

Les adultes en formation : les logiques de participation

Paul Bélanger, Pierre Doray, Anik Labonté et Mireille Levesque

- 1 Contextes québécois et international**
- 2 Analyse comparative Québec - Canada**
- 3 Les facteurs de variation de la participation des adultes à la formation**
- 4 Le portrait des activités de formation**
- 5 Les contours de la demande insatisfaite**
- 6 Les participations atypiques**
- 7 La participation des femmes à la formation des adultes**
- 8 La spécificité de la formation des adultes au Québec**

Portraits de la situation

Une série de huit notes d'analyse présente, sur des bases comparatives, la participation des adultes du Québec aux différentes formes d'éducation et de formation

La participation des femmes à la formation des adultes : une situation en changement?

Note 7

Pierre Doray, Paul Bélanger et Mireille Levesque

Publié en collaboration avec le
Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille
et
Université du Québec à Montréal

Les auteurs tiennent à remercier Emploi-Québec de son soutien financier pour la rédaction de cette note de recherche.

ISBN 2-923333-00-4 (ensemble)
ISBN 2-923333-07-1 (note)

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2004
Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Canada, 2004

Avant-propos

La formation des adultes occupe une place de plus en plus importante dans les parcours de vie des individus. Elle est aussi devenue une dimension obligée des nouvelles organisations du travail souvent structurées autour du rapport aux savoirs et à l'apprentissage comme le soulignent, par exemple, les expressions « apprentissage organisationnel » ou « organisation apprenante ». Les politiques publiques ainsi que les changements organisationnels ou économiques invitent à saisir l'importance de la participation à l'éducation des adultes. Or, s'il est relativement aisé de connaître les publics de la formation initiale et qu'il est relativement facile de chiffrer et de décrire les flux scolaires, la situation est plus difficile pour la participation des adultes aux différentes activités de formation reliées ou non au travail. La multiplicité des lieux de formation et les définitions administratives de l'adulte, variables d'un ordre d'enseignement à un autre, ne sont que deux des contraintes qui conduisent les observateurs et les chercheurs à recourir à des outils d'analyse différents, dont les larges sondages auprès de la population.

L'objectif de cette publication, présentée en huit fascicules ou notes de recherche, est d'analyser les informations contenues dans *l'Enquête sur la formation et l'éducation des adultes*, réalisée par Statistique Canada auprès de la population canadienne pour l'année 1997, de dresser un portrait de la situation de la formation des adultes au Québec et de dégager les tendances caractéristiques de son évolution par rapport à l'ensemble du Canada.

Chaque fiche examine la participation à la formation des adultes sous un angle particulier. Nous avons voulu présenter ces fiches dans un format qui en facilite la consultation selon les thèmes retenus. Chaque note de recherche a été conçue comme un outil autonome de référence, qui contient des annexes techniques, lesquelles présentent la source des données et le vocabulaire technique.

Ce long travail de recherche est le résultat d'une étroite et fructueuse collaboration entre des chercheurs universitaires de l'Université du Québec à Montréal et des chercheurs du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille du Québec. Il a été rendu possible grâce aux ressources dégagées par ce ministère et Emploi-Québec.

Introduction

Le rapport des femmes à l'éducation a changé, au cours des années (Baudelot et Establet, 1992)¹. Historiquement, la scolarisation des filles n'a pas revêtu la même acuité, aux yeux des familles comme des membres du corps politique, que celle des hommes. La progression de l'éducation comme institution sociale s'est réalisée en créant des inégalités d'accessibilité entre les genres. Cette situation a changé au fur et à mesure que l'institution scolaire a fait un plus grand accueil aux femmes, même si celles-ci n'y occupaient pas la même place que les hommes, des parcours distincts leur étant destinés. Avec la disparition de ces derniers, les inégalités entre les genres se font davantage sentir sur le plan de la durée et du choix des études. Les filles vont moins longtemps à l'école et elles ne s'inscrivent pas dans les mêmes programmes. Toutefois, depuis quelques années, le rapport des femmes à l'éducation semble se conjuguer de manière différente, l'accent étant plutôt mis sur leur succès scolaire. Le débat sur le décrochage est particulièrement symptomatique de cette tendance, car on considère celui-ci comme une « affaire » de gars. Il est vrai que la proportion des garçons qui décrochent est plus élevée que celle des filles (Conseil supérieur de l'éducation, 1999). De nombreux autres indicateurs soulignent le « succès » des filles. La différence est fréquemment attribuée au fait que les filles, en raison de leur socialisation, exerceraient de manière plus compétente leur métier d'élèves. Mais on sait aujourd'hui que cette question est nettement plus complexe (Duru-Bellat, 1994; Duru-Bellat *et al.*, 1993).

Mais qu'en est-il en formation des adultes? Y trouve-t-on des différences ou des inégalités aussi fortes? La nature de la participation est-elle similaire chez les hommes et chez les femmes? La participation a-t-elle changé au cours des années? Quels facteurs sociaux et économiques influencent la participation des filles? Ces questions guident le présent portrait de la participation des femmes à l'éducation des adultes. Utilisant des informations tirées de la plus récente édition de *l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA) au Canada de 1997 et, en complément, des deux enquêtes qui ont précédé, nous décrivons d'abord la situation selon les deux dimensions principales de la participation : la participation effective à des activités et la demande insatisfaite, incluant aussi les motifs de la non-participation. Après avoir présenté la situation générale, nous dégageons les facteurs qui influencent la participation des femmes, ce que nous pouvons appeler des facteurs de modulation de la participation.

1. Repères théoriques

De nombreuses différences liées au genre sont repérées au sein du champ de l'éducation, tant en formation initiale qu'en formation continue. Rejetant toutes formes de naturalisation des différences et des situations inégalitaires entre hommes et femmes, les études récentes sur le rapport des femmes à l'éducation et à la formation tendent à souligner la spécificité de ce dernier (Duru-Bellat, 1994). Sans chercher à établir une synthèse des travaux sur la participation, on peut d'abord expliquer le rapport des femmes à l'éducation par la situation sociale et par la place des femmes dans les rapports sociaux, ce qui permet de comprendre la différence de participation

1. Baudelot et Establet rappellent que la présence des filles à l'école est influencée par le niveau de développement économique des pays; plus ce dernier est bas, plus les hommes devancent les femmes en matière de participation à l'éducation. La situation est quelque peu différente dans les pays riches ou développés où la tendance tend à s'inverser avec, toutefois, des différences entre pays.

entre les pays en développement et les pays riches. Ce rapport s'explique aussi par les aptitudes et surtout par les attitudes produites par la socialisation. Enfin, le rapport à l'école est aussi lié au traitement différencié des femmes et des hommes au sein de l'institution scolaire. Ainsi, le rapport des femmes à l'école serait différent de celui des hommes tant par l'inscription sociale des femmes dans la société que par les modes de production des acteurs sociaux dans les différentes instances de socialisation et d'éducation.

La participation à l'éducation des adultes fluctue selon différentes dimensions, comme nous l'avons déjà souligné dans d'autres travaux (Doray, Bélanger, Motte et Labonté, 2004; Labonté, Doray, Bélanger et Motte, 2004). Une première est constituée de l'ensemble des dispositions et des prédispositions culturelles, c'est-à-dire des manières durables de voir, de sentir, d'agir qui fixent en chaque acteur social des schèmes d'évaluation et de perception des situations (passées, présentes ou futures). Ces dispositions « héritées » ou acquises par la socialisation au cours des diverses expériences sociales propres à chaque acteur ne sont pas « ancrées » de manière irréversible, comme le souligne Lahire (2002 : 20) lorsqu'il indique qu'une « disposition peut par conséquent se renforcer par sollicitation continue ou au contraire s'affaiblir par manque d'entraînement ». Des dispositions induiraient un rapport spécifique à l'éducation ou à la formation ouvrant sur des « évaluations de pertinence » ou d'intérêt, quelle que soit leur nature, et sur un niveau de confiance de « réussir » dans l'activité. Nous retrouvons les deux moteurs psychosociaux soulignés par Rubenson et Xu (1997) quand ils distinguent la capacité des acteurs sociaux à cerner des effets positifs de la participation (*expectancy*) et à établir une probabilité de réussite (*valence*). Par exemple, la représentation différenciée des femmes et des hommes par rapport à la vie de famille peut conduire à des évaluations de pertinence des formations non strictement professionnelles différentes pour les deux groupes.

Heenan (2002) signale que le système et la structure de l'enseignement supérieur sont biaisés de telle sorte que les femmes qui veulent y étudier « entre[nt] dans une arène dont les savoirs, les valeurs et la structure sont masculins » (Heenan, 2002 : 42). En d'autres mots, l'intégration dans l'enseignement supérieur comporterait une confrontation entre les dispositions sociales des femmes et les modèles culturels qui structurent les institutions.

La participation tient aussi aux différentes conditions de vie et de travail qui l'influencent par l'accès à des ressources éducatives et par l'organisation du temps disponible. La vie familiale et les responsabilités correspondantes, par exemple, peuvent agir comme une contrainte qui réduit la possibilité de participer à une formation. En fait, l'accès au temps ouvre sur l'enjeu plus global de la conciliation entre les responsabilités familiales, le travail et les études. À cet égard, il faut convenir que cet enjeu ne revêt pas nécessairement la même signification pour les femmes et les hommes, du fait de la division sociale du travail domestique. Par exemple, en France, les femmes se forment moins en formation continue que les hommes lorsqu'un enfant de moins de 6 ans est présent dans le ménage (Fournier, 2001).

Il faut aussi considérer la situation d'emploi et de travail. Fournier signale, pour la France, que « l'examen de l'accès à la formation continue au regard des multiples dimensions des emplois occupés rend compte, d'une part, des inégalités entre hommes et femmes et, d'autre part, des inégalités des femmes entre elles et dans une moindre mesure des hommes entre eux » (Fournier, 2003 : 5). Les personnes en emploi peuvent avoir accès aux ressources éducatives des entreprises, accès dont sont privées les personnes en dehors de la population active. La participation dépend

largement des stratégies des entreprises et de leurs politiques de formation qui sont à l'intersection des politiques de gestion de la main-d'œuvre et du développement technico-économique. Les femmes sont traditionnellement dans une situation d'inégalité en matière d'accès (Chicha, 1994). D'une part, elles se retrouvent dans des emplois et des secteurs où les entreprises investissent moins en formation. D'autre part, plusieurs employeurs consacrent leurs ressources éducatives à leur main-d'œuvre la plus intégrée (salariés à temps plein occupant un emploi régulier) ou la plus stable, ce qui souvent exclut plusieurs femmes, fréquemment jugées plus instables.

Les personnes en chômage ont aussi accès à des ressources éducatives, les gouvernements fédéral et provinciaux ayant mis en place des dispositifs de formation qui visent une insertion ou une réinsertion plus facile des chômeurs. Ces formations ont augmenté à la suite de la crise de l'emploi et de la transformation des politiques sociales, car on a alors cherché à accroître la quantité des mesures dites actives du marché du travail.

Les politiques des entreprises et les politiques sociales ouvrent sur la dernière dimension qui module la participation : l'organisation de la formation. En effet, tous s'accorderont sur le fait qu'il est difficile pour un individu de participer à une activité si celle-ci n'est pas offerte. En ce sens, les politiques publiques de formation, le développement de la formation des adultes dans ses différents segments possibles (formation scolaire, formation populaire, formation culturelle, formation professionnelle en entreprise, etc.), le niveau de développement du marché privé de la formation sont autant de facteurs qui influencent la participation. Si les politiques des entreprises sont un facteur de structuration d'une offre privée de formation, les politiques gouvernementales ouvrent sur l'organisation d'ensemble de l'offre de formation ayant des effets structurants au plan du marché privé comme de l'accès aux ressources publiques. Le programme québécois de formation destiné aux femmes monoparentales est un exemple d'action affirmative qui met à la disposition d'une catégorie sociale particulière des ressources de formation. L'organisation de la formation dépend aussi de la configuration des ressources des établissements scolaires, d'où l'importance de différents facteurs comme les services offerts aux adultes par les institutions ou l'organisation immédiate des activités, dont l'heure des cours et leur accessibilité physique (ex. : accessibilité aux moyens de transport) (Henry et Basile, 1994).

En fait, il est possible de dégager deux clés théoriques qui aident à comprendre le développement de la participation des femmes à l'éducation et à la formation des adultes. La première tient au rapport différencié des femmes et des hommes aux pratiques éducatives, qui se construit tant par les dispositions et les prédispositions constitutives des individualités, « déposées » par les différentes expériences sociales (y compris la socialisation primaire), que par l'expérience scolaire. Or, ces processus produisent des différences entre hommes et femmes. La seconde clé aide à comprendre l'influence des différents facteurs de modulation de la participation à l'éducation des adultes sur l'accès des femmes. La question est de savoir si et en quoi les autres facteurs sociaux ont un impact spécifique sur la participation des femmes². La combinaison des deux clés conduit en fait à privilégier une analyse comparative au cours de laquelle il convient de

2. Cette clé est la reprise, en éducation des adultes, de la question de l'influence respective de l'origine sociale, du genre et des rapports interculturels sur les carrières étudiantes (Reay *et al.*, 2001). Fournier, décrivant la situation française, souligne que les écarts entre hommes et femmes tiennent aux différences de position sociale, plutôt qu'à un effet du genre.

s'interroger sur l'existence d'un effet spécifique des différents facteurs de modulation de la participation des femmes.

2. Repères méthodologiques

Les orientations théoriques précédentes conduisent d'abord à repérer dans l'enquête les indicateurs correspondant aux dimensions analytiques dégagées. L'encadré 1 en fournit la liste. Nous y retrouvons des indicateurs relatifs aux deux aspects de la participation étudiés. La première série d'indicateurs permet de préciser les contours de la participation effective à des activités, par le taux de participation globale (toutes activités confondues) et des taux partiels recouvrant des activités particulières comme la formation en entreprise ou la formation autonome. La deuxième série permet de mieux saisir le second volet de la participation, soit l'expression de la demande insatisfaite de formation. Elle comprend des indicateurs relatifs à l'expression de besoins ou de désirs de formation ressentis mais qui n'ont pas été comblés³ ainsi que les motifs justifiant l'absence de participation, ou les obstacles à la formation

Nous utilisons aussi des facteurs, présents dans l'enquête utilisée, qui peuvent influencer la participation ou l'absence de cette dernière. Une caractéristique de ces indicateurs est le fait que leur signification n'est pas univoque. Par exemple, l'influence du genre peut s'interpréter en termes de socialisation différenciée et donc de dispositions culturelles incorporées. Elle peut aussi être interprétée en fonction de la place occupée dans les rapports socioéconomiques. L'âge se trouve aussi dans une situation analogue. Par exemple, le fait d'être âgé de plus de 60 ans peut être un indicateur de temps libre (conditions de vie). Les tenants de la théorie économique du capital humain ont plutôt tendance à l'interpréter comme un indicateur du temps de retour sur l'investissement éducatif, temps qui est d'autant plus réduit que l'individu est âgé.

Notre analyse se déroule en trois temps. Nous présentons d'abord un profil général de la participation effective et de l'expression de la demande insatisfaite sous l'angle de la différenciation selon le genre, et ce, pour le Québec et le Canada. Puis nous réalisons une analyse multivariée (fondée sur la régression logistique), pour l'ensemble du Canada, tout en tenant compte de la province, qui nous permettra de dégager le poids des différents facteurs sur la participation globale, la formation en entreprise et la formation autonome⁴. Nous cherchons à saisir le rôle spécifique du genre dans les différentes formes de participation effective. Nous effectuons, par la suite, une analyse similaire afin de dégager les facteurs qui influencent l'expression d'une demande insatisfaite. Enfin, nous présentons quelques pistes d'interprétation des différents résultats.

3. Les expressions « besoins » et « désirs » sont utilisées par les concepteurs de l'enquête. Elles se retrouvent dans la formulation des questions, comme nous le soulignons dans la note sur « Les contours de la demande insatisfaite de formation » (Doray, Bélanger et Labonté, 2004).

4. Nous avons construit différents modèles analytiques que nous avons repris pour examiner l'effet des différents facteurs sur la participation effective et l'expression de la demande insatisfaite. Le premier porte sur la population en général; il exclut les variables relatives aux caractéristiques de la situation professionnelle et des lieux de travail, les personnes inactives ou sans emploi rémunéré n'ayant pas à répondre aux questions relatives à la vie professionnelle. Avec le deuxième modèle, nous portons notre attention sur les personnes en emploi en examinant l'influence des différents aspects de leur situation professionnelle sur leur participation. Le troisième modèle reproduit le deuxième avec une différence : l'inclusion de la variable « scolarité » au lieu de la profession. Nous devons réaliser cette distinction, la forte colinéarité entre ces deux variables ne permettant pas de les introduire dans un seul modèle.

Encadré 1

Les indicateurs retenus et leur correspondance avec les dimensions analytiques

Indicateurs	Mode de construction de l'indicateur	Dimension analytique correspondante
Taux global de participation	Participation à l'une ou l'autre activité de formation	<ul style="list-style-type: none"> • Formes de participation (participation effective)
Formation en entreprise	Participation à des activités de formation réalisées ou soutenues par l'employeur (comprend les activités réalisées en dehors de l'entreprise et qui reçoivent l'appui de l'employeur)	<ul style="list-style-type: none"> • Formes de participation (participation effective)
Formation autonome ou personnelle	Participation à des activités sans soutien de l'employeur et à l'initiative de l'individu	<ul style="list-style-type: none"> • Formes de participation (participation effective)
Formation à des programmes	Participation à des activités conduisant à des diplômes	<ul style="list-style-type: none"> • Formes de participation (participation effective)
Formation à des cours	Participation à des cours	<ul style="list-style-type: none"> • Formes de participation (participation effective)
Formation pour motifs professionnels	Participation à des activités à des fins de perfectionnement professionnel ou de mobilité socioprofessionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Formes de participation (participation effective)
Formation pour motifs non professionnels	Participation à des activités à des fins personnelles ou à d'autres fins	<ul style="list-style-type: none"> • Formes de participation (participation effective)
Expression de besoins non comblés de formation liés au travail	Identification de besoins de formation non comblés par la participation à une activité	<ul style="list-style-type: none"> • Absence de participation ou demande insatisfaite
Expression d'un désir général de formation	Identification d'un désir de formation non comblé par la participation à une activité	<ul style="list-style-type: none"> • Absence de participation ou demande insatisfaite
Obstacles à la formation	Raisons expliquant l'absence de participation. Trois éléments sont retenus : les freins institutionnels, les obstacles personnels et les dispositions dissuasives.	<ul style="list-style-type: none"> • Absence de participation ou demande insatisfaite
Genre	La variable est codée de telle sorte qu'il s'agit de connaître l'effet d'être une femme.	<ul style="list-style-type: none"> • Disposition culturelle • Conditions de vie
Âge	Les différentes cohortes sont : 17-24 ans, 25-34 ans, 35-44 ans, 45-54 ans et 55 ans et plus. La catégorie de référence ou de comparaison est la cohorte des 35-44 ans.	<ul style="list-style-type: none"> • Disposition culturelle • Conditions de vie
Provinces	Les dix provinces du Canada	<ul style="list-style-type: none"> • Lieu de résidence
Situation familiale	Regroupement en quatre catégories : les personnes seules, les familles biparentales (avec enfants), les couples (sans enfants) et les familles monoparentales (avec enfants). La catégorie des familles biparentales sert de base de comparaison.	<ul style="list-style-type: none"> • Conditions de vie
Scolarité	Regroupement en cinq catégories : moins de 8 ans de scolarité, secondaire, postsecondaire non terminé, postsecondaire terminé et diplôme universitaire	<ul style="list-style-type: none"> • Disposition culturelle
Statut sur le marché du travail	Regroupement en trois catégories : les personnes inactives (catégorie de comparaison), les personnes en chômage et les personnes en emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Conditions de vie
Profession	Regroupement en huit catégories : les directeurs et administrateurs (catégorie de comparaison), les professionnels des sciences, les professionnels des sciences sociales, les professionnels de l'éducation, les professionnels de la santé, les employés de bureau, les travailleurs des services et les cols bleus	<ul style="list-style-type: none"> • Conditions de vie • Disposition culturelle

Indicateurs	Mode de construction de l'indicateur	Dimension analytique correspondante
Régime d'emploi	Distinction entre les travailleurs à temps partiel (catégorie de comparaison) et les travailleurs à temps plein	<ul style="list-style-type: none"> • Conditions de vie
Présence de responsabilité de supervision dans l'emploi	Distinction entre les travailleurs salariés sans supervision (catégorie de comparaison), les travailleurs salariés avec supervision, les travailleurs autonomes sans supervision et les travailleurs autonomes avec supervision	<ul style="list-style-type: none"> • Conditions de vie • Disposition culturelle
Syndicalisation	Présence d'un syndicat dans l'entreprise ou son absence (catégorie de comparaison)	<ul style="list-style-type: none"> • Conditions de vie • Organisation de la formation par le biais des politiques de formation des firmes
Secteurs d'activité	Secteurs industriels de l'entreprise : primaire (catégorie de comparaison), fabrication, construction, services publics et transports, commerce, finances, éducation et santé, services personnels et services aux entreprises, administration publique	<ul style="list-style-type: none"> • Conditions de vie • Organisation de la formation par le biais des politiques de formation des firmes
Taille de l'entreprise	Caractérisation des lieux de travail : les entreprises de moins de 20 salariés (catégorie de comparaison), les entreprises de 20 à 99 employés, celles de 100 à 199, celles de 200 à 499 et celles ayant 500 employés et plus	<ul style="list-style-type: none"> • Conditions de vie • Organisation de la formation par le biais des politiques de formation des firmes
Présence de plusieurs établissements	Caractérisation de l'entreprise par la présence ou l'absence de plusieurs établissements (catégorie de comparaison)	<ul style="list-style-type: none"> • Conditions de vie • Organisation de la formation par le biais des politiques de formation des firmes

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes*, 1998.

3. Le profil général de la participation des femmes

3.1 *Le profil de la participation effective*

Les enquêtes décrites précédemment ont recueilli de l'information qui permet d'évaluer la participation globale à l'éducation des adultes ainsi que les différentes formes de participation. Nous savons que près de trois Canadiennes et Canadiens sur dix (29 %) ont participé en 1997 à au moins une activité de formation. Les femmes connaissent un taux de participation légèrement plus élevé que celui des hommes au Canada (29 % / 27,2 %). Au Québec, l'écart (21,8 % / 20,7 %) n'est pas significatif, laissant penser que le taux de participation des unes et des autres est similaire.

Tableau 1
Taux de participation selon le genre
Canada, EEFA, 1997
(en pourcentage)

	Femmes	Hommes	Total	N
Taux global	29,0	27,3	28,2	31 896
Formation en entreprise	15,5	17,9	16,7	31 895
Formation autonome	17,1	11,9	14,6	31 895
Formation à des programmes	10,1	9,7	9,9	31 896
Formation à des cours	22,2	20,4	21,3	31 896
Formation pour motifs professionnels	20,9	22,1	21,5	31 896
Formation pour motifs non professionnels	12,1	7,7	9,9	31 896
N	16 251	15 645	31 896	

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes*, 1998.

Tableau 2
Taux de participation selon le genre
Québec, EEFA, 1997
(en pourcentage)

	Femmes	Hommes	Total	N
Taux global	21,8 ¹	20,7 ¹	21,3	7 907
Formation en entreprise	9,1	11,1 ¹	10,1	7 907
Formation autonome	14,5	10,9	12,7	7 908
Formation à des programmes	9,3	8,1	8,7	7 908
Formation à des cours	14,6	14,6	14,6	7 907
Formation pour motifs professionnels	14,8 ¹	15,3	15,0	7 907
Formation pour motifs non professionnels	9,2	7,0	8,1	7 908
N	4 044	3 863	7907	

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes*, 1998.

1. Khi carré du tableau d'origine non significatif.

Cette situation de faible différence existe au Canada depuis au moins 1983 (Arrowsmith et Oikawa, 2001) et dans plusieurs pays développés comme la Suisse (allemande), les Pays-Bas, la Pologne et la Suède (Doray et Arrowsmith, 1997). Il n'en aurait pas été toujours ainsi. Courtney (1992) signale par exemple qu'aux États-Unis un renversement de tendance s'est fait sentir entre 1969 et 1984, au moment où « la contribution des femmes à la formation des adultes a changé, et change profondément » (Courtney, 1992 : 34). Il est donc possible que l'évolution de la participation des Canadiennes ait suivi une progression similaire et que leur plus forte participation soit le résultat de la mobilisation sociale des femmes qui les a conduites à s'investir davantage dans la formation depuis les années 1970.

Les formes de participation des femmes à la formation continue ne sont pas nécessairement les mêmes que celles des hommes (tableaux 1 et 2). Ces derniers participent plus que les femmes à la formation en entreprise (17,9 % / 15,5 %, écart de 2,4 points de pourcentage) et à la formation pour des motifs professionnels (22,1 % / 20,9 %, écart de 1,2 point). À l’opposé, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à participer à des activités de leur propre chef (formation autonome, écart de 5,2 points en faveur des femmes) et à des activités pour des motifs autres que professionnels (écart de 4,4 points). Elles sont aussi proportionnellement plus nombreuses à participer à des cours et à des programmes de formation.

La participation au Québec est plus faible, quelle que soit sa forme (formation globale, formation en entreprise, formation autonome, etc.). Globalement, nous constatons les mêmes tendances qu’au Canada, les femmes y étant proportionnellement moins nombreuses en formation en entreprise et proportionnellement plus nombreuses en formation autonome (tableaux 1 et 2).

La participation quelque peu plus élevée des femmes tient au fait que celles-ci s’engagent davantage dans des activités sans objectifs professionnels ou dans des activités autonomes. Elles s’inscrivent donc dans une palette plus large d’activités et elles sont plus nombreuses que les hommes à participer de leur propre chef à des activités. Doit-on y voir un indice d’une plus grande autonomie face aux ressources éducatives des entreprises et à des formations à visées uniquement professionnelles ou, au contraire, d’un accès moindre aux ressources éducatives des entreprises qui conduirait les femmes à avoir un accès plus limité à ces mêmes ressources? Les deux interprétations sont plausibles, et nous y reviendrons.

La participation globale des femmes a diminué de 3 points⁵ au cours de la dernière décennie comme pour l’ensemble de la population adulte. Malgré cette baisse, elle reste plus élevée que celle des hommes, ce qui est une constante des années 1990. L’écart entre hommes et femmes, qui était globalement de 1,2 point en faveur de ces dernières en 1991, a augmenté à 1,8 point dans la dernière enquête (tableaux 3 à 5).

Tableau 3
Évolution des taux de participation des femmes entre 1991 et 1997
selon la nature de la participation, Canada, EEFA, 1997
(en pourcentage)

	1991	1993	1997
Taux global	32,0	31,8	29,0
Formation en entreprise	15,5	14,3	15,5
Formation autonome	21,3	21,9	17,1
Formation à des programmes	9,8	10,2	10,1
Formation à des cours	24,0	24,9	22,2

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l’éducation et la formation des adultes*, 1998.

5. Nos estimations sont différentes de celles de Hum et Simpson (2002) mais vont dans le même sens : une baisse de la participation au cours des années 1990 qui se fait sentir chez les hommes comme les femmes. Les hommes connaîtraient une baisse plus forte.

Tableau 4
Évolution des taux de participation des hommes entre 1991 et 1997
selon la nature de la participation, Canada, EEFA, 1997
(en pourcentage)

	1991	1993	1997
Taux global	30,8	30,0	27,2
Formation en entreprise	19,9	17,8	17,9
Formation autonome	14,7	15,4	11,9
Formation à des programmes	9,6	9,9	9,7
Formation à des cours	22,0	23,1	20,4

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes*, 1998.

Tableau 5
Différences entre les femmes et les hommes, 1991 à 1997
Canada, EEFA, 1997
(en points de pourcentage)

	1991	1993	1997
Taux global	1,2	1,8	1,8
Formation en entreprise	-4,4	-3,5	-2,4
Formation autonome	6,6	6,5	5,2
Formation à des programmes	0,2	0,3	0,4
Formation à des cours	2,0	1,8	1,8

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes*, 1998.

La baisse de participation des femmes résulte d'une diminution en formation autonome et en formation à des cours (tableau 3). La situation est quelque peu différente en matière de formation en entreprise et de formation dans des programmes. En formation autonome, la différence se fait particulièrement sentir, alors que nous notons une baisse de 4,2 points de la participation. En comparaison (tableaux 3 et 4), les hommes connaissent une baisse plus faible, ce qui conduit à un léger rapprochement. L'écart entre hommes et femmes, qui était en 1991 de 6,6 points, est en 1997 de 5,2 points. La proportion de femmes qui ont participé à la formation en entreprise est revenue en 1997 à la situation de 1991, après avoir connu une baisse en 1994. En plus, la participation des hommes a baissé, ce qui conduit à une diminution de l'écart entre hommes et femmes, lequel est passé de 4,4 points à 2,4 points en six ans. La proportion de femmes et d'hommes ayant participé à des activités dans le cadre d'un programme de formation est restée stable au cours de la décennie, l'écart entre hommes et femmes étant inexistant. La participation à des cours a aussi peu fluctué (écart inférieur à 2 points) au cours de la décennie, tant pour les hommes que pour les femmes. L'écart est resté constant, passant de 2 points à 1,8 point entre 1991 et 1997.

En somme, si les femmes connaissent une baisse de la participation effective d'ensemble, cette baisse ne doit pas faire oublier qu'elles ont accru leur participation (du moins par rapport à 1993) en formation en entreprise. Par ailleurs, la formation autonome a connu une diminution plus forte. La position relative des femmes par rapport à celle des hommes s'en trouve quelque peu modifiée : les femmes se sont rapprochées de ces derniers en formation en entreprise et en formation autonome. Il reste que, globalement, les changements constatés dans le temps ainsi que ceux repérés entre hommes et femmes sont faibles.

3.2 L'expression de la demande insatisfaite de formation

Un second volet de l'analyse de la participation consiste à examiner la demande insatisfaite de formation. Cette demande est évaluée au Canada à 20,8 % des répondants, et au Québec à 18,6 % (tableaux 6 et 7). Elle serait plus manifeste sur le plan de l'expression d'un désir général de participer (16,9 % et 15,8 %) que d'un besoin lié au travail (6,9 % et 5,5 %). Les Canadiennes se distinguent par une expression de besoins liés au travail quelque peu plus faible que celle observée chez les hommes (6,6 % / 7,2 %) et par une expression plus grande d'un désir général de formation (18,7 % / 15,1 %). Au Québec, les femmes sont quelque peu plus nombreuses à exprimer une demande insatisfaite.

Tableau 6
Importance de la demande de formation insatisfaite
Canada, EEFA, 1997

	Expression d'un besoin de suivre une formation pour le travail sans y participer (%)	Expression d'un désir général de suivre une formation sans y participer (%)	Expression d'une demande insatisfaite globale (%)
Femmes	6,6	18,7	22,1
Hommes	7,2	15,1	19,5
Total	6,9	16,9	20,8

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes*, 1998.

Tableau 7
Importance de la demande de formation insatisfaite
Québec, EEFA, 1997

	Expression d'un besoin de suivre une formation pour le travail (%)	Expression d'un désir général de suivre une formation (%)	Expression d'une demande insatisfaite globale (%)
Femmes	5,3 ¹	17,7	20,1
Hommes	5,6 ¹	13,8	17,1
Total	5,5 ¹	15,8	18,6

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes*, 1998.

1. Khi carré du tableau d'origine non significatif.

Plusieurs obstacles sont indiqués pour rendre compte de la demande insatisfaite, quelle qu'en soit la nature. Cross (1982) avait dégagé trois catégories : les freins institutionnels (*institutional barriers*), les obstacles personnels (*situational barriers*) et les dispositions dissuasives (*dispositional barriers*). Le classement des différents obstacles spécifiques dans ces catégories laisse entrevoir que les freins les plus importants sont d'ordre institutionnel, trois adultes sur quatre en signalant (tableaux 8 et 9). Les obstacles personnels suivent : deux adultes sur trois les évoquent. Les dispositions dissuasives sont indiquées par moins d'une personne sur dix⁶, mais les femmes les mentionnent plus fréquemment que les hommes. Nous constatons aussi qu'il n'existe pas de différences globales entre hommes et femmes quant au poids des freins à la participation, ce qui n'est pas le cas quand nous examinons chaque motif un à un.

Tableau 8
Les obstacles à la formation selon le genre
Canada, EEFA, 1997

Obstacles à la formation (freins)	Femmes %	Hommes %	Total %	n
Freins institutionnels	74,6 ¹	73,0 ¹	73,9 ¹	4 876
Le moment ne convenait pas	42,0 ¹	40,9 ¹	41,5 ¹	2 737
La formation était trop chère	44,6	37,8	41,5	2 738
Le programme ne s'offrait pas	14,7 ¹	15,8 ¹	15,9 ¹	1 004
Manque de préalables	4,2 ¹	4,5 ¹	4,4 ¹	288
Obstacles personnels	65,2 ¹	66,1 ¹	65,6 ¹	4 330
Trop occupé au travail	55,7	60,7	58,2	3 194
Autres responsabilités familiales	25,5	13,1	19,8	1 306
Absence de soutien de l'employeur	12,8	15,7	14,2	780
Problème de gardiennage	16,3	3,3	10,3	693
Dispositions dissuasives	8,8	4,3	6,7	443
Pour des raisons de santé	7,4	3,0	5,4	356
Problème de langue	1,5 ¹	1,3 ¹	1,4 ¹	90
Autres raisons	10,1 ¹	11,3 ¹	10,6 ¹	702

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes*, 1998.

1. Khi carré non significatif.

6. Il faut dire que les auteurs du sondage n'ont retenu que deux motifs pouvant être intégrés dans cette catégorie.

Tableau 9
Les obstacles à la formation selon le genre
Québec, EEFA, 1997

Les obstacles à la formation (freins)	Femmes %	Hommes %	Total %	n
Freins institutionnels	62,9 ¹	64,3 ¹	63,5 ¹	930
Le moment ne convenait pas	32,4 ¹	29,0 ¹	30,9 ¹	452
La formation était trop chère	35,4 ¹	31,6 ¹	33,7 ¹	493
Le programme ne s'offrait pas	13,9 ¹	13,1 ¹	13,5 ¹	198
Manque de qualification	3,7 ¹	5,0 ¹	4,3 ¹	63
Obstacles personnels	61,5 ¹	57,8 ¹	59,8 ¹	875
Trop occupé au travail	55,8 ¹	55,0 ¹	55,4 ¹	630
Autres responsabilités familiales	26,2	13,1	20,3	297
Absence de soutien de l'employeur	11,5 ¹	13,9 ¹	12,7 ¹	144
Problème de gardiennage	13,6	3,9	9,3	136
Dispositions dissuasives	9,9	5,8	8,1	118
Raisons de santé	8,7	4,0	6,6	96
Problème de langue	1,1 ¹	1,7 ¹	1,4 ¹	20
Autres raisons	14,0 ¹	16,2 ¹	15,0 ¹	220

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes*, 1998.

1. Khi carré non significatif.

En fait, au Canada, les trois obstacles les plus souvent repris par les femmes pour expliquer l'absence de participation sont le travail (trop occupée) (55,7 %), le coût de la formation (44,6), l'horaire inadéquat (42,0 %) et les responsabilités familiales (25 %). Les écarts ne sont pas significatifs entre hommes et femmes si nous ne considérons que les grandes catégories d'obstacles (freins institutionnels et obstacles personnels). Ils le sont à propos de motifs spécifiques.

- Le coût de la formation est davantage souligné, au Canada, par les femmes, ce qui n'est pas surprenant quand on sait que les femmes sont plus nombreuses à avoir une participation autonome et qu'elles sont aussi plus nombreuses à vivre avec de faibles revenus. Par contre, au Québec, l'écart entre les genres n'est pas significatif, ce qui peut être un effet de la taille de l'échantillon.
- Les responsabilités familiales et les problèmes de garde des enfants sont davantage évoqués par les femmes que par les hommes. En fait, ces motifs distinguent de manière plus marquée les deux genres, au Canada comme au Québec.
- Les raisons associées au travail (trop occupé et manque de soutien de l'employeur) sont plus souvent indiquées par les hommes que par les femmes, mais il s'agit d'écarts faibles. On constate aussi qu'au Québec les différences ne sont pas significatives.

En somme, sur le plan de la demande insatisfaite, les femmes expriment davantage une volonté de participer à une activité de formation des adultes. Mais, comme pour la participation effective, les écarts entre hommes et femmes sont faibles. Par ailleurs, des différences plus « lourdes » sont repérables quant aux motifs justifiant l'absence de participation : la gestion de la vie domestique

apparaît un frein plus important pour les femmes que les hommes, bien que les deux obstacles relatifs à cet aspect des conditions de vie soient relevés par une minorité de femmes. D'autres obstacles, les barrières associées au travail, sont soulignés par plus de la moitié des femmes qui ont exprimé une demande insatisfaite.

Parmi les freins institutionnels, les répondants ont signalé le plus fréquemment les deux obstacles en lien avec leurs conditions d'existence : le moment de la formation et son coût. Des différences entre hommes et femmes apparaissent relativement à l'importance des coûts de formation au Canada; mais ce n'est pas le cas au Québec. Ainsi, les problèmes les plus importants de participation tiendraient moins, selon les individus, à l'existence d'une offre ou à son inadéquation par rapport aux qualifications acquises qu'aux conditions pratiques d'accessibilité.

4. Les facteurs de modulation de la participation

La deuxième étape de notre analyse vise à repérer les facteurs qui interviennent de manière significative sur la participation. Nous reprendrons pour l'essentiel le modèle empirique présenté dans la note 3 (Doray, Bélanger, Motte et Labonté, 2004) qui nous a permis de cerner les facteurs démographiques, culturels, sociaux et économiques de modulation de la participation (voir encadré 1 pour la liste des variables). Rappelons que l'objectif de la présente note ne consiste pas uniquement à considérer l'effet du genre sur la participation, ce que nous avons déjà réalisé dans les notes antérieures, mais bien à chercher à saisir si des facteurs propres à la condition féminine interviendraient pour expliquer la participation des femmes. La poursuite de cet objectif nous oblige à introduire une variante au modèle empirique afin de tenir compte de cette possible spécificité qui est soulignée par nombre d'études et qui conduit à croire que la participation à l'éducation des adultes des femmes se comprend par l'effet des différents facteurs sur la participation (en général ou selon les différentes formes) et par une influence combinée de ces facteurs avec le genre. Sur le plan technique, ce dernier effet peut être appréhendé par l'inclusion dans le modèle d'une catégorie particulière de variables : les variables d'interaction entre le genre et les autres facteurs de modulation de la participation. Si, par exemple, on affirme que la division sociale du travail domestique conduit les femmes à moins participer, c'est qu'on suppose que la manière dont cette division affecte la participation des femmes n'est pas la même que pour les hommes. La relation entre la participation et les variables indépendantes ne peut pas être systématisée selon la formule suivante :

$$(1) \text{ Participation} = \text{genre} + \text{division sociale du travail domestique}$$

mais plutôt ainsi :

$$(2) \text{ Participation} = \text{genre} * \text{division du travail domestique}$$

Dans le premier cas (1), la participation fluctuerait en fonction de deux facteurs indépendants : le genre et la division sociale du travail. L'équation (2) représente la situation selon laquelle la division sociale du travail influencerait la participation de manière différente pour les femmes et pour les hommes.

Le nombre de variables d'interaction peut être nombreux. Afin de le réduire, nous nous sommes limités à celles qui impliquaient le genre. Sur le plan empirique, la première étape a consisté à

vérifier si chaque variable d'interaction (genre*autres variables) avait bien un effet significatif sur la participation. Nous avons réalisé une première vérification en intégrant une à une les interactions dans le modèle d'analyse. Un premier tri est ainsi effectué en ne retenant que les interactions significatives. Nous avons, par la suite, intégré l'ensemble des interactions significatives dans le modèle⁷. Cela permettrait de savoir si chaque interaction avait toujours un impact significatif en présence des autres interactions retenues⁸.

4.1 La participation effective des femmes

Nous avons présenté dans la note 3 (Doray, Bélanger, Motte et Labonté, 2004) différents modèles de participation : l'un s'appliquait à la population en général, alors que les deux autres permettaient de comprendre l'effet des variables économiques sur les personnes en emploi⁹. Nous avons repris la même structure en incluant les interactions entre variables (tableaux 10 à 18, en annexe)¹⁰.

4.1.1 Des interactions significatives avec le genre

Les résultats constatés pour la population totale (tableau 10) permettent de constater l'effet de différentes variables : les femmes ont une probabilité de participer¹¹ plus grande, tout comme les personnes plus jeunes. La scolarité fait aussi augmenter la probabilité de participation, de même que le fait d'être en emploi ou en chômage. Les personnes âgées de 45 ans et plus ont une probabilité de participer plus faible, ainsi que les résidents de Terre-Neuve et du Québec en comparaison de ceux de l'Ontario. Finalement, la PP ne fluctue pas selon la situation familiale. Quels changements l'inclusion des interactions introduit-elle dans le modèle de participation?

Les points saillants suivants présentent une première synthèse des résultats :

- L'effet du genre n'est plus significatif pour la population globale; il se répartit dans les effets des différentes variables interactives.

7. Malgré le fait que l'ajout de facteurs d'interaction n'améliore pas le pouvoir explicatif des équations (tel qu'il est mesuré par la fonction de vraisemblance ou *loglikelihood*), leur présence a permis de détecter des différences de comportement des hommes et des femmes quant à leur participation à la formation des adultes.

8. Dans le cas de l'analyse de la participation effective, nous avons conservé les interactions qui étaient significatives sur l'une ou l'autre des trois formes de participation examinées.

9. Nous distinguons deux modèles de participation de la population en emploi, à cause de la forte colinéarité existant entre la profession et la scolarité. Pour cette raison, nous ne pouvons intégrer celles-ci dans le même modèle.

10. Ces tableaux sont présentés selon un format identique. Nous reprenons d'abord les taux de participation des hommes et des femmes selon les différentes variables retenues dans les modèles. Ensuite, nous indiquons les résultats de l'analyse multivariée sans présence des effets d'interaction. Enfin, nous présentons le modèle avec interaction. Ce dernier distingue deux coefficients quand il y a des interactions significatives : les coefficients relatifs à l'effet de chaque facteur et ceux relatifs à l'impact de l'interaction. Par exemple, au tableau 10, le fait d'être titulaire d'un diplôme universitaire accroît la probabilité de participer des hommes avec un coefficient de 5,2. L'interaction diplôme universitaire*femmes est aussi significative avec un coefficient de 1,9, ce qui conduit au résultat que les femmes bénéficient d'une probabilité de participer près de deux fois plus élevée que celle des hommes (rapport de cote = 1,9). Il est possible d'extrapoler l'effet spécifique d'une variable pour les femmes en multipliant les coefficients de chaque variable par celui de l'interaction. Pour reprendre l'exemple précédent, la valeur du coefficient relatif aux femmes universitaires serait de 9,9 (5,2*1,9). Nous retrouvons aux encadrés (2a à 4b) de l'annexe 5 une synthèse des différents résultats.

11. Dans la suite du texte, nous désignerons le terme de probabilité de participer par l'abréviation PP.

- Les interactions significatives sont : le genre*âge, le genre*scolarité et le genre*situation familiale.
- L'interaction la plus marquée apparaît sur le plan de la scolarité, alors que l'effet de la scolarité antérieure sur la participation est plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Si la probabilité de participer augmente avec la scolarité antérieure pour les hommes et les femmes, elle est encore plus forte pour ces dernières.
- La probabilité de participer est plus faible chez les femmes plus jeunes que chez les hommes. Il demeure toujours juste de dire que les personnes plus jeunes ont une PP plus élevée que la cohorte de référence (35-44 ans), mais cette PP est plus faible chez les femmes de 17-24 ans que chez les hommes du même âge.
- Alors qu'il n'existe pas de différences significatives selon la situation familiale dans le modèle sans interaction, le modèle avec interaction en révèle. Ainsi, les femmes seules connaissent une PP plus grande par comparaison avec les hommes dans la même situation.

L'introduction des interactions met en évidence des différences de genre dans les modes d'accès à la formation des adultes. L'éducation antérieure est le facteur qui augmente le plus la PP des hommes et des femmes. Son influence est toutefois nettement plus forte chez les femmes que les hommes. Plus on est éduqué, plus la PP à l'éducation des adultes augmente. C'est vrai pour les hommes, mais c'est encore plus vrai pour les femmes qui « bénéficient » en quelque sorte d'une prime. Toutefois, il importe de souligner que, dans le modèle pour la population en emploi avec profession (tableau 13), l'effet du genre est toujours significatif, alors qu'il ne l'est pas dans le modèle avec scolarité (tableau 14). En fait, cet écart tient au poids différent que joue la scolarité antérieure pour les femmes et les hommes en emploi¹².

La participation des femmes, tout comme celle des hommes, est aussi liée à l'âge avec en plus un effet particulier qui réduit la PP des plus jeunes femmes par rapport aux plus jeunes hommes. La situation familiale souligne que la PP des femmes seules est accrue par rapport à celle des hommes seuls¹³. Par contre, la situation familiale n'a pas d'effet significatif sur la participation des hommes.

La participation fluctue avec le statut sur le marché du travail, alors que les hommes et les femmes en chômage, et surtout les personnes en emploi, ont une PP plus grande qu'il n'est possible de préciser par l'examen de l'effet des différentes dimensions de la situation de travail pour les personnes en emploi (tableaux 13 et 14). Plusieurs facteurs affectent autant l'accès des femmes que des hommes, les interactions n'étant pas significatives. C'est le cas du régime d'emploi : les personnes, quel que soit le genre, qui travaillent à temps plein ont une probabilité plus faible de participer que celles qui travaillent à temps partiel. C'est le cas aussi de la taille de l'entreprise, où la participation des hommes et des femmes augmente avec le nombre

12. Cette situation se reproduit aussi dans le cas de la formation autonome, l'effet du genre n'étant pas significatif quand l'interaction genre*scolarité est présente, mais l'étant avec l'interaction profession*genre.

13. Bien que l'interaction pour les personnes seules avec enfants ne soit pas significative, il faut souligner que le taux de participation des femmes dans cette situation est le plus élevé des quatre situations familiales recensées (33,6 %). En examinant les rapports de cote pour les femmes seulement, données que nous n'avons pas présentées, nous constatons aussi que leur PP ($0,9 * 1,4 = 1,3$) de participer est significativement plus grande que pour les femmes vivant dans des couples avec enfants. Cela est fort probablement l'effet de l'existence de programmes publics de soutien à la formation pour cette catégorie sociale.

d'employés; la syndicalisation agit sans référence au genre, alors que les salariés syndiqués participent moins à la formation que les non-syndiqués. C'est le cas, enfin, dans les entreprises qui comptent plusieurs établissements où la participation, aussi bien masculine que féminine, est plus élevée que dans les entreprises qui comptent un seul établissement.

Par contre, la profession a un effet spécifique sur la participation des femmes : les professionnelles des sciences et celles de la santé, les employées des services, les employées de bureau ou les cols bleus ont une pénalité, leur PP étant significativement plus faible que celle des hommes des mêmes catégories professionnelles. En fait, la profession aurait une double influence : elle toucherait la participation des femmes au même titre que celle des hommes, car les professionnels participent plus à la formation que les employés ou les ouvriers. En plus, les femmes de certaines catégories professionnelles participeraient moins en comparaison de leurs collègues masculins.

En outre, dans les secteurs de l'administration publique, du commerce et de la construction, les femmes participent significativement moins que les hommes des mêmes secteurs. Finalement, des responsabilités de supervision dans l'emploi augmentent la probabilité de participer à la formation, tant chez les hommes que chez les femmes, par comparaison avec les personnes qui n'assument aucune responsabilité à cet égard. De surcroît, les femmes ayant le statut de travailleuses autonomes avec responsabilité de supervision participent plus à la formation que leurs collègues masculins.

4.1.2 La participation à la formation en entreprise

La participation globale combine le développement de la participation à la formation en entreprise avec celui de la participation à la formation autonome, d'où l'importance d'examiner, une à une, les deux formes de participation, ce qui permettra de mieux saisir la signification des résultats précédents. La participation à la formation en entreprise est directement liée à l'emploi et aux caractéristiques de l'entreprise, dont les politiques et les stratégies de formation s'établissent en fonction de la situation économique, de la nature de l'organisation et des politiques de gestion de la main-d'œuvre, d'où l'accent que nous mettrons sur l'analyse de la population en emploi plutôt que sur celle de la population totale.

Plusieurs facteurs exercent une influence sans référence particulière au genre, ce qui signifie que les femmes se retrouvent dans une situation analogue à celle des hommes (tableaux 15 et 16). C'est le cas de la province de résidence (Terre-Neuve et le Québec se distinguent de l'Ontario par une participation plus faible). À une exception près, les caractéristiques des entreprises (la présence syndicale, la taille des entreprises et les entreprises avec plusieurs établissements, l'appartenance sectorielle) modulent de la même manière la participation des deux sexes. L'exception réside dans le fait que les femmes de la fonction publique voient leur PP réduite par comparaison avec celle des hommes du même secteur (effet d'interaction significatif); elles ont une participation réduite aux ressources éducatives de leur employeur. Globalement, sauf dans la fonction publique, la participation est modulée de façon similaire pour les hommes et les femmes par les différentes caractéristiques des entreprises, tendance que nous avons également observée en matière de participation globale.

Sur le plan des caractéristiques de l'emploi, nous constatons d'abord que le régime d'emploi (temps plein/temps partiel) n'influence pas la probabilité de participer de la population en emploi¹⁴. Les hommes et les femmes se ressemblent en la matière. Il en va de même pour les responsabilités de supervision dans l'emploi qui favoriseraient une plus grande participation à la formation. Par contre, la situation est quelque peu différente en ce qui concerne la catégorie socioprofessionnelle. Des interactions significatives avec le genre existent pour quatre des sept catégories. Dans tous ces cas, la participation des femmes est réduite. Cela est vrai pour les trois catégories ouvrières (salarisées des services, employées de bureau et cols bleus) et aussi pour les professionnelles de la santé. En ce qui a trait aux professions de la santé, catégorie où les femmes sont très nombreuses, une analyse des politiques de formation continue des différents groupes professionnels permettrait certainement de mieux comprendre cette influence, en indiquant des investissements différents en formation entre les professions à majorité féminine et celles à majorité masculine¹⁵. Nous sommes bien devant une double source d'inégalités : la position de classe et le rapport de genre s'additionnent pour réduire la participation de certaines femmes.

Parmi les autres influences, deux interactions ont un effet significatif. Les femmes seules en emploi ont une PP significativement plus élevée que celle des hommes seuls. Par ailleurs, aussi bien chez les hommes que chez les femmes, les autres situations familiales influencent de la même façon chez les hommes et chez les femmes la participation à la formation en entreprise. En outre, les jeunes femmes (17-24 ans) connaissent une diminution de leur participation par rapport aux hommes du même âge.

L'interaction scolarité antérieure*genre n'est pas significative (tableau 16). En ce sens, on ne peut pas dire que la PP des femmes soit significativement différente de celle des hommes. Toutefois, comme pour les hommes, plus la scolarité est élevée, plus la participation tend à augmenter.

En somme, la participation des femmes à la formation en entreprise n'est pas considérée globalement significativement différente de celle des hommes, car la majorité des facteurs pris en compte influencent la participation de manière indifférenciée selon le genre. Cela étant dit, il existe quelques facteurs qui influencent la participation des femmes de manière spécifique en la réduisant de façon importante (de moitié par comparaison aux hommes). Le facteur le plus lourd est celui qui affecte les femmes ouvrières dont la participation, à profession comparable, est plus faible que celle des hommes. Nous avons aussi mis en évidence des « poches » ou des « îlots » sociaux qui réduisent la participation des femmes, comme leur situation dans la fonction publique, chez les professionnelles de la santé ou le fait d'être une jeune femme. Par contre, il existe des situations qui jouent dans le sens contraire, comme celle des femmes seules. Il est possible que ces femmes s'investissent davantage dans leur travail ou fassent montre d'une plus grande disponibilité pour participer à des cours en dehors des heures de travail, ce qui les conduirait à un accès plus large aux ressources éducatives de leur employeur.

14. Ce résultat est contraire à ce qui est observé pour la participation globale, ce qui laisse entendre que l'effet du régime d'emploi se fait sentir sur la formation autonome plutôt que sur la formation en entreprise.

15. Pour dire les choses plus directement, la différence tient probablement dans la longue tradition de formation continue des médecins en comparaison des groupes professionnels qui regroupent en majorité des femmes.

4.1.3 La participation à la formation autonome

La dynamique de la participation à la formation autonome est quelque peu différente, ne serait-ce que parce qu'elle concerne l'ensemble de la population et non seulement la population en emploi (tableau 12). Le constat principal tient au rôle de l'éducation antérieure dans l'accès à la formation continue. Si les femmes se distinguent des hommes dans le modèle sans interaction, c'est bien parce que l'éducation antérieure exerce un poids plus lourd sur leur PP. La participation augmente avec la scolarisation antérieure pour les hommes et les femmes, mais ces dernières bénéficient d'une « prime » valant le double de la PP des hommes. Par ailleurs, dans le modèle avec interaction, on constate que la PP de la variable genre n'est plus significative, ce qui permet de penser que l'effet du genre était lié à cette prime. L'expérience scolaire des femmes serait différente de celle des hommes. Ainsi la composition des dispositions culturelles acquises au cours de la formation antérieure construirait un rapport différent à l'éducation et à la formation, qui se poursuivrait en formation continue.

Par ailleurs, le lieu de résidence influence de la même manière la participation des femmes et celle des hommes, alors que les résidents de la Colombie-Britannique ont une PP significativement plus grande et que les résidents de Terre-Neuve et du Québec ont une PP plus faible comparativement aux habitants de l'Ontario. Quant à l'influence de l'âge, on observe que la PP diminue avec l'âge, et ce, tant pour les hommes que pour les femmes. Cependant, une distinction selon le genre s'impose dans le cas des 17-24 ans dont la PP des femmes est plus faible que celle des hommes du même âge.

La situation familiale ne semble pas affecter de manière spécifique la participation des femmes dans la population totale. Ainsi, les personnes seules comme les couples sans enfants ont une PP plus grande que les familles biparentales, ce qui peut s'expliquer par la quantité de temps libre et une gestion de ce temps rendue ainsi plus facile. La situation est quelque peu différente pour la population en emploi, l'interaction n'étant significative que pour les femmes seules. Ainsi, la PP de ces dernières est plus élevée que celle des hommes seuls et elle se distingue de celle des couples avec enfants. Cette situation semble indiquer un effet du temps disponible sur la participation; la conciliation entre études et emploi réduirait en effet le temps libre, d'où l'absence d'effet significatif pour les autres catégories que les femmes seules. D'ailleurs, l'impact de l'emploi va dans le même sens, car le fait d'être en emploi réduit la probabilité de participer à des activités de formation autonome des deux genres. À l'opposé, le fait d'être en chômage l'augmente, par comparaison avec la population inactive, ce qui indique une gestion du temps différente selon que l'on occupe un emploi ou non, ne serait-ce que parce que le temps libre est une ressource plus ou moins rare, selon le cas.

Dans le cas de la population en emploi (tableaux 17 et 18), les variables décrivant les caractéristiques des entreprises n'influencent pas, à une exception près, de manière spécifique la participation des femmes. La taille de l'entreprise n'a pas d'effet significatif sur la participation à la formation autonome, contrairement à l'existence de plusieurs établissements dans l'entreprise (PP accrue) et à la présence syndicale (PP réduite). L'emploi dans deux secteurs d'activité – la construction et le commerce – a une influence sur la participation des femmes. Ainsi, les femmes de ces deux secteurs ont une participation plus faible que les hommes des mêmes secteurs, ce qui peut s'expliquer, notamment, par les conditions de travail (ex. : les horaires dans le commerce) qui n'encouragent pas les individus, et spécialement les femmes, à suivre des formations de

manière autonome en dehors des heures de travail.

En ce qui a trait aux caractéristiques des emplois, les personnes, hommes et femmes, ayant des emplois à temps plein ont une PP plus faible. On note aussi des effets de certaines professions sur la participation des femmes. Ainsi, peu importe le genre, les cols bleus et les cols blancs participent moins à la formation autonome que la catégorie de référence (cadres et administrateurs). Cependant, des différences entre hommes et femmes sont observées chez les employés des services et les professionnels en sciences : la PP des femmes est réduite par rapport à celle de leurs collègues masculins. Par ailleurs, les travailleurs qui ont des responsabilités de supervision (autonomes et salariés) ont une PP plus faible que les salariés sans responsabilité de supervision. En outre, les travailleuses (autonomes et salariées) avec responsabilité de supervision ont une PP plus élevée que leurs collègues masculins.

En somme, l'analyse de la participation autonome souligne le rôle particulièrement important de l'éducation pour les femmes. Ainsi, la prime éducative dont ces dernières bénéficient en matière de participation globale tient largement au mode d'accès à la formation autonome, alors qu'en formation en entreprise les femmes et les hommes se retrouvent dans une situation similaire à cet égard. L'analyse souligne aussi la situation particulière des employées des services et des professionnelles des sciences, qui connaissent une participation réduite en matière de formation autonome par comparaison aux hommes des mêmes catégories socioprofessionnelles. Rappelons que les employées des services et les professionnelles de la santé se trouvaient dans une situation similaire en matière de formation en entreprise. Finalement, l'analyse indique que la probabilité pour les femmes de participer à la formation autonome est réduite par rapport à leurs collègues masculins dans certains secteurs d'activité, soit le commerce et la construction.

4.2. L'expression de la demande insatisfaite de formation des femmes

Le second volet de la participation, la demande insatisfaite de formation, est moins influencé par la présence d'interactions (tableau 19). Le modèle sans interactions indique une différence significative entre les hommes et les femmes (ces dernières sont davantage portées à exprimer une demande insatisfaite), selon la province de résidence (les personnes du Manitoba et de la Colombie-Britannique ont une probabilité plus forte d'exprimer une demande insatisfaite) et selon l'âge (les plus jeunes, soit les 17-24 ans, comme les personnes plus âgées, soit les 45 ans et plus, ont une probabilité plus faible que les 35-44 ans d'exprimer une demande insatisfaite). Par ailleurs, la probabilité d'expression d'une demande insatisfaite augmente avec le niveau de scolarité, le fait de vivre dans une famille monoparentale et le fait d'être en chômage ou de travailler.

Parmi la population en emploi (tableaux 20 et 21), le genre, l'âge, la province de résidence ont toujours une influence sur l'expression d'une demande insatisfaite. En outre, la profession (les cols blancs et les cols bleus ont une probabilité plus faible que les cadres d'exprimer une demande insatisfaite, alors que les professionnels des sciences ont une probabilité plus élevée), la responsabilité de supervision (les travailleurs autonomes avec ou sans responsabilité de supervision et les salariés avec responsabilité de supervision ont une probabilité plus élevée que les salariés sans responsabilité de supervision d'exprimer une demande insatisfaite), de même que le fait de travailler dans une entreprise multiétablissement (la probabilité d'exprimer une demande insatisfaite est plus élevée dans les entreprises multiétablissements) et dans certains

secteurs d'activité, exercent aussi une influence sur l'expression d'une demande insatisfaite.

L'inclusion des interactions significatives a conduit à relever, dans la population totale, des articulations entre le genre et deux autres variables : la province et la situation familiale. En ce qui a trait à la population en emploi, des interactions sont significatives entre le genre et la province, le régime d'emploi et le secteur d'activité de travail. L'effet de ces interactions est, en fait, limité.

- Le genre a toujours une influence significative. Ainsi, les femmes ont une probabilité plus grande d'exprimer une demande insatisfaite que les hommes, laquelle ne s'explique pas par les variables des modèles.
- Au chapitre de la population totale, l'interaction n'est significative que pour une province, Terre-Neuve, où les femmes ont une probabilité réduite de souligner l'existence d'une demande insatisfaite. Cet effet est toujours présent pour la population en emploi.
- Les femmes qui travaillent à temps plein ont une probabilité plus grande que les hommes de souligner une demande insatisfaite, ce qui peut s'expliquer par le fait qu'il leur est plus facile de repérer les occasions de formation en lien avec leur travail et qu'il leur est plus difficile de concilier travail et études. La comparaison avec les hommes est intéressante, car ces derniers se retrouvent dans la situation opposée, leur probabilité d'exprimer une demande insatisfaite étant plus faible.
- Dans tous les secteurs d'activité, à l'exception de celui de la construction, les femmes ont une probabilité plus faible de mentionner l'existence d'une demande insatisfaite, alors que les hommes montrent une probabilité inverse.

Globalement, l'introduction des interactions n'apporte pas un éclairage très différent en matière d'expression d'une demande insatisfaite, alors que leur prise en compte tend à mettre en évidence des situations spécifiques comme le cas des femmes de Terre-Neuve. Le résultat le plus surprenant, par comparaison avec la première partie de l'analyse, réside dans l'effet du genre qui ne disparaît pas avec la présence des interactions, laissant penser que d'autres dimensions analytiques devraient être prises en compte pour comprendre l'expression de la demande insatisfaite de formation.

Sur le plan de l'impact de la situation de travail, la distinction entre les caractéristiques de l'emploi et celles des entreprises ne joue pas comme dans la participation effective, alors que les secondes influencent la participation de manière indifférenciée selon le genre. Deux constats ressortent quant à la demande insatisfaite. Les femmes ayant un emploi à temps plein se démarquent par une probabilité plus élevée d'expression d'une demande insatisfaite. Il est possible que le fait de travailler à temps plein réduise le temps dont disposent les femmes pour participer à des activités autonomes de formation, ce qui conduit à produire une demande insatisfaite. En plus, les femmes qui travaillent dans plusieurs secteurs d'activité ont une probabilité plus faible d'exprimer une demande insatisfaite.

5. Éléments d'interprétation

La participation à la formation des adultes ne dépend pas d'une seule dimension ou d'un seul facteur, mais se réalise en lien avec une combinaison de facteurs, différents processus et situations, conduisant à la participation effective à une activité de formation. L'hétérogénéité des

activités d'éducation des adultes explique en partie cette situation, ne serait-ce que par les modes d'accès aux différents types d'activité et les objectifs poursuivis par les individus. Dans certains cas, le « plaisir » associé à certaines activités suffit pour s'y inscrire, alors que, dans d'autres cas, la participation trouve ses racines dans les changements introduits en milieu de travail et la mise en œuvre d'activités d'adaptation dans les entreprises. Dans l'ensemble, trois dimensions attachées à la vie des individus et à l'organisation de la formation, les dispositions culturelles, les conditions de vie et l'offre de formation, regroupent les facteurs qui permettent de saisir le poids des diverses situations sociales sur la participation des femmes en particulier.

5.1 Les constats généraux

Le premier constat à souligner tient dans le fait que, globalement, les femmes participent plus que les hommes à la formation des adultes. La différence n'est pas grande, mais elle existe. Cet écart, qui n'est pas nouveau, « en faveur » des femmes tient au fait que celles-ci participent davantage aux activités de formation de leur propre chef (formation autonome) et à des activités sans motifs professionnels. Elles sont donc plus nombreuses à prendre l'initiative de s'inscrire à une activité et à considérer que la formation n'est pas uniquement un outil d'adaptation au travail ou un moyen utilisé à des fins de mobilité professionnelle. Par contre, ce qui est plus nouveau, c'est le fait que l'écart entre hommes et femmes en matière de formation en entreprise diminue au cours de la décennie, résultat d'une légère augmentation de la participation des femmes à ce type de formation. Ce changement est aussi noté dans d'autres pays, comme la Grande-Bretagne (Fletcher, 2002). Le genre n'est d'ailleurs plus un facteur significatif de modulation de cette forme de participation. En ce sens, les différences de taux de participation seraient le résultat des autres facteurs qui caractérisent l'ancrage social des individus. Rappelons qu'en comparaison la variable « genre » influence toujours la participation autonome. Nous y reviendrons.

Dans l'ensemble, on ne peut présenter les différences entre les genres comme des inégalités fortes. Les écarts sont faibles et souvent favorables aux femmes. La plus forte participation à la formation autonome et l'expression d'une demande insatisfaite plus fréquente laissent penser que les femmes possèdent des dispositions plus favorables face à la formation et sont moins dépendantes des liens au travail et à l'emploi comme source d'incitation à la participation.

5.2 Les dispositions sociales et culturelles : la prime éducative des femmes

Trois indicateurs principaux de ces dispositions ont été utilisés : le genre, la scolarité antérieure et l'âge. La littérature récente (Fournier, 2001; Fletcher, 2002), s'appuyant aussi sur des études quantitatives, tend à indiquer que les différences entre hommes et femmes tiendraient davantage à leur position sociale qu'à des traits culturels ou identitaires associés au genre. Nos résultats rejoignent ce constat en ce qui a trait à la formation en entreprise, mais la situation est quelque peu différente en formation autonome. Le modèle construit pour rendre compte de la participation dans la population totale indique un effet significatif persistant du genre. Toutefois, ce dernier disparaît quand nous introduisons des interactions entre le genre et les autres variables. En fait, notre analyse indique que derrière l'effet du genre se camoufle la « prime éducative » des femmes.

En fait, parmi les facteurs les plus étroitement associés aux dispositions personnelles, l'éducation est celui qui est le plus lourd. Plus nous sommes scolarisés, plus la probabilité de participer est

grande. Cela se constate chez les hommes comme les femmes. Mais ces dernières bénéficient d'une plus grande influence de l'éducation antérieure, d'où l'idée de prime. Ce constat s'inscrit dans le sens des travaux récents qui mettent en évidence le rapport positif des femmes face à l'école et à l'éducation. L'attitude favorable à l'égard de l'école, que nous retrouvons plus fréquemment chez les filles que chez les garçons, se prolongerait donc à l'âge adulte et inciterait davantage les femmes à participer à des activités de formation des adultes, du moins en ce qui a trait à la formation autonome. Cette prime ne joue pas en formation en entreprise, sauf dans le cas des diplômés universitaires.

Le troisième facteur est l'âge. On sait que globalement la participation décroît avec l'âge. Cette tendance est associée au fait que les ressources éducatives des entreprises sont moins accessibles aux travailleurs plus âgés. La prise de la retraite (ou la mise à la retraite) ferme l'accès à la formation en entreprise qui, dans les faits, n'est pas « compensée » par une augmentation de la participation à des activités de formation autonome, laissant penser qu'il ne suffit pas d'avoir davantage de temps libre pour davantage participer à la formation des adultes. La baisse tendancielle de la participation est souvent interprétée comme une réduction de l'intérêt de participer, elle-même associée au fait que la période de « retour sur les investissements » faits en éducation est réduite avec l'avancée en âge. Il devient de moins en moins intéressant de participer, car les bénéfices futurs associés à la participation seraient d'autant réduits. Cet argument peut trouver un terrain favorable en matière de formation en entreprise¹⁶ ou de formation pour des motifs professionnels. Mais les bénéfices d'un cours de danse ou des activités de formation en cours de grossesse sont plutôt de court ou de moyen terme. L'argument perd de la pertinence quand on quitte le terrain économique. En plus, comment expliquer que les jeunes filles ont une probabilité de participer plus faible que celle des jeunes hommes, et ce, tant en formation en entreprise qu'en formation autonome ? En fait, la participation inégale entre cohortes peut tenir en partie au rapport que les générations consécutives entretiennent à la formation formelle, sans compter que des ressources éducatives peuvent être plutôt orientées vers l'entrée dans la vie active ou le soutien à la mobilité professionnelle.

Les dispositions culturelles et sociales ont aussi une influence sur l'expression de la demande insatisfaite : la perception de besoins et leur expression fluctuent selon les dispositions culturelles. L'absence de participation comporte de fait deux aspects complémentaires : l'expression de la demande et la demande elle-même. Les questions utilisées pour évaluer l'importance de la non-participation font de l'expression de la demande un chemin obligé de l'évaluation de l'absence de participation. Or, cette expression tient à la capacité individuelle de percevoir des besoins de formation, peu importe la finalité poursuivie. À cet égard, nous avons posé quatre constats :

- L'absence d'interaction entre le genre et les autres facteurs culturels;
- L'influence du genre sur l'expression, les femmes ayant tendance à exprimer plus facilement une demande insatisfaite;
- Le lien entre scolarisation antérieure et expression de besoins ou de désirs;

16. Encore faut-il rappeler que les coûts sont relativement faibles dans la formation en entreprise, qui se déroule sur les heures de travail. En plus, la décision de participer ne tient pas nécessairement à une analyse coûts-bénéfices quand l'employeur ou le supérieur d'un travailleur lui indique qu'il sera en formation à un tel moment. La participation tient davantage du rapport salarial ou du rapport d'autorité.

- Les différences selon l'âge, les personnes de 55 ans et plus ayant la probabilité d'exprimer une demande insatisfaite la plus faible.

Ainsi, les dispositions culturelles n'influenceraient pas de la même manière les deux volets de la participation. L'effet « genre » intervient dans la participation effective par le biais de la prime éducative en formation autonome. En matière de demande insatisfaite, l'effet du genre est maintenu, alors que l'éducation comme l'âge influencent l'expression dans le même sens. Par ailleurs, l'éducation antérieure intervient de deux manières sur la formation des adultes : elle facilite l'expression d'une demande insatisfaite et elle favorise la participation effective en facilitant le saut entre l'intention et la pratique. Cette influence s'applique à tous, mais les femmes auraient une plus grande facilité, étant donné leur rapport à la formation.

5.3 Les conditions de vie

Nous avons d'abord appréhendé les conditions de vie par le biais de la situation familiale. Les travaux sur la situation sociale des femmes laissent présager que les femmes auraient plus de difficulté à concilier travail, études (participation à une activité) et famille. Or, les résultats vont plutôt dans le sens contraire, alors que cette conciliation se réaliserait de fait. Les taux de participation globale des femmes et des hommes vivant dans un couple avec enfants sont les plus élevés par comparaison aux autres statuts familiaux. Le taux des femmes chefs de famille monoparentale est aussi élevé, suivi par celui des personnes seules et des couples sans enfants. Par comparaison avec ceux des hommes, les taux des femmes sont de même niveau ou supérieurs. L'analyse multivariée indique qu'il n'y a pas de différence selon les situations familiales en formation autonome et en formation en entreprise, à l'exception des femmes seules dont la probabilité de participation à la formation en entreprise est plus élevée que celle des hommes seuls.

L'effet de l'interaction entre situation familiale et genre sur l'expression de la demande insatisfaite de formation n'est pas significatif et n'aurait donc pas un rôle modulateur sur l'expression de la demande insatisfaite des femmes. Par contre, quand on demande les motifs de non-réalisation de la demande, les femmes se distinguent des hommes quant à la nature des freins à la participation évoqués (Doray, Bélanger et Labonté, 2004). Si les hommes et les femmes soulignent que le travail est un obstacle, les femmes indiquent dans des proportions plus importantes que les hommes les conditions familiales (manque de temps pour des raisons familiales et problème de gardiennage) comme freins. Ainsi, la question familiale départagerait les femmes qui participent et celles qui ne participent pas. Les premières auraient une organisation du temps et des ressources qui leur permettent de participer à des activités, alors que, parmi les secondes, le rapport à la famille constituerait un obstacle plus fréquent pour les femmes que pour les hommes. Ces constats invitent à pousser plus loin la recherche afin de connaître les modalités concrètes de conciliation dans les familles.

Les conditions de travail jouent aussi un rôle central. Le fait d'être en chômage ou en emploi influence positivement la participation, tant chez les femmes que chez les hommes. Cela est largement le résultat de la formation en entreprise, alors qu'en formation autonome le constat s'applique uniquement dans la situation de chômage, puisque le fait d'être en emploi réduit la probabilité de participer. Par ailleurs, le fait d'occuper un emploi ou d'être en chômage favorise l'expression d'une demande insatisfaite des hommes et des femmes. Nous pouvons penser que

les individus, quel que soit leur genre, intégrés à la population active perçoivent plus facilement les occasions de formation associées au perfectionnement, à une réinsertion ou à une mobilité professionnelle.

Dans les notes précédentes, nous avons signalé que plusieurs aspects de la situation de travail modulent la participation : les caractéristiques de l'emploi, le régime de relations industrielles, les modes d'organisation des entreprises et l'existence de traditions de formation dans différents secteurs d'activité. Ces caractéristiques n'influencent pas la participation de la même manière en formation en entreprise et en formation autonome. La présente note précise la nature des influences selon le genre.

En formation en entreprise, l'effet de la catégorie socioprofessionnelle ne se fait pas sentir avec le même poids chez les hommes et chez les femmes. Ainsi, celles qui occupent une position professionnelle d'employée ou d'ouvrière et celles qui sont des professionnelles de la santé ont une probabilité de participer plus faible que celle des hommes des mêmes catégories professionnelles. Ces femmes subissent donc une « double » réduction de leur participation aux ressources éducatives des employeurs. Les autres caractéristiques des emplois (régime d'emploi et responsabilité de supervision dans la tâche) ne distinguent pas les femmes des hommes, bien que les taux de participation soient différents entre les catégories. Ainsi, les écarts de participation constatés ne tiennent pas à l'appartenance sexuelle, mais bien aux caractéristiques des emplois.

Les caractéristiques des entreprises jouent aussi de la même manière pour les hommes et les femmes, sauf une exception. Bien que le taux de participation des femmes de l'administration publique soit plus élevé que la moyenne, ces dernières participent moins que les hommes du même secteur. Globalement, les milieux de travail n'influencent pas la participation des femmes de manière spécifique en fonction du genre, mais plutôt des conditions économiques et des politiques de gestion de main-d'œuvre.

Dans le cas de la formation autonome, l'influence du milieu de travail se réalise par l'incitation que la dynamique de travail peut induire sur le plan des comportements individuels, ce qui favorise ou non la participation. Par ailleurs, les caractéristiques du milieu de travail peuvent aussi être des indicateurs de temps disponible. L'effet se manifeste par le régime de relations industrielles (effet négatif ou désincitatif de la syndicalisation qui en est l'indicateur) et par l'organisation des entreprises (effet positif ou incitatif du travail dans des firmes avec plusieurs établissements), et ce, tant chez les hommes que chez les femmes. Par ailleurs, l'emploi dans des entreprises de deux secteurs d'activité aurait un effet désincitatif (*cooling out effect*) sur la participation des femmes. Ces secteurs sont la construction et le commerce. Dans le premier cas, les femmes occupent toujours une position marginale, ce qui peut expliquer la faible participation, alors que dans le second la participation peut être réduite par un manque de disponibilité.

La présence de responsabilités de supervision n'influence pas la participation de la même manière chez les hommes et chez les femmes; l'interaction a un effet significatif. L'effet pour les premiers est négatif, alors qu'il est positif pour les femmes. L'interprétation d'un tel résultat n'est pas facile. S'agit-il d'une différence qui tiendrait à des emplois de supervision différents? S'agit-il du résultat de stratégies de mobilité différentes (les femmes misant plus sur la formation pour

progresser dans les entreprises, ce qui les incite à s'inscrire davantage en formation autonome)? Les deux possibilités sont plausibles. Soulignons enfin que la profession n'influence pas de manière spécifique la participation des femmes, sauf pour deux catégories, soit les professionnelles des sciences et les employées des services (effet réducteur). Dans l'ensemble, la participation des femmes occupant des professions d'employées ou d'ouvrières est plus faible, comme il l'est pour les hommes.

Comment la situation de travail influence-t-elle l'expression d'une demande insatisfaite? Nous pouvons d'abord rappeler que seules deux variables ont un effet spécifique pour les femmes : le régime d'emploi et le secteur d'activité. Il existe un effet d'interaction entre le régime d'emploi et le genre, qui indique que les femmes travaillant à temps plein, comparativement aux hommes dans la même situation, ont une probabilité d'expression d'une demande insatisfaite plus élevée. En outre, dans tous les secteurs d'activité, à l'exception de celui de la construction, les femmes ont une probabilité plus faible que les hommes d'exprimer une demande insatisfaite de formation.

5.4 L'offre de formation

L'organisation de la formation continue a probablement un effet sur la participation des femmes. D'abord, la baisse de participation à des activités de formation autonome entre 1991 et 1997 peut dépendre de la modification de l'offre de formation au cours des années 1990 qui s'est fait sentir à la suite des politiques de diminution des dépenses publiques. La réduction de l'accès, dans les établissements d'enseignement, aux activités conduisant à des diplômes et la progression de la formation sur mesure peuvent avoir eu comme conséquence de réduire l'offre de formation non strictement professionnelle. Par ailleurs, à défaut de recherches sur l'offre privée de formation, il est difficile de poser des hypothèses interprétatives pertinentes.

Par ailleurs, dans l'état actuel des connaissances, on ne peut qu'observer des différences souvent importantes entre les provinces en matière de participation à la formation des adultes, et ce, tant chez les hommes que chez les femmes. La participation augmente quand nous traversons le Canada, d'est en ouest. Par ailleurs, trois provinces se distinguent de l'Ontario, qui nous a servi de point de référence :

- Terre-Neuve, le Nouveau-Brunswick et Québec ont une probabilité plus faible de participer à la formation en entreprise.
- Québec et Terre-Neuve ont une probabilité plus faible de participer à la formation autonome.
- La Colombie-Britannique a une probabilité plus grande de participer à la formation autonome que l'Ontario.

Ces résultats indiquent que les Québécois et les Terre-Neuviens combinent un double « handicap » par une participation plus faible, toujours en comparaison avec la province de référence, aux deux types de formation. Dans quelle mesure l'organisation de la formation dans certaines provinces peut-elle conduire à des différences de participation? Il faudrait examiner avec plus de précision les politiques et les pratiques des gouvernements en matière de formation continue afin de dégager les dimensions de l'offre qui modulent la participation selon les provinces.

Globalement, les freins institutionnels, qui sont directement associés à l'organisation de la forma-

tion, constituent les obstacles les plus fréquemment évoqués pour expliquer une demande insatisfaite, quel que soit le genre des individus. Trois répondants sur quatre ont indiqué une demande insatisfaite et des obstacles associés à l'offre. En précisant les différents obstacles possibles, les femmes se distinguent des hommes relativement au coût de formation. Elles sont plus nombreuses à l'indiquer comme frein. En fait, cette constatation est à mettre en relation avec leurs conditions de vie.

Une analyse plus précise de la demande insatisfaite met en évidence que l'organisation de la formation jouerait de manière indifférenciée pour les femmes et pour les hommes. Il existe toutefois une exception. Ainsi, les femmes de Terre-Neuve ont une probabilité plus faible que les hommes d'exprimer une demande insatisfaite. Une analyse plus précise de l'organisation de la formation et des politiques éducatives permettrait probablement de saisir les raisons de cette exception.

On ne peut donc reconnaître, du moins au niveau d'agrégation qui est le nôtre et avec les données dont nous disposons, un effet discriminant de l'offre de formation, quel que soit le volet de la participation examiné. Il faudrait donc poursuivre les recherches pour approfondir l'impact de l'organisation de la formation sur la participation des adultes à la formation.

Conclusion

L'objectif de cette note était de mieux cerner les facteurs qui influencent la participation des femmes à la formation des adultes. Nous savions que la participation de ces dernières était, au Canada comme au Québec, globalement plus élevée que celle des hommes, avec des écarts faibles selon les différentes formes de participation. L'écart entre hommes et femmes le plus fort se retrouve en formation autonome, bien qu'il demeure inférieur à 4 % au Québec et à 6 % au Canada¹⁷. Cette situation fait se démarquer les pays développés des pays moins développés où la participation des femmes, rendue difficile par leur situation économique et familiale et par les modèles culturels dominants, est moindre que celle des hommes. En ce sens, nous pourrions dire que la logique d'inégalités faibles caractériserait la participation comparée des femmes et des hommes dans les pays développés.

Sur le plan des facteurs qui influencent la participation des femmes, les recherches récentes laissent penser que la différence de participation entre hommes et femmes peut tenir aussi bien des différents modes d'ancrage social généraux que des spécificités sociales et culturelles des femmes. En d'autres mots, il s'agit de répondre à la question suivante : la participation des femmes diffère-t-elle de celle des hommes parce que le genre est une source d'influence ou parce que les femmes se distribuent différemment des hommes sur le plan social? Nos résultats indiquent que les deux volets de la question ont effectivement un poids sur la participation.

Les facteurs sociaux et culturels influencent la participation à la formation en entreprise et à la formation autonome des femmes, parce qu'ils ont un impact pour tous. Ainsi, sauf quelques exceptions, les dispositions culturelles, les conditions de vie domestique et la situation de travail influencent la participation des femmes dans le même sens que celle des hommes. En ce sens, la

17. Cette situation n'est pas nouvelle. Ce qui l'est davantage, c'est le rétrécissement des écarts en matière de formation pour motifs professionnels et de formation en entreprise.

décision de participer à des activités de formation et l'accès aux ressources éducatives sont orientés de manière similaire quel que soit le genre. Sans revenir sur chaque source d'influence, il reste que plusieurs – âge, statut sur le marché du travail, scolarité, profession, lieu de résidence, milieu de travail, etc. – modulent la participation des femmes dans le même sens que celle des hommes et mettent en évidence des différences importantes entre femmes.

En même temps, nous avons constaté des effets spécifiques de certains facteurs ou de certaines situations sur la participation des femmes. Si certains ont un caractère général, d'autres mettent en évidence des situations très circonscrites. Dans la première catégorie, nous retrouvons la prime éducative dont « bénéficient » toutes les femmes. Le rapport des femmes à l'éducation peut s'inscrire dans le mouvement de mobilisation sociale qui a accompagné et orienté la transformation de leur situation socioéconomique, leur engagement éducatif leur ayant servi de levier. Or, cet « investissement » aurait un effet prolongé en matière de formation des adultes, l'influence de la scolarité antérieure sur la formation autonome (et, par ce biais, sur la participation en général) étant nettement plus grande que pour les hommes. La probabilité de participer des femmes, différente selon le niveau d'éducation, est globalement deux fois plus élevée que celle des hommes. L'effet du genre que l'on constate dans les études tient donc à ce différentiel du poids de l'éducation antérieure sur la probabilité de participer. Ces résultats indiquent que la logique de reproduction selon laquelle l'éducation appelle l'éducation est encore plus forte chez les femmes que chez les hommes, du moins quand les individus sont dans une situation de plus grande autonomie dans la décision de participer à une activité. Nous nous retrouvons en fait devant une double source d'inégalités : celle entre hommes et femmes et celle entre femmes.

En même temps, nous notons que l'effet conjugué de la position socioprofessionnelle et du genre crée une polarisation de la participation à la formation en entreprise – et, par ce biais, de l'accès à la participation globale – chez les femmes, ce qu'a noté Fournier (2002) pour la France. L'écart entre les femmes cadres ou professionnelles et les femmes employées ou ouvrières est nettement plus sensible que celui constaté chez les hommes. La participation des femmes employées ou ouvrières est aussi plus faible que celle des hommes occupant des positions similaires. Ainsi, au sein même de la classe ouvrière, les différences dans les positions occupées par les hommes et par les femmes conduiraient ces dernières à une participation plus faible. Dans les positions sociales plus élevées, un tel phénomène ne s'observe pas, sauf pour les professionnelles de la santé dont la probabilité de participer est également plus faible. Cette situation peut probablement s'expliquer par les différences de tradition en formation continue des différentes professions, combinées avec une distribution sexuelle différente des membres des groupes professionnels.

Parallèlement à ces situations générales, l'introduction de facteurs d'interaction dans les modèles a mis en évidence des sources d'inégalité d'accès que nous pouvons appeler spécifiques. Par exemple, les femmes travaillant dans certains secteurs d'activité ont une participation à la formation plus réduite que leurs homologues masculins. C'est le cas des femmes de la fonction publique en formation en entreprise ou de celles qui travaillent dans le commerce et la construction en formation autonome. Les professionnelles des sciences et les employées des services ont une probabilité de participation plus faible à la formation autonome. Ces situations dites spécifiques peuvent probablement s'expliquer par l'organisation particulière du travail de certains secteurs, les pratiques de gestion de la main-d'œuvre (y compris les pratiques discriminatoires) en cours dans certaines entreprises ou des interventions publiques ciblant des populations

particulières.

Notre analyse a aussi examiné un second volet de la participation : l'expression de la demande insatisfaite de formation. Globalement, les femmes expriment davantage une demande insatisfaite que les hommes, mais, dans ce cas également, les écarts sont faibles. L'analyse des facteurs qui peuvent influencer cette expression indique des fluctuations, tant pour les hommes que les femmes, selon l'âge, la scolarité, le statut sur le marché du travail et la position professionnelle, suivant en cela le schéma de la participation effective¹⁸. L'expression de la demande insatisfaite est aussi peu influencée par les variables interactives à l'exception des femmes travaillant à temps plein et des femmes travaillant dans différents secteurs d'activité.

Un dernier aspect ressort de l'analyse et remet en question l'effet des conditions de vie domestique sur la participation. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à souligner que les responsabilités familiales et les problèmes de garde des enfants sont des freins à la participation. En ce sens, il semble donc que les conditions de vie domestique influenceraient plus les femmes que les hommes. Le fait que les femmes seules, et spécialement les femmes seules en emploi, aient une participation plus large à la formation globale tend à renforcer cette conclusion. Par contre, l'importance de la participation des femmes monoparentales à la formation autonome et à la formation des adultes en général tend à indiquer qu'il est possible de dépasser l'effet de certaines conditions de vie sur la participation par des actions de régulation publique.

18. Sauf en ce qui concerne l'âge. La demande insatisfaite des cohortes les plus jeunes est en effet moins grande que dans la catégorie de référence ou ne s'en distingue pas significativement.

Bibliographie

- Arrowsmith, S. et Oikawa, C. (2001). Tendances relatives à l'apprentissage des adultes. Dans Statistique Canada, *Un rapport sur l'éducation et la formation des adultes au Canada. Apprentissage et réussite*. Ottawa : Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada.
- Barton, F. et Podevin, G. (1991). Vingt ans de formation professionnelle continue : de la promotion sociale à la gestion de l'emploi, *Formation Emploi*, 34, 14-30.
- Baudelot, C. et Establet, R. (1992). *Allez les filles!*, Paris : Le Seuil.
- Bélisle, S. et Lachapelle, R. (1996). *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre*. Ottawa et Québec : Développement des ressources humaines du Canada et Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre.
- Centre canadien du marché du travail et de la productivité (1993). *Sondage national sur la formation*. Ottawa : Centre canadien du marché du travail et de la productivité.
- Chicha, M.-Th. (1994). *La participation des travailleuses à la formation en entreprise et l'accès à l'égalité : une jonction intéressante mais peu explorée*. Montréal : École de relations industrielles, Université de Montréal. Document de recherche n° 94-01.
- Conseil supérieur de l'éducation (1999). *Pour une meilleure réussite scolaire des garçons et des filles*. Québec : Gouvernement du Québec.
- Courtney, S. (1992). *Why Adults Learn? Towards a Theory of Participation in Adult Education*. London : Routledge.
- Crocquey, E. (1995). La formation professionnelle continue : des inégalités d'accès et des effets sur la carrière peu importants à court terme. *Premières Synthèses*, 107, 1-8.
- Cross, K.P. (1982). *Adults as Learners*. San Francisco, Jossey-Bass Publ.
- Dayan, J.-L., Géhin, J.-P. et Verdier, É. (1986). La formation continue dans l'industrie. *Formation Emploi*, 16, 7-36.
- de Montlibert, C. (1973). Le public de la formation des adultes. *Revue française de sociologie*, XIV, 529-545.
- de Montlibert, C. (1977). L'éducation permanente et la promotion des classes moyennes. *Sociologie du travail*, 19(3), 243-265.
- Deveraux, M.S. (1984). *Une personne sur cinq. Enquête sur l'éducation des adultes au Canada*. Ottawa : Division de l'éducation du tourisme, de la culture et du tourisme, Statistique Canada et la Direction générale de l'aide à l'éducation du Secrétariat d'État, Gouvernement du Canada.
- Doray, P. (1985). *La participation des adultes au Québec en 1983*. Montréal : Institut canadien d'éducation des adultes.
- Doray, P. (1999). La participation à la formation en entreprise au Canada : quelques éléments d'analyse. *Formation-Emploi*, 66, septembre.

- Doray, P. et Arrowsmith, S. (1997). Patterns of participation in adult education : Cross national comparisons. Dans P. Bélanger et A.C. Tuijnman (dir.), *New Patterns of Adult Learning : A Six-Country Comparative Study* (chap. 3), London : Pergamon.
- Doray, P. et Longpré, B. (en collaboration avec l'Institut canadien d'éducation des adultes) (1997). *La participation à l'éducation des adultes au Québec en 1993*. Montréal : Centre interuniversitaire de recherche sur la science et la technologie, Service aux collectivités, UQAM.
- Doray, P. et Rubenson, K. (1998). Canada : The growing economic imperative. Dans P. Bélanger et S. Valdivielso (dir.), *The Emergence of Learning Societies : Who Participates in Adult Learning?*, London : Pergamon, p. 23-42.
- Doray, P. et Paris, L. (en collaboration avec l'Institut canadien d'éducation des adultes) (1995). *La participation des adultes à la formation au Québec en 1991*, Montréal : Service aux collectivités, UQAM.
- Doray, P., Bélanger, P. et Labonté, A. (2004). *Les contours de la demande insatisfaite de formation*. Montréal : UQAM et Québec : MESSF.
- Doray, P., Bélanger, P., Motte, A. et Labonté, A. (2004). *Les facteurs de variation de la participation des adultes à la formation au Canada en 1997*. Montréal : UQAM et Québec : MESSF.
- Dubar, C. (1977). Formation continue et différenciations sociales. *Revue française de sociologie*, XVIII.
- Dubar, C. (1980). *Formation permanente et contradictions sociales*. Paris : Éditions sociales.
- Dubar, C. (1996). *La formation professionnelle continue* (3^e édition). Paris : La découverte.
- Duru-Bellat, M. (1994). Filles et garçons à l'école, approches sociologiques et psychosociales. *Revue française de pédagogie*, 109, 111-141.
- Duru-Bellat, M., Jarousse, J.-P. et Mingat, A. (1993). Les scolarités de la maternelle au lycée : étapes et processus dans la production des inégalités sociales. *Revue française de sociologie*, XXXIV, 43-60.
- Emploi et Immigration Canada et Statistique Canada (1993). *Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes*, Ottawa : Gouvernement du Canada.
- Eurostat (1997). La formation après 30 ans, *Statistiques en bref. Population et conditions sociales*, 11, 1-7.
- Fletcher, C. (2002). Formation continue à la française et système de laissez-faire britannique : quelles chances pour les femmes, *Formation-Emploi*, 78, avril-juin.
- Fournier, C. (2001). *Hommes et femmes salariés face à la formation continue*, BREF, 179, Cereq.
- Fournier, C. (2002). *Hommes et femmes salariés face à la formation continue en France*. Communication présentée dans le cadre du colloque La formation continue a-t-elle du genre?, congrès de l'ACFAS, Université Laval, Québec, mai.

- Heenan, D. (2002). Women, access and progression : An examination for women's reasons for not continuing in higher education following the completion of the Certificate in Women's Studies, *Studies in Continuing Education*, 24(1), 39-55.
- Henry, G.T. et Basile, K.C. (1994). Understanding the decision to participate in formal adult education. *Adult Education Quarterly*, 44(2), 64-82.
- Hum, D. et Simpson, W. (2001). *Participation in Adult Education and Training by Canadians in the 1990s : A Multivariate Analysis Using AETS Data*. Ottawa : Human Resources Development Canada.
- Human Resources Development Canada and Statistics Canada (1995). *Adult Education and Training Survey*. Ottawa : Government of Canada.
- Johnstone, J.W. et Rivera, R.J. (1965). *Volunteers for Learning*. Chicago : Aldine Publishing Co.
- Kennedy, S., Drago, R. et Sloan, J.M. (1994). The effect of trade-unions on the provision of training : Australian evidence. *British Journal of Industrial Relations*, 32(4), 565-580.
- Labonté, A., Doray, P., Bélanger, P. et Motte, A. (2004). *Une analyse comparative Québec-Canada de la participation à la formation des adultes*. Montréal : UQAM et Québec : MESSF.
- Lahire, B. (2002). *Portraits sociologiques. Dispositions et variations individuelles*. Paris : Nathan.
- Paquet P., Doray, P., et Bouchard, P. (1982). *Sondage sur les pratiques de formation en entreprise*, annexe 3 du rapport de la Commission d'étude sur la formation des adultes, Québec : Gouvernement du Québec.
- Reay, D., Davies, J., David, M. et Ball, S.J. (2001). Choices of degree and degrees of choice? Class, "race" and the higher education choice process. *Sociology*, 35(4), 855-874.
- Reed Wikeland, K., Reder, S. et Hart-Lansberg, S. (1992). *Expanding Theories of Adult Literacy Participation : A Literature Review*. Portland : Literacy, Language and Communication Program, Northwest Regional Educational Laboratory.
- Rubenson, K. et Xu, G. (1997). Barriers to participation in adult education and training : Towards a new understanding. Dans P. Bélanger et A.C. Tuijnman (dir.), *New Patterns for Adult Learning : A Six-Country Comparative Study*, London : Pergamon.

Annexe 1

Renseignements sur *l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* de Statistique Canada

Les données exposées dans la présente série de huit notes de recherche sont tirées de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA), une enquête menée régulièrement par Statistique Canada auprès de répondants de 17 ans et plus.

L'EEFA a été répétée à trois reprises pendant les années 1990, soit en 1992, 1994 et 1998¹. L'année civile antérieure fait l'objet de la récolte des données (soit 1991, 1993 et 1997 respectivement). Globalement, les trois enquêtes sont similaires, quoique celle de 1997 présente des différences, notamment sur le plan de la structure du questionnaire. Malgré cela, la plupart des questions abordées sont les mêmes d'une enquête à l'autre; la production de comparaisons de la situation de l'éducation et de la formation des adultes² dans le temps s'avère alors possible pour les principales variables.

L'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes vise à cerner la participation aux différentes activités d'éducation et de formation au cours d'une période d'un an.

En 1998, les objectifs poursuivis par l'EEFA³ consistaient à :

- évaluer, de façon exhaustive, l'incidence de l'éducation et de la formation des adultes au Canada;
- tracer un profil sociologique, économique et démographique des personnes inscrites à un programme d'éducation ou de formation ainsi que de celles qui n'y sont pas inscrites;
- refléter le type, la durée et le lieu d'enseignement des cours suivis;
- rendre compte du rôle joué par l'employeur dans le processus d'éducation ou de formation;
- déterminer les obstacles rencontrés par les adultes désireux d'acquérir une certaine forme d'éducation ou de formation, mais qui éprouvent des difficultés à y accéder.

Grâce à l'EEFA, Statistique Canada obtient un portrait général de la participation à l'éducation des adultes lors d'activités structurées de formation quels que soient leur durée, leurs objectifs et leur contenu, ce qui exclut par conséquent les activités d'apprentissage informel⁴ ou qui sont pratiquées sous un mode autodidacte.

Il est alors possible de produire des informations relatives à la participation de la population canadienne à différentes activités de formation, et ce, sous divers angles comme la dualité cours-programmes, le type de motivation (professionnelle ou personnelle) ou la présence ou non d'un soutien de la part d'un employeur (formation en entreprise ou formation autonome).

¹ L'EEFA a aussi été conduite trois fois dans les années 1980, mais des modifications importantes rendent impossible toute comparaison entre les éditions des années 1980 et 1990.

² On trouvera la définition du terme «adulte» à l'annexe 2.

³ Statistique Canada (1998). *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes, 1997*. Ottawa : Statistique Canada, p. 5.

⁴ Voir l'annexe 3 pour la définition.

Deux types de données sont recueillis auprès des répondants, qu'ils soient participants ou non-participants à des activités de formation : des informations qui caractérisent les situations des personnes et d'autres qui touchent les activités elles-mêmes. Les questions posées aux participants⁵ relativement aux activités portent sur divers aspects : motifs de participation, types et lieux de formation, soutien ou non de l'employeur, méthode pédagogique, durée des formations. Les non-participants sont sollicités au même titre que les participants lorsqu'il est question d'aspirations et de besoins de formation non satisfaits et des raisons pour lesquelles ces activités de formation n'ont pas été entreprises. Par ailleurs, des questions de nature sociodémographique et professionnelle sont posées à tous les répondants sans exception (p. ex. : genre, âge, profession, scolarité, statut d'emploi, taille de l'entreprise qui les emploie le cas échéant).

⁵ Les participants sont invités à mentionner au maximum cinq participations liées à des programmes d'études, cinq participations à des cours pour motifs professionnels et cinq participations à des activités de loisir ou de passe-temps. En pratique, si un répondant avait participé à plus de cinq activités non liées à des loisirs ou s'il avait oublié d'en mentionner une ou plusieurs, l'intervieweur pouvait l'inscrire dans la section réservée aux loisirs si l'espace était suffisant.

Annexe 2

La définition d'adulte utilisée dans la série de notes de recherche

Le terme « adulte » a évolué au cours des dernières décennies. Comme il en existe différentes définitions, il s'avère essentiel d'en adopter une qui convienne à la réalité d'aujourd'hui et qui tienne compte des outils d'analyse disponibles.

Nous savons que la transition entre le moment de l'adolescence et celui de l'âge adulte est progressive et qu'il n'existe pas de frontière parfaitement nette entre ces deux moments de la vie. Différentes approches ont été utilisées pour mieux distinguer les deux moments et pour bien circonscrire la notion d'adulte. Une première approche consiste à décréter que les personnes plus jeunes qu'un certain âge ne sont pas des adultes. C'est la position adoptée par l'UNESCO, qui indique que les personnes de moins de 25 ans sont des jeunes et non des adultes. Dans une seconde approche, celle de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA) de Statistique Canada, la distinction entre le jeune et l'adulte repose sur la situation sociale propre à ces deux catégories de personnes. Plus spécifiquement, le statut social afférent aux études et à l'emploi rémunéré fixe la distinction entre un jeune et un adulte. Selon cette perspective, un « jeune » ou un individu en formation initiale n'aurait pas connu d'interruption d'études, alors que la personne qui aurait interrompu ses études serait considérée comme un adulte. Comme au Canada la scolarité initiale est obligatoire jusqu'à 16 ans, l'EEFA introduit la notion générale d'adulte comme étant associée à une personne de 17 ans ou plus.

Nous inspirant largement de la définition proposée par l'UNESCO, nous avons choisi dans la présente série de notes de recherche de considérer comme « adultes » l'individu de 25 ans et plus, quel que soit son statut relatif aux études, et celui de moins de 25 ans qui n'est plus aux études à temps plein ou qui étudie à temps plein avec le soutien de son employeur. Sont donc exclus les étudiants de moins de 25 ans à temps plein qui sont sans soutien d'un employeur.

Annexe 3

Glossaire

La plupart des termes présentés dans ce glossaire renvoient aux définitions de Statistique Canada. Les termes marqués d'un astérisque (*) sont puisés dans le *Rapport sur l'éducation et la formation des adultes*⁶, tandis que ceux qui sont accompagnés de deux astérisques (**) renvoient à un rapport publié antérieurement⁷. Les mots auxquels nous avons accolé trois astérisques (***) présentent les définitions tirées du *Guide de l'Enquête sur la population active*⁸. Tous les autres termes sont accompagnés de quatre astérisques (****); certains d'entre eux indiquent un usage différent de celui employé par Statistique Canada, alors que d'autres précisent le sens d'autres appellations.

Adulte****

Tout individu de 25 ans et plus, quel que soit son statut relatif aux études, et l'individu de moins de 25 ans qui n'est plus aux études à temps plein ou qui étudie à temps plein avec le soutien de son employeur. Sont donc exclus les étudiants de moins de 25 ans qui sont sans soutien d'un employeur⁹.

Cols blancs****

Catégorie regroupant des personnes qui effectuent des tâches administratives ou qui occupent des emplois de bureau. Cette catégorie regroupe aussi les travailleurs de la vente et des services¹⁰.

Cols bleus****

Catégorie regroupant les travailleurs des secteurs primaires, des industries de la fabrication, de la construction et de la manutention¹¹.

Cours*

Activité d'éducation ou de formation qui se limite à un élément spécifique d'étude. Le cours peut faire partie d'un programme d'études plus vaste menant à un certificat, à un diplôme ou à un degré (par exemple le cours *Introduction à la psychologie*, suivi dans le cadre d'un programme universitaire) ou peut être une activité d'apprentissage complète en soi (par exemple un cours de langue seconde).

⁶ Voir l'annexe A dans : Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada (2001). *Un rapport sur l'éducation et la formation des adultes au Canada : apprentissage et réussite*. Ottawa : Statistique Canada.

⁷ Voir dans : Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada (1997). *Éducation et formation des adultes au Canada. Rapport découlant de l'EEFA 1994*. Ottawa : Statistique Canada, p. 116.

⁸ Voir les parties 2 et 3 dans : Statistique Canada (2001). *Guide de l'Enquête sur la population active*. Ottawa : Statistique Canada.

⁹ Pour plus de détails sur la notion d'adulte, voir l'annexe 2 du présent document.

¹⁰ Il s'agit des catégories 7, 8 et 9 de la variable SOC14 du fichier public de données.

¹¹ Il s'agit des catégories 10, 11, 12, 13 de la variable SOC14 du fichier public de données.

Éducation et formation des adultes****

Ensemble des processus d'apprentissage, formels ou autres, grâce auxquels des personnes considérées comme des adultes développent leurs aptitudes, enrichissent leurs connaissances, leurs compétences techniques et professionnelles, et ce, dans la perspective de répondre à leurs propres besoins, à ceux de l'entreprise ou de la société.

Formation autonome****

Activité de formation engagée exclusivement à l'initiative de l'individu qui la suit. Ce type de formation comporte un caractère volontaire et se distingue de l'activité organisée, soutenue ou parrainée par un employeur.

Formation en entreprise¹²****

Activités de formation planifiées, appuyées ou réalisées par une entreprise indépendamment du lieu où elles se déroulent.

Formation initiale****

Ensemble du parcours éducatif effectué de manière continue par une personne avant qu'elle quitte le milieu scolaire pour une période d'au moins un an, et ce, indépendamment du niveau atteint (secondaire, collégial ou universitaire).

Formation ou éducation informelle****

Activité entreprise par une personne qui apprend sans recourir à un professeur-tuteur ou à des supports planifiés. À la différence des expériences d'apprentissage structurées ou systématiques suivies sous la direction d'un professeur et organisées de façon progressive, cette formation ne procure pas de reconnaissance officielle ni de diplôme lorsqu'elle est terminée.

Formation structurée**

Formation selon laquelle les expériences d'apprentissage systématiques sont entreprises sous la direction d'un professeur et organisées de façon progressive, et reconnues lorsqu'elles sont complétées.

Participation pour motifs personnels****

Participation d'une personne à des fins qui ne se rapportent pas nécessairement ou prioritairement à l'exercice de la profession ou du métier. Désigne une participation motivée par des intérêts personnels à des fins de loisirs ou de développement personnel ou par d'autres intérêts.

Participation pour motifs professionnels****

Participation d'une personne dans le but de développer des connaissances ou des habiletés utiles à l'exercice d'un métier ou d'une profession ou encore dans la perspective d'acquérir un emploi ou d'avancer dans sa carrière.

Personnes en chômage***

Personnes sans emploi qui, au cours de l'année de référence, étaient disponibles pour travailler et avaient cherché un emploi ou devaient commencer un emploi au cours des quatre dernières semaines.

¹² Ou formation appuyée par l'employeur.

Personnes occupées***

Personnes qui, au cours de la période de référence, ont fait un travail dans le cadre d'un emploi ou pour le compte d'une entreprise, c'est-à-dire tout travail rémunéré accompli pour un employeur ou à son propre compte.

Personnes inactives***

Personnes qui [...] ne désiraient pas ou ne pouvaient pas offrir ou fournir leurs services au cours de la période de référence. Ces personnes n'étaient donc ni occupées par un emploi, ni en situation de chômage.

Population active***

Population qui comprend les personnes faisant partie de la population civile non institutionnelle, âgées de 15 ans ou plus, lesquelles constituent l'ensemble des travailleurs disponibles au Canada. Pour être membre de la population active, un individu doit travailler (à temps plein ou à temps partiel) ou être sans travail mais être à la recherche d'un emploi.

Programme de formation*

Ensemble de cours suivis en vue d'obtenir un diplôme, un certificat ou un grade.

Taux de participation****

Proportion de la population qui prend part à une activité ou à un type d'activité en particulier.

Annexe 4

Tableau 10
Les facteurs qui influencent la participation globale
à la formation des adultes
Population totale, Canada, EEFA, 1997

		Taux de participation des hommes	Taux de participation des femmes	Modèle sans interaction	Modèle avec interaction	
					Rapport de cote	Rapport de cote Interaction
Genre	Hommes	27,3		REF	REF	
	Femmes		29,0	1,8***	0,7	
Âge	17 -24 ans	42,8	43,2	2,0***	2,7***	0,6***
	25-34 ans	35,8	41,4	1,2***	1,2***	0,9
	35-44 ans	31,9	35,3	REF	REF	REF
	45-54 ans	29,6	31,1	0,9**	0,9	1,0
	55 ans et plus	8,3	9,7	0,4***	0,3***	1,1
Province	Terre-Neuve	19,7	18,7	0,7***	0,7***	
	Île-du-Prince-Édouard	21,4	25,0	0,8	0,8	
	Nouvelle-Écosse	30,1	28,6	1,0	1,0	
	Nouveau-Brunswick	22,9	24,7	0,8*	0,8*	
	Québec	20,7	21,8	0,6***	0,6***	
	Ontario	30,0	31,8	REF	REF	
	Manitoba	27,6	28,6	0,9	0,9	
	Saskatchewan	27,7	29,6	1,0	1,0	
	Alberta	30,4	33,0	0,9	0,9	
	Colombie-Britannique	30,7	34,0	1,1	1,1	
Scolarité	Moins de 8 ans	6,2	4,3	REF	REF	REF
	Secondaire	19,2	18,2	1,8***	1,4***	1,7***
	Postsec. non terminé	38,0	38,0	4,2***	3,4***	1,6***
	Postsecondaire (dip.)	31,8	37,0	4,1***	3,1***	1,7***
	Diplôme universitaire	43,8	53,5	7,0***	5,2***	1,9***
Situation familiale	Couple avec enfants	32,2	33,4	REF	REF	REF
	Personne seule	30,2	28,7	1,1	0,9	1,3***
	Couple sans enfants	19,0	23,0	1,0	0,9	1,2*
	Parent seul avec enfants	26,3	33,6	1,1	0,9	1,4*
Statut sur le marché du travail	Inactivité	10,2	13,0	REF	REF	
	Chômage	26,3	30,4	1,5***	1,5***	
	Emploi	33,8	40,6	2,1***	2,1***	
Constante				(-2,6) 0,1***	(-2,3) 0,01***	
-2 log-vraisemblance Nagelkerke R ²				32 456,2 0,22	32 395,7 0,22	

*** = p < 0,001; ** = p < 0,01; * = p < 0,05

Tableau 11
Les facteurs qui influencent la participation à la formation en entreprise
Population totale, Canada, EEFA, 1997

		Taux de participation des hommes	Taux de participation des femmes	Modèle sans interaction	Modèle avec interaction	
					Rapport de cote	Rapport de cote Interaction
Genre	Hommes	17,9		REF	REF	
	Femmes		15,5	1,0	0,5	
Âge	17 -24 ans	23,3	20,5	1,6***	2,2***	0,5***
	25-34 ans	21,6	20,3	0,9**	1,0	0,8***
	35-44 ans	23,0	21,5	REF	REF	REF
	45-54 ans	23,2	20,0	1,0	1,1	1,0
	55 ans et plus	4,3	3,1	0,4***	0,5***	1,0
Province	Terre-Neuve	11,6	10,5	0,3**	0,3**	
	Île-du-Prince-Édouard	11,4	15,3	0,8	0,8	
	Nouvelle-Écosse	20,7	17,2	1,1	1,1	
	Nouveau-Brunswick	13,7	12,7	0,8**	0,8**	
	Québec	11,1	9,1	0,5***	0,5***	
	Ontario	21,0	17,9	REF	REF	
	Manitoba	20,1	15,3	0,9	0,9	
	Saskatchewan	20,9	17,9	1,1	1,1	
	Alberta	22,9	19,6	1,0	1,0	
Colombie-Britannique	18,1	18,0	0,9	0,9		
Scolarité	Moins de 8 ans	2,4	1,0	REF	REF	REF
	Secondaire	12,2	8,5	2,3***	2,0***	1,6
	Postsec. non terminé	24,6	19,6	4,9***	4,3***	1,5
	Postsecondaire (dip.)	21,9	20,1	4,7***	4,0***	1,6
	Diplôme universitaire	29,0	32,4	7,2***	5,4***	2,1**
Situation familiale	Couple avec enfants	25,1	19,2	REF	REF	REF
	Personne seule	15,5	14,0	0,8***	0,6***	1,7***
	Couple sans enfants	11,9	12,3	0,9***	0,7***	1,4***
	Parent seul avec enfants	17,8	17,1	1,0	0,8	1,5
Statut sur le marché du travail	Inactivité	2,1	1,4	REF	REF	
	Chômage	7,3	7,5	2,7***	2,7***	
	Emploi	24,9	26,5	10,7***	10,7***	
Constante				(-4,6) 0,1***	(-5,2) 0,1***	
-2 log-vraisemblance				23 496	23 423,6	
Nagelkerke R ²				0,25	0,22	

*** = p < 0,001; ** = p < 0,01; * = p < 0,05

Tableau 12
Les facteurs qui influencent la participation à la formation autonome
Population totale, Canada, EEFA, 1997

		Taux de participation des hommes	Taux de participation des femmes	Modèle sans interaction	Modèle avec interaction	
					Rapport de cote	Rapport de cote Interaction
Genre	Hommes	9,7		REF	REF	
	Femmes		17,1	1,6***	0,8	
Âge	17 -24 ans	25,4	28,8	1,9***	2,3***	0,7***
	25-34 ans	17,2	26,3	1,4***	1,3***	1,1
	35-44 ans	12,0	18,3	REF	REF	REF
	45-54 ans	8,7	15,6	0,8***	0,7***	1,3*
	55 ans et plus	4,4	7,1	0,3***	0,3***	1,3
Province	Terre-Neuve	9,2	10,5	0,7***	0,7***	
	Île-du-Prince-Édouard	11,4	12,5	0,8	0,8	
	Nouvelle-Écosse	12,2	15,4	0,9	0,9	
	Nouveau-Brunswick	10,4	14,1	0,9	0,9	
	Québec	10,9	14,5	0,9***	0,9***	
	Ontario	11,9	17,9	REF	REF	
	Manitoba	10,3	17,4	1,0	1,0	
	Saskatchewan	10,0	15,7	0,9	0,9	
	Alberta	10,8	18,6	0,9	0,9	
	Colombie-Britannique	15,9	21,4	1,3***	1,3***	
Scolarité	Moins de 8 ans	4,1	3,3	REF	REF	REF
	Secondaire	9,0	11,0	1,7***	1,2	2,0***
	Postsec. non terminé	17,4	23,9	3,6***	2,4***	2,2***
	Postsecondaire (dip.)	12,3	21,5	3,5***	2,2***	2,4***
	Diplôme universitaire	19,1	30,5	5,7***	3,8***	2,0***
Situation familiale	Couple avec enfants	9,8	17,9	REF	REF	REF
	Personne seule	17,7	19,2	1,5***	1,6***	0,9
	Couple sans enfants	8,9	13,5	1,3***	1,4***	0,8
	Parent seul avec enfants	10,2	20,2	1,3***	1,1	1,1
Statut sur le marché du travail	Inactivité	8,5	12,2	REF	REF	
	Chômage	20,3	24,1	1,2**	1,2**	
	Emploi	12,3	20,2	0,8***	0,8***	
Constante				(-3,0)	(-2,6)	
				0,04***	0,1***	
-2 log-vraisemblance				23 988,2	23 9331,0	
Nagelkerke R ²				0,13	0,13	

*** = p < 0,001; ** = p < 0,01; * = p < 0,05

Tableau 13
Les facteurs qui influencent la participation globale à la formation des adultes
Population en emploi, Canada, EEFA, 1997 (modèle avec profession)

		Taux de participation des hommes	Taux de participation des femmes	Modèle sans interaction	Modèle avec interaction	
					Rapport de cote	Rapport de cote Interaction
Genre	Hommes	33,8		REF	REF	
	Femmes		40,6	1,1*	1,9***	
Âge	17-24 ans	49,3	50,1	2,3***	2,7***	0,7*
	25-34 ans	36,6	45,9	1,2***	1,2***	1,1
	35-44 ans	33,3	39,8	REF	REF	REF
	45-54 ans	33,1	38,2	0,9***	0,9**	1,1
	55 ans et plus	16,9	23,7	0,5***	0,4***	1,3
Province	Terre-Neuve	29,4	36,6	0,8	0,8	
	Île-du-Prince-Édouard	28,2	41,7	1,0	1,0	
	Nouvelle-Écosse	38,2	44,4	1,1	1,2	
	Nouveau-Brunswick	32,3	38,2	0,9	0,9	
	Québec	25,7	31,3	0,6***	0,6***	
	Ontario	36,5	42,5	REF	REF	
	Manitoba	33,8	42,4	1,0	1,0	
	Saskatchewan	32,8	42,4	1,0	1,0	
	Alberta	35,7	44,0	1,1	1,1	
Colombie-Britannique	39,1	48,1	1,3***	1,3***		
Situation familiale	Couple avec enfants	34,7	38,7	REF	REF	REF
	Personne seule	36,9	47,4	1,1	0,8***	1,6***
	Couple sans enfants	29,2	37,1	1,0	0,9	1,1
	Parent seul avec enfants	28,6	41,1	1,1	0,8*	1,5
Profession	Dir. et admin.	41,1	52,8	REF	REF	REF
	Prof. des sciences	54,2	52,5	1,6***	2,0	0,5***
	Prof. des sc. sociales	48,5	65,8	1,8***	1,9***	0,8
	Enseignants	38,8	55,5	1,0	0,9	1,0
	Prof. de la santé	53,9	52,4	1,1	2,0	0,4***
	Employés de bureau	32,1	34,6	0,6***	0,8***	0,6***
	Trav. des services	33,2	28,2	0,5***	0,7***	0,5***
	Cols bleus	25,9	23,4	0,6***	0,7***	0,5***
Régime d'emploi	Temps partiel	38,6	39,2	REF	REF	
	Temps plein	33,4	41,2	0,8***	0,8***	
Responsabilité de supervision	Sans supervision (salariés)	33,0	39,0	REF	REF	REF
	Avec supervision (salariés)	44,3	51,5	1,4***	1,5***	
	Autonome sans sup.	20,1	29,0	1,1	0,9*	1,3*
	Autonome avec sup.	22,9	31,0	1,2**	1,1***	1,6**

		Taux de participation des hommes	Taux de participation des femmes	Modèle sans interaction	Modèle avec interaction	
					Rapport de cote	Rapport de cote Interaction
Taille de l'entreprise	Moins de 20 employés	23,2	28,2	REF	REF	
	20 à 99	29,1	38,5	1,2***	1,2***	
	100 à 199	32,5	43,0	1,3***	1,4***	
	200 à 499	39,5	46,2	1,6***	1,6***	
	500 et plus	45,0	50,3	1,8***	1,8***	
Syndicalisation	Non	33,1	38,4	REF	REF	
	Oui	35,7	46,4	0,8***	0,8***	
Multiétablissements	Non	25,7	33,9	REF	REF	
	Oui	43,5	47,9	1,4***	1,4***	
Secteurs d'activité	Primaire	24,5	30,3	REF	REF	REF
	Fabrication	28,8	30,3	0,9	1,0	0,8
	Construction	24,9	21,5	1,0	1,2*	0,4**
	Services publics et transport	35,3	44,8	1,3*	1,4	0,8
	Commerce	28,5	29,9	0,8*	0,9***	0,5***
	Finances	48,4	47,6	1,5***	1,7	0,6
	Éducation et santé	48,1	52,9	1,8***	1,9	0,7
	Serv. personnels et aux entreprises	33,4	33,2	0,9	1,0*	0,7
	Administration publique	51,7	51,3	2,0***	2,4	0,5***
	Constante			(-0,1) 0,04***	(-1,0) 0,04***	
-2 log-vraisemblance			22 351,5	22 219,8		
Nagelkerke R ²			0,17	0,18		

*** = p < 0,001; ** = p < 0,01; * = p < 0,05

Tableau 14
Le poids de l'éducation sur la participation globale à la formation des adultes
Population en emploi, Canada, EEFA, 1997 (modèle avec scolarité)

		Taux de participation des hommes	Taux de participation des femmes	Modèle sans interaction	Modèle avec interaction	
					Rapport de cote	Rapport de cote Interaction
Genre	Hommes	33,8	40,6	REF	REF	0,8
	Femmes			1,1***		
Scolarité	Moins de 8 ans	10,1	11,4	REF	REF	REF
	Secondaire	23,0	26,4	1,7***	1,5*	1,5
	Postsec. non terminé	41,4	45,2	3,4***	3,0***	1,4
	Postsecondaire (dip.)	37,4	43,7	3,5***	3,0***	1,5
	Diplôme universitaire	47,0	59,7	4,9***	3,9***	1,8*

*** = p < 0,001; ** = p < 0,01; * = p < 0,05

Tableau 15
Les facteurs qui influencent la participation à la formation en entreprise
Population en emploi, Canada, EEFA, 1997 (modèle avec profession)

		Taux de participation des hommes	Taux de participation des femmes	Modèle sans interaction	Modèle avec interaction	
					Rapport de cote	Rapport de cote Interaction
Genre	Hommes	24,9		REF	REF	
	Femmes		26,5	1,0	1,7*	
Âge	17 -24 ans	29,7	26,0	1,8***	2,3***	0,6***
	25-34 ans	25,1	27,2	1,1	1,1	0,9
	35-44 ans	26,1	28,9	REF	REF	REF
	45-54 ans	27,2	27,4	0,9	0,9	1,0
	55 ans et plus	13,1	15,4	0,5***	0,5***	1,3
Province	Terre-Neuve	20,5	22,3	0,6**	0,7**	
	Île-du-Prince-Édouard	20,0	29,7	0,9	0,9	
	Nouvelle-Écosse	29,5	32,4	1,2	1,2	
	Nouveau-Brunswick	23,4	26,2	0,8	0,8	
	Québec	16,5	16,8	0,5***	0,5***	
	Ontario	28,1	29,5	REF	REF	
	Manitoba	26,4	27,2	0,9	0,9	
	Saskatchewan	27,0	29,8	1,1	1,1	
	Alberta	28,3	29,3	1,1	1,1	
	Colombie-Britannique	26,9	31,1	1,1*	1,1*	
Situation familiale	Couple avec enfants	28,5	26,9 ¹	REF	REF	REF
	Personne seule	22,0	26,9 ¹	0,8***	0,6	1,6***
	Couple sans enfants	21,6	24,9 ¹	0,9**	0,8	1,1
	Parent seul avec enfants	24,9	28,9 ¹	1,0	0,8	1,5
Profession	Dir. et admin.	36,2	41,0	REF	REF	REF
	Prof. des sciences	41,0	40,1	1,4***	1,6	0,7
	Prof. des sc. sociales	36,6	51,7	1,8***	1,8***	0,9
	Enseignants	21,2	31,8	0,6***	0,6***	1,0
	Prof. de la santé	37,4	34,6	0,9	1,6***	0,4***
	Employés de bureau	23,3	22,7	0,6***	0,7***	0,7***
	Trav. des services	21,5	14,6	0,5***	0,6***	0,6***
	Cols bleus	18,7	11,0	0,5***	0,7***	0,4***
Régime d'emploi	Temps partiel	21,3	20,6	REF	REF	
	Temps plein	25,3	28,9	1,1*	1,1*	
Responsabilité de supervision	Sans supervision (salariés)	22,0	24,6	REF	REF	REF
	Avec supervision (salariés)	38,9	39,7	1,7***	1,9***	0,8*
	Autonome sans sup.	11,0	10,7	0,9*	0,9	1,0
	Autonome avec sup.	18,0	21,1	1,7***	1,6***	1,4

		Taux de participation des hommes	Taux de participation des femmes	Modèle sans interaction	Modèle avec interaction	
					Rapport de cote	Rapport de cote Interaction
Taille de l'entreprise	Moins de 20 employés	14,3	13,7	REF	REF	
	20 à 99	20,0	24,4	1,4***	1,5***	
	100 à 199	26,0	29,9	1,8***	1,8***	
	200 à 499	32,8	35,3	2,3***	2,3***	
	500 et plus	35,7	36,2	2,2***	2,2***	
Syndicalisation	Non	23,9	24,0	REF	REF	
	Oui	27,8	33,1	0,9*	0,9*	
Multiétablissements	Non	17,1	19,9	REF	REF	
	Oui	34,4	34,0	1,3***	1,3***	
Secteurs d'activité	Primaire	19,5	17,1	REF	REF	REF
	Fabrication	21,6	17,6	0,8	0,8	0,8
	Construction	16,2	17,0	0,9	1,0	0,7
	Services publics et transport	28,8	36,3	1,3**	1,3	1,0
	Commerce	20,3	19,2	0,7***	0,8***	0,6
	Finances	42,3	36,9	1,5***	1,8	0,6
	Éducation et santé	31,3	35,2	1,4***	1,3	0,9
	Serv. personnels et aux entreprises	20,8	17,1	0,7***	0,8***	0,7
	Administration publique	46,7	40,4	1,9***	2,3	0,5**
Constante	Constante			(-1,3) 0,3***	(-1,6) 0,2***	
	-2 log-vraisemblance Nagelkerke R ²			19 116,8 0,18	19 004,5 0,19	

*** = p < 0,001; ** = p < 0,01; * = p < 0,05

1. Khi carré du tableau d'origine non significatif.

Tableau 16
Le poids de l'éducation sur la participation à la formation en entreprise
Population en emploi, Canada, EEFA, 1997 (modèle avec scolarité)

	Taux de participation des hommes	Taux de participation des femmes	Modèle sans interaction	Modèle avec interaction	
				Rapport de cote	Rapport de cote Interaction
Genre Hommes	24,9		REF	REF	
Femmes		26,5	1,0	0,8	
Scolarité Moins de 8 ans	6,0	3,8	REF	REF	REF
Secondaire	16,9	16,9	2,1***	1,9***	1,3
Postsec. non terminé	30,4	29,9	4,0***	3,6***	1,3
Postsecondaire (dip.)	28,3	28,2	3,9***	3,6***	1,3
Diplôme universitaire	34,2	40,5	5,1***	4,1***	1,7

*** = p < 0,001; ** = p < 0,01; * = p < 0,05

Tableau 17
Les facteurs qui influencent la participation à la formation autonome
Population en emploi, Canada, EEFA, 1997 (modèle avec profession)

		Taux de participation des hommes	Taux de participation des femmes	Modèle sans interaction	Modèle avec interaction	
					Rapport de cote	Rapport de cote Interaction
Genre	Hommes	12,3		REF	REF	
	Femmes		20,2	1,4***	2,1**	
Âge	17 -24 ans	26,5	30,7	2,1***	2,4***	0,8
	25-34 ans	15,1	25,8	1,4***	1,2*	1,3*
	35-44 ans	10,7	17,1	REF	REF	REF
	45-54 ans	8,6	16,9	0,8***	0,7***	1,3*
	55 ans et plus	5,5	10,5	0,5***	0,4***	1,1
Province	Terre-Neuve	10,2	18,6	1,0	1,0	
	Île-du-Prince-Édouard	10,3	18,9	0,9	0,9	
	Nouvelle-Écosse	12,8	19,5	1,0	1,0	
	Nouveau-Brunswick	11,0	16,2	0,8	0,9	
	Québec	11,1	17,7	0,9*	0,9*	
	Ontario	12,2	19,4	REF	REF	
	Manitoba	10,9	22,6	1,1	1,1	
	Saskatchewan	9,3	18,7	0,9	0,9	
	Alberta	11,2	22,1	1,1	1,1	
Colombie-Britannique	17,2	26,0	1,5***	1,5***		
Situation familiale	Couple avec enfants	9,3	16,8	REF	REF	REF
	Personne seule	18,9	29,0	1,7***	1,4***	1,3***
	Couple sans enfants	10,9	17,7	1,2***	1,2***	1,0
	Parent seul avec enfants	8,7	18,5	1,2	0,9	1,3
Profession	Dir. et admin.	10,5	21,2	REF	REF	REF
	Prof. des sciences	18,1	21,3	1,2	1,6	0,5***
	Prof. des sc. sociales	17,6	30,1	1,3*	1,6	0,7
	Enseignants	20,6	31,6	1,2*	1,3	0,8
	Prof. de la santé	20,4	26,0	1,1	1,5	0,6
	Employés de bureau	12,4	16,7	0,8***	1,0***	0,8
	Trav. des services	14,9	17,0	0,7***	0,9***	0,6**
	Cols bleus	9,6	14,1	0,7***	0,8**	0,9
Régime d'emploi	Temps partiel	22,6 ¹	23,2 ¹	REF	REF	
	Temps plein	11,3 ¹	18,9 ¹	0,7***	0,7***	
Responsabilité de supervision	Sans supervision (salariés)	14,4	20,1 ¹	REF	REF	REF
	Avec supervision (salariés)	9,8	20,5 ¹	0,8	0,7***	1,4***
	Autonome sans sup.	11,6	21,2 ¹	1,2	1,1	1,3
	Autonome avec sup.	7,0	14,6 ¹	0,8	0,6***	2,0***

		Taux de participation des hommes	Taux de participation des femmes	Modèle sans interaction	Modèle avec interaction	
					Rapport de cote	Rapport de cote Interaction
Taille de l'entreprise	Moins de 20 employés	11,3	17,9	REF	REF	
	20 à 99	11,4	19,2	0,9	0,9	
	100 à 199	9,6	17,0	0,8*	0,8*	
	200 à 499	9,6	19,7	0,8	0,8	
	500 et plus	14,3	22,6	1,1	1,1	
Syndicalisation	Non	12,5	19,7	REF	REF	
	Oui	11,6	21,4	0,8***	0,8***	
Multiétablissements	Non	10,9	18,9	REF	REF	
	Oui	14,0	21,4	1,3***	1,3***	
Secteurs d'activité	Primaire	7,4	18,9	REF	REF	REF
	Fabrication	9,9	15,0	1,0	1,3	0,6*
	Construction	11,9	6,5	1,1	1,6**	0,2***
	Services publics et transport	9,4	15,3	0,9	1,1	0,6
	Commerce	11,5	14,3	0,9	1,2	0,4***
	Finances	11,7	17,0	1,1	1,2	0,7
	Éducation et santé	20,9	27,4	2,0***	2,3***	0,6
	Serv. personnels et aux entreprises	15,7	19,9	1,2	1,4*	0,6
	Administration publique	11,7	21,8	1,4*	1,6*	0,7
Constante				(-2,0) 0,1***	(-2,1) 0,1***	
-2 log-vraisemblance				15 210,1	15 124,2	
Nagelkerke R ²				0,11	0,12	

*** = p < 0,001; ** = p < 0,01; * = p < 0,05

1. Khi carré du tableau d'origine non significatif.

Tableau 18
Le poids de l'éducation sur la participation à la formation autonome
Population en emploi, Canada, EEFA, 1997 (modèle avec scolarité)

		Taux de participation des hommes	Taux de participation des femmes	Modèle sans interaction	Modèle avec interaction	
					Rapport de cote	Rapport de cote Interaction
Genre	Hommes	12,3		REF	REF	
	Femmes		20,2	1,4***	0,9	
Scolarité	Moins de 8 ans	5,1	7,6	REF	REF	REF
	Secondaire	8,9	11,7	1,4	1,1	2,0
	Postsec. non terminé	15,5	23,2	2,5***	1,8**	2,2**
	Postsecondaire (dip.)	12,2	21,8	2,5***	1,8**	2,3**
	Diplôme universitaire	18,0	30,8	3,5***	2,6***	2,1***

*** = p < 0,001; ** = p < 0,01; * = p < 0,05

Tableau 19
Facteurs de modulation de l'expression d'une demande insatisfaite,
Population totale, Canada, EEFA, 1997

		Expression des hommes (%)	Expression des femmes (%)	Modèle sans interaction	Modèle avec interaction	
					Rapport de cote	Rapport de cote Interaction
Genre	Hommes	19,5		REF	REF	
	Femmes		22,1	1,3***	1,3***	
Âge	17-24 ans	19,5	22,6	0,8***	0,7***	
	25-34 ans	24,3	31,2	0,9	0,9***	
	35-44 ans	26,5	30,0	REF	REF	
	45-54 ans	21,2	23,9	0,8***	0,8***	
	55 ans et plus	7,8	8,3	0,4***	0,4***	
Province	Terre-Neuve	20,5	12,9	0,9	1,2	0,5***
	Île-du-Prince-Édouard	14,3	20,8	0,9	0,7	1,3
	Nouvelle-Écosse	18,5	21,5	1,0	1,0	1,0
	Nouveau-Brunswick	15,6	17,1	0,8	0,9	0,9
	Québec	17,1	20,1	0,9	0,9	1,1
	Ontario	19,1	21,8	REF	REF	REF
	Manitoba	20,8	24,8	1,2***	1,2	1,1
	Saskatchewan	18,3	22,7	1,1	1,0	1,1
	Alberta	20,4	25,6	1,1	1,0	1,2
	Colombie-Britannique	25,2	25,8	1,3***	1,4***	0,9
Scolarité	Moins de 8 ans	5,6	5,6	REF	REF	
	Secondaire	15,8	16,8	1,9***	1,4***	
	Postsec. non terminé	23,2	29,1	3,1***	3,4***	
	Postsecondaire (dip.)	23,2	27,3	2,9***	3,1***	
	Diplôme universitaire	27,4	33,1	3,5***	5,2***	
Situation familiale	Couple avec enfants	23,7	28,1	REF	REF	REF
	Personne seule	19,1	19,1	1,0	0,9	1,0
	Couple sans enfants	14,9	16,3	1,0	1,0	0,9*
	Parent seul avec enfants	22,9	29,6	1,2**	1,1	1,2
Statut sur le marché du travail	Inactivité	7,8	12,2	REF	REF	
	Chômage	23,7	31,5	1,9***	1,5***	
	Emploi	23,4	28,5	1,6***	2,1***	
Constante				(-2,5) 0,08***	(-2,5) 0,08***	
-2 log-vraisemblance				30 066,1*	30 043,1*	
Nagelkerke R ²				0,11	0,11	

*** = p < 0,001; ** = p < 0,01; * = p < 0,05

Tableau 20
Facteurs de modulation de l'expression d'une demande insatisfaite
Population en emploi, Canada, EEFA, 1997 (modèle avec profession)

		Expression des Hommes	Expression des femmes	Modèle sans interaction	Modèle avec interaction	
					Rapport de cote	Rapport de cote Interaction
Genre	Hommes	23,4	28,5	REF	REF	
	Femmes			1,2***	1,5**	
Âge	17-24 ans	19,7	23,8	0,8***	0,8***	
	25-34 ans	25,5	32,6	1,0	1,0	
	35-44 ans	27,4	32,0	REF	REF	
	45-54 ans	22,4	26,0	0,7***	0,7***	
	55 ans et plus	13,2	16,8	0,4***	0,4***	
Province	Terre-Neuve	26,2	19,6	0,8	1,2	0,5**
	Île-du-Prince-Édouard	17,9	24,3	0,9	0,9	1,1
	Nouvelle-Écosse	22,0	28,9	1,0	1,0	1,0
	Nouveau-Brunswick	18,8	23,6	0,8	0,8	1,0
	Québec	20,6	25,6	0,9	0,9	1,0
	Ontario	22,9	28,0	REF	REF	REF
	Manitoba	24,9	31,8	1,2**	1,2	1,0
	Saskatchewan	19,7	29,9	1,0	0,9	1,2
	Alberta	24,3	31,4	1,2***	1,1	1,0
	Colombie-Britannique	30,7	33,3	1,5***	1,6***	0,9
Situation familiale	Couple avec enfants	24,6	29,7	REF	REF	REF
	Personne seule	23,0	28,9	1,1	1,1	1,2
	Couple sans enfants	21,6	24,6	1,0	1,0	0,9
	Parent seul avec enfants	22,7	33,0	1,1	0,9	1,3
Profession	Dir. et admin.	28,8	33,6	REF	REF	
	Prof. des sciences	35,0	39,1	1,4***	1,4***	
	Prof. des sc. sociales	25,2	39,2	1,1	1,1	
	Enseignants	29,7	37,1	1,0	1,0	
	Prof. de la santé	24,8	35,7	1,0	1,0	
	Employés de bureau	21,5	24,9	0,8***	0,8***	
	Trav. des services	22,5	21,7	0,7***	0,7***	
	Cols bleus	19,2	20,8	0,7***	0,7***	
Régime D'emploi	Temps partiel	24,2 ¹	26,6 ¹	REF	REF	REF
	Temps plein	23,3 ¹	29,2 ¹	0,9	0,8***	1,3***
Responsabilité de supervision	Sans supervision (salariés)	20,8	25,9	REF	REF	
	Avec supervision (salariés)	28,4	35,9	1,4***	1,4***	
	Autonome sans sup.	24,7	31,4	1,9***	1,8***	
	Autonome avec sup.	22,6	20,8	1,5***	1,5***	
Taille de l'entreprise	Moins de 20 employés	21,0	24,9	REF	REF	
	20 à 99	19,7	24,0	0,9	0,9	
	100 à 199	22,3	25,0	0,9	0,9	
	200 à 499	24,8	28,3	1,0	1,0	
	500 et plus	27,5	33,5	1,1	1,1	
Syndicalisation	Non	22,8	27,1	REF	REF	
	Oui	24,8	32,1	1,0	1,0	

		Expression des hommes	Expression des femmes	Modèle sans interaction	Modèle avec interaction	
					Rapport de cote	Rapport de cote Interaction
Secteurs d'activité	Primaire	16,7	28,5	REF	REF	REF
	Fabrication	21,9	23,1	1,2**	1,5***	0,6***
	Construction	20,2	22,6	1,1	1,3	0,6
	Services publics et transport	24,6	28,6	1,3**	1,5***	0,6**
	Commerce	20,1	24,4	1,1	1,2	0,6**
	Finances	30,5	26,8	1,3**	1,9***	0,4***
	Éducation et santé	30,7	34,8	1,7***	1,8***	0,7**
	Services personnels et aux entreprises	23,8	25,3	1,1	1,2	0,6**
	Administration publique	28,9	33,3	1,5	1,7***	0,6**
Multi Établissements	Non	20,0	25,5	REF	REF	
	Oui	27,5	31,9	1,3***	1,3***	
Constante				(-1,4) 0,22***	(-1,4) 0,03***	
-2 log-vraisemblance				20 659,1	10 619,0	
Nagelkerke R ²				0,07	0,07	

*** = p < 0,001; ** = p < 0,01; * = p < 0,05

1. Khi carré du tableau d'origine non significatif.

Tableau 21
Facteurs de modulation de l'expression d'une demande insatisfaite
Population en emploi, Canada, EEFA, 1997 (modèle avec scolarité)

		Expression des hommes	Expression des femmes	Modèle sans interaction	Modèle avec interaction	
					Rapport de cote	Rapport de cote Interaction
Scolarité	Moins de 8 ans	8,9	9,2	REF	REF	
	Secondaire	17,9	21,6	1,7***	1,7***	
	Postsec non terminé	25,6	31,9	2,6***	2,6***	
	Postsecondaire (dip.)	26,1	31,0	2,5***	2,5***	
	Diplôme universitaire	30,0	35,9	2,6***	2,6***	

*** = p < 0,001; ** = p < 0,01; * = p < 0,05

Annexe 5
Synthèse des résultats

Encadré 2A (tableau 10)
Synthèse de l'influence des facteurs sur la participation globale à la formation des adultes
Population totale, Canada, 1997

	Taux de participation	Analyse multivariée Modèle sans interaction	Analyse multivariée Modèle avec interaction
Genre	<ul style="list-style-type: none"> Les femmes participent plus que les hommes. 	<ul style="list-style-type: none"> Le genre a un effet significatif. 	<ul style="list-style-type: none"> Le genre n'a plus d'effet significatif.
Âge	<ul style="list-style-type: none"> La participation baisse avec l'âge, pour les femmes et les hommes. 	<ul style="list-style-type: none"> La PP* des cohortes les plus jeunes est plus élevée que celle de la cohorte de référence. La PP des cohortes plus âgées est plus faible. 	<ul style="list-style-type: none"> L'interaction entre genre et âge est significative dans le cas des 17 à 24 ans. La PP des femmes plus jeunes est plus faible que celle des hommes de 17 à 24 ans. Pour les autres cohortes, il n'y a pas de différences entre hommes et femmes.
Province	<ul style="list-style-type: none"> Tant pour les hommes que les femmes la participation fluctue selon les provinces. Elle est plus élevée en Colombie-Britannique et plus faible à Terre-Neuve. 	<ul style="list-style-type: none"> Le fait d'habiter le Québec et Terre-Neuve réduit la PP, en comparaison de l'Ontario qui sert de province de référence. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'effet d'interaction significatif. Le fait d'habiter le Québec et Terre-Neuve réduit la PP, en comparaison de l'Ontario qui sert de province de référence, tant pour les hommes que pour les femmes.
Situation familiale	<ul style="list-style-type: none"> Les femmes vivant dans un couple avec enfants et les mères de famille monoparentale ont les plus hauts taux de participation, suivies par les femmes seules et les femmes dans des couples sans enfants. 	<ul style="list-style-type: none"> La situation familiale n'influence pas la PP dans l'ensemble. 	<ul style="list-style-type: none"> Les femmes seules ont une PP plus grande que celle des hommes seuls.
Scolarité antérieure	<ul style="list-style-type: none"> Tant pour les hommes que les femmes, plus la scolarité est élevée, plus la participation est forte 	<ul style="list-style-type: none"> La participation augmente avec le niveau de scolarité. 	<ul style="list-style-type: none"> La PP des femmes est plus forte que celle des hommes, à niveau de scolarité antérieure similaire. Les femmes bénéficient d'une prime éducative.
Statut sur le marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> Tant pour les hommes que les femmes, les personnes en emploi participent plus que les personnes en chômage et les personnes inactives 	<ul style="list-style-type: none"> La PP augmente chez ceux qui sont en chômage et encore plus chez ceux en emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'effet d'interaction significatif. La participation des femmes suit les mêmes tendances que celle des hommes.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes*, 1998.

* L'abréviation PP signifie la « probabilité de participer ».

Encadré 2B (tableaux 13 et 14)
Synthèse de l'influence des facteurs sur la participation globale à la formation des adultes
Population en emploi, Canada, 1997

	Taux de participation	Analyse multivariée Modèle sans interaction	Analyse multivariée Modèle avec interaction
Genre	<ul style="list-style-type: none"> Les femmes participent plus que les hommes. 	<ul style="list-style-type: none"> Le genre n'a pas d'effet significatif. 	<ul style="list-style-type: none"> Effet d'interaction significatif quand la scolarité n'est pas dans le modèle. Les femmes ont une PP plus grande que les hommes.
Âge	<ul style="list-style-type: none"> La participation baisse avec l'âge, pour les femmes et les hommes. 	<ul style="list-style-type: none"> La PP des cohortes les plus jeunes est plus élevée que la cohorte de référence. La PP des cohortes plus âgées est plus faible. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'effet d'interaction significatif. La participation des femmes suit les mêmes tendances que celle des hommes.
Province	<ul style="list-style-type: none"> Tant pour les hommes que les femmes, la participation fluctue selon les provinces. Elle est plus élevée en Colombie-Britannique et plus faible au Québec. 	<ul style="list-style-type: none"> Le fait d'habiter le Québec réduit la PP en comparaison de l'Ontario qui sert de province de référence. La Colombie-Britannique se distingue de l'Ontario par une PP plus élevée. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'effet d'interaction significatif. Le fait d'habiter le Québec réduit la PP en comparaison de l'Ontario qui sert de province de référence. La Colombie-Britannique se distingue de l'Ontario par une PP plus élevée, tant pour les hommes que pour les femmes.
Situation familiale	<ul style="list-style-type: none"> Les femmes seules et les femmes de famille monoparentale ont les plus hauts taux de participation, suivies par les femmes vivant dans des couples avec enfants et les femmes dans des couples sans enfants. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'effet significatif. 	<ul style="list-style-type: none"> Les femmes seules ont une PP augmentée, alors que les hommes seuls ont une probabilité plus faible.
Scolarité antérieure	<ul style="list-style-type: none"> Tant pour les hommes que pour les femmes, plus la scolarité est élevée, plus la participation est forte. 	<ul style="list-style-type: none"> La participation augmente avec le niveau de scolarité. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'effet d'interaction significatif. La participation augmente avec la scolarité antérieure, tant pour les hommes que pour les femmes.
Profession	<ul style="list-style-type: none"> Tant pour les hommes que pour les femmes, les cadres et les professionnels participent plus que les cols blancs ou les cols bleus. 	<ul style="list-style-type: none"> Les professionnels des sciences et des sciences sociales ont une PP plus élevée que les cadres; la PP est moindre pour les employés des services, les employés de bureau et les cols bleus. 	<ul style="list-style-type: none"> Les femmes professionnelles des sciences, les professionnelles de la santé, les femmes cols blancs (bureau et service) et les femmes cols bleus ont une PP plus faible que les hommes des mêmes catégories.
Régime d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> Les femmes à temps plein ont un taux de participation légèrement plus faible que celles qui travaillent à temps partiel. La situation est inverse pour les hommes. 	<ul style="list-style-type: none"> Les employés à temps plein ont une PP plus faible que les employés à temps partiel. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'effet d'interaction significatif. Les employés à temps plein ont une PP plus faible que les employés à temps partiel, tant pour les hommes que pour les femmes.

	Taux de participation	Analyse multivariée Modèle sans interaction	Analyse multivariée Modèle avec interaction
Responsabilité de supervision	<ul style="list-style-type: none"> Tant pour les femmes que les hommes, les salariés qui ont des tâches de supervision ont le plus haut taux de participation. 	<ul style="list-style-type: none"> Les personnes en emploi qui ont des responsabilités de supervision ont une PP plus grande que celles sans tâche de supervision. 	<ul style="list-style-type: none"> Les femmes autonomes avec tâches de supervision ont une plus grande probabilité de participer que les hommes dans la même situation.
Taille de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Tant pour les femmes que les hommes, plus la taille est grande, plus la participation est élevée. 	<ul style="list-style-type: none"> Plus la taille est grande, plus la participation est élevée. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'effet d'interaction significatif. Plus la taille est grande, plus la participation est élevée, tant pour les hommes que pour les femmes.
Multiétablissements	<ul style="list-style-type: none"> Tant pour les hommes que pour les femmes, la participation est plus élevée dans les entreprises avec plusieurs établissements. 	<ul style="list-style-type: none"> La PP est significativement plus élevée dans les entreprises avec plusieurs établissements. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'effet d'interaction significatif. La PP est significativement plus élevée dans les entreprises avec plusieurs établissements, tant pour les hommes que pour les femmes.
Présence syndicale	<ul style="list-style-type: none"> La participation des femmes comme des hommes est plus élevée dans les entreprises syndiquées. 	<ul style="list-style-type: none"> La présence syndicale réduit la possibilité de participer. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'effet d'interaction significatif. La présence syndicale réduit la PP, tant pour les hommes que pour les femmes.
Secteurs d'activité	<ul style="list-style-type: none"> La participation des femmes et des hommes est plus élevée dans les services éducatifs et de santé, l'administration publique et les finances. Elle l'est moins dans la construction et le commerce. 	<ul style="list-style-type: none"> Le fait de travailler dans les secteurs des finances, de l'éducation et de la santé ainsi que dans l'administration publique augmente la PP. 	<ul style="list-style-type: none"> Les femmes travaillant dans la fonction publique, la construction et le commerce ont une plus faible PP que les hommes dans les mêmes secteurs.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes*, 1998.

Encadré 3A (tableau 11)
Synthèse de l'influence des facteurs sur la formation en entreprise
Population totale, Canada, 1997

	Taux de participation	Analyse multivariée Modèle sans interaction	Analyse multivariée Modèle avec interaction
Genre	<ul style="list-style-type: none"> Les hommes participent plus que les femmes. 	<ul style="list-style-type: none"> Le genre n'a pas d'effet significatif. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'effet d'interaction significatif.
Âge	<ul style="list-style-type: none"> Tant pour les hommes que les femmes, la participation est similaire d'une catégorie d'âge à l'autre, sauf pour les personnes de 55 ans et plus alors que le taux de participation chute. 	<ul style="list-style-type: none"> La PP des cohortes les plus jeunes (17-24 ans) est plus élevée que la cohorte de référence. La PP de la cohorte plus âgée est plus faible. 	<ul style="list-style-type: none"> L'interaction entre genre et âge est significative dans le cas des femmes de 17 à 34 ans. Ainsi, la PP des femmes des deux cohortes est plus faible que celle des hommes.
Province	<ul style="list-style-type: none"> Tant pour les hommes que pour les femmes la participation fluctue selon les provinces. Elle est plus élevée en Alberta et plus faible au Québec. 	<ul style="list-style-type: none"> Le fait d'habiter le Québec, le Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve réduit la PP, en comparaison de l'Ontario qui sert de province de référence. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'effet d'interaction significatif. Le fait d'habiter le Québec, le Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve réduit la PP, en comparaison de l'Ontario qui sert de province de référence, tant pour les hommes que pour les femmes.
Situation familiale	<ul style="list-style-type: none"> Les femmes vivant dans un couple avec enfants et les femmes de famille monoparentale ont les plus hauts taux de participation, suivies par les femmes seules et par les femmes dans des couples sans enfants. 	<ul style="list-style-type: none"> Les personnes seules et celles vivant dans un couple sans enfants ont une PP plus faible que les couples avec enfants. 	<ul style="list-style-type: none"> Les femmes seules et celles vivant dans un couple sans enfants ont une PP plus grande que les hommes vivant dans la même situation.
Scolarité antérieure	<ul style="list-style-type: none"> Tant pour les hommes que les femmes, plus la scolarité est élevée, plus la participation est forte. 	<ul style="list-style-type: none"> La participation augmente avec le niveau de scolarité. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'effet d'interaction significatif, sauf pour les femmes diplômés universitaires, qui ont une PP plus élevée que les hommes du même niveau de scolarité.
Statut sur le marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> Tant pour les hommes que pour les femmes, les personnes en emploi participent plus que les personnes en chômage et les personnes inactives. 	<ul style="list-style-type: none"> La PP augmente chez les personnes en emploi et aussi chez celles en chômage, mais à un degré moindre. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'effet d'interaction significatif. La PP augmente chez les personnes en emploi et chez celles qui sont en chômage, mais à un degré moindre, tant pour les hommes que pour les femmes.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes*, 1998.

Encadré 3B (tableaux 15 et 16)
Synthèse de l'influence des facteurs sur la formation en entreprise
Population en emploi, Canada, 1997

	Taux de participation	Analyse multivariée Modèle sans interaction	Analyse multivariée Modèle avec interaction
Genre	<ul style="list-style-type: none"> Les femmes participent plus que les hommes (faible différence). 	<ul style="list-style-type: none"> Le genre n'a pas d'effet significatif. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'effet d'interaction significatif.
Âge	<ul style="list-style-type: none"> Tant pour les hommes que pour les femmes, la participation est stable selon les âges, mais beaucoup plus faible pour les 55 ans et plus. 	<ul style="list-style-type: none"> La PP de la cohorte la plus jeune est plus élevée que la cohorte de référence. La PP de la cohorte la plus âgée est plus faible. 	<ul style="list-style-type: none"> L'interaction entre genre et âge est significative dans le cas des femmes de 17 à 24 ans qui participent moins que les hommes du même âge.
Province	<ul style="list-style-type: none"> Tant pour les hommes que les femmes, la participation fluctue selon les provinces. Pour les femmes, elle est la plus élevée en Colombie-Britannique et la plus faible au Québec. 	<ul style="list-style-type: none"> Le fait d'habiter le Québec ou Terre-Neuve réduit la PP en comparaison de l'Ontario qui sert de province de référence. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'effet d'interaction significatif. Le fait d'habiter le Québec ou Terre-Neuve réduit la PP en comparaison de l'Ontario qui sert de province de référence, tant pour les hommes que pour les femmes.
Situation familiale	<ul style="list-style-type: none"> Peu de différences entre les différentes situations familiales. Pour les femmes, le taux le plus élevé se trouve chez les femmes seules avec enfants. Pour les hommes, le taux le plus élevé se retrouve parmi les couples avec enfants. 	<ul style="list-style-type: none"> Les personnes seules et celles vivant dans un couple sans enfants ont une PP plus faible que celles vivant dans des couples avec enfants. 	<ul style="list-style-type: none"> Les femmes seules ont une PP plus grande que les hommes dans la même situation.
Scolarité antérieure	<ul style="list-style-type: none"> Tant pour les hommes que les femmes, plus la scolarité est élevée, plus la participation est forte. 	<ul style="list-style-type: none"> La participation augmente avec le niveau de scolarité. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'effet d'interaction significatif. La participation augmente avec la scolarité antérieure, tant pour les hommes que pour les femmes.
Profession	<ul style="list-style-type: none"> Tant pour les hommes que pour les femmes, les cadres et les professionnels participent plus que les cols blancs (employés de bureau et travailleurs des services) ou les cols bleus. 	<p>Les professionnels des sciences et des sciences sociales ont une PP plus élevée que les cadres. Les enseignants, les employés des services, les employés de bureau et les cols bleus ont une PP plus faible.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les femmes professionnelles en santé, les femmes cols blancs (bureau et services) et les femmes cols bleus ont une PP plus faible que les hommes dans la même situation.
Régime d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> Tant pour les hommes que pour les femmes, les travailleurs à temps plein ont un taux de participation légèrement plus élevé que ceux à temps partiel. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'effet significatif. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'effet d'interaction significatif.
Responsabilité de supervision	<ul style="list-style-type: none"> Tant pour les hommes que les femmes, les travailleurs salariés qui ont des tâches de supervision ont le plus haut taux de participation. 	<ul style="list-style-type: none"> Les personnes qui ont des responsabilités de supervision (salariés et travailleurs autonomes) ont une PP plus grande que les salariés sans tâches de supervision. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'effet d'interaction significatif. Les femmes comme les hommes qui ont des responsabilités de supervision ont une PP plus élevée.

	Taux de participation	Analyse multivariée Modèle sans interaction	Analyse multivariée Modèle avec interaction
Taille de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Tant pour les hommes que les femmes, plus la taille de l'entreprise est grande, plus la participation est élevée. 	<ul style="list-style-type: none"> Plus la taille de l'entreprise est grande, plus la participation est élevée. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'effet d'interaction significatif. Plus la taille de l'entreprise est grande, plus la participation est élevée, tant pour les hommes que pour les femmes.
Multiétablissements	<ul style="list-style-type: none"> Tant pour les hommes que pour les femmes, la participation est plus élevée dans les entreprises avec plusieurs établissements. 	<ul style="list-style-type: none"> La PP est significativement plus élevée dans les entreprises à établissements multiples. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'effet d'interaction significatif. La PP est significativement plus élevée dans les entreprises multiétablissements, tant pour les hommes que pour les femmes.
Présence syndicale	<ul style="list-style-type: none"> La participation des femmes comme celle des hommes est plus élevée dans les entreprises syndiquées. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'effet significatif. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'effet d'interaction significatif.
Secteurs d'activité	<ul style="list-style-type: none"> La participation des femmes et des hommes est plus élevée dans l'administration publique, les finances, les services éducatifs et de santé ainsi que le transport. Elle l'est moins dans la fabrication, le secteur primaire, la construction et le commerce. 	<ul style="list-style-type: none"> Le fait de travailler dans les secteurs du transport, des finances, de l'éducation et de la santé ainsi que dans l'administration publique augmente la PP. Le fait de travailler dans les services et le commerce la réduit. 	<ul style="list-style-type: none"> Les femmes travaillant dans la fonction publique ont une plus faible PP que leurs homologues masculins.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes*, 1998.

Encadré 4A (tableau 12)
Synthèse de l'influence des facteurs sur la formation autonome
Population totale, Canada 1997

	Taux de participation	Analyse multivariée Modèle sans interaction	Analyse multivariée Modèle avec interaction
Genre	<ul style="list-style-type: none"> Les femmes participent plus que les hommes. 	<ul style="list-style-type: none"> Le genre a un effet significatif. 	<ul style="list-style-type: none"> Le genre n'a plus d'effet significatif.
Âge	<ul style="list-style-type: none"> La participation baisse avec l'âge, pour les femmes et les hommes. 	<ul style="list-style-type: none"> La PP des cohortes les plus jeunes est plus élevée que la cohorte de référence. La PP des cohortes plus âgées est plus faible. 	<ul style="list-style-type: none"> L'interaction entre genre et âge est significative dans le cas des femmes de 17 à 24 ans, qui participent moins que les hommes du même âge.
Province	<ul style="list-style-type: none"> Tant pour les hommes que pour les femmes, la participation fluctue selon les provinces. Elle est plus élevée en Colombie-Britannique et plus faible à Terre-Neuve. 	<ul style="list-style-type: none"> Le fait d'habiter le Québec et Terre-Neuve réduit la PP, en comparaison de l'Ontario qui sert de province de référence. Le fait d'habiter en Colombie-Britannique l'augmente. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'effet d'interaction significatif. Tant pour les hommes que pour les femmes, le fait d'habiter le Québec et Terre-Neuve réduit la PP, en comparaison de l'Ontario qui sert de province de référence. Le fait d'habiter en Colombie-Britannique l'augmente.
Situation familiale	<ul style="list-style-type: none"> Les femmes et les hommes vivant dans un couple sans enfants ont le plus faible taux de participation. 	<ul style="list-style-type: none"> Toutes les situations familiales ont une PP plus élevée que les couples avec enfants. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'effet d'interaction significatif. Les personnes seules et les couples sans enfants ont une PP plus grande que les personnes dans des couples avec enfants, tant pour les hommes que pour les femmes.
Scolarité antérieure	<ul style="list-style-type: none"> Tant pour les hommes que les femmes, plus la scolarité est élevée, plus la participation est forte. 	<ul style="list-style-type: none"> La participation augmente avec le niveau de scolarité. 	<ul style="list-style-type: none"> La participation augmente avec la scolarité antérieure, tant pour les hommes que pour les femmes, mais avec un poids plus important pour les femmes. Les femmes bénéficient d'une prime éducative.
Statut sur le marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> Tant pour les hommes que pour les femmes, les personnes en chômage participent plus que les personnes en emploi et les personnes inactives. 	<ul style="list-style-type: none"> La PP augmente chez ceux qui sont en chômage, mais elle diminue chez les personnes en emploi, comparativement aux personnes inactives. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'effet d'interaction significatif. La PP augmente pour les personnes qui sont en chômage, mais diminue pour celles qui sont en emploi, tant pour les hommes que pour les femmes.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes*, 1998.

Encadré 4B (tableaux 17 et 18)
Synthèse de l'influence des facteurs sur la formation autonome
Population en emploi, Canada, 1997

	Taux de participation	Analyse multivariée Modèle sans interaction	Analyse multivariée Modèle avec interaction
Genre	<ul style="list-style-type: none"> Les femmes participent plus que les hommes. 	<ul style="list-style-type: none"> Le genre a un effet significatif. 	<ul style="list-style-type: none"> Effet d'interaction significatif quand l'éducation n'est pas dans le modèle. Les femmes participent plus que les hommes.
Âge	<ul style="list-style-type: none"> La participation baisse avec l'âge, pour les femmes et les hommes. 	<ul style="list-style-type: none"> La PP des cohortes les plus jeunes est plus élevée que la cohorte de référence. La PP des cohortes plus âgées est plus faible. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'effet d'interaction significatif. La PP des femmes comme celle des hommes plus jeunes est plus élevée que celle de la catégorie de référence, alors que celle des femmes de 55 ans et plus est plus faible.
Province	<ul style="list-style-type: none"> Tant pour les hommes que pour les femmes, la participation fluctue selon les provinces. Elle est la plus élevée en Colombie-Britannique. Elle est plus faible au Nouveau-Brunswick pour les femmes et en Saskatchewan pour les hommes. 	<ul style="list-style-type: none"> La Colombie-Britannique se distingue de l'Ontario par une PP plus élevée. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'effet d'interaction significatif. La Colombie-Britannique se distingue de l'Ontario par une PP plus élevée, tant pour les hommes que pour les femmes.
Situation familiale	<ul style="list-style-type: none"> Tant pour les hommes que pour les femmes, les personnes seules ont les plus hauts taux de participation, suivies par les trois autres catégories, dont le taux est similaire. 	<ul style="list-style-type: none"> Les personnes seules et celles vivant dans un couple sans enfants ont une PP plus forte que celles vivant dans des couples avec enfants. 	<ul style="list-style-type: none"> Les femmes seules ont une PP plus grande en comparaison de celle des hommes dans la même situation.
Scolarité antérieure	<ul style="list-style-type: none"> Tant pour les hommes que pour les femmes, plus la scolarité est élevée, plus la participation est forte. 	<ul style="list-style-type: none"> La participation augmente avec le niveau de scolarité. 	<ul style="list-style-type: none"> La participation augmente avec la scolarité antérieure. La PP des femmes est plus grande que celle des hommes à niveau scolaire similaire. Les femmes bénéficient d'une prime éducative.
Profession	<ul style="list-style-type: none"> Tant pour les hommes que les femmes, les enseignants, les professionnels de la santé participent davantage, alors que les employés des services, les cols blancs ou les cols bleus participent moins. À catégorie professionnelle similaire, les femmes participent plus que les hommes. 	<ul style="list-style-type: none"> Les employés des services, les employés de bureau et les cols bleus ont une PP plus faible que les personnels de direction et d'administration. 	<ul style="list-style-type: none"> Les femmes professionnelles des sciences et les femmes employées des services ont une PP plus faible que les hommes dans la même situation.

	Taux de participation	Analyse multivariée Modèle sans interaction	Analyse multivariée Modèle avec interaction
Régime d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Tant pour les hommes que pour les femmes, les travailleurs à temps plein ont un taux de participation plus faible que ceux et celles qui travaillent à temps partiel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les employés à temps plein voient leur probabilité de participer réduite par rapport aux employés à temps partiel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas d'effet d'interaction significatif. • Les personnes (hommes et femmes) à temps plein voient leur probabilité de participer réduite par rapport aux employés à temps partiel.
Responsabilité de supervision	<ul style="list-style-type: none"> • Les femmes et les hommes qui occupent un emploi de travailleur autonome avec supervision ont un taux de participation plus faible que les autres catégories. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas d'effet significatif. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les femmes avec des tâches de supervision ont une plus grande probabilité de participer que les hommes dans la même situation.
Taille de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Tant pour les hommes que pour les femmes, les employés des plus grandes entreprises participent davantage. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas d'effet significatif. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas d'effet d'interaction significatif.
Multiétablissements	<ul style="list-style-type: none"> • Tant pour les hommes que pour les femmes, la participation est un peu plus élevée dans les entreprises avec plusieurs établissements. 	<ul style="list-style-type: none"> • La PP est significativement plus élevée dans les entreprises avec plusieurs établissements. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas d'effet d'interaction significatif. • La PP est significativement plus élevée dans les entreprises avec plusieurs établissements, tant pour les hommes que pour les femmes.
Présence syndicale	<ul style="list-style-type: none"> • Peu de variation selon la présence syndicale. 	<ul style="list-style-type: none"> • La présence syndicale réduit la PP. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas d'effet d'interaction significatif. • La présence syndicale réduit la PP, tant pour les hommes que pour les femmes.
Secteurs d'activité	<ul style="list-style-type: none"> • La participation des femmes et des hommes fluctue selon les secteurs. Pour les femmes, elle est plus élevée dans les services éducatifs et de santé, ainsi que dans l'administration publique. Elle l'est moins dans la construction. Pour les hommes, c'est dans les services éducatifs et de santé qu'elle est la plus élevée. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le fait de travailler dans le secteur de l'éducation et de la santé augmente la PP. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les femmes travaillant dans le commerce et la construction ont une plus faible PP que les hommes dans la même situation.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes*, 1998.

Table des matières

Introduction.....	5
1. Repères théoriques	5
2. Repères méthodologiques	8
3. Le profil général de la participation des femmes	10
3.1 Le profil de la participation effective.....	10
3.2 L'expression de la demande insatisfaite de formation.....	14
4. Les facteurs de modulation de la participation.....	17
4.1 La participation effective des femmes	18
4.1.1 Des interactions significatives avec le genre.....	18
4.1.2 La participation à la formation en entreprise	20
4.1.3 La participation à la formation autonome	22
4.2 L'expression de la demande insatisfaite de formation de femmes.....	23
5. Éléments d'interprétation	24
5.1 Les constats généraux.....	25
5.2 Les dispositions sociales et culturelles : la prime éducative des femmes	25
5.3 Les conditions de vie.....	27
5.4 L'offre de formation.....	29
Conclusion.....	30
Bibliographie.....	33
Annexe 1	
Renseignements sur l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes de Statistique Canada	36
Annexe 2	
La définition d'adulte utilisée dans la série de notes de recherche	38
Annexe 3	
Glossaire.....	39
Annexe 4	42
Annexe 5	
Synthèse des résultats.....	57