



intd

Titre 1 - Promotion 2011 -2012

---

**MODULE 7 : DIFFUSER / PUBLIER : SYNTHÈSE DOCUMENTAIRE**

## **La notion de genre en formation**

- Note de synthèse référencée -

Janvier 2012

---

Groupe2

ARROYO, Elodie

MOREAU-DOISTAU, Julie

S'NIEHOTTA, Marie

A l'attention de Corinne Lespessailles et Françoise Profit

## Sommaire

Préambule.....	2
Introduction.....	2
1. Freins d'ordre socio-culturel liés à la sphère familiale et domestique.....	4
1. 1. Enfants et tâches ménagères : des freins domestiques.....	4
1. 2. La famille d'origine : un cadre déterminant.....	4
1. 3. Illustration d'un cas typique.....	5
2. Freins socio-culturels liés au cadre et à la situation professionnels.....	6
2. 1. La formation initiale à l'épreuve de la mixité.....	6
2. 2. Filtres à l'entrée des formations.....	7
2. 3. Temps partiel et qualification .....	7
2.4. Rôle des employeurs dans la discrimination des sexes.....	7
3. Orientation et insertion professionnelle à la suite des formations.....	8
3. 1. Aspiration professionnelle atypique et profession exercée.....	8
3. 2. Discontinuité cursus-emploi et surqualification à l'embauche.....	9
3. 3. La FPC : au fond, pour quoi ?.....	9
4. Propositions pour pallier les inégalités d'accès à la formation.....	10
4. 1. Les féministes (Relais-femmes, universités de femmes).....	10
4. 2. Solutions pragmatiques pour limiter l'autocensure des femmes.....	10
4. 3. Rapport Génisson, plan de l'AFPA et résultats.....	11
4. 4. Le Service des Droits des Femmes et de l'Égalité.....	12
Conclusion.....	13
Bibliographie.....	14
Annexes.....	18

## Préambule

La présente note de synthèse s'attache à dresser un état des lieux de la question des effets du genre sur la formation des adultes telle qu'elle est traitée depuis le début des années 2000, en s'appuyant sur des travaux de recherche francophones, essentiellement français et plus rarement québécois, par souci de cohésion intellectuelle. En effet, les études de genre anglo-saxonnes, dites *gender studies*, diffèrent sensiblement, dans leur approche, des études réalisées par des chercheurs et chercheuses français, qui adoptent généralement un angle plus quantitatif.

Des travaux d'années antérieures ont été retenus en raison de leur pertinence par rapport au sujet et parce qu'ils constituaient l'unique information collectée sur un aspect de celui-ci : nous faisons ici référence aux travaux d'ordre historique sur la question de la formation vue sous le prisme du genre.

## Introduction

Les "études femmes" qui apparaissent dans les universités américaines et européennes, analysent le "fonctionnement social" des femmes ([1]p.12). Puis, elles se qualifient "d'études genre", et analysent plutôt les rapports sociaux entre hommes et femmes. La majorité des études sur le genre sont faites par des chercheuses qui revendiquent leur féminisme. ([1], p.13)

En France et dans le monde francophone, les chercheurs qui travaillent sur le sujet du genre en sciences sociales sont assez peu nombreux. Depuis la fin des années 1990, les études genre se développent, et on commence à trouver des travaux sur l'éducation, l'école et parfois sur l'éducation des adultes. Sur cette question particulière, les recherches sont généralement consacrées à l'élaboration de statistiques sur les différences entre les sexes, à l'étude des facteurs sociaux d'inégalités, au rapport à l'apprentissage, et aux savoirs différenciés selon le genre ([1], p.14) : elles sont relativement plus classiques que les "gender studies" puisqu'elles établissent les inégalités hommes-femmes, et ne prennent pas en compte la notion de "sexe psychique" à partir de laquelle est déclinée une multitude de genres.

Le droit des femmes à accéder aux savoirs de manière égale à celle des hommes fut conquis progressivement, et il est tout récent à l'échelle de l'histoire de la transmission des savoirs.

D'une part, concernant la formation initiale, il est à noter que la première femme ayant eu son Baccalauréat l'obtient en 1861, soit 53 ans après l'instauration du diplôme. En 1863, on autorise la première inscription féminine à l'Université de Lyon ([2], p.77). C'est seulement en 1924 que le Baccalauréat devient identique pour les deux sexes [3]. Mais l'égalité en nombre des bacheliers et bachelières ne sera obtenue qu'en 1960 ([2], p.77), et chez les licenciés, cela concernera la génération née en 1960 ([31], p.72). Ainsi, non seulement les obstacles juridiques ont été levés tardivement par rapport aux hommes, mais en plus l'égalité de fait se sera réalisée très lentement pour des raisons structurelles liées à une idéologie enracinée dans les représentations sociales qui veut la femme inapte aux sciences ([2], p.65). Cette idée reçue, les "Précieuses" du siècle des Lumières

tentèrent de la battre en brèche mais la Révolution n'allait pas encore affranchir les femmes, bien au contraire elle les relégua pour un temps supplémentaire aux tâches maternelles ; l'accès à l'éducation émancipatrice n'advient que bien plus tard ([14], pp.191-193). A titre d'exemple, citons les écoles de commerce qui s'ouvrent aux filles en 1857. Les jeunes femmes entrent dans ces écoles principalement pour aider plus tard dans la boutique familiale ou travailler dans des bureaux, mais ne peuvent pas prétendre à une carrière et un poste à responsabilités. C'est la première guerre mondiale qui bouleverse cet ordre : désertés par les hommes, les bureaux et les petites et moyennes entreprises se féminisent ([4], pp.129-133).

Quant à la formation professionnelle continue, si les textes la régissant ne seront pas discriminatoires à l'égard des femmes<sup>1</sup>, sa concrétisation ne tiendra pas compte de certaines spécificités du travail féminin, qui écartent de fait les femmes de ses rangs ([5], p.60). En effet, sur les deux conceptions en présence au moment des débats précédant son instauration, une seule se verra concrétisée : la formation conçue comme adaptation immédiate aux nouvelles technologies, au détriment de la formation dite permanente, liée au développement de l'esprit par la culture. Or au début du XX<sup>ème</sup> siècle, les femmes travaillent majoritairement à domicile ou sont domestiques et sont peu concernées par les mutations techniques ([5], p.65). Qui plus est, la conception du rôle de la femme comme gestionnaire du foyer et éducatrice des enfants, diffusée aussi bien à travers le discours de la bourgeoisie que par des penseurs influents de gauche, rend moralement et matériellement difficile un éloignement de celle-ci de la sphère domestique. Au mieux peut-on envisager pour elles des cours de couture ou ménagers, renforçant sa position au sein du foyer. Ce n'est que suite au refus de la marginalisation économique des femmes, affirmée dans les années 1950 et débouchant notamment sur la loi de juillet 1971, qu'une formation continue pour tous et pour toutes est proclamée ([5], p.70) ; trente ans plus tard, les femmes représentaient 46% des personnes actives [6].

Qu'en est-il aujourd'hui de l'accès des femmes à la formation initiale et professionnelle continue ?

Nous proposons une synthèse des documents répondant à cette question en abordant tout d'abord les éléments structurels qui freinent l'accès des femmes à la formation et ceux qui conditionnent leurs choix, premièrement d'ordre familial et deuxièmement dans le cadre professionnel et des formations en elles-mêmes. Ensuite nous présenterons les effets différenciés de la formation sur les hommes et les femmes et sur les femmes entre elles, notamment en termes d'insertion professionnelle. Et nous présenterons enfin les différentes propositions visant à rétablir une certaine égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation, ainsi que celles visant à pallier les obstacles particuliers aux femmes.

---

<sup>1</sup>Françoise Crézé mentionne la déclaration de Condorcet qui, en 1792, évoque les « individus au moment où ils sortent de l'école », l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 16 juillet 1971 qui s'adresse aux « adultes » et aux « jeunes » de même que l'ensemble de la loi de juillet 1971.

## 1. Freins d'ordre socio-culturel liés à la sphère familiale et domestique

Il s'agit d'une part des freins liés au travail domestique des femmes, et d'autre part, plus en amont dans leur vie, du conditionnement engendré par l'identification à son sexe d'appartenance.

### 1. 1. Enfants et tâches ménagères : des freins domestiques

La réduction du temps de travail peut laisser penser que les employés ont aujourd'hui des plages de temps libre qui pourraient être consacrées à la formation. Or certains auteurs rappellent que les emplois du temps des femmes ne sont pas partagés seulement entre temps de travail et temps de loisirs. Pour une grande majorité d'entre elles, elles ont également une troisième occupation, les tâches domestiques qui bien souvent empiètent largement sur leur temps libre. Entretien de la maison, garde d'enfants, des études montrent que 80% des tâches sont assumées par les femmes, égratignant au passage les théories sur les « nouveaux pères » ([6], p.17 ; [7], pp.2-3). *A contrario*, le soutien du mari et sa participation aux travaux domestiques sont des conditions de réalisation d'une formation ([8], p.127). Il est également démontré que la présence d'un enfant de moins de six ans dans le foyer fait baisser les chances d'une femme de se former, et la baisse s'aggrave s'il y a plusieurs enfants. Ces difficultés sont d'autant plus grandes que les femmes sont moins qualifiées ([7], pp.2-3 ; [9]; [10] ; [34], p.59 ; [40], p.38).

En effet, réorganiser son emploi du temps pour aménager un temps de formation a un coût : il faut engager une personne pour garder ses enfants ou pour s'occuper de la maison si besoin, ce qui n'est pas à la portée des femmes occupant les emplois les moins qualifiés. Or les hommes, qui ne participent pas ou beaucoup moins aux tâches ménagères, ne déclarent pas rencontrer les mêmes difficultés. ([8] ; [11], p.17 ; [12]) Globalement, 20% des femmes salariées sont amenées à réorganiser leur vie personnelle afin de suivre une formation contre 14% des hommes salariés ([13] ; [34], p.60). Les contraintes familiales creusent les écarts entre hommes et femmes, mais aussi entre femmes : nous le précisons plus bas, toutes ne trouvent pas les moyens de réorganiser leur vie personnelle pour suivre des formations ([9] ; [34], p.59). Au Québec, des études réalisées par le SORIF (Service d'orientation et de recherche d'emploi pour l'intégration des femmes au travail) démontrent que les femmes cheffes de famille monoparentale rencontrent beaucoup de difficultés pour suivre des formations. De manière générale, elles vivent avec peu d'argent et ont peur de s'endetter. Pour elles, suivre une formation représente un risque, le passage à une vie plus active en dehors de la maison coïncide avec un passage à une gestion du budget familial (prix de la garderie, etc.) [10].

### 1. 2. La famille d'origine : un cadre déterminant

Un autre facteur d'influence de la situation familiale sur l'accès à la formation, mais cette fois-ci beaucoup plus en amont dans la vie des individus, réside dans l'habitus, concept développé par Bourdieu, entendu comme ensemble de savoirs et expériences intériorisés qui prédisposent à agir ou réagir d'une certaine manière ([14], p.189). Si la part d'autonomie laissée aux enfants par la famille influera plus tard sur la prise d'initiative dans l'orientation (capacité à s'informer, à s'engager), les choix de ceux-ci sont conditionnés par un ensemble de valeurs véhiculées par le collectif familial ([14], pp. 188-189). L'expérience des parents est également déterminante en tant qu'elle a valeur d'exemple. P. Lemistre montre que les enfants, garçons et filles confondus, sont influencés de manière égale par le parcours de leurs parents. Par contre, sur un certain

point, hommes et femmes ne sont pas sur un pied d'égalité : la profession du père influe plus sur la trajectoire scolaire de ses enfants que la profession de la mère. Il y a également le facteur de l'origine sociale à prendre en compte : un enfant qui a un père cadre a de meilleures chances de faire de hautes études qu'un enfant qui a une mère cadre. Il y a donc des disparités entre hommes et femmes concernant les chances qu'auront leurs enfants d'avoir un diplôme qualifié ([15], pp.8-9). Ceci vaut pour les filles comme pour les garçons.

Seulement il y a une différence entre eux dans les choix d'orientation. Pour Demouge, citant C. Chilant et Le Maner-Idrissi, les individus sont poussés dès leur plus jeune âge à se "sexuer", c'est-à-dire à se situer socialement de genre masculin ou bien féminin, avec plus ou moins de liberté ; or dans toute société il existe une valence différentielle des sexes, comme l'ont étudié Margaret Mead et Françoise Héritier ([14], pp. 184-185) valence qui selon E. Badinter détermine la division sexuelle du travail : les hommes à la chasse et les femmes au maternage ([14], p.186). C'est l'incorporation de ces valeurs différentielles qui va structurellement influencer les choix d'orientation, étant entendu que les valeurs transmises par la famille sont bien souvent le reflet des structures sociales.

La construction identitaire est ainsi déterminée par la définition culturelle du genre, les personnes des deux sexes sont conditionnées. Or le masculin est plus valorisé, il est associé au technique donc vu comme qualifié, ce qui a pour effet que l'on a moins d'ambition pour les femmes, et qu'elles-mêmes, en retour, en ont moins aussi ([14] ; 16).

On associe aux hommes les filières techniques et aux femmes les filières du tertiaire. Les métiers techniques étant perçus comme des emplois masculins et qualifiés, d'où la plus grande valorisation des emplois dévolus aux hommes. ([17], p.120) Les femmes, elles, sont majoritairement dans des métiers de service, présentés comme des filières où seules des qualités naturelles d'écoute ou de communication par exemple, sont nécessaires ([16], p. 47 ; [17], p.121 ; [18], p.90). Or, ces qualités sont vues comme innées et s'acquérant dans la sphère domestique, et non pas comme nécessitant une formation spécifique, ce qui servira par la suite de justification aux moindres salaires ([17], p.122).

### 1. 3. Illustration d'un cas typique

Parmi les candidats à l'IUFM de Caen en 1999, on compte 79% de femmes pour 21% d'hommes. La profession d'enseignant est donc très féminisée et constitue un bon indicateur des orientations professionnelles stéréotypées ([19], p.32).

De manière générale, les candidates ont une scolarité plus brillante que les candidats, seulement 29% des filles ont redoublé contre 46% des garçons.

33% des candidats sont d'origine sociale favorisée (21% ont un père cadre supérieur, 12% un père enseignant). Les classes moyennes représentent 28% et les classes populaires 33%. Les 6% restants ont un père agriculteur.

Les candidats à l'IUFM sont donc généralement des femmes, jeunes, diplômées, brillantes scolairement et, pour environ un tiers, enfants d'un parent cadre ou enseignant ([19], p.34).

En partant de ce constat et en s'appuyant sur des enquêtes (QCM et questions ouvertes) menées auprès des candidats à l'IUFM, Sophie Devineau s'attache à observer si l'opinion de la profession d'enseignant est marquée par le sexe des personnes qui l'exerce. Elle précise qu'aucune des questions posées ne porte directement sur le sexisme, mais que chacune est un témoignage potentiel de conceptions sexuées du travail liées à un habitus féminin ou masculin ([19], p.31).

## 2. Freins socio-culturels liés au cadre et à la situation professionnels

Il y a tout d'abord les effets pervers de la mixité sur la formation initiale ainsi que des réajustements favorisant explicitement les hommes, et les freins à l'accès à la FPC dans le cadre professionnel.

### 2. 1. La formation initiale à l'épreuve de la mixité

Pour Rose-Marie Lagrave, l'école, sous couvert de diversification des filières, met en place des options destinées à maintenir la différence d'orientation entre les filles et les garçons ([14], p. 197). Une étude de 2011 réalisée par Pierre Bataille à partir de sa thèse en cours de réalisation [20], rappelle que dans les années 1990, le débat sur la mixité voit s'affronter deux points de vue :

- elle a des effets positifs : pour appréhender les différences entre les sexes dans un cadre commun de formation ; elle a conduit les parents à bousculer leurs pratiques éducatives donc a influé sur la transformation sociale.
- les tenants de ses effets négatifs mettent en avant la persistance des inégalités sexuées : la mixité, mise en place pour des raisons d'économie budgétaire, n'a pas été réfléchie (application du modèle masculin) ; ainsi que le maintien des trajectoires sexuées, le "choix de dupes" formulé par Baudelot et Establet ([20], pp.5-6).

L'étude de Bataille nuance le propos en montrant que la mixité n'a pas les mêmes effets selon les filières : dans les filières scientifiques (mathématiques et science physique) l'introduction de la mixité fait chuter le taux de candidates féminines et de réussite des filles au concours ; dans les filières littéraires (et les sciences naturelles) il n'y a pas d'évolution significative.

La réussite des candidats et candidates apparaît comme liée à l'articulation des représentations sociales sur le caractère culturellement féminin ou masculin de certaines disciplines avec l'organisation des enseignements (mixte ou non mixte).

Il y a tout d'abord un effet de désaffection de certaines grandes écoles scientifiques et des classes préparatoires par les candidates féminines. Les femmes envisageant une carrière scientifique tentent plutôt le concours d'entrée à l'ENS préparant à une carrière d'enseignant ou de chercheur dans le public. Ceci est dû à l'effet "file d'attente" : les femmes occupent des places désaffectées par les hommes. Avant la mixité, elles avaient des "places réservées", les écarts et l'effet file d'attente étaient donc moins flagrants.

La mixité a aussi un impact sur l'intégration des femmes dans les filières scientifiques. Celles qui se présentent sont moins recrutées car moins performantes que les hommes aux concours en raison de la forme de ceux-ci : l'écrit est généralement défavorable aux femmes par rapport aux épreuves sur dossier avec oral car elles se sentent moins sûres d'elles dans un contexte de concurrence avec des hommes sur un terrain culturellement masculin ([20], pp.19-20).

Parallèlement, la mixité n'a aucun effet sur les filières littéraires ou de la biologie : elle n'est nullement défavorable aux hommes. Ni aux femmes, qui font preuve d'ambition à l'issue des "classes prépa" littéraires. Il y a simplement une répartition différentielle : plus d'hommes en sciences humaines et sociales, de femmes en lettres et langues. Mais on constate tout de même que le concours d'entrée dans les trois filières littéraires est plus défavorable aux femmes en raison de l'effet de l'écrit susmentionné et d'une surestimation de soi dans des "pré-carrés féminins" donc d'une préparation moins rigoureuse ([20], p.25).

Ainsi les incidences de la mixité sont complexes.

## **2. 2. Filtres à l'entrée des formations**

Aujourd'hui, toutes les statistiques montrent que les filles réussissent mieux le bac, leurs études supérieures ainsi que la plupart des concours que les garçons. Elles sont ainsi 70% à réussir le bac, contre 59% des garçons, et sont majoritaires lors de leur formation dans des filières longtemps dominées par les hommes, comme la médecine, la formation au barreau et la magistrature ([21], p.20). Les observateurs en concluent que la tendance qui semble s'annoncer dans les années à venir est la supériorité numérique des femmes dans l'emploi comme dans la formation. En réaction à ces changements, certains jurys de concours rétablissent une mixité équilibrée en privilégiant les garçons là où les filles réalisent de meilleures performances ([21], p.21).

## **2. 3. Qualification et temps partiel**

Cela a été évoqué plus haut, les femmes entre elles ne sont pas à égalité devant l'accès à la formation professionnelle continue : les femmes pouvant assumer les frais liés à la gestion des tâches domestiques en leur absence, garde d'enfants, ménage, peuvent plus facilement réorganiser leur vie privée et dégager du temps pour travailler à la maison. Dans l'ensemble, une femme sur cinq est obligée de réorganiser sa vie personnelle pour suivre une formation. Une femme sur quatre parmi les cadres et professions intermédiaire trouve les moyens de le faire, mais seulement une employée sur cinq et une ouvrière sur dix ([40], p.38). Ce sont donc évidemment les femmes les plus aisées, des catégories cadres et professions intermédiaires, qui ont les moyens de mettre en place cette "flexibilité" de leur emploi du temps. Paradoxalement, ce sont peut-être celles qui ont le plus besoin de formation pour évoluer qui n'ont pas les moyens de se lancer dans ces projets et en sont le plus dissuadées : les ouvrières et employées ([22], p.55 ; [34], p.56 ; [40], p.37). Ce sont ces dernières catégories qui déclarent plus souvent leurs besoins en formation insatisfaits : chez les employées, elles sont 26% dans ce cas (contre 19% pour les hommes employés), et chez les ouvrières, elles sont 42% (les hommes 22%) ([11], p.17), tandis que chez les cadres et professions intermédiaires, ce sont 17% d'hommes et de femmes insatisfaits ([22], p.55).

D'une manière générale, les personnes exerçant une activité à temps partiel ont moins de chances d'accéder à la formation : 28% des emplois à temps partiel, contre 38% des emplois à temps complet bénéficient de la formation continue ([6], p.17 ; [34], p.57). Or en 1999, 5% d'hommes salariés étaient employés à temps partiel contre 31% des femmes salariées ([23], p.34 ; [40], p. 38). Les travaux de Christine Fournier le montrent également au long des années. Ainsi les femmes pâtissent plus du cocktail "faible qualification, temps partiel, faible accès à la formation", pour des questions de moyens principalement et du fait que les employeurs accordent moins de formations à des salariés qu'ils n'embauchent pas à temps complet ([23] ; [40], p.38).

## **2.4. Rôle des employeurs dans la discrimination des sexes**

En 2001, le taux d'accès à la formation des femmes cadres et des professions intermédiaires était légèrement supérieur à celui des hommes des mêmes catégories socio-professionnelles (CSP). Une explication avancée de cet état de fait est que les femmes à ce niveau sont plus nombreuses dans le secteur public, plus généreux en formation que le secteur privé ([40], p.38 ; [6], p.17). Pour le reste des CSP, l'écart entre femmes et hommes serait dû en grande partie aux employeurs, ou aux responsables hiérarchiques intermédiaires, puisque ce sont leurs stratégies qui déterminent l'accès à la formation et que ce sont eux qui proposent les formations aux employés. Les responsables de sociétés déclarent qu'ils n'ont aucun préjugé sexiste, mais ils classent leurs employées dans deux catégories : les femmes sérieuses qui veulent faire carrière et



celles qui ne s'intéressent pas vraiment à leur métier. Les cadres estiment que les femmes réussiraient si elles le voulaient réellement ([24], p.27). Hors de la hiérarchie, les homologues masculins des femmes déclarent ne pas voir d'inégalités entre hommes et femmes, notamment dans l'accès à la formation ([24], p.28 ; [29]).

En effet, le diplôme étant un facteur de normalisation et d'égalité notamment salariale lors de l'insertion professionnelle, les inégalités entre les hommes et les femmes sont beaucoup moins le fait de leur parcours de formation que de leur employeur ([15], p.8).

### **3. Orientation et insertion professionnelle à la suite des formations**

Une orientation atypique produit toujours des effets sur l'insertion professionnelle, mais les différences hommes-femmes subsistent même dans ces cas-là.

#### **3. 1. Aspiration professionnelle atypique et profession exercée**

L'orientation professionnelle atypique, du point de vue du genre, se définit comme la volonté affichée de jeunes hommes ou de jeunes femmes d'exercer un métier très majoritairement pratiqué par des personnes du sexe opposé ([25], p.41).

En Europe, le choix d'une filière atypique demeure un phénomène minoritaire. Les stéréotypes de sexe semblent guider encore très fortement l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes, en particulier chez les garçons qui s'orientent très peu vers des professions dites « féminines ». 11,3% des filles aspirent à des métiers « masculins » et seulement 5,6% des garçons aspirent à des métiers « féminins » à l'âge de 23 ans ([25], p.45 ; [26], p.1 ; [40]).

L'univers professionnel étant un secteur fortement structuré par le genre, le choix d'une orientation professionnelle s'accompagne d'enjeux sur le plan des identités sexuées. On observe chez les jeunes une forte nécessité de s'affirmer en tant que fille ou que garçon ([25], p.46). Selon une vision patriarcale traditionnelle, les femmes sont associées à la sphère privée et domestique, tandis que les hommes sont associés à la sphère publique du travail salarié. Bien que les femmes accèdent de plus en plus à des emplois salariés, la division genrée du travail reste un principe structurant. Cela nous conduit à penser que les jeunes femmes qui aspirent davantage à assumer un rôle domestique plutôt qu'à une insertion professionnelle ont une posture conforme aux normes de genre véhiculées par la société ([25], p.43 ; [27]). Le choix d'une orientation professionnelle associée à son genre permet ainsi aux jeunes de se conformer aux normes du genre et donc de renforcer leur identité (masculin pour les garçons et féminin pour les filles). À l'inverse, les jeunes qui remettent en question ces rôles sexués prescrits par la société ont une posture transgressive par rapport aux normes du genre ([25], p.43).

Du point de vue de l'insertion professionnelle, les femmes qui ont choisi un métier atypique parviennent moins souvent que les hommes à obtenir un travail correspondant à leur domaine de formation, mais elles sont mieux loties que les femmes issues de filières féminines ou mixtes (droit, biologie, chimie) [26]. Bien que moins de garçons que de filles aspirent à des métiers atypiques du point de vue du genre, le phénomène s'inverse au niveau de l'insertion professionnelle. Un pourcentage plus important de garçons que de filles exercent des professions atypiques (20,7% pour les hommes et 6,3% pour les femmes à 23 ans) ([25], p.46). De plus, les femmes qui ont réussi à décrocher un poste « masculin » éprouvent quelques difficultés à accéder à des postes hauts placés dans la hiérarchie professionnelle. À l'inverse, les garçons semblent tirer profit de leur orientation minoritaire et atypique en accédant directement à des postes stratégiques ([25] p.46 ;

[26]). Ainsi, si les orientations atypiques sont moins coûteuses pour les femmes que pour les garçons sur le plan des identités sexuées, elles se voient désavantagées lors de leur insertion dans le monde professionnel ([25], p.46).

### 3. 2. Discontinuité cursus-emploi et surqualification à l'embauche

Une étude de la Dares faite en 2005 sur l'insertion professionnelle a montré que les femmes recrutées avaient un niveau de diplôme non seulement plus élevé que les hommes recrutés en même temps, mais aussi plus élevé que les salariés déjà en poste. ([28], p.40) C'est cohérent avec le fait que les filles réussissent beaucoup mieux leurs études que les garçons, de la maternelle à l'université, et ce dans toutes les disciplines. Elles décrochent ensuite de meilleurs diplômes ([29], p.1). Toutefois, cela n'est pas cohérent avec les emplois auxquels elles peuvent prétendre à la sortie de leur formation. Elles font l'objet d'un déclassement à l'embauche. "Eternelles secondes", les femmes occupent plus souvent que les hommes un emploi en deçà du niveau de qualification apporté par leur formation et leur diplôme. L'explication tient peut-être au fait que les femmes, bien qu'elles soient meilleures élèves, sont majoritairement investies dans des filières littéraires, tandis que les hommes sont mieux orientés ou se dirigent plus volontiers vers des filières scientifiques ou industrielles. En effet, ces connaissances techniques sont plus valorisées par les entreprises que les diplômes littéraires ([28], p.40). Cela a également pour effet qu'elles sont plus facilement reléguées à des tâches d'exécution et qu'elles sont rares (7% en 2005) parmi les cadres dirigeants ([30], p.17). Deux dimensions sont à prendre en compte quand on veut évaluer une position professionnelle : la rétribution financière et le prestige du niveau de diplôme. Les femmes ont depuis des années dépassé les hommes en matière de niveau scolaire, mais le boom éducatif n'a pas ébranlé les structures et elles sont toujours en-deçà en termes de rang socio-professionnel : ceci est lié aux filières et secteurs d'activité différents (puisqu'elles n'ont pas suivi les mêmes cursus, elles n'occupent pas les mêmes emplois) ([26] p.1 ; [27], pp.11-27), ainsi qu'évidemment aux obligations familiales plus pesantes qui nuisent au décollage de carrière ([31], p.79) tant dans le secteur privé ([30], p.17) que dans le public, notamment l'enseignement et la recherche où le nombre de femmes est inversement proportionnel au niveau hiérarchique, en dépit de leur supériorité numérique à sortir diplômées de l'université ([2], pp.66-68).

### 3. 3. La FPC : au fond, pour quoi ?

Si la formation professionnelle continue n'est pas accessible de manière égalitaire selon le sexe ou la CSP, Daniela Fidanza et Christine Guégnard (IREDU/CEREQ) rappellent que, hommes et femmes confondus, l'impact de la formation est généralement faible sur le salaire et sur le poste. Un stage débouche rarement sur une promotion, car bien souvent il dure moins d'une semaine et ne prodigue pas de diplôme. Pour qu'une formation professionnelle produise une évolution de salaire ou de statut, il faut un diplôme professionnel ([8], p.127). En revanche, les auteures mentionnent les effets bénéfiques de la formation ou du stage, même de courte durée, sur la confiance en soi et l'autonomisation dans le travail, qui est mieux maîtrisé et revalorisé, et sur l'intégration dans l'entreprise ([8], p.128). De plus, alors que les débuts professionnels se révèlent plus favorables chez les hommes, la FPC est bénéfique après 45 ans aux femmes qui, ayant renoncé à une carrière au moment de fonder une famille, opèrent un éventuel rattrapage au moment où elles sont déchargées de certaines obligations éducatives, comme le mentionne Louis Chauvel s'inspirant des travaux de François de Singly ([31], pp.77-78).

#### 4. Propositions pour pallier les inégalités d'accès à la formation

On peut globalement diviser les propositions recensées en deux grandes catégories: celles qui, formulées par des chercheuses ou des organismes de terrains, cherchent à pallier les problèmes spécifiquement féminins, et les autres, émanation des pouvoirs publics, qui visent plus particulièrement l'égalité entre hommes et femmes.

##### 4. 1. Les féministes (Relais-femmes, universités de femmes)

###### **Relais-femmes : une réponse féministe aux besoins de formation des femmes**

Relais-femmes est un regroupement de groupes de femmes créé en 1980 à Montréal par le CSF (Conseil du Statut des Femmes), la FFQ (Fédération des Femmes au Québec), l'AFÉAS (Association Féminine d'Éducation et d'Action Sociale) et les services aux collectivités de l'Université de Montréal et de l'Université du Québec. Depuis sa création, Relais-femmes assure un rôle d'information sur la situation des femmes et d'accompagnement, de soutien et de formation continue pour les femmes ([32], p.228).

En 2002, Relais-femmes compte environ 70 organisations membres, dont les grands regroupements de groupes de femmes québécois, quelques groupes locaux ainsi que la majorité des centres et groupes de recherche féministes au Québec. Une quinzaine de femmes sont également membres à titre individuel ([32], p.228).

Le travail de Relais-femmes se regroupe autour de quatre axes :

- l'économie solidaire, en tant que critique du modèle patriarcal, du néo-libéralisme et de l'économie de marché.
- la violence, pour mieux comprendre les causes et les manifestations telles que la violence que subissent les femmes vivant avec un handicap, des problèmes mentaux ou de toxicomanie, etc. ;
- la gestion, pour identifier les pratiques organisationnelles conformes aux idéaux féministes ;
- les besoins pluriels, à l'affût des questions émergentes, telles l'analyse différenciée selon le sexe, ou le rapport des femmes au politique ([32], p.229).

Pour répondre aux besoins des femmes, Relais-femmes privilégie certaines modalités d'action. Chacune de ces modalités peut être analysée comme une approche spécifique de formation continue :

- La recherche, en particulier la recherche-action.
- La formation, souvent en suite logique aux travaux de recherche.
- Le partenariat, comme modalité de rencontre entre chercheuses et femmes du terrain.
- Les publications, comme mode de diffusion des savoirs et des pratiques ;
- Le réseau et l'accompagnement, en soutien à l'action pour et par les femmes ([32], p.230).

###### **Universités de femmes**

A l'étranger, par exemple en Allemagne ou aux États-Unis, on trouve des filières d'universités exclusivement réservées aux femmes. Ces expérimentations découlent directement des réflexions de chercheurs sur le thème de la mixité ([33], pp.179-180).

##### 4. 2. Solutions pragmatiques pour limiter l'autocensure des femmes

Pour pallier les problèmes inhérents au manque de formation des femmes, Christine Fournier fait quelques propositions qui pourraient selon elle amener plus facilement les femmes à suivre un programme de formation :

- Développer et diversifier l'information sur la formation continue auprès des différents acteurs.
- 10% des heures de formation pourraient être consacrées au travail personnel, pour les personnes ayant des enfants à charge.
- Les coûts de garde d'enfants pourraient être pris en charge par l'employeur lorsque l'éloignement du lieu de formation entraîne des frais financiers.
- Inciter au développement de nouvelles modalités de formation qui permettraient une plus grande souplesse des rythmes et un rapprochement lieu de travail lieu de formation ([34] p.73).

Pour illustrer son propos, Christine Fournier évoque le programme de formation de l'entreprise Belin, au début des années 1990, qui appliquait quelques-unes des propositions formulées précédemment ([34], p.73).

#### 4. 3. Rapport Génisson, plan de l'AFPA et résultats

En septembre 1999, Catherine Génisson, députée du Pas-de-Calais, produit un rapport destiné au Premier ministre Lionel Jospin sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Elle y dénonce le chômage de longue durée, le temps partiel subi, la précarité et le manque d'accès à la formation que subissent les femmes. Elle propose des mesures qui pourraient rétablir l'égalité professionnelle ([35]). Sont prévues notamment des négociations sur l'égalité professionnelle au niveau de la branche et de l'entreprise, afin de comprendre toutes les difficultés que rencontrent les femmes dans leur travail, et notamment les obstacles qu'elles rencontrent concernant la formation ([36], pp.2-3). Catherine Génisson préconise également une meilleure représentation des femmes dans l'activité syndicale afin que leurs difficultés soient mieux prises en compte. Dans ce but également, elle propose une sensibilisation des conseillers ANPE, des psychologues et formateurs de l'AFPA, ainsi que des correspondants emploi formation pour qu'ils soient informés des problèmes spécifiques rencontrés par les femmes au cours de leur carrière. La députée du Pas-de-Calais dresse également le bilan de l'accès des femmes à la formation, et conclut qu'il faut agir sur trois niveaux : sur la demande, en orientant les filles vers des filières nouvelles vers lesquelles elles n'auraient pas pensé se diriger au premier abord, comme les filières industrielles, porteuses en terme d'emploi ; sur l'offre, en développant l'apprentissage et l'alternance, et enfin en fixant des objectifs de progression des filles ([35]).

Se saisissant des propositions du rapport, le Conseil Supérieur pour l'égalité professionnelle (CSEP) formule un ensemble de propositions visant à améliorer la situation des femmes au regard de l'emploi mais également de la formation ([23], p.34) :

- établir un bilan social du nombre de salariés n'ayant pas eu accès à la FPC par sexe et par catégorie
- les aides publiques à la formation doivent être conditionnées par respect de l'égalité d'accès à la formation
- fixer des objectifs et des aides financières aux fonds mutualisés (Etat et organismes collecteurs) pour favoriser l'accès des femmes aux formations
- n'accorder les aides que dans le cadre de formations validées, pour éviter les engagements en formation sans valeur diplômante
- valoriser professionnellement les activités associatives et le bénévolat à travers la mise en place de la validation des acquis de l'expérience (VAE), notamment dans les secteurs émergents comme l'aide à la personne.

“Attirer” les femmes vers le bâtiment et l'équipement, l'informatique, l'électricité et l'automatique industrielle, la maintenance, les transports, l'hôtellerie-restauration, autant

de formations traditionnellement masculines et aux débouchés plus porteurs, voici la mission que se fixe le Secrétariat d'Etat aux droits des femmes et à l'égalité professionnelle, alors dirigé par Nicole Péry, qui met en place un programme avec l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA). Le Ministère de l'Agriculture lance aussi un programme de formation pour femmes ([37], p.1 et 4). En 2010, un bilan de cet ensemble d'action est dressé et il est plutôt positif : l'objectif de doubler le nombre de femmes inscrites en formation dans les secteurs sus-nommés est atteint dès 2006 ; elles représentent 17% des stagiaires en formation à l'AFPA soit 7% de plus qu'en 2000. La féminisation des formations par l'AFPA est donc en progression ([38], pp.2-3).

En mars 2004, les organisations patronales et syndicales ont signé un texte intitulé « Accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes » ([39], p.1). Ce texte vise à donner un cadre à la négociation de branche et d'entreprise. Voici les orientations principales que donne l'accord :

- Afin de déterminer quelles filières sont porteuses en termes d'emploi et ainsi mieux orienter les jeunes femmes, avoir des chiffres sur le marché du travail pour les hommes et les femmes,
- Conclure des conventions de coopération avec les régions et l'Education nationale pour guider les étudiants dans leur orientation afin d'éviter que les filles et les garçons ne se retrouvent pas toujours dans les mêmes filières,
- Les entreprises auront des objectifs de mixité pour les stages et l'alternance,
- La Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) va élaborer des recommandations sur l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle.
- Un accord de branche sera pris pour revoir le calcul du droit individuel à la formation pour les salariés qui ont pris un congé parental d'éducation à temps plein.

Outre l'orientation et la formation continue, l'accord concerne également le recrutement et l'égalité salariale. La problématique de la formation prend donc une grande part dans cet accord, qui dit qu'elle joue un rôle central dans la dynamique de la mixité des métiers.

A la suite de ces négociations, une loi sera votée qui imposera aux entreprises de consacrer au moins 1,5% de leur masse salariale brute à la formation. De fait, cet objectif est, au moment de la promulgation de la loi, déjà amplement atteint puisqu'on en est à plus de 3% en moyenne. Mais la répartition est, on l'a vu, inégalitaire. Un groupe de travail propose alors, à la demande du CSEP, d'améliorer la diffusion de l'information aux travailleuses des possibilités de formation et de mettre en exergue la diversité de celles-ci et que 10% du temps de la formation soit consacré au travail personnel (pour épargner une réorganisation trop importante de la vie personnelle) ([22], pp.54-55).

#### **4. 4. Le Service des Droits des Femmes et de l'Égalité**

Le Service des Droits des Femmes et de l'Égalité (SDFE) veille au suivi des orientations définies par le gouvernement pour favoriser l'accès des femmes à leurs droits et l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Le SDFE est rattaché depuis 1997 au ministère en charge des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité. ([40], p.36)

Les quatre axes d'action du SDFE :

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la contribution des femmes au développement économique.
- L'accès des femmes aux responsabilités dans le domaine politique, dans la fonction publique, dans les organisations syndicales et dans la vie associative.
- Le respect de la dignité de la personne et l'accès aux droits.
- L'articulation des temps de vie. ([40], p.36)

## Conclusion

La littérature portant sur l'étude du genre dans la formation traite en priorité des inégalités qui affectent les femmes par rapport aux hommes. A ce sujet, une différence importante doit être faite entre droit d'accès et véritable accès : dans les textes, l'égalité est souvent acquise, ou presque, mais dans les faits, il reste beaucoup de choses à conquérir ([36], p.2). On peut également noter que les inégalités ne sont pas seulement entre hommes et femmes, elles existent également entre femmes, notamment selon le facteur de la catégorie socio-professionnelle, comme nous l'avons vu plus haut.

Les principaux facteurs aggravants sont extérieurs au domaine de la formation : ils sont ancrés dans la société, comme la répartition des tâches ménagères, elle-même découlant des représentations culturelles, d'où la lenteur des évolutions et l'effet limité des actions qui cherchent à réduire les inégalités entre genres en se restreignant à la formation. A l'inverse, des évolutions dans le domaine de la formation, comme par exemple la surreprésentation féminine en médecine et droit, sont susceptibles de modifier durablement les représentations culturelles ([21], p.20). Dans certains systèmes, ceux des pays anglo-saxons ou nordiques par exemple, la sortie d'université est plus tardive et il y a une tradition de certification diplômante d'acquis professionnels, donc on peut atteindre une position supérieure tout au long de sa vie. En France et dans les pays latins, les situations tendent à se figer dès 25 ans. Cela ralentit l'évolution des choses, sur plusieurs générations (égalité d'hommes et de femmes qui obtiennent baccalauréat en 1960, égalité pour la Licence pour la génération née en 1960). Du coup, le haut de la pyramide des diplômes, l'élite scolaire, n'est pas encore égalitaire, et de manière différenciée selon les secteurs : les filières de sciences dures ne se féminisent guère, les grandes écoles comme Polytechnique ou l'ENA ne se féminisent que très lentement. ([31], p.72)

Le constat est donc globalement négatif, les inégalités entre hommes et femmes persistent, mais on observe des tendances encourageantes : ces inégalités s'amointrissent quand le diplôme s'élève, et les femmes issues de filières atypiques bénéficient de plus d'égalité de traitement, différents facteurs qui sont susceptibles d'amener une évolution des mentalités et entretenir la baisse des inégalités ([26] ; [27]).

## Bibliographie

### *Notes préliminaires, aide à la lecture :*

L'organisation de la bibliographie reprend la structure de la note de synthèse. Afin de ne pas surcharger la bibliographie et d'en faciliter sa lecture en évitant les doublons, les documents ayant plusieurs occurrences dans le texte ne sont mentionnés ici que dans la partie correspondant à leur première apparition. Une exception est apportée pour le cas où l'une des occurrences d'un document constitue l'essentiel d'une partie et que sa première mention est plus "anecdotique" : dans ce cas, c'est l'importance de la mention qui prime.

Concernant les documents accessibles sur Internet, les URL et dernières dates de consultation sont mentionnées. Parfois, la date de mise en ligne ne figurait pas sur le site, elle n'est pas donc pas mentionnée dans ces cas-là.

Pour les articles de presse sans mention d'auteur, la mention de responsabilité a été ici attribuée à la revue de la publication. C'est donc son titre qui figure à la place de l'auteur. Les documents pivots de la synthèse sont signalés par le signe (\*) en fin de référence.

### *Références :*

## Introduction

[1] OLLAGNIER Edmée. La question du genre en formation des adultes [en ligne]. *Savoirs*, n°22, 1/2010. L'Harmattan. Pp. 9-52. [consulté le 17/01/2012]. Accès libre, <[www.cairn.info/revue-savoirs-2010-1-page-9.htm](http://www.cairn.info/revue-savoirs-2010-1-page-9.htm)> (\*)

[2] ELLIOTT I., MURPHY. M., PAYEUR A. Mutations de l'enseignement supérieur et internationalisation. BOUTILLIER Sophie, LAPERCHE Blandine. De Boeck, Bruxelles. 2011. Chapitre 16, Quelle place pour les femmes dans la recherche ? Pp. 61-77.

[3] VINDT Gérard. Les femmes et le travail : une conquête inachevée. *Alternatives économiques* n°208, 2002.

[4] THIVEND Marianne. Les filles dans les écoles supérieures de commerce en France pendant l'entre-deux-guerres. *Travail, genre et sociétés* n°26, 2011. La découverte. Pp. 129-146.

[5] CREZE Françoise. Repartir travailler. La réinsertion professionnelle des femmes. Paris, L'Harmattan. 1990. Chapitre 1, La formation professionnelle continue des femmes. Coll. Logiques Sociales.

[6] TRAVAIL ET CHANGEMENT. Un accès différencié selon les sexes. Décembre 2001. P.17.

## 1. Freins d'ordre socio-culturel liés à la sphère familiale et domestique

### 1.1. Les enfants et les travaux domestiques

[7] FOURNIER Christine. 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, octobre 2001. Pp. 1-4.

[8] FIDANZA Daniela, GUIGNARD Christine (IREDU, CEREQ). La réalité de la formation continue pour les femmes. Pour, n°162, juin 1999. Pp. 123-129.

[9] BOUILLER Sandrine. Ce qu'ils en disent.... Travail et changement, n°274, 2002.

[10] SOLAR Claudie. La formation continue Perspectives internationales. LEAHEY Marie. L'Harmattan, 2005. Chapitre 10, Accès limité à la formation continue pour les femmes avec enfants. (\*)

[11] ALTERNATIVES ECONOMIQUES. Accès à la formation continue. Les femmes triplement pénalisées. Alternatives économiques, n°198, décembre 2001. P.17.

[12] PAUL Jean-Jacques, ROSE José (sous la direction de). Les relations formation-emploi en 55 questions. Paris, Dunod, 2008.

[13] FOURNIER Christine (collaboration de Sigot Jean-Claude). Concilier vie familiale et formation continue, une affaire de femmes [en ligne]. CEREQ, Bref, n° 262, mars 2009. [consulté le 17/01/2012] Accès libre : <<http://www.cereq.fr/pdf/b262.pdf>>

## **1.2. Influence du cadre familial d'origine**

[14] DANVERS François (éd.). Modèles, concepts et pratiques en orientation des adultes. DEMOUGE Nicole (doctorante au CNAM). Villeneuve d'Asq, Presses Universitaires du Septentrion, 2006. L'orientation et la problématique du genre. Pp. 179-217. Chapitre, Les métiers de la formation.

[15] LALLEMENT Michel. Le genre des trajectoires [en ligne]. Formation emploi, n°93. Janvier-mars 2006. mis en ligne le 02 décembre 2009. [consulté le 17/01/2012] <<http://formationemploi.revues.org/index2202.html>> (\*)

[16] BOUFFARTIGUE Paul. De l'école au monde du travail. La socialisation professionnelle des jeunes ingénieurs et techniciens. Paris, L'Harmattan, 1994. Coll. Bibliothèque de l'éducation. Chapitre 5, Ingénieurs au féminin.

[17] KADDOURI Mokhtar, LESPESSAILLES Corinne, MAILLEBOUIS Madeleine, VASCONCELLOS Maria. La question identitaire dans le travail et la formation. Paris, L'Harmattan, Paris, 2008. Coll. Logiques Sociales.

[18] BEILLEROT J., BLANCHARD-LAVILLE C., BOUILLET A., MOSCONI N., OBERTELLI P. Savoir et rapport au savoir. Elaborations théoriques et cliniques. Belgique, Begedis, Editions Universitaires, 1989. Coll. Savoir et formation.

## **1.3. Illustration typique**

[19] DEVINEAU Sophie. L'école pour les femmes : rapports sexués aux savoirs professionnels chez les candidats à l'IUFM. L'orientation scolaire et professionnelle, 2006. (\*)

## **2. Freins socio-culturels liés au cadre et à la situation professionnels**



## **2.1. Problèmes de la mixité**

[20] BATAILLE Pierre. Les paradoxes de la mixité. Les conséquences de l'introduction de la mixité aux concours d'entrée des ENS Saint-Cloud, Fontenay-aux-Roses et Lyon [en ligne]. Sociétés contemporaines n°83, 2011/3. Presses de Science Po. Pp.5-32. [consulté le 17/01/2012]. Accès réservé aux abonnés :

<[http://www.cairn.info/resume.php?ID\\_ARTICLE=SOCO\\_083\\_0005](http://www.cairn.info/resume.php?ID_ARTICLE=SOCO_083_0005)> (\*)

## **2.2. Filtres à l'entrée des formations**

[21] LIAISONS SOCIALES MAGAZINE. Fini les potiches ?. Décembre 2010. Pp.20-21.

## **2.3. Temps partiel et qualification**

[22] FOURNIER Christine. La formation tout au long de la vie à l'épreuve du genre. Enjeux n°136 (titre : Ville-école-intégration). Mars 2004. Pp. 49-59.

[23] QUEUNIET Violette. Accès à la formation. Un retard à rattraper. Entreprises et Carrières, 21 septembre 1999. P. 34.

## **2.4. Rôle des employeurs**

[24] FLETCHER Catherine. Formation continue à la française et système de laissez-faire britannique : quelles chances pour les femmes ? Formation emploi, n°78, 2002. Pp. 17-33.

## **3. Orientation et insertion professionnelle à la suite des formations**

### **3.1. Aspirations atypiques**

[25] GIANETTONI Lavinia, SIMON-VERMOT Pierre, GAUTHIER Jacques-Antoine. Orientations professionnelles atypiques : transgression des normes de genre et effets identitaires. Revue française de pédagogie, n°176, 2010. (\*)

[26] COUPPIE Thomas, EPIPHANE Dominique. Que sont les filles et les garçons devenus ? Orientation scolaire atypique et entrée dans la vie active. CEREP, Bref, n°178, septembre 2001.

[27] COUPPIE Thomas, EPIPHANE Dominique. Ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail. Formation emploi, n°96, janvier-mars 2006. Pp. 11-27.

### **3.2. Discontinuité emploi/cursus et surqualification**

[28] PARTAGE. Une étude de la DARES : Premières synthèses Informations, juillet 2009 n°31-3, Hommes et femmes recrutés en 2005. Partage, n°206. Septembre-octobre 2009. Pp.40-44.

[29] VIE UNIVERSITAIRE. Les femmes, l'enseignement supérieur et la recherche : la longue marche vers l'égalité. Vie universitaire, n°92, mars 2006.

[30] FOULON Sandrine. Les femmes éternelles secondes. Liaisons Sociales magazine. Avril 2005. Pp. 14-17.

[31] CHAUVEL Louis. Vers l'égalité de genre : les tendances générationnelles sont -elles irréversibles ? [en ligne] Revue de l'OFCE, juillet 2004. [consulté le 17/01/2012] Accès libre : <<http://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/revue/2-90.pdf>> (\*)

## **4. Propositions pour pallier les inégalités d'accès à la formation**

### **4.1. Les féministes (Relais-femmes, exemples étrangers)**

[32] GERVAIS Lise, SOLAR Claudie. La formation continue, Perspectives internationales. Paris, L'Harmattan, 2005. Chapitre 9, Relais-femmes : une réponse féministe aux besoins de formation continue des femmes du mouvement des femmes.

[33] METZ-GÖCKEL Sigrid. Réforme universitaire et genre, La mixité des sexes dans l'enseignement : une victoire historique. [texte traduit de l'allemand par Françoise Laroche] Travail, genre et sociétés, n°11, avril 2004. Pp.175-182.

### **4.2. Solutions pragmatiques pour limiter l'autocensure des femmes**

[34] SOLAR Claudie. La formation continue, Perspectives internationales. FOURNIER Christine. Paris, L'Harmattan, 2005. Chapitre 2, Hommes et femmes salariés face à la formation continue en France. (\*)

### **4.3. Rapport Génisson et action de l'Etat français**

[35] GENISSON Catherine. Rapport fait au nom de la Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales sur la proposition de loi de Mme Catherine Génisson (n°2132) relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Enregistré à l'Assemblée nationale le 1er mars 2000. [consulté le 19/03/2012] Accès libre : <<http://www.assemblee-nationale.fr/11/rapports/r2220.asp>>

[36] INFFO FLASH. Femmes : "L'égalité en marche". InffoFlash, n°538, 1er-15 mars 2000. Pp.2-3.

[37] INFFO FLASH. Actualité/Egalité professionnelle. Inffo Flash, n°562, 15/31 mars 001. Pp.1 et 4.

[38] INFFO FLASH. Actualité. Inffo Flash, n°764. 16/31 mars 2010. Pp. 2-3.

[39] LIAISONS SOCIALES. Vers un accord unanime sur l'égalité professionnelle. Liaisons sociales Quotidien, n°14087, mercredi 3 mars 2004. Pp.1-2.

### **4.4. Service des droits des femmes et de l'égalité**

[40] BROCARD Claudine, FOURNIER Christine. Les femmes salariées et la formation continue. Actualité de la formation permanente, n°183, 2003. (\*)

## Annexes

Références des dix documents pivots, par ordre d'apparition dans le texte de la note :

[1] OLLAGNIER Edmée. La question du genre en formation des adultes [en ligne]. Savoirs, n°22, 1/2010. L'Harmattan. Pp. 9-52. [consulté le 17/01/2012]. Accès libre : <[www.cairn.info/revue-savoirs-2010-1-page-9.htm](http://www.cairn.info/revue-savoirs-2010-1-page-9.htm)>

[10] LEAHEY Marie. La formation continue Perspectives internationales. L'Harmattan, 2005. Chapitre 10, Accès limité à la formation continue pour les femmes avec enfants.

[15] LALLEMENT Michel. Le genre des trajectoires [en ligne]. Formation emploi, n°93. Janvier-mars 2006. mis en ligne le 02 décembre 2009. [consulté le 17/01/2012] Accès libre : <<http://formationemploi.revues.org/index2202.html>>

[19] DEVINEAU Sophie. L'école pour les femmes : rapports sexués aux savoirs professionnels chez les candidats à l'IUFM. L'orientation scolaire et professionnelle, 2006.

[20] BATAILLE Pierre. Les paradoxes de la mixité. Les conséquences de l'introduction de la mixité aux concours d'entrée des ENS Saint-Cloud, Fontenay-aux-Roses et Lyon [en ligne]. Sociétés contemporaines n°83, 2011/3. Presses de Science Po. Pp.5-32. [consulté le 17/01/2012]. Accès réservé aux abonnés : <[http://www.cairn.info/resume.php?ID\\_ARTICLE=SOCO\\_083\\_0005](http://www.cairn.info/resume.php?ID_ARTICLE=SOCO_083_0005)>

[25] GIANETTONI Lavinia, SIMON-VERMOT Pierre, GAUTHIER Jacques-Antoine. Orientations professionnelles atypiques : transgression des normes de genre et effets identitaires. Revue française de pédagogie, n°176, 2010.

[31] CHAUVEL Louis. Vers l'égalité de genre : les tendances générationnelles sont -elles irréversibles ? [en ligne] Revue de l'OFCE, juillet 2004. [consulté le 17/01/2012] Accès libre: <<http://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/revue/2-90.pdf>>

[34] SOLAR Claudie. La formation continue, Perspectives internationales. FOURNIER Christine. Paris, L'Harmattan, 2005. Chapitre 2, Hommes et femmes salariés face à la formation continue en France.

[35] BESSON Virginie. Rapport Génisson. Pour une égalité d'accès des femmes à la formation. Entreprises Formation, n° 116, novembre-décembre 1999. Pp.7-9.

[40] BROCARD Claudine, FOURNIER Christine. Les femmes salariées et la formation continue. Actualité de la formation permanente, n°183, 2003.