

**Les facteurs de variation de la participation
des adultes à la formation au Canada en
1997**

Note 3

Pierre Doray, Paul Bélanger, Anne Motte et Anik Labonté

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 2-923333-03-9 (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.

Cette troisième note de recherche poursuit la réflexion sur la participation à la formation des adultes au Québec et au Canada. Nous nous intéressons en particulier aux facteurs sociaux qui font varier la participation des adultes aux activités de formation. L'intérêt pour cette question n'est pas nouveau. Dès les années 20, des études (Courtney, 1992) ont souligné combien la participation aux activités formelles ou non formelles d'éducation des adultes est modulée par différents facteurs sociaux comme la position sociale, l'âge et la situation de travail. La transformation des politiques publiques en matière de formation des adultes, la modification des modes de production économique, la progression de la scolarisation, les changements de politiques éducatives ou des rapports sociaux (ex. : les rapports de genre) sont autant de facteurs structurels ou conjoncturels qui peuvent aussi avoir une incidence sur la participation à la formation des adultes et sur l'accès aux ressources éducatives, d'où l'intérêt régulièrement renouvelé pour l'analyse des modalités de participation.

La conjoncture actuelle ne fait pas exception. Nous entrons, nous dit-on, dans une société fondée sur le savoir. Cette dernière reposerait sur un usage plus intensif du savoir dans la vie quotidienne des individus et dans les processus de production des entreprises. Sur le plan économique, la croissance se réaliserait par une mobilisation encore plus grande des savoirs par les acteurs économiques et les entreprises, d'où la volonté des milieux de travail de répertorier les savoirs formels et informels utilisés dans leurs activités. C'est là un exercice jugé utile pour développer les savoirs et pour les transformer en technologies, en méthodes de travail plus efficaces ou en nouveaux produits. Les individus et les groupes sociaux pour qui l'accès au savoir s'avère traditionnellement limité seraient plus susceptibles d'entrer dans un processus de disqualification sociale faute d'une maîtrise suffisante de l'information et du savoir en général. On comprend alors que l'accessibilité aux ressources de formation devient un enjeu majeur et que de nombreux groupes sociaux font appel à l'État pour contrer l'exclusion d'une partie de la population.

Dans ce contexte, la formation des adultes est mise à contribution en tant que mécanisme d'ajustement de la main-d'œuvre aux nouvelles conditions économiques. Cela se produit d'abord en entreprise par l'intermédiaire de politiques et de stratégies de formation orientées vers l'adaptation de la main-d'œuvre (LASTREE, 1989). De même, dans de nombreux pays développés, les politiques publiques d'éducation et de formation des adultes sont orientées vers un soutien à la relance économique. Dans cette perspective, différentes stratégies ont été mises en œuvre au Canada et au Québec. Dans les années 80, de nombreuses mesures incitatives ont été instaurées : subventions aux entreprises pour élaborer des activités de formation, crédits d'impôt à la formation, modification des modes d'intervention des établissements d'enseignement publics en matière de formation des adultes avec la formation sur mesure. Au Québec, depuis le milieu des années 90, des actions plus coercitives ont été déployées pour soutenir le développement de la formation en entreprise, par exemple, l'obligation d'investir 1 % de la masse salariale dans la formation du personnel. En parallèle, des mesures actives de développement de la main-d'œuvre inactive ou en chômage ont été instituées : soutien à l'insertion professionnelle, achat de cours destinés aux chômeurs, articulation entre les mesures de prestations sociales et la participation à des cours, etc. Le mouvement de professionnalisation (*new vocationalism*) qui anime le domaine de la formation des adultes depuis une quinzaine d'années n'a pas manqué non plus d'interpeller plusieurs intervenants : ces spécialistes ont souligné et critiqué la réduction de l'accès volontaire à la formation des adultes, de même qu'à d'autres formes de participation comme des cours du soir conduisant à des diplômes, des activités culturelles ou d'éducation populaire. Mais en même temps, dans son effort de réduction du déficit, l'État canadien a resserré ses dépenses; l'éducation

des adultes n'a pas échappé aux compressions. L'élimination des programmes directs de soutien à la formation en entreprise par le gouvernement fédéral le montre bien. Les gouvernements provinciaux ont réduit également les ressources consacrées à la formation générale, le Québec ne faisant pas exception.

1. Points de repère théoriques

L'étude de la participation à la formation des adultes fait l'objet d'une longue tradition analytique. Dès les années 1920, des sondages ont été réalisés aux États-Unis pour en cerner l'importance. Régulièrement, des enquêtes ont précisé les modalités de la participation des adultes. Johnstone et Rivera, par exemple, ont publié en 1965 leur étude *Volunteers for learning : A study of the educational pursuits of American adults*, qui fera date. Les années 60 seront aussi marquées par une intensification des enquêtes dans le monde francophone. Diverses approches théoriques ont cherché à expliquer les différences de participation. La psychologie a insisté sur les motivations et sur les barrières à se former, la sociologie sur les modalités d'insertion sociale et sur les inégalités. L'économie s'y est intéressée également en recourant à la théorie du capital humain ou aux théories institutionnalistes. L'andragogie a proposé des approches interdisciplinaires comme le modèle ISSTAL¹ (Cookson, 1986), lequel inscrit les sources de la participation individuelle à la formation à la fois dans le contexte externe, les traits personnels et les conjonctures (*situational variables*).

Il est possible de dégager, de ces nombreux travaux, une définition de la participation des adultes à la formation, soit la rencontre, socialement construite, entre une demande individuelle et une offre donnée de formation. Les inégalités constatées dans les nombreuses études empiriques sur la participation et les récents développements théoriques conduisent à dégager différentes dimensions qui influencent la participation.

Une première dimension correspond aux dispositions et prédispositions culturelles (habitus et capital culturel) qui façonnent la personnalité des individus, leurs représentations du monde, leurs modes de jugement des situations sociales et leur manière d'anticiper le futur. Ces dispositions culturelles et intellectuelles conduisent les gens à juger et à évaluer, positivement ou négativement, la pertinence de la formation relativement à leur propre vie et à leur travail. Ce jugement contribue donc à leur décision de participer ou non à une activité de formation, dans une perspective de mobilité sociale ou de promotion professionnelle, par exemple. D'une certaine manière, l'idée de dispositions culturelles rejoint le concept de **dispositions dissuasives** (*dispositional barriers*) (Cross, 1981), tout en en élargissant le sens. Pour notre étude, il s'agit alors de saisir non seulement les dispositions réduisant la participation, mais aussi celles qui agissent positivement sur les motivations et sur les représentations individuelles à l'égard de la formation. Sur le plan analytique, les écarts de participation entre les hommes et les femmes, selon l'âge, la position professionnelle, la scolarité antérieure, et même l'éducation des parents, sont souvent des traits individuels généralement associés aux prédispositions socioculturelles. Les différences de participation trouvent leur source dans la socialisation des différentes catégories sociales, dans leur rapport plus ou moins positif à l'éducation, rapport façonné au cours de la formation initiale et au moment de l'évaluation qu'une personne fait des retombées

1. Interdisciplinarity, sequential-specificity, time allocation, life span (ISSTAL).

éventuelles de sa formation².

Courtney signale, à la suite de nombreuses études, que la participation est aussi associée à l'engagement social des individus dans leur communauté. « *Thus it may be assumed that the willingness, determination or motivation to engage in learning activity has something to do with one's integration within or membership of a larger social unit, with one's relationship to others and, overall, with one's pattern of socialization within the larger community of others*³ » (Courtney, 1992 : 98). La relation entre la formation des adultes et l'intégration sociale tient dans le fait que la participation des individus à des organisations communautaires ou volontaires est, en soi, considérée comme une activité éducative. En plus, cette participation serait aussi l'occasion de participer à des activités formelles. Cette inclinaison à l'engagement social est aussi le fruit de la socialisation et des expériences antérieures.

Une deuxième dimension de la participation regroupe les conditions de vie des individus, ce qui inclut des aspects relatifs à la situation professionnelle et à l'organisation du temps quotidien. En effet, la situation familiale, le niveau de revenu, la situation de travail sont autant d'aspects qui modulent les conditions concrètes de la vie des individus et qui interviennent dans la décision de participer ou non à des activités. Le fait de devoir concilier les temps consacrés au travail, à la famille et aux activités de formation constitue un dilemme pour de nombreux adultes qui doivent décider de suivre ou de poursuivre, ou non, une activité de formation. Chicha (1994) souligne à quel point les politiques des entreprises et le comportement de nombreux employeurs réduisent la participation des femmes aux activités de formation en entreprise. Dans les faits, il existe donc plusieurs **obstacles personnels** (*situational barriers*) inhérents aux conditions d'existence (Cross, 1981). Les conditions de vie peuvent, à l'opposé, avoir également un effet positif sur la participation.

De même, les caractéristiques des lieux de travail des individus font varier la participation en offrant un accès plus ou moins aisé aux ressources de formation. En effet, plusieurs facteurs influencent la mise en œuvre des stratégies de formation : la capacité des firmes à assurer une relative maîtrise de leur marché économique, leur niveau d'organisation et leur politique de gestion du personnel (ex. : les relations de travail, la présence d'un marché interne, les pratiques de recrutement, etc.) (Méhaut *et al.*, 1978; Dubar, 1986; Jacobs, Lukens et Useem, 1996; Knoke et Kalleberg, 1994).

Rappelons aussi que les entreprises occupent une situation originale en matière de développement de la formation des adultes. D'une part, elles participent à la production d'une offre de formation en réalisant leurs propres activités. D'autre part, elles se trouvent dans une situation de demande lorsqu'elles font appel à la collaboration de formateurs issus des secteurs privé ou public.

-
2. On retrouve ici la posture intellectuelle de la théorie du capital humain qui associe la participation à l'éducation avec les avantages anticipés. Dans cette perspective, il est possible d'interpréter la plus faible participation des personnes de 45 ans de la façon suivante : ces dernières évaluent que les « retours sur l'investissement » d'une formation ne sont pas suffisamment assez élevés compte tenu de la durée limitée de leur avenir professionnel.
 3. « Nous pouvons donc avancer que la volonté, la détermination et la motivation de participer à une activité de formation semblent liées au niveau d'intégration d'une personne dans son groupe d'appartenance, aux relations interpersonnelles qu'elle entretient avec les autres et à son schéma de socialisation dans l'ensemble de sa communauté » (traduction des auteurs).

La dernière dimension concerne l'organisation de la formation dans la société en général, une dimension qui se rattache à l'offre de formation. En effet, tous s'accorderont sur le fait qu'il est bien difficile pour un individu de participer à une activité qui n'existe pas. En ce sens, plusieurs facteurs peuvent influencer la participation, comme l'existence de politiques publiques de formation, le degré de développement de la formation des adultes selon les différents segments (formation scolaire, formation populaire, formation culturelle, formation professionnelle en entreprise, etc.), le niveau de développement du marché privé de la formation, etc. Des enquêtes soulignent aussi l'importance des services offerts aux adultes en tenant compte, par exemple, de l'heure des cours, de l'accessibilité physique (ex. : stationnement, facilité de transports publics, etc.) aux cours, etc. (Henry et Basile, 1994).

Il convient de signaler, par ailleurs, que la formation des adultes recouvre en fait un ensemble hétéroclite d'activités, diverses à la fois par leur nature et par les motifs de participation. Ainsi, certaines personnes participent à des activités de leur propre chef pour des motifs non professionnels, dans une perspective de loisir par exemple, ou pour des raisons d'ordre professionnel. D'autres individus participent à des activités à l'incitation de leur employeur et visent spécifiquement des objectifs liés au travail. Certains s'inscrivent à des programmes parce qu'ils souhaitent obtenir un diplôme, d'autres suivent des cours de plus courte durée sans ambition particulière rattachée à une certification.

Pour notre étude, nous reprendrons plusieurs des dimensions précédemment décrites, traduites ici en dimensions analytiques auxquelles il est possible d'associer des facteurs et des variables que nous regroupons en deux séries (tableau 1). La première précise la nature de la participation. La deuxième regroupe les facteurs de variation de la participation. Certains indicateurs tiennent des dispositions culturelles, alors que d'autres mettent plutôt l'accent sur la situation sociale et professionnelle actuelle des individus et d'autres, encore, sur le contexte des lieux de travail.

En combinant les deux séries de facteurs, nous pouvons préciser les orientations de notre analyse, en formulant les questions suivantes :

- Quel est le poids des différents facteurs pour comprendre la participation à la formation des adultes?
- Quelle est l'importance respective des facteurs relevant des caractéristiques individuelles et ceux inhérents à la situation de travail des individus?
- L'influence des différents facteurs se manifeste-t-elle au même degré selon les différentes formes de participation?

2. Points de repère méthodologiques

Les données utilisées proviennent de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA), une annexe à l'Enquête sur la population active réalisée par Statistique Canada en janvier et mars 1998⁴ (pour l'année 1997) sur la participation des adultes à des activités formelles

4. Au Québec, l'enquête de janvier fut interrompue à la suite d'une tempête de verglas, un événement qui a bouleversé la vie quotidienne de plus de la moitié de la population québécoise, paralysant ainsi l'activité économique et obligeant de nombreuses familles à quitter leur foyer faute d'électricité.

d'éducation et de formation, ce qui exclut toutes les activités informelles auxquelles peuvent s'adonner les individus. Notre situation de recherche est de ce fait analogue à celle de l'analyse secondaire de données, puisque nous n'avons pas participé à la conception de l'enquête. Celle-ci a été effectuée auprès d'un échantillon de 33 410 Canadiens et Canadiennes, représentatif de la population de 17 ans et plus. Cependant, pour notre propre étude nous avons réduit l'échantillon initial afin d'obtenir une représentation plus restrictive du terme « adulte⁵ ». Nous avons ainsi exclu de cet échantillon tous les répondants de moins de 25 ans qui ont déclaré être étudiants à plein temps et qui étaient sans soutien d'un employeur pour leur participation à une activité de formation.

L'enquête de Statistique Canada porte sur diverses activités formelles de formation suivies par les adultes⁶. Cela permet d'analyser non seulement la participation globale (taux global ou général) mais aussi la participation selon les formes de participation suivantes :

- les formes définies en fonction des modalités d'accès à la formation par l'intermédiaire des différents types de formations auxquels les individus participent. Nous distinguons, d'une part, la « formation en entreprise » désignant des activités soutenues ou organisées par les employeurs et, d'autre part, la « formation autonome » qui est suivie volontairement, à la suite d'une décision individuelle. Celle-ci n'est pas soutenue ou parrainée par un employeur.
- il est aussi possible de distinguer les activités selon qu'elles sont intégrées à un programme qui conduit généralement à un diplôme ou qu'elles ne le sont pas. Nous parlons alors de cours, activités ponctuelles et de plus courte durée.
- les motifs ou les motivations qui justifient la participation des individus à une activité est une autre manière de distinguer les différentes formes de participation. Ainsi, nous distinguons la formation suivie pour « motif professionnel » de celle suivie pour « motif personnel ».

La participation à la formation est donc examinée à partir de différents indicateurs et est considérée comme la variable dépendante (tableau 1). Nous reprenons un ensemble d'indicateurs correspondant aux facteurs qui influencent la participation à la formation des adultes. Il s'agit des variables indépendantes associées aux caractéristiques sociodémographiques, à la situation professionnelle, aux particularités des lieux de travail et au lieu de résidence des individus.

Le traitement des données est réalisé avec l'analyse de régression logistique⁷. Nous avons construit trois modèles analytiques. 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 en chômage n'ayant pas à répondre aux questions relatives à la vie professionnelle. Avec le second modèle, nous portons notre attention sur les personnes en emploi en examinant l'influence des différents aspects de leur situation professionnelle sur leur participation. Dans les deux modèles, nous avons produit deux analyses. La première intègre la scolarité antérieure, alors que la seconde incorpore la profession⁸.

5. Des précisions sur la définition du terme adulte sont présentées à l'annexe 2.

6. L'annexe 1 présente de plus amples détails sur l'EEFA.

7. Ce type d'analyse permet de saisir l'influence d'un facteur sur une variable dichotomique comme la participation tout en contrôlant la contribution des autres facteurs présents dans le modèle.

8. Nous devons réaliser cette distinction à l'intérieur de deux modèles, la forte colinéarité entre ces deux variables ne permettant pas de les introduire dans un seul.

Tableau 1
La formation des adultes : les variables retenues, Canada, 1997

	Variables	Particularités	Dimensions analytiques correspondantes
A. Participation à la formation (variable dépendante)	<ul style="list-style-type: none"> • taux global de participation • participation selon les modalités d'accès • participation selon le format de formation • motifs de participation : professionnels ou non professionnels 	<ul style="list-style-type: none"> • taux calculé pour toutes les activités • participation à la formation en entreprise ou à la formation autonome • participation à des activités intégrées à des programmes ou participation à des cours • participation pour des motifs professionnels ou pour des motifs non professionnels (personnels et autres) 	<ul style="list-style-type: none"> • forme de participation • forme de participation • forme de participation
B. Caractéristiques sociales et démographiques des répondants	<ul style="list-style-type: none"> • genre • âge • scolarité antérieure • situation familiale • présence d'enfants 	<ul style="list-style-type: none"> • homme ou femme • en cinq cohortes • en cinq catégories ou selon le niveau de scolarité • vit seul ou avec un conjoint • nombre d'enfants 	<ul style="list-style-type: none"> • dispositions culturelles et conditions de vie • dispositions culturelles et conditions de vie • dispositions culturelles • conditions de vie • conditions de vie
C. Situation professionnelle des individus	<ul style="list-style-type: none"> • statut sur le marché du travail • régime d'emploi • profession • présence de responsabilités de supervision dans l'emploi occupé 	<ul style="list-style-type: none"> • personne inactive • personne en chômage • personne en emploi • plein temps ou temps partiel • en huit catégories professionnelles • salarié sans responsabilité de supervision ou salarié avec responsabilités de supervision ou travailleur autonome sans responsabilité de supervision ou travailleur autonome avec responsabilités de supervision 	<ul style="list-style-type: none"> • conditions de vie • conditions de vie (liées à la situation professionnelle) • dispositions culturelles et conditions de vie (liées à la situation professionnelle) • dispositions culturelles et conditions de vie (liées à la situation professionnelle)
D. Caractéristiques des lieux de travail	<ul style="list-style-type: none"> • présence d'un syndicat • multiétablissements • taille de l'entreprise • secteurs d'activité de l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> • deux catégories : présence et absence d'un syndicat dans l'entreprise • présence de plusieurs établissements dans l'entreprise • en cinq catégories • en neuf catégories 	<ul style="list-style-type: none"> • conditions de vie au travail (liées à la situation professionnelle) • accès aux ressources (l'organisation de la formation) • accès aux ressources (l'organisation de la formation) • accès aux ressources (l'organisation de la formation)
E. Le lieu de résidence	<ul style="list-style-type: none"> • province de résidence 	<ul style="list-style-type: none"> • dix provinces 	<ul style="list-style-type: none"> • lieu de résidence

3. Analyse des données

3.1 La participation des adultes à la formation selon les provinces

Au Canada, la participation globale à des activités de formation se situe à 28,2 % (tableau 2). En matière de formation en entreprise, la proportion des participants à la formation est de 16,7 %, alors qu'elle est de 14,6 % pour la formation autonome. Ainsi, au Canada, la formation en entreprise est plus importante que la formation autonome.

Tableau 2
Les différences dans la participation à la formation selon les provinces
Population totale, Canada, 1997

	Taux global (%)	Formation en entreprise	Formation autonome	Programmes	Cours	Motifs professionnels	Motifs non professionnels
Terre-Neuve	19,3	10,9	9,9	8,3	13,0	16,1	4,3
Île-du-Prince-Édouard	23,6	14,1	12,0	7,7	18,3	19,0	7,0
Nouvelle-Écosse	29,4	18,8	13,3	9,0	23,2	23,3	9,7
Nouveau-Brunswick	23,8	13,2	12,3	8,8	17,3	17,4	8,4
Québec	21,3	10,1	12,7	8,7	14,6	15,1	8,1
Ontario	30,9	19,4	15,0	10,5	23,9	24,1	10,2
Manitoba	28,1	17,6	13,9	10,2	21,5	21,8	9,9
Saskatchewan	28,7	19,3	12,9	9,5	22,1	23,4	8,8
Alberta	31,7	21,2	14,7	11,4	24,6	25,3	10,9
Colombie-Britannique	32,4	18,1	18,7	10,3	25,5	24,0	13,1
Canada	28,2 (n=31 897)	16,7 (n=31 894)	14,6 (n=31 895)	9,9 (n=31 898)	21,3 (n=31 896)	21,5 (n=31 894)	9,9 (n=31 898)

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

La diversité de situation entre les provinces indique un développement de la formation des adultes différent. Globalement, la participation des adultes à la formation fluctue entre 19,3 % et 32,4 % selon les provinces. À l'exception de la Nouvelle-Écosse, les provinces situées à l'est de l'Ontario ont des taux de participation plus faibles que la moyenne nationale et les provinces situées à l'ouest, des taux supérieurs. Terre-Neuve présente le taux global de participation le plus faible; son taux de formation autonome est également le plus faible (9,9 %). Cette province se classe au neuvième rang en ce qui a trait à la formation en entreprise (10,1 %). Ce sont les entreprises québécoises qui investissent le moins, avec un taux de participation de 10,1 %. Le Québec montre le taux de formation en entreprise le plus faible, alors que l'Alberta a le plus fort (21,2 %). Le Québec se situe au septième rang quant à la formation autonome (12,7 %). À l'opposé, les adultes de la Colombie-Britannique ont la participation la plus forte de tout le Canada. Ces premiers résultats invitent à se poser la question suivante : ces différences tiennent-elles de l'organisation spécifique de la formation des adultes dans la province ou relèvent-elles d'autres facteurs sociaux ou économiques?

Les différences entre provinces apparaissent moins fortes quand on les examine au moyen de l'analyse multivariée, type d'analyse qui permet de contrôler simultanément l'effet de plusieurs

facteurs (tableaux A1 et A2 en annexe et tableau 3). Néanmoins, en ce qui a trait à la probabilité de participer à une activité, deux provinces se distinguent de la province qui reste la base de comparaison (l'Ontario) : Terre-Neuve et le Québec.

Les provinces ne se démarquant pas, nous pouvons penser que les écarts de taux de participation relèvent des autres facteurs sociaux et culturels. Les différences seraient plutôt attribuables à la composition sociale de chaque province. Par exemple, le taux de participation d'une province serait plus élevé parce que celle-ci compte plus de grandes entreprises que les autres ou parce que le taux de chômage y est plus faible.

En fait, le Québec ne se démarque pas de l'Ontario uniquement sur le taux global, mais sur les différentes formes de participation. Terre-Neuve présente une situation similaire sauf en matière de participation à des programmes. En d'autres mots, quel que soit le type de participation, la probabilité pour un adulte de se former est plus faible au Québec qu'en Ontario.

3.2 L'effet des différents facteurs sur la participation de la population totale

Les effets observés pour chacun des facteurs étudiés dans notre modèle sont exposés synthétiquement au tableau 3 (voir aussi tableau A1 en annexe); ils permettent de saisir la participation à la formation de l'ensemble de la population canadienne. Globalement, nous remarquons que les indicateurs relatifs aux dispositions culturelles (le genre, l'âge et la scolarité antérieure) ont un impact significatif :

- Les hommes font preuve d'une plus faible probabilité d'accès à la formation que les femmes, sauf pour la formation en entreprise.
- La cohorte des personnes âgées de 34 ans et moins est plus susceptible de se former que celle qui les suit (35-44 ans). Quant aux personnes âgées de plus de 45 ans, elles présentent une probabilité de participation à la formation plus faible.
- La probabilité de participer augmente avec la scolarité.
- Les conditions de vie semblent exercer une influence nettement moins importante que les facteurs d'ordre culturel sur la participation à la formation, les différences selon la situation familiale n'étant pas significatives.
- Par contre, le statut sur le marché du travail jouerait un rôle plus déterminant, puisque les personnes en chômage (sauf pour la formation à des fins personnelles) et les personnes en emploi ont une probabilité de participation à la formation plus grande par rapport aux personnes inactives.

La participation globale à la formation ne dépend donc pas d'un seul facteur. Elle est particulièrement sensible aux dispositions et prédispositions culturelles associées à la scolarité, cette dimension exerçant de loin l'influence la plus marquante. Les conditions de vie semblent avoir un rôle nettement moins important. L'analyse des modalités d'accès à la formation et des motifs de participation permettra de préciser ces tendances.

Tableau 3
La participation à la formation des adultes, les tendances repérées dans la population totale, Canada, 1997

	Formation globale	Formation en entreprise	Formation autonome	Activités intégrées à des programmes	Formation dans des cours	Formation pour des motifs professionnels	Formation pour des motifs non professionnels
Genre	La probabilité d'accès des hommes est plus faible.		La probabilité d'accès des hommes est plus faible.	La probabilité d'accès des hommes est plus faible.	La probabilité d'accès des hommes est plus faible.		La probabilité d'accès des hommes est nettement plus faible.
Âge	La probabilité de participer est plus élevée avant 35 ans et plus faible après 44 ans.	La probabilité de participer est plus élevée avant 25 ans et plus faible après 54 ans.	La probabilité de participer est plus élevée avant 35 ans et plus faible après 44 ans.	La probabilité de participer est plus élevée avant 35 ans et plus faible après 44 ans.	La probabilité de participer est plus faible après 54 ans.	La probabilité de participer est plus élevée avant 35 ans et plus faible après 44 ans.	La probabilité de participer est plus élevée avant 25 ans et plus faible après 54 ans.
Province	Deux provinces se distinguent de l'Ontario : Terre-Neuve et Québec, où la probabilité de participer est plus faible.	Deux provinces se distinguent de l'Ontario : Terre-Neuve et Québec, où la probabilité de participer est plus faible.	Le Québec et Terre-Neuve connaissent une plus faible probabilité de participation et la Colombie-Britannique, une plus forte probabilité.	Le Québec connaît une plus faible probabilité de participer que l'Ontario.	Le Québec et Terre-Neuve connaissent une plus faible probabilité de participation et la Colombie-Britannique, une plus forte probabilité.	Le Québec et le Nouveau-Brunswick connaissent une plus faible probabilité de participer que l'Ontario.	Le Québec et Terre-Neuve connaissent une plus faible probabilité de participation et la Colombie-Britannique, une plus forte probabilité.
Scolarité	La probabilité d'accès croît avec la scolarité.	La probabilité d'accès croît avec la scolarité.	La probabilité d'accès croît avec la scolarité.	La probabilité d'accès croît avec la scolarité.	La probabilité d'accès croît avec la scolarité.	La probabilité d'accès croît avec la scolarité.	La probabilité d'accès croît avec la scolarité.
Situation familiale		La présence d'enfants augmente la probabilité de participation.	La présence d'un conjoint et d'enfants réduit la probabilité de participation.	La présence d'un conjoint et d'enfants réduit la probabilité de participation.		La présence d'un conjoint réduit la probabilité de participation.	La présence d'enfants diminue la probabilité de participation.
Statut sur le marché du travail	La probabilité de participation augmente pour les personnes dans la population active, et surtout pour les personnes en emploi.	La probabilité de participation augmente pour les personnes dans la population active, et surtout pour les personnes en emploi.	La probabilité de participation augmente si les personnes sont en chômage et diminue si les personnes sont en emploi.		La probabilité de participation augmente pour les personnes dans la population active, et surtout pour les personnes en emploi.	La probabilité de participation augmente pour les personnes dans la population active, et surtout pour les personnes en emploi.	La probabilité de participation diminue pour les personnes en chômage.

La différence entre les hommes et les femmes tient au fait que les premiers participent moins que les femmes à des activités de formation autonome. Ils suivent moins d'activités que les femmes pour des motifs non professionnels. Cela pourrait signifier que le rapport des hommes à la formation tend à être davantage « utilitariste ». Par contre, on ne relève pas de différences significatives entre les hommes et les femmes quant à la probabilité de participer à des activités de formation à visées professionnelles ou à des activités de formation en entreprise. Cela tend plutôt à indiquer que la participation des femmes est plus diversifiée que celle des hommes.

L'effet de l'âge sur la participation n'est pas le même selon les types de formations, à une exception près, car la cohorte des personnes âgées de 55 ans et plus a une probabilité de participer significativement plus faible que celle des 35-44 ans, qui est la cohorte de référence. En formation en entreprise, les personnes les plus jeunes (moins de 25 ans) comme les plus vieilles (55 ans et plus) se distinguent de la catégorie de référence. Les premiers montrent une forte probabilité de faire de la formation, et les seconds, une probabilité faible. On peut penser que l'entrée dans la vie active et le processus d'insertion professionnelle constituent des occasions de formation dans l'entreprise, ce qui expliquerait la forte probabilité de participation des plus jeunes. Par exemple, plusieurs politiques de gestion de main-d'œuvre des entreprises prévoient des activités d'accueil et de formation pour les salariés nouvellement recrutés. À l'opposé, la perspective de la retraite réduirait l'accès à la formation en entreprise. En formation autonome et en formation dans les programmes, toutes les catégories d'âge se distinguent des 35-44 ans. La probabilité de participation des plus jeunes est plus élevée; celle des plus vieux est plus faible. Cela laisse penser que la formation des adultes s'avère une réalité plus importante pour les cohortes plus jeunes. Nous pouvons interpréter cette situation par le fait que l'entrée dans la vie adulte se fait progressivement et que les personnes les plus jeunes poursuivent souvent des études tout en travaillant. De même, plusieurs jeunes travailleurs et jeunes chômeurs s'inscrivent à des programmes pour améliorer leur situation professionnelle ou pour faciliter leur réinsertion sur le marché du travail. On peut ainsi comprendre la forte probabilité de participer à des programmes notée chez ce groupe. Quant à la probabilité de participer à des cours, elle ne varie pas selon l'âge, sauf pour la cohorte la plus âgée.

La faible participation des personnes plus âgées à la formation ne semble donc pas tenir strictement à des difficultés de gestion du temps ou à des problèmes de conciliation entre le travail, la vie familiale et les études. L'accès limité de certaines ressources et les dispositions culturelles particulières expliqueraient plutôt cette situation. Le passage à la retraite ferme l'accès aux ressources éducatives des entreprises, ce qui contribue à diminuer la participation des individus plus âgés. On peut également penser que l'intérêt pour la formation associée au travail disparaît progressivement à l'approche de la retraite, comme l'indique le fait que la participation à la formation pour des motifs professionnels diminue dès l'âge de 45 ans. De même, les personnes âgées de 55 ans et plus s'inscrivent beaucoup moins que les autres à des formations pour des motifs non professionnels et, encore moins, à des programmes ou à des activités autonomes : cela révèle un désintérêt pour les types de participation relevant de décisions individuelles. Ce désintérêt se manifesterait d'ailleurs plus tôt, car la probabilité de participer à des activités autonomes diminue dès 45 ans.

Le troisième indicateur, qui fait référence aux dispositions culturelles, est la scolarité antérieure. Son effet se révèle dans tous les types de participation : globalement, plus la scolarité est élevée, plus la probabilité de participer l'est aussi. En fait, il s'agit du facteur qui influence le plus

fortement la participation des adultes à la formation.

Les autres indicateurs observés renvoient moins aux dispositions culturelles qu'aux conditions de vie des individus. L'effet de la situation familiale des individus se manifeste surtout à l'égard de la formation autonome, de la participation à des programmes et de la formation suivie pour des motifs professionnels. Plus spécifiquement, la probabilité de participer à la formation se révèle moins grande chez les personnes qui vivent avec un conjoint. La présence d'enfants réduit également la probabilité que les personnes se forment de manière autonome, pour des motifs non professionnels ou participent à des programmes. Ainsi, pour nombre d'adultes, les difficultés de gestion du temps quotidien et l'obligation de concilier la vie familiale, le travail et la formation constitueraient une entrave à leur inscription à des activités éducatives. Mais curieusement, la présence d'enfants semble plutôt encourager la participation à la formation en entreprise.

Le statut d'emploi contribue également à faire fluctuer la probabilité de participer à la formation. Le fait d'occuper un emploi augmente cette probabilité en formation en entreprise; il fait également progresser les possibilités de suivre des cours et des activités pour des motifs professionnels. Avoir un emploi produit un effet inverse dans le cas de la formation autonome. Il faut souligner que la probabilité de participer à la formation en entreprise, à la formation autonome, à des cours et pour des motifs professionnels augmente significativement pour les personnes en chômage, en comparaison avec les personnes inactives⁹. Ainsi, nous constatons probablement un effet des politiques publiques récentes en matière de réinsertion professionnelle des personnes inactives ou en chômage.

3.3 La participation des personnes en emploi

Nous portons notre attention sur la situation des personnes en emploi avec plus d'acuité encore afin d'examiner l'influence des différents facteurs liés au travail, par exemple les caractéristiques de l'occupation et du milieu de travail. Les résultats détaillés sur la participation de la population en emploi sont exposés aux tableaux A2 et A3 en annexe, tandis que les principaux résultats sont synthétisés au tableau 4.

Dans l'ensemble, les tendances observées pour la population totale se trouvent corroborées par celles qui portent sur la population en emploi, mais des différences sont aussi constatées.

9. Les personnes en chômage ont pu s'inscrire à des activités de formation avant d'être mises à pied ou elles ont pu faire un stage en entreprise, ce qui expliquerait leur forte probabilité de participation à de la formation professionnelle.

Tableau 4
La participation à la formation des adultes, les tendances repérées dans la population en emploi, Canada, 1997

	Formation globale	Formation en entreprise	Formation autonome	Activités intégrées à des programmes	Formation dans des cours	Formation pour des motifs professionnels	Formation pour des motifs non professionnels
Genre			La probabilité d'accès des hommes est plus faible.	La probabilité d'accès des hommes est plus forte (modèle éducation).	La probabilité d'accès des hommes est plus faible.		La probabilité d'accès des hommes est plus faible.
Âge	La probabilité de participer est plus élevée avant 35 ans et plus faible après 44 ans.	La probabilité de participer est plus élevée avant 25 ans et plus faible après 54 ans.	La probabilité de participer est plus élevée avant 35 ans et plus faible après 44 ans.	La probabilité de participer est plus élevée avant 25 ans et plus faible après 44 ans.	La probabilité de participer est plus faible après 54 ans.	La probabilité de participer est plus élevée avant 35 ans et plus faible après 44 ans.	La probabilité de participer est plus élevée avant 25 ans et plus faible après 54 ans.
Province	Le Québec a la plus faible probabilité de participation et la Colombie-Britannique, la plus forte.	Terre-Neuve et le Québec ont la plus faible probabilité de participation et la Colombie-Britannique, la plus forte.	La Colombie-Britannique se distingue positivement de l'Ontario.	L'Alberta et le Manitoba se distinguent de l'Ontario par une probabilité de participation plus grande.	Terre-Neuve et le Québec connaissent une baisse de la probabilité de participation significative, alors que la Colombie-Britannique est dans la situation inverse.	Le Québec connaît une baisse de la probabilité de participation significative, alors que la Colombie-Britannique est dans la situation inverse.	La Colombie-Britannique a une probabilité plus forte.
Scolarité	La probabilité d'accès croît avec la scolarité.	La probabilité d'accès croît avec la scolarité.	La probabilité d'accès croît avec la scolarité, sauf pour les personnes n'ayant atteint que le secondaire.	La probabilité d'accès croît avec la scolarité, sauf pour les personnes n'ayant atteint que le secondaire.	La probabilité d'accès croît avec la scolarité.	La probabilité d'accès croît avec la scolarité.	La probabilité d'accès croît avec la scolarité, sauf pour les personnes n'ayant atteint que le secondaire.
Situation familiale		La présence d'enfants augmente la probabilité de participation.	La présence d'un conjoint et d'enfants réduit la probabilité de participation.	La présence d'un conjoint et d'enfants réduit la probabilité de participation.	La présence d'enfants augmente la probabilité de participation.	La présence d'enfants augmente la probabilité de participation.	La présence d'enfants réduit la probabilité de participation.
Régime d'emploi	La probabilité de participation diminue si les personnes ont un emploi à plein temps.	La probabilité de participation augmente si les personnes ont un emploi à plein temps.	La probabilité de participation diminue si les personnes ont un emploi à plein temps.	La probabilité de participation diminue si les personnes ont un emploi à plein temps.			La probabilité de participation diminue si les personnes ont un emploi à plein temps.

Profession	La participation augmente dans les professions intellectuelles (sciences et sciences sociales). La probabilité diminue dans le cas des cols blancs et des cols bleus.	La participation augmente dans les professions intellectuelles (sciences et sciences sociales). La probabilité diminue dans le cas des enseignants, des cols blancs et des cols bleus.	La probabilité diminue dans le cas des cols blancs et des cols bleus.	La participation augmente chez les professionnels des sciences sociales. Seuls les employés de bureau ont une probabilité plus faible de participer.	La participation augmente dans les professions intellectuelles (sciences et sc. sociales). La probabilité diminue dans le cas des cols blancs et des cols bleus.	La participation augmente dans les professions intellectuelles (sciences et sc. sociales). La probabilité diminue dans le cas des cols blancs et des cols bleus.	La probabilité diminue dans le cas des cols blancs et des cols bleus.
Responsabilités de supervision	Les salariés et les autonomes qui ont des responsabilités de supervision ont une probabilité de participation accrue.	Les travailleurs (salariés et autonomes) qui ont des responsabilités de supervision ont une probabilité de participation accrue	Les travailleurs autonomes sans responsabilité de supervision ont une probabilité accrue, alors que les salariés et les autonomes avec responsabilités de supervision ont une probabilité de participation moindre.	Les travailleurs autonomes avec ou sans responsabilités de supervision ont une probabilité de participation diminuée.	Les salariés avec responsabilités de supervision et tous les travailleurs autonomes ont une probabilité accrue de participer.	Les salariés et les autonomes qui ont des responsabilités de supervision ont une probabilité de participation accrue.	Les salariés avec responsabilités de supervision et les autonomes sans responsabilité de supervision ont une probabilité de participation accrue.
Taille de l'entreprise	Plus la taille est élevée, plus la probabilité de participation augmente.	Plus la taille est élevée, plus la probabilité de participation augmente.			Plus la taille est élevée, plus la probabilité de participation augmente.	Plus la taille est élevée, plus la probabilité de participation augmente.	Le fait de travailler dans une très grande entreprise a un effet positif sur la probabilité de participation.
Syndicalisation	Effet négatif sur la participation.	Effet négatif sur la participation.	Effet négatif sur la participation.	Effet négatif sur la participation.	Effet négatif sur la participation.	Effet négatif sur la participation.	
Multi-établissements	Effet positif.	Effet positif.	Effet positif.	Effet positif.	Effet positif.	Effet positif.	Effet positif.
Secteurs d'activité	Quatre secteurs ont un effet positif (finances, éducation et santé, administration publique, services publics et transport) et un, un effet négatif (commerce).	Quatre secteurs ont un effet positif (finances, éducation et santé, administration publique, services publics et transport) et deux, un effet négatif (commerce, services personnels).	Deux secteurs ont un effet positif (éducation et santé, administration publique).	Quatre secteurs ont un effet positif (finances, éducation et santé, administration publique, construction).	Deux secteurs ont un effet positif (éducation et santé et administration publique) et un secteur a un effet négatif (commerce).	Quatre secteurs ont un effet positif (services publics et transport, finances, éducation et santé, administration publique) et un secteur a un effet négatif (commerce).	Un secteur a un effet positif (éducation et santé). Deux secteurs ont un effet négatif (construction et commerce).

- Parmi les provinces, on note que le Québec et Terre-Neuve ne se distinguent plus de l'Ontario en matière de formation autonome, de formation par des programmes et de formation à des fins personnelles. Cela semble suggérer que les différences avec l'Ontario trouvent leur origine dans les modalités d'accès aux ressources éducatives de la population qui n'est pas en emploi. Nous pouvons penser que la faiblesse de l'offre de formation à des fins non professionnelles ou de nature à intéresser en particulier les personnes inactives contribuerait à la baisse de la participation. À l'opposé, la Colombie-Britannique se distingue de l'Ontario en matière de participation à des fins professionnelles, ce qui influence positivement la participation.
- L'Alberta et le Manitoba se distinguent de l'Ontario par la participation des individus à des programmes. Il semblerait donc que ces provinces facilitent l'accès à la formation par des programmes aux personnes en emploi.
- L'influence du genre, de l'âge et de la scolarité se fait sentir de la même manière chez les personnes en emploi que dans la population en général.
- La situation familiale n'a pas la même importance pour les deux types de populations, lorsqu'il s'agit de participation à des cours et de formations suivies à des fins professionnelles. Pour la population en emploi, la présence d'enfants augmente la participation à la formation dans ces cas.

L'étude de la situation de travail offre des précisions supplémentaires :

- La probabilité de participation à des activités de formation en entreprise augmente quand l'emploi des personnes est à temps plein; elle diminue lorsqu'il s'agit de formation autonome.
- La probabilité de participation (globale, formation en entreprise, cours et activités pour motifs professionnels) augmente avec la taille de l'entreprise. Ainsi, plus une entreprise est grande, plus les personnes qui y travaillent sont susceptibles de se former, du moins pour les trois types de formations.
- Le fait de travailler dans une entreprise qui compte plusieurs établissements favorise positivement la participation, et ce, quel que soit le type de formation.
- Bien que le taux brut de participation soit plus élevé dans les entreprises syndiquées (tableau A5), l'influence nette de la présence syndicale indique une faible réduction de la probabilité de participation, sauf en matière de formation à des fins personnelles.
- La probabilité de participer fluctue selon le secteur d'activité de travail. Certains secteurs exercent une influence significative positive sur la participation globale (finances, éducation et santé, administration publique, services publics et transport). D'autres secteurs ont un effet négatif : c'est le cas du commerce. Ces fluctuations trouvent leur source dans les investissements en formation des firmes, ceux-ci étant manifestement différents d'un secteur à l'autre. Plus précisément, quatre secteurs ont un effet positif en matière de formation en entreprise : les finances, l'éducation et la santé, l'administration publique, les services publics et transport. En plus du commerce, les services personnels ont aussi un effet de réduction de la participation. Deux secteurs, ceux de l'éducation et de la santé et de l'administration publique, présentent une influence positive sur la probabilité de formation autonome. La probabilité de participer à des programmes s'avère plus importante dans quatre secteurs : finances, éducation et santé, administration publique, construction. Les chances de participer à des cours augmentent lorsqu'une personne travaille dans l'éducation et la santé ou dans l'administration publique. Cette

probabilité est toutefois diminuée par le fait de travailler dans le commerce. Par ailleurs, les motifs de la participation varient également selon les secteurs. Ainsi, les personnes qui travaillent dans les services publics et transport, le secteur financier, l'éducation et la santé ainsi que dans l'administration publique se forment davantage dans des activités suivies à des fins professionnelles, tandis que ceux qui travaillent dans le commerce le font moins. Sur le plan des activités suivies à des fins personnelles, un seul secteur se démarque : l'éducation et la santé.

- En comparaison avec les cadres, la probabilité de participation à l'une ou l'autre activité (taux global) augmente dans les professions scientifiques, sauf chez les enseignants et les professionnels de la santé. Cette même probabilité diminue dans le cas des cols blancs et des cols bleus. Cette hiérarchie des influences tient surtout à la formation en entreprise. Notons la situation particulière des enseignants, dont la probabilité de participation baisse en formation en entreprise. Globalement, le fait pour une personne d'être un col bleu ou un col blanc diminue sa probabilité de participer à de la formation. C'est une tendance qui se dessine clairement, sauf pour la formation par des programmes où la probabilité de participation diminue chez les employés de bureau seulement.

Dans l'ensemble, le recours des personnes à l'un ou l'autre des types de formations ne repose pas toujours sur les mêmes facteurs. En formation en entreprise et en formation autonome, plusieurs facteurs jouent un rôle similaire dans la modulation de la participation : le niveau de scolarité des individus, le fait d'avoir ou non des responsabilités de supervision, la présence syndicale dans une entreprise, le fait de travailler dans des organisations comportant plusieurs établissements et d'occuper un emploi de col blanc ou de col bleu. Cependant, la participation pour ces deux types de formations se distingue sous l'influence d'autres facteurs. Si, à statut d'emploi égal, le fait d'être un homme ou une femme n'influence pas de manière significative la participation à la formation en entreprise, il a cependant de l'importance pour la formation autonome. Les taux de participation en formation en entreprise des hommes et des femmes se révèlent fort semblables lorsque les personnes sont en emploi. La probabilité pour un individu de faire de la formation en entreprise fluctue positivement avec l'âge, surtout en début de carrière (avant 25 ans), et négativement en fin de carrière (après 54 ans). En formation autonome, la probabilité de participer est forte jusqu'à l'âge de 35 ans et décline dès 44 ans. L'influence significative du lieu de résidence est différente selon les formes de participation. Le fait d'habiter le Québec et Terre-Neuve diminue la probabilité de participer à la formation en entreprise, alors que celle de se former de manière autonome croît en Colombie-Britannique. La vie de famille diminue la probabilité de participer à des activités de formation autonome, alors qu'un régime d'emploi à temps plein augmente la probabilité de participer à la formation en entreprise. L'occupation d'un emploi qualifié de professionnel a un effet positif sur les différentes formes de participation, sauf pour la formation autonome. Finalement, la participation est influencée de manière variable par les secteurs d'activité d'appartenance des entreprises. Cette variation peut être liée aux traditions de formation ou aux politiques de gestion des ressources humaines des entreprises selon les différents secteurs.

La comparaison entre la formation par des programmes et la participation à des cours met en relief l'influence du niveau de scolarité des individus : les programmes sont davantage suivis par les répondants déclarant une scolarité au moins de niveau postsecondaire ou universitaire. Le fait de travailler dans une entreprise syndiquée diminue la participation alors que le fait que l'entreprise ait plusieurs établissements augmente la probabilité de participer à ces deux formes

de formations. Par contre, le fait d'être un homme ou une femme joue dans le sens opposé : les hommes participent plus à des programmes que les femmes, alors que c'est l'inverse pour la participation à des cours. Quant aux autres variables, elles ont un effet sur un type de formation et non sur d'autres. C'est le cas du régime d'emploi (sur la participation à des programmes) et de la taille de l'entreprise (sur la participation à des cours).

Le fait d'avoir un niveau de scolarité élevé et de travailler dans une entreprise ayant plusieurs établissements augmente la participation à la formation pour des motifs professionnels ou non professionnels. Le fait d'occuper un emploi de col blanc ou de col bleu en diminue la probabilité. Ce jeu de fluctuations s'observe sous d'autres aspects également : l'âge, le secteur d'activité économique, la province de résidence et la taille de l'entreprise. Enfin, certains facteurs influencent un type de formation sans le faire pour un autre. En effet, le genre et le régime d'emploi influencent significativement la participation de la formation pour des motifs non professionnels, tandis que la présence syndicale dans une entreprise diminue de manière significative la formation suivie pour des raisons professionnelles.

4. Interprétation des résultats

Rappelons que nous avons considéré la participation à la formation des adultes comme le résultat de la rencontre entre, d'une part, des individus ancrés socialement dans leur milieu et désireux (ou non) de participer à une activité de formation ou de s'y inscrire, et, d'autre part, une offre de formation issue de l'organisation de la formation des adultes et qui s'articule aux interventions des pouvoirs publics, des acteurs privés et, plus globalement, de la société civile. Notre analyse a cherché à cerner le degré d'influence des différentes formes d'ancrage social des individus et de l'organisation de la formation des adultes sur la participation. À cet égard, force est de constater que la participation à la formation des adultes fluctue selon plusieurs facteurs.

4.1 L'effet de l'organisation de la formation

L'existence de variations provinciales laisse supposer que les politiques éducatives mises en œuvre par les gouvernements ou les actions entreprises par d'autres acteurs de chaque province influencent la participation. Toutefois, une analyse plus poussée indique que seulement certaines différences observées entre les provinces (l'Ontario servant alors de pôle de référence, nous le rappelons) sont significatives. En fait, la probabilité de participation à la formation des adultes dans six provinces n'est pas significativement différente de celle de l'Ontario, alors qu'elle l'est dans trois provinces, dont le Québec. Le fait pour une personne de résider au Québec réduit sa probabilité de participation, quel que soit le type de formation, et ce, pour la population totale. Par contre, la situation des personnes en emploi du Québec ne se distingue pas en matière de formation autonome, de formation par des programmes et de formations suivies pour des raisons personnelles. Nous pouvons en penser que le Québec se démarque de l'Ontario de deux manières :

- Les personnes inactives accéderaient plus difficilement à la formation. En effet, si le Québec se distingue du pôle de comparaison au regard de la population totale, mais que ce n'est pas le cas pour les personnes en emploi, c'est donc l'accès aux ressources de formation pour les personnes inactives qui est en jeu.
- Au sein de la population en emploi, l'accès à la formation en entreprise et, plus

globalement, aux activités suivies pour des motifs professionnels est significativement réduit, ce qui peut être le résultat du faible investissement en formation des entreprises.

Par comparaison, examinons la situation de Terre-Neuve et celle de la Colombie-Britannique. Dans le cas de la première, il existe des différences significatives dans la participation des personnes en emploi, en matière de participation à des cours et, dans une moindre mesure, de formation en entreprise. En ces matières, des caractéristiques de l'offre de formation contribueraient donc à diminuer les chances que les Terre-Neuviens ont de se former. Par contre, en Colombie-Britannique, la probabilité d'accès à la formation en entreprise et à la formation autonome, à la formation à des cours, à la formation pour des motifs aussi bien professionnels que non professionnels est positive. Cela laisse donc penser que les offres publique et privée de formation favoriseraient la participation à une diversité d'activités.

Le fait que Terre-Neuve et le Québec soient en queue de peloton en matière de formation en entreprise soulève la question de l'offre de formation des employeurs dans ces provinces et de leurs politiques de gestion de la main-d'œuvre. Du point de vue québécois, les résultats sont quelque peu surprenants si l'on considère que la Loi sur le développement de la main-d'œuvre oblige, depuis 1995, de nombreux employeurs à consacrer 1 % de la masse salariale à la formation de leur personnel. En fait, nous pouvons supposer que l'effet de la loi ne s'est pas encore manifesté et que son application s'est étalée dans le temps. D'ailleurs, les entreprises de taille moyenne sont assujetties à cette loi uniquement depuis 1997 et les petites organisations n'ont pas encore l'obligation de s'y soumettre. Or, les effets de l'organisation de la formation sur la participation seraient plus importants compte tenu de la faible implication en formation des petites entreprises. L'importance variable de la formation autonome et de la participation à des programmes de formation soulève également la question de l'organisation de la formation dans les établissements publics des provinces. L'écart du simple au double observé entre les situations de Terre-Neuve et de la Colombie-Britannique en matière de formation autonome tend à indiquer l'existence d'un effet d'organisation, en lien avec les politiques publiques, et non seulement de composition sociale de leur population.

Ces résultats invitent à une analyse comparative des politiques publiques provinciales et, plus globalement, à l'examen de l'organisation de la formation propre à chaque province. Cette analyse permettrait de répondre aux questions suivantes :

- La réduction de l'accès aux ressources publiques pour les personnes désireuses de participer à la formation de manière autonome est-elle l'effet des compressions budgétaires en éducation?
- S'agit-il d'un effet de la faiblesse du marché privé de la formation?
- Cette situation s'expliquerait-elle par une diminution de l'offre de formation populaire par les organismes communautaires?

4.2 *L'effet des ancrages sociaux*

L'idée d'ancrage social renvoie au fait que chaque individu se construit ou se façonne dans ses relations avec les autres et dans ses interactions avec son milieu. Les ancrages peuvent prendre la forme de dispositions ou de prédispositions culturelles ou celle des conditions de vie. La première forme participe à la structuration des schèmes de perception et de représentation du

monde et des autres. Elle relève largement de l'expérience passée de l'individu et de son parcours social; elle module ses schèmes de représentation et son identité sociale. La seconde forme organise la gestion du temps et l'accès aux ressources sociales ou économiques. Notre analyse révèle que ces deux formes d'ancrage ont un effet sur la participation. Dès lors, on ne peut reporter à un principe unique d'explication ou à un seul facteur la participation à la formation des adultes.

Le facteur le plus déterminant de la participation à la formation est la scolarité antérieure d'un individu. C'est la variable qui pèse le plus sur la participation, indépendamment de l'activité privilégiée par une personne, du type de formation qu'elle adopte ou de son intégration ou non dans un emploi. Plus le niveau de scolarité est élevé, plus grande est la probabilité de participer à une activité. L'expérience scolaire antérieure conduirait donc les individus à envisager leur participation à la formation des adultes positivement. Les personnes qui ont fréquenté l'école le plus longtemps parviendraient mieux à définir des « besoins » de formation, à exprimer leur demande et à entreprendre ou proposer des démarches éducatives. Le parcours de formation initiale apparaît comme un générateur de dispositions ou prédispositions culturelles et sociales favorables à la formation subséquente. Il renvoie largement au passé de l'individu, période de vie considérée comme un moment d'accumulation du capital culturel, de construction des schèmes de représentation du monde et de la personnalité sociale de l'individu. Mais il y a plus. La scolarité antérieure doit être associée également aux conditions de vie et ce, par l'intermédiaire des conditions de travail. En effet, dans la mesure où les politiques de formation des entreprises favorisent la participation des individus à des activités de formation de manière inégale, selon leur niveau de scolarité et leur catégorie professionnelle, l'éducation devient un élément significatif de leur situation de travail.

En outre, les écarts entre la situation de formation des hommes et celle des femmes s'expliquent largement par les dispositions culturelles. Les hommes ont une probabilité moins élevée de participation à la formation que les femmes quand celle-ci relève d'une décision individuelle (formation autonome) ou que l'activité est suivie pour des motifs non professionnels. Plus précisément, les hommes sont moins enclins à se former par des cours. Mais ce n'est pas le cas pour la participation à des programmes. En effet, les hommes **en emploi** montrent une probabilité de participer à des programmes significativement plus importante que les femmes. Si ce n'était l'impulsion de l'emploi et du travail, la participation des hommes s'avérerait donc plus faible.

Par contre, et cette observation est toute nouvelle, il n'existe pas de différences significatives entre les hommes et les femmes en matière de formation en entreprise et de formation pour motifs professionnels. Selon des recherches antérieures (Crocquey, 1995; Doray et Arrowsmith, 1997; Doray et Rubenson, 1998), les femmes participent globalement plus à la formation des adultes que les hommes parce qu'elles réalisent davantage de formation autonome. Par contre, elles étaient alors désavantagées du point de vue de la formation en entreprise et de la formation visant des motifs professionnels, ce qui n'est plus le cas. D'ailleurs, leur taux de participation à la formation en entreprise est un peu plus élevé que celui des hommes (24,9 % comparativement à 23,3 %). La progression professionnelle des femmes semble avoir permis de combler la différence entre les hommes et les femmes. Ainsi, des conditions d'insertion professionnelle plus favorables à la participation à la formation des adultes renforcent positivement les dispositions culturelles à la formation, ce qui conduit les femmes à se former davantage.

Nous avons observé que la probabilité de participation à la formation décroît avec l'âge; cela nous porte à considérer l'horizon professionnel des individus comme un facteur d'influence sur la participation. Ainsi, quand l'horizon d'une personne est ouvert, la participation à la formation est plus élevée. Les jeunes poursuivent leur formation dans la perspective d'une progression professionnelle pour obtenir une promotion ou augmenter leur compétence, par exemple. En même temps, on sait que certaines entreprises offrent des formations à l'intention des nouveaux embauchés. Il n'est donc pas surprenant que la cohorte la plus jeune participe plus à la formation en entreprise que la cohorte des 35-44 ans, cohorte qui sert de point de référence. À l'inverse, quand l'horizon professionnel d'un individu se referme, la participation diminue. Cela est surtout vrai en matière de formation autonome et de participation à des programmes, puisque, dès l'âge de 45 ans, la probabilité de participer diminue. Par contre, ce n'est pas le cas en formation en entreprise, la probabilité de participer dans ce cas diminuant à partir de 55 ans. Le raisonnement inspiré de la théorie du capital humain selon laquelle le faible retour sur investissement « découragerait » la participation ou, à tout le moins, diminuerait l'incitation à se former n'expliquerait qu'en partie la baisse de participation avec l'âge. En effet, cet argument doit être pondéré, car le fait de travailler assure une participation plus élevée par l'accès aux ressources éducatives des entreprises. Indiquons, enfin, que la participation ne tient pas uniquement aux conditions de vie, car s'il y a un âge où la gestion du temps est plus facile, c'est bien celui de la retraite.

Si la gestion du temps ne semble pas influencer globalement les cohortes les plus âgées, l'accès aux différentes formes de participation varie selon la situation familiale ou le régime d'emploi. Les responsabilités familiales réduisent la formation autonome et la participation à des programmes. Il en est de même pour la participation selon les différents motifs. Les célibataires ou les personnes vivant seules seraient plus enclines à se former. Le fait de travailler à plein temps réduit également la probabilité de participer à certains types de formations : formation autonome, participation à des programmes et activités suivies pour des motifs non professionnels. Par contre, comme ce régime d'emploi donne accès aux ressources de formation fournies par l'entreprise, les travailleurs à plein temps voient leur probabilité de participation augmenter lorsqu'il s'agit de formation en entreprise. En fait, on peut considérer qu'il s'agit de deux situations différentes. Nous pouvons alors penser que le personnel à plein temps se forme davantage parce que les politiques des entreprises favorisent l'accès à la formation de ces employés. Nous pouvons imaginer également que les travailleurs à temps partiel adoptent ce régime d'emploi spécifiquement pour poursuivre leurs études et obtenir un diplôme.

Les conditions économiques d'existence ont aussi un effet sur la participation. D'abord, le fait de travailler rend les ressources des entreprises accessibles aux individus, ce qui augmente leur participation. Plus globalement, cette situation favorise l'accessibilité, à l'exception cependant de la participation à des programmes, plus réduite chez les personnes en emploi. Vue sous cet angle, la gestion du temps s'avère encore un facteur qui influence la participation. La situation professionnelle fait fluctuer également la participation. Nous le voyons clairement en considérant la probabilité de participation à la formation, plus faible chez les cols bleus ou les cols blancs¹⁰ et plus forte dans certains types d'activités (formation en entreprise, cours et activités pour des motifs professionnels) lorsque les personnes sont des professionnels. L'influence de la situation professionnelle est à rapprocher à la fois de l'accès aux ressources des entreprises et des

10. En comparaison avec les cadres et les directeurs, catégorie qui nous a servi de référence.

dispositions culturelles. Du moins, c'est ce que laisse voir la probabilité plus faible des cols blancs et des cols bleus de participer à la formation autonome. L'influence de ce facteur se manifeste également lorsque l'emploi recèle des responsabilités de supervision, une situation qui contribue généralement à augmenter la probabilité de participer, sauf lorsqu'il s'agit de formation autonome ou de participation à des programmes.

La participation est aussi modulée par les caractéristiques du milieu du travail, un facteur rattaché à l'accès, plus ou moins prononcé, aux ressources de formation des entreprises. Les différences peuvent s'interpréter comme des écarts entre les politiques de gestion du personnel, écarts pouvant s'expliquer par l'organisation des entreprises (ex. : les grandes entreprises et les entreprises ayant plusieurs établissements), par la présence de traditions de formation¹¹ dans certains secteurs (ex. : le secteur des finances) ou par l'existence d'un marché interne (ex. : les grandes entreprises et l'administration publique). Le fait pour une entreprise d'être partie intégrante d'un marché interne et d'offrir aux individus des possibilités de mobilité professionnelle peut constituer une incitation à participer aux activités de formation autonome, ce qui expliquerait la relation entre la variable « multiétablissement » et la participation à des formations autonomes ou à des programmes.

Il est possible de cerner plus précisément les modalités d'accès à la formation en entreprise. Notre analyse indique que la participation ne tient pas uniquement à des facteurs organisationnels, comme le suggère l'étude de Jacobs, Lukens et Useem (1996), mais aux caractéristiques sociales des acteurs également. Il ne fait pas de doute que la gestion du personnel des firmes est modulée selon les catégories professionnelles et qu'à ce titre la mise en disponibilité des ressources de formation par les firmes varie selon la position professionnelle des individus, voire selon des caractéristiques individuelles particulières. En même temps, des prédispositions culturelles et professionnelles permettent à des individus de définir leurs « besoins de formation » avec facilité ou de proposer certaines activités à leur entreprise. Globalement, la gestion de l'accès est toujours réalisée en fonction de la scolarisation, de la position professionnelle et de l'âge. Il faut souligner qu'il n'existerait plus aujourd'hui de différences entre les hommes et les femmes quant à la probabilité de participer à la formation en entreprise, observation déjà révélée dans des enquêtes antérieures (Chicha, 1994).

Nous constatons en outre que la situation économique et la structure organisationnelle des entreprises influent toujours sur la participation à la formation. Certaines conditions économiques et organisationnelles des firmes facilitent l'accès, comme le laisse penser la hausse de la participation selon la taille de l'entreprise. Un autre facteur influence négativement la participation : le régime de relations professionnelles fondé sur l'ancienneté, qui serait un frein ou une barrière organisationnelle. C'est du moins ce que tend à indiquer l'effet négatif de la syndicalisation sur la participation à la formation. Cela rejoint les réalités observées dans d'autres pays anglo-saxons (Kennedy *et al.*, 1994; Knoke et Ishio, 1994) et interprétées comme un révélateur d'un régime de relations industrielles qui freine la participation à la formation.

Dans l'ensemble, outre le changement du rapport des femmes à la formation en entreprise, le processus d'accessibilité à la formation des adultes tend à indiquer une situation où prédomine

11. D'autres secteurs se caractériseraient plutôt par l'absence de telles traditions ou politiques. Nous pensons au commerce.

une logique de reproduction sociale. Cette logique est particulièrement frappante lorsque nous constatons que la formation initiale s'avère le facteur le plus déterminant pour la participation. Cette même logique se dégage quand nous examinons l'influence de plusieurs facteurs individuels liés aux prédispositions culturelles, aux conditions de vie et aux situations professionnelles. Les inégalités d'accès selon le statut sur le marché du travail, la catégorie professionnelle et le régime d'emploi sont autant d'indications qui confirment une logique de reproduction sociale. Les facteurs de distinction économique et organisationnelle tendent, pour leur part, à indiquer l'existence du schéma classique suivant : la différenciation des investissements des entreprises en formation favorise les organisations qui ont la meilleure situation économique et les ressources organisationnelles internes les plus importantes pour structurer des politiques et des stratégies de formation de leurs salariés. Cette reproduction passe largement par l'effet des prédispositions culturelles et sociales. En ce sens, la participation à la formation dépend en grande partie des parcours sociaux des individus. Et la reproduction sociale traduit les conditions de vie qui modulent la participation, et ce, par la disponibilité du temps et l'accès à des ressources éducatives particulières.

Conclusion

En introduction, nous avons posé la question de la relation entre le développement d'une économie fondée sur le savoir et la formation des adultes. Même si elle est sommaire, notre analyse conduit à poser deux questions sur les articulations entre la montée de la nouvelle économie et la participation. Si nous posons l'hypothèse que le Québec et le Canada sont bel et bien entrés dans l'économie du savoir, nous remarquons que ses effets sur la participation à l'éducation des adultes se font toujours attendre, car notre analyse révèle que la participation relève de processus traditionnels d'accès à la formation c'est-à-dire une accessibilité fort différenciée selon la formation initiale, la situation familiale et la segmentation du travail. L'exception la plus notable étant celle des femmes dont la participation à la formation en entreprise a progressé. À l'inverse, si nous considérons que la participation à la formation des adultes est un indicateur de l'institutionnalisation de la nouvelle économie, force est alors de constater que la nouvelle économie du savoir ressemble beaucoup à l'ancienne économie.

Si nous posons l'hypothèse alternative selon laquelle nous serions dans une situation de transition vers cette même économie du savoir, notre analyse indique alors tout le chemin qu'il faut parcourir pour rompre avec la logique de reproduction sociale qui préside à la participation et, ainsi, pour permettre un accès plus large et démocratique à la formation continue.

Sur le plan des interventions possibles, notre analyse a souligné que la participation peut être modulée par des actions sur les ressources éducatives et donc sur l'organisation de la formation, sur l'accessibilité de la formation en entreprise et sur les conditions de vie des individus. En plus, des politiques publiques devraient être mises en place afin de combler les inégalités liées aux conditions de vie. Des actions directes doivent être réalisées pour rendre accessibles des formations qui ne sont pas nécessairement liées au monde du travail. Par exemple, serait-il possible de proposer des activités aux personnes âgées ou retraitées sans que celles-ci les perçoivent comme un retour à l'école? D'autres actions doivent être entreprises pour réduire les inégalités sociales au travail et permettre des articulations nouvelles entre l'emploi, le travail et la formation des adultes. En ce sens, des efforts doivent être faits pour assurer que toutes les

entreprises puissent mettre en œuvre des actions de formation conformes aux demandes des salariés. Des secteurs d'activité doivent être particulièrement ciblés, notamment celui de la fabrication (probablement certains sous-secteurs), le commerce ainsi que les services personnels et aux entreprises. Les inégalités relatives aux catégories socioprofessionnelles et selon les lieux de travail peuvent aussi être résorbées si des articulations entre les conditions d'exercice du travail, la gestion des mobilités et la formation sont créées.

Il reste que la participation à la formation des adultes tient largement des dispositions culturelles de chaque individu, souvent ancrées depuis longtemps. Ces dispositions et prédispositions colorent les représentations de la formation de chaque personne et l'usage qu'il en fait dans la vie quotidienne, que ce soit sur le plan de la vie domestique, des loisirs ou de la vie de travail. En d'autres mots, le rapport à l'éducation est tributaire de la composition du capital culturel des individus, ce qui ouvre ou ferme le désir de participer. À cet égard, il faut reconnaître que la meilleure façon de « prévenir » la disqualification sociale par le savoir reste manifestement la réussite en formation initiale¹².

12. Notre analyse porte sur la participation à des activités formelles et n'explore absolument pas tout le volet de la formation informelle, ce qu'il faudrait réaliser pour avoir un portrait d'ensemble de la participation à l'éducation des adultes. Cette question apparaît importante dans la mesure où il est possible de penser que certaines catégories sociales, exclues de l'accès à la formation formelle, pourraient davantage « investir » dans des activités informelles.

Bibliographie

Adams, R.J., Draper, P.M. et Ducharme, C. (1979). *L'éducation et le travailleur canadien, rapport de la Commission d'enquête sur le congé-éducation et la productivité*. Ottawa : Gouvernement du Canada.

Baldwin, J.R. et Johnson, J. (1995). *Développement du capital humain et innovation : la formation dans les petites et les moyennes entreprises*. Ottawa : Division des études micro-économiques, Statistique 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.

Bel, M., Méhaut, P. et Dubar, C. (1988). Les innovations en matière de formation. *Actualité de la formation permanente*, 96, 74-79.

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'œuvre.

Béret, P., Daune-Richard, A.-M., Dupray, A. et Verdier, É. (1997). *Valorisation de l'investissement formation sur les marchés du travail français et allemand : distinction entre valeur productive et valeur de signalement*, Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST-CNRS), Aix-en-Provence.

Bernier, C. (1992). Traditions et innovations de formation dans le secteur financier au Québec. *Formation Emploi*, 38, 55-62.

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. (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, p. 94-01.

Cookson, P.S. (1986). A framework for theory and research on adult education participation. *Adult Education Quarterly*, 36(3), 130-141.

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 important à court terme, *Premières Synthèses*, 107, 1-8.

Dayan, J.-L., Géhin, J.-P. et Verdier, É. (1986). La formation continue dans l'industrie. *Formation Emploi*, 16, 7-36.

De Grandpré, J. (1989). *S'adapter pour gagner*. Rapport du conseil consultatif sur l'adaptation. Ottawa : Gouvernement du Canada.

Delude C., Berthiaume M., et Delisle R. (1982). *Sondage sur les adultes québécois et leurs activités éducatives*, annexe 3 du rapport de la Commission d'étude sur la formation des adultes, Québec : Gouvernement du Québec.

Denton, F.T., Pineo, P.C. et Spencer, B.G. (1988). Participation in adult education by the elderly : A multivariate analysis and some implications for the future. *Canadian Journal of Aging*, 7(1), 4-16.

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. (1997). L'institutionnalisation des nouveaux rapports formation-travail : occasions organisationnelles et dynamiques locales. Dans Marcelle Hardy et Yvon Bouchard (dir.), *École et changements sociaux*. Montréal, Éditions Logique.

Doray, P. (1999). La participation à la formation en entreprise au Canada : quelques éléments d'analyse. *Formation Emploi*, 66, septembre.

Doray, P. (1985). *La participation des adultes au Québec en 1983*. Montréal : Institut canadien d'éducation des adultes.

Doray, P. et Arrowsmith, S. (1997). Patterns of Participation in Adult Education : Cross National Comparisons. Dans Paul Bélanger et Albert C. Tuijnman (dir.), *New Patterns for Adult Learning : A Six-Country Comparative Study* (chap. 3), London : Pergamon.

Doray, P. et Maroy, C. (1998). La formation professionnelle : jeux et enjeux institutionnels. Dans Reynald Bourque et Colette Bernier, *Regards croisés sur la formation professionnelle et les relations industrielles en Europe et au Québec* (p. 97-106). Québec : Université Laval, Département des relations industrielles. Collection Instruments de travail, n° 29.

Doray, P. et Longpré, B. (en collab. 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 Paris, L. (en collab. 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., Ricard, D. et Bagaoui, R. (1997). Les innovations de formation continue : une voie empruntée par les entreprises québécoises. Dans Michel Grant, Paul Bélanger et Benoît Lévesque, *Les innovations dans les entreprises québécoises*. Montréal : L'Harmattan, 187-220.

Doray, P. et Rubenson, K. (1998). Canada : The Growing Economic Imperative. Dans Paul Bélanger et Sofia Valdivielso (dir.), *The Emergence of Learning Society : Who Participates in Adult Learning?* (p. 23-42). London : Pergamon.

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. (1986). *La formation professionnelle continue en France 1970-1980. Une évaluation sociologique*, Paris : Aux amateurs de livres.

Dubar, C. (1996). *La formation professionnelle continue*, Paris : La découverte (3^e édition).

- Dubar, C. et Engrand, S. (1991). Formation continue et dynamique des identités professionnelles. *Formation Emploi*, 34, 87-100.
- 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.
- Feutrie, M. et Verdier, É. (1993). Entreprises et formations qualifiantes. Une construction sociale inachevée. *Sociologie du travail*, 4, 469-493.
- Henry, G.T. et Basile, K.C. (1994). Understanding the decision to participate in formal adult education. *Adult Education Quarterly*, 44(2), 64-82.
- Human Resources Development Canada et Statistique Canada (1995). *Adult Education and Training Survey*. Ottawa : Government of Canada.
- Institut canadien d'éducation des adultes (1986). *La mosaïque québécoise de la participation à l'éducation des adultes*, Montréal : ICEA.
- Jacobs, J.A., Lukens, M. et Useem, M. (1996). Organizational, job and individual determinants of workplace training : Evidence from the National Organizations Survey. *Social Science Quarterly*, 77(1), 159-176.
- Johnstone, J.W. et Rivera, R.J. (1965). *Volunteers for learning : A study of the educational pursuits of American adults*. 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.
- Knoke, D. et Ishio, Y. (1994). Occupational training, unions, and internal labour markets. *American Behavioral Scientist*, 37(7), 992-1019.
- Knoke, D. et Kalleberg, A.L. (1994). Job training in U.S. organizations. *American Sociological Review*, 59, 537-546.
- 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.
- LASTREE (1989). *Innovations de formation et transformations de la socialisation professionnelle par et dans l'entreprise*. Université de Lille : Lille.
- Maroy, C. (1996). Modernisation et logiques de formation industrielles, *Formation Emploi*, 54, 35-54.
- Maroy, C. et Doray, P. (2000). Education-Work Relations : Theoretical Reference Points for a Research Domain, *Work, Employment and Society*, 14(1), 173-189.
- Méhaut, P. et collab. (1978). *Formation continue, gestion du personnel et marché de la formation*. Paris : Éditions du CNRS.
- Montlibert, C. de (1973). Le public de la formation des adultes. *Revue française de sociologie*, XIV, 529-545.

Montlibert, C. de (1977). L'éducation permanente et la promotion des classes moyennes. *Sociologie du travail*, 19(3), 243-265.

Organisation de coopération et de développement économiques (1996). *L'économie fondée sur le savoir*. Paris : OCDE.

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.

Paradeise, C. (1984). La marine marchande française : un marché du travail fermé. *Revue française de sociologie*, XXV, 352-375.

Rosow, J.M. et Zager, R. (1988). *Training The Competitive Edge : Introducing New Technology into Workplace*. San Francisco : Jossey-Bass Publishers.

Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization*. New York : Doubleday/Currency.

Sociologie du travail (1963). Numéro spécial sur la formation en entreprise, 15(4).

Streeck, W. (1989). Skills and the limits of neoliberalism : The enterprise of the future as a place of learning. *Work, Employment and Society*, 3(1), 89-104.

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.

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.

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).

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.

¹² Ou formation appuyée par l'employeur.

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.

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 A1 Les déterminants de la participation à la formation des adultes Population totale, Canada, 1997

(à l'exclusion des étudiants âgés de 24 ans et moins à plein temps sans soutien d'un employeur)

		Formation globale	Formation en entreprise	Formation autonome	Activités intégrées à des programmes	Formation dans des cours	Formation pour des motifs professionnels	Formation pour des motifs personnels
Genre	Femmes	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	Hommes	0,8***	1,0	0,6***	0,9***	0,8***	0,9*	0,6***
Âge	17-24 ans	2,0***	1,6***	1,9***	4,2***	0,9	1,9***	1,5***
	25-34 ans	1,2***	0,9	1,3***	1,6***	1,0	1,1***	1,1*
	35-44 ans	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	45-54 ans	0,9***	1,1	0,8***	0,6***	1,1	0,9***	1,0
	55 ans et plus	0,4***	0,5***	0,3***	0,1***	0,6***	0,3***	0,6***
Province	Terre-Neuve	0,7***	0,7**	0,7***	0,8	0,6***	0,8*	0,5***
	Île-du-Prince-Édouard	0,8	0,8	0,8	0,7	0,8	0,8	0,7
	Nouvelle-Écosse	1,0	1,1	0,9	0,9	1,1	1,1	1,0
	Nouveau-Brunswick	0,8*	0,8*	0,9	0,9	0,8*	0,8**	0,9
	Québec	0,6***	0,5***	0,9***	0,8***	0,6***	0,6***	0,8***
	Ontario	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	Manitoba	0,9	0,9	1,0	1,0	0,9	0,9	1,0
	Saskatchewan	1,0	1,1	0,9	1,0	1,0	1,0	0,9
	Alberta	0,9	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Colombie-Britannique	1,1	0,9	1,3***	0,9	1,1**	1,0	1,3***	
Scolarité	Moins de 8 ans	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	Secondaire	1,8***	2,3***	1,7***	1,4***	2,1***	1,8***	2,1***
	Postsecondaire non terminé	4,2***	4,9***	3,6***	4,3***	3,9***	4,6***	3,4***
	Postsecondaire (diplômé)	4,1***	4,7***	3,5***	3,3***	4,2***	4,4***	3,5***
	Diplôme universitaire	7,0***	7,2***	5,6***	4,3***	7,2***	6,6***	6,0***
Situation familiale	Seul	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	Avec conjoint	0,9	1,1*	0,8***	0,6***	1,1*	0,9***	1,0
Enfants	Nombre	1,0	1,1***	0,9***	0,9***	1,0*	1,0*	0,9***
Statut sur le marché du travail	Inactivité	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	Chômage	1,5***	2,7***	1,2***	1,1	1,3***	2,3***	0,8**
	Emploi	2,1***	10,7***	0,8***	0,8*	2,9***	3,3***	1,1
Constante		(-2,3) 0,1***	(-4,8) 0,00***	(-2,1) 0,1***	(-2,6) 0,1***	(-3,01) 0,04***	(-3,06) 0,1***	(-3,02) 0,1***
-2 loglikelihood		32 456,7	23 496,6	23 994,3	16 786,9	28 926,9	27 636,3	19 415,4

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

Tableau A2
Les déterminants de la participation à la formation des adultes
Population en emploi, Canada, 1997 (scolarité)
(à l'exclusion des étudiants âgés de 24 ans et moins à plein temps sans soutien d'un employeur)

		Formation globale	Formation en entreprise	Formation autonome	Activités intégrées à des programmes	Formation dans des cours	Formation pour des motifs professionnels	Formation pour des motifs personnels
Genre	Femmes	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	Hommes	0,9*	1,0	0,7***	1,2***	0,8***	1,0	0,6***
Âge	17-24 ans	2,3***	1,7***	2,2***	5,4***	1,0	2,3***	1,5***
	25-34 ans	1,2***	1,0	1,3***	1,5*	1,0	1,1***	1,1
	35-44 ans	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	45-54 ans	0,9**	1,0	0,8***	0,7***	1,0	0,9	0,9
	55 ans et plus	0,5***	0,6***	0,5***	0,2***	0,7***	0,5***	0,7***
Province	Terre-Neuve	0,8	0,6**	1,0	1,3	0,6***	0,7	0,7
	Île-du-Prince-Édouard	0,9	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0	0,7
	Nouvelle-Écosse	1,1	1,1	1,0	0,9	1,2	1,1	1,1
	Nouveau-Brunswick	0,9	0,9	0,9	1,1	0,8	0,8	1,0
	Québec	0,6****	0,5***	0,9*	0,9	0,6***	0,6***	0,9
	Ontario	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	Manitoba	1,0	1,0	1,1	1,4**	0,9	1,0	1,1
	Saskatchewan	1,0	1,1	0,9	1,1	1,0	1,1	0,9
	Alberta	1,1	1,1	1,1	1,3***	1,1	1,1	1,2*
Colombie-Britannique	1,3***	1,1*	1,5***	1,1	1,3***	1,2***	1,5***	
Situation familiale	Seul	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	Avec conjoint	0,9	1,1	0,8***	0,7	1,0	0,9	1,0
Enfants	Nombre	1,0	1,1***	0,9***	0,9**	1,1**	1,1**	0,9***
Scolarité	Moins de 8 ans	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	Secondaire	1,7***	2,1***	1,4	1,2	2,0***	1,8***	1,5*
	Postsecond. non terminé	3,4***	4,0***	2,5***	3,3***	3,3***	3,8***	2,3***
	Postsecondaire (diplômé)	3,5***	3,9***	2,5***	2,8***	3,5***	4,0***	2,1***
	Diplôme universitaire	4,9***	5,0***	3,5***	3,4***	5,0***	5,0***	3,3***
Régime d'emploi	Temps partiel	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	Plein temps	0,9***	1,2***	0,7***	0,5***	1,1*	1,0	0,9***
Taille de l'entreprise	Moins de 20 employés	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	20 à 99	1,3***	1,5***	0,9	0,9	1,3***	1,3***	1,0
	100 à 199	1,4***	1,8***	0,8	1,0	1,5***	1,5***	0,9
	200 à 499	1,6***	2,3***	0,8	1,1	1,7***	1,7***	1,2
	500 et plus	1,8***	2,1***	1,1	1,1	1,9***	1,7***	1,3***

Syndicalisation	Non	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	Oui	0,8***	0,8***	0,8***	0,7***	0,9***	0,8***	0,9
Multiétablissement	Non	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	Oui	1,4***	1,3***	1,3***	1,2***	1,3***	1,4***	1,2***
Secteurs d'activité	Primaire	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	Fabrication	0,9	0,8*	1,0	1,3	0,9	0,9	0,7*
	Construction	0,9	0,9	1,1	1,6*	0,7*	1,0	0,6**
	Services publics et transport	1,3*	1,3**	0,9	1,4	1,2	1,4***	0,8
	Commerce	0,8***	0,7***	0,9	1,0	0,8**	0,8**	0,8
	Finances	1,4***	1,5***	1,0	1,9***	1,3*	1,5***	0,9
	Éducation et santé	1,8***	1,4***	1,9***	2,3***	1,6***	1,8***	1,4**
	Services personnels et aux entreprises	0,9	0,8***	1,2	1,4*	0,9	0,9	1,0
	Administration publique	2,0***	2,0***	1,3*	2,1***	1,8***	2,2***	1,2
	Responsabilités de supervision	Sans supervision (salariés)	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Avec supervision (salariés)		1,5***	1,8***	0,8***	0,9	1,6***	1,5***	1,1**
Travailleur autonome sans supervision		1,0	0,9	1,2**	0,8**	1,2***	0,9	1,2*
Travailleur autonome avec supervision		1,2**	1,6***	0,7***	0,4***	1,5***	1,2	1,1
Constante		(-2,05) 0,3***	(-3,22) 0,6***	(-2,1) 0,1***	(-2,9) 0,1***	(-2,6) 0,1***	(-2,6) 0,1***	(-2,6) 0,1***
-2 loglikelihood		22 087,5	19 079,4	15 047,9	11 198,6	20 764,3	20 560,8	12 800,1

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

Tableau A3
Les déterminants de la participation à la formation des adultes
Population en emploi, Canada, 1997 (profession)
(à l'exclusion des étudiants âgés de 24 ans et moins à plein temps sans soutien d'un employeur)

		Formation globale	Formation en entreprise	Formation autonome	Activités intégrées à des programmes	Formation dans des cours	Formation pour des motifs professionnels	Formation pour des motifs personnels
Genre	Femmes	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	Hommes	0,9**	1,0	0,7***	1,1	0,9***	1,0	0,7***
Âge	17-24 ans	2,3***	1,8***	2,1***	5,0***	1,0	2,3***	1,48***
	25-34 ans	1,3***	1,0*	1,4***	0,3*	1,1*	1,2***	1,2*
	35-44 ans	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	45-54 ans	0,8**	1,0*	0,8***	0,7***	1,0	0,9***	0,8
	55 ans et plus	0,5***	0,6***	0,5***	0,2***	0,6***	0,4***	0,7***
Province	Terre-Neuve	0,8	0,6**	0,9	1,3	0,6***	0,8	0,7
	Île-du-Prince-Édouard	0,9	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0	0,7
	Nouvelle-Écosse	1,1	1,2	1,0	0,9	1,2	1,1	1,1
	Nouveau-Brunswick	0,8	0,8	0,8	1,0	0,8	0,8*	1,0
	Québec	0,6***	0,5***	0,9*	1,0	0,6***	0,6***	0,9
	Ontario	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	Manitoba	1,0	0,9	1,1	1,3***	0,9	1,0	1,1
	Saskatchewan	1,0	1,1	0,9	1,0	1,0	1,1	0,9
	Alberta	1,1	1,1	1,1	1,2***	1,1	1,1	1,2
Colombie-Britannique	1,3***	1,1**	1,5***	1,1	1,3***	1,2***	0,5***	
Situation familiale	Seul	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	Avec conjoint	0,9*	1,1	0,8***	0,7***	1,0	0,9	0,9
Enfants	Nombre	1,0	1,1***	0,9***	0,9***	1,1**	1,1**	0,9***
Profession	Dir. et admin.	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	Prof. des sciences	1,6***	1,4***	1,2	1,3*	1,4***	1,6***	0,9
	Prof. des sciences sociales	1,8***	1,8***	1,3	1,4**	1,7***	1,8***	1,1
	Enseignants	0,9	0,6***	1,2*	1,2	0,9	0,9	0,9
	Prof. de la santé	1,1	0,9	1,1	1,1	1,0	1,1	0,8
	Employés de bureau	0,6***	0,6***	0,8***	0,8***	0,7***	0,7***	0,7***
	Trav. des services	0,5***	0,5***	0,7***	0,8*	0,5***	0,6***	0,5***
	Cols bleus	0,6***	0,5***	0,7***	0,8	0,5***	0,6***	0,6***
Régime d'emploi	Temps partiel	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	Plein temps	0,9***	1,1*	0,7***	0,5***	1,1	1,0	0,8***
Taille de l'entreprise	Moins de 20 employés	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	20 à 99	1,2***	1,4***	0,9	0,9	1,3***	1,6***	1,0
	100 à 199	1,4***	1,8***	0,8*	1,0	1,4***	1,4***	0,9
	200 à 499	1,6***	2,3***	0,8	1,1	1,6***	1,6***	1,2
	500 et plus	1,8***	2,2***	1,1	1,1	1,9***	1,7***	1,4***
Syndicalisation	Non	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	Oui	0,8***	0,9**	0,8***	0,7***	0,9	0,8***	0,9

Multiétablisse- ment	Non	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	Oui	1,4***	1,3***	1,3***	1,2***	1,3***	1,4***	1,2***
Secteurs d'activité	Primaire	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	Fabrication	0,9	0,8*	1,0	1,3	0,9	1,0	0,7*
	Construction	1,0	0,9	1,1	1,6**	0,8	1,1	0,6**
	Services publics et transport	1,3**	1,3**	0,9	1,5*	1,1	1,4***	0,8
	Commerce	0,8***	0,7***	0,8	1,0	0,7***	0,8***	0,8**
	Finances	1,5***	1,5***	1,1	2,3***	1,2	1,6***	0,9
	Éducation et santé	1,8***	1,4***	2,0***	2,5***	1,5***	1,7***	1,5***
	Services personnels et aux entreprises	0,9	0,7***	1,2	1,5*	0,8*	0,9	1,0
	Adm. publique	2,0***	1,9***	1,4**	2,3***	1,7***	2,1***	1,2
Responsabilités de supervision	Sans supervision (salariés)	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	Avec supervision (salariés)	1,4***	1,8***	0,8***	1,0	1,6***	1,5***	1,1
	Travailleur autonome sans supervision	1,1	0,9	1,2**	0,8**	1,3***	1,0	1,2**
	Travailleur autonome avec supervision	1,2**	1,6***	0,8*	0,4***	1,6***	1,2**	1,2
Constante		(-0,69) 0,5***	(-1,6) 0,2***	(-1,2) 0,3***	(-2,0) 0,1***	(-1,1) 0,3***	(-1,2) 0,3***	(-1,6) 0,2***
-2 loglikelihood		22 350,5	19 113,9	15 214,1	11 413,3	20 679,8	20 758,0	12,872,6

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

Tableau A4
Les taux de participation à la formation des adultes
Population totale, Canada, 1997

(à l'exclusion des étudiants âgés de 24 ans et moins à plein temps sans soutien d'un employeur)

		Formation globale (%)	Formation en entreprise (%)	Formation autonome (%)	Activités intégrées à des programmes (%)	Formation dans des cours (%)	Formation pour des motifs professionnels (%)	Formation pour des motifs personnels (%)
Genre	Femmes	29,0	15,5	17,1	10,1	22,2	20,9	12,1
	Hommes	27,3	17,9	11,9	9,7	20,4	22,1	7,7
Âge	17-24 ans	33,6	22,3	15,1	8,9	27,5	27,3	10,5
	25-34 ans	43,0	22,0	27,0	33,9	19,5	34,4	14,0
	35-44 ans	38,6	21,0	21,7	15,9	27,3	30,6	12,6
	45-54 ans	30,3	21,6	12,2	5,5	27,0	23,7	10,2
	55 ans et plus	9,1	3,7	5,9	0,8	8,5	3,9	5,8
Scolarité	Moins de 8 ans	5,2	1,7	3,7	1,6	3,7	2,8	2,6
	Secondaire	18,7	10,3	10,0	6,8	13,7	13,2	7,1
	Postsecondaire non terminé	38,0	21,9	20,9	20,0	24,5	30,3	12,1
	Postsecondaire (diplômé)	34,5	20,9	17,0	11,5	26,5	27,3	11,1
	Diplôme universitaire	48,2	30,6	24,3	14,3	39,4	37,6	17,8
Situation familiale	Seul	29,8	15,1	18,5	16,1	18,8	23,1	10,5
	Avec conjoint	27,3	17,5	12,6	6,7	22,6	20,7	9,6
Enfants	Pas d'enfants	25,1	13,4	14,7	10,8	17,7	18,4	9,8
	1 enfant	31,1	20,1	14,1	9,1	24,8	24,9	9,5
	2 enfants ou plus	33,7	22,5	14,4	8,2	28,0	26,9	10,3
Statut sur le marché du travail	Inactivité	11,9	1,7	10,8	5,6	7,7	5,5	7,2
	Chômage	28,0	7,3	21,9	17,8	13,7	22,2	7,9
	Emploi	36,9	25,7	15,9	11,4	29,4	30,0	11,6
Total		28,2	16,7	14,6	9,9	21,3	21,5	9,9

Tableau A5
Les taux de la participation à la formation des adultes
Population en emploi, Canada, 1997
(à l'exclusion des étudiants âgés de 24 ans et moins à plein temps sans soutien d'un employeur)

		Formation globale (%)	Formation en entreprise (%)	Formation autonome (%)	Activités intégrées à des programmes (%)	Formation dans des cours (%)	Formation pour des motifs professionnels (%)	Formation pour des motifs personnels (%)
Genre	Femmes	39,7	24,9	20,5	13,1	31,2	31,4	14,5
	Hommes	33,1	23,3	13,0	11,1	25,4	27,6	8,5
Âge	17-24 ans	35,4	25,8	13,9	8,2	30,1	29,5	10,4
	25-34 ans	47,6	24,5	29,1	36,6	21,9	38,9	14,4
	35-44 ans	40,0	24,3	20,5	14,9	29,7	32,3	12,7
	45-54 ans	34,3	26,0	12,4	5,8	30,9	27,9	10,6
	55 ans et plus	19,6	13,4	7,9	2,1	18,1	13,9	7,8
Situation familiale	Seul	39,9	22,3	22,9	20,6	25,9	32,2	13,0
	Avec conjoint	34,3	24,9	13,4	8,0	29,0	28,0	10,4
Enfants	Pas d'enfants	36,7	22,0	19,5	15,7	25,9	29,1	12,5
	1 enfant	34,2	24,7	13,3	8,9	28,4	28,4	9,6
	2 enfants ou plus	36,3	27,1	13,1	7,6	31,3	30,2	10,0
Profession	Dir. et admin.	46,2	37,8	15,7	10,4	40,3	39,0	14,3
	Prof. des sciences	53,7	40,0	19,2	14,8	43,8	46,9	12,4
	Prof. des sciences sociales	58,4	45,4	24,6	16,2	50,8	49,6	20,2
	Enseignants	48,1	26,9	27,0	15,9	38,5	37,0	18,4
	Prof. de la santé	52,6	35,0	25,0	14,0	43,8	42,5	17,9
	Employés de bureau	33,4	22,1	15,5	11,1	26,3	26,6	11,4
	Trav. des services	30,0	16,9	16,3	14,5	19,5	23,5	9,1
	Cols bleus	25,3	16,5	10,9	9,4	17,7	20,6	6,5
Scolarité	Moins de 8 ans	12,0	4,8	7,9	4,6	7,9	7,9	4,7
	Secondaire	24,3	15,6	11,0	8,2	18,4	18,7	7,9
	Postsecondaire non terminé	43,9	28,3	21,5	21,7	29,0	36,5	12,4
	Postsecondaire (diplômé)	39,5	26,7	17,1	12,6	30,8	33,2	11,1
	Diplôme universitaire	51,9	35,8	23,8	14,5	43,3	42,0	17,9
Régime d'emploi	Temps partiel	39,0	20,7	23,1	19,7	26,3	29,1	14,9
	Plein temps	36,5	26,7	14,3	9,7	30,1	30,2	10,8
Taille de l'entreprise	Moins de 20 employés	25,3	13,4	14,8	9,8	18,6	19,0	9,4
	20 à 99	33,1	21,3	15,2	11,8	24,0	26,8	9,7
	100 à 199	36,7	26,7	13,4	10,6	29,8	30,7	9,0
	200 à 499	41,4	32,6	14,4	12,6	32,6	35,0	12,1
	500 et plus	47,0	35,1	18,4	13,1	38,8	39,3	14,1
Syndicalisation	Non	34,9	22,8	16,1	12,5	26,3	28,1	10,9
	Oui	40,2	29,7	16,1	9,8	34,1	33,2	12,7
Multiétablissement	Non	29,1	17,5	14,9	10,5	21,9	22,6	10,0
	Oui	44,8	33,2	17,5	13,1	36,2	37,6	13,1

Secteurs d'activité	Primaire	26,7	18,2	11,7	7,7	21,4	20,9	9,1
	Fabrication	28,9	19,8	11,5	9,4	21,8	24,3	6,9
	Construction	23,3	14,5	11,4	9,2	15,9	19,0	5,3
	Services publics et transport	37,7	30,4	11,4	9,2	30,7	32,8	9,3
	Commerce	28,6	18,9	13,0	10,2	21,6	22,5	9,6
	Finances	47,2	38,2	14,8	14,1	39,6	40,7	11,4
	Éducation et santé	51,4	33,7	25,8	15,4	42,1	40,9	19,0
	Services personnels et aux entreprises	33,0	18,2	18,2	13,9	23,2	25,3	11,5
	Adm. publique	51,3	43,2	16,3	11,6	45,3	45,6	14,3
	Responsabilités de supervision	Sans supervision (salariés)	35,2	22,1	17,4	13,4	25,7	28,3
Avec supervision (salariés)		46,8	38,3	14,6	11,6	40,1	40,0	13,2
Travailleur autonome sans supervision		24,0	11,0	15,9	7,3	19,7	17,1	10,0
Travailleur autonome avec supervision		24,4	18,3	8,6	2,8	22,7	19,2	8,0
Total		36,4	24,7	16,1	11,8	28,5	29,5	11,4

Table des matières

1. Points de repère théoriques	6
2. Points de repère méthodologiques	8
3. Analyse des données	11
3.1 La participation des adultes à la formation selon les provinces	11
3.2 L'effet des différents facteurs sur la participation de la population totale	12
3.3 La participation des personnes en emploi	15
4. Interprétation des résultats	20
4.1 L'effet de l'organisation de la formation	20
4.2 L'effet des ancrages sociaux	21
Conclusion	25
Bibliographie	27
Annexe 1	
Renseignements sur l' <i>Enquête sur l'éducation et la formation des adultes</i> de Statistique Canada	31
Annexe 2	
La définition d'adulte utilisée dans la série de notes de recherche	33
Annexe 3	
Glossaire	34
Annexe 4	37