

## ENTRE REPRODUCTION ET MOBILISATION: LES RAPPORTS DE GENRE EN FORMATION CONTINUE EN FRANCE ET AU CANADA\*

CHRISTINE FOURNIER, PIERRE BÉRET, PIERRE DORAY  
et PAUL BÉLANGER

**Résumé** – La situation des femmes en éducation initiale a beaucoup évolué depuis 40 ans. Mais qu'en est-il de leur situation en éducation et formation des adultes? Cet article, comparant le Canada et la France, montre que si les femmes ont un taux de participation plus élevé que les hommes, ce qui est un fait connu, leur présence plus forte en formation à vocation professionnelle constitue, toutefois, un phénomène nouveau. L'analyse met en relief certaines particularités, telles qu'un recours plus important à la formation continue au Canada, ou encore une probabilité plus élevée, en France, de la participation des employés à temps complet. Dans les deux pays, la participation des femmes demeure modulée par divers facteurs sociaux.

**Abstract** – REPRODUCTION OR MOBILISATION? GENDER PROPORTIONS IN CONTINUING EDUCATION IN FRANCE AND CANADA – Initial education provisions for women have evolved greatly over the past 40 years. But what about their situation within adult education and training? This article, comparing Canada and France, shows that, while it is well known that more women than men participate in adult education, their greater presence in professional training courses is a new development. The analysis highlights certain particular findings, such as the growing demand for continuing education in Canada and the increased rate of participation by full-time employees in France. In both countries, a number of social factors continue to influence women's participation.

**Zusammenfassung** – REPRODUKTION ODER MOBILISATION? ZUM GESCHLECHTERVERHÄLTNIS IN DER ERWACHSENENBILDUNG IN FRANKREICH UND KANADA – Die Zahl der Einrichtungen zur Grundbildung von Frauen hat in den letzten 40 Jahren stark zugenommen. Aber wie sieht die Situation der Frauen in der Erwachsenenbildung und Berufsausbildung aus? In einem Vergleich zwischen Frankreich und Kanada zeigt dieser Artikel, dass zwar bekanntermaßen mehr Frauen als Männer an Erwachsenenbildungsmaßnahmen teilnehmen, dass aber die stärkere Präsenz von Frauen in Maßnahmen zur Berufsausbildung eine neue Entwicklung darstellt. Die Analyse fokussiert insbesondere auf Sachverhalten wie der steigenden Nachfrage nach Erwachsenenbildung in Kanada und wachsenden Teilnehmezahlen von in Vollzeit arbeitenden Angestellten in Frankreich. In beiden Ländern wird die Teilnahme von Frauen durch eine Reihe sozialer Faktoren beeinflusst.

---

\*La réalisation de ce texte a été rendue possible grâce à une subvention du Conseil de recherche en sciences sociales du Canada (CRSH) et le soutien conjoint de l'Université de Provence et du Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST-CNRS).

**Resumen** – ¿REPRODUCCIÓN O MOVILIZACIÓN? PROPORCIONES DE GÉNEROS EN EL PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL EN FRANCIA Y CANADÁ – Las previsiones iniciales sobre la educación de las mujeres han evolucionado enormemente a lo largo de los últimos 40 años. ¿Mas cuál es su situación en el contexto de educación y formación de personas adultas? Mediante una comparación entre Canadá y Francia, este trabajo indica que, si bien es de conocimiento general que un mayor número de mujeres que de hombres participan en el aprendizaje de personas adultas, su mayor presencia en cursos de perfeccionamiento profesional es un desarrollo reciente. El análisis realza ciertos hallazgos en particular, tales como una creciente demanda de perfeccionamiento profesional en Canadá y una mayor participación de empleados de jornada completa en Francia. En ambos países, la participación de las mujeres sigue estando influenciada por un número de factores sociales.

**Резюме** – РЕПРОДУКЦИЯ ИЛИ МОБИЛИЗАЦИЯ? ГЕНДЕРНЫЕ СООТНОШЕНИЯ В НЕПРЕРЫВНОМ ОБРАЗОВАНИИ ВО ФРАНЦИИ И КАНАДЕ – За последние 40 лет наблюдается значительное расширение предложений в сфере начального образования для женщин. Но как обстоят дела относительно женщин в сфере образования взрослых и подготовки? В данной статье, в которой сравнивается Канада и Франция, показывается, что несмотря на всем известный факт о том, что большее число женщин по сравнению с мужчинами участвует в образовании взрослых, их возросшее участие в курсах профессиональной подготовки является новшеством. В анализе также отмечаются некоторые особые результаты, такие как растущий спрос на непрерывное образование в Канаде и возросшее количество участников, работающих полный рабочий день, во Франции. В обеих странах несколько социальных факторов продолжают оказывать влияние на участие женщин в образовании.

### **Discours et travaux récents**

Les discours publics récents sur l'économie et le travail mettent largement en avant le rôle stratégique des savoirs et de la formation dans la croissance économique. Les notions d'économie du savoir et de formation tout au long de la vie agissent alors comme attracteurs idéologiques (Charlot 1997), soulignant l'importance « croissante » des savoirs et de l'éducation dans la vie économique et sociale. Ces deux notions ont donc le mérite d'attirer l'attention sur la question de la participation à l'éducation des adultes. Cet article porte justement sur cet enjeu car nous nous intéressons à l'accès aux ressources éducatives des femmes et des hommes en emploi dans deux pays, le Canada et la France.

Les travaux récents sur l'analyse comparée des parcours des hommes et des femmes sur le marché du travail soulignent largement la discrimination dont ces dernières sont encore victimes pour expliquer les inégalités (Maruani 2003; Gadrey 2001; Alonzo 2000). Par ailleurs, les travaux sur l'éducation montrent que le rapport des femmes à l'éducation a changé au cours des années (Baudelot et Establet 1992; Duru-Bellat 1993; Duru-Bellat et al. 2001;

Djider et al. 2003), au point d'être considéré comme une réussite paradoxale (Erlich 2001). Aujourd'hui, tous s'accordent pour signaler que globalement les filles réussissent mieux que les garçons, bien que leur orientation entre les différentes filières soit toujours marquée par les clivages de genre.

Ainsi, la situation sociale des filles se distinguerait par un rapport à l'école et à l'éducation plutôt positif et par la persistance de discriminations dans le champ économique. En d'autres termes, l'analyse de la condition féminine et des rapports hommes-femmes doit tenir compte à la fois des effets de discrimination et des effets de progression sociale. Notre propos, centré sur un aspect spécifique de la vie sociale à la frontière des deux mondes, interroge les rapports que les femmes entretiennent avec la formation des adultes et la formation continue. Le rapport positif à l'éducation conduira-t-il les femmes à se mobiliser en formation des adultes? La discrimination dont elles souffrent dans le champ économique se manifestera-t-elle aussi dans l'accès aux ressources éducatives des adultes? En somme, que dire des rapports de genre dans le champ de la formation des adultes? Les participations respectives des hommes et des femmes sont-elles comparables? Par quels facteurs sociaux sont-elles influencées?

Nous cherchons à répondre à ces questions en comparant la situation dans deux pays qui possèdent des modèles de développement de l'éducation des adultes fort différents. Les travaux conduits sur cette question en France et au Canada invitent à penser que la formation continue ou l'éducation des adultes selon le genre montrent les mêmes inclinaisons (Fournier 2002, 2004; Brocard et Fournier 2002; Doray et al. 2005a, b). De surcroît, les enquêtes sur lesquelles s'appuient les travaux mentionnés présentent des ressemblances qui permettent d'engager une comparaison.

## **Repères théoriques**

Il existe une longue tradition d'études quantitatives de la participation à des activités formelles d'éducation et de formation des adultes. Courtney signale, par exemple, que les premières enquêtes américaines sur le sujet ont été réalisées dès les années 1920. Il existe des traditions similaires dans plusieurs pays. En France, les travaux ont surtout porté sur le suivi de la formation professionnelle continue qui s'est développée depuis l'instauration du dispositif en 1971. Les Enquêtes Formation-Qualification professionnelle permettent d'examiner le développement plus large de l'éducation des adultes (Dubar 1977, 1995; Bourdoncle 1986). Au Canada, la recherche sur la participation est largement structurée autour des enquêtes régulières que Statistique Canada réalise auprès de la population canadienne (EEFA ou Enquête sur l'éducation et la Formation des Adultes) (Doray et al. 2005b; Rubenson 1977) ou des enquêtes internationales, comme l'Enquête internationale sur la littéracie des adultes (Tuijnman et Boudard 2001; Doray et Rubenson 1998; et autres).

Deux voies analytiques complémentaires se sont développées. La première s'intéresse aux facteurs qui expliquent la plus ou moins grande participation à l'éducation des adultes. Le travail de Johnstone et Rivera (1965) est, à cet égard, exemplaire. La seconde s'intéresse plutôt aux obstacles à la participation, les travaux de Cross (1982) ou de Darkenwald (Scalan et Darkenwald 1984; Darkenwald et Valentine 1985) en sont des exemples. L'attention est plutôt portée sur les demandes de formation non satisfaites et sur les raisons clairement formulées qui expliquent l'absence de réponse (Doray et Arrowsmith 1997).

Il ressort des travaux sur la participation que cette dernière peut être définie comme le résultat de la rencontre entre une demande socialement construite et une organisation de la formation tout aussi modelée par des facteurs économiques, politiques et sociaux. Nous pouvons recenser quatre dimensions génériques qui permettent de rendre compte de la participation.

Une première regroupe les facteurs relatifs aux conditions de vie des individus, dont la situation de travail. Les personnes en emploi ont accès aux ressources éducatives des entreprises, qui fluctuent selon leurs stratégies et politiques de formation qui sont, elles-mêmes, à l'intersection des politiques de gestion de la main-d'œuvre (marché interne, nature des relations professionnelles), des traditions sectorielles de formation.<sup>1</sup> et du développement technico-économique. Ainsi, l'importance de l'innovation, la stabilité des marchés, le degré de structuration de l'organisation interne de l'entreprise ont une influence sur la planification de la formation dans les entreprises (Méhaut et al. 1978; Knoke et Kalleberg 1994; Kennedy et al. 1994; Jacobs et al. 1996), tout comme la nature de l'emploi occupé (Johnstone et Rivera 1965; Dubar 1977, 1995; Paquet et al. 1982; Doray 1999). En somme, les conditions de vie au travail ont un impact sur la participation. À cet égard, cependant, les femmes sont traditionnellement dans une situation d'inégalité en matière d'accès (Chicha 1994). Elles se retrouvent dans des emplois ayant peu d'ouverture sur la formation et dans des secteurs où on investit moins en formation, plusieurs employeurs consacrant leurs ressources éducatives à leur main-d'œuvre la plus intégrée (salariés à temps plein occupant un emploi régulier) et la plus stable, ou jugée comme telle. En France (Groupe de travail 2002), on observait en 2002 des différences de participation entre femmes et hommes salariés; à catégories socioprofessionnelles identiques, les hommes participaient davantage que les femmes, surtout à l'intérieur des catégories faibles. Ces écarts tenaient aussi à la concentration des femmes dans certains emplois où l'accès à la formation est réduit. Finalement, on notait aussi que les écarts entre hommes et femmes étaient plus importants en formation prise à l'initiative de l'entreprise que dans la formation réalisée sur initiative individuelle, ce qui conduit à penser que les pratiques des entreprises tendent à être plus déterminantes que les comportements individuels dans la production des inégalités (Groupe 2002, pp. 15 à 21).

Une deuxième dimension tient aux conditions de vie domestique et spécialement à la conciliation à réaliser entre le temps d'études, le temps de travail et le temps familial qui n'a pas la même acuité pour les femmes et les

hommes (Fletcher 2002; Fournier 2001; Barrère-Maurisson 2001). Or, nous pouvons penser que la position non symétrique des genres dans les rapports domestiques peut conduire les femmes à réduire leur participation à des activités de formation, surtout si elles se déroulent en dehors de l'entreprise et du temps de travail. Pour Merrill (1999), les femmes de classe ouvrière inscrites à l'université doivent négocier leur retour aux études en lien avec les autres sphères d'activité. Elles vivent une tension continue entre leurs études et leurs responsabilités familiales, incluant les tâches domestiques et l'attention portée aux enfants. Pour Heenan (2002), cette tension n'est pas uniquement attribuable aux rapports de genre, mais aussi aux rapports de classe. Pour sa part, Mason (2006) souligne que la poursuite des études des femmes en situation de retour aux études tient à différents facteurs scolaires (composition du capital culturel et scolaire), à la nature de l'expérience scolaire et de l'articulation entre l'expérience scolaire et de la situation extrascolaire.

Une troisième source de fluctuation de la participation tient à 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) (Dubar 1977; Cross 1982; Doray 1999; Doray et al. 2005a, b; Fournier 2004; Wikelund et al. 1992). Ces dispositions sont « héritées » ou acquises par la socialisation au cours des diverses expériences sociales -dont l'expérience éducative antérieure- propres à chaque acteur. Ces 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, comme le soulignent Rubenson et Xu (1997) quand ils soulignent que la participation tient à la capacité des acteurs sociaux à cerner des effets positifs de la participation (*expectancy*) et à établir une probabilité de réussite (*valence*). La participation des femmes se différencie de celle des hommes parce qu'elles n'ont pas incorporé les mêmes dispositions culturelles par leur socialisation antérieure et par leur expérience scolaire antérieure.

Une dernière source de différenciation se situe du côté de l'organisation de la formation. Au-delà du fait qu'il est difficile de participer à une activité qui n'est pas offerte sur le « marché » de la formation continue, la structure des réponses éducatives offertes est une dimension essentielle qui peut ouvrir des opportunités comme elle peut être une contrainte (Doray et al. 2005b). À cet égard, les deux pays étudiés se distinguent quant à la nature de l'organisation de la formation des adultes. Sans vouloir réduire l'éducation des adultes en France à la seule formation continue, il demeure que cette dernière a largement modelé le développement de l'éducation des adultes depuis 1971 : les institutions publiques d'éducation comme les fournisseurs privés proposent essentiellement des activités pour les salariés. L'offre de formation au Canada se caractérisait jusque récemment par un développement plus orienté vers les institutions publiques d'enseignement, la formation en entreprise ayant connu une croissance plus lente, malgré de nombreuses interventions

publiques mises en œuvre afin de diffuser une « culture de la formation » dans les entreprises.

En somme, les sources possibles de différenciation (dispositions culturelles et conditions de vie) de la participation des femmes peuvent aussi bien favoriser la participation que le décourager ou la freiner. Traditionnellement, les femmes participaient davantage à la formation des adultes par leur implication dans les formations sans lien avec l'emploi, alors que les hommes participaient davantage que les femmes aux formations liées au travail. Mais est-ce bien encore la situation?

### **Repères méthodologiques**

Sur le plan analytique, nous proposons une double comparaison de la participation à des activités structurées d'éducation et de formation des adultes afin d'observer si la comparaison entre hommes et femmes et entre les deux pays permet de dégager un effet possible du genre sur la participation. La comparaison internationale est intéressante afin de relativiser les constats en matière d'inégalités entre hommes et femmes et d'enquêter si ces constats tiennent à un effet sociétal et donc spécifique à un pays ou si les tendances observées dépassent les frontières nationales ou sociétales.

Nous utilisons des enquêtes déjà réalisées qui, bien que fort proches dans leur conception, n'ont pas été pensées pour des fins spécifiques de comparaisons internationales (voir hors texte 1 pour une description sommaire des deux enquêtes). En fait, nous sommes dans une posture d'analyse secondaire qui oblige les chercheurs à « bricoler » avec des outils et des matériaux déjà construits. Ainsi, certaines variables, comme la scolarité antérieure ou la position professionnelle, ne sont pas tout à fait identiques. Par contre, la majorité de variables, dont celle de la participation, sont tout à fait équivalentes. Les quelques différences n'invalident pas les résultats obtenus comme nous le verrons dans l'analyse. Par ailleurs, le design différent de chaque enquête limite le nombre de variables ou de facteurs que nous pouvons prendre en compte dans l'analyse. Cette restriction ne nous a pas empêchés de retenir les facteurs les plus lourds de la variation de la participation.

Les différences entre les enquêtes nous ont obligés à préciser la population étudiée. L'enquête FC2000 exclut les personnes de 65 ans et plus, ce qu'inclut l'EEFA canadienne. Nous avons introduit un filtre pour ne retenir que les Canadiens de 17 à 64 ans. De ce fait, il devenait difficile d'étudier la population globale, une grande frange des retraités étant exclue. Par ailleurs, comme nous voulions aussi étudier l'effet des situations de travail sur la participation, nous n'avons retenu que les personnes membres de la population active qui occupent un emploi. Finalement, nous avons cherché à rendre homogènes les populations autour de la notion d'adultes. Ainsi, en France, un adulte est défini comme toute personne de 17 ans et plus,

sortie de la formation initiale et qui n'est pas au service militaire. Au Canada, un adulte est défini comme toute personne de plus de 25 ans et toute personne de 17 à 24 ans qui participe à une formation avec l'appui de son employeur. Nous sommes conscients que les deux populations ne sont pas totalement identiques (exemple, le cas des étudiants de doctorat ayant plus de 25 ans), ce dont nous tiendrons compte dans l'analyse. Mais, dans l'ensemble, les deux populations sont très proches l'une de l'autre.

L'analyse des données s'appuie essentiellement sur deux outils : les taux de participation qui permettent de dégager les différences brutes de participation et les rapports de cote (provenant de régression logistique) qui fournissent l'effet net (toute chose étant égale par ailleurs) de chaque variable ou catégorie de variables sur la modulation de la participation.

---

#### Définition du champ d'observation

---

Sont retenus pour l'investigation statistique, les personnes en emploi en janvier 1998 pour le Canada et en janvier 1999 pour la France (salariés du public, salariés du privé, indépendants).

Au Canada, la participation à la formation des adultes inclut l'ensemble des activités de formation suivies au cours de l'année 1997. En France, les formations qui ont débuté entre janvier 1999 et décembre 1999 inclus, à condition qu'elles aient duré au moins 3 heures et qu'elles correspondent à des stages, cours, conférences ou à de l'autoformation. Ont été exclues l'alternance et les formations intégrées au travail.

---

### Les résultats

L'examen de l'accès à la formation des hommes et des femmes en France et au Canada permet de distinguer des tendances communes aux deux pays ainsi que plusieurs tendances divergentes. Dans l'analyse, nous distinguons les formations en entreprise et les formations hors entreprise, c'est-à-dire celles prises à l'initiative des individus, chacun de ces deux types comprenant des formations à visée professionnelle ou non professionnelle. Précisons que les formations hors entreprise n'excluent pas des formations à visée professionnelle.

#### *Les femmes se forment plus que les hommes*

En France comme au Canada, mais avec des amplitudes différentes, les femmes présentent des taux d'accès à la formation supérieurs à ceux des hommes. Que nous considérions l'ensemble des formations ou les seules formations en entreprise, la participation des femmes est plus importante dans les deux pays. La nouveauté de la situation tient à la présence plus importante des femmes en formation en entreprise. Toutefois, les proportions

Tableau 1. Participation des actifs occupés aux différents types de formation selon le genre

	France		Canada	
	Hommes %	Femmes %	Hommes %	Femmes %
Ensemble (participation globale)	22.2	24.6	35.9	42.7
Formation en entreprise	16.5	17.6	24.8	25.8
Formation autonome	7.2	9.0	14.5	22.8
Formation motifs professionnels	20.1	22.3	30.3	33.9
Formation pour des motifs autres	3.6	4.3	9.3	15.5

*Source:* France, Formation continue 2000; Canada, Enquête sur la formation et l'éducation des adultes, 1998. Les caractéristiques de l'emploi sont identifiées au mois de janvier 1998 pour les données canadiennes et au mois de janvier 1999 pour l'enquête française. C'est l'ensemble des formations sur la période d'observation qui a été pris en compte, ainsi un individu peut avoir suivi une formation en entreprise ET une formation autonome.

en jeu varient selon le contexte national. D'une part, les taux d'accès à la formation sont plus élevés au Canada, quel que soit le type de formations retenues, ce qui peut résulter d'un effet de l'organisation de la formation des adultes, mais aussi de la demande; d'autre part, les écarts entre hommes et femmes sont plus importants au Canada en ce qui concerne l'ensemble des formations suivies du fait d'une participation beaucoup plus importante des femmes aux formations hors entreprise (Tableau 1).

Notons que dans les deux pays, à l'instar de beaucoup de pays développés, la situation a récemment évolué. Les femmes témoignent depuis longtemps d'une tendance plus marquée que les hommes à se former en dehors de l'entreprise (Arrowsmith et Oikawa 2001) et affichaient jusqu'à présent un accès aux formations en entreprise (très fortement orientées formation professionnelle) moins important (Béret et Dupray 1998). L'une des explications possibles réside dans l'évolution des femmes en emploi. Au cours de la dernière décennie, en France comme au Canada, les femmes ont progressé dans les catégories les plus qualifiées, elles-mêmes associées à un accès plus large à la formation. Cette évolution s'est arithmétiquement répercutée sur le taux global d'accès à la formation, procurant aux femmes un avantage.

### *Les convergences France Canada*

*L'impact du niveau de formation initiale est encore plus fort pour les femmes que pour les hommes*

En France comme au Canada, le niveau de la formation initiale s'affirme comme le facteur le plus discriminant de l'accès à la formation (voir tableaux

C1, C2, F1, F2). Autrement dit, toutes choses égales par ailleurs, plus le niveau de formation initiale est élevé, plus la probabilité de se former est forte. Ainsi, dans les deux pays, l'accès à la formation est strictement corrélé au niveau de diplôme, son impact est d'autant plus conséquent que le niveau de formation est élevé. La formation initiale y ressort comme un « prédicteur » de la formation ultérieure : c'est le facteur qui influence le plus la participation à la formation tout au long de la vie.

De surcroît, la tendance est nettement plus marquée pour les femmes que pour les hommes. La mobilisation scolaire des filles, mise en relief par les nombreux travaux sur les scolarités initiales selon le genre semble donc perdurer au-delà de la sortie du système éducatif. Deux hypothèses peuvent ici être formulées : d'une part, les filles/femmes montreraient de meilleures dispositions que les garçons/hommes face à la formation; d'autre part, les types d'emploi dans lesquels elles évoluent seraient plus exigeants en certification.

#### *Le niveau de qualification surdétermine l'accès à la formation*

Les taux d'accès à la formation des hommes et des femmes sont en moyenne très proches. En revanche, des inégalités importantes apparaissent en France comme au Canada dès lors que l'on distingue les différents niveaux de qualification. Ainsi, un clivage divise clairement les salariés dans l'accès à la formation selon la catégorie socioprofessionnelle. D'un côté se rassemblent les professions les plus qualifiées qui se forment dans des proportions importantes et parmi lesquelles les femmes se forment plus que les hommes; d'un autre côté se trouvent les professions les moins qualifiées qui se forment peu et parmi lesquelles les femmes se forment moins que les hommes.

Si l'on examine plus précisément les inégalités à l'œuvre dans les deux pays, une distinction apparaît. En France, les femmes qualifiées se forment plus que leurs homologues masculins du fait de leur appartenance relativement plus importante au secteur public, nettement plus généreux que le secteur privé en matière de formation. Cependant, si l'on ne considère que le secteur privé, elles se forment moins que les hommes. Au Canada, en revanche, les femmes qualifiées se forment plus que les hommes quel que soit le secteur considéré.

#### *Le milieu de travail imprime sa marque sur l'accès à la formation*

Les caractéristiques des entreprises dans lesquelles hommes et femmes exercent leur emploi infléchissent également les tendances mises en lumière. Les taux d'accès à la formation des hommes et des femmes s'ordonnent différemment selon les secteurs. En France, les femmes ont l'avantage dans le secteur primaire, la construction, les transports et les administrations. Les hommes

ont l'avantage dans la fabrication, le commerce, les finances, l'éducation et la santé, les services aux personnes et aux entreprises. Ces disparités recouvrent dans une large mesure une structuration sexuée des emplois dans chacun des secteurs. Par contre au Canada, les femmes ont l'avantage dans tous les secteurs à l'exception des finances et de l'administration publique où les hommes et les femmes affichent des taux d'accès proches, mais légèrement supérieurs pour les hommes.

Tant en France qu'au Canada, plus la taille de l'entreprise est élevée, plus le taux d'accès à la formation est important. Ce résultat corrobore les constats formulés régulièrement de ce point de vue. Les femmes affichent des taux d'accès légèrement supérieurs à ceux des hommes, quelle que soit la taille de l'entreprise. Ces écarts traduisent en partie leur appartenance plus fréquente aux catégories socioprofessionnelles plus souvent associées à la formation continue (catégories administratives...).

### *Les différences France Canada*

La première différence entre les deux sociétés tient au fait que la participation à l'éducation des adultes est plus élevée au Canada qu'en France. Pour les hommes comme pour les femmes, les écarts entre les deux pays sont plus grands que les écarts entre hommes et femmes au sein de chacun d'eux.

Les résultats de l'analyse multivariée soulignent l'existence d'un impact positif du genre sur l'accès à la formation au Canada à l'avantage des femmes alors qu'il est inexistant pour la France où le genre ne semble pas influencer, toutes choses égales par ailleurs, la formation des salariés. Notons toutefois que l'impact positif de la variable « femme » sur la formation au Canada s'efface quand nous ne considérons que la formation en entreprise. Cette situation renvoie directement au fait de la participation traditionnellement plus élevée des femmes en dehors de l'orbite professionnelle. Cette relation conduit à penser que cette inclinaison à la formation des adultes tient à des dispositions culturelles favorables à la participation à des activités formelles d'éducation et de formation, plus fréquemment rencontrées chez les femmes, ainsi qu'à des différences dans l'organisation des formations offertes.

### *La situation familiale divise la France et le Canada*

En ce qui concerne l'impact de la situation familiale sur l'accès à la formation, les résultats divergent dans les deux pays. Ainsi, le Canada se distingue de deux points de vue. Le fait de vivre en couple avantage les hommes dans l'accès à la formation, comparativement aux hommes vivant seuls. Les femmes qui vivent en couple ont une probabilité de se former hors entreprise moins forte que celles qui vivent seules, qu'elles soient ou non une famille à

charge. Mais il faut dire que les personnes seules ont le plus haut taux de participation.

En revanche, aucun résultat significatif ne ressort en ce qui concerne la France. Ce qui n'implique pas l'absence de lien entre la situation familiale et la formation. Des travaux antérieurs ont montré que la présence d'enfants en bas âge freinait l'accès des mères à la formation continue tandis qu'elle était sans effet sur celui des pères (Fournier 2004).

#### *L'accès à la formation varie selon le type de contrat*

L'impact du type de contrat sur l'accès à la formation distingue la France du Canada. Si l'on considère l'ensemble des formations, les Français sur contrat précaire se forment nettement moins que leurs homologues sur contrat à durée indéterminée. Pour les Canadiens, aucune distinction ne ressort. En revanche, si l'on ne considère que la formation en entreprise, les deux pays affichent les mêmes tendances quant à la plus faible participation des salariés sur contrat précaire, alors qu'en France, la probabilité de formation des employés à temps complet est plus élevée.

Ce distinguo renvoie à la composition des populations concernées. Au Canada, la catégorie des salariés intègre aussi les étudiants en emploi, qui occupent largement des emplois temporaires. Cette situation tire vers le haut le taux d'accès à la formation des adultes des salariés canadiens en emploi précaire. Si nous ne prenons en considération que la formation en entreprise, nous retrouvons l'avantage des salariés permanents en matière d'accès à la formation. Notons qu'hommes et femmes, quel que soit le cas de figure, sont concernés dans des proportions proches par les tendances observées.

#### *Le temps de travail distingue les salariés face à la formation*

La même tendance marque l'impact du régime d'emploi sur l'accès à la formation. En France, les salariés exerçant leur emploi à temps partiel se forment moins que les autres. Au Canada, c'est l'inverse. Cependant, le regard porté sur la formation en entreprise rapproche les deux pays : dans ce cadre, les salariés à temps partiel au Canada se forment également moins que leurs homologues à temps complet. On retrouve la même situation à l'origine des contrastes franco-canadiens précédents : une large part des salariés, pris en compte par l'enquête canadienne, sont des étudiants en emploi, phénomène en croissance au Canada.

Les distinctions entre hommes et femmes en fonction du temps de travail varient en proportion selon le pays. Au Canada, l'impact du régime d'emploi varie faiblement selon que l'on considère les hommes et les femmes, quel que soit le champ de la formation considéré. En France, en revanche, le temps partiel pénalise plus les hommes que les femmes. En fait, le temps partiel des femmes se distingue sensiblement de celui des hommes. Même s'il est massivement associé aux emplois les moins qualifiés (accompagnés de

très faibles taux d'accès à la formation), notamment dans les secteurs du commerce et de l'aide à domicile, le temps partiel des femmes concerne une partie plus importante des emplois qualifiés. Dans ces conditions, les femmes optent alors pour un temps partiel visant souvent à libérer le mercredi pour s'occuper des enfants sans que la réduction du temps de travail n'affecte pour autant leurs opportunités de formation, notamment dans la fonction publique.

### *L'âge ne joue pas également en France et au Canada*

L'âge et la formation sont liés, mais différemment dans l'un et l'autre pays. Si l'on considère l'ensemble des formations, en France comme au Canada, les jeunes de moins de 25 ans se forment plus que les autres. Il faut toutefois noter que cette tendance est beaucoup plus marquée au Canada qu'en France toujours du fait du poids des étudiants dans cette population alors qu'en France le faible écart enregistré à l'avantage des plus jeunes renvoie surtout aux mesures d'emploi ciblées sur les jeunes salariés qui intègrent un volet « formation ». En revanche, si l'on ne considère que la formation en entreprise, la tendance reste très marquée au Canada alors qu'elle s'efface en France où la catégorie des salariés âgés des 35 à 44 ans prend l'avantage. Les deux pays observent par ailleurs le même déclin de la formation au-delà de 45 ans avec une chute des taux d'accès remarquable au-delà de 55 ans.

### **Éléments de discussion**

Notre démarche analytique a d'abord cherché à comprendre l'évolution récente de la participation des femmes à la formation et l'éducation des adultes. Mais rapidement, nous en sommes venus à nous interroger sur les enjeux de la comparaison entre deux pays. C'est d'ailleurs pourquoi l'analyse proposée de l'accès à la formation continue ou à l'éducation des adultes comporte une double comparaison : comparaison internationale entre deux pays et comparaison entre les hommes et les femmes. Les résultats montrent la présence simultanée de logiques communes et de mécanismes différenciateurs, certains relevant de la demande et d'autres de l'organisation de la formation.

Le premier constat qui différencie les deux pays est celui d'un recours plus fréquent à l'éducation des adultes au Canada. Ceci peut s'expliquer en partie par des raisons « structurelles », comme le poids plus élevé de la population hautement scolarisée au Canada. Ainsi en 1998, 54% des Canadiens avaient réalisé en tout ou en partie des études post-secondaires, ce qui est une situation nettement plus élevée qu'en France. Comme l'éducation antérieure est la variable la plus lourde du point de vue de la participation, les taux globaux

de participation reflètent cet effet de composition sociale des deux populations.

Un deuxième constat relatif à la demande est l'importance de la participation des jeunes adultes au Canada qui tient pour beaucoup à la présence de manière significative dans cette catégorie des étudiants qui travaillent et qui possèdent donc un double statut social. En effet, près de 63% des étudiants canadiens (Barr-Telford et al. 2003) occupent un emploi régulier alors que ce n'est le cas que de près de 20% en France (Béduvé et Giret 2001). Cette situation tire vers le haut la participation, ne serait-ce, comme nous l'avons déjà souligné, que parce que les étudiants sont par définition en formation.

Une autre différence tient plutôt à l'organisation de la formation et au poids de la formation continue en dehors de l'entreprise beaucoup plus élevée au Canada. La participation à des activités en dehors de l'entreprise vise des objectifs tant professionnels que extraprofessionnels, ce qui conforte aussi bien une forte demande d'acquisition de compétences professionnelles que celle associée à l'épanouissement personnel. Cette différence renvoie en large partie à une organisation du champ qui se distingue dans les deux pays et en particulier à l'importance de l'organisation de l'éducation et de la formation au sein des instances publiques d'éducation.

Au Canada, le développement de l'éducation des adultes s'est largement réalisé au sein des institutions publiques qui sont intervenues de multiples façons : formation populaire en lien avec les organisations et les associations communautaires, cours du soir où les adultes s'inscrivaient de manière volontaire pour obtenir des diplômes de différentes natures, grâce à une modularisation des diplômes traditionnels, et formation des sans-emploi par la création de cycles de formation dédiés aux chômeurs et payés par les programmes d'assurance et d'assistance chômage. Cette offre de formation a ouvert l'accès aux ressources éducatives des institutions publiques d'enseignement et a contribué au développement d'une demande de formation volontaire de la part des individus. Il faut aussi compter sur un marché privé de la formation qui n'est pas uniquement centré sur les demandes des entreprises et qui offre des formations associées aux loisirs ou aux activités sportives. En France, l'ouverture des institutions publiques est moindre, l'accès se résumant largement au CNAM et à l'AFPA. Il faut aussi compter avec la rigidité du système de formation initiale français fondé sur des cursus longs et complets (on continue jusqu'à l'obtention des titres classiques, sinon les individus entrent dans la vie active munis du diplôme précédent ou inférieur) où dominent la formation dite générale et le culte du diplôme.

Dans les faits, cette distinction de l'organisation, socialement construite au cours des années, des réponses éducatives offertes se traduit par une offre de formation continue fondée sur un accès volontaire sans commune mesure entre les deux pays.<sup>2</sup> L'organisation de la formation au Canada

conforte encore une autre conception des rapports sociétaux à la formation en général, articulée à des parcours individuels qui sont pensés dans leur globalité et non sur le mode séquentiel si caractéristique de la France. D'une certaine manière, nous pourrions dire que l'éducation tout au long de la vie serait mieux institutionnalisée au Canada qu'en France, de par les effets structureaux de la demande et la composition de l'organisation de la formation, bien que nous constatons en France une plus grande probabilité de participation de la part des employés à temps plein.

Ces spécificités nationales n'empêchent pas que certains aspects socio-économiques des pays industrialisés soient communs aux deux pays et apparaissent comme des invariants. On l'a vu, il en est ainsi de certaines caractéristiques individuelles – comme le niveau de scolarité initiale – et de certains attributs de l'emploi – taille de l'entreprise, secteur, qualification, durée du travail, type de contrat.

Dans ce double contexte sociétal et socio-économique, la place des femmes du point de vue de la formation continue est à la fois comparable et différente. Le premier constat tient à la plus forte participation des femmes à la formation, distingué fondé sur la participation volontaire des femmes et sur la participation à des formations non professionnelles. Cette situation n'est pas nouvelle, les femmes participent plus que les hommes à ce type de formation et celle-ci se poursuit. Par contre, ce qui est plus nouveau est le fait que la participation des femmes à des activités professionnelles a rejoint celle des hommes quand elle n'est pas plus importante.

Tout semble se passer comme si la mobilisation scolaire que l'on constate pour la formation initiale dans les deux pays s'étendait, au Canada, à la formation continue. Dans un environnement plus ouvert à la formation et dans une conception plus riche des parcours de vie, se former est un acte « culturel » plus répandu, et, mais est-ce bien un paradoxe, plus partagé par les femmes que par les hommes.

## **Conclusion**

Courtney (1992), commentant la scène de la recherche en éducation des adultes aux États-Unis soulignait que « depuis la fin des années 1920, les chercheurs ont continuellement dégagé les mêmes résultats : la formation des adultes organisée aux États-Unis est essentiellement le fait des jeunes hommes et des jeunes femmes de race blanche, de classes moyennes et relativement bien éduqués » (Courtney 1992, p. 4, notre traduction). Cette affirmation, qui pose l'enjeu des changements dans la participation à l'éducation des adultes, doit être modulée à la suite des résultats de notre analyse qui ouvre sur des principes méthodologiques généraux de l'analyse des transformations de la participation.

À notre sens, cette analyse doit tenir compte de deux dimensions. La première est constituée du poids des participants par rapport à la population. Or, il semble bien que ce poids ait augmenté sur un horizon de quarante ans (Livingstone 1999), bien que les outils de comparaison ne permettent pas une analyse fine ou précise. Cette croissance de la participation s'explique par la transformation de la demande de formation. Par exemple, la croissance de la part des personnes scolarisées dans une société a élargi le bassin de recrutement. En plus, il faut compter sur des changements de comportement de certaines catégories sociales qui ont accru leur implication en formation ou en éducation. La croissance de l'offre a aussi joué un rôle important en facilitant l'accès, ne serait-ce que par la création de filières de formation pour adultes, d'organismes d'éducation populaire ou de dispositifs comme celui instauré en France en 1971 pour la formation professionnelle continue. Ces filières et dispositifs ont concrètement contribué à inscrire la formation continue dans la vie quotidienne des individus et à favoriser l'émergence d'une demande.

Il faut aussi tenir compte des modèles de participation, auxquels l'affirmation précédente de Courtney fait directement référence. Il semble bien qu'une tendance lourde soit la constance des modèles selon les différents facteurs sociaux. Mais, en même temps, de lents changements se produisent. La croissance de la présence des femmes dans les formations professionnelles en est un. Ces changements tiennent en partie aux transformations internes au champ de l'éducation des adultes, comme les réorganisations de l'offre de formation avec, par exemple, des interventions publiques pour favoriser l'accès à la formation des femmes chefs de famille monoparentale. Il faut aussi ouvrir sur les changements dans différents champs sociaux (ex. le travail et l'économie), les grands mouvements sociaux et les mobilisations sociales. La participation des femmes à la formation professionnelle tient à une transformation de leur position professionnelle, largement le résultat de la mobilisation scolaire des femmes, elle-même associée à la mobilisation féministe. Indiquons finalement qu'elle dépend aussi des rapports de classe qui modulent l'accès des femmes aux ressources éducatives. A cet égard, on ne peut faire l'économie de l'analyse des interactions entre les différentes formes d'ancrages sociaux pour comprendre la transformation des modèles de participation.

### **Hors texte 1: Présentation des enquêtes**

#### *L'enquête française Formation continue 2000*

Les données mobilisées sont issues de l'enquête Formation continue 2000, coréalisée par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) et l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques

(INSEE), complémentaire à l'enquête emploi réalisée en mars 2000 par l'Insee. Conçue dans le cadre d'un partenariat entre plusieurs institutions (INSEE, DARES, la Direction de la Programmation et du Développement (DPD), la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DGEFP), le Commissariat Général au Plan (CGP), le Service des droits des femmes et le Céreq), l'enquête *Formation continue 2000* visait à appréhender les formations continues suivies par les individus, y compris les formations à visées non strictement professionnelles. Elle a été réalisée auprès d'un échantillon de 28 700 personnes interrogées dans le cadre de l'enquête emploi, âgées de moins de 65 ans, qui avaient achevé leur formation initiale et n'effectuaient pas leur service militaire au moment de l'enquête. Les entretiens, réalisés en face à face, portaient sur les formations suivies après la sortie du système scolaire, avec un questionnement plus détaillé sur la période courant de janvier 1999 à février 2000. Ont été retenues toutes les actions de formation d'au moins trois heures, quels que soient leur but (explicitement professionnel ou plus personnel) et leur modalité (stages, alternance, formation en situation de travail ou auto-formation). Pour la présente étude, n'ont été retenues que les formations de type « stages, cours, conférences » afin de garantir la comparativité des données françaises avec les données canadiennes. Dans le même but, seules les formations engagées avant le 31 décembre 1999 ont été prises en compte.

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

Les données sont tirées de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EÉFA), une enquête réalisée en 1998 par Statistique Canada auprès de plus de 33 000 répondants de 17 ans et plus. Cette enquête vise à cerner la participation aux différentes activités d'éducation et de formation au cours d'une période d'un an. On obtient ainsi un portrait général de la participation à l'éducation des adultes dans le cadre d'activités structurées de formation quels que soient leur durée, leurs objectifs et leur contenu (sont exclues les activités d'apprentissage informel ou pratiquées sous un mode autodidacte). Deux types d'informations sont recueillis auprès des répondants (participants et non-participants) : celles caractérisant leur situation et celles caractérisant les activités de formation (motifs de participation, types et lieux de formation, soutien ou non de leur 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 de non-participation. Les questions de nature socio-démographique et professionnelle (p. ex. genre, âge, profession, scolarité, statut d'emploi, taille de l'entreprise qui les emploie le cas échéant) ont été posées à tous les répondants.

Tableau C1. Les déterminants de la participation à l'éducation des adultes (actifs occupés de 17 à 64 ans), Canada, 1997

	Analyse descriptive		Analyse de régression		
	Taux de participation Hommes	Taux de participation Femmes	Rapports de cote Hommes	Rapport de cote Femmes	Rapport de cote hommes et femmes ensemble
Genre	Hommes	42.7%			ref
Âge	Femmes	35.9%			1.1**
	17-24 ans	59.2	4.0***	2.9***	3.4***
	25-34 ans	36.6	1.2***	1.2***	1.2***
	35-44 ans	33.3	39.8	Ref	Ref
	45-54 ans	33.1	38.2	0.9*	0.9
Situation familiale	45-54 ans	18.9	0.5***	0.6***	0.6***
	55-64 ans	42.1	Ref	Ref	Ref
	Personnes seules	30.9	1.1	0.7***	0.9
	Couple sans enfant	34.3	37.4	1.3***	0.8***
	Couple avec enfants de 6 ans et plus	35.5	41.0	1.1	0.7***
Scolarité	Couple avec enfant préscolaire	31.1	1.0	0.9	0.9**
	Famille monoparentale avec enfants de 6 ans et plus	Non significatif	0.4	0.8	1.0
	Famille monoparentale avec enfants préscolaires	11.1	12.0	Ref	Ref
	Moins de 8 ans	26.1	29.9	1.7***	2.6***
	Secondaire non complété	46.1	51.5	3.5***	5.3***
position professionnelle	Secondaire complété	38.6	44.8	3.3***	4.6***
	Post-secondaire (diplôme)	48.1	59.8	4.2***	7.1***
	Diplôme universitaire	49.5	54.1	Ref	Ref
	Professionnel	22.5	30.1	0.8	0.9
	Artisans, prof libérales et employeurs	45.2	52.9	1.2*	1.3***
ouvriers	Cadres et superviseurs	38.3	37.1	0.7***	0.7***
	Employés	27.2	23.7	0.6***	0.6***

Tableau C1. continued

	Analyse descriptive		Analyse de régression		
	Taux de participation Hommes	Taux de participation Femmes	Rapports de cote Hommes	Rapport de cote Femmes	Rapport de cote hommes et femmes ensemble
Régime d'emploi	53.7	46.0	Ref	Ref	Ref
Type de contrat	33.9	41.3	0.6***	0.8***	0.7***
Secteur	38.2	43.7	Ref	Ref	Ref
	47.8	51.3	1.0	1.0	1.0
	23.0	30.0	0.9	1.1	1.0
	34.0	39.7	Ref	Ref	Ref
	47.2	56.1	0.7**	1.1	1.0
	25.7	30.6	Ref	Ref	Ref
	31.3	40.8	1.2**	1.3***	1.3***
	37.7	46.6	1.6***	1.7***	1.7***
	46.4	51.7	2.1***	2.1***	2.1***
	27.2	31.0	1.0	1.2	1.0
	29.3	30.5	0.9	0.9	0.9*
	25.7	29.4	1.0	0.9	1.0
	36.2	45.6	1.3*	1.3*	1.2**
	32.4	34.2	0.9	0.8**	0.8**
	51.5	48.2	1.4***	1.7***	1.5***
	49.7	53.8	1.3**	1.4***	1.4***
	37.2	37.8	Ref	Ref	Ref
	52.5	51.6	2.3***	1.4*	1.7***
Constante			0.21 (1.6)***	0.15 (-1.9)***	0.16 (-1.8)***
-2 loglikelihood					
Nagelkerke RSquare					

\*\*\*  $p \leq 0.001$ ; \*\*  $p \leq 0.01$ ; \*  $p \leq 0.05$ .

Tableau C2. Les déterminants de la participation à la formation en entreprise (actifs occupés de 17 à 64 ans), Canada, 1997

	Analyse descriptive		Analyse de régression		
	Taux de participation des hommes	Taux de participation des femmes	Rapport de cote Hommes	Rapport de cote Femmes	Rapport de cote Hommes et femmes
Genre	24,8%	25,8%			Ref
Femmes					1,0
Âge					1,5***
17-24 ans	23,9	20,0	1,9***	1,1	1,0
25-34 ans	25,1	27,2	1,1	0,9	Ref
35-44 ans	26,1	28,9	Ref	Ref	0,9
45-54 ans	27,2	27,4	0,9	1,0	0,6***
55 ans et plus	15,4	15,7	0,6***	0,7**	Ref
Situation familiale					Ref
Personnes seules	20,7	24,4 <sup>a</sup>	Ref	Ref	1,3***
Couple sans enfant	28,7	26,2	1,6***	1,0	1,2***
Couple avec enfants	28,1	28,1	1,4***	1,0	
de 6 ans et plus					
Couple avec enfants préscolaires	22,9	24,7	1,3***	1,0	1,1*
Famille monoparentale avec enfants	23,1	29,8	?0,6	1,2	1,3**
de 6 ans et plus					
Enfants					
Famille monoparentale avec enfants préscolaires	-	25,9	0,7	1,2	1,2
Scolarité					
Moins de 8 ans	6,6	4,0	Ref	Ref	Ref
Secondaire non complété	16,6	16,2	2,2***	2,6***	2,3***
Secondaire complété	28,3	26,5	3,7***	4,6***	4,1***
Postsecondaire (diplôme)	34,9	28,1	3,7***	2,6***	4,0***
Diplôme universitaire	24,8	40,4	4,3***	6,4***	5,1***
Position sociale					
Professionnel	31,9	35,4	Ref	Ref	Ref
Artisans, prof libéraux et employeurs	14,6	12,7	0,9	0,7	0,8
Cadres et superviseurs	38,6	39,4	1,6***	1,5***	1,5***

Tableau C2. continued

	Analyse descriptive		Analyse de régression		Rapport de cote Hommes et femmes
	Taux de participation des hommes	Taux de participation des femmes	Rapport de cote Hommes	Rapport de cote Femmes	
Emploés ouvriers	19.9	18.5	0.7**	0.7***	0.7***
Temps partiel	17.2	9.6	0.7***	0.4***	0.6***
Plein temps	18.3	18.8	Ref	Ref	Ref
Permanent	25.6	28.9	1.1	1.3***	1.3***
Temporaire	28.3	28.5	Ref	Ref	Ref
indépendants	16.1	20.0	0.5***	0.6***	0.6***
Privé	15.3	14.0	0.9	1.2	1.0
Public	22.5	22.5	Ref	Ref	Ref
Moins de 20 employés	38.3	40.3	0.8**	0.9	0.9
20-99	14.5	13.2	Ref	Ref	Ref
100-499	19.7	23.6	1.3***	1.7***	1.5***
500 employés et plus	29.1	32.3	2.0***	2.4***	2.2***
Primaire	35.0	35.2	2.4***	2.5***	2.5***
Fabrication	20.6	17.1	1.2	1.5*	1.4***
Construction	21.6	17.6	0.1	1.2	1.1
Services publics et transport	16.4	-	1.1	1.2	1.3*
Commerce	29.3	36.9	1.6***	2.4	0.1.8***
Finances	19.7	17.9	0.9	1.1	1.1***
Éducation et santé	42.4	36.9	2.0***	2.3***	2.0***
Services personnels et entreprises	31.0	35.0	1.3**	1.7***	1.6***
Administration publique	20.4	16.0	Ref	Ref	Ref
Constante	46.8	40.2	3.1***	2.2***	2.6***
			0.03 (-3.4)***	0.03 (-3.5)***	0.03 (-3.4)***

a = K hi-carré non significatif; \*\*\*  $p \leq 0.001$ ; \*\*  $p \leq 0.01$ ; \*  $p \leq 0.05$ .

Tableau F1. Les déterminants de la participation à l'éducation des adultes (actifs occupés de 17 à 64 ans), France, 1999

	Analyse descriptive		Analyse de régression			
	Taux de participation Hommes	Taux de participation Femmes	Rapports de cote Hommes	Rapports de cote Femmes	Rapport de cote hommes et femmes ensemble	
Genre	Hommes	22.2			ref	
	Femmes	24.6			1.0	
Âge	17-24 ans	19.2	1.4*	1.0	1.2	
	25-34 ans	24.9	1.1	0.9	1.0	
	35-44 ans	24.0	26.3	Ref	Ref	
	45-54 ans	21.5	25.8	0.8***	1.0	0.9
	55 ans et plus	13.4	15.3	0.5***	0.6***	0.5***
Situation familiale	Personnes seules	22.0	Ref	Ref	Ref	
	Couple sans enfant	23.7	1.1	1.0	1.1	
	Couple avec enfants de 6 ans et plus	22.4	1.1	1.2	1.1	
	Couple avec enfant préscolaire	21.1	25.5	1.0	0.8	0.9
Famille monoparentale avec enfants de 6 ans et plus	Famille monoparentale avec enfants de 6 ans et plus	11.1	28.1	0.9	1.0	
	Famille monoparentale avec enfants préscolaires	19.3	26.2	0.6	1.3	
	Moins de 8 ans	8.8	7.0	Ref	Ref	
Scolarité	Secondaire non complété	17.4	17.6	1.6***	2.3***	
	Secondaire complété	19.4	22.5	1.8***	2.9***	
	Postsecondaire(non diplôme)	34.7	27.7	2.9***	3.4***	
	Postsecondaire (diplôme)	35.1	38.7	2.6***	4.5***	
	Diplôme universitaire	40.9	43.6	3.0***	4.9***	
	Professionnel	33.2	38.4	Ref	Ref	
Artisans, prof libérales et employeurs	12.0	12.8	0.6***	0.6	0.6***	

Tableau F1. continued

	Analyse descriptive		Analyse de régression		
	Taux de participation Hommes	Taux de participation Femmes	Rapports de cote Hommes	Rapport de cote Femmes	Rapport de cote homes et femmes ensemble
Cadres et superviseurs	39.2	43.3	1.1	1.2	1.1
Employés ouvriers	24.2	20.6	0.7***	0.6***	0.6***
Régime d'emploi	13.3	7.7	0.4***	0.3***	0.4***
Type de contrat	14.9	20.8	Ref	Ref	Ref
Secteur	22.8	26.3	1.6***	1.1	1.2***
	24.6	26.1	Ref	Ref	Ref
	16.1	18.8	0.8	0.9	0.8*
	12.7	16.5	0.6	0.5	0.7
	20.8	20.2	Ref	Ref	Ref
	31.5	34.1	1.2	1.2*	1.2***
	16.1	19.9	Ref	Ref	Ref
	19.1	21.8	1.2	1.2	1.2*
	23.5	26.1	1.5***	1.4***	1.4***
	31.6	32.4	1.9***	1.6***	1.7***
	8.3	9.4	1.0	0.7	0.7
	20.8	18.5	0.9	1.0	1.0
	12.6	20.9	0.9	1.3	1.0
	21.6	25.4	1.1	1.0	1.1
	19.1	15.3	1.0	0.7***	0.9
	34.1	30.5	1.3	1.3	1.3***
	34.4	31.1	1.3*	1.1	1.1
	23.7	20.8	Ref	Ref	Ref
	27.6	33.7	1.2	1.3*	1.3***

\*\*\*  $p \leq 0.001$ ; \*\*  $p \leq 0.01$ ; \*  $p \leq 0.05$ .

Tableau F2. Les déterminants de la participation à l'éducation des adultes en entreprise (actifs occupés de 17 à 64 ans), France, 1999

	Analyse descriptive		Analyse de régression		
	Taux de participation Hommes	Taux de participation Femmes	Rapports de cote Hommes	Rapport de cote Femmes	Rapport de cote hommes et femmes ensemble
Genre	16.3				Ref
Femmes		17.3			1.0
Âge					
17-24 ans	8.9	12.3	0.9	1.0	0.9
25-34 ans	18.5	17.7	1.0	0.9	0.9
35-44 ans	18.1	19.0	Ref	Ref	Ref
45-54 ans	16.0	18.8	0.8***	1.1	0.9
55 ans et plus	9.2	9.9	0.5***	0.6***	0.5***
Situation familiale					
Personnes seules	15.0	16.8	Ref	Ref	Ref
Couple sans enfant	16.5	16.3	1.2*	1.1	1.1
Couple avec enfants de 6 ans et plus	16.9	18.9	1.1	1.2*	1.1
Couple avec enfant préscolaire	17.4	17.4	1.0	1.0	1.0
Famille monoparentale avec enfants de 6 ans et plus	10.1	18.8	0.9	1.1	1.0
Famille monoparentale avec enfants préscolaires	-	21.6	0.5	1.5	1.1
Scolarité					
Moins de 8 ans	7.1	4.9	Ref	Ref	Ref
Secondaire non complété	12.5	12.8	1.4**	2.2***	1.7***
Secondaire complété	14.4	16.3	1.6***	2.6***	2.0***
Postsecondaire(non diplôme)	26.3	19.5	2.6***	2.8***	2.7***
Postsecondaire (diplôme)	26.8	26.6	2.3***	3.3***	2.7***
Diplôme universitaire	27.8	29.7	2.3***	3.6***	2.8***
Professionnel	2.3	2.7	Ref	Ref	Ref
Artisans, prof libérales et employeurs	29.1	30.6	1.2	1.1	1.1***

Tableau F2. continued

	Analyse descriptive		Analyse de régression		
	Taux de participation Hommes	Taux de participation Femmes	Rapports de cote Hommes	Rapport de cote Femmes	Rapport de cote homes et femmes ensemble
Cadres et superviseurs	25.8	28.3	1.1	1.2	1.1
Employés ouvriers	18.7	15.0	0.7***	0.6***	0.6***
Temps partiel	10.1	4.9	0.5***	0.2***	0.4***
Plein temps	8.4	13.2	Ref	Ref	Ref
Permanent	16.9	19.4	1.8***	1.2**	1.3***
Temporaire	20.0	20.0	Ref	Ref	Ref
indépendants	7.5	6.1	0.5***	0.5***	0.5***
Privé	1.3	2.6	0.2	0.6	0.5
Public	16.7	14.8	Ref	Ref	Ref
Moins de 20 employés	24.1	25.5	1.1	1.2**	1.2**
20-99	8.1	10.8	Ref	Ref	Ref
100-499	14.4	16.5	1.4***	1.4***	1.4***
500 employés et plus	19.1	20.5	1.8***	1.7***	1.7***
Primaire	27.4	26.2	2.5***	2.0***	2.2***
Fabrication	3.0	1.3	0.8	0.3	0.7
Construction	17.0	14.9	1.0	1.2	1.0
Services publics et transport	8.0	11.6	0.9	1.2	0.9
Commerce	17.5	19.3	1.2	1.1	1.2
Finances	14.0	10.9	1.1	0.8*	0.9
Education et santé	30.9	25.8	1.6***	1.5**	1.5***
Services personnels et aux entreprises	20.7	21.1	1.0*	0.9	1.0
Administration publique	18.4	13.4	Ref	Ref	Ref
	21.4	25.9	1.2	1.4**	1.3***

\*\*\*  $p \leq 0.001$ ; \*\*  $p \leq 0.01$ ; \*  $p \leq 0.05$ .

Hors texte 2. Synthèse des analyses de régression: les déterminants de la participation à l'éducation des adultes

	Canada	France
genre	Toute chose étant égale, les femmes ont une probabilité de participer (PP) plus élevée que les hommes.	Toute chose étant égale, les femmes ont une probabilité de participer équivalente aux hommes.
Âge	La PP des cohortes en deçà de 35 ans est plus élevée alors la PP chute très significativement au-delà de 55 ans	L'âge a peu d'effets sur la PP sauf pour les 55 ans et plus qui sont très pénalisés
Éducation antérieure	Plus la scolarité antérieure est élevée, plus la probabilité de participer l'est.	Même constat.
Position professionnelle	Les professionnels et les cadres ont une PP plus élevée d'accéder à des formations que les chefs d'entreprises. Par contre, les employés et les ouvriers ont une probabilité moins élevée que la catégorie de référence	Les employés et surtout les ouvriers ont une PP nettement inférieure à celle des professions intermédiaires
Régime d'emploi	Le fait de travailler à temps plein réduit la PP.	C'est le contraire, la PP des temps pleins est sensiblement plus forte.
Type de contrats	Aucun effet significatif	La PP des contrats précaires est sensiblement plus faible, celle des indépendants plus élevée.
Secteur	La PP est plus grande dans les entreprises publiques. L'effet s'estompe quand les secteurs industriels sont inclus dans le modèle.	La PP est plus forte dans le secteur public y compris lorsque l'on introduit les secteurs industriels.
Taille	Plus la taille de l'entreprise est élevée, plus la PP augmente.	Idem.
Secteur d'activité	Comparés aux salariés du secteur primaire, ceux du secteur financier, de l'éducation et la santé et de l'administration publique ont une PP plus grande. Par contre, les salariés du commerce sont dans la situation inverse	Idem sauf pour le commerce qui a une PP supérieure à la référence bien qu'étant la plus faible de l'ensemble des autres secteurs.

## Notes

1. En France, la « tradition » tient autant à l'existence depuis plus de 30 ans de la loi sur la Formation Professionnelle Continue (FPC) et de logiques de formation spécifiques à différents secteurs d'activités économiques. Au Canada, dans l'ensemble, seules ces dernières ont une influence sur la mise en œuvre de formations dans les entreprises.
2. La récente loi française de 2004 sur la formation tout au long de la vie pourrait modifier l'ordre des choses avec la possibilité d'obtenir un diplôme dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience.

## Bibliographie

- Alonzo, P. 2000. *Femmes et salariat, les inégalités dans l'indifférence*. Paris: L'Harmattan, coll. Logiques sociales.
- Arrowsmith, S., et C. Oikawa. 2001. *Tendances relatives à l'apprentissage des adultes. Dans: Un rapport sur l'éducation et la formation des adultes au Canada. Apprentissage et réussite*. Ottawa: Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada.
- Barrère-Maurisson, M. A. 2001. *Partage des temps et des tâches dans les ménages*. Paris: La Documentation française.
- Barr-Telford, Lynn, Fernando Cartwright, Sandrine Prasil, et Kristina Shimmons. 2003. *Accès, persévérance et financement: premiers résultats de l'Enquête sur la participation aux études postsecondaires (EPEP)*. Ottawa: Statistique Canada.
- Baudelot, C., et R. Establet. 1992. *Allez les filles!*. Paris: Le Seuil.
- Bédoué, C., et J.-F. Giret. 2001. Le travail en cours d'études a-t-il un effet sur l'insertion professionnelle?. *Formation Emploi* n° 73, janvier-mars: 31-52.
- Béret, P., et A. Dupray. 1998. La formation professionnelle continue: de l'accumulation de compétences à la validation de la performance. *Formation Emploi* n° 63: 61-80.
- Bourdoncle, Raymond. 1986. L'abandon dans les enseignements de promotion sociale. *Revue française de sociologie* XXVII: 87-106.
- Brocard C., C. Fournier. 2002. *L'accès des femmes salariées à la formation continue et ses effets sur leurs carrières*. Rapport pour le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle. Paris: La Documentation française.
- Charlot, Bernard. 1997. *Le rapport au savoir – éléments d'une théorie*. Paris: Anthropos.
- 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.
- Courtney, Sean. 1992. *Why Adults Learn. Towards a Theory of Participation in Adult Education*. London: Routledge.
- Cross, K. P. 1982. *Adults as Learners*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Darkenwald, G. G., et T. Valentine. 1985. Factor Structure on Deterrents to Public Participation in Adult Education. *Adult Education Quarterly* 35(4): 177-193.

- Djider, Z., et al. 2003. Motivation et performances scolaires: les filles creusent l'écart. *Insee première* n° 886, mars.
- Doray, P. 1999. La participation à la formation en entreprise au Canada: quelques éléments d'analyse. *Formation-Emploi* n° 66, septembre.
- Doray, P., et S. Arrowsmith. 1997. Patterns of Participation in Adult Education: Cross national Comparisons. Dans: P. Bélanger et A.C. Tuijnman (dirs.), *New Patterns of Adult Learning: A Six-Country Comparative Study* (Chap. 3). London: Pergamon.
- Doray, P., P. Bélanger, et M. Lévesque. 2005a. *La participation des femmes à la formation des adultes: une situation en changement*. Note de recherche CIRPEP, UQAM et DGARES-MESS, Montréal, Québec.
- Doray, P., P. Bélanger, A. Motte, et A. Labonté. 2005b. *Les facteurs de variation de la participation des adultes à la formation au Québec et au Canada*. Québec: Note de recherche CIRPEP, UQAM et DGARES-MESS, Montréal, Québec.
- Doray, P., et K. Rubenson. 1998. Canada: The Growing Economic Imperative. Dans: P. Bélanger et S. Valdivielso (dir.), *The Emergence of Learning Societies: Who Participates in Adult Learning?* (pp. 23–42). London: Pergamon.
- Dubar, C. 1977. Formation continue et différenciations sociales. *Revue française de sociologie* vol. XVIII(4): 543–575.
- Dubar, C. 1995. *La formation professionnelle continue*. Paris: Éditions La Découverte, coll. Repères.
- Duru-Bellat, M. 1993. Filles et garçons à l'école, approches sociologiques et psychosociales. *Revue française de pédagogie* 109: 111–141.
- Duru-Bellat, Marie, Annick Kieffer, et Catherine Marry. 2001. La dynamique des scolarités des filles: le double handicap questionné. *Revue Française de Sociologie* 4(2): 251–280.
- Erlich, Valerie. 2001. La réussite paradoxale des étudiantes. Entrées dans l'enseignement supérieur et manières d'étudier. Dans: T. Bloss (dir.), *La dialectique des rapports hommes-femmes*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Fletcher, C. 2002. Formation continue à la française et système de laissez-faire britannique: quelles chances pour les femmes? *Formation-Emploi* n° 78, avril-juin.
- Fournier, C. 2001. Hommes et femmes salariés face à la formation continue. *BREF* n° 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.
- Fournier, C. 2004. La formation tout au long de la vie à l'épreuve du genre. *Ville Ecole Intégration Enjeux* n° 136, mars.
- Gadrey, N. 2001. *Travail et genre, approches croisées*. Paris: L'Harmattan.
- Groupe de travail du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle. 2002. *L'accès des femmes salariées à la formation continue et ses effets sur leurs carrières*. Paris: la Documentation française.
- Heenan, Amanda. 2002. Women, Access and Progression: An Examination of Women's Reasons for Not Continuing in Higher Education Following the Completion of the Certificate in Women's Studies. *Studies in Continuing Education* 24: 39–55.

- Jacobs Jerry, A., Marie Lukens, et Michael Useem. 1996. Organizational, Job and Individual Determinants of Workplace Training: Evidence form the National Organizations Survey. *Social Science Quarterly* 77(1): 159–176.
- Johnstone, J. W., et R. J. Rivera. 1965. *Volunteers for Learning*. Chicago: Aldine Publishing Co.
- Kennedy, S., R. Drago, et J. M. Sloan. 1994. The Effect of Trade-Unions on the Provision of Training: Australian Evidence. *British Journal of Industrial Relations* 32(4): 565–580.
- Knoke, D., et A. L. Kalleberg. 1994. Job Training in U.S.. *Organizations. American Sociological Review* 59(4): 537–546.
- Livingstone, D. W. 1999. *The Education-Job Gap: Underemployment or Economic Democracy*. Toronto: Garamond Press.
- Maruani, M. 2003. *Travail et emploi des femmes*. Paris: La Découverte, coll. Repères.
- Mason, Lucia. 2006. *Running a Race with their Legs Tied: Parents Negotiating Technical Studies in College*. Mémoire de maîtrise. Montréal: Université du Québec à Montréal.
- Méhaut, P. et al. 1978. *Formation continue, gestion du personnel et marché de la formation*. Paris: Éditions du CNRS.
- Merril, Barbara. 1999. *Gender, Change and Identity: Mature Women Students in Universities*. Aldershot: Ashgate.
- Paquet, P., P. Doray, et P. Bouchard. 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.
- Rubenson, K. 1977. *Participation in Recurrent Education*. Paris: Center for Educational Research and Innovations.
- Rubenson, K., et G. Xu. 1997. Barriers to Participation in Adult Education and Training: Towards a New Understanding. Dans: P. Bélanger et A.C. Tuijnman (dirs.), *New Patterns for Adult Learning: A Six-Country Comparative Study*. London: Pergamon.
- Scalan, C. S., et G. G. Darkenwald. 1984. Identifying Deterrents to Participation in Continuing Education. *Adult Education Quarterly* 34(3): 155–166.
- Tuijnman, A., et E. Boudard. 2001. *La participation à l'éducation des adultes en Amérique du Nord: perspectives internationales*. Ottawa et Washington: Statistique Canada, DRHC et U.S. Department of Education.
- Wikelund, K. R., S. Reder, et S. Hart-Landsberg. 1992. *Expanding Theories of Adult Literacy Participation: A Literature Review*. Technical Report TR 92-1. Philadelphia: University of Pennsylvania, National Center on Adult Literacy.

### Les auteurs

**Christine Fournier** 49 ans, économiste, est ingénieure de recherche au Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications depuis 1992. Elle travaille actuellement dans le département « Production et usages de la formation continue ». Ses travaux portent

essentiellement sur les inégalités sur le marché du travail selon le genre et l'âge. Elle a publié récemment : « La formation va-t-elle à la formation? », *Le tour des relations formation-emploi-travail en soixante questions*, Ed. Dunod, coll. *Entreprise-management-formation*, 2008.

*Adresse*: Centre d'études et de recherches sur les qualifications, 10 place de la Joliette BP 21321 Marseille Cedex 02, France. Courriel: [fournier@cereq.fr](mailto:fournier@cereq.fr).

**Pierre Béret** est chargé de recherche CNRS au Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (LEST). Economiste, ses travaux portent sur les relations formation-emploi, la formation continue, les mobilités et les salaires sur le marché du travail. Dernière publication sur ces thèmes, "Formation continue, mobilités et salaires dans les marchés internes", à paraître en 2008 dans la revue *Travail et Emploi*.

*Adresse*: Laboratoire d'Économie et de Sociologie du travail, (CNRS, Aix en Provence), 35, Avenue Jules Ferry 13626, Aix en Provence Cedex, France. Courriel: [beretp@univ-aix.fr](mailto:beretp@univ-aix.fr).

**Pierre Doray** est directeur au Centre interuniversitaire de recherche sur la science et la technologie et professeur au département de sociologie de l'université du Québec à Montréal. Ses recherches actuelles portent sur les parcours scolaires des étudiants dans l'enseignement postsecondaire et la participation des adultes à l'éducation, ainsi que sur la transformation des modes de régulation de la formation professionnelle et technique. Il est membre du Conseil supérieur de l'Éducation du Québec.

*Adresse*: Centre interuniversitaire de recherche sur la science et la technologie, Université du Québec à Montréal, Succ. Centre-Ville, CP 8888, Montreal, QC, Canada H3C 3P8. Courriel: [doray.pierre@uqam.ca](mailto:doray.pierre@uqam.ca).

**Paul Bélanger** Ancien directeur de l'Institut de l'UNESCO à Hambourg, est professeur à l'Université du Québec à Montréal et directeur du Centre de recherche interdisciplinaire de cette université sur l'éducation permanente. Ses travaux de recherche portent sur la participation à l'éducation des adultes, l'analyse transnationale des politiques de formation continue et la dimension sociologique de la subjectivité de l'apprentissage tout au long de la vie. Il est également président du Conseil international de l'éducation des adultes.

*Adresse*: Département d'éducation et de formation spécialisée, Université du Québec à Montréal, Succ. Centre-Ville, CP 8888, Montreal, QC Canada, H3C 3P8. Courriel: [belanger.paul@uqam.ca](mailto:belanger.paul@uqam.ca).