



HAL
open science

Le droit individuel à la formation : opportunité ou contretemps pour les femmes ?

Nathalie Bosse, Agnès Checcaglini, Christine Guégnard

► To cite this version:

Nathalie Bosse, Agnès Checcaglini, Christine Guégnard. Le droit individuel à la formation : opportunité ou contretemps pour les femmes ?. Colloque international du CLERSE "Travail, Emploi, formation : quelle égalité entre les hommes et les femmes ?", 23-24 novembre 2006, Nov 2006, Lille, France. halshs-00153231

HAL Id: halshs-00153231

<https://shs.hal.science/halshs-00153231>

Submitted on 8 Jun 2007

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION : OPPORTUNITÉ OU CONTRETEMPS POUR LES FEMMES ?

Nathalie Bosse, Agnès Checcaglini, Christine Guégnard

La réforme du dispositif pour la formation tout au long de la vie correspond à une transformation sociale et culturelle de nos vies modernes et de notre rapport au temps. Ainsi introduit-elle des changements dans les modalités d'accès mais aussi de réalisation des formations. Ce nouveau cadre législatif avec sa mesure phare, le Droit Individuel à la Formation, peut être interprété comme une réponse aux disparités d'accès à la formation en proposant vingt heures de formation par an pour chaque salarié. La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur, et sauf convention ou accord collectif de la branche ou de l'entreprise, les formations se déroulent en dehors du temps de travail (Art. L933-3). Ce dernier aspect nous interpelle particulièrement sur les risques d'inégalités accrues entre les hommes et les femmes. En effet, les travaux sur la conciliation des temps de vie soulignent les contraintes temporelles rencontrées par ces dernières. Dans ce contexte, le DIF peut-il constituer une opportunité pour les femmes salariées ou un contre-temps ?

Cette communication s'appuie sur une étude réalisée dans le cadre du programme Equal « Le temps d'apprendre »¹. L'analyse de quatre-vingt-sept entretiens menés auprès de salarié-es et de dirigeant-es d'entreprise par le Céreq et l'IREDU au cours de l'année 2005, permet d'identifier les usages et les contraintes de la formation pour les hommes et les femmes, au regard des caractéristiques professionnelles, personnelles et familiales. Entre travail, tâches domestiques et familiales, loisirs, quand vient le temps d'apprendre ?

1 - Le temps de la formation

Dans l'enquête Céreq-IREDU, les salarié-es ont été interrogé-es sur leurs expériences de formation. Dans la plupart des cas, celles-ci se réalisent suite à une offre plus ou moins appuyée de la part de la direction de l'entreprise. La stratégie de l'employeur joue un rôle prépondérant pour proposer, inciter le personnel à partir en formation.

1.1 - « Ils ne m'en ont jamais parlé »²

Le dispositif de formation continue est largement plébiscité, les termes « très positif »³, « très intéressant », « enrichissement » reviennent souvent dans les discours, même si le stage était obligatoire. « Cela a été imposé mais pour moi c'est toujours intéressant d'être formée ». La plupart considèrent que cette formation a répondu à leurs attentes : une mise à niveau des savoirs, une maîtrise de leur poste, une amélioration de leurs conditions de travail et/ou une meilleure intégration dans l'entreprise. Plusieurs soulignent également l'utilité ou l'importance du stage en termes de confiance, d'estime de soi, d'autonomie, de valorisation, de nouvelles perspectives.

Mais, le manque d'information tant sur la législation que les opportunités revient souvent dans les discours. La moitié des interviewé-es travaillent depuis vingt ans et plus. Or, malgré cette ancienneté professionnelle importante, 12 % des salarié-es affirment n'avoir jamais bénéficié d'une formation au cours de leur carrière. Les récits soulignent, sur le mode du regret, que les principaux freins rencontrés

¹ Programme soutenu par le Fonds social européen avec pour partenaires Accor-Services, Algora, le Céreq et le Greta Hôtellerie Restauration de Nice (cf. www.letempsdapprendre.fr).

² Toutes les citations qui apparaissent entre « guillemets » sont issues des entretiens.

³ Dans cette enquête, soixante-deux salarié-es ont été concerné-es un jour par le dispositif de formation professionnelle continue. Pour plus de la moitié, le dernier stage financé par l'employeur s'est effectué en 2004 ou se déroule en 2005. Des inégalités d'accès aux formations apparaissent : parmi les personnels déclarant avoir suivi plus de trois stages (soit 41 personnes), près des deux tiers sont cadres ou techniciens.

sont une absence de communication au sein des entreprises, une méconnaissance des droits et des enjeux de la formation, un défaut de proposition de la part de l'employeur, une crainte de s'exprimer notamment de la part du personnel peu qualifié. Parmi les personnes interrogées, très peu expriment un manque d'intérêt quant à la formation professionnelle, et parmi celles qui ne souhaitent pas faire de stage, la plupart se disent âgées ou parlent de problèmes de santé. Plus que l'envie personnelle ce sont les propositions et incitations de l'employeur qui peuvent avoir une réelle influence sur le départ en formation. « Ils ne m'ont jamais parlé. C'est moi qui avais demandé il y a deux ans de faire un stage pour apprendre plus de choses dans mon métier. Mais ils m'ont dit que pour l'instant il n'y a pas de choses comme ça. Mais j'aimerais bien apprendre » (une femme de ménage).

1.2 - « Il fallait jongler »

En général, les formations se déroulent durant le temps de travail et la moitié des stages s'effectuent sur le site de l'entreprise ou dans un lieu proche. La proximité est décisive. Les salarié-es ont été parfois contraint-es de se former tout en continuant de travailler, leur formation étant réalisée en partie sur leur temps libre. Les personnes jonglent alors avec leur emploi du temps, soulignant la fatigue et les contraintes. Quand d'autres seuls à leur poste, et non remplacés, doivent « rattraper le temps perdu » ! À leurs yeux, l'entreprise ne se pose pas la question de savoir si son personnel rencontre des difficultés d'organisation, les volontaires pour suivre la formation doivent se « débrouiller ».

Trois grands types apparaissent à travers les récits : les uns doivent rattraper le travail accumulé lors de la formation, pour d'autres l'articulation des temps d'apprendre et de travail n'est pas optimal, et d'aucuns effectuent leur stage sur des plages horaires inhabituelles. Quelquefois le changement de rythme est mal vécu ou d'autres ont refusé compte tenu des astreintes, de la désorganisation de la sphère privée et de la garde d'enfants. Toutes les salariées ne trouvent pas les moyens d'aménager leur vie personnelle pour suivre une formation.

« C'est pendant mon temps de travail... c'est pour cela que je dis que c'est très lourd parce que en fait en y allant un mardi par exemple, dès que je rate un jour, il faut absolument que dans les trois jours qui restent, il faut que je récupère cette journée-là quoi. Ce qui est perdu, il faut que je le rattrape. Je ne le rattrape pas en horaire mais plutôt enfin le travail qui s'accumule » (un cadre).

« On m'a proposé une il y a un an et demi, mais c'était ingérable pour moi parce que c'était justement en dehors du temps de travail. Donc moi ce n'était pas possible. C'était le soir. Là alors j'ai refusé parce que je ne pouvais pas venir. Donc j'attends d'autres propositions » (une assistante commerciale)

« Comme là j'ai une nounou qui n'est plus trop disponible non plus, cela pose un problème » (une vendeuse)

1.3 - « Les formations longues, c'est très très dur sur le temps »

L'usage des formations renvoie pour l'essentiel à des actions courtes visant principalement l'adaptation à l'emploi, mais également à des activités de longue durée. De fait, ces dernières représentent l'intégralité des actions diplômantes, plus nombreuses dans les entreprises de taille importante. Elles nécessitent hormis les heures de cours, un travail intensif personnel à la maison ou dans l'établissement. Parfois, elles retentissent sur l'organisation familiale par l'investissement qu'elles impliquent en termes d'approfondissement des enseignements et/ou de déplacements. Les salarié-es en parlent de manière plutôt enthousiaste même si cela leur a demandé un lourd investissement individuel. Le soutien de l'entreprise et l'appui de la famille se révèlent en tout point déterminants et nécessaires pour leur réussite finale.

« J'ai déjà arrêté tous les travaux dans la maison... J'ai sûrement délaissé un peu ma femme et les enfants. Je n'ai jamais eu de reproches mais je le sentais bien » (un technicien)

« Parce que là il fallait aller chercher les enfants à l'école et... ben il y avait... trois jours par semaine, j'étais en cours le soir jusqu'à 18 heures. Ben là je ne pouvais pas. Il a fallu que je m'organise avec mes parents, avec mes voisins (...) Le seul truc, la formation c'était qu'il fallait vraiment être dedans. Je le savais, je le savais, je suis parti pour un an et bon je n'ai pas fait cela tout seul, j'ai consulté mon épouse. Je lui ai dit pendant un an cela risque d'être... je me suis organisé. Ils m'ont donné les moyens... C'est vrai que chez moi on m'a donné les moyens de... de travailler et de réussir quoi... » (un monteur)

2 - « Tout est question d'équilibre »

Partir en formation entraîne des contraintes liées à l'aménagement de la vie personnelle, contraintes qui évoluent en fonction des situations individuelles de vie (célibataire, en couple, avec des enfants). La moitié des personnes interviewées déclarent avoir des difficultés à concilier travail et sphère privée. Les récits des personnels témoignent des astreintes temporelles qui se fragmentent entre activité professionnelle, formation, déplacement et charge parentale ainsi que des équilibres négociés au sein du couple.

2.1 - « C'est plus facile pour un homme que pour une femme »

Plusieurs dirigeant-es et salarié-es soulignent des disparités en ce qui concerne la diversité des stages, les opportunités plus importantes pour les hommes, la difficulté de gérer une formation hors temps de travail quand on est mère de famille. Ces dernières demeurent confrontées à la gestion de leur double journée de travail et doivent se débrouiller avec les moyens du bord (la famille, le mari ou le copain, la nourrice, etc.). La place de la femme dans la société est alors mise en évidence et quelques réflexions stéréotypées fusent : « Dans une famille, c'est plus facile pour le mari de partir ».

« Comme toute formation quand cela empiète sur la vie personnelle. Ça c'est... c'est inévitable. C'est pour cela je dis toujours c'est une question d'organisation, planification » (une femme de ménage)

« Au niveau des rendez-vous chez les docteurs pour mes enfants, au niveau de l'école, j'étais obligée de réorganiser toute seule » (une opératrice)

« Un petit peu oui, oui forcément, pour la garde de ma fille. Parce qu'il faut partir... Là, c'était une nuit mais quelquefois c'est deux nuits, trois nuits. Ben avec son papa on s'arrange. Et comme moi, je ne connais que lui... Enfin cela ne le dérange pas du tout, mais c'est vrai qu'il faut que je m'organise, il faut que je le prévienne quelques semaines à l'avance pour ce jour-là. Par exemple je pars en formation le 20 et le 21 juin encore donc je l'ai prévenu hier qu'il faudrait que l'on parle... » (une assistante commerciale)

Selon l'enquête « Formation continue 2000 », près de 20 % des salariées sont amenées à réorganiser leur vie personnelle afin de suivre une formation contre 14 % des hommes (Fournier, 2001). Lorsqu'un enfant de moins de six ans est présent au sein du foyer, les femmes se forment moins que les hommes ; cet écart augmente avec le nombre de jeunes enfants, et se creuse encore plus lorsqu'elles sont peu qualifiées. En outre, le calendrier de la vie et de la carrière professionnelles reste dominé par le modèle masculin traditionnel. Riche en promotions et formations entre 25 et 40 ans, l'individu doit se montrer disponible pour progresser professionnellement. Les femmes se trouvent alors pénalisées par la polarisation de la formation continue sur une période de vie chargée en contraintes familiales qui entravent leurs carrières, voire leurs possibilités de maintien en emploi. Comme l'exprime cette directrice adjointe : « De toute façon, le problème c'est qu'en tant que femme, quand vous décidez que c'est votre carrière à ce moment-là votre vie personnelle est forcément mise de côté parce que pour une femme c'est plus dur, il faut prouver, il faut être plus présente. Donc à un moment de votre vie, vous êtes obligée de vous mettre entre parenthèses parce que ce n'est pas possible. Après quand les enfants sont plus grands, sont plus autonomes, il faut encore prouver quand même ».

2.2 – *Le temps des unes et le temps des autres*

Les réponses des salarié-es interviewé-es qui vivent en couple, montrent que le partage reste conforme aux traditions, les femmes se consacrent au repassage et les hommes au bricolage. Le ménage et les courses sont effectués dans près de la moitié des foyers à la fois par l'homme et la femme, et dans le tiers des cas, les deux conjoints assument les repas. Avec la présence d'un enfant, les femmes prennent en charge la plus grande partie des activités : plus de la moitié font seules le ménage, les courses et les repas, soulignant le modèle prégnant de la spécialisation des rôles au sein de la famille. Une responsable de formation insiste : « On a beaucoup moins de temps pour s'occuper de tout mais particulièrement des enfants ».

Selon l'enquête Emploi du temps de l'Insee (Dumontier, Pan Ke Shon, 1999), la partition d'une journée se compose de quatre temps différents : le temps professionnel, le temps domestique (ménage, lessive, cuisine, courses...), le temps libre qui comprend les loisirs (télévision, lecture, promenade...) et la sociabilité (conversations, téléphone, courrier...) et enfin, le temps physiologique (sommeil,

repas, toilette...). Ce dernier consomme la moitié de la journée, aussi bien pour la population masculine que féminine. Les hommes actifs passent plus de temps en moyenne à leur travail que les femmes actives : six heures vingt-deux pour les premiers contre cinq heures pour les secondes (moyenne calculée sur sept jours). Les femmes consacrent chaque jour trois heures et quarante-huit minutes aux tâches domestiques, soit près de deux heures de plus que les hommes.

L'enquête du Groupe Division Familiale du Travail de Matisse en introduisant un cinquième temps parental, souligne davantage les rôles distincts des femmes et des hommes. Dans les couples où les deux conjoints travaillent à temps plein, les mères accomplissent 60 % du temps consacré aux enfants et 70 % des tâches domestiques alors que les hommes disposent de plus de moments personnels (Barrère-Maurisson, Rivier, Minni, 2001). L'arrivée d'un enfant s'accompagne d'un surcroît de tâches assumé principalement par les mères, mais aussi d'une rigidification de l'emploi du temps car liée aux rythmes biologiques de l'enfant et des institutions d'accueil et de garde (Garner, Méda, Senick, 2005). La formation n'est pas toujours compatible avec l'exercice d'une activité professionnelle et les cadences de la vie de famille, les difficultés augmentant pour le personnel aux horaires atypiques, comme pour celui de l'hôtellerie-restauration (Guégnard *et alii*, 2004).

2.3 - « 1 heure de formation = 1 heure de repassage »

Une entreprise de province a mené une démarche originale en faveur de son personnel. Dans le cadre du projet Cytictac-Tactic⁴ une quinzaine de personnes ont participé à une formation Internet avec 1 heure de repassage offerte pour 1 heure de formation, un co-investissement de fait. Cette opération s'adressait à un public, le plus souvent féminin, intéressé par l'apprentissage de la bureautique et d'Internet. La formation était réalisée en dehors du temps de travail, à proximité de leur lieu de travail, alors qu'auparavant toutes les formations proposées par cette entreprise s'effectuaient dans la capitale. La proximité était un facteur déterminant pour les salarié-es. La contrepartie du repassage n'a pas été décisive dans leur choix, car les employé-es affirment n'en avoir eu connaissance qu'après l'inscription⁵.

Les salarié-es expriment un avis mitigé sur cette expérience. Le fait que la formation s'effectue hors du temps de travail n'est pas toujours ressenti de manière positive même si « le stage en lui-même est intéressant » et le repassage apprécié. Si le stage Internet leur a plu, c'est aussi et surtout parce qu'elles et ils étaient entre collègues dans leur ville. La réorganisation des emplois du temps est obligatoire et, plusieurs soulignent le problème de la garde des enfants, de la « double journée » effectuée : « Nous c'était l'après-midi, après nos heures de travail. Donc nous ce n'était pas intéressant. C'était jamais pendant nos heures de travail ». À la question « et si c'était à refaire ? », trois personnes sur les neuf présentes hésitent « à condition qu'à quatre heures je sois libérée pour prendre mon train parce que moi c'est pareil, si je ne suis pas à quatre heures et demie à l'école, c'est une nourrice que je paye » (une vendeuse).

3 – « La formation en dehors du temps de travail ? »

Mai 2005 marquait le début de l'application du DIF et un grand nombre d'entreprises ne l'avaient pas adopté dans leur politique de formation au moment de l'enquête réalisée entre mars et juin 2005. Plusieurs responsables attendaient l'entrée en vigueur des accords de branche ou des négociations d'entreprises, d'autres d'être davantage informés par leur siège ou leur groupe. Avec la création du DIF, l'ambition est de sensibiliser l'ensemble du personnel à la formation et de favoriser les co-initiatives employeurs-salariés. Cependant, l'attitude des entreprises et les politiques qu'elles développeront auront un impact sur l'ampleur des formations dans le cadre du DIF. Ainsi, des actions inscrites dans le plan de formation seront-elles réalisées sous couvert du DIF ? Les entreprises proposeront-elles des listes de formations spécifiquement accessibles via le DIF ? Fourniront-elles un relevé individuel du nombre d'heures auquel les salarié-es pourront prétendre ? L'avenir de ces nouvelles

4 Projet du programme Equal, pour en savoir plus, cf. site web : www.cytictac.com.

5 Le repassage a été sélectionné en fonction de leurs réponses à un questionnaire : « En fait on nous a demandé ce que la femme faisait en dehors des heures de travail, et ce qui était le plus rébarbatif pour elle, et c'est le repassage qui était arrivé le premier... ».

dispositions quelques mois après leur mise en place est encore incertain. Mais des démarches volontaristes sont déjà mises en exergue par un responsable de formation : « Je trouve que c'est un grand pas quand même. Après tout dépend des modalités de mise en place dans les entreprises. Mais quelque part, chaque salarié va se retrouver chaque année, il va être crédité de vingt heures sur cent vingt heures maxi si je ne me trompe pas... Et ensuite tout dépend comment il va pouvoir les prendre. Et puis c'est une initiative du salarié. Donc l'entreprise soit elle en fait la pub, soit elle n'en fait pas la pub. La question est là aussi ». Autrement dit, s'il y a co-initiative, l'entreprise garde cependant une forme de responsabilité.

3.1 - « 1 heure de DIF par semaine »

Au moment de l'enquête, une seule usine avait intégré le DIF dans un cadre bien précis et un contexte économique sensible. Suite à des réunions d'information menées au sein de l'entreprise, plusieurs salarié-es étaient venu-es solliciter un entretien auprès de la responsable de formation pour bénéficier d'un DIF en informatique, en anglais... organisé par l'entreprise le plus souvent sur le site de l'usine, effectué avant ou après leurs horaires de travail. En général, les personnes évoquent positivement cet aménagement, même si « c'est un peu la course ». Une seule est mère d'un enfant d'âge scolaire et a dû se réorganiser.

« Je ne rentre plus le midi donc ma mère doit s'occuper de mon fils et faire à manger. L'entreprise ne prend en charge que les frais de transport (...) C'est mieux dans le temps de travail. Mais bon pour moi l'important c'est que je fasse ma formation » (une ouvrière qualifiée)

« Cela ne m'a pas embêtée que la formation se fasse hors du temps de travail car je termine ma journée à 16 heures. Pour les autres c'est plus contraignant. Même en dehors et pas du tout payée, j'aurais accepté car c'est à l'intérieur de l'entreprise. Cela aurait été à D., je n'y serais pas allée » (une opératrice)

3.2 - « On a quand même notre vie privée aussi »

Quant aux salarié-es interviewé-es dans d'autres entreprises, force est de constater que plus de la moitié n'ont jamais entendu parler du droit individuel à la formation⁶. Rares sont celles et ceux qui arrivent à l'explicitier. La réalisation du DIF hors temps de travail suscite des avis divers⁷. Les personnes, qui accepteraient d'effectuer une formation, considèrent que c'est un droit donné qu'il faut prendre, un enrichissement personnel, un échange avec l'employeur. Et, quelques-unes bien informées ont déjà des idées sur l'utilisation de leur DIF, parfois en le mixant sous forme de modules avec la validation des acquis ou en liaison avec le plan de formation de l'entreprise.

Les motifs de rejet sont variés et mettent en évidence les contraintes de la vie personnelle ou de l'organisation familiale, l'empiètement sur la vie privée ou un projet particulier, les astreintes actuelles de leur travail, l'âge et la fatigue. Certain-es estiment également qu'une formation qui améliore les performances du salarié et la productivité de l'entreprise, doit être rémunérée, « les efforts doivent être partagés ». L'ancien système leur convenait. Pour d'autres, la rétribution à 50 % ne leur suffit pas, compte tenu de leur faible niveau de rémunération ou du manque de temps personnel. Et, l'argent, comme l'explique une jeune mère, « ne change pas le problème, j'ai toujours ma fille à faire garder ».

« Je dirais que ce sera très difficile pour moi par rapport à mes contraintes familiales » (une chargée de formation)

« Je ne me vois pas encore sortir de mon boulot et encore aller faire des cours. Je préférerais faire du sport et me détendre le cerveau que d'aller... Franchement, je ne crois pas que je ferais ça. Pendant mes heures de travail cela ne me dérange pas, même s'il faut après peut-être forcer un peu plus quand on revient du

⁶ « Avez-vous entendu parler de la nouvelle réforme, du DIF ? ». Entre des réponses négatives de trente-quatre salarié-es et celles positives de vingt-six autres (dont six actuellement en DIF), se trouvent des répliques du style « vaguement » ou « peut-être ».

⁷ « Si votre employeur vous propose de suivre une formation hors de votre temps de travail, seriez-vous d'accord ? », 19 personnes (9 femmes et 10 hommes) expriment un refus clair et 19 autres (13 femmes et 6 hommes) affirment qu'elles seraient d'accord. Enfin, 31 salariés (20 femmes et 11 hommes) accepteraient de réaliser une formation sur leur temps libre à certaines conditions : « Cela dépend de la formation, cela dépend du moment », « cela dépend de la durée de la formation, cela dépend du temps qu'on a, de la vie qu'on a ».

cours parce qu'il y a du travail qui nous attend, mais en dehors des heures de travail... De toute façon, je ne vois pas à quel moment on pourra le faire » (un assistant technique)

Les personnes expriment à l'égard de la formation des perceptions et des attentes variées. Les récentes dispositions invitent à une démarche individuelle, mais faute d'information et de communication, les salarié-es paraissent éloigné-es de cette nouvelle procédure. Pour plusieurs, seule une réelle perspective professionnelle les inciterait à se former hors temps de travail. Elles et ils souhaitent que cette action soit une réelle valeur ajoutée et synonyme de progression. Quelquefois une rémunération totale des heures de formation serait également une motivation. Bon nombre espèrent que la formation reste sur le temps de travail, même parmi les personnes impliquées dans le projet Cytictac-tactic ou en DIF, de préférence « des formations sur place qui ne perturbent pas trop le quotidien familial, c'est encore mieux ».

3.3 - « *Le souci des enfants* »

Où trouver ces instants si précieux pour se former ? Comme l'exprime vivement une directrice adjointe, « en dehors de mon travail, je n'ai pas de temps libre ». De fait, très peu de dirigeant-es prennent en compte la fragilisation de l'équilibre des temps que ce co-investissement peut susciter. Au temps de travail des mères salariées s'ajoutent des instants irréductibles consacrés aux tâches parentales et domestiques qui réduisent de fait les moments effectivement libérés. Dans une journée tout le monde dispose de vingt-quatre heures, mais de manière différenciée au sein des couples actifs : les femmes ont 2h39 de temps libre contre 3h28 pour les hommes (moyenne calculée sur sept jours, source Insee).

Actuellement, la formation apparaît déjà comme une note discordante dans le tempo d'un parent, soulignée ainsi par une opératrice : « La vie est désorganisée... la vie personnelle... pendant ce temps, on ne s'occupe pas des enfants ». En fonction de leur situation personnelle, les salariées vivent avec plus ou moins de difficultés les problèmes qu'une formation peut engendrer dans l'agencement de leurs activités personnelles et familiales. Alors que pour certaines, un décalage d'une à deux heures a peu d'importance, d'autres doivent mobiliser énergie, réseau personnel ou familial, moyens financiers pour trouver la solution appropriée. L'organisation pour participer à une formation peut devenir un casse-tête et, c'est souvent la mère qui doit « essayer de tout harmoniser », « trouver le juste milieu ». Le DIF hors temps de travail symbolise davantage un contretemps pour les femmes en charge d'enfants, illustré par le discours d'une responsable de formation : « Pour ce qui est du DIF, on n'a pas beaucoup de recul, les quatre demandes de DIF que j'ai aujourd'hui, elles ne sont pas nombreuses mais elles commencent à peine, ce ne sont que des hommes. Je n'ai pas de femmes. Mais c'est difficile de juger. C'est vrai qu'une formation hors travail, même si elle est partiellement rémunérée, c'est quand même difficile à gérer quand on est une femme et qu'on a des enfants ».

Dans un contexte de réduction du temps de travail, le temps ainsi dégagé est apparu pour beaucoup d'employeurs comme un espace prêt à accueillir la formation. Selon une étude menée auprès de salarié-es bénéficiaires des 35 heures (Estrade, Meda, Orain, 2001), l'organisation des horaires journaliers ne semble pas avoir été bouleversée, mais s'est accompagnée d'une intensification du travail. La RTT n'a pas apporté de grands changements dans la répartition des occupations domestiques, les femmes continuant d'en assurer la plus grande part. En revanche, les activités parentales se seraient beaucoup développées : 63 % des femmes et 52 % des hommes ayant des enfants de moins de douze ans passent désormais plus de temps avec eux.

Dans quel contexte l'égalité pourrait-elle être encouragée ?

De nombreux témoignages mettent ainsi en évidence la persistance de certaines inégalités au détriment des femmes : une moindre diversité des stages, une plus grande proportion d'actions de courte durée et peu diplômantes, un moindre accès à la formation pour le personnel peu qualifié, mais aussi un manque de propositions et d'informations et, un certain oubli des contraintes familiales dans l'organisation des activités. Quand les femmes sont actives, elles payent leur implication professionnelle par moins de temps libre que les hommes. Face à une réalité différenciée des temps de vie des femmes et des hommes, le DIF a toutes les chances de renforcer les inégalités. L'accès à une formation tout au long de la vie, difficilement réalisable actuellement pour les femmes, sera-t-il

possible, si les heures d'enseignement s'ajoutent encore à leur emploi du temps hors de l'entreprise ? Entre emploi, activités domestiques et parentales, loisirs, une journée se décompose d'une succession de temps sociaux qui s'enchaînent, empiètent les uns sur les autres, pour s'ajuster dans un équilibre parfois fragile. Sans aucune mesure d'accompagnement du DIF, il sera difficile d'éviter que la double journée des femmes ne devienne triple... L'avenir de la réforme réside dans la capacité de réactivité, d'innovation de la part des entreprises et des organismes de formation, de créativité de dispositifs pour favoriser la disponibilité pour se former.

À la question « prendre le temps de la formation est-ce possible ? », une réponse se profile avec deux conditions fondamentales : être informé-e de ses droits et des opportunités de la formation, être disponible pour effectuer une formation. À quel niveau les mesures doivent-elles être prises pour favoriser l'égalité d'accès des salarié-es à la formation ?

À l'issue des entretiens, des propositions ont été faites⁸ pour rendre les individus disponibles pour se former, mais elles doivent être insérées dans une problématique plus générale. Un paradoxe est en effet apparu entre l'amélioration de situations individuelles avec le développement de la responsabilité sociale des entreprises et le risque d'accroître des inégalités faute d'aménagement et de dispositions généralisées prises par les pouvoirs publics. Ainsi, se trouve en arrière plan la question politique d'un choix de société et d'un niveau de responsabilité.

Comme l'écrit Hervé (2003), auteur du rapport le Temps des villes⁹ : « Le temps n'est pas une donnée, mais une construction humaine, il est révélateur et facteur d'inégalités sociales »¹⁰. D'où la nécessité de s'inscrire dans une réflexion plus collective avec des politiques publiques aidant à la mise en place d'une concordance des temps et de plus de cohérence des différents temps individuels et sociaux. Par exemple, l'expérience du bureau des temps à Rennes s'est construite autour d'une réflexion autour du temps des femmes et des employeurs, en prenant en compte l'importance des rythmes scolaires, les prestataires de services publics et privés (transport, enfance, prise en charge des tâches domestiques).

En effet, si des mesures sont prises par l'entreprise seule, les inégalités entre les salarié-es des petites et grandes entreprises pourraient se renforcer. Car les plus petites sont *a priori* moins enclines à développer des modèles d'action sur le moyen et le long terme, ne disposant pas du même horizon que les grandes entreprises et leurs moyens tant en termes humains que financiers ne sont pas de même ampleur. Ainsi, des partenariats avec les collectivités locales et les milieux associatifs peuvent contribuer à une meilleure articulation des temps.

Lorsque le temps de formation engendre une réflexion sur les modes d'aménagement de la vie sociale en marge du travail, les responsabilités et les choix impliquent d'autres acteurs qu'ils soient institutionnels, politiques ou associatifs...

⁸ *Relief* « Le temps d'apprendre », Céreq, à paraître.

⁹ Hervé (2001).

¹⁰ Propos introductif de *Repenser les temps*, in Bailly, Jacquard, Méda, Viard, 2003.

« Trouver le juste milieu... »

Paroles d'une chargée de formation, 4 enfants

« Aujourd'hui c'est un jour particulier puisque cela fait je ne sais plus combien d'années que le droit de vote a été donné à la femme, donc je trouve que la condition de la femme a un petit peu évolué.

J'ai aussi la chance d'avoir un mari qui considère tout à fait normal le fait de changer les enfants que de faire le repassage ou à manger à la maison, ce n'est peut-être pas le cas de toutes les autres femmes, moi personnellement je trouve que la situation de la femme vis-à-vis du travail et vis-à-vis de sa position de femme a quand même bien évolué. J'en suis très contente, le plus difficile c'est effectivement de trouver le juste milieu. Parce que quand on travaille je suppose qu'a priori on a envie de s'investir dans son travail, on n'y va pas simplement pour avoir sa paye à la fin du mois ou pour passer le temps, je ne sais pas ce que font les autres, moi en tout cas c'est vrai qu'à partir du moment où je m'engage sur une voie professionnelle, j'ai envie de m'investir, donc cela me demande du temps, j'y pense, cela m'arrive d'y penser à la maison aussi. En même temps, j'ai fait le choix d'avoir une grande famille donc j'ai envie d'aller jusqu'au bout, de l'assumer et de profiter au maximum de mes enfants, et de leur apporter tout ce dont ils ont besoin et même ce dont ils n'ont pas besoin d'ailleurs, donc le plus difficile c'est ça.

C'est d'essayer de tout harmoniser, de trouver un juste milieu pour être satisfaite moi, pour que mon patron soit satisfait aussi et que mes enfants ne me disent pas, comme cela m'est arrivée il n'y a pas si longtemps, de m'attendre devant la porte du garage en me disant : Maman, c'est à cette heure-ci que tu arrives ? Alors là cela ne va plus du tout ! Cela fait prendre conscience quand même qu'il y a un problème. Quand on s'entend dire cela par des petits bouts on se dit : Il faut quand même que tu réfléchisses à la façon dont tu avais organisé cela, c'est que cela ne va plus ».

Bibliographie

- AUCOUTURIER A-L., 2001, « La formation continue est arrivée près de chez vous... », *Premières Informations, Premières Synthèses*, n° 43.2, Dares, octobre.
- BAILLY J.P., JACQUARD A., MÉDA D., Viard J., 2003, *Repenser le temps*, Éditions de l'Aube et ville de Rennes.
- BARRÈRE-MAURISSON M-A., RIVIER S., MINNI C., 2001, « Le partage des temps pour les hommes et les femmes ou comment conjuguer travail rémunéré, non rémunéré et non-travail », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 11.1, Dares, mars.
- DUMONTIER, PAN Ke Shon, 1999, « En 13 ans, moins de temps contraints et plus de loisirs », *Insee Première*, n° 675, octobre.
- ESTRADE M-A, MÉDA D, ORAIN R, 2001, « Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : qu'en pensent les salariés un an après ? », *Premières Synthèses* n° 21.1, Dares, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, mai.
- FOURNIER C., 2001, « Hommes et femmes salariées face à la formation continue. Des inégalités d'accès qui reflètent les niveaux de qualification et les conditions familiales », *Bref* n° 179, Céreq, octobre.
- GARNER H., MÉDA D., SENICK C., 2005, « Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les leçons des enquêtes auprès des ménages », *Travail et Emploi*, n° 102, ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, avril-juin.
- GUÉGNARD C., BOSSE N., CHECCAGLINI A., SECHAUD F., 2005, *Le temps d'apprendre : témoignages pluriels, regards croisés*, rapport Céreq-IREDU/CNRS, décembre (à paraître *Relief*, Céreq).

GUÉGNARD C., 2004, « L'égalité entre hommes et femmes dans le tourbillon des temps sociaux », *Bref* n° 212, Céreq, octobre.

GUÉGNARD C., BOSSE N., CHECCAGLINI A., GOSSEAUME V., MONCHATRE S., TESTENOIRE A. TRIBY E., 2004, « À la recherche d'une conciliation des temps professionnels et personnels dans l'hôtellerie-restauration », *Relief*, n° 7, Céreq, septembre.

HERVÉ E., 2001, « Le temps des villes », ministère de la Ville, France, Secrétariat d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle, Paris.

INSEE, 2002, « Temps sociaux et temps professionnels au travers des enquêtes Emploi du temps », *Économie et statistique*, n° 352-353, septembre.