2010-2015.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

Les écarts de taux de formation entre les jeunes mères et les jeunes pères tendent à s'accroître avec la taille de la famille (graphique 2a). En moyenne, suite à la naissance d'un enfant, le taux de formation des jeunes pères est à peine un peu plus élevé lorsqu'il s'agit du premier enfant que lorsque d'autres enfants sont déjà présents. En revanche, le taux de formation des jeunes mères est nettement décroissant avec le nombre de leurs enfants : 10 % des mères ont suivi une formation d'au moins 18 heures 24 mois après la naissance de leur troisième enfant (ou plus), 12 % lorsqu'il s'agit du second, 16 % si c'est le premier.

<sup>35</sup> Ces proportions résultent d'une estimation non paramétrique de Kaplan-Meier. Celle-ci permet de corriger la censure due à l'impossibilité d'observer au-delà de la fin du calendrier de formation si une formation est effectivement suivie ou non et qui tendrait à sous-estimer la probabilité de suivre une formation pour des dates éloignées de la naissance.

<sup>36</sup> Le congé parental est un dispositif qui permet aux salariés, femmes et hommes, justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans leur entreprise ou administration de réduire leur temps de travail (« congé parental à temps partiel ») voire de suspendre leur contrat de travail (« congé parental total ») jusqu'aux 3 ans de leur enfant en ayant la garantie de retrouver leur poste ou un poste équivalent au terme du congé. Ce congé n'est pas rémunéré ; il est à distinguer de l'indemnité de congé parental qui peut être versée, sous conditions de ressources, aux parents réduisant leur activité professionnelle suite à une naissance. Les mères font valoir ce droit nettement plus souvent que les pères.

<sup>37</sup> Cette proportion concorde avec celle qui peut être calculée à partir de l'enquête Emploi : en 2015, 10 % des femmes ayant un enfant de moins de 3 ans sont en congé parental (9 % en 2013), contre moins de 2 % des hommes.

Les écarts de taux de formation des jeunes mères et des jeunes pères résistent également au diplôme (graphique 2b). Ces disparités sont semblables à celles observées suite à une naissance en matière de participation au marché du travail ou d'évolution professionnelle (Briard et Valat, 2018) et elles pourraient leur être liées. Les différences sont néanmoins un peu plus limitées parmi les titulaires du bac ; comme les autres femmes, les diplômées du bac accusent un retard de formation suite à l'arrivée de l'enfant qui peut être dû à la suspension d'activité autour de la naissance, mais l'écart tend à se réduire autour des 2 ans de l'enfant.

Le statut occupé – le type de contrat et la nature de l'employeur – est également lié aux écarts d'accès à la formation entre jeunes mères et jeunes pères. Alors que pour ces derniers, le suivi de formation est indépendant du statut, les jeunes mères connaissent des situations contrastées : alors que 24 mois après la naissance, 23 % des pères titulaires de la fonction publique ont suivi une formation d'au moins 18 heures, 20 % des pères travaillant en CDI dans le secteur privé ou ayant un contrat court ; les jeunes mères fonctionnaires sont 16 % dans ce cas, mais 13 % lorsqu'elles sont en CDI dans le privé et 12 % lorsqu'elles ont un contrat court<sup>38</sup>. Ces différences tendent à confirmer un accès plus fréquent à la formation dans la fonction publique pour les femmes, quand bien même les écarts avec les hommes sont importants après une naissance.

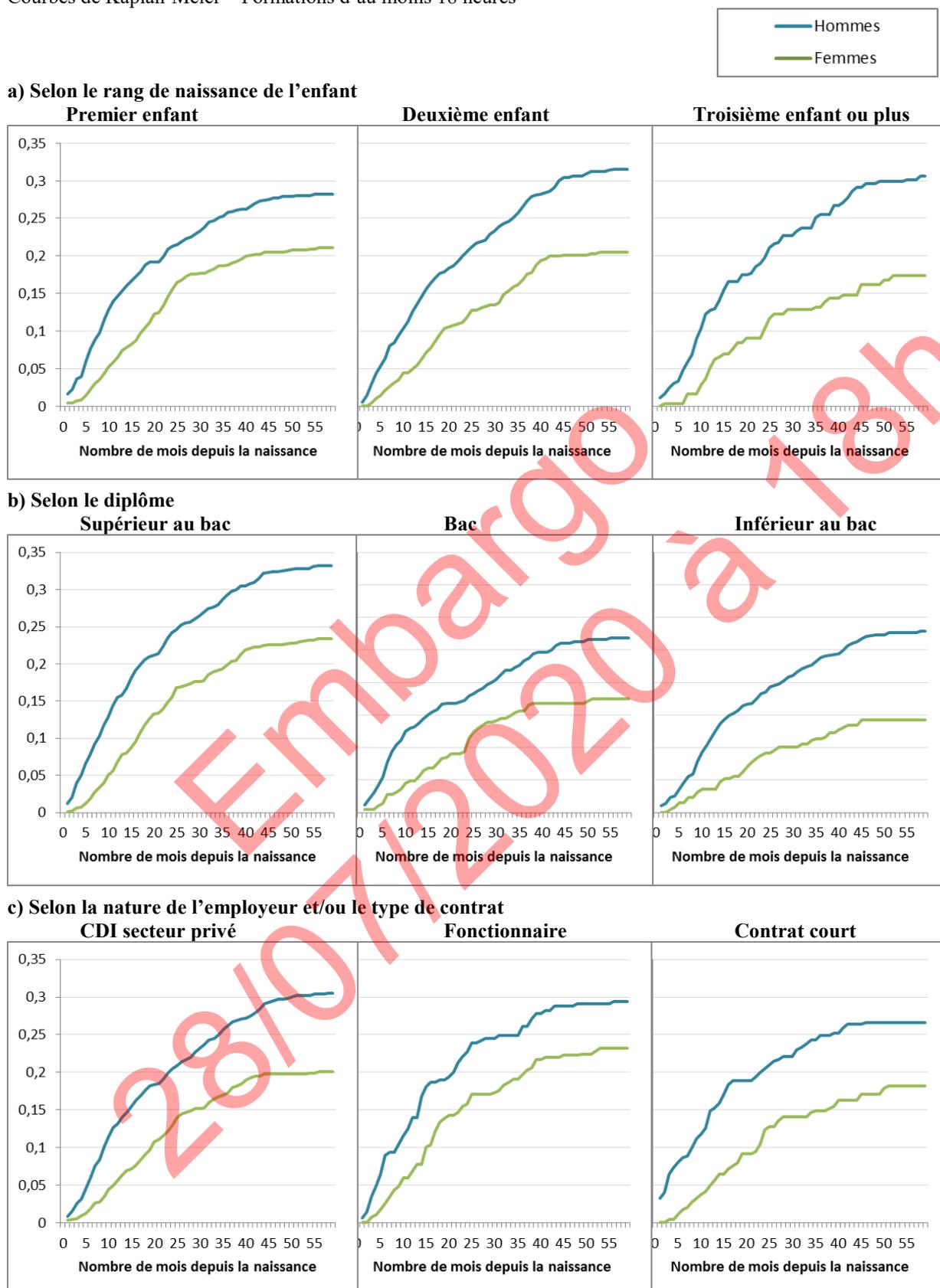
Durant les premiers mois de l'enfant, les mères réalisent moins de formations d'au moins 18 heures que les pères, ce qui peut être lié à leur moindre présence en emploi en raison de leur congé maternité et, pour certaines, de leur congé parental. Toutefois, aucun phénomène de rattrapage n'apparaît clairement par la suite, de sorte que les femmes ayant de jeunes enfants sont moins formées que les hommes dans la même situation. Deux ans après une naissance, les écarts entre femmes et hommes tendent en outre à s'accroître. Ce décrochage de la participation à la formation des mères peut être lié à la naissance d'un autre enfant, mais aussi à leurs difficultés d'articuler la garde de(s) enfant(s) avec leur activité professionnelle, ce qui est en général plus fréquemment le cas de salariées peu diplômées ou en situation d'emploi peu stable, employées ou ouvrières dont les horaires sont peu flexibles ou dont les revenus déjà limités ne permettent pas un passage à temps partiel (voir par exemple Briard 2019a). L'hypothèse d'une moindre motivation des jeunes mères à se former n'apparaît pas non plus fondée puisque les femmes expriment davantage l'envie de se former que les hommes et que les femmes connaissant une naissance ne se différencient pas des autres à cet égard (encadré 2). En revanche, les hommes connaissant une naissance expriment plus souvent que les autres l'envie de se former, de sorte que si ce souhait se concrétise, il peut expliquer une partie des écarts de participation à la formation entre les jeunes pères et les jeunes mères.

Outre le fait qu'aucun rattrapage n'apparaisse quelques mois après la naissance d'un enfant, cette période ne semble pas non plus se démarquer des autres par les objectifs visés lors des formations, qui sont semblables à ceux des formations réalisées à d'autres périodes (tableau 12). L'utilisation de la formation comme outil d'égalité professionnelle est ainsi interrogé dans le sens où la suspension d'activité plus ou moins longue due à la maternité ne semble pas faire l'objet d'une attention particulière.

---

<sup>38</sup> Les effectifs ne sont pas suffisants pour apprécier si ces femmes se distinguent par la durée qu'elles passent effectivement en emploi après la naissance.

**Graphique 2. Taux de formation suite à une naissance**  
 Courbes de Kaplan-Meier – Formations d'au moins 18 heures



Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans, ayant connu une naissance entre 2010 et 2014 (au moins 12 mois avant le dernier mois retracé dans les calendriers d'activité et de formation) ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

**Tableau 12. Objectifs de la première formation suite à une naissance**

Formations d'au moins 18 heures

En %

	Première formation suite à une naissance			Toutes formations, toutes périodes		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Adaptation à un poste ou un matériel	40,7	46,0	43,6	39,5	45,6	39,5
Changement de travail, de métier ou amélioration des perspectives de travail	39,6	33,8	36,3	38,8	33,8	38,8
Accès à un emploi, création d'entreprise	8,6	6,1	7,2	8,3	6,6	8,3
Acquisition de connaissances ou de compétences sur un sujet d'intérêt	86,6	75,7	80,5	86,4	76,7	86,4

Lecture : 39,5 % des formations suivies par les femmes ont pour but une adaptation au poste ou à un matériel, 40,7 % des formations qu'elles suivent suite à une naissance.

Champ : formations non diplômantes d'au moins 18 heures suivies entre 2010 et 2015 par des salariés aux deux dates.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

### Encadré 2. Des différences d'appétence pour la formation ?

Les femmes expriment relativement plus souvent que les hommes à la fois le besoin et l'envie de se former et, comme eux, plus souvent si elles ont suivi une formation au cours des cinq années précédentes.

#### Proportion de femmes et d'hommes exprimant le besoin ou l'envie de suivre une formation en 2015

	En %		
	Femmes	Hommes	Ensemble
Besoin de suivre une (autre) formation à but professionnel	35,0	33,3	33,3
Formés*	39,2	36,6	36,6
Non formés	28,8	27,8	27,8
<i>Dont en exprimant l'envie (parmi les formés et non-formés)</i>	<i>82,3</i>	<i>79,8</i>	<i>81,1</i>
Envie de se former davantage	45,8	41,4	43,6
Formés*	50,4	47,2	47,2
Non formés	38,9	37,8	37,8
<i>Dont en exprimant le besoin (parmi les formés et non-formés)</i>	<i>64,0</i>	<i>61,7</i>	<i>62,9</i>

\* Ont suivi une formation de plus ou moins 18 heures sur les cinq années précédentes.

Lecture : 39,2 % des femmes ayant suivi une formation entre 2010 et 2015 déclarent avoir besoin de suivre une autre formation à but professionnel.

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

Toutes choses égales par ailleurs, l'envie de se former est plus souvent exprimée par des femmes, des salariés ayant au moins le bac, et ceux âgés de moins de 40 ans<sup>(a)</sup>, mais sans différence significative entre groupes socioprofessionnels. Avoir un enfant s'accompagne aussi plus fréquemment d'une envie de se former pour les hommes, alors qu'aucun lien n'apparaît pour les femmes. L'hypothèse d'une motivation moindre des femmes à se former, notamment les jeunes mères, est donc contredite<sup>(b)</sup>. En revanche, les résultats suggèrent que l'écart de participation à la formation entre femmes et hommes à la naissance d'un enfant seraient en partie liés au fait que les hommes aspirent davantage à se former lorsque leur famille s'agrandit, ce qui converge avec le lien positif observé entre l'évolution professionnelle des hommes et l'arrivée d'un enfant (Briard et Valat, 2018).

Les contraintes matérielles sont les obstacles à la formation les plus fréquemment cités aussi bien par les femmes et par les hommes : plus d'un tiers d'entre eux estiment avoir été empêchés de suivre une formation par manque de temps, des horaires inadaptés, la distance ou des problèmes de santé<sup>(c)</sup>. Avec le refus de l'employeur, les contraintes matérielles sont les motifs le plus souvent avancés par les salariés qui ont participé à une formation, alors que l'absence de proposition de formation est le principal motif que déclarent ceux qui n'en n'ont pas suivi. Parmi les salariés qui souhaitent se former, l'absence de proposition de formation est plus souvent invoquée par des non-cadres, les contraintes matérielles le sont davantage par des cadres et des diplômés du

supérieur ; le refus de l'employeur est opposé plus fréquemment à des salariés de niveau bac +2 et ceux justifiant de 5 à 10 ans d'ancienneté<sup>(d)</sup>. En revanche, qu'ils expriment l'envie ou non de se former, qu'ils aient suivi ou non une formation, femmes et hommes expriment les mêmes freins à caractéristiques identiques. L'hypothèse d'une restriction de l'accès à la formation des femmes de la part des employeurs ne semble donc pas non plus se vérifier.

**Raison principale de ne pas avoir suivi une (autre) formation  
malgré l'expression d'un besoin ou d'une envie**

En %

	Formés et non formés		Formés		Non formés	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Pas de proposition de formation	30,9	31,1	27,0	29,1	38,4	35,2
Contraintes matérielles (manque de temps ou horaires inadaptés, éloignement, maladie, accident...)	33,5	34,9	35,2	35,4	30,3	33,8
Pas le niveau de base (selon le salarié)	1,2	1,1	1,1	0,6	1,5	2,0
Trop âgé (selon le salarié)	1,7	1,6	1,3	1,3	2,4	2,2
Refus de l'employeur	13,1	13,5	14,8	15,7	10,0	9,3
Autre raison	19,5	17,8	20,6	17,9	17,5	17,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : 27 % des femmes qui expriment le besoin ou l'envie de suivre une (autre) formation ne l'ont pas fait faute de recevoir une proposition.

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, ayant suivi ou non une formation de plus ou moins 18 heures.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

(a) Estimation par un modèle logit binomial incluant le sexe, l'âge, le niveau de diplôme, le groupe socioprofessionnel et l'ancienneté dans l'entreprise en 2010, ainsi que la naissance d'un enfant entre 2010 et 2015. Des estimations séparées pour les femmes et les hommes sont également menées.

(b) L'aspiration à se former plus fréquente des femmes pourrait être liée au fait qu'elles soient relativement plus nombreuses à souhaiter changer de situation professionnelle ; la formation apparaissant au regard des salariés comme un moyen de l'améliorer (Dubois et Melnik-Olive, 2017).

(c) Selon l'enquête AES de 2012, la distance et l'incompatibilité avec les responsabilités familiales concerneraient un peu plus souvent les femmes que les hommes. La charge de travail est avancée par un cinquième des femmes comme des hommes, mais des différences sont notables entre les cadres et professions intermédiaires et les employés et ouvriers, ainsi que les salariés en CDI et ceux en CDD, les premiers avançant cette raison deux fois plus souvent que les seconds (Dubois et Fournier, 2014).

(d) À sexe, âge, niveau de diplôme, groupe socioprofessionnel et ancienneté dans l'entreprise donnés, en contrôlant ainsi le fait d'avoir connu une naissance ou non sur la période.

### 3.3. Lien entre participation à la formation et caractéristiques professionnelles et familiales

Les liens entre la formation et les caractéristiques des postes occupés mis en évidence précédemment (partie 2) sont relativement robustes à la prise en compte des caractéristiques familiales (tableau 13), ce qui traduit de faibles effets de structure liés aux situations familiales pour la population des salariés en emploi en 2010 et 2015.

Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, la participation à la formation est globalement décroissante avec l'âge, mais croissante avec le niveau de diplôme (jusqu'à bac +2), le groupe socioprofessionnel, la quotité de temps de travail ; elle est plus élevée dans les métiers à prédominance masculine que dans les métiers mixtes ou féminisés, ainsi que dans l'administration, alors qu'elle est moindre dans des secteurs comme l'agriculture ou la construction. L'accès à la formation est moins important pour les personnes vivant durablement seules, mais croissant avec le nombre d'enfants. Il n'apparaît pas lié à la naissance d'un enfant si l'on considère les femmes et hommes ensemble, ce qui masque néanmoins un lien négatif, faiblement significatif, pour les femmes.

La nationalité est aussi étroitement liée à la probabilité de se former : les femmes et les hommes qui ne sont pas Français ou dont le conjoint n'est pas Français, plus encore s'ils ne sont pas européens, se forment significativement moins souvent que les autres salariés. Cela peut être dû au fait qu'ayant étudié ou travaillé à l'étranger (y rencontrant alors leur conjoint), leurs besoins de « remises à niveau » ont pu être satisfaits dans le cadre de formations diplômantes ou lors de périodes de chômage (Gélot et Minni, 2006), non prises en compte ici<sup>39</sup>.

À caractéristiques individuelles, familiales et professionnelles identiques, les femmes se forment moins que les hommes avec un différentiel entre les taux de formation moyens qui s'élève à 2,6 points de pourcentage, mais qui est plus important s'agissant des seules formations d'au moins 18 heures (6 points)<sup>40</sup>.

À postes de travail identiques, la participation à la formation des femmes ne se différencie pas significativement de celle des hommes présentant les mêmes caractéristiques individuelles et familiales, à l'exception notable des ouvrières (et dans une bien moindre mesure des employées). À l'inverse, les femmes travaillant dans le secteur public se forment davantage que leurs homologues masculins. À situation familiale identique, il ressort également que les employés hommes se forment autant que les cadres, ce qui suggère que leur taux de formation plus faible en moyenne serait en partie lié à leur situation familiale. Toutefois, la prise en charge d'une partie des tâches parentales n'est probablement pas la principale explication, car selon les enquêtes Emploi du temps de l'Insee, les hommes employés ou ouvriers y consacrent aussi peu de temps que les autres hommes (Brousse : 2015 : 135).

Les femmes qui connaissent une naissance se forment moins que leurs homologues masculins. Pour ces derniers, l'arrivée d'un enfant ne s'accompagne pas d'une différence significative de la participation à la formation comparativement aux autres hommes. Cette moindre formation des jeunes mères est limitée (et faiblement significative) lorsque l'on considère toutes les formations, quelle que soit leur durée, mais elle est plus notable s'agissant des formations d'au moins 18 heures, confirmant les observations faites précédemment (section 3.2).

In fine, la participation à la formation diffère entre les femmes et les hommes pour des populations circonscrites : les salariés d'au moins 50 ans et ceux du secteur public, parmi lesquels les femmes se forment davantage que les hommes ; les employés et ouvriers, et les salariés appartenant à un ménage européen (dont l'un des conjoints est ressortissant européen non Français), parmi lesquels elles se forment moins.

---

<sup>39</sup> On peut également montrer que pour les femmes et les hommes, être issu d'une région où le chômage est important est défavorable au fait de se former. Le lien entre la participation à la formation et la situation du marché de l'emploi est davantage abordé dans Briard (2020b).

<sup>40</sup> Ce qui représente un effet marginal de 6,3 points de pourcentage par rapport au profil moyen pour les formations d'au moins 18 heures réalisées sur des périodes d'emploi et de 2,6 points pour l'ensemble des formations, de plus ou moins 18 heures, réalisées sur la période 2010-2015.

**Tableau 13. Probabilité de suivre une formation sur la période 2010-2015**

Coefficients

	Toutes formations			Formation d'au moins 18 heures		
	Femmes et hommes	x Femmes		Femmes et hommes	x Femmes	
<b>Situation personnelle en 2010</b>						
Femme	-0,07 ***		NS	-0,17 ***		NS
Homme	Réf.		Réf.	Réf.		Réf.
Moins de 30 ans	NS	NS	NS	0,07 *	0,09 *	NS
30 à 39 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
40 à 49 ans	-0,09 ***	-0,13 ***	NS	-0,05 *	-0,09 **	NS
50 ans ou plus	-0,18 ***	-0,25 ***	0,15 **	-0,24 ***	-0,32 ***	0,16 **
Sans diplôme	-0,32 ***	-0,26 ***	NS	-0,21 ***	-0,11 *	-0,21 **
Brevet, CAP, BEP	-0,08 **	-0,12 **	NS	-0,08 **	NS	NS
Baccalauréat	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Niveau bac +2	0,17 ***	0,13 **	NS	0,16 ***	0,18 ***	NS
Bac +3 ou plus	0,07 *	NS	NS	NS	NS	NS
En couple en 2010 et 2015	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Seul en 2010 et 2015	-0,08 ***	-0,12 ***	NS	-0,07 **	-0,16 ***	0,16 ***
Changement de situation de couple	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Aucun enfant	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Un enfant	0,06 **	0,10 **	NS	NS	NS	NS
Deux enfants	0,11 ***	NS	NS	NS	NS	NS
Trois enfants ou plus	0,20 ***	0,20 ***	NS	0,11 **	NS	0,20 **
Naissance sur les 5 années suivantes	NS	NS	-0,33 *	NS	NS	-0,45 **
Ménage français	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Ménage européen	-0,25 **	NS	-0,50 **	NS	NS	NS
Ménage non européen	-0,41 ***	-0,49 ***	NS	-0,21 **	NS	NS
<b>Situation professionnelle en 2010</b>						
Ancienneté dans l'entreprise < 5 ans	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Ancienneté de 5 à moins de 10 ans	NS	NS	NS	-0,09 ***	NS	-0,22 ***
Ancienneté de 10 à moins de 20 ans	NS	NS	NS	-0,13 ***	-0,12 ***	NS
Ancienneté d'au moins 20 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
En CDI dans le privé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Fonctionnaire titulaire ou militaire	0,21 ***	NS	0,16 *	0,07 *	NS	NS
En contrat court dans le privé	-0,24 ***	-0,27 ***	NS	-0,08 *	NS	NS
En contrat court dans le public	0,12 **	NS	0,27 **	0,13 **	NS	0,22 *
Cadre	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Profession intermédiaire	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Employé	-0,17 ***	NS	-0,18 *	-0,13 ***	NS	NS
Ouvrier	-0,30 ***	-0,21 ***	-0,37 ***	-0,14 ***	NS	-0,33 ***
Adm. publique, enseignement, santé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Commerce, transports, héberg.	-0,17 ***	NS	NS	-0,34 ***	-0,28 ***	NS
Industries	-0,09 **	NS	NS	-0,22 ***	-0,20 ***	NS
Activités spécialisées, tech. et admin.	-0,23 ***	-0,24 ***	NS	-0,34 ***	-0,29 ***	NS
Construction	-0,37 ***	-0,38 ***	NS	-0,48 ***	-0,52 ***	NS
Agriculture, sylviculture, pêche	-0,53 ***	-0,40 **	NS	-0,68 ***	-0,66 ***	NS
Autres activités de services	-0,11 **	NS	NS	-0,19 ***	NS	NS
Métier féminisé	-0,24 ***	-0,22 ***	NS	-0,36 ***	-0,35 ***	NS
Métier mixte	-0,13 ***	-0,17 ***	NS	-0,19 ***	-0,26 ***	0,21 ***
Métier masculinisé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps complet	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps partiel long (80 % ou plus)	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Temps partiel court	-0,39 ***	-0,32 ***	NS	-0,27 ***	-0,30 ***	NS
<b>Effectifs connaissant l'événement</b>	8 775	8 775	4 324	5 078	5 078	2 247
<b>Effets marginaux moyens (en points de %)</b>						
Femme (réf. homme)	-2,6	///	///	-6,0	///	///

Estimations par un modèle probit. Les coefficients présentés dans les colonnes « Femmes et hommes » sont issus d'estimations sans qu'aucune caractéristique soit croisée avec le sexe. Les coefficients présentés dans les colonnes « Femmes » sont relatifs aux caractéristiques croisées avec le fait d'être une femme ; ils renseignent sur les écarts avec la situation des hommes, décrite dans la colonne immédiatement à gauche. Outre les caractéristiques indiquées, sont aussi contrôlés la région de résidence et le niveau du taux de chômage de la région de résidence (3 modalités).

Réf. : référence ; NS : non significatif à 10 % ; seuils de significativité : \* 10 %, \*\* 5 %, \*\*\* 1 %.

Lecture : à autres caractéristiques identiques, la probabilité qu'une femme ait suivi une formation d'au moins 18 heures est environ 1,7 fois inférieure à celle d'un homme (1 / 0,76).

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

## CONCLUSION

Le caractère inégalitaire de la formation professionnelle est relevé par de nombreux travaux quantitatifs et qualitatifs. Pourtant, peu prennent en compte la dimension sexuée. Cette étude s'est donc attachée à mesurer l'ampleur des inégalités entre les femmes et les hommes et à identifier où elles se jouent. Il en ressort, comme attendu, que les femmes se forment moins que les hommes présentant les mêmes caractéristiques individuelles, familiales et professionnelles. À âge et niveau de diplôme équivalents, le taux de formation des femmes est nettement inférieur à celui des hommes chez les employés et les ouvriers et dans certains secteurs comme l'industrie, le commerce et certains secteurs d'activité. Cependant, à statut d'occupation du poste identique (contrat court ou sans limite de durée), les différences intrasectorielles s'effacent. De même, alors que la formation est moins répandue dans les métiers féminisés et mixtes que les métiers masculinisés, la prédominance sexuée d'un métier ne s'accompagne pas d'un différentiel d'accès à la formation entre les femmes et les hommes. Si la surreprésentation de femmes en contrat court dans certains secteurs d'activité peut expliquer qu'elles s'y forment moins en moyenne que les hommes, à l'inverse, la surreprésentation des femmes dans la fonction publique, plus formatrice, limite les écarts de taux de formation entre femmes et hommes au niveau global.

Toutes choses égales par ailleurs, les ouvrières apparaissent les moins formées, sans que les caractéristiques observées permettent d'en identifier les raisons. Est-ce parce que les postes qu'elles occupent sont en pratique différents de ceux de leurs homologues masculins – comme le montrent de nombreux travaux sociologiques (parmi d'autres, Fortino, 1999 ; Eckert et Monchatre, 2009) – et que leurs opportunités de formation y sont moins développées ? Ou bien est-ce en raison de freins d'ordre personnel, alors qu'elles expriment l'envie de se former autant que les autres salariés ?

La participation à la formation est liée à la situation familiale, mais, globalement, ce lien reste de second ordre derrière les caractéristiques des postes occupés. La situation des jeunes mères est toutefois particulière et interpelle sur le rôle de la formation professionnelle comme outil d'égalité professionnelle. En effet, les femmes participent moins à des formations dans les premiers mois qui suivent une naissance et ce retard ne semble pas être rattrapé par la suite. Dans le cas où la naissance s'accompagne d'une interruption d'activité professionnelle, par exemple dans le cadre d'un congé parental, cette absence de formation interroge sur le maintien des compétences de la jeune mère salariée, alors même que des changements ont pu intervenir sur son poste en son absence. Or une faible participation à la formation dans les mois qui suivent une maternité peut être dommageable à moyen terme. Des travaux récents sur données britanniques montrent en effet que la formation pourrait compenser, au moins pour partie, les pénalités salariales dues aux déficits d'expérience que subissent les femmes avec la naissance de leur(s) enfant(s), plus spécialement pour celles ayant interrompu leurs études au niveau du baccalauréat (Blundell *et al.*, 2019).

En combinant des informations sur la situation professionnelle et la situation familiale sur un horizon de 5 ans, la présente étude a examiné différentes dimensions susceptibles d'être liées à des différences de participation à la formation entre femmes et hommes et, le cas échéant, a quantifié ces écarts. Elle pourrait être prolongée sous plusieurs angles. En premier lieu, l'étude portant sur les seules personnes salariées lors de l'enquête et cinq ans avant, la question se pose de savoir dans quelle mesure les conclusions peuvent être généralisées à une population plus large. En particulier, parce que les considérations familiales pèsent vraisemblablement davantage pour des personnes plus éloignées de l'emploi, notamment des femmes, les écarts d'accès à la formation entre femmes et hommes pourraient être plus importants sous l'effet d'une baisse de la durée moyenne passée au travail des femmes et de leur présence plus forte dans les groupes socioprofessionnels les moins élevés et dans des emplois en contrat court.

Les résultats de l'étude invitent également à mobiliser des enquêtes plus ciblées sur certaines populations ou détaillant certaines caractéristiques comme les spécialités de formation, les modalités d'apprentissage, ou encore les stratégies et pratiques des employeurs en matière de formation. Les situations des ouvrières et des mères de très jeunes enfants mériteraient en particulier d'être approfondies. Par exemple, il serait intéressant de suivre le parcours professionnel et de formation les premières années suivant une naissance et de saisir le rapport qu'ont les jeunes mères avec la formation :

ressentent-elles le besoin de se former ? Leur employeur leur propose-t-il de se former ? Rencontrent-elles des difficultés spécifiques à se former lorsque la possibilité leur en est donnée (manque de temps, éloignement géographique de la formation, etc.) ? À notre connaissance, les enquêtes françaises sur la formation ne permettent pas actuellement de cibler des populations aussi restreintes, *a fortiori* de les suivre sur plusieurs mois. Une première réponse à ces limites pourrait être de sur-échantillonner ces populations dans les enquêtes quantitatives existantes en prévoyant la réalisation de post-enquêtes qualitatives.

Embargo à 18h  
28/07/2020

## RÉFÉRENCES

- Backes-Gellner U., Oswald Y., Tuor Sartore S. (2014), "Part-time Employment - Boon to Women but Bane to Men? New Insights on Employer-Provided Training", *Kyklos*, 67(4), p. 463-481.
- Beraud D. (2018), « Les formations obligatoires : bénéficiaires, mode d'organisation, place dans l'entreprise », *Céreq études*, n° 16, juin.
- Beraud D., Dubois J.-M. (2019), « Parcours de formation et parcours professionnels : quels liens ? », *Communication aux Journées du Longitudinal*, Nantes, 20-21 juin 2019.
- Béret P., Dupray A (1998), « La formation professionnelle continue : de l'accumulation de compétences à la validation de la performance », *Formation Emploi*, n° 63, p. 61-80.
- Blasco S., Lê J., Monso O. (2009), « Formation continue en entreprise et promotion sociale : mythe ou réalité ? », Insee références - Formations et emploi, édition 2009, p. 27-42.
- Blundell R., Goll D., Costa Dias M., Meghir C. (2019), "Wages, Experience and Training of Women over the Lifecycle", IZA Discussion papers, n° 12310 ; <http://ftp.iza.org/dp12310.pdf>
- Bosse N., Checcaglini A., Guégnard C. (2006), « Le droit individuel à la formation : opportunité ou contretemps pour les femmes ? », communication au colloque international du Cersé "Travail, emploi, formation : quelle égalité entre les hommes et les femmes ?", 23-24 novembre 2006.
- Bouchet-Valat M. (2015), *Les rouages de l'amour et du hasard. Homogamie et hypergamie dans la France et l'Europe contemporaines : dimensions socioéconomique et d'éducation, variations et mécanismes*, Thèse de Doctorat en sociologie, Institut d'études politiques de Paris, 610 pages.
- Briard K., Valat E. (2018), « À quels moments les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes se forment-elles ? », *Dares, Document d'études*, n° 215, février.
- Briard K. (2019a), « Comportements d'activité et conditions de travail des salariées autour d'une naissance : quels liens ? », *Dares, Document d'études*, n° 229, avril.
- Briard K. (2019b), « Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ? », *Dares, Document d'études*, n° 234, juillet.
- Briard K. (2020a), « La formation professionnelle continue : une autre facette des inégalités femmes – hommes ? », *Dares analyses*, à paraître.
- Briard K. (2020b), « Formation et promotion : des logiques différentes pour les femmes et les hommes ? », *Dares, Document d'études*, à paraître.
- Brousse C. (2015), « Travail professionnel, tâches domestiques, temps « libre » : quelques déterminants sociaux de la vie quotidienne », *Économie et statistique*, n° 478-479-480, pp. 119-154.
- Budaci C., Eneau J. (2009), « Accès à la formation et inégalités liées au sexe : représentations sociales de la formation professionnelle chez des femmes cadres », communication longue pour le colloque "Diversité" - Strasbourg 2009. La diversité : questions pour les sciences sociales - Égalité dans l'emploi, Discrimination au travail et Management de la diversité, Strasbourg, France.
- Céreq (2014), *Quand la formation continue : Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés* ; M. Lambert, I. Marion-Vernoux (coord.) ; <http://www.cereq.fr/index.php/publications/Ouvrages/Quand-la-formation-continue-Reperes-sur-les-pratiques-de-formation-des-employeurs-et-salaries>
- Crenner E. (2011), « Prendre un congé parental total : une décision qui dépend essentiellement du nombre d'enfants et de l'emploi occupé auparavant », *DREES, Études et résultats*, n° 751.
- Crocquey E. (1995), « La formation professionnelle continue : des inégalités d'accès et des effets sur la carrière peu importants à court terme », *Travail et emploi*, n° 65, p. 61-68.

- Dubois J.-M., Fournier C. (2014), « Les freins à la formation vus par les salariés », *Céreq Bref*, n° 323.
- Dubois J.-M., Melnik-Olive E. (2017), « La formation en entreprise face aux aspirations des salariés », *Céreq Bref*, n° 357.
- Eckert H., Monchatre S. (2009), « Les carrières ouvrières à l'épreuve de la polyvalence, analyse de deux cas français », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 4(2), p. 104-124.
- Fletcher C. (2002), « Formation continue à la française et système de laissez-faire britannique : quelles chances pour les femmes ? », *Formation emploi*, n° 78, p. 17-33.
- Forment V., Lombardo P. (2018), « La moitié des personnes en emploi ont suivi une formation à but professionnel dans l'année », Insee Références - Formation et emploi, édition 2018, p. 25-36.
- Fortino S. (1999), « De la ségrégation sexuelle des postes à la mixité au travail : étude d'un processus », *Sociologie du travail*, 41(4), p. 363-384.
- Fougère D., Goux D., Maurin E. (2001), « Formation continue et carrières salariales », *Annales d'Économie et Statistique*, 62, p. 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*, n° 179.
- Fournier C., Béret P., Doray P., Bélanger P. (2009), « Entre reproduction et mobilisation : les rapports de genre en formation continue en France et au Canada », *International Review of Education*, vol. 55, p. 75-103.
- Fournier C., Sigot J. C. (2009), « Concilier vie familiale et formation continue, une affaire de femmes », *Céreq Bref*, n° 262.
- Gaini M. (2018), « Accès à la formation : les concepts changent, les constats demeurent », *Insee Références - Formation et emploi*, édition 2018, p. 59-68.
- Gélot D., Minni C. (2006), « Les immigrés accèdent moins à la formation professionnelle continue », *Formation Emploi*, n° 94, p. 93-109.
- Gossiaux S., Pommier P. (2013), « La formation des adultes : un accès plus fréquent pour les jeunes, les salariés des grandes entreprises et les plus diplômés », *Insee première*, n° 1468.
- Goux D., Maurin E. (2000), "Returns to Firm-Provided Training: Evidence from French Worker-Firm Matched Data", *Labour Economics*, vol. 7, n° 1, p. 1-19.
- Hakim C. (1993), "Segregated and Integrated Occupations: a New Approach to Analysing Social Change", *European Sociological Review*, 9(3), p. 289-314.
- Havet N. (2006), « La valorisation salariale et professionnelle de la formation en entreprise diffère-t-elle selon le sexe ? L'exemple canadien », *Économie et prévision*, n° 175-176, 4-5. p. 147-161.
- Havet N., Lacroix G. (2013), « La formation continue, un moyen de réduire les inégalités salariales entre hommes et femmes ? », *Revue économique*, 64 (2), p. 279-308.
- Idmachiche S. (2015), « Une participation à la formation professionnelle plus forte dans la fonction publique que dans le secteur privé », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, Politique et pratiques des ressources humaines - Faits et chiffres, p. 255-280.
- Insee (2018), *Formations et emploi, Insee références – édition 2018*.
- Lhommeau B., Michel C. (2018), « Changer de métier : quelles personnes et quels emplois sont concernés ? », *Dares analyses*, n° 49, novembre.
- Lignon V. (2015), « La formation continue : une affaire familiale ? », *Travail et emploi*, 143(3), p. 21-41.
- Lollivier S. (1988), « Activité et arrêt d'activité féminine », *Économie et statistique*, n° 212, p. 25-30.

- Melnik-Olive E., Stephanus C. (2019), « La formation en entreprise accompagne les promotions mais fait défaut aux plus fragiles », *Céreq Bref*, n° 374.
- Menahem G. (1988), « Activité féminine ou inactivité, la marque de la famille du conjoint », *Économie et statistique*, n° 211, p. 49-55.
- Smadja-Froguel C. (2018), *Faire d'un système rénové de formation professionnelle un outil majeur d'égalité au travail entre les femmes et les hommes*. Rapport remis à Marlène Schiappa, Secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, le 20 février 2018 (<http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/faire-dun-systeme-renove-de-formation-professionnelle-un-outil-majeur-degalite-au-travail-entre-les-femmes-et-les-hommes/>)

Embargo à 18h  
28/07/2020

Embargo  
28/07/2020 à 18h

## 1. Données et champ de l'étude

### *La source : l'enquête FQP Formation, qualification professionnelle de 2014-2015*

L'étude s'appuie sur les données de l'enquête Formation, qualification professionnelle (FQP) conduite par l'Insee en 2014 et 2015. Comme les six précédentes enquêtes FQP – la première ayant eu lieu en 1964 – cette version permet d'appréhender les formations dans une perspective dynamique en articulant le parcours de formation avec le parcours professionnel. Cinq dimensions y sont considérées : la formation initiale, la formation continue, la mobilité professionnelle, l'origine sociale et les revenus du travail.

- *Les formations décrites dans l'enquête*

L'enquête fait mention des formations suivies dans un cadre organisé, nécessitant la participation d'un professeur, d'un moniteur, d'un formateur qualifié, soit en face-à-face soit à distance. Les formations sur le tas sont exclues. Trois types de formation sont distingués : les formations conduisant à un diplôme ou à un titre reconnu, lesquelles sont désignées par « formations formelles » selon la terminologie adoptée au niveau européen ; les formations conduisant à un certificat ou à un permis ; et les autres formations professionnelles d'une durée totale de plus de 18 heures. Ces formations d'au moins 18 heures peuvent être réalisées de façon fractionnée et s'étaler sur plusieurs semaines, voire plusieurs mois. Les formations non formelles non certifiantes ou très courtes, ainsi que les apprentissages informels ne sont pas retracés dans l'enquête. En revanche, l'enquête précise s'il a suivi des formations de moins de 18 heures (3 jours) sur les cinq années précédentes, dans la limite de trois formations.

Le champ de l'enquête FQP est plus restreint que celui d'enquêtes récentes comme l'enquête Formation des adultes (voir *supra*). Néanmoins, l'approche longitudinale de moyen terme (5 ans) retenue dans l'enquête FQP permet de resituer le parcours de formation dans le contexte professionnel et le contexte familial.

- *La population de l'enquête*

L'enquête FQP porte sur près de 27 000 personnes vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine âgées de 18 à 65 ans (nées entre 1950 et 1992). Celles-ci ont été interrogées entre avril 2014 et décembre 2015, 60 % en 2014 sur la période allant d'avril 2009 à avril 2014 ; 40 % en 2015 sur la période d'avril 2010 à mars 2015.

Par simplification d'écriture, dans l'ensemble du document, l'année de l'enquête sera mentionnée comme étant 2015 et l'année de début de la période étudiée, cinq ans avant l'enquête, comme étant 2010. De même, la période correspondant aux cinq années précédant l'enquête et la période de 60 mois décrite dans les calendriers seront désignées, de façon indifférenciée, par l'expression « entre 2010 et 2015 ».

- *Les calendriers d'activité et d'événements*

Dans l'enquête, pour les personnes en emploi, chaque changement majeur de l'environnement de travail entraînant la fin d'un épisode d'emploi est circonstancié (démission, fin de contrat, etc.) et motivé (recherche d'un emploi plus stable, souhait de déménager, etc.). Entre deux épisodes d'emplois successifs, est aussi précisée l'évolution de la situation professionnelle en termes de promotion, de conditions de travail, de revenus et de temps de travail. Les caractéristiques des emplois occupés (type d'employeur, secteur d'activité, type de contrat de travail, groupe socioprofessionnel et position professionnelle) ne sont connues qu'à la date de l'enquête et cinq ans avant pour la personne enquêtée.

La situation de couple et le nombre d'enfants ne sont renseignés qu'à la date de l'enquête, mais le nombre de naissances intervenues durant les cinq années observées et l'ancienneté de la situation de

couple peuvent être approchés par les naissances, ruptures et mises en couple signalées par l'enquêté comme des événements, ces derniers étant datés.

Toutefois, la situation de couple en 2010 est incertaine pour près de 8 % des salariés pour lesquels les mises en couple et ruptures renseignées ne sont pas en cohérence avec la situation de couple en 2015 (par exemple, une rupture signalée comme dernier événement important du calendrier alors que la personne indique être en couple lors de l'enquête). Ces incohérences peuvent s'expliquer par des omissions dans les déclarations des enquêtés, la difficulté à dater une rupture ou une mise en couple qui peuvent s'étaler dans le temps, l'éventuelle concomitance entre rupture / mise en couple et divorce / mariage, ces derniers étant également renseignés, mais aussi à la configuration de l'enquête, quelques semaines à quelques mois s'écoulant entre le dernier mois du calendrier d'événements renseigné et la date de l'enquête. Afin de déterminer la situation de couple en 2010, pour l'étude, seul le premier événement de couple du calendrier est considéré : le salarié est supposé être seul (respectivement en couple) en 2010 si une mise en couple (resp. une rupture) est le premier événement indiqué ou si aucun changement de la situation de couple n'est indiqué et que le salarié indique être seul (resp. en couple) en 2015.

- *Les calendriers de formation*

Les calendriers de formation ne portent que sur les formations se déroulant au moins 18 heures. Ils détaillent pour chacune d'elles :

- le mois de début et de fin de la formation, et sa durée ;
- son caractère obligatoire ou non pour exercer un métier ;
- son objectif : s'adapter à un nouveau poste ou un nouveau matériel, changer de métier ou améliorer ses perspectives de travail, trouver un emploi ou créer une entreprise, acquérir des connaissances ou des compétences ; plusieurs objectifs étant susceptibles d'être cités ;
- l'appréciation de l'enquêté sur son utilité professionnelle et son impact sur l'avenir professionnel ;
- son emprise sur le temps de travail (formation réalisée sur la totalité du temps de travail, en partie, en dehors, durant une période sans emploi) ;
- le cadre dans lequel elle est suivie, que l'enquêté soit en emploi (congé individuel de formation / congé de formation professionnelle, l'entreprise, autre) ou non (Pôle emploi, Apec, opérateur privé de placement, mission locale, autre).

L'enquête renseigne la durée des formations en heures, jours, semaines, mois ou années. Pour les besoins de l'étude, cette durée est convertie en semaines selon la règle d'équivalence suivante : une semaine équivaut à 5 jours ou 30 heures de formation (à raison de 6 heures par jour), un mois comprend 4 semaines (soit 20 jours par mois), un an comprend 9 mois de formation.

***Le champ de l'étude : formations non diplômantes suivies par les salariés lors de l'enquête et cinq ans avant***

L'étude porte sur les salariés lors de l'enquête et cinq ans avant. Les mêmes personnes sont donc suivies sur l'ensemble de la période étudiée et peuvent donc être aisément comparées<sup>41</sup>. En outre, cela permet de disposer d'informations professionnelles détaillées aux deux extrémités de la période comme, entre autres, la profession, le secteur d'activité, la catégorie socioprofessionnelle ou le temps de travail, lesquelles sont absentes des calendriers d'activité.

Sont exclues du champ les personnes encore en formation initiale (c'est-à-dire n'ayant pas achevé leurs études depuis au moins un an) et les personnes retraitées lors de l'enquête ou cinq ans avant. Sont également exclus du champ des salariés, les chefs d'entreprise et gérants mandataires, ainsi que les quelques individus (moins de 2 % des répondants étudiés) déclarant au 1<sup>er</sup> avril cinq années avant l'enquête (2009 ou 2010) une catégorie socioprofessionnelle de non-salarié (agriculteurs exploitants, artisans ou commerçants) alors que le statut dans leur emploi principal à la même date est celui de salarié autre que chef d'entreprise.

L'étude s'intéresse aux formations non formelles réalisées dans un but professionnel, ce qui correspond au champ usuel de la formation professionnelle continue. Sont considérées les formations non

---

<sup>41</sup> Cela serait plus difficile en considérant la situation d'activité à l'entrée en formation en particulier.

diplômantes d'au moins 18 heures, qui sont détaillées dans les calendriers mensuels de l'enquête, ainsi que les formations de moins de 18 heures réalisées sur l'ensemble de la période de cinq ans étudiée. Sont en revanche exclues les formations diplômantes.

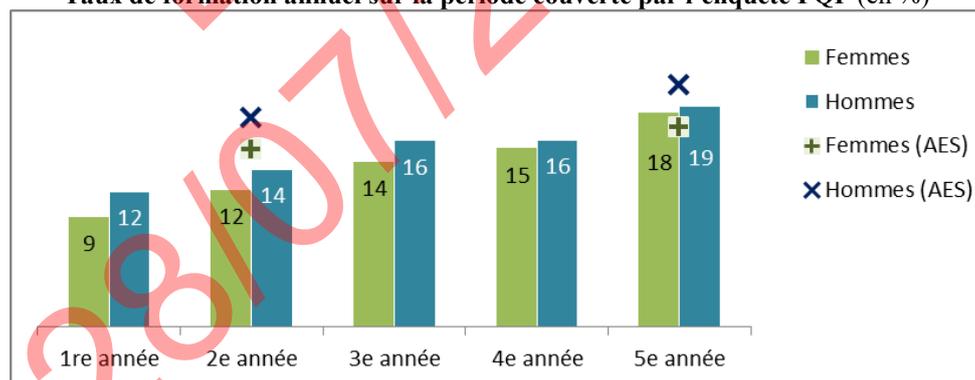
### ***Une limite de l'enquête : les biais de mémoire et d'identification des formations ?***

Le calendrier de formations de l'enquête FQP est établi à partir d'une question très générale : « Hors de votre cursus initial d'études, quelles sont les formations que vous aviez suivies au cours des cinq dernières années ? (formations qui se sont déroulées dans un cadre organisé, qui nécessitent la participation d'un professeur, d'un moniteur, d'un formateur qualifié, en face à face ou à distance, hors formations sur le tas) ». Cette interrogation rétrospective sur cinq années des formations suivies expose à des biais de mémoire et des sous-déclarations pour les périodes les plus éloignées de la date de l'enquête. La portée générale de la question expose aussi à des oublis de périodes d'apprentissage définies comme des formations, mais non perçues comme telles par les répondants, comme par exemple, les séminaires, les conférences ou des formations en situation de travail. La comparaison avec les informations issues de l'enquête AES, qui caractérise les formations suivies sur l'année précédant l'interrogation, permet d'apprécier l'existence éventuelle de tels biais.

Selon les enquêtes AES de 2012 et 2016, environ un tiers des formations non diplômantes à but professionnel durent au moins 18 heures (voir aussi Gossiaux et Pommier, 2013 ; Forment et Lombardo, 2018). En 2016, parmi les personnes en emploi, 17 % des femmes et 21 % des hommes en avaient suivi une au cours des 12 mois précédents ; en 2012, les proportions étaient respectivement de 15 % et 18 %. Le taux de suivi de ces formations calculé à partir de l'enquête FQP est proche de ces valeurs pour l'année la plus proche de l'interrogation, avec 18 % pour les femmes et 19 % pour les hommes en 5<sup>e</sup> année des 'calendriers de formation (avec des dates d'interrogation en 2014 et 2015). En revanche, les taux de suivi sont légèrement inférieurs pour la 2<sup>e</sup> année des calendriers, dont la fin correspond aux années 2011-2012. Cet écart tend à confirmer l'existence d'un biais de sous-déclaration sur les formations les plus anciennes de l'enquête FQP ; la première année (2009-2010), une formation sur quatre d'au moins 18 heures pourrait ainsi ne pas avoir été déclarée dans l'enquête FQP.

La fiabilité des informations reportées sur les 12 derniers mois retracés dans les calendriers de formation de l'enquête FQP est confortée par la proximité, avec l'enquête AES, des taux de suivi de formation pour différentes catégories de travailleurs, distingués selon leur sexe et leur niveau de diplôme, leur groupe socioprofessionnel ou encore leur secteur d'activité.

**Taux de formation annuel sur la période couverte par l'enquête FQP (en %)**



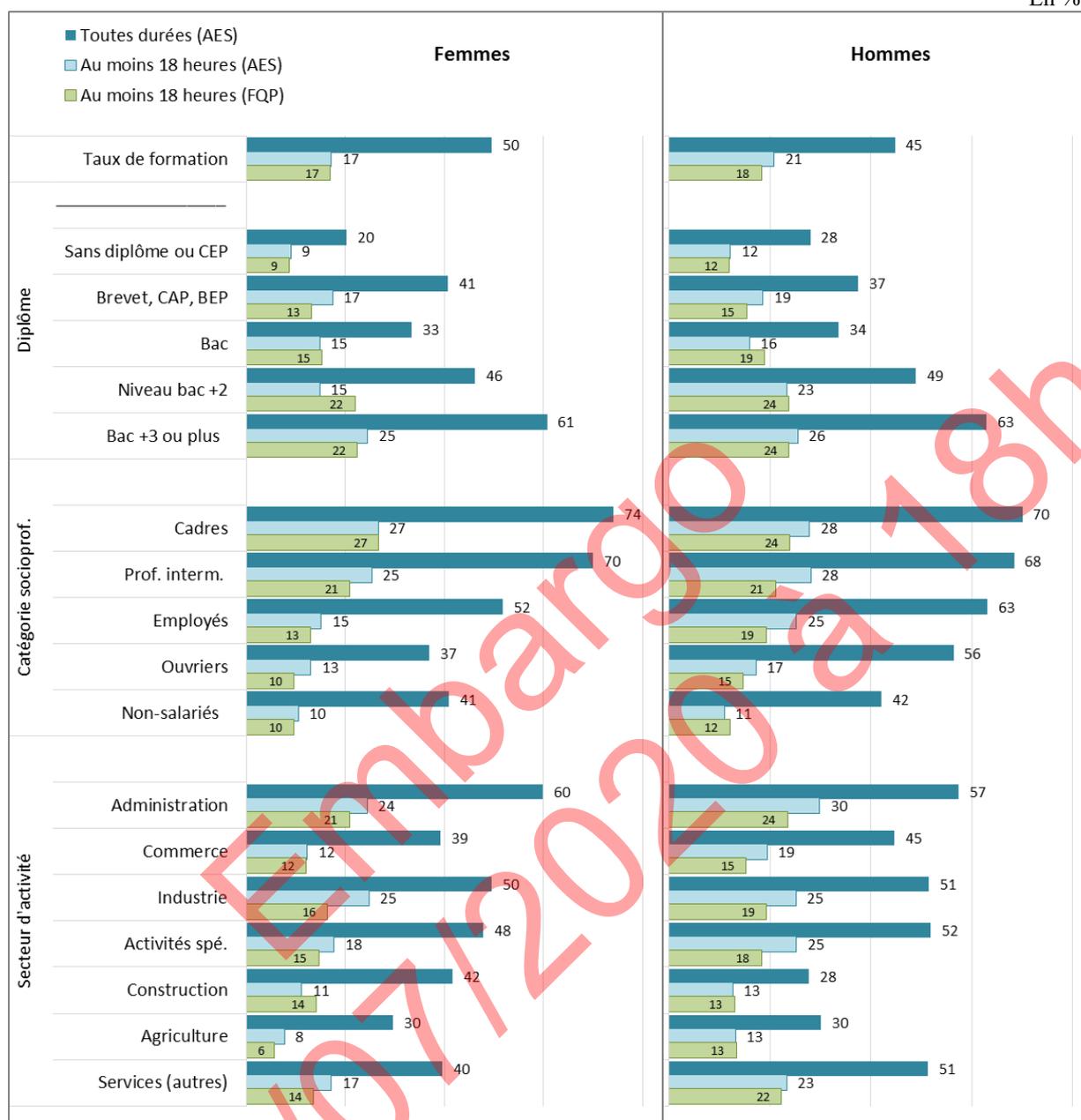
Lecture : 9 % des femmes ont suivi une formation la première année retracée dans le calendrier de formation de l'enquête FQP, 18 % la cinquième.

Champ FQP : actifs occupés lors de l'enquête et cinq ans avant, en emploi au moins un mois de l'année considérée, hors retraités et étudiants en formation initiale. Champ AES : actifs occupés lors de l'enquête, hors étudiants en formation initiale.

Sources : Insee-Dares, enquête *Adult Education Survey* (AES) 2012 et 2016 ; Insee, enquête Formation et qualification professionnelle (FQP) 2014/2015.

**Comparaison des taux de formation sur 12 mois entre les enquêtes AES 2016 et FQP 2014/2015 selon le sexe, le diplôme, le groupe socioprofessionnel et le secteur d'activité<sup>42</sup> des travailleurs**

En %



Lecture : 50 % des femmes en emploi lors de l'enquête ont suivi une formation non formelle à but professionnel au cours des 12 mois précédents, selon l'enquête AES ; 17 % de femmes en ont suivi au moins une durant au moins 18 heures, selon les enquêtes AES et FQP.

Champ AES : actifs occupés lors de l'enquête (2016 ou 2017), âgés de 18 à 64 ans, hors étudiants en formation initiale. France métropolitaine.

Champ FQP : actifs occupés lors de l'enquête (2014 ou 2015) et cinq ans avant, ayant été au moins une fois en emploi la dernière année retracée dans les calendriers d'activité et de formation (sur lesquels sont calculées les statistiques ci-dessus). France métropolitaine

Sources : Insee, enquêtes Formation des adultes 2016 (AES) et Formation et qualification professionnelle (FQP).

<sup>42</sup> Dans l'étude, sept secteurs sont considérés ; selon la dénomination de la Nomenclature d'Activités Française (NAF) : Agriculture, sylviculture et pêche ; Industrie manufacturière, industries extractives et autres ; Construction ; Commerce de gros et de détail, transport, hébergement et restauration ; Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien ; Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale. Quatre secteurs sont rassemblés sous la dénomination « Autres services » : Activités financières et d'assurance ; Activités Immobilières ; Information et communication ; Autres activités de services.

## 2. Les enquêtes auprès des salariés sur la formation professionnelle continue

Outre l'enquête FQP, plusieurs enquêtes menées auprès des destinataires de la formation peuvent être mobilisées pour étudier la formation professionnelle continue.

- L'enquête Formation des adultes – AES

Cette enquête réalisée par l'Insee et la Dares est le volet français de l'enquête européenne *Adult Education Survey* (AES). Elle est conduite tous les 4 ans depuis 2012 auprès de la population adulte, active ou non. Elle succède aux enquêtes Formation continue (FC), qui étaient adossées aux enquêtes Emploi de 2000 et 2006, avec cependant des protocoles et des questionnaires différents. L'enquête AES couvre un large champ de formations : les apprentissages formels, informels et non formels selon la terminologie européenne, professionnels et non professionnels. Elle décrit les formations réalisées au cours des 12 mois précédents l'interrogation et en détaille plusieurs caractéristiques comme la forme (séminaires, cours, formation en situation de travail, etc.), la durée ou encore les modalités de financement. Si elle permet de relier les caractéristiques sociales et démographiques des personnes aux formations qu'elles suivent, elle renseigne sur l'accès des individus à la formation plutôt que sur les usages et les effets de celle-ci.

- Le volet salariés du Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés – Defis

Le dispositif Defis vise à relier les pratiques des entreprises avec les parcours professionnels et les formations de leurs salariés. Le dispositif est conduit par le Céreq<sup>43</sup> et se déroule en deux temps :

- en 2015, l'interrogation de 4 500 entreprises représentatives du secteur marchand (hors agriculture) comprenant au moins 3 salariés, le champ étant restreint aux secteurs les plus importants (couvrant 70 % des salariés) pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- de 2015 à 2019, le suivi annuel d'un panel de 16 000 individus, salariés en décembre 2013 d'une des entreprises répondantes au volet Entreprises.

- Le Dispositif d'information sur la formation employeur/salarié – Difes

Cette enquête, réalisée par le Céreq en 2012, croise les réponses de salariés et de leurs employeurs sur le thème de la formation continue en entreprise. Elle consiste en l'interrogation de 6 000 couples employeurs-salariés sur des données 2010. Elle vise à cerner les conditions d'accès à la formation et la possibilité pour les salariés de pouvoir exprimer leur point de vue et le faire entendre, en lien avec leur activité de travail. Leur parcours peut être suivi sur 14 mois, mais de façon peu détaillée.

- L'enquête Emploi

Sans être centrée sur la formation, l'enquête Emploi comporte plusieurs questions sur les formations, professionnelles ou non, qui ont été suivies au cours du trimestre. Sont notamment renseignées la nature de la formation, formelle ou non formelle, et sa spécialité. Pour les formations non formelles ayant eu lieu au cours des quatre dernières semaines ou du trimestre, sont aussi précisés le format de la formation (stage, conférence, etc.), le lieu où elle se déroule ou encore sa durée.

L'empilement de plusieurs vagues de l'enquête Emploi en continu (EEC) permet de reconstruire les parcours professionnels sur 18 mois et de les mettre en regard des formations suivies et des événements familiaux, tels que les naissances. Les questions relatives à la formation ont été renouvelées en 2013 pour adopter les concepts européens, ce qui peut néanmoins contraindre certaines analyses longitudinales.

Au regard d'autres enquêtes, l'EEC présente l'avantage de comporter un grand nombre d'observations puisque un peu plus de 100 000 personnes sont interrogées chaque trimestre et réinterrogées chacun des cinq trimestres suivants.

---

<sup>43</sup> Centre d'études et de recherches sur les qualifications.

### 3. Une diversité de champ et de concepts dans les études sur la formation des salariés

La formation professionnelle met en jeu divers concepts faisant l'objet d'une terminologie harmonisée au niveau européen. Depuis 2003, ce cadre d'analyse a été progressivement intégré dans les enquêtes françaises. Si cette évolution se traduit par une diversité conceptuelle et terminologique dans les études successives portant sur la formation, celles-ci se distinguent également par les périodes et les populations étudiées.

#### Sélection d'études sur le lien entre formation et situation professionnelle

Références	Enquêtes mobilisées	Champ	Formations étudiées
Crocquey, 1995	FQP 1993	actifs occupés de 20 à 64 ans	formations professionnelles financées par l'employeur
Béret, Dupray, 1998	FQP 1977, FQP 1993	salariés en 1977 ou 1993 et cinq ans avant	formations à l'initiative de l'employeur
Fougère, Goux, Maurin, 2001	FQP 1993	hommes salariés en CDI dans le secteur privé en 1988 et salariés en 1992	formations financées par l'employeur
Blasco, Lê, Monso, 2009	FQP 2003	salariés du secteur privé en 1998 et 2003, âgés de 18 à 65 ans	formations d'au moins 30 heures commencées durant une période d'emploi salarié dans le secteur privé
Fournier, Sigot, 2009	FC 2006	moins de 65 ans ayant achevé leur formation initiale	formations professionnelles ou non
Havet, Lacroix, 2013	FC 2000	moins de 65 ans ayant achevé leur formation initiale	formations d'au moins 3 heures, professionnelles ou non, hors alternance
Idmachiche, 2015	AES 2012	salariés en emploi dans la fonction publique et dans le privé à la date de l'enquête	formations professionnelles
Lignon, 2015	Enquêtes Emploi 2003 à 2012	18 à 54 ans ayant terminé leur formation initiale depuis plus d'un an	formations d'entreprise et proposées par organisme de placement
Forment, Lombardo, 2018	AES 2016	moins de 65 ans ayant achevé leur formation initiale depuis un an	toutes formations
Melnik-Olive, Stephanus, 2019	Defis 2015 à 2017	moins de 65 ans salariés de la même entreprise en 2013 et 2017	formations dans le cadre du travail

Sans recenser de façon exhaustive les études portant sur la formation professionnelle, il convient de noter la diversité des champs, des périodes et des concepts qui sont utilisés dans les travaux menés. En particulier, hormis les études réalisées récemment, qui adoptent les concepts et la terminologie européenne, la plupart ne distinguent pas les formations formelles, diplômantes, des formations non formelles. Par exemple, Havet et Lacroix (2013), qui s'appuient sur l'enquête Formation continue de 2000, désignent par « formation formelle » toute formation organisée dans un endroit distinct du poste de travail, se déroulant avec l'aide d'un formateur ou d'un intervenant spécialisé, qu'elle soit diplômante ou non.

Certaines des différences méthodologiques tiennent aux données disponibles. Ainsi, par exemple, les enquêtes FQP sur lesquelles s'appuient plusieurs études ont évolué de façon à disposer d'une description

plus fine des formations réalisées et de leurs effets sur les parcours professionnels. L'enquête FQP de 2014-2015 constitue la 7<sup>e</sup> vague d'une série entamée en 1964, mais les calendriers professionnels et de formation ne sont apparus qu'avec la 6<sup>e</sup> vague, en 2003. Jusqu'alors, seule la dernière formation suivie dans le cadre de la formation continue faisait l'objet d'une description détaillée. L'enquête de 2003 s'attache à décrire toutes les formations d'au moins 30 heures ; celle de 2014-2015 élargit le champ aux formations d'au moins 18 heures.

Les évolutions du questionnaire témoignent également de légères modifications conceptuelles. Par exemple, l'enquête FQP de 1977 distingue les formations « à l'initiative de l'employeur » des formations réalisées à titre personnel ou en tant que demandeur d'emploi. Pour l'enquête de 1993, il est question des formations réalisées dans le cadre de l'entreprise, financées ou organisées par l'employeur.

Embargo à 18h  
28/07/2020

## ANNEXE STATISTIQUE

### 1. Statistiques descriptives complémentaires

**Tableau A. Participation des salariés à une formation, diplômante ou non diplômante, d'au moins 18 heures sur une période d'emploi ou de chômage, selon le niveau de leur diplôme**

Niveau de diplôme	Au moins une formation <u>non diplômante</u> de 18 heures ou plus suivie durant un mois où le salarié est ...					
	en emploi		au chômage		en emploi ou au chômage	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Sans diplôme	15,9	32,2	1,2	3,0	16,9	34,3
Brevet, CAP, BEP	26,6	38,6	1,5	1,4	27,6	39,6
Baccalauréat	30,3	43,4	1,9	1,5	31,6	44,4
Niveau bac +2	41,3	50,6	1,3	1,6	42,2	51,4
Bac +3 ou plus	37,3	44,0	1,1	0,7	37,9	44,4
Ensemble	31,4	41,3	1,4	1,5	32,3	42,4

Niveau de diplôme	Au moins une formation <u>diplômante</u> de 18 heures ou plus suivie durant un mois où le salarié est ...					
	en emploi		au chômage		en emploi ou au chômage	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Sans diplôme	2,0	1,4	0,2	0,2	2,1	1,6
Brevet, CAP, BEP	4,7	2,8	0,9	0,4	5,3	3,1
Baccalauréat	6,6	5,2	1,4	0,8	7,7	5,6
Niveau bac +2	5,0	4,9	0,9	0,8	5,5	5,5
Bac +3 ou plus	11,2	8,7	1,2	1,0	11,9	9,4
Ensemble	6,2	4,5	1,0	0,6	6,9	4,9

Lecture : 15,9 % des femmes sans diplôme ont suivi au moins une formation non diplômante de 18 heures ou plus entre 2010 et 2015 au cours d'un mois où elles étaient en emploi (simultanément ou non).

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

**Tableau B. Participation des salariés à une formation formelle ou non formelle d'au moins 18 heures, selon le niveau de leur diplôme**

En %

Niveau de diplôme	Formations formelles			Formations non formelles		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Sans diplôme	2,1	1,6	2,1	17,7	34,9	26,8
Brevet, CAP, BEP	5,6	3,4	5,6	28,0	40,3	34,7
Baccalauréat	8,5	6,1	8,5	32,6	44,6	38,2
Niveau bac +2	5,9	5,7	5,9	42,5	51,9	46,3
Bac +3 ou plus	12,8	9,8	12,8	38,3	44,7	41,2
Total	7,4	5,2	7,4	32,8	42,8	37,7

Lecture : 17,7 % des femmes sans diplôme ont suivi au moins une formation non diplômante de 18 heures ou plus entre 2010 et 2015.

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

**Tableau C. Participation des salariés à une formation obligatoire d'au moins 18 heures, selon le niveau de leur diplôme**

En %

Niveau de diplôme	Formations obligatoires			Formations obligatoires certifiantes		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Sans diplôme	11,5	26,8	19,6	2,5	17,3	10,3
Brevet, CAP, BEP	15,8	31,3	24,3	2,3	16,8	10,2
Baccalauréat	18,1	30,3	23,8	2,5	12,7	7,3
Niveau bac +2	20,5	32,7	25,5	3,4	11,1	6,5
Bac +3 ou plus	16,2	23,9	19,7	2,6	5,1	3,8
Total	16,8	29,4	22,9	2,6	13,1	7,8

Lecture : parmi les salariés ayant suivi au moins une formation non diplômante entre 2010 et 2015, 25 % de ceux exerçant une fonction de secrétariat en 2010 ont suivi au moins une formation obligatoire d'au moins 18 heures au cours des cinq années suivantes.

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

Embargo à 18h  
28/07/2020

## 2. Partitionnement de la population ayant suivi une formation entre 2010 et 2015

**Tableau D. Répartition des salariés formés des six groupes selon leurs caractéristiques socioéconomiques en 2010**

	En %						Total
	Longue durée de formation de 18h ou+	Nbse formations de 18h ou+	Pas de formation de 18h ou+	Nbse formations	Nbx épisodes d'emploi	Autres situations	
<b>Groupe socioprofessionnel</b>							
Cadres	15,2	24,6	21,3	23,9	16,7	14,5	19,7
Professions intermédiaires	33,6	35,3	33,1	34,5	26,3	26,7	31,6
Employés	28,7	22,7	32,4	26,7	30,0	28,7	28,4
Ouvriers	22,5	17,4	13,2	15,0	27,0	30,1	20,3
<b>Secteur d'activité</b>							
Adm publique, enseignement...	37,0	40,5	38,7	41,5	26,8	33,7	36,9
Commerce, transports...	21,1	15,6	21,7	14,4	24,5	21,7	19,9
Industrie	16,6	18,4	14,3	20,9	17,3	19,6	17,5
Activités spécialisées...	6,2	8,1	8,0	6,4	9,8	6,0	7,4
Construction	4,4	4,2	3,9	2,7	5,9	7,1	4,8
Agriculture	0,5	0,4	0,3	0,5	1,5	0,9	0,6
Autres activités de services	14,1	12,7	13,0	13,6	14,2	11,0	12,7
<b>Caractère sexué du métier</b>							
Métier féminisé	43,0	37,4	52,7	42,9	39,0	40,6	43,6
Métier mixte	21,4	19,2	18,4	18,7	19,2	14,8	18,1
Métier masculinisé	35,6	43,4	28,9	38,4	41,8	44,7	38,4
<b>Domaine professionnel</b>							
Agriculture ; artisanat...	1,4	1,4	0,9	1,4	2,6	2,0	1,5
Bâtiments, tvx publics ; maintenance...	7,8	12,3	7,2	11,0	10,4	12,4	10,2
Mécanique ; matériaux souples...	6,0	3,5	3,3	5,4	5,8	6,0	4,6
Industries de process	3,4	4,5	3,8	3,7	2,5	4,8	4,0
Ingénieurs ; informatique ; études	3,1	8,8	4,3	6,1	5,7	4,1	5,4
Transports, tourisme	10,5	7,8	5,1	6,0	10,9	12,3	8,5
Gestion, admin. entreprises	7,3	7,4	11,8	9,5	10,1	9,5	9,6
Administration publique...	14,6	14,6	11,7	12,7	8,2	8,6	11,6
Banque et assurances	4,6	3,8	4,5	4,6	2,8	2,9	3,8
Commerce	9,7	7,0	12,5	9,1	13,7	8,4	9,9
Hôtellerie, restauration...	3,7	1,2	2,8	1,4	4,1	3,1	2,6
Services aux partic. et aux collectivités	7,8	6,9	9,0	8,6	9,2	10,6	8,8
Communication, information, art	2,4	1,5	1,5	1,7	1,8	1,9	1,7
Santé, action sociale, culturelle et sport.	11,2	14,4	12,9	14,5	8,0	9,0	11,9
Enseignement, formation	6,5	5,1	8,6	4,3	3,9	4,4	5,8
Répartition des effectifs	7,9	21,9	28,1	9,0	9,5	23,6	100,0

Lecture : parmi les 7,9 % de salariés du groupe « Longue durée de formation de 18h ou plus », 15,2 % sont cadres.

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans, ayant suivi au moins une formation entre 2010 et 2015 ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

## 2. Estimations complémentaires

### 2.1. Correction de l'effet de sélection

Dans l'étude, l'estimation de la probabilité de participation à la formation « toutes choses égales par ailleurs » est réalisée à partir de modèles logit et probit. Le modèle logit est privilégié pour estimer les modèles ne comportant que l'équation de participation à la formation, ses coefficients étant aisément interprétables en termes de rapports de chances. Des modèles probit sont mis en œuvre pour les systèmes à deux équations et, à des fins de comparaison, dans des modèles à une équation. Les modèles à deux équations sont mobilisés ci-après pour corriger l'effet de sélection dû au filtrage de la population étudiée selon certains critères comme, par exemple, être salarié en 2010 et 2015 (champ de l'étude).

L'équation de sélection comprend l'ensemble des variables de l'équation de formation, ainsi que le groupe socioprofessionnel du père, le diplôme le plus élevé de la mère (6 modalités) et, pour les femmes, l'indicatrice d'avoir connu une naissance sur la période. Ces caractéristiques du père et de la mère du salarié sont également mobilisées par Lhommeau et Michel (2018) pour corriger la sélection aux actifs occupés qu'ils réalisent pour analyser la mobilité entre métiers à partir de l'enquête FQP. Elles se justifient par le lien entre activité, héritage social et culturel, et maternité (pour les femmes). En particulier, les travaux de Menahem (1988) et Lollivier (1988) sur des femmes en couple au début des années 1980 en France ont mis en évidence la corrélation positive entre l'activité de la fille avec le niveau de diplôme et l'activité de sa mère (plus encore de sa belle-mère).

**Tableau E. Probabilité de formation entre 2010 et 2015 avec correction de l'effet de sélection**

Effets marginaux moyens en points de %

	[a] Sélection : salariés en 2010 et 2015 en emploi continu parmi les actifs et inactifs			[b] Sélection : emploi continu entre 2010 et 2015 parmi les salariés en 2010 et 2015		
	femmes et hommes	femmes	hommes	femmes et hommes	femmes	hommes
Femme	-7	///	///	-6	///	///
Homme	Réf.	///	///	Réf.	///	///
Moins de 30 ans en 2010	-5	-4	-5	-3	NS	-3
30 à 39 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
40 à 49 ans	-3	NS	-4	-2	NS	-4
50 ans ou plus	-10	-7	-12	-6	-3	-8
Sans diplôme	-22	-27	-16	-18	-23	-14
Brevet, CAP, BEP	-6	-6	-5	-5	-4	-7
Baccalauréat	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Niveau bac +2	11	13	7	10	13	6
Bac +3 ou plus	9	12	4	7	12	1
<b>Effet de sélection</b> (corrélation entre résidus)	0,39 ***	0,39 ***	0,37 ***	0,15 ***	0,15 ***	0,15 ***

Estimation par un modèle probit. NS : non significatif au seuil de 10 %.

Champs : [a] actifs et inactifs âgés de 21 à 65 ans ; [b] salariés en 2010 et 2015 âgés de 21 à 65 ans ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

**Tableau F. Participation à la formation selon les caractéristiques individuelles et professionnelles des salariés en 2010 avec correction de la sélection aux salariés continûment en emploi**

Coefficients

Caractéristiques en 2010	Modèle [a]	Modèle [b]	Modèle [c]
Femme	-0,16 ***	-0,14 ***	-0,18 ***
Homme	Réf.	Réf.	Réf.
Moins de 30 ans	-0,07 **	NS	NS
30 à 39 ans	Réf.	Réf.	Réf.
40 à 49 ans	-0,06 **	-0,09 ***	-0,10 ***
50 ans ou plus	-0,16 ***	-0,20 ***	-0,22 ***
Sans diplôme	-0,50 ***	-0,39 ***	-0,39 ***
Brevet, CAP, BEP	-0,14 ***	-0,08 **	-0,09 ***
Baccalauréat	Réf.	Réf.	Réf.
Niveau bac +2	0,27 ***	0,18 ***	0,17 ***
Bac +3 ou plus	0,20 ***	NS	NS
Cadre		Réf.	Réf.
Profession intermédiaire		NS	NS
Employé		-0,27 ***	-0,31 ***
Ouvrier		-0,32 ***	-0,31 ***
Administration			Réf.
Commerce, transport...			-0,27 ***
Industrie			-0,11 ***
Activités spécialisées			-0,35 ***
Construction			-0,41 ***
Agriculture			-0,57 ***
Autres services			-0,26 ***
<b>Effet de sélection (corrélation entre résidus)</b>	<b>0,15 ***</b>	<b>0,14 ***</b>	<b>0,12 ***</b>
Effets marginaux moyens en points de %			
Femme (réf. : homme)	-5,9	-5,2	-6,5

Estimation par un modèle probit. NS : non significatif au seuil de 10 %.

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant (en 2010 et 2015), âgés de 21 à 65 ans ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

## 2.2. Estimations avec autres modalités de référence

Dans les modèles estimés, la spécification d'interactions entre les caractéristiques étudiées et le sexe (le fait de considérer une femme plus précisément) permet de comparer la situation des femmes et des hommes présentant le même profil pour chacune des caractéristiques. Cependant, pour que le modèle reste identifiable, cette comparaison ne peut être effectuée pour les modalités prises en référence (être cadre, travailler dans l'administration, etc.).

Retenir d'autres catégories de référence permet d'obtenir les coefficients des femmes par rapport à leurs homologues masculins sur ces modalités. Dans les estimations ci-après, sont ainsi pris en référence le groupe des professions intermédiaires plutôt que celui des cadres, le secteur du commerce plutôt que celui de l'administration, etc.

Il ressort que, dans la plupart des catégories initialement prises en référence, la probabilité que les femmes se forment n'est pas significativement différente de celle des hommes (toutes choses égales par ailleurs). Il apparaît seulement que, dans l'administration, les femmes se forment significativement plus que les hommes de mêmes âge, niveau de diplôme et groupe socioprofessionnel (modèle [c'']). Dans les métiers à prédominance masculine, les femmes se forment un peu moins que les hommes, (modèles [f''] et [g'']). Toutefois, le coefficient lié à l'interaction est faiblement significatif et le coefficient global lié au fait d'être une femme est positif et significatif lorsque la taille de l'entreprise n'est pas contrôlée (modèle [f'']), de sorte que cette différence semble limitée.

**Tableau G. Participation à la formation selon le groupe socioprofessionnel, le secteur d'activité et le statut** (modalités de référence alternatives)

	Coefficients					
	Modèle [b''] × Femme		Modèle [c''] × Femme		Modèle [d''] × Femme	
Femme	NS		NS		NS	
Homme	Réf.		Réf.		Réf.	
<b>Âge en 2010</b>						
Moins de 30 ans	-0,06 *		NS		NS	
30 à 39 ans	Réf.		Réf.		Réf.	
40 à 49 ans	-0,09 ***		-0,10 ***		-0,11 ***	
50 ans ou plus	-0,21 ***		-0,23 ***		-0,24 ***	
<b>Niveau de diplôme</b>						
Sans diplôme	-0,46 ***	-0,20 **	-0,44 ***	-0,23 **	-0,44 ***	-0,21 **
Brevet, CAP, BEP	-0,25 ***	NS	-0,24 ***	NS	-0,24 ***	NS
Baccalauréat	-0,12 **	NS	-0,11 *	NS	-0,12 *	NS
Niveau bac +2	Réf.		Réf.		Réf.	
Bac +3 ou plus	-0,14 **	NS	-0,16 ***	NS	-0,15 **	NS
<b>Groupe socioprof. en 2010</b>						
Cadre	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Profession intermédiaire	Réf.		Réf.		Réf.	
Employé	-0,11 **	-0,24 ***	-0,12 **	-0,20 ***	-0,13 **	-0,17 **
Ouvrier	-0,20 ***	-0,45 ***	-0,18 ***	-0,33 ***	-0,16 ***	-0,32 ***
<b>Secteur d'activité en 2010</b>						
Administration			0,18 ***	0,13 **	NS	NS
Commerce, transport...			Réf.		Réf.	
Industrie			0,20 ***	NS	0,20 ***	NS
Activités spécialisées			NS	NS	NS	NS
Construction			-0,18 ***	NS	-0,18 ***	NS
Agriculture			NS	NS	NS	NS
Autres services			NS	NS	NS	NS
<b>Statut en 2010</b>						
En CDI dans le privé					-0,14 *	NS
Fonctionnaire ou militaire					Réf.	
En contrat court dans le privé					-0,49 ***	NS
En contrat court dans le public					-0,26 ***	NS

	Modèle [e''] × Femme		Modèle [f''] × Femme		Modèle [g''] × Femme	
Femme	0,23 *		0,46 **		NS	
Homme	Réf.		Réf.		Réf.	
<b>Groupe socioprof. en 2010</b>						
Cadre	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Profession intermédiaire	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Employé	NS	-0,15 **	NS	-0,14 *	NS	NS
Ouvrier	-0,21 ***	-0,34 ***	-0,21 ***	-0,31 ***	-0,16 ***	-0,38 ***
<b>Type de métier exercé en 2010</b>						
Métier féminisé	NS	-0,15 *	NS	-0,14 *	NS	NS
Métier mixte	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Métier masculinisé	0,20 ***	NS	0,19 ***	-0,14 *	0,17 ***	-0,16 *
Changement de type de métier	NS		NS		NS	
<b>Temps de travail en 2010</b>						
Temps complet			NS	NS	NS	NS
Temps partiel long			Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps partiel court			NS	NS	NS	NS
<b>Taille de l'entreprise en 2010</b>						
Aucun salarié					-0,31 ***	NS
De 1 à 9 salariés					-0,68 ***	0,29 ***
De 10 à 49 salariés					-0,35 ***	NS
De 50 à 249 salariés					-0,16 ***	NS
De 250 à 999 salariés					NS	NS
1 000 salariés et plus					Réf.	Réf.
<b>Autres caractéristiques #</b>	<i>contrôlées</i>		<i>contrôlées</i>		<i>contrôlées</i>	

# Âge, niveau de diplôme, secteur d'activité, statut. Les coefficients diffèrent peu de ceux des estimations précédentes.

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.