



**La formation professionnelle
des femmes:
gage pour l'avenir ou
voie d'évitement?**

par

**Danielle Desmarais
Monique Provost
Sylvie Legault**

**Rapport de recherche
remis au CIAFT
dans le cadre du protocole UQAM / Relais-femmes**

Juin 1995

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX.....	iii
AVANT-PROPOS.....	vi
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE 1	
CADRE D'ANALYSE ET ASPECTS MÉTHODOLOGIQUES DE LA RECHERCHE.....	3
ÉTAT DE LA QUESTION.....	3
ORIGINALITÉ ET QUESTIONS DE RECHERCHE.....	7
MÉTHODOLOGIE.....	9
Outil de cueillette.....	9
Description de la population-cible.....	9
Déroulement de l'enquête sur le terrain.....	10
Population effective.....	11
Analyse des données.....	12
CHAPITRE 2	
PROFIL DES RÉPONDANTES.....	13
RÉSUMONS-NOUS.....	20
CHAPITRE 3	
PARCOURS DES FEMMES EN FORMATION PROFESSIONNELLE.....	22
L'ENTRÉE EN FORMATION PROFESSIONNELLE.....	23
RÉSUMONS-NOUS.....	30
CHEMINEMENT EN FORMATION GÉNÉRALE AU SECONDAIRE.....	31
Profil de la formation.....	31
Persévérance et abandon des études.....	33
Appréciation de la formation générale au secondaire.....	34
RÉSUMONS-NOUS.....	38
CHEMINEMENT EN FORMATION PROFESSIONNELLE	
SECONDAIRE OU COLLÉGIALE.....	39
Domaine de formation professionnelle.....	39
Profil de la formation professionnelle.....	42
Persévérance et abandon des études.....	44
Satisfaction face à la formation professionnelle.....	45
Rapport à l'apprentissage.....	46
Difficultés éprouvées durant la formation professionnelle.....	47
Soutien reçu.....	50

Formation professionnelle selon le domaine choisi.....	52
RÉSUMONS-NOUS.....	55
LE STAGE DANS LE CADRE DE LA FORMATION	
PROFESSIONNELLE SECONDAIRE OU COLLÉGIALE	57
RÉSUMONS-NOUS.....	59
CHAPITRE 4	
CHEMINEMENT EN EMPLOI ET CONDITIONS DE VIE ACTUELLES.....	60
EMPLOI OBTENU	61
TYPE D'EMPLOI OBTENU	63
SALAIRE	65
AUTRE(S) EMPLOI(S) OBTENU(S)	66
SITUATION ACTUELLE FACE À L'EMPLOI.....	69
RÉSUMONS-NOUS.....	71
LES CONDITIONS DE VIE ACTUELLES	73
RÉSUMONS-NOUS.....	76
CONCLUSION	77
L'ENTRÉE EN FORMATION.....	77
LE PASSAGE EN FORMATION	78
L'OBTENTION D'UN EMPLOI (STABLE).....	80
LA FORMATION EST-ELLE VÉRITABLEMENT QUALIFIANTE?	81
BIBLIOGRAPHIE.....	86
ANNEXE 1.....	89

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 Organismes participants	11
Tableau 2 Population à l'étude	12
Tableau 3: Principale source de revenu durant la formation	13
Tableau 4: Lieu de naissance	14
Tableau 5: Âge des répondantes	14
Tableau 6: Composition du ménage	14
Tableau 7: Nombre d'enfants à charge	15
Tableau 8: Revenu annuel personnel durant la formation	16
Tableau 9: Revenu annuel du ménage au moment d'entreprendre la formation	17
Tableau 10: Nombre d'années de scolarité complétées au début de la formation	18
Tableau 11: Dernier diplôme obtenu au moment d'entreprendre la formation	18
Tableau 12: Nombre d'années d'absence du marché du travail	19
Tableau 13: Diversité des trajectoires en formation	22
Tableau 14: Répartition des types de formations suivies	23
Tableau 15: Attentes face au marché du travail en poursuivant la formation	24
Tableau 16: Perception de l'utilité de la formation pour l'intégration en emploi	25
Tableau 17: Influence de divers éléments sur le choix de formation	25
Tableau 18: Perception du choix professionnel	26
Tableau 19: Attentes face au marché du travail selon le domaine choisi	27
Tableau 20: Perception de l'utilité de la formation pour l'intégration en emploi selon le domaine choisi	27
Tableau 21: Influence de divers éléments sur le choix de formation selon le domaine choisi	28
Tableau 22: Perception du choix professionnel selon le domaine choisi	28
Tableau 23: Durée de la formation générale au secondaire	31
Tableau 24: Régime d'études et horaire des cours	32
Tableau 25: Heures de cours par semaine et heures de travail à la maison	32
Tableau 26: Programme de formation professionnelle envisagé	32
Tableau 27: Domaine de formation envisagé	33
Tableau 28: Issue de la formation	33
Tableau 29: Satisfaction face à divers aspects de la formation	34
Tableau 30: Indice de satisfaction face à la formation générale	35
Tableau 31: Évaluation de la capacité à réussir la formation et apprentissage des matières enseignées	35

Tableau 32: Difficultés rencontrées durant la formation	35
Tableau 33: Indice des difficultés rencontrées	36
Tableau 34: Soutien obtenu durant la formation	36
Tableau 35: Domaine de formation professionnelle	39
Tableau 36: Source de revenu selon le domaine choisi	40
Tableau 37: Scolarité selon le domaine choisi	40
Tableau 38: Temps d'absence du marché du travail selon le domaine choisi	40
Tableau 39: Âge selon le domaine choisi	41
Tableau 40: Programme de formation professionnelle	42
Tableau 41: Durée de la formation professionnelle	43
Tableau 42: Régime d'études	43
Tableau 43: Heures de cours par semaine	43
Tableau 44: Heures de travail à la maison	43
Tableau 45: Horaire des cours	44
Tableau 46: Issue de la formation professionnelle	44
Tableau 47: Satisfaction face à divers aspects de la formation	84
Tableau 48: Indice de satisfaction face à la formation professionnelle	46
Tableau 49: Évaluation de la capacité à réussir la formation	47
Tableau 50: Apprentissage des matières enseignées	47
Tableau 51: Difficultés face à divers aspects de la formation	84
Tableau 52: Indice des difficultés rencontrées	48
Tableau 53: Soutien reçu durant la formation	85
Tableau 54: Programme de formation professionnelle selon le domaine choisi	52
Tableau 55: Issue de la formation selon le domaine choisi	52
Tableau 56: Indice de satisfaction face à la formation professionnelle selon le domaine choisi	52
Tableau 57: Rapport à l'apprentissage selon le domaine choisi	53
Tableau 58: Indice des difficultés rencontrées selon le domaine choisi	53
Tableau 59: Soutien reçu durant la formation selon le domaine choisi	54
Tableau 60: Stage durant la formation	57
Tableau 61: Satisfaction face à divers aspects du stage	86
Tableau 62: Satisfaction face à divers aspects du stage selon le domaine choisi	58
Tableau 63: Réalisation du stage	58
Tableau 64: Réalisation du stage selon le domaine choisi	58
Tableau 65: Sentiment de compétence suite à la formation	60
Tableau 66: Recherche active d'un emploi suite à la formation	60

Tableau 67: Sentiment de compétence suite à la formation selon le domaine choisi	61
Tableau 68: Recherche active d'un emploi suite à la formation selon domaine choisi	61
Tableau 69: Occupation d'un emploi suite à la formation	61
Tableau 70: Occupation d'un emploi suite à la formation selon le domaine choisi	62
Tableau 71: Temps écoulé entre l'obtention d'un emploi et la fin de la formation	62
Tableau 72: Obstacles à l'emploi	62
Tableau 73: Emploi subventionné (1er emploi occupé)	63
Tableau 74: Statut d'emploi (1er emploi occupé)	63
Tableau 75: Statut d'emploi selon le domaine choisi (1er emploi occupé)	64
Tableau 76: Horaire de travail (1er emploi occupé)	64
Tableau 77: Salaire horaire (1er emploi occupé)	65
Tableau 78: Salaire horaire selon le domaine choisi (1er emploi occupé)	65
Tableau 79: Évaluation du lien entre formation et emploi (1er emploi occupé)	66
Tableau 80: Évaluation du lien entre formation et emploi selon le domaine choisi (1er emploi occupé)	66
Tableau 81 Nombre d'emplois occupés suite au premier emploi	66
Tableau 82: Emploi subventionné (dernier emploi occupé)	67
Tableau 83: Statut d'emploi (dernier emploi occupé)	67
Tableau 84: Horaire de travail (dernier emploi occupé)	68
Tableau 85: Évaluation du lien entre formation et emploi (dernier emploi occupé)	68
Tableau 86: Perception des améliorations apportées suite à l'intégration en emploi	86
Tableau 87: Situation actuelle face aux démarches d'intégration en emploi	69
Tableau 88: Situation actuelle face aux démarches d'intégration en emploi selon le domaine choisi	69
Tableau 89: Parcours en emploi depuis la fin de la formation	70
Tableau 90: Composition du ménage suite à la formation	73
Tableau 91: Nombre d'enfants à charge suite à la formation	73
Tableau 92: Source de revenu suite à la formation	74
Tableau 93: Source de revenu suite à la formation selon le domaine choisi	75

AVANT-PROPOS

Cette démarche de recherche-action a été principalement financée par le Programme d'aide financière aux chercheurs et aux créateurs de l'Université du Québec à Montréal (PAFACC). Le protocole UQAM/Relais-femmes et le CIAFT ont également contribué financièrement à sa réalisation.

Le projet a été animé par le Protocole UQAM/Relais-femmes, sorte de tiers-partie qui prend en charge la coordination de partenariats université-milieu. Un comité conjoint des partenaires formé de deux représentantes du CIAFT, de l'équipe de recherche et des représentantes du Protocole s'est réuni pendant deux ans aux principales étapes de la recherche afin d'assurer l'atteinte des objectifs.

Une interaction soutenue entre les partenaires a été maintenue depuis la définition des objectifs, de la méthodologie jusqu'à l'analyse des données et la rédaction du présent rapport. Les personnes qui ont été impliquées dans cette démarche sont:

Pour le CIAFT	Pour l'UQAM
<i>Lyse Leduc</i> directrice du CIAFT jusqu'en septembre 1994	<i>Danielle Desmarais</i> anthropologue rattachée au département de travail social
<i>Thérèse Sainte-Marie</i> directrice actuelle du CIAFT	<i>Monique Provost</i> chercheuse autonome
<i>Gabrielle Ciesielski</i> coordonnatrice de L'Enjeu et responsable du Comité de la formation professionnelle du CIAFT jusqu'en novembre 1993	<i>Claudette Vandal</i> pour la revue de la documentation, étudiante à la maîtrise en intervention sociale
<i>France Lessard</i> directrice d'Accès-Travail de Jonquière et responsable actuelle du Comité de la formation professionnelle du CIAFT	<i>Sylvie Legault</i> étudiante à la maîtrise en sociologie
<i>Marcelle Régimbald</i> coordonnatrice de Relais-femmes jusqu'en décembre 1994. Représentante du Protocole UQAM/Relais-femmes	<i>Lynne Kurtzman</i> agente de développement au service aux collectivités. Représentante du Protocole UQAM/Relais-femmes

Les membres du comité conjoint souhaite remercier tout particulièrement les intervenantes des organismes membres du CIAFT qui ont collaboré à cette recherche-action aux étapes de l'échantillonnage et de la cueillette de données.

INTRODUCTION

Cette recherche sur la formation professionnelle des femmes est le résultat d'une initiative du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail du Québec (CIAFT) qui désirait, par une meilleure connaissance de la trajectoire des femmes en formation professionnelle dans ses organismes-membres, obtenir des données fiables pour les années '90 et le matériel nécessaire pour orienter son prochain énoncé politique.

Le CIAFT est né en 1982 de la volonté d'intervenantes d'organismes d'insertion en emploi de créer un regroupement capable d'amener des changements tant législatifs que sociaux permettant de réaliser l'égalité professionnelle des femmes. Le CIAFT est une association nationale qui regroupe des intervenantes issues du réseau des programmes, projets, groupes ou institutions visant à favoriser l'accès des femmes au travail¹. Le CIAFT a comme mandat de travailler à l'accès des femmes au travail en développant une analyse critique des politiques sociales et en proposant des alternatives qui défendent leurs droits et contribuent à l'avancement et à l'amélioration de leur situation au travail. Sa philosophie d'intervention est fondée sur le principe que l'autonomie des femmes passe d'abord par l'autonomie financière. Les principaux objectifs du CIAFT sont de promouvoir et de défendre le droit des femmes au travail, de représenter les femmes auprès des instances décisionnelles et de voir à l'avancement et à l'amélioration de leur situation au travail. Le CIAFT vise également la collaboration avec les différents partenaires socio-économiques et la concertation avec les autres groupes préoccupés par l'intégration des femmes au travail.

C'est donc en tant qu'outil d'insertion en emploi que sera ici abordée la question de la formation professionnelle. Pour les clientes des organismes-membres du CIAFT, qui sont des femmes défavorisées sur le plan de l'emploi, la formation professionnelle devient bien souvent un outil préalable à leur insertion sur le marché du travail. Il s'agit de femmes sans emploi, souvent peu scolarisées et à faible revenu. A cause de leur faible revenu, plusieurs d'entre elles doivent s'inscrire dans des formations subventionnées par l'entremise de différents programmes gouvernementaux. Globalement, 25% des femmes qui fréquentent les organismes-membres du CIAFT entreprennent une formation. Ce pourcentage peut s'élever à 60% dans certains organismes qui privilégient tout particulièrement la formation.

¹Il compte également parmi ses membres des groupes ou individus qui, bien que n'étant pas directement liés par leur travail à la problématique, soutiennent ses actions.

Le présent rapport comprend un premier chapitre où nous avons résumé la problématique ainsi que les aspects méthodologiques. Le chapitre 2 présente le profil socio-démographique des femmes qui ont participé à la recherche. Le chapitre 3 décrit le parcours des femmes en formation professionnelle en 4 étapes: 1. l'entrée dans la formation, 2. le cheminement en formation générale au secondaire, 3. le cheminement en formation professionnelle (secondaire ou collégiale), 4. le stage dans le cadre de la formation professionnelle. Le chapitre 4 présente le cheminement en emploi et les conditions de vie actuelles des femmes qui ont participé à la recherche. Dans les chapitres 2, 3 et 4 ainsi que dans toutes les sections d'importance, on trouvera un résumé des propos sous la rubrique «Résumons-nous», ceci afin de faciliter aux lectrices l'intégration des nombreuses données statistiques. Enfin, le chapitre de conclusion se divise en deux sections qui présentent successivement un résumé des résultats de la recherche et une mise en relief du concept de formation qualifiante dans l'insertion professionnelle des femmes.

CHAPITRE 1 : CADRE D'ANALYSE ET ASPECTS MÉTHODOLOGIQUES DE LA RECHERCHE

ÉTAT DE LA QUESTION

Un survol de la documentation sur la formation professionnelle s'adressant aux adultes nous permet de dégager un axe central autour duquel gravitent les différentes analyses produites sur le sujet: les nombreux obstacles au processus de qualification des adultes. On identifie d'une part des obstacles liés à l'orientation des politiques gouvernementales actuelles en matière de formation professionnelle et d'autre part des problèmes d'accessibilité des femmes à la formation professionnelle.

Les stratégies mises de l'avant dans les politiques en matière de formation professionnelle se seraient développées selon des objectifs purement économiques, à court-terme, ignorant par là les besoins de développement personnels et sociaux de la main-d'oeuvre. Pour que la formation devienne un élément moteur de l'épanouissement économique et social, il importe de développer des qualifications qui répondent à la mouvance économique actuelle. En effet, la mondialisation de l'économie a grandement contribué à transformer le portrait du travail sans qu'on ait encore cerné tous ses effets. L'élargissement de la compétitivité et le recours accru aux nouvelles technologies a entraîné une mutation des qualifications. Les nouvelles technologies combinées à une conjoncture de rareté des emplois ont généré une hausse des exigences de la part des employeurs et employeuses. Les politiques en matière de formation professionnelle mettent le plus souvent l'accent sur l'adaptation de la main-d'oeuvre au marché du travail en fonction des seules finalités de l'entreprise. Pourtant, le contexte actuel de mutation du marché du travail devrait imposer la nécessité d'élaborer des programmes de formation polyvalente qui développent chez les travailleurs la capacité d'assumer, voire même d'orienter les modifications technologiques. Trop souvent, au contraire, les programmes ne transmettent aux travailleurs que des connaissances et des savoir-faire vite dépassés par la mouvance économique et technologique.

À l'intérieur de cette approche adaptative de la formation professionnelle, deux filières d'intervention gouvernementale sont identifiées: l'approche employabilité et l'approche main-d'oeuvre. L'employabilité est la réponse de l'État au chômage de longue durée: il s'agit d'offrir divers types de programmes qui ont pour objectif de rendre les individus concernés employables et prêts à répondre aux exigences des employeurs et employeuses. L'approche employabilité ne semble pas garante d'une formation professionnelle qualifiante et s'adresse

aux personnes qui sont exclues du marché du travail notamment les personnes bénéficiaires de l'aide sociale. Plusieurs femmes, en particulier des femmes responsables de familles monoparentales (Bergeron, 1991) sont concernées par cette approche. L'importance de la formation est variable selon les programmes et contribue rarement à qualifier les individus. L'approche employabilité viserait surtout à rendre les individus aptes à combler des postes de travail non qualifiés s'inscrivant généralement au sein du marché des emplois précaires (Payeur, 1990).

D'autre part, l'approche adaptation de la main-d'oeuvre est principalement réservée aux travailleurs et travailleuses déjà en emploi. Il s'agit de permettre à des individus ayant une certaine qualification, de réaliser une mise à jour de leurs compétences et de développer de nouvelles compétences pour répondre aux demandes des entreprises en termes de main-d'oeuvre qualifiée.

L'évolution des politiques gouvernementales en matière de formation professionnelle accentuerait la dualisation du champ de la formation professionnelle en réservant les formations qualifiantes aux personnes déjà en emploi. C'est ainsi que plusieurs articles dénoncent la fonction des politiques actuelles en matière de développement de l'employabilité. Ce type de formation professionnelle a pour fonction de gérer l'exclusion (Ciesielski et Laberge, 1993), de faire de l'occupationnel (Payeur, 1990), d'avoir une fonction de soutien aux revenus (Pâquet, 1993), de faire de la gestion sociale du chômage (Deschamps et Lamarche, 1993). En ce sens, Ciesielski et Laberge (1993) parlent de Workfare², ou traitement social du chômage que Standing définit ainsi:

Le discours sur le traitement social du chômage est flou, mais la notion fondamentale est que des individus peuvent bénéficier de transferts de revenus de la part de l'État à la condition impérative qu'ils se conforment à des obligations précises en matière de travail que leur fixent des organisations publiques ou leurs représentants. Standing (1991:1)

On craint donc que les politiques actuelles en matière de formation professionnelle n'accroissent la dualisation du marché du travail. Les énoncés gouvernementaux des années récentes, entre autres celui du gouvernement du Québec (MMSRFP, 1991), proposent des politiques de formation professionnelle qui ne font rien pour contrer ce problème. Cette dualisation du marché du travail, en entraînant une polarisation des revenus, influence la distribution de la richesse collective (Pâquet, 1993). Cette dualisation permet la coexistence en parallèle de deux marchés du travail. D'un côté, des personnes ont un emploi bien rémunéré

²«work for welfare»

avec de bonnes conditions de travail et des possibilités de formation qualifiante. De l'autre, on retrouve les personnes, souvent dépendantes des programmes sociaux, n'ayant accès qu'aux emplois précaires et mal rémunérés, qu'à de la formation peu qualifiante et sur mesure, constituant ainsi un bassin de main-d'oeuvre disponible aux entreprises et peu qualifié (Pâquet, 1993).

Le portrait que trace la documentation de la politique des entreprises en matière de formation professionnelle n'est guère plus attrayant. En fait, on souligne le peu de formation donnée par les entreprises (L'Heureux:1992, Tremblay:1992). Celle-ci se traduirait par des pratiques informelles de formation sur le tas, de courte-durée, et directement reliée à la tâche immédiate. Il y aurait donc peu de formation qualifiante et transférable dispensée en entreprise. L'adaptation des entreprises à la mouvance économique se caractérise davantage par des économies réalisées grâce à la minimisation des coûts de main-d'oeuvre à court terme. On note peu d'investissement dans la main-d'oeuvre mais plutôt le développement de formes particulières d'emploi telles que le temps partiel, le travail temporaire et le contrat à durée déterminée. On souligne également les coûts sociaux d'une telle orientation: la segmentation du marché du travail et la polarisation des revenus.

D'une manière générale, l'ensemble des auteurs ont recours au concept de formation qualifiante pour évaluer la pertinence des politiques en matière de formation professionnelle. Les définitions du concept demeurent souvent très générales et offrent peu de définitions permettant d'opérationnaliser le concept. La documentation nous suggère tout au plus quelques pistes.

Pour l'ensemble des auteurs, ce qui caractérise en premier lieu une formation qualifiante, c'est sa transférabilité (Tremblay, 1992; Payeur, 1990; L'Heureux, 1992; Ciesielski et Laberge, 1993) qui assure une polyvalence pour l'emploi et une capacité d'adaptation à différents contextes de travail. Ciesielski et Laberge (1993) font également référence à la durée de la formation, aux diplômes et à l'obtention d'un emploi stable. Un texte de Doyle (1993) qui tente de tracer un portrait de la place qu'occupent les femmes en formation professionnelle dans l'ensemble de l'éducation aux adultes tient compte également du domaine de formation pour évaluer dans quelle mesure les femmes se préparent pour les métiers d'avenir qui pourraient leur permettre de rivaliser sur le marché du travail.

Dans les écrits, on observe que parallèlement aux obstacles posés par l'orientation des politiques gouvernementales ou en entreprises, des problèmes d'accessibilité des femmes à la

formation professionnelle bloquent le processus de qualification. Certains auteurs mentionnent des obstacles liés aux programmes de formation. Ces derniers peuvent avoir des conséquences non négligeables sur la motivation des femmes à entreprendre une formation et la détermination de leurs buts et objectifs de carrière.

Ainsi, devant le rehaussement des préalables scolaires exigés pour être éligibles à certaines formations (D'Amours, 1993; Doyle, 1993; Tousignant, 1992), plusieurs soulignent la nécessité d'une reconnaissance des acquis expérimentiels plutôt que des seuls titres scolaires. Pour l'ICEA (D'Amours, 1993), une telle reconnaissance des acquis expérimentiels alimenterait la motivation des femmes en les rapprochant de leur but ultime, soit l'insertion professionnelle. Dans le même ordre d'idées, une étude du Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP, 1990) sur l'évaluation de certains programmes d'employabilité souligne que la durée des cours est une cause d'abandon souvent invoquée. Ceci amène les auteurs à émettre l'hypothèse qu'une trop longue durée d'études brise la motivation, parce que les étudiants(es) perdent de vue l'objectif initial, c'est-à-dire leur insertion sur le marché du travail.

L'accessibilité des programmes de formation subventionnée est limitée à quelques catégories socio-économiques, principalement des personnes assistées sociales ou des prestataires de l'assurance-chômage (D'Amours, 1993). De plus, Ciesielski et Laberge (1993) notent que dans l'établissement d'un plan de développement de l'employabilité, l'adulte devient l'objet de la mise en oeuvre d'un plan de formation dont il n'est pas le véritable acteur. Les intervenantes sont souvent forcées de chercher parmi les programmes, celui dont les critères correspondent à des «handicaps» tels une faible scolarisation, une absence prolongée du marché du travail, etc. En ce sens, trop souvent, les personnes doivent s'adapter aux programmes selon les places disponibles et les critères pré-définis et non les programmes aux besoins des personnes, comme le constatent des intervenants et gestionnaires interviewés dans le cadre d'une recherche sur les programmes d'employabilité (Deniger *et al.*, 1995). La motivation de l'adulte en formation, indispensable au succès de la formation, devrait pouvoir s'appuyer sur la maîtrise du processus qui échappe actuellement au principal concerné (Ciesielski et Laberge, 1993). On peut également souligner les difficultés financières vécues par les femmes lorsque celles-ci priorisent leurs propres objectifs de formation au détriment de la formation subventionnée (D'Amours, 1993).

Un autre obstacle, révélé dans la documentation, est l'inadéquation des exigences posées par la formation et la charge familiale des femmes. C'est dans cette optique que l'on parle de la

nécessité de mettre sur pied des services de garde et des allocations de formation. Par exemple, les femmes responsables de familles monoparentales s'accommodent mal d'horaires de cours en soirée (Doyle, 1993).

Le texte de Doyle (1993) mentionne également les besoins d'encadrement pour les personnes qui ont été longtemps en dehors du circuit des études, après un long arrêt des études. C'est en ce sens que la Direction générale de l'éducation aux adultes a recommandé de mettre en place un véritable programme de formation et de perfectionnement des formateurs et formatrices.

ORIGINALITÉ ET QUESTIONS DE RECHERCHE

La présente recherche vise à dégager un portrait dynamique du parcours et du devenir des femmes en formation professionnelle, en décrivant leur présent (situation actuelle en formation, en emploi ou autrement) à partir de leur passé (formation antérieure, emploi antérieur, etc.) et en lien avec leur avenir (projet d'amélioration globale de leurs conditions de vie). La formation est donc comprise comme un processus -dynamique- qui se déroule inévitablement dans le temps mais qui n'est pas linéaire. Le modèle d'analyse qui émerge de la problématique nous permet d'identifier le concept de trajectoire en tant que concept central et unificateur. La trajectoire est définie par Battagliola *et al* comme "l'enchaînement temporel des positions successivement occupées par les individus dans les différents champs (professionnel, familial, et pour nous, académique) de l'espace social. Les individus, à chaque moment de leur existence, occupent simultanément plusieurs positions" (Battagliola *et al*, 1991: 3). Nous avons, pour notre part, identifié trois moments-clefs de la trajectoire autour desquels nous avons construit le questionnaire: 1. l'entrée en formation 2. le passage en formation 3. l'obtention d'un emploi stable. Nous pourrions ainsi identifier différents indices qui font qu'une formation est qualifiante ou non. L'opérationnalisation de ce modèle d'analyse et la cueillette d'informations sur le terrain ont permis de faire émerger des données originales sur les résultats réels de plusieurs programmes de formation professionnelle, car il n'existe pas d'études pour juger si la formation offerte est véritablement qualifiante. Or, on parle plus souvent de non-qualification, ou mieux, de formation à rabais.

Nous souhaitons également, dans la présente recherche, étudier la problématique dans sa composante régionale. Les programmes offerts, et bien sûr, les emplois accessibles varient d'une région à l'autre. Cela affecte-t-il la trajectoire des femmes en insertion professionnelle? Voilà une question que la recherche nous a permis d'explorer.

MÉTHODOLOGIE

Outil de cueillette

Les données ont été recueillies par la voie d'un questionnaire postal, composé essentiellement de questions fermées. Le questionnaire a été construit en plusieurs étapes, en consultation avec les intervenantes du CIAFT mandatées pour siéger au comité conjoint de la recherche. La stratégie de cueillette des données a de plus fait l'objet d'une consultation auprès des intervenantes des différents organismes membres du CIAFT. Le questionnaire est bâti autour de trois moments-clefs de la trajectoire des femmes: 1. la situation précédant la formation; 2. la situation en formation; 3. la situation après la formation. Nous avons complété le questionnaire avec quelques données socio-démographiques nous permettant de pousser plus loin l'analyse.

Les questionnaires ont été pré-codifiés par les intervenantes des organismes-membres du CIAFT, de manière à nous fournir des informations sur l'organisme fréquenté par la répondante, le type de formation suivi, et le programme de subvention s'il y a lieu.

Il est à noter que des modifications ont été apportées à la forme du questionnaire au cours de la cueillette de données. Ainsi, les femmes en région ont obtenu une formule simplifiée du questionnaire pour en faciliter la manipulation. Le contenu est cependant demeuré identique pour Montréal et les régions.

Description de la population-cible

La population de l'étude est composée de toutes les femmes qui sont passées par les organismes-membres du CIAFT, et qui ont par la suite entrepris un programme de formation générale ou professionnelle entre le 1er janvier 1991 et le 31 décembre 1992. Nous entendons par formation professionnelle tous les programmes de formation donnés par des établissements et des organismes, et excluant par là les formations en entreprise ne comportant aucun volet de formation à l'extérieur.

Le repérage des femmes éligibles pour la recherche a été effectué par les intervenantes de chacun des organismes. Cette stratégie a grandement facilité l'échantillonnage des répondantes mais a pu par ailleurs introduire des biais dans la population à l'étude, ainsi que dans les données recueillies. C'est ainsi à titre d'exemple que la relation personnalisée que

l'une ou l'autre des répondantes a entretenu avec l'une ou l'autre des animatrices des organismes fréquentés a pu inciter les premières à répondre de manière plus positive aux questions concernant leur propre satisfaction eu égard à différents éléments et entre autres les services fournis par les différents organismes du CIAFT. Au contraire, les clientes insatisfaites ont vraisemblablement rompu les liens avec l'organisme fréquenté et/ou n'ont pas répondu à la sollicitation qui leur a été faite de participer à la présente recherche. Malgré tout, cette recherche n'aurait pas été possible sans la participation active et bénévole des animatrices des différents organismes d'une part. D'autre part, les ressources financières limitées disponibles pour cette recherche ne permettaient pas de faire appel à des procédures d'échantillonnage sophistiquées mais fort onéreuses.

Déroulement de l'enquête sur le terrain

La cueillette de données a été effectuée entre le mois d'avril et le mois d'octobre '94 par les intervenantes qui ont procédé à l'envoi des questionnaires. La période de cueillette se divise en deux phases: une première d'avril à juillet pour les organismes de la région de Montréal, et une deuxième de août à octobre pour les organismes en région.

Un contact téléphonique précédent l'envoi des questionnaires a été effectué dans 8 organismes sur un total de 9 en région. A Montréal, la moitié des organismes, soit 5 sur 10, ont effectué ce contact téléphonique. Un rappel téléphonique a été effectué par les intervenantes auprès des femmes n'ayant pas retourné le questionnaire dans les deux semaines suivant sa réception.

Population effective

Dans la région métropolitaine, nous avons contacté 12 organismes; 10 ont participé à la recherche. Dans les différentes régions du Québec, nous avons contacté 14 organismes; 9 ont participé à la recherche.

Tableau 1 Organismes participants

Région métropolitaine	Régions
<i>Centre de formation pour femmes</i> de Montréal	<i>Accès-Travail-Femmes</i> de Jonquière
<i>Coffre</i> de Saint-Jean-sur-Richelieu	<i>Centre Emersion Manic</i> de Baie-Comeau
<i>Implusion Travail</i> de Montréal	<i>Centre le Pont</i> de Trois-Rivières
<i>L'Enjeu</i> de Montréal	<i>Ficelles</i> de Rimouski
<i>Option'Elle</i> de Montréal	<i>La Clef</i> de Joliette
<i>Options non-traditionnelles</i> de Longueuil	<i>Partance</i> de Drummondville
<i>Parrainage-Projets communautaires</i> de Longueuil	<i>PIF de l'Outaouais</i> de Hull
<i>Passage Yamaska</i> de Cowansville	<i>Semo Femmes Saguenay / Lac Saint-Jean</i> de Dolbeau
<i>Sorif</i> de Montréal	<i>Transition'Elle</i> de Saint-Romuald
<i>YMCA / Projet TEC</i> de Montréal	

Globalement, 893 femmes composaient la population que nous voulions rejoindre. Ces femmes avaient été participantes de l'un des 19 organismes (à Montréal ou en région) et avaient entrepris une formation générale et / ou professionnelle en 1991-1992. De ce nombre, 204 femmes se sont révélées impossible à rejoindre (mauvaises coordonnées, déménagement). Le questionnaire a donc été envoyé à 689 femmes. 312 femmes ont répondu au questionnaire, 157 à Montréal et 155 en région. Le taux de réponse s'élève donc à 45,3%.

Tableau 2 Population à l'étude

	Total	Montréal	Région
Nb de femmes éligibles:	893	458	435
Nb de femmes non rejointes:	204	90	114
Nb de questionnaires envoyés	689	368	321
Nb de femmes répondantes:	312	157	155
Taux de réponse	45,3%	42,7%	48,3%

Analyse des données

Les données provenant du questionnaire ont été analysées à l'aide de SPSS. Il s'agira d'abord d'une analyse descriptive, puis d'une analyse par tableaux-croisés (analyse bi-variée et tri-variée pour dégager à titre d'exemple s'il y a adéquation entre le type de formation et le type d'emploi obtenu; pour voir dans quelle mesure la condition objective d'emploi s'est améliorée ou non suite à la formation, etc.).

CHAPITRE 2: PROFIL DES RÉPONDANTES

L'objectif global de la recherche consistait à présenter un portrait de la trajectoire (le parcours et le devenir) des femmes en formation professionnelle dans les organismes membres du CIAFT³. Plus spécifiquement, nous devons distinguer les trajectoires des femmes selon qu'elles sont prestataires ou non. De plus, nous devons distinguer les trajectoires des femmes en régions par rapport à celles des femmes de Montréal. Dans ce dernier cas, après analyse de toutes les données triées par régions, nous pouvons affirmer qu'il n'y a pas de différences significatives dans les trajectoires des femmes en formation professionnelle selon qu'elles habitent à Montréal ou en région. Plus précisément, nous ne sommes pas en mesure dans l'état actuel de nos données d'affirmer que les différences observées ne sont pas dues au hasard. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a aucune différence, mais bien que les données ne permettent pas de cerner de différences significatives. Seule une recherche plus approfondie à la suite de la présente recherche pourrait livrer des pistes sur les différences postulées.

Le premier objectif spécifique de la présente recherche, qui est mentionné plus haut, justifie la présentation des données selon la source de revenu au moment d'entreprendre la formation. C'est ainsi que nous pourrions distinguer entre les prestataires de la sécurité du revenu, les prestataires de l'assurance-chômage et les non prestataires⁴. Notons d'emblée que les trajectoires de ces trois groupes de femmes regroupées selon leur source principale de revenu au moment d'entreprendre une formation comportent des différences intéressantes et souvent significatives, différences que nous relèverons dans la suite du texte.

Tableau 3: Principale source de revenu durant la formation

N=308	
assurance-chômage	29,9%
aide sociale	42,9%
revenu du conjoint	16,9%
pension alimentaire	3,6%
emploi	0,6%
autre(s)	6,2%

³Nous avons pour ce faire construit un questionnaire comportant 131 questions fermées.

⁴Nous avons regroupé comme non-prestataires, les femmes ayant comme principale source de revenu, le revenu du conjoint, une pension alimentaire, des revenus d'emploi ou des revenus autres. Ces femmes ont en commun de ne pas toucher de prestations de l'assurance-chômage ou de l'aide sociale.

Les femmes de notre échantillon sont massivement prestataires (73%), soit de l'assurance-chômage (30%) ou soit de la sécurité du revenu (43%). Au total, seulement 27% des répondantes ne sont pas des prestataires de l'État québécois ou canadien.

Les femmes de notre échantillon sont très majoritairement canadiennes d'origine, puisque 91% d'entre elles sont nées au Canada pour 9% d'entre elles qui sont nées à l'extérieur du Canada.

Tableau 4: Lieu de naissance

N=304	Total	A-C ⁵	A-S	N-P
Canada	91,1%	91,2%	89,9%	92,9%
Hors-Canada	8,9%	8,8%	10,1%	7,1%

Globalement, elles ont en moyenne 39 ans. La moitié d'entre elles se retrouvent dans la tranche d'âge des 35-44 ans.

Tableau 5: Âge des répondantes

N=302	Total	A-C	A-S	N-P
moins de 25 ans	2,6%	4,5%	2,3%	1,2%
25 à 34 ans	31,8%	31,8%	33,6%	28,9%
35 à 44 ans	46,4%	42,0%	46,6%	50,6%
45 à 54 ans	17,2%	18,2%	16,0%	18,1%
55 ans et plus	2,0%	3,4%	1,5%	1,2%

Vue sous l'angle de la parentalité, la composition des ménages présente un profil qui met en lumière la situation de forte monoparentalité des femmes de l'échantillon.

Tableau 6: Composition du ménage

N=308	Total	A-C	A-S	N-P
seule	12,0%	17,4%	13,6%	3,6%
seule avec enfant(s)	38,3%	26,1%	58,3%	20,2%
avec conjoint	10,7%	20,7%	2,3%	13,1%
avec conjoint et enfant(s)	28,6%	25,0%	11,4%	59,5%
avec parent(s)	4,2%	4,3%	6,8%	-
avec co-locataire(s)	4,5%	6,5%	4,5%	2,4%
autre(s)	1,6%	-	3,0%	1,2%

⁵A-C désigne les prestataires de l'assurance-chômage, A-S désigne les prestataires de l'aide sociale et N-P désigne les non-prestataires.

Les deux tiers des femmes de l'échantillon vivent avec un ou des enfants, que ce soit à titre de cheffe de famille monoparentale ou avec un conjoint. Il ressort très clairement que les premières se retrouvent beaucoup plus -et de très loin- chez les prestataires de la sécurité du revenu qui comptent pour 58% de femmes responsables de famille monoparentale alors que les prestataires de l'assurance-chômage sont 26% et les non prestataires sont 20% à être responsables de famille monoparentale. En 1986, 20% de l'ensemble des familles québécoises avec enfant(s) de moins de 25 ans étaient monoparentales (Langlois *et al*, 1990: 135). Les femmes qui fréquentent les organismes du CIAFT et qui ont entrepris une formation en 1991-1992 sont donc presque deux fois plus nombreuses que l'ensemble des familles québécoises à vivre une situation de monoparentalité.

Les femmes qui ont des enfants à charge en ont un dans 30% des cas, et deux dans 28% des cas.

Tableau 7: Nombre d'enfants à charge

N=298	Total	A-C	A-S	N-P
aucun	31,2%	50,0%	22,7%	24,4%
un	29,5%	23,9%	40,6%	18,3%
deux	27,9%	23,9%	23,4%	39,0%
trois et plus	11,4%	2,3%	13,3%	18,3%

Encore là, la parentalité varie selon la source de revenu au moment d'entreprendre une formation. Les assistées sociales sont beaucoup plus nombreuses à avoir un enfant à charge: elles sont en effet 41% comparées à 24% des femmes prestataires de l'assurance-chômage et 18% des femmes non prestataires. Des femmes ayant deux enfants à charge sont plus nombreuses chez les non-prestataires. Enfin, 11% des femmes de l'échantillon ont trois enfants à charge ou plus. Cette situation est à toutes fins utiles inexistante chez les prestataires de l'assurance-chômage. Les enfants se situent surtout dans les tranches d'âge suivantes: 5 à 11 ans et 12 à 17 ans. Très majoritairement, les femmes ont au moins un enfant dans chacune de ces deux tranches d'âge.

Près du tiers des femmes de l'échantillon n'ont pas d'enfant(s) à charge, et on les retrouve très majoritairement chez les prestataires de l'assurance-chômage qui comptent pour la moitié des femmes sans enfant(s) à charge. Près du quart des femmes vivent seules ou avec un conjoint mais sans enfant(s). Cette situation est vécue différemment par les trois groupes que forment les femmes suivant la source de revenu au moment d'entreprendre une formation. En

effet, les femmes prestataires de l'assurance-chômage sont plus nombreuses à vivre seules et les non prestataires sont très peu nombreuses à vivre seules.

Sous l'angle des rapports de couple, le profil des femmes de l'échantillon montre que 61% des femmes vivent sans conjoint. Ce phénomène reflète la situation vécue par l'ensemble des femmes québécoises. En effet, "une proportion de plus en plus importante de femmes vivent en dehors d'une union conjugale (...) et ce phénomène implique tous les âges" (Langlois *et al.*, 1990: 136). La proportion de femmes vivant en dehors d'une union conjugale s'avère toutefois deux fois plus importante pour les répondantes de notre enquête que pour l'ensemble des femmes du Québec. De plus, les femmes de notre échantillon vivant sans conjoint se retrouvent très majoritairement chez les prestataires de la sécurité du revenu qui comptent pour plus de 60% des femmes vivant sans conjoint. Parmi les facteurs présentés par Langlois *et al.* pour expliquer ce phénomène, nous retenons surtout les séparations et divorces qui amènent un nombre croissant de femmes à vivre en célibataires, "le remariage des femmes divorcées étant moins fréquent que celui des hommes divorcés" (Langlois *et al.*, *idem*).

En bref, en ce qui concerne la situation de vie, les femmes prestataires de l'assurance-chômage sont plus souvent célibataires, les femmes prestataires de la sécurité du revenu sont beaucoup plus nombreuses à vivre une situation de monoparentalité, et enfin, les non prestataires semblent vivre la situation traditionnelle de la cellule nucléaire avec un conjoint et deux enfants.

Au chapitre des revenus, nous disposons de deux types d'informations: les revenus annuels personnels des répondantes et les revenus annuels du ménage le cas échéant. D'emblée, les répondantes déclarent toutes des revenus très faibles.

Tableau 8: Revenu annuel personnel durant la formation

N=300	Total	A-C	A-S	N-P
moins de 5 000\$	26,7%	20,0%	17,5%	47,6%
5 000\$ à 9 999\$	41,0%	41,1%	51,6%	25,0%
10 000\$ à 14 999\$	25,0%	27,8%	30,2%	14,3%
15 000\$ à 19 999\$	5,7%	10,0%	0,8%	8,3%
20 000\$ à 24 999\$	0,7%	-	-	2,4%
25 000\$ et plus	1,0%	1,1%	-	2,4%

La presque totalité des femmes déclarent des revenus annuels personnels inférieurs à 20 000\$. Sans surprise, 37% des non prestataires ne déclarent aucun revenu personnel durant la

formation. Il faut souligner aussi que la moitié des prestataires de la sécurité du revenu déclarent des revenus personnels annuels qui varient entre 5 000\$ et 9 999\$. Dans cette même catégorie, on retrouve aussi 41% des prestataires de l'assurance-chômage. Dans la catégorie des revenus personnels annuels qui varient entre 10 000\$ et 14 999\$, on retrouve 30% des femmes assistées sociales et 27% des femmes prestataires de l'assurance-chômage.

Les revenus du ménage ne sont guère plus élevés.

Tableau 9: Revenu annuel du ménage au moment d'entreprendre la formation

N=294	Total	A-C	A-S	N-P
moins de 5 000\$	7,5%	6,8%	9,8%	4,8%
de 5 000\$ à 9 999\$	33,0%	23,9%	55,3%	9,6%
de 10 000\$ à 14 999\$	24,5%	23,9%	30,1%	16,9%
de 15 000\$ à 19 999\$	7,8%	8,0%	4,1%	13,3%
de 20 000\$ à 24 999\$	5,8%	4,5%	0,8%	14,5%
de 25 000\$ à 29 999\$	7,5%	11,4%	-	14,5%
de 30 000\$ à 34 999\$	5,8%	6,8%	-	13,3%
plus de 35 000\$	8,2%	14,8%	-	13,3%

Près des trois quarts des ménages ont des revenus annuels inférieurs à 20 000\$. Selon la source de revenu au moment d'entreprendre la formation, 55% des femmes qui touchent de l'assurance-chômage déclarent des revenus familiaux inférieurs à 15 000\$, 95% des femmes assistées sociales sont dans le même cas et enfin, 31% des non prestataires partagent cette même situation. Par ailleurs, 14% des femmes déclarent un revenu annuel du ménage qui varie entre 20 000\$ et 30 000\$, et enfin, seulement 14% des femmes déclarent un revenu annuel du ménage de 30 000\$ et plus. Rappelons que 51% des femmes vivent seules ou avec enfant(s); leur revenu du ménage est donc identique à leur revenu personnel. C'est donc pour 49% seulement des femmes que le revenu d'un autre adulte s'ajoute à leur propre revenu.

Les femmes qui fréquentent les organismes du CIAFT et qui ont entrepris une formation en 1991-1992 sont donc pauvres pour la très grande majorité d'entre elles. Dans l'ensemble des familles québécoises, la proportion de familles monoparentales parmi les familles pauvres est passée de 24,0% à 32,4% de 1976 à 1986 (Langlois, 1990: 22). Langlois souligne de plus que la situation des familles monoparentales s'est dégradée de façon marquée après la récession de 1982. L'on sait par ailleurs que plus de 85% des familles monoparentales sont dirigées par une femme. Comme les répondantes de notre enquête sont de plus majoritairement monoparentales, elles se retrouvent parmi ce bassin de familles pauvres.

Mais la monoparentalité n'est pas le seul élément de la situation de vie des femmes de notre échantillon qui les rattache à la pauvreté. "Il est depuis longtemps admis que le niveau de scolarité constitue un facteur déterminant lorsqu'on traite du phénomène de la pauvreté" (Langlois, 1990: 25).

Tableau 10: Nombre d'années de scolarité complétées au début de la formation

N=305	Total	A-C	A-S	N-P
moins de 9 ans	13,1%	11,0%	16,0%	10,8%
entre 9 et 11 ans	35,7%	27,5%	42,7%	33,7%
entre 12 et 15 ans	46,9%	58,2%	35,9%	51,8%
plus de 15 ans	4,3%	3,3%	5,3%	3,6%

Une première moitié des répondantes ont moins de 12 ans de scolarité. Les prestataires de la sécurité du revenu sont sur-représentées dans cette catégorie car 59% d'entre elles ont moins de 12 ans de scolarité. Plus précisément, 12% d'entre elles n'avaient obtenu aucun diplôme au moment d'entreprendre leur formation et 28% d'entre elles n'avaient complété que des études primaires. Ces femmes sont donc très démunies par rapport aux exigences accrues du marché du travail. "Il est devenu clair maintenant que l'exigence minimale à l'embauche est le diplôme du secondaire. Le fait de sortir du système scolaire sans le diplôme du secondaire constitue un facteur déterminant d'exclusion sociale" (Langlois, 1990: 71). La sous-scolarisation est de plus liée au niveau élevé de chômage. Enfin, Langlois souligne que le chômage dure plus longtemps lorsqu'il touche les personnes faiblement scolarisées. On peut penser que c'est une conscience de cette marginalisation par la sous-scolarisation qui a pu, du moins en partie, amener les femmes à s'inscrire à un programme de formation.

Tableau 11: Dernier diplôme obtenu au moment d'entreprendre la formation

N=307	Total	A-C	A-S	N-P
études primaires complétées	20,8%	15,2%	27,5%	16,7%
diplôme d'études secondaires	56,4%	65,2%	48,9%	58,3%
diplôme d'études collégiales	10,4%	12,0%	7,6%	13,1%
diplôme d'études universitaires	2,3%	3,3%	0,8%	3,6%
formation à l'étranger	3,6%	2,2%	3,8%	4,8%
aucun / ne sait pas	6,5%	2,2%	11,5%	3,6%

La deuxième moitié des répondantes ont 12 ans et plus de scolarité. Les prestataires de l'assurance-chômage sont les plus scolarisées, suivies des femmes non prestataires; les prestataires de la sécurité du revenu ne sont que 41% à compter 12 ans et plus de scolarité. Plus précisément, 56% des femmes prises dans leur totalité ont obtenu un diplôme d'études

secondaires, pourcentage auquel il faut ajouter 10% des femmes qui ont poursuivi leurs études jusqu'à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales et 2% de plus qui ont obtenu un diplôme d'études universitaires.

Leur rapport au marché du travail sépare les répondantes en deux groupes comparables, puisque 47% ont moins de deux ans d'absence du marché du travail alors que 53% du total ont été absentes du marché du travail deux ans et plus.

Tableau 12: Nombre d'années d'absence du marché du travail

N=307	Total	A-C	A-S	N-P
moins de 2 ans	46,9%	83,7%	28,0%	36,1%
de 2 à 5 ans	18,6%	7,6%	28,8%	14,5%
de 6 à 10 ans	13,7%	2,2%	19,7%	16,9%
plus de 10 ans	20,8%	6,5%	23,5%	32,5%

Ce sont bien évidemment les prestataires de l'assurance-chômage qui sont les plus nombreuses à avoir été absentes moins de deux ans; elles représentent 83% de leur groupe. Celles qui sont absentes du marché de l'emploi depuis moins de cinq ans mais plus de deux ans représentent 19% des répondantes. Elles se retrouvent nombreuses chez les prestataires de la sécurité du revenu: 29%. Il y a 14% des femmes qui sont absentes du marché de l'emploi depuis moins de 10 ans mais depuis plus de 5 ans; on les retrouve à 20% chez les prestataires de la sécurité du revenu. Enfin, les femmes qui sont absentes du marché de l'emploi depuis 10 ans et plus se retrouvent surtout chez les assistées sociales et chez les non prestataires. Ces dernières sont ainsi distribuées aux deux extrémités de la courbe d'absence du marché du travail car elles sont plus de 30% à n'avoir été absentes que moins de deux ans et aussi nombreuses (33%) à être absentes depuis 10 ans et plus.

RÉSUMONS-NOUS

Les femmes qui ont accepté de répondre à notre enquête présentent le profil suivant. Elles sont d'origine canadienne, âgées en moyenne de 39 ans. Ces femmes, majoritairement des assistées sociales au moment d'entreprendre leur formation, vivent sans conjoint dans une proportion de plus de 60%, ce qui constitue un pourcentage deux fois plus élevé que pour l'ensemble des Québécoises. Les femmes de l'échantillon vivent par ailleurs majoritairement avec un ou des enfants; elles sont donc majoritairement monoparentales. Les assistées sociales comptent pour près de 60% des femmes responsables de famille monoparentale. Près du tiers des femmes, surtout des prestataires de l'assurance-chômage, n'ont pas d'enfant(s) à charge. En résumé, les prestataires de l'assurance-chômage sont plus souvent célibataires, les prestataires de la sécurité du revenu sont pour leur part beaucoup plus nombreuses à vivre une situation de monoparentalité et enfin, les non prestataires vivent dans une famille nucléaire comprenant un conjoint et deux enfants.

Par ailleurs, la moitié des femmes, surtout des prestataires de la sécurité du revenu, comptent moins de 12 ans de scolarité. L'autre moitié compte 12 ans et plus de scolarité; une grande majorité d'entre elles sont prestataires de l'assurance-chômage au moment d'entreprendre leur formation. Ces dernières sont les plus scolarisées de l'échantillon.

Les femmes qui fréquentent les organismes du CIAFT et qui ont entrepris une formation professionnelle dans les années 90 sont de condition très modeste, comme l'avait déjà montré une enquête maison que le CIAFT avait menée auprès de ses membres en 1991. Au moment d'entreprendre leur formation, ces femmes étaient sans emploi.

La moitié d'entre elles étaient absentes du marché du travail depuis moins de 2 ans, et l'autre moitié, depuis 2 ans et plus. Ces femmes sont massivement prestataires, soit de l'assurance-chômage pour 30% d'entre elles, ou de la sécurité du revenu pour 43% d'entre elles. Seulement 27% des femmes de l'échantillon ne sont prestataires ni de l'État québécois ni de l'État canadien. Globalement, les femmes déclarent des revenus annuels personnels inférieurs à 20 000\$. La moitié des femmes de notre échantillon ne déclarent aucune autre source de revenu. L'autre moitié des femmes additionnent leur revenu personnel à celui d'un conjoint; ce revenu annuel du ménage reste inférieur à 20 000\$ pour les 3/4 de ces répondantes. La formation demeure donc pour l'ensemble des femmes de l'échantillon un préalable à une intégration sur le marché du travail, mais elles n'ont certes pas les moyens de se payer des études.

CHAPITRE 3: PARCOURS DES FEMMES EN FORMATION PROFESSIONNELLE

Nous verrons maintenant les raisons qui motivent les femmes à entrer dans un processus de formation, puis nous les suivrons dans leur parcours de formation. Nous traiterons d'abord des femmes qui ont entrepris une formation générale au secondaire, puis nous poursuivrons en mettant l'accent sur le parcours des femmes en formation professionnelle. Nous avons été aidées en cela par le nombre de répondantes dans chacun des ces deux types de formation.

Tableau 13: Diversité des trajectoires en formation

N=312	Nb	%
Formation générale au secondaire seulement	61	19,6%
Formation professionnelle seulement	160	51,3%
Formation générale au secondaire et formation professionnelle	19	6,1%
Formation collégiale ou universitaire seulement	22	7,1%
Deux formations professionnelles	8	2,5%
Formation générale secondaire et formation collégiale générale ou universitaire	1	0,3%
Formation générale secondaire et deux formations professionnelles	2	0,6%
Formation professionnelle et formation collégiale générale ou universitaire	1	0,3%
Absence d'information sur la formation suivie	38	12,2%
Total	312	100,0%

La majorité des répondantes ont poursuivi, en 1991-1992, une formation professionnelle secondaire (dans la majorité des cas) ou collégiale. 19% ont entrepris une formation générale au secondaire sans poursuivre ensuite leur formation. 7% ont entrepris une formation collégiale générale ou des études universitaires. Par ailleurs, 10% des répondantes ont effectué, durant cette même période, plus d'une formation, le plus souvent une formation générale au secondaire, suivie d'une formation professionnelle. Enfin, nous ne disposons pas d'information quant à la formation suivie pour 12% des femmes, compte tenu de questionnaires partiellement complétés.

Tableau 14: Répartition des types de formations suivies⁶

N=312	Nb	% de l'ensemble des répondantes
Formation générale au secondaire	83	26,6%
Formation professionnelle	190	60,9%
Formation collégiale générale ou universitaire	24	7,7%
Plusieurs formations	31	9,9%

Globalement, 83 femmes ont suivi une formation générale au secondaire, soit le quart des répondantes; 190 femmes ont suivi une formation professionnelle, secondaire, ou au collégial, soit 6 femmes sur 10.

Le questionnaire prévoyait la possibilité pour les femmes qui ont entrepris une deuxième formation professionnelle de répondre aux mêmes questions une deuxième fois. Elles ne sont toutefois que 10 à avoir entrepris une telle formation. Il n'est pas possible statistiquement de traiter ces réponses. Il ne sera donc question dans ce rapport que des femmes qui ont entrepris une (première) formation professionnelle en 1991-1992. De même, les femmes qui ont entrepris une formation collégiale générale ou universitaire en 1991-1992 ne sont qu'une vingtaine. Pour les mêmes raisons que précédemment, il n'en sera pas question dans ce rapport.

L'ENTRÉE EN FORMATION PROFESSIONNELLE

Pourquoi certaines des femmes qui fréquentent les organismes du CIAFT ont-elles entrepris une formation, mis à part le fait qu'elles ont pu bénéficier de conseils d'une animatrice (d'un organisme du CIAFT)? Quel(s) lien(s) y voient-elles avec le marché du travail?

⁶Ce tableau permet d'identifier les types de formations suivies. Certaines répondantes sont donc comptées plus d'une fois puisqu'elles ont suivi plus d'une formation.

Tableau 15: Attentes face au marché du travail en poursuivant la formation

	Très Important	Moyen / Peu important
<i>Obtenir un emploi selon les goûts ou aptitudes</i>		
Total N=267	83,1%	16,9%
A-C	89,9%	10,1%
A-S	80,3%	19,7%
N-P	80,3%	19,7%
<i>Améliorer les revenus et conditions de vie</i>		
Total N=265	78,1%	21,9%
A-C	86,1%	13,9%
A-S	74,4%	25,6%
N-P	75,4%	24,6%
<i>Briser la dépendance financière</i>		
Total N=254	51,2%	48,8%
A-C	22,2%	77,8%
A-S	69,8%	30,2%
N-P	50,0%	50,0%
<i>Sortir de l'isolement</i>		
Total N=253	14,2%	85,8%
A-C	6,8%	93,2%
A-S	16,5%	83,5%
N-P	18,5%	81,5%
<i>Se mettre en valeur</i>		
Total N=255	34,1%	65,9%
A-C	34,2%	65,8%
A-S	32,2%	67,8%
N-P	37,3%	62,7%
<i>Occuper son temps</i>		
Total N=253	8,3%	91,7%
A-C	5,6%	94,4%
A-S	8,7%	91,3%
N-P	10,6%	89,4%
<i>Obtenir une stabilité d'emploi</i>		
Total N=259	44,0%	56,0%
A-C	66,7%	33,3%
A-S	32,5%	67,5%
N-P	37,3%	62,7%

Globalement, les femmes qui entreprennent une formation cherchent peu à sortir de leur isolement, encore moins à occuper leur temps. Elles cherchent plutôt à obtenir un emploi correspondant à leurs goûts et aptitudes.

Cette réponse est très cohérente avec une autre réponse où dans 91% des cas, le premier élément ayant influencé le choix de formation est un élément personnel, soit les goûts et aptitudes. Elles cherchent aussi beaucoup à améliorer leurs revenus et leurs conditions de vie.

Tableau 16: Perception de l'utilité de la formation pour l'intégration en emploi

N=300	Total	A-C	A-S	N-P
acquérir des savoir-faire souvent exigés des employeurs	39,0%	55,6%	28,7%	37,0%
obtenir un diplôme favorisant la reconnaissance auprès d'employeurs	28,0%	22,2%	33,3%	25,9%
acquérir une expérience pratique	10,0%	4,4%	12,4%	12,3%
surmonter un manque de confiance face à l'emploi	16,0%	12,2%	18,6%	16,0%
autres	7,0%	5,6%	7,0%	8,6%

Plus précisément, dans l'optique d'une intégration à l'emploi, dans près de 40% des cas, elles cherchent à acquérir des savoir-faire précis souvent exigés des employeurs et dans 28% des cas, elles cherchent à obtenir un diplôme favorisant une reconnaissance auprès des employeurs. C'est du moins ainsi que la question était formulée.

Tableau 17: Influence de divers éléments sur le choix de formation

	Beaucoup / Assez	Peu / Pas du tout
<i>Durée de la formation</i>		
Total N=292	65,4%	34,6%
A-C	58,1%	41,9%
A-S	69,1%	30,9%
N-P	67,5%	32,5%
<i>Subventions offertes pour la formation</i>		
Total N=289	46,0%	54,0%
A-C	57,6%	42,4%
A-S	38,7%	61,3%
N-P	45,0%	55,0%
<i>L'horaire des cours</i>		
Total N=287	62,4%	37,6%
A-C	51,8%	48,2%
A-S	66,7%	33,3%
N-P	66,7%	33,3%
<i>Goûts et aptitudes</i>		
Total N=291	90,7%	9,3%
A-C	91,9%	8,1%
A-S	90,2%	9,8%
N-P	90,4%	9,6%
<i>Débouchés sur le marché du travail</i>		
Total N=290	74,5%	25,5%
A-C	82,8%	17,2%
A-S	65,0%	35,0%
N-P	80,0%	20,0%

Ceci dit, un ensemble d'éléments ont influencé le choix de la formation entreprise et indiquent toutes les ramifications d'une telle décision. Ces éléments sont: les goûts et aptitudes, les débouchés sur le marché du travail, la durée de la formation, l'horaire des cours. Au premier chef, comme déjà indiqué, surgit un élément personnel: les goûts et aptitudes. Vient ensuite la question des débouchés sur le marché du travail, suivie de près par des éléments liés à la durée de la formation -65% des femmes l'ont indiquée comme facteur influençant le choix-, l'horaire des cours -62% des femmes indentifient cet élément comme ayant joué un rôle dans le choix de la formation entreprise-.

Tableau 18: Perception du choix professionnel

N=306	Total	A-C	A-S	N-P
certaine	74,8%	80,4%	67,2%	80,7%
incertaine	25,2%	19,6%	32,8%	19,3%

Enfin, dans 75% des cas, les femmes ayant entrepris une formation se sentaient assurées de leur choix professionnel. Notons ici que les femmes prestataires de l'aide sociale se démarquent des autres femmes: elles sont plus nombreuses à être incertaines de leur choix professionnel.

L'entrée en formation professionnelle est marquée par des choix, dont celui du domaine de formation, qu'il soit traditionnel ou non traditionnel. Nous traiterons plus loin de cet aspect mais soulignons tout de même ici quelques différences et ressemblances quant à l'entrée dans la formation professionnelle selon le domaine choisi⁷.

⁷Les données présentées en fonction du choix traditionnel ou non de la formation concernent les femmes inscrites en formation professionnelle secondaire ou collégiale. Ne sont donc pas considérées ici les femmes ayant entrepris une formation secondaire générale.

Tableau 19: Attentes face au marché du travail selon le domaine choisi

	Très Important	Moyen / Peu important
<i>Obtenir un emploi selon les goûts ou aptitudes</i>		
Traditionnel N=118	83,9%	16,1%
Non traditionnel N=46	93,5%	6,5%
<i>Améliorer les revenus et conditions de vie</i>		
Traditionnel N=119	82,4%	17,6%
Non traditionnel N=45	80,0%	20,0%
<i>Briser la dépendance financière</i>		
Traditionnel N=112	53,6%	46,4%
Non traditionnel N=44	34,1%	65,9%
<i>Sortir de l'isolement</i>		
Traditionnel N=111	12,6%	87,4%
Non traditionnel N=44	6,8%	93,2%
<i>Se mettre en valeur</i>		
Traditionnel N=111	36,0%	64,0%
Non traditionnel N=44	22,7%	77,3%
<i>Occuper son temps</i>		
Traditionnel N=111	9,0%	91,0%
Non traditionnel N=44	2,3%	97,7%
<i>Obtenir une stabilité d'emploi</i>		
Traditionnel N=114	100,0%	-
Non traditionnel N=45	100,0%	-

Les attentes face au marché du travail sont similaires quelle que soit l'orientation traditionnelle ou non traditionnelle de la formation choisie à l'exception de l'aspect «briser la dépendance financière» qui apparaît très important pour une majorité de femmes ayant entrepris une formation traditionnelle mais pour une minorité de femmes inscrites dans des formations non traditionnelles.

Tableau 20: Perception de l'utilité de la formation pour l'intégration en emploi selon le domaine choisi

N=182	Trad.	Non-trad.
acquérir des savoir-faire souvent exigés des employeurs	51,1%	46,9%
obtenir un diplôme favorisant la reconnaissance auprès d'employeurs	18,8%	44,9%
acquérir une expérience pratique	9,0%	6,1%
surmonter un manque de confiance face à l'emploi	15,0%	-
autres	6,0%	2,0%

Divers éléments qualifiant l'utilité de la formation ont été proposés aux répondantes. Selon le choix de formation traditionnelle ou non, on constate que les femmes inscrites dans des formations traditionnelles privilégient l'acquisition de savoir-faire beaucoup plus que les

autres éléments alors que les femmes inscrites dans des formations non traditionnelles insistent tout autant sur l'acquisition de savoir-faire que sur l'obtention d'un diplôme.

Tableau 21: Influence de divers éléments sur le choix de formation selon le domaine choisi

	Beaucoup / Assez	Peu / Pas du tout
<i>Durée de la formation</i>		
Traditionnelle N=134	62,7%	37,3%
Non traditionnelle N=48	70,8%	29,2%
<i>Subventions offertes pour la formation</i>		
Traditionnelle N=130	48,5%	51,5%
Non traditionnelle N=48	47,9%	52,1%
<i>L'horaire des cours</i>		
Traditionnelle N=131	65,6%	34,4%
Non traditionnelle N=48	45,8%	54,2%
<i>Goûts et aptitudes</i>		
Traditionnelle N=133	86,5%	13,5%
Non traditionnelle N=48	100,0%	-
<i>Débouchés sur le marché du travail</i>		
Traditionnelle N=132	78,8%	21,2%
Non traditionnelle N=48	85,4%	14,6%

Si pour l'ensemble des répondantes, les goûts et aptitudes semblent fort importants dans le choix de la formation, il apparaît que ceux-ci sont tout particulièrement déterminants dans le cas des femmes qui s'inscrivent en formation non traditionnelle. Celles-ci évaluent d'autre part de façon similaire aux femmes inscrites dans des formations traditionnelles, les autres éléments pouvant influencer le choix de formation, à l'exception de l'horaire des cours. Ce dernier, en effet, influence davantage dans leur choix les femmes inscrites en formation traditionnelle.

Tableau 22: Perception du choix professionnel selon le domaine choisi

N=185	Trad.	Non-trad.
certaine	81,6%	89,8%
incertaine	18,4%	10,2%

Une forte majorité de femmes sont assurées de leur choix professionnel, que celui-ci soit dans un domaine traditionnel ou non traditionnel.

Dans ce qui suit, nous examinons successivement et comparons les parcours des femmes en formation générale au secondaire et le parcours des femmes en formation professionnelle au secondaire ou au collégial.

RÉSUMONS-NOUS

Afin de spécifier les trajectoires des femmes prestataires et de les distinguer de celles des femmes non prestataires, les personnes qui ont participé à la présente recherche ont été divisées en trois groupes selon leur principale source de revenu au moment d'entreprendre la formation: les prestataires de l'assurance-chômage, les prestataires de la sécurité du revenu, et enfin, les non prestataires. En résumé pour cette première section sur l'entrée dans la formation professionnelle, précisons d'entrée de jeu que les femmes qui ont participé à la présente recherche ont pour 27% d'entre elles d'abord entrepris un rattrapage scolaire, car elles ont entrepris de compléter une formation générale au secondaire. Par ailleurs, plus de 60% des femmes de l'échantillon ont entrepris une formation professionnelle (majoritairement au secondaire), 8% d'entre elles ont fait une formation collégiale générale ou universitaire et enfin, 10% des femmes prises globalement ont entrepris plusieurs formations.

Globalement, les femmes cherchent à obtenir un emploi qui corresponde à leurs goûts et aptitudes. Cet objectif apparaît particulièrement important pour les femmes qui ont choisi un domaine de formation non traditionnel. Dans l'ensemble, elles cherchent aussi à améliorer leurs revenus et leurs conditions de vie et à briser une dépendance financière; ce dernier élément est moins important pour les femmes engagées dans un domaine de formation non traditionnel. Plus précisément, les femmes en formation cherchent d'abord à acquérir des savoir-faire exigés par les employeurs. Les femmes engagées dans un domaine non traditionnel cherchent tout autant à obtenir un diplôme, objectif qui semble secondarisé par les femmes engagées dans un domaine de formation traditionnel. Les femmes prises globalement se sentent par ailleurs assurées de leur choix professionnel; les prestataires de l'aide sociale sont toutefois plus nombreuses à vivre une incertitude face à ce choix.

CHEMINEMENT EN FORMATION GÉNÉRALE AU SECONDAIRE

Globalement, 27% des répondantes ont tout d'abord entrepris une formation générale au secondaire dans les années 1991 et 1992, ce qui représente 83 personnes. Elles ont répondu à des questions concernant le domaine d'études, le programme, le régime d'études, l'horaire des cours, l'issue de la formation, ainsi que leur appréciation personnelle de la formation, des difficultés rencontrées et du soutien reçu. Il n'est pas possible de décomposer les résultats de cette section selon la source de revenu au moment d'entreprendre la formation car le nombre de personnes impliquées est trop restreint⁸. Les données sont donc présentées pour l'ensemble des répondantes.

Profil de la formation

Qu'en est-il des caractéristiques de cette formation?

Tableau 23: Durée de la formation générale au secondaire

N=62	
Moins de 6 mois	24,2%
Entre 6 et 12 mois	35,5%
Entre 1 an et 1 an et demi	12,9%
Plus d'un an et demi	27,4%

La durée de la formation est très variable, elle dépend certainement des acquis scolaires antérieurs des femmes. La formation s'est poursuivie sur 6 mois et moins pour près du quart des répondantes, entre 6 mois et un an pour 36% d'entre elles, entre un an et un an et demi pour seulement 12% d'entre elles et enfin sur plus de un an et demi pour 27% d'entre elles. Si ces études au secondaire ont représenté un investissement léger pour plus du tiers des répondantes, elles ont tout de même représenté un investissement très significatif en temps pour 27% d'entre elles. A titre indicatif, précisons que 62 personnes ont répondu à cette question sur la durée de la formation et des 17 qui ont poursuivi une formation sur plus d'un an et demi, la presque totalité d'entre elles sont prestataires de la sécurité du revenu.

⁸Les femmes ayant entrepris une formation générale au secondaire sont cependant pour près des deux tiers des prestataires de l'aide sociale.

Tableau 24: Régime d'études et horaire des cours

	N=83		N=82
temps plein	81,9%	jour	78,0%
temps partiel	15,7%	soir	17,1%
temps plein et partiel	2,4%	jour et soir	4,9%

Les études ont été poursuivies très majoritairement à temps plein et de jour. En effet, près de la moitié d'entre elles ont poursuivi une formation qui comportait en moyenne de 25 à 34 heures de cours par semaine.

Tableau 25: Heures de cours par semaine et heures de travail à la maison

Nb d'heures de cours	N=81	Travail à la maison	N=76
Moins de 15 hres	21,0%	Moins de 5 hres	30,3%
Entre 15 et 24 hres	27,2%	Entre 5 et 9 hres	27,6%
Entre 25 et 34 hres	45,7%	Entre 10 et 14 hres	26,3%
35 hres et plus	6,2%	15 hres et plus	15,8%

La charge de travail liée au cours semblait par contre représenter un éventail assez grand, puisque 30% d'entre elles travaillaient moins de cinq heures à la maison, 28% d'entre elles travaillaient entre 5 et 10 heures par semaine, 27% d'entre elles travaillaient entre 10 et 14 heures par semaine, et enfin, 16% d'entre elles travaillaient plus de 15 heures par semaine. Les étudiantes n'ont pas payé leur formation dans 86% des cas.

Ces femmes qui entreprenaient un rattrapage scolaire très significatif, n'ayant pas terminé leur cours secondaire général, portent malgré cela un projet de formation élaboré qui pourrait les amener à investir des études collégiales ou professionnelles. 79% des femmes ont en effet entrepris une formation générale au secondaire dans le but de poursuivre leurs études par la suite.

Tableau 26: Programme de formation professionnelle envisagé

N=41		
Secondaire	D.E.P.	46,3%
	A.S.P.	7,3%
	autre	4,9%
Collégial	D.E.C.	31,7%
	C.E.C.	2,4%
	A.E.C.	2,4%
	ne sait pas	4,9%

Au secondaire, elles visent un diplôme d'études professionnelles (D.E.P.) dans 46% des cas et une attestation de spécialisation professionnelle (A.S.P.) dans 7% des cas. Au collégial, elles visent un diplôme d'études collégiales (D.E.C.) dans 32% des cas, une attestation d'études collégiales (A.E.C.) dans 3% des cas, et enfin, un certificat d'études collégiales (C.E.C.) dans 2% des cas. Globalement, on note que les diplômes sont beaucoup plus valorisés par ces femmes que les certificats ou les attestations et ce, tant au secondaire qu'au collégial. Prises globalement, 68% d'entre elles avaient déjà déterminé qu'elles poursuivraient leurs études dans un domaine traditionnellement réservé aux femmes.

Tableau 27: Domaine de formation envisagé

N=46		
Traditionnel	Administration / travail de bureau	45,7%
	Commerce / Vente / Services	8,7%
	Santé	15,2%
	Art	4,3%
	Sc. humaines / Enseignement	4,3%
Non traditionnel	Sc. naturelles et appliquées	19,6%
	Autres métiers / Transport / machinerie	2,2%

Des femmes qui ont précisé le domaine choisi, près de la moitié ont identifié l'administration et le travail de bureau, les autres ayant identifié la santé ainsi que le commerce et la vente. Quelques domaines de formation non traditionnels sont aussi identifiés, par exemple les sciences naturelles et appliquées.

Persévérance et abandon des études

D'entrée de jeu, mentionnons que 60% de toutes les femmes ayant entrepris une formation générale au secondaire durant ces années avaient complété cette formation au moment de l'enquête. Par ailleurs, la formation était en cours pour 15% des femmes.

Tableau 28: Issue de la formation

N=79	
complétée	58,2%
abandonnée	26,6%
en cours	15,2%

Enfin, 26% des femmes avaient abandonné cette formation. Les motifs d'abandon de la formation générale sont très variables. Cependant des difficultés d'apprentissage sont notées

par 8 femmes sur 20 comme principal motif d'abandon de leur formation. Les femmes qui ont abandonné leur formation générale au secondaire l'ont fait, pour quelques-unes assez rapidement au début du cours. Pourtant, 7 femmes ont abandonné après 20 semaines de cours, ce qui, au contraire, indique une grande détermination dans la tentative de compléter une formation de base.

Appréciation de la formation générale au secondaire

Comment les femmes qui ont entrepris une formation générale au secondaire dans les années 1991 et 1992 apprécient-elles cette formation? D'entrée de jeu, 79% d'entre elles estiment que cette formation est importante pour l'intégration sur le marché du travail. 21% des femmes pensent toutefois le contraire.

Tableau 29: Satisfaction face à divers aspects de la formation

	Satisfaite	Insatisfaite
Attitude des professeurs N=80	85,7%	12,5%
Enseignement des professeurs N=79	86,1%	13,9%
Encadrement des professeurs N=80	82,5%	17,5%
Expérience de vie en milieu scolaire N=80	91,3%	8,8%
Intérêt des cours N=80	88,8%	11,3%

Globalement, la grande majorité des femmes manifestent de la satisfaction par rapport à leur formation; leur taux de satisfaction s'élève à plus de 80% pour les éléments suivants: leur expérience de vie en milieu scolaire, leur intérêt général pour le cours, l'attitude des professeurs face à leurs besoins en tant qu'adulte, l'enseignement des professeurs et enfin, l'encadrement des professeurs.

Nous avons créé un indice de satisfaction globale face aux différents aspects de la formation⁹, ce qui nous a permis de regrouper d'un côté celles des femmes qui sont globalement très satisfaites et d'un autre côté, celles qui sont plutôt insatisfaites.

⁹Cet indice est composé par l'addition des réponses aux questions présentées dans le tableau "Satisfaction face à divers aspects de la formation". Nous avons accordé 3 points pour «très satisfaite», deux points pour «satisfaite», un point pour «peu insatisfaite» et 0 pour «pas du tout satisfaite». En additionnant la réponse aux 5 éléments du tableau 29, nous obtenons un indice de satisfaction face à la formation qui regroupe d'un côté les répondantes plutôt satisfaites (11 à 15 points) et de l'autre, les répondantes plutôt insatisfaites (0 à 10 points).

Tableau 30: Indice de satisfaction face à la formation générale

N=79	Total
plutôt insatisfaite	35,4%
très satisfaite	64,6%

Cet indice confirme d'abord le taux de satisfaction des femmes face à la formation reçue. À titre indicatif, mentionnons que les femmes prestataires de la sécurité du revenu semblent plus satisfaites que les femmes prestataires de l'assurance-chômage ou encore que les non-prestataires. Les trois quarts des femmes assistées sociales sont en effet très satisfaites de la formation reçue.

Tableau 31: Évaluation de la capacité à réussir la formation et apprentissage des matières enseignées

Capacité à réussir	N=82	Apprentissage	N=82
se sentait capable de réussir la formation	92,7%	facilement	70,7%
se sentait incapable de réussir la formation	7,3%	difficilement	29,3%

Les répondantes ont été de même positives dans l'évaluation de leur propre capacité à réussir la formation d'une part, -elles se percevaient capables à 93%- et quant à l'apprentissage qu'elles ont fait facilement, dans 70% des cas.

À une question concernant les difficultés rencontrées durant la formation, on constate que la situation financière représentait une difficulté pour plus de la moitié d'entre elles, les responsabilités familiales pour 51% d'entre elles et la vie familiale pour 44% d'entre elles, et enfin, les questions de transport et de gardiennage pour 29% et 17% d'entre elles respectivement.

Tableau 32: Difficultés rencontrées durant la formation

	Beaucoup / Assez	Peu / Pas du tout
liées à la vie familiale N=60	45,0%	55,0%
liées au gardiennage des enfants N=34	17,6%	82,4%
liées à la situation financière N=74	54,1%	45,9%
liées au transport N=67	29,9%	70,1%
liées aux responsabilités familiales N=66	51,5%	48,5%

Nous avons créé un indice de difficultés¹⁰ afin d'apprécier globalement dans quelle mesure l'ensemble des éléments précités ont posé des difficultés durant la formation.

Tableau 33: Indice des difficultés rencontrées

N=78	Total
peu ou pas	64,1%
assez ou beaucoup	35,9%

36% des femmes ont éprouvé un ensemble de difficultés durant leur formation; elles semblent ainsi avoir vécu davantage de problèmes que les autres. À titre indicatif, soulignons que ces femmes se retrouvent surtout parmi les prestataires de la sécurité du revenu et les non-prestataires.

Nous avons cherché à savoir dans quelle mesure, tenant compte à titre d'exemple des responsabilités et charges familiales, les étudiantes avaient bénéficié d'un soutien, soit matériel, soit moral et psychologique de la part de la famille et des amis, ou d'un organisme membre du CIAFT.

Tableau 34: Soutien obtenu durant la formation

	Beaucoup / Assez	Peu / Pas du tout
<i>Soutien pour les charges familiales</i>		
du conjoint N=35	40,0%	60,0%
de la famille N=60	41,7%	58,3%
des amis N=52	36,5%	63,5%
<i>Soutien moral et psychologique</i>		
du conjoint N=38	65,8%	34,2%
de la famille N=74	64,9%	35,1%
des amis N=76	71,1%	28,9%
d'un organisme communautaire N=50	54,0%	46,0%
<i>Soutien matériel</i>		
du conjoint N=34	58,8%	41,2%
de la famille N=52	34,6%	65,4%
des amis N=54	20,4%	79,6%
<i>Soutien de l'organisme</i>		
service d'orientation professionnelle N=76	75,0%	25,0%
suivi durant la formation N=69	78,3%	21,7%
suivi durant la recherche d'emploi N=47	51,1%	48,9%

¹⁰Cet indice est composé par l'addition des réponses aux questions présentées dans le tableau 32. Nous avons accordé 3 points pour «beaucoup», deux points pour «assez», un point pour «peu» et 0 pour «pas du tout». En additionnant la réponse à ces 5 questions, nous obtenons un indice de satisfaction face à la formation qui regroupe d'un côté les répondantes ayant eu pas ou peu de difficultés (0 à 5 points) et de l'autre, les répondantes ayant eu assez ou beaucoup de difficultés (6 à 15 points).

Globalement, c'est de la part de cet organisme que les répondantes reçoivent le plus de soutien. De leur réseau primaire, elles reçoivent surtout un soutien moral et psychologique. Ce soutien vient à la fois des amis, dans 71% des cas, du conjoint dans 66% des cas, et des membres de la famille, dans 65% des cas. Les conjoints comme les membres de la famille semblent de même apporter un soutien matériel (de l'aide financière, un allègement du transport, du gardiennage), et à un moindre degré une aide dans les travaux domestiques et les soins aux enfants.

RÉSUMONS-NOUS

Précisons d'entrée de jeu que les femmes qui ont entrepris une formation générale au secondaire sont pour les 2/3 des prestataires de l'aide sociale. Le profil de cette partie de leur formation est le suivant. La formation secondaire générale s'étend sur un an et moins pour les 3/5 des femmes mais près de 2/5 d'entre elles doivent y investir un an et plus de leur vie. Les études se font à temps plein et de jour pour la grande majorité d'entre elles. Plus de la moitié de ces étudiantes adultes investissent entre 1 et 10 heures de travail par semaine à la maison en plus des cours.

Les femmes engagées dans une formation secondaire générale sont satisfaites de cette formation, plus particulièrement les prestataires de la sécurité du revenu. Le plus souvent, elles ont déjà déterminé qu'elles souhaitent poursuivre leurs études en administration ou en travail de bureau (domaine traditionnellement réservé aux femmes) et obtenir un diplôme (plutôt qu'une ou des attestations) au niveau d'études professionnelles ou d'études collégiales. Majoritairement, elles estiment que cette formation est importante pour l'intégration sur le marché du travail. Or 58% des femmes engagées en formation générale ont complété cette formation et 15% sont toujours aux études, enfin 27% des femmes ont abandonné cette formation de base. Pourtant, les répondantes prises globalement font une évaluation positive de leur capacité à réussir la formation et de leur capacité d'apprentissage.

36% des femmes ont éprouvé un ensemble de difficultés durant leur formation générale au secondaire. Ces femmes se retrouvent surtout parmi les prestataires de la sécurité du revenu et aussi parmi les non prestataires. Les difficultés rencontrées sont principalement liées à leur situation financière pour plus de la moitié d'entre elles et aux responsabilités familiales pour la moitié d'entre elles. Elles bénéficient par ailleurs d'un soutien de divers ordres durant leur formation; le plus significatif provient de l'organisme communautaire qu'elles fréquentent (organisme affilié au CIAFT). Le soutien provient de plus du conjoint le cas échéant, des membres de la famille et des amis. Ce soutien se manifeste au niveau moral et psychologique ainsi qu'au niveau matériel. De la part de l'organisme, le soutien prend trois formes concrètes: un service d'orientation professionnelle, un suivi durant la formation et durant la recherche ultérieure d'emploi. Ce dernier type de soutien apparaît toutefois moins important.

CHEMINEMENT EN FORMATION PROFESSIONNELLE SECONDAIRE OU COLLÉGIALE

Les femmes qui ont entrepris une formation professionnelle secondaire ou collégiale en 1991-1992 sont deux fois plus nombreuses que celles qui ont entrepris une formation générale secondaire. On en compte près de 200. Il s'avère donc possible d'examiner les données à la lumière de la source de revenu au moment d'entreprendre la formation. Cet examen nous permettra d'identifier les ressemblances et les différences entre les parcours des femmes prestataires et non prestataires.

Domaine de formation professionnelle

Dans quel domaine les femmes qui se sont inscrites en formation professionnelle au cours de 1991-1992 se sont-elles investies?

Tableau 35: Domaine de formation professionnelle

N=185		Total	A-C	A-S	N-P
Traditionnel	Administration / travail de bureau	57,3%	59,7%	56,5%	54,5%
	Commerce / Vente / Services	11,9%	5,6%	15,9%	15,9%
	Santé	5,4%	2,8%	8,7%	4,5%
	Art	1,6%	1,4%	1,4%	2,3%
	Sc. humaines / Enseignement	1,1%	-	1,4%	2,3%
Non traditionnel	Sc. naturelles et appliquées	4,3%	1,4%	4,3%	9,1%
	Autres métiers / Transport / machinerie	17,8%	29,2%	11,6%	9,1%
	Métiers de transformation / fabrication	0,5%	-	2,3%	-

Il est intéressant de noter que si le domaine de formation regroupe les métiers liés à l'administration et au travail de bureau dans plus de la moitié des cas, soit 57%, il reste que le deuxième choix des répondantes qui ont étudié en formation professionnelle va vers les métiers regroupés sous l'étiquette "autres métiers, transport et machineries". Elles sont donc près du quart à avoir opté pour des métiers non traditionnels. Ce choix du non traditionnel passe avant les métiers liés au commerce, à la vente et aux services, qui regroupent 12% des répondantes inscrites en formation professionnelle; le quatrième choix va vers les métiers liés à la santé dans 5% des cas.

Tableau 36: Source de revenu selon le domaine choisi

N=185	A-C	A-S	N-P
Traditionnelle	66,7%	79,7%	77,3%
Non traditionnelle	33,3%	20,3%	22,7%

Le choix du non traditionnel varie peu selon la source de revenu au moment d'entreprendre la formation: de fait, une proportion légèrement plus importante de femmes prestataires de l'assurance-chômage ont fait le choix de formations non traditionnelles si on les compare aux femmes prestataires de la sécurité du revenu et aux non prestataires.

Tableau 37: Scolarité selon le domaine choisi

N=184	Moins de 9 ans	De 9 à 11 ans	12 ans et plus
Traditionnelle	82,4%	75,4%	71,7%
Non traditionnelle	17,6%	24,6%	28,3%

La scolarité acquise au moment d'entreprendre la formation ne semble pas déterminer le choix de l'orientation traditionnelle ou non traditionnelle de la formation.

Tableau 38: Temps d'absence du marché du travail selon le domaine choisi

N=186	Moins de 2 ans	2 ans et plus
Traditionnelle	68,2%	78,6%
Non traditionnelle	31,8%	21,4%

Cependant, le temps d'absence du marché du travail semble influencer ce choix: les femmes ayant moins de deux ans d'absence du marché du travail sont plus nombreuses à choisir des formations non traditionnelles que celles qui cumulent plus de deux ans d'absence du marché du travail. De même, l'âge influence le choix de formation traditionnelle ou non comme nous le verrons un peu plus loin.

Si l'on compare les femmes qui ont entrepris une formation secondaire générale et celles qui ont entrepris une formation professionnelle durant la même période, l'on constate que dans les deux groupes, le premier choix de formation professionnelle va vers un domaine traditionnellement associé aux femmes: il s'agit des métiers liés à l'administration et au travail de bureau. Les femmes inscrites en formation professionnelle portent leur deuxième choix vers des métiers non traditionnels, des métiers liés à la machinerie et au transport, tout comme les femmes inscrites en formation générale qui envisagent de poursuivre une formation dans les domaines des sciences naturelles et appliquées (à près de 20%). Les

troisième et quatrième choix des deux groupes vont vers les domaines encore là traditionnellement associés aux femmes, soit le commerce, la vente et les services, ainsi que la santé.

Plusieurs éléments interviennent certainement dans ces choix, et s'ajoutent à la socialisation différente des hommes et des femmes face au travail salarié. Mentionnons en premier lieu l'âge des répondantes qui, rappelons-le, ont en moyenne 39 ans. Soulignons à ce propos que les répondantes les plus jeunes (moins de 35 ans) ont choisi des formations non traditionnelles dans une proportion beaucoup plus importante que les femmes de plus de 35 ans.

Tableau 39: Âge selon le domaine choisi

N=183	Moins de 35 ans	35 ans et plus
Traditionnelle	54,5%	82,0%
Non traditionnelle	45,5%	18,0%

Ces femmes sont certes moins susceptibles que des jeunes femmes d'être traversées, voire réceptives à un projet de métier non traditionnel. Ajoutons le fait qu'une large part des nouveaux emplois créés depuis une décennie l'ont été dans le tertiaire, dans le secteur des services et de la vente, bref dans les métiers traditionnels. Enfin, il s'agit là d'un point méthodologique, les femmes inscrites en formation générale au secondaire, qui ont indiqué à notre demande leur choix futur de formation, l'ont fait en anticipation d'une prochaine étape de formation, alors que les femmes inscrites en formation professionnelle n'ont fait qu'indiquer un choix déjà entériné dans leur cours.

Profil de la formation professionnelle

La formation professionnelle entreprise est de niveau secondaire dans la très grande majorité des cas, c'est-à-dire dans 71% des cas.

Tableau 40: Programme de formation professionnelle

N=177					
		Total	A-C	A-S	N-P
Secondaire	D.E.P.	44,1%	45,6%	46,9%	37,8%
	A.S.P.	15,8%	14,7%	20,3%	11,1%
	autre	10,7%	10,3%	9,4%	13,3%
Collégial	D.E.C.	5,6%	1,5%	6,3%	11,1%
	C.E.C.	7,3%	13,2%	3,1%	4,4%
	A.E.C.	11,9%	13,2%	7,8%	15,6%
	autre	4,0%	-	6,3%	6,7%
	ne sait pas	0,6%	1,5%	-	-

Au secondaire, le titre le plus convoité tant par les prestataires que les non prestataires est le diplôme d'études professionnelles (D.E.P.); près de la moitié -46%- de l'ensemble des répondantes veulent en effet obtenir ce diplôme. Vient ensuite, mais loin derrière, l'attestation de spécialisation professionnelle (A.S.P.) dans 16% des cas. Ce dernier titre intéresse un peu plus les prestataires de la sécurité du revenu. Pour celles qui sont engagées dans une formation professionnelle au collégial, le diplôme d'études collégiales (D.E.C.) est convoité par 6% de l'ensemble des répondantes, dont la moitié sont des non prestataires alors que le certificat d'études collégiales (C.E.C.) est investi surtout par des prestataires de l'assurance-chômage. La moitié des personnes qui ont entrepris une attestation d'études collégiales (A.E.C.) sont des prestataires de l'assurance-chômage. Si donc, au secondaire, le diplôme d'études professionnelles est le titre le plus convoité -et de loin- par les répondantes, celles par contre qui sont engagées dans une formation professionnelle de niveau collégial convoitent plutôt une attestation que le diplôme d'études collégiales. La moitié des répondantes engagées dans une formation professionnelle visent à obtenir un diplôme, que ce soit au niveau secondaire ou collégial. Par ailleurs, 35% d'entre elles visent une attestation ou un certificat.

La durée de la formation offre le tableau suivant: 27% d'entre elles ont entrepris une formation qui devait durer entre une et 26 semaines, 47% d'entre elles ont entrepris une formation qui devait durer entre 6 mois et un an -cette durée rassemble près de la moitié des étudiantes-, 15% d'entre elles ont entrepris une formation qui devait durer entre un an et un

an et demi, et enfin, seulement 11% d'entre elles ont entrepris une formation qui devait durer plus de un an et demi.

Tableau 41: Durée de la formation professionnelle

N=180	Total	A-C	A-S	N-P
Moins de 6 mois	26,7%	25,4%	29,2%	25,0%
Entre 6 et 12 mois	47,2%	62,0%	38,5%	36,4%
Entre 1 an et 1 an et demi	15,0%	11,3%	18,5%	15,9%
Plus d'un an et demi	11,1%	1,4%	13,8%	22,7%

Des femmes qui ont entrepris une formation professionnelle se situant entre 6 mois et un an, on retrouve un pourcentage plus élevé de femmes prestataires de l'assurance-chômage alors qu'on retrouve un pourcentage plus élevé de femmes prestataires de la sécurité du revenu chez celles qui ont entrepris une formation d'une durée d'un an à un an et demi, et enfin, chez celles qui ont entrepris une formation de plus d'un an et demi, on retrouve plus de femmes non prestataires, soit 50% des femmes ayant entrepris des études de longue durée.

Tableau 42: Régime d'études

N=187	Total	A-C	A-S	N-P
temps plein	93,0%	97,3%	91,3%	88,9%
temps partiel	7,0%	2,7%	8,7%	11,1%

Elles ont très majoritairement -93%- investi dans des études à temps plein. En effet, 76% des femmes ont entrepris une formation qui comporte 25 heures et plus de cours par semaine.

Tableau 43: Heures de cours par semaine

N=186	Total	A-C	A-S	N-P
Moins de 15 hres	7,0%	1,4%	9,0%	13,3%
Entre 15 et 24 hres	16,7%	8,1%	17,9%	28,9%
Entre 25 et 34 hres	58,6%	73,0%	47,8%	51,1%
35 hres et plus	17,7%	17,6%	25,4%	6,7%

Tableau 44: Heures de travail à la maison

N=179	Total	A-C	A-S	N-P
Moins de 5 hres	30,2%	31,9%	34,9%	20,5%
Entre 5 et 9 hres	29,6%	27,8%	23,8%	40,9%
Entre 10 et 14 hres	16,8%	19,4%	14,3%	15,9%
15 hres et plus	23,5%	20,8%	27,0%	22,7%

A ces heures de cours, il faut ajouter de une à quatre heures de travail à la maison par semaine pour 30% d'entre elles et cinq à neuf heures de travail à la maison pour 30% d'entre elles. De plus, 17% d'entre elles ajoutent de 10 à 14 heures de travail hebdomadaire à la maison et enfin, 24% ajoutent même 15 heures et plus de travail à la maison par semaine¹¹. De celles qui ont opté pour le temps partiel, on retrouve plus de prestataires de la sécurité du revenu .

Tableau 45: Horaire des cours

N=189	Total	A-C	A-S	N-P
jour	79,4%	75,7%	87,1%	73,3%
soir	14,3%	16,2%	10,0%	17,8%
jour et soir	6,3%	8,1%	2,9%	8,9%

Ces études se déroulent très majoritairement de jour (79%); mais 14% d'entre elles ont tout de même entrepris des études le soir. De ces dernières, on retrouve plus de non prestataires. Enfin, 6% d'entre elles ont entrepris des études de jour et de soir à la fois.

Persévérance et abandon des études

De manière générale, les femmes qui ont entrepris une formation professionnelle sont, toutes proportions gardées, beaucoup plus nombreuses à l'avoir complétée que les femmes inscrites en formation générale. On se rappellera que 60% des répondantes qui avaient entrepris une formation générale au secondaire l'ont complétée au moment de l'enquête alors que 81% des répondantes qui avaient entrepris une formation professionnelle l'ont complétée.

Tableau 46: Issue de la formation professionnelle

N=187	Total	A-C	A-S	N-P
complétée	80,7%	87,7%	73,9%	80,0%
abandonnée	13,9%	8,2%	21,7%	11,1%
en cours	5,3%	4,1%	4,3%	8,9%

De même, la formation est en cours pour trois fois plus de femmes en formation générale que de femmes en formation professionnelle. Enfin, le taux d'abandon qui se situe à 14% chez les femmes inscrites en formation professionnelle, est deux fois moins élevé que chez les femmes inscrites en formation générale.

¹¹ Le nombre d'heures de travail à la maison vaut autant pour les étudiantes inscrites à temps partiel que pour celles qui sont inscrites à temps plein.

Pour un petit nombre de répondantes, 5%, la formation est en cours. Le taux d'abandon pour les répondantes en formation professionnelle est deux fois moins élevé que pour les répondantes inscrites en formation secondaire générale. Les personnes qui ont abandonné leur formation professionnelle invoquent des raisons très diversifiées et, entre autres, par ordre d'importance: des problèmes de santé, des difficultés financières et un manque d'intérêt. Majoritairement, ces femmes ont abandonné après 20 semaines de cours, ce qui semble d'autant plus navrant qu'on peut supposer qu'elles avaient alors complété au moins la moitié de leur formation! Les répondantes ont très majoritairement entrepris une formation gratuite. Il reste que des personnes -15% des répondantes- qui ont déboursé de l'argent pour suivre une formation professionnelle, la majorité d'entre elles sont des non prestataires.

Satisfaction face à la formation professionnelle

Comment les femmes qui ont entrepris une formation professionnelle en 1991-1992 évaluent-elles cette formation? (voir tableau 47 en annexe 1) Globalement, elles sont très enthousiastes face à cette expérience, ou, plus précisément, elles scorent très fort sur tous les items que nous leur avons demandé d'apprécier. En effet, le degré de satisfaction est supérieur à 80% pour cinq des six items évalués: l'intérêt général des cours, l'expérience de vie en milieu scolaire, l'enseignement des professeurs, l'encadrement et l'attitude des professeurs face à leurs besoins en tant qu'adulte. Seul, le lien entre les cours et leurs objectifs face au marché du travail obtient un taux de satisfaction moindre, ce qui indique peut-être que les étudiantes voient moins clairement comment les études entreprises leur permettront de réaliser leurs objectifs face au marché du travail.

Il est intéressant de noter que d'une manière générale par rapport à l'ensemble des points à apprécier, les femmes non prestataires sont toujours les plus satisfaites alors que les femmes prestataires de la sécurité du revenu sont toujours un peu moins satisfaites que l'ensemble des répondantes. Cela semble particulièrement manifeste dans le cas de l'intérêt général face au cours, où les non prestataires sont satisfaites à 98% et les assistées sociales, à 83%, pour un taux global de satisfaction de 90%.

Nous avons créé un indice de satisfaction globale face aux différents aspects de la formation¹², ce qui nous a permis de regrouper d'un côté les femmes qui sont globalement très satisfaites et d'un autre côté, celles qui sont plutôt insatisfaites.

¹²Cet indice est composé par l'addition des réponses aux questions présentées dans le tableau 47. Nous avons accordé 3 points pour «très satisfaite», deux points pour «satisfaite», un point pour «peu satisfaite» et 0 pour

Tableau 48: Indice de satisfaction face à la formation professionnelle

N=173	Total	A-C	A-S	N-P
plutôt insatisfaite	34,7%	31,3%	42,2%	28,6%
très satisfaite	65,3%	68,7%	57,8%	71,4%

Cet indice confirme d'abord la satisfaction globale de nos répondantes en formation professionnelle, satisfaction comparable à celle des femmes en formation générale. Le tableau montre également que les prestataires de la sécurité du revenu semblent plus critiques de la formation professionnelle qui leur a été offerte. Elles sont en effet 4/10 à se montrer plutôt insatisfaites. Rappelons que les femmes prestataires de la sécurité du revenu manifestent pourtant un haut taux de satisfaction face à la formation générale, taux de satisfaction qui semble moindre face à la formation professionnelle.

Il reste que dans l'ensemble, les femmes qui ont répondu à notre enquête sont enthousiastes face à leur formation. Cet enthousiasme est certes cohérent avec le bas taux d'abandon de ce type de formation, puisque seulement 14% des répondantes ont abandonné après 20 semaines de cours. Mais comment expliquer cet enthousiasme alors que l'on sait combien le retour aux études pour des adultes peut être exigeant, comment des femmes qui sont majoritairement mères de famille ont une lourde tâche? Des intervenantes du CIAFT ont évoqué le fait que certaines femmes se sentent privilégiées de pouvoir effectuer ce retour aux études, et se trouvent donc dans la position où elles ne peuvent mordre la main qui les nourrit! Cette idéologie n'est-elle pas d'ailleurs en partie du moins véhiculée dans le système même d'éducation des adultes au Québec?

Rapport à l'apprentissage

Globalement, les femmes se sentaient capables de réussir leur formation professionnelle. Cette confiance semble toutefois un peu moins forte chez les prestataires de la sécurité du revenu.

Tableau 49: Évaluation de la capacité à réussir la formation

N=188	Total	A-C	A-S	N-P
capable	92,6%	95,9%	87,0%	95,6%
incapable	7,4%	4,1%	13,0%	4,4%

«pas du tout satisfaite». En additionnant la réponse à ces 6 éléments, nous obtenons un indice de satisfaction face à la formation qui regroupe d'un côté les répondantes plutôt satisfaites (13 à 18 points) et de l'autre, les répondantes plutôt insatisfaites (0 à 12 points).

Dans le même sens, globalement, les femmes ont fait l'apprentissage des matières enseignées avec facilité dans la majorité des cas.

Tableau 50: Apprentissage des matières enseignées

N=188	Total	A-C	A-S	N-P
facilement	81,4%	87,8%	73,9%	82,2%
difficilement	18,6%	12,2%	26,1%	17,8%

Mais le rapport à l'apprentissage semble varier selon la source de revenu au moment d'entreprendre la formation en 91-92. Les prestataires de l'assurance-chômage, dont l'exclusion du marché du travail est récente, sont plus nombreuses à avoir fait leur apprentissage avec facilité. Les non prestataires suivent. Ce sont les assistées sociales qui évaluent leur apprentissage plus difficile, puisqu'elles sont 74% à avoir fait leur apprentissage avec facilité et 26% à avoir fait leur apprentissage avec difficulté, alors que l'on retrouve 12% de femmes qui ont éprouvé de la difficulté chez les bénéficiaires de l'assurance-chômage et 18% chez les non prestataires. À titre de piste à explorer dans l'approfondissement futur de la compréhension du parcours des femmes en formation, ne faut-il pas creuser les liens entre les difficultés exprimées par les femmes prestataires de la sécurité du revenu et leur plus haut taux d'abandon de la formation professionnelle?

Difficultés éprouvées durant la formation professionnelle

Dans l'appréciation que les répondantes font de la situation entourant la formation professionnelle, on trouve un éclairage sur ce qui précède. Elles ont répondu à des questions concernant les difficultés éprouvées durant leur formation ainsi que des questions sur les différents types de soutien dont elles ont bénéficié. (voir tableau 51, en annexe 1)

Globalement, la vie familiale n'a pas représenté de difficulté -dans la majorité des cas- non plus que la recherche d'un(e) gardien(ne) ou le transport vers le lieu de formation. Par contre, la situation financière représente une difficulté dans 41% des cas et les responsabilités familiales dans le même nombre de cas. Analysées selon la source de revenu au moment d'entreprendre la formation professionnelle, les données indiquent des différences notables. En ce qui concerne la vie familiale, les assistées sociales et les non prestataires indiquent nettement plus de difficultés que les bénéficiaires de l'assurance-chômage qui elles, ne sont que 28% à exprimer des difficultés. Les deux premiers groupes sont très similaires dans leur

évaluation. Il faut rappeler que les prestataires de l'assurance-chômage représentent la moitié des femmes qui n'ont pas d'enfant(s) à charge. On peut poser de plus que l'obligation pour les travailleuses en chômage qui ont des enfants à charge de quitter la maison -lorsqu'elles étaient en emploi- les a forcées à mettre en place des dispositifs qui s'avèrent efficaces au moment où elles doivent de nouveau s'absenter pour les études. La recherche d'un(e) gardien(ne) ou d'une garderie ne représente pas de difficulté pour un nombre beaucoup plus élevé de prestataires de l'assurance-chômage que pour les deux groupes qui encore là sont comparables dans leur appréciation. C'est que les femmes du premier groupe ont globalement moins d'enfant(s) à charge que celles des deux autres groupes!

Au chapitre des responsabilités familiales, c'est-à-dire les soins aux enfants et les travaux domestiques, il importe de souligner que la moitié des prestataires de la sécurité du revenu éprouvent des difficultés alors que les non prestataires sont 42% à en éprouver, et les prestataires de l'assurance-chômage en éprouvent à 31%. La position des trois groupes sur cette question suit leur situation parentale: plus les femmes sont nombreuses à déclarer des enfants à charge, plus elles mentionnent que les responsabilités familiales ont posé des difficultés.

Nous avons créé un indice de difficulté¹³ afin d'apprécier globalement dans quelle mesure l'ensemble des éléments précités ont posé des difficultés durant la formation.

Tableau 52 Indice des difficultés rencontrées

N=185	Total	A-C	A-S	N-P
peu ou pas	65,4%	73,6%	58,0%	63,6%
assez ou beaucoup	34,6%	26,4%	42,0%	36,4%

Nous avons regroupé d'un côté les femmes qui ont exprimé peu ou pas de difficultés et de l'autre, celles qui ont exprimé assez ou beaucoup de difficultés. Très clairement, 42% des prestataires de la sécurité du revenu ont éprouvé un ensemble de difficultés durant leur formation; elles semblent ainsi avoir vécu davantage de problèmes que les femmes des deux autres groupes.

¹³Cet indice est composé par l'addition des réponses aux questions présentées dans le tableau 51. Nous avons accordé 3 points pour «beaucoup» de difficultés, deux points pour «assez», un point pour «peu» et 0 pour «pas du tout». En additionnant la réponse aux 5 éléments mentionnés dans le tableau précédent, nous obtenons un indice de satisfaction face à la formation qui regroupe d'un côté les répondantes ayant eu pas ou peu de difficultés (0 à 5 points) et de l'autre, les répondantes ayant eu assez ou beaucoup de difficultés (6 à 15 points).

Soutien reçu

Les difficultés rencontrées sont-elles -en partie du moins- atténuées par le soutien reçu des uns et des autres? (voir tableau 53 en annexe 1) Pour les travaux domestiques et les soins aux enfants que nous avons regroupés sous l'étiquette "soutien pour les charges familiales", globalement, les femmes ont reçu du soutien de leur conjoint, des membres de la famille, des amis ou d'un organisme communautaire le cas échéant dans 57% des cas. Mais l'importance de ce soutien varie selon la source de revenu. En ce qui concerne précisément le soutien reçu du conjoint, les prestataires de l'assurance-chômage et les non prestataires ont répondu positivement dans 44% des cas respectivement; les prestataires de la sécurité du revenu ne sont pour leur part que 12% à avoir déclaré recevoir du soutien du conjoint. Cela tient certainement au fait que les assistées sociales sont sans conjoint officiel dans la très grande majorité des cas, soit dans 86% des cas. Ces dernières sont aussi les plus nombreuses à déclarer aucun soutien de la part des membres de la famille. En effet, elles n'ont pas reçu de soutien pour les charges familiales dans 76% des cas, les non prestataires dans 57% des cas et les prestataires de l'assurance-chômage, dans 63% des cas. Par contre, elles reçoivent un peu plus de soutien de la part des ami(e)s que les deux autres groupes, puisqu'elles sont 34% à déclarer bénéficier de soutien des ami(e)s pour les travaux domestiques et les soins aux enfants. Le soutien matériel reçu se compare au soutien reçu pour les charges familiales. Globalement, les femmes ont reçu un soutien matériel de leur conjoint dans près de 60% des cas, mais très peu des membres de la famille ou des amis.

En ce qui concerne le soutien moral et psychologique, les femmes en ont globalement reçu du conjoint, des membres de la famille et des amis dans une majorité des cas, et à un moindre degré, d'un organisme communautaire (dans 46% des cas). Le soutien reçu du conjoint est plus fréquent pour les non prestataires et beaucoup moins important chez les prestataires de la sécurité du revenu, ce qui ne constitue pas une surprise étant donné le nombre élevé de ces femmes qui sont seules. En ce qui concerne le soutien reçu de la part des membres de la famille, les femmes assistées sociales sont encore là déficitaires, car elles ne sont que 52% à déclarer qu'elles bénéficient d'un tel soutien alors que les deux autres groupes scorent à 65% et plus. Par contre, comme pour les charges familiales, les femmes prestataires de la sécurité du revenu sont plus nombreuses -73% d'entre elles- à recevoir du soutien moral et psychologique des ami(e)s que les femmes des deux autres groupes -64% et 61%-. Enfin, en ce qui concerne le soutien moral et psychologique reçu d'un organisme communautaire, les femmes assistées sociales se distinguent encore là des femmes des deux autres groupes qui

sont un peu plus de la moitié dans chaque groupe à recevoir un tel soutien alors que les premières ne sont que 35% à recevoir un tel soutien.

Enfin, nous avons demandé aux répondantes de nous indiquer dans quelle mesure le service d'orientation professionnelle, le suivi durant la formation et durant la recherche d'emploi ont pu, de la part de l'organisme communautaire qu'elles ont fréquenté, facilité leurs démarches face à leur formation et à leur intégration en emploi. Globalement, le service d'orientation professionnelle est apprécié par près des trois quarts des femmes -73%-. Le suivi durant la formation est apprécié par près des deux tiers des répondantes -65%-. Le suivi durant la recherche d'emploi est pour sa part apprécié par la moitié des répondantes -52%-. C'est celui des trois services qui est le moins apprécié. Cette appréciation varie selon la source de revenu. Le service d'orientation professionnelle a facilité les démarches de formation et l'intégration en emploi d'un plus grand nombre de femmes non prestataires. Par contre, le suivi offert est moins apprécié par ces femmes: elles ne sont que 51% à apprécier positivement le suivi durant la formation et 40% à apprécier positivement le suivi durant la recherche d'emploi.

En bref, à partir des différences observées entre les trois groupes identifiés selon la source de revenu au moment d'entreprendre la formation, on peut noter des différences significatives non seulement dans les modalités de vie, mais aussi dans les pratiques d'entraide. Toutes ces pratiques socioculturelles tiennent un rôle significatif dans la trajectoire des femmes à travers la formation professionnelle, à tous les moments, que ce soit dans la décision même d'entrer en formation, dans le cours de la formation, et notamment dans la persévérance à manifester pour compléter la formation, et enfin, dans la recherche d'emploi.

Formation professionnelle selon le domaine choisi

En terminant cette section, voici un bref portrait du cheminement en formation professionnelle selon le domaine choisi.

Tableau 54: Programme de formation professionnelle selon le domaine choisi

N=174		Trad.	Non-trad.
	D.E.P.	37,6%	61,2%
Secondaire	A.S.P.	16,8%	12,2%
	autre	11,2%	10,2%
	D.E.C.	5,6%	6,1%
Collégial	C.E.C.	10,4%	-
	A.E.C.	13,6%	8,2%
	autre	4,0%	2,0%
	ne sait pas	0,8%	-

Selon le choix traditionnel ou non de la formation, on constate une différence dans les choix de programme de formation. Les femmes inscrites dans des formations non traditionnelles visent pour près des deux tiers un diplôme d'études secondaires. Elles sont donc beaucoup plus nombreuses dans ce cas que les femmes inscrites dans des formations traditionnelles.

Tableau 55: Issue de la formation selon le domaine choisi

N=182	Trad.	Non-trad.
complétée	78,4%	87,5%
abandonnée	15,7%	8,3%
en cours	6,0%	4,2%

Le taux d'abandon est particulièrement faible pour les femmes en formation non traditionnelle. Il y a peut-être ici un lien à faire entre ce faible taux d'abandon et la certitude que ces femmes manifestent quant à leur orientation professionnelle. Au moment où elles répondent au questionnaire, presque toutes les femmes qui ont entrepris une formation professionnelle non traditionnelle l'ont complétée.

Tableau 56: Indice de satisfaction face à la formation professionnelle selon le domaine choisi

N=170	Trad.	Non-trad.
plutôt insatisfaite	38,7%	26,1%
très satisfaite	61,3%	73,9%

Tant en formation traditionnelle qu'en formation non traditionnelle, les femmes indiquent très majoritairement leur satisfaction face à la formation reçue. Ce constat se vérifie largement pour les femmes inscrites dans des formations non traditionnelles qui sont près des trois quarts à être satisfaites de la formation reçue.

Tableau 57: Rapport à l'apprentissage selon le domaine choisi

<i>Évaluation de la capacité à réussir</i>		
N=183	Trad.	Non-trad.
capable	91,1%	95,8%
incapable	8,9%	4,2%
<i>Apprentissage des matières enseignées</i>		
N=182	Trad.	Non-trad.
facilement	79,9%	87,5%
difficilement	20,1%	12,5%

Le rapport à l'apprentissage, tant dans la capacité à réussir que dans la facilité d'apprentissage, varie peu selon le domaine choisi. Les femmes inscrites dans des formations non traditionnelles se sentent très massivement capables de réussir leur formation et sont très peu nombreuses à avoir fait difficilement l'apprentissage des matières enseignées.

Tableau 58: Indice des difficultés rencontrées selon le domaine choisi

N=180	Trad.	Non-trad.
peu ou pas	66,7%	62,5%
assez ou beaucoup	33,3%	37,5%

Le tiers des femmes, qu'elles soient inscrites en formation traditionnelle ou en formation non traditionnelle, ont éprouvé des difficultés durant leur formation.

Tableau 59: Soutien reçu durant la formation selon le domaine choisi

	Traditionnel		Non traditionnel	
	Beaucoup / Assez	Peu / Pas du tout	Beaucoup / Assez	Peu / Pas du tout
<i>Soutien pour les charges familiales</i>				
du conjoint N=85	56,9%	43,1%	65,0%	45,0%
de la famille N=137	32,7%	67,3%	36,4%	63,6%
des amis N=130	32,7%	67,3%	18,8%	81,3%
<i>Soutien moral et psychologique</i>				
du conjoint N=90	57,4%	42,6%	68,2%	31,8%
de la famille N=171	60,3%	39,7%	62,2%	37,8%
des amis N=170	68,5%	31,5%	60,5%	39,5%
d'un organisme communautaire N=105	45,2%	54,8%	53,1%	46,9%
<i>Soutien matériel</i>				
du conjoint N=92	56,5%	43,5%	65,2%	34,8%
de la famille N=131	28,9%	71,1%	32,4%	67,6%
des amis N=130	31,3%	68,7%	29,0%	71,0%
<i>Soutien de l'organisme</i>				
service d'orientation professionnelle N=157	69,5%	30,5%	84,6%	15,4%
suivi durant la formation N=161	63,2%	36,8%	68,2%	31,8%
suivi durant la recherche d'emploi N=142	46,5%	53,5%	65,9%	34,1%

Enfin, en ce qui concerne le soutien reçu, on observe peu de différence selon le choix de formation traditionnelle ou non sauf en ce qui concerne le soutien de l'organisme.

Le réseau primaire joue, pour la majorité des femmes, un rôle important. À ce sujet, le rôle du conjoint semble central. Dans le cas des femmes inscrites en formation non traditionnelle, les conjoints ont apporté beaucoup de soutien. Les femmes sans conjoint, et ce indépendamment de la formation traditionnelle ou non, ont bénéficié de soutien moral mais de peu de soutien matériel.

L'organisme d'insertion en emploi a joué, pour les femmes inscrites en formation non traditionnelle, un rôle important. Par rapport aux femmes en formation traditionnelle, elles sont plus nombreuses à avoir bénéficié du soutien de l'organisme, tout particulièrement en ce qui concerne l'orientation professionnelle et le suivi durant la recherche d'emploi.

RÉSUMONS-NOUS

Les femmes qui se sont engagées dans une formation professionnelle privilégient majoritairement, c'est-à-dire dans 77% des cas, des métiers traditionnellement associés aux femmes, dont l'administration et le travail de bureau dans plus de la moitié des cas. Elles optent pour des métiers non traditionnels dans 22% des cas, dont la catégorie "autres métiers, transport et machinerie" dans 18% des cas.

Le profil de la formation professionnelle est le suivant. Cette formation est de niveau secondaire dans près des 3/4 des cas. La moitié des répondantes inscrites en formation professionnelle visent à obtenir un diplôme, que ce soit au niveau secondaire ou collégial. Par ailleurs, 35% des autres convoitent une attestation ou un certificat. Pour la formation au secondaire, le titre le plus convoité est le diplôme d'études professionnelles, ce qui s'avère particulièrement juste pour les femmes qui ont choisi un domaine non traditionnel. Au niveau collégial, le titre le plus convoité est l'attestation d'études collégiales. La formation dure le plus souvent entre 6 et 12 mois, et ceci vaut particulièrement pour les prestataires de l'assurance-chômage alors que les prestataires de la sécurité du revenu se retrouvent plus souvent dans une formation d'une durée qui varie entre 12 et 18 mois. Les non prestataires, pour leur part, entreprennent plus souvent une formation d'une durée de plus de 18 mois. En moyenne, la formation professionnelle s'avère donc plus courte que la formation générale. Prises globalement, les femmes étudient majoritairement à temps plein et de jour. De manière générale, les femmes qui ont entrepris une formation professionnelle sont beaucoup plus nombreuses à l'avoir complétée que les femmes qui ont entrepris une formation générale au secondaire, et ceci se vérifie en particulier pour les femmes inscrites dans un domaine non traditionnel. Le taux d'abandon de l'ensemble des femmes en formation professionnelle est deux fois moins élevé que celui des femmes en formation générale au secondaire. Les raisons invoquées pour expliquer l'abandon sont très diversifiées.

RÉSUMONS-NOUS

... SUITE

Globalement, les femmes inscrites en formation professionnelle sont très enthousiastes face à leur expérience de formation, les femmes non prestataires étant toujours les plus satisfaites et les prestataires de la sécurité du revenu, les plus critiques. Ces femmes se sentaient très majoritairement capables de réussir leur formation. Elles ont fait l'apprentissage des matières enseignées avec facilité dans la majorité des cas. Ce dernier élément varie toutefois selon la source de revenu au moment d'entreprendre la formation. Les prestataires de l'assurance-chômage, dont l'exclusion du marché du travail est récente, sont plus nombreuses à avoir fait leur apprentissage avec facilité, suivies par les non prestataires. Les difficultés éprouvées durant la formation relèvent de la situation financière et des responsabilités familiales, et ceci est d'autant plus vrai que les femmes ont un nombre plus élevé d'enfants. Les prestataires de l'assurance-chômage expriment moins de difficultés que les deux autres groupes et les prestataires de la sécurité du revenu, au contraire, en expriment plus que les autres.

Prises dans leur ensemble, les femmes ont toutefois reçu du soutien pour les charges familiales, et plus globalement, du soutien moral et psychologique et du soutien matériel. Ces différents types de soutien proviennent du conjoint, de la famille et des amis, et enfin, de l'organisme affilié au CIAFT. La provenance du soutien semble varier toutefois selon la source de revenu au moment d'entreprendre la formation. Les prestataires de la sécurité du revenu vivant majoritairement seules sont bien évidemment privées du soutien d'un conjoint. Mais elles semblent de plus privées du soutien de la famille. Elles reçoivent par contre plus de soutien des amis et ce, pour tous les types de soutien. Les femmes inscrites dans un domaine non traditionnel ont pour leur part tout particulièrement bénéficié du soutien de leur conjoint. De même, l'organisme d'insertion en emploi a joué pour ces femmes un rôle important. Comparées aux femmes inscrites dans un domaine traditionnel de formation, elles sont plus nombreuses à avoir bénéficié du soutien de l'organisme, tout particulièrement en ce qui concerne l'orientation professionnelle et le suivi durant la recherche d'emploi.

LE STAGE DANS LE CADRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE SECONDAIRE OU COLLÉGIALE

73% des femmes qui ont entrepris une formation professionnelle ont répondu à cette partie du questionnaire sur le stage durant la formation professionnelle. Les prestataires de la sécurité du revenu sont un peu moins nombreuses à avoir suivi un stage.

Tableau 60: Stage durant la formation

N=176	Total	A-C	A-S	N-P
oui	73,3%	77,3%	65,7%	79,1%
non	26,7%	22,7%	34,3%	20,9%

Très majoritairement, soit à 69%, ce stage a duré trois semaines ou moins sur un temps plein, à raison de 25 heures et plus de travail par semaine. La presque totalité des femmes qui ont entrepris un stage l'avaient complété au moment de l'enquête.

Nous avons demandé aux femmes qui ont suivi un stage d'apprécier leurs relations avec l'employeur en cours de stage, leurs relations avec les autres travailleurs(euses), l'encadrement dont elles ont bénéficié pour réaliser le travail, le lien entre ce stage et leur intégration sur le marché du travail, et enfin, le lien entre le stage et la formation poursuivie (voir tableau 61 en annexe 1).

Globalement, les femmes sont très satisfaites, puisque tous les points précédents scorent à 71% et plus. Il y a toutefois des différences notables dans les réponses selon l'item apprécié. Les femmes prestataires de l'assurance-chômage sont presque unanimes à déclarer leur satisfaction dans les relations avec l'employeur. Les prestataires de la sécurité du revenu le sont un peu moins. En ce qui concerne les relations avec les autres travailleurs(euses), ce sont les non prestataires qui sont un peu moins unanimes à se déclarer satisfaites. L'encadrement dont elles ont bénéficié a aussi fait l'objet d'une forte appréciation, soit 87%. Les non prestataires ont apprécié cet encadrement à 82%. De tous les éléments qui nous ont permis d'apprécier le degré de satisfaction des répondantes face à leur stage, c'est le lien entre le stage et l'intégration sur le marché du travail qui a suscité le moins d'enthousiasme, puisqu'il est apprécié globalement à 71%. Les prestataires de l'assurance-chômage sont les plus satisfaites, à 82%, et les prestataires de la sécurité du revenu sont les moins satisfaites, à 61%.

Très majoritairement, dans des proportions similaires, les femmes ont effectué un stage que leur formation professionnelle soit de nature traditionnelle ou non traditionnelle.

Tableau 62: Satisfaction face à divers aspects du stage selon le domaine choisi

	Traditionnel		Non traditionnel	
	Satisfaite	Insatisfaite	Satisfaite	Insatisfaite
Relations avec employeur N=126	92,1%	7,9%	97,3%	2,7%
Relations avec travailleurs N=125	93,2%	6,8%	97,3%	2,7%
Encadrement du stage N=125	84,1%	15,9%	89,2%	10,8%
Lien entre stage et intégration au travail N=122	73,3%	26,7%	69,4%	30,6%
Lien entre stage et formation N=124	78,7%	21,3%	91,4%	8,6%

La grande majorité des femmes sont satisfaites du stage effectué quel que soit le domaine de formation choisi. Le lien entre le stage et l'intégration au marché du travail est l'élément que questionne le plus grand nombre de femmes, ici encore tant en formation traditionnelle que non traditionnelle.

Tableau 63: Réalisation du stage

N=128	Total	A-C	A-S	N-P
facilement	89,8%	92,2%	88,6%	87,9%
difficilement	10,2%	7,8%	11,4%	12,1%

Enfin, globalement, 90% des femmes qui ont suivi un stage en cours de formation professionnelle considèrent qu'elles ont réalisé ce stage facilement. Le taux de satisfaction est similaire quelle que soit la source de revenu.

Tableau 64: Réalisation du stage selon le domaine choisi

N=126	Trad.	Non-trad.
facilement	88,8%	91,9%
difficilement	11,2%	8,1%

Il n'y a pas non plus de différence dans l'évaluation de la réalisation du stage selon le choix de formation traditionnelle ou non traditionnelle.

RÉSUMONS-NOUS

En résumé, les 3/4 des femmes inscrites en formation professionnelle ont suivi un stage de trois semaines ou moins durant leur formation. Globalement, les femmes sont très satisfaites des relations avec l'employeur, avec les autres travailleurs, de l'encadrement dont elles ont bénéficié, du lien entre le stage et la formation. Elles sont un peu moins enthousiastes pour apprécier le lien entre le stage et l'intégration au travail. La très grande majorité de toutes les femmes considèrent qu'elles ont réalisé ce stage facilement.

CHAPITRE 4: CHEMINEMENT EN EMPLOI ET CONDITIONS DE VIE ACTUELLES

Le cheminement en emploi après la formation professionnelle constitue en quelque sorte une jauge de la formation. Le devenir de la formation, c'est en quelque sorte l'intégration en emploi. La présente recherche permet de décrire et apprécier le cheminement en emploi de nos répondantes sur une période de deux ans après le moment où elles ont normalement complété cette formation. C'est ce qui explique en partie du moins le choix méthodologique d'interroger des femmes qui ont entrepris une formation professionnelle en 1991-1992. Les femmes qui ont entrepris une formation durant ces années sont-elles insérées dans le monde du travail? Plus encore, cette formation leur a-t-elle permis de développer une polyvalence par rapport aux exigences accrues et changeantes des employeurs et employeuses dans une organisation du travail qui se transforme très rapidement? En d'autres termes, la formation suivie est-elle véritablement qualifiante? Nous tenterons de répondre à cette dernière question dans le chapitre de conclusion. Dans ce qui suit, nous allons évaluer l'intégration en emploi sous plusieurs angles: le type d'emploi occupé, sa durée, son salaire, etc., l'évaluation que les femmes en font, etc.¹⁴ Plus de 200 femmes ont répondu à cette section du questionnaire.

Tableau 65: Sentiment de compétence suite à la formation

N=224	Total	A-C	A-S	N-P
se sentait compétente pour occuper un emploi	81,3%	87,5%	72,2%	87,1%
se sentait peu compétente pour occuper un emploi	18,7%	12,5%	27,8%	12,9%

Suite à leur formation, les répondantes se sentent globalement compétentes à 81% pour occuper un emploi. Ce sentiment de compétence varie toutefois selon la source de revenu au moment d'entreprendre la formation. En effet, les prestataires de la sécurité du revenu se sentent moins compétentes que les deux autres groupes.

Tableau 66: Recherche active d'un emploi suite à la formation

N=227	Total	A-C	A-S	N-P
oui	74,0%	80,6%	67,4%	76,2%
non	26,0%	19,4%	32,6%	23,8%

Dans cette foulée, 74% des femmes prises globalement ont cherché activement un emploi suite à leur formation professionnelle. Ce score varie encore une fois selon la source de

¹⁴Lorsque cela est possible, nous présenterons les données selon la source de revenu au moment d'entreprendre la formation.

revenu au moment d'entreprendre la formation. Les plus actives furent les prestataires de l'assurance-chômage, suivies par des non prestataires; les prestataires de la sécurité du revenu ne sont que 67% à avoir cherché activement un emploi suite à leur formation.

Tableau 67: Sentiment de compétence suite à la formation selon le domaine choisi

N=152	Trad.	Non-trad.
se sentait compétente pour occuper un emploi	84,2%	89,5%
se sentait peu compétente pour occuper un emploi	15,8%	10,5%

Le sentiment de compétence est similaire que la formation ait été traditionnelle ou non traditionnelle.¹⁵

Tableau 68: Recherche active d'un emploi suite à la formation selon domaine choisi

N=153	Trad.	Non-trad.
oui	77,2%	87,2%
non	22,8%	12,8%

Les femmes ayant complété des formations non traditionnelles semblent un peu plus nombreuses que les femmes ayant complété des formations traditionnelles, à avoir effectué des démarches actives de recherche d'emploi.

EMPLOI OBTENU

Un peu plus des deux tiers des répondantes ont occupé un emploi depuis la fin de leur formation.

Tableau 69: Occupation d'un emploi suite à la formation

N=228	Total	A-C	A-S	N-P
oui	69,3%	81,9%	52,7%	79,4%
non	30,7%	18,1%	47,3%	20,6%

On constate ici une différence importante selon la source de revenu au moment d'entreprendre la formation. Les prestataires de l'assurance-chômage et les non-prestataires ont, dans des

¹⁵Les données présentées en fonction du choix traditionnel ou non de la formation concernent les femmes inscrites en formation professionnelle secondaire ou collégiale. Ne sont donc pas considérées ici les femmes ayant entrepris une formation secondaire générale.

proportions similaires, trouvé un premier emploi. Par contre, ce n'est le cas que d'un peu plus de la moitié seulement des prestataires de la sécurité du revenu.

Tableau 70: Occupation d'un emploi suite à la formation selon le domaine choisi

N=152	Trad.	Non-trad.
oui	73,9%	75,6%
non	26,1%	24,4%

Les femmes ayant complété des formations professionnelles traditionnelles ou non traditionnelles se sont trouvé un emploi pour les trois quarts d'entre elles.

Tableau 71: Temps écoulé entre l'obtention d'un emploi et la fin de la formation

N=138	Total	A-C	A-S	N-P
Moins de 8 semaines	52,9%	56,4%	56,4%	45,5%
Entre 8 et 16 semaines	16,7%	20,0%	10,3%	18,2%
17 semaines et plus	30,4%	23,6%	33,3%	36,4%

La moitié de toutes celles qui ont occupé un premier emploi suite à leur formation l'ont obtenu peu de temps après la fin de la formation. Pour les autres, 17% d'entre elles l'ont obtenu entre 8 et 16 semaines, et enfin, 30% d'entre elles l'ont obtenu après 17 semaines et plus.

Nous avons demandé aux répondantes qui n'ont pas occupé d'emploi suite à la formation quels éléments faisaient obstacle à leur intégration en emploi.

Tableau 72: Obstacles à l'emploi

N=60	Oui	Non
liés au marché du travail	55,0%	45,0%
liés aux capacités personnelles	48,3%	51,7%
liés aux responsabilités familiales	11,7%	88,3%
liés à l'état de santé	10,0%	90,0%
liés à la poursuite des études	8,3%	91,7%

En premier lieu, elles ont identifié pour plus de la moitié d'entre elles des obstacles liés au marché de l'emploi. Un deuxième obstacle est lié aux capacités de la personne; il est identifié globalement par près de la moitié des femmes qui n'ont pas obtenu d'emploi suite à leur formation. Par ailleurs, des obstacles tels les responsabilités familiales, l'état de santé et la

poursuite des études ont été identifiés par très peu de femmes qui n'ont pas obtenu d'emploi suite à leur formation. Compte tenu du nombre peu élevé de répondantes, il n'est pas possible de présenter les données par source de revenu au moment d'entreprendre la formation. Pourtant, rappelons simplement que les prestataires de la sécurité du revenu forment les deux tiers des femmes n'ayant pas obtenu d'emploi suite à la formation. La perception des obstacles à l'intégration en emploi, telle que rapportée ici, concerne donc, d'abord et avant tout, les femmes prestataires de la sécurité du revenu.

Le premier emploi occupé était subventionné pour un peu plus du quart des femmes qui ont occupé un emploi après leur formation.

Tableau 73: Emploi subventionné (1er emploi occupé)

N=159	Total	A-C	A-S	N-P
Oui	27,7%	26,2%	41,7%	16,0%
Non	72,3%	73,8%	58,3%	84,0%

Ce pourcentage est nettement plus élevé pour les ex-prestataires de la sécurité du revenu qui pour leur part ont été 42% à occuper un emploi subventionné à la suite de leur formation. Les non prestataires au moment d'entreprendre la formation sont 16% et les ex-prestataires de l'assurance-chômage sont 26%.

TYPE D'EMPLOI OBTENU

Quel est le statut de cet emploi? Il s'agit d'un emploi permanent pour 39% des femmes prises dans leur totalité, et d'un emploi précaire pour toutes les autres.

Tableau 74: Statut d'emploi (1er emploi occupé)

N=158	Total	A-C	A-S	N-P
<i>permanente</i>	39,2%	39,3%	43,8%	34,7%
<i>temporaire</i>	41,1%	42,6%	35,4%	44,9%
<i>contractuelle</i>	11,4%	14,8%	12,5%	6,1%
<i>travailleuse autonome</i>	1,9%	-	2,1%	4,1%
<i>autre</i>	6,3%	3,3%	6,3%	10,2%

Sont incluses dans cette catégorie: 41% des femmes qui ont obtenu un emploi temporaire, 11% des femmes qui ont obtenu un emploi contractuel, 2% des femmes qui se sont déclarées travailleuses autonomes et 6% de catégorie autre. Il n'y a pas de différence notable dans le

statut d'emploi obtenu quelle que soit la source de revenu au moment d'entreprendre la formation.

Tableau 75: Statut d'emploi selon le domaine choisi (1er emploi occupé)

N=111	Trad.	Non-trad.
<i>permanente</i>	30,5%	44,8%
temporaire	50,0%	41,4%
contractuelle	12,2%	10,3%
travailleuse autonome	1,2%	
autre	6,1%	3,4%

Les femmes occupent tout autant des emplois précaires que leur formation ait été traditionnelle ou non traditionnelle. Dans les deux cas, en effet, la majorité des femmes occupent des emplois non permanents.

Ce premier emploi était de plus à temps plein pour une grande majorité des femmes, soit pour 76% d'entre elles.

Tableau 76: Horaire de travail (1er emploi occupé)

N=156	Total	A-C	A-S	N-P
temps plein	76,3%	90,2%	84,8%	51,0%
temps partiel	23,7%	9,8%	15,2%	49,0%

Ici, les réponses varient selon la source de revenu au moment d'entreprendre la formation. Les femmes non prestataires au moment d'entreprendre la formation se distinguent nettement des autres. En effet, elles occupent tout autant des emplois à temps plein que des emplois à temps partiel. Par contre, la grande majorité des ex-prestataires de l'assurance-chômage et des femmes ex-prestataires de la sécurité du revenu ont, elles, obtenu un emploi à temps plein.

SALAIRE

Le salaire horaire de ce premier emploi était très variable et a été regroupé en quatre catégories.

Tableau 77: Salaire horaire (1er emploi occupé)

N=149	Total	A-C	A-S	N-P
Moins de 6,50\$	19,5%	8,5%	33,3%	20,8%
Entre 6,50\$ et 8,49\$	26,8%	25,4%	28,6%	27,1%
Entre 8,50\$ et 10,49\$	20,8%	33,9%	9,5%	14,6%
10,50\$ et plus	32,9%	32,2%	28,6%	37,5%

20% des femmes ont globalement reçu moins de 6,50\$/heure pour ce premier emploi. Dans cette première catégorie, on retrouve un grand nombre de femmes qui étaient assistées sociales au moment d'entreprendre la formation: elles sont 33% à avoir obtenu un emploi au salaire minimum. Une deuxième catégorie comprend 27% des femmes qui ont pour leur part obtenu entre 6,50\$ et 8,49\$/heure pour ce premier emploi. Dans cette catégorie, on retrouve peu de différences entre les femmes selon leur source de revenu au moment d'entreprendre la formation. Une troisième catégorie comprend les 21% des femmes qui ont obtenu un salaire horaire se situant entre 8,50 et 10,49\$/heure. Dans cette catégorie, on retrouve un grand nombre de femmes qui étaient prestataires de l'assurance-chômage au moment d'entreprendre la formation. Enfin, la dernière catégorie comprend les femmes qui ont obtenu plus de 10,50\$/heure; elles forment le tiers des répondantes. Dans cette dernière catégorie, on retrouve plus de femmes non prestataires au moment d'entreprendre leur formation et moins de femmes prestataires de la sécurité du revenu au même moment.

Tableau 78: Salaire horaire selon le domaine choisi (1er emploi occupé)

N=106	Trad.	Non-trad.
Moins de 6,50\$	18,2%	10,3%
Entre 6,50\$ et 8,49\$	28,6%	31,0%
Entre 8,50\$ et 10,49\$	24,7%	17,2%
10,50\$ et plus	28,6%	41,4%

Il y a peu de différence dans le salaire obtenu selon la formation traditionnelle ou non traditionnelle. Il semble y avoir cependant un peu plus de femmes ayant complété une formation non traditionnelle qui obtiennent un salaire plus élevé (10,50\$ et plus).

Y a-t-il un lien entre ce premier emploi et la formation professionnelle complétée? La majorité des femmes évaluent que ce premier emploi était lié à leur formation contre 30% qui évaluent qu'il n'y a pas de lien.

Tableau 79: Évaluation du lien entre formation et emploi (1er emploi occupé)

N=158	Total	A-C	A-S	N-P
l'emploi est lié à la formation	69,6%	73,8%	64,6%	69,4%
l'emploi n'est pas lié à la formation	30,4%	26,2%	35,4%	30,6%

Il y a peu de différence dans l'appréciation du lien entre la formation et l'emploi selon la source de revenu au moment d'entreprendre la formation. Un peu plus de femmes ex-prestataires de la sécurité du revenu affirment cependant qu'il n'y a pas de lien entre la formation complétée et l'emploi obtenu.

Tableau 80: Évaluation du lien entre formation et emploi selon le domaine choisi (1er emploi occupé)

N=112	Trad.	Non-trad.
l'emploi est lié à la formation	68,7%	69,0%
l'emploi n'est pas lié à la formation	31,3%	31,0%

Les répondantes évaluent le lien entre la formation traditionnelle ou non traditionnelle et l'emploi obtenu de façon similaire.

AUTRE(S) EMPLOI(S) OBTENU(S)

Suite à ce premier emploi, 59% des femmes prises globalement n'ont pas occupé d'autre emploi. Ceci peut être interprété de deux manières: ou bien le premier emploi a été maintenu et la répondante était toujours en emploi au moment de l'enquête, ou bien le premier emploi a été maintenu durant un temps indéterminé et la répondante n'avait pas d'emploi au moment de l'enquête, ce que nous verrons ultérieurement.

Tableau 81 Nombre d'emplois occupés suite au premier emploi

N=148	Total	A-C	A-S	N-P
Aucun	58,8%	56,1%	58,1%	62,5%
Un emploi	22,3%	19,3%	27,9%	20,8%
Deux emplois	12,8%	17,5%	7,0%	12,5%
Trois emplois ou plus	6,1%	7,0%	7,0%	4,2%

Suite à un premier emploi, un peu plus de 40% des répondantes ont occupé au moins un autre emploi, parfois deux ou même trois et plus. La précarité du premier emploi pour une majorité des répondantes explique certainement cet état de fait.

Compte tenu du fait que plusieurs femmes ont occupé plus d'un emploi suite à leur formation, nous avons voulu connaître les caractéristiques du premier emploi -ce que nous venons de voir- ainsi que du dernier emploi occupé. Une soixantaine de femmes ont répondu à cette section¹⁶.

Tableau 82: Emploi subventionné (dernier emploi occupé)

N=61	Total
Oui	21,3%
Non	78,7%

Pour 21% des femmes, il s'agissait d'un emploi subventionné. Cette proportion est légèrement plus faible que celle que nous avons retrouvée pour le premier emploi.

Tableau 83: Statut d'emploi (dernier emploi occupé)

N=61	Total
<i>permanente</i>	34,4%
temporaire	45,9%
contractuelle	9,8%
travailleuse autonome	3,3%
autre	6,6%

Pour 34% des femmes, il s'agissait d'un emploi permanent, alors que pour toutes les autres, il s'agissait d'un emploi précaire. Encore ici, la tendance observée reste la même entre le dernier et le premier emploi occupé: la précarité d'emploi est le lot de la majorité des femmes suite à leur formation.

¹⁶Compte tenu du petit nombre de répondantes, nous ne pouvons présenter les données selon la source de revenu au moment d'entreprendre la formation, non plus que selon la formation dans un domaine traditionnel ou non.

Le dernier emploi occupé est à temps plein pour une grande majorité des femmes, c'est-à-dire pour 65% d'entre elles.

Tableau 84: Horaire de travail (dernier emploi occupé)

N=60	Total
temps plein	65,0%
temps partiel	35,0%

Si on compare entre le premier et le dernier emploi occupé, on constate qu'une proportion plus grande de femmes occupent un emploi à temps partiel. Cette présence plus importante du temps partiel ne fait que renforcer la tendance à la précarité des emplois occupés par ces femmes.

Tableau 85: Évaluation du lien entre formation et emploi (dernier emploi occupé)

N=62	Total
l'emploi est lié à la formation	62,9%
l'emploi n'est pas lié à la formation	37,1%

Ce dernier emploi est lié à la formation pour 63% des femmes prises globalement. Cette évaluation est similaire à celle que les femmes font du lien entre le premier emploi occupé et la formation.

Comment les femmes évaluent-elles personnellement leur situation d'intégration en emploi? (voir tableau 86 en annexe 1) Massivement, elles évaluent qu'elles ont obtenu un emploi correspondant à leurs goûts et aptitudes. De même, une majorité des femmes évaluent que cette intégration en emploi leur a permis de briser une dépendance financière (envers le conjoint, les parents, l'aide sociale, etc.). Enfin, une grande majorité des femmes affirment que leur intégration en emploi leur a permis d'améliorer les conditions de vie par un meilleur revenu. Dans ces réponses, il n'y a que peu ou pas de différence entre les trois groupes identifiés selon la source de revenu au moment d'entreprendre la formation.

SITUATION ACTUELLE FACE À L'EMPLOI

Enfin, cette section se clôt sur une dernière question, et non la moindre, concernant la situation actuelle face à l'emploi.

Tableau 87: Situation actuelle face aux démarches d'intégration en emploi

N=223	Total	A-C	A-S	N-P
en emploi	44,8%	56,8%	26,7%	55,6%
à la recherche d'un emploi	28,7%	27,0%	30,2%	28,6%
abandon des démarches de recherche d'emploi	10,8%	12,2%	11,6%	7,9%
aux études	6,3%	2,7%	12,8%	1,6%
autre	9,4%	1,4%	18,6%	6,3%

45% des femmes sont actuellement en emploi. Les ex-prestataires de l'assurance-chômage et les non prestataires se sont plus facilement trouvé un emploi. Elles sont un peu plus de la moitié dans chacun de leur groupe respectif à s'être trouvé un emploi. Les ex-prestataires de la sécurité du revenu, par contre, sont deux fois moins nombreuses en emploi; elles ne sont que 27% à être en emploi. Par ailleurs, quelque 29% des femmes sont à la recherche d'un emploi. Il importe de souligner que si seulement 6% des femmes sont aux études, ce pourcentage grimpe à 13% en ce qui concerne les ex-prestataires de la sécurité du revenu. Pour compléter le tableau, ajoutons que 11% des femmes ont abandonné toute démarche de recherche d'emploi.

Tableau 88: Situation actuelle face aux démarches d'intégration en emploi selon le domaine choisi¹⁷

N=151	Trad.	Non-trad.
en emploi	49,1%	56,4%
à la recherche d'un emploi	33,0%	30,8%
abandon des démarches de recherche d'emploi	6,3%	2,6%
aux études	2,7%	5,1%
autre	8,9%	5,1%

Les femmes ayant complété une formation professionnelle non traditionnelle sont légèrement plus nombreuses à être en emploi que les femmes ayant complété une formation professionnelle traditionnelle. Cependant, dans les deux groupes, environ la moitié des

¹⁷Rappelons qu'il s'agit ici uniquement des femmes qui ont fait une formation professionnelle.

femmes ne sont pas en emploi au moment de remplir le questionnaire, soit environ deux ans après la fin de leur formation professionnelle.

Pour schématiser le cheminement en emploi depuis la fin de la formation, nous avons retenu trois éléments du parcours, soit: le fait d'avoir occupé un emploi depuis la fin de la formation, le fait d'en avoir eu un ou plusieurs autres, et enfin, le fait d'être en emploi au moment de l'enquête. Le croisement de ces trois données dessine le portrait suivant qui résume le parcours des femmes en emploi. Soulignons que ce parcours en emploi concerne les femmes qui ont décroché un emploi suite à leur formation, soit 69% des répondantes.

Tableau 89: Parcours en emploi depuis la fin de la formation

N=146	
Femmes ont eu un emploi, l'ont conservé et sont toujours en emploi.	35,6%
Femmes ont eu un emploi, en ont eu un ou plusieurs autres et sont toujours en emploi.	27,4%
Femmes ont eu un emploi, en ont eu un ou plusieurs autres et ne sont pas en emploi au moment de l'enquête.	13,0%
Femmes ont eu un emploi, n'en ont pas eu d'autres et ne sont pas en emploi au moment de l'enquête.	24,0%

Parmi ces femmes, près des deux tiers sont toujours en emploi au moment où elles ont rempli le questionnaire. Les autres ont rejoint celles qui n'avaient pas obtenu de premier emploi suite à leur formation. Ceci explique que nous retrouvons deux ans plus tard -en 1994- 55% des femmes qui avaient entrepris une formation en 1991-1992 dans une situation de recherche d'emploi, de retrait du marché du travail ou encore de poursuite des études.

RÉSUMONS-NOUS

À la suite de leur formation, les répondantes prises dans leur ensemble se sentaient compétentes à 81% pour occuper un emploi. Ce sentiment de compétence varie toutefois selon la source de revenu au moment d'entreprendre la formation. En effet, les prestataires de la sécurité du revenu se sentaient moins compétentes que les deux autres groupes. 74% des femmes prises globalement ont cherché un emploi suite à leur formation professionnelle. Les plus actives furent les prestataires de l'assurance-chômage, suivies par les non prestataires. Les prestataires de la sécurité du revenu ne sont que 67% à avoir cherché un emploi suite à leur formation.

Un peu plus des 2/3 des femmes ayant entrepris une formation ont occupé un emploi depuis 1991-1992. Environ 4 personnes sur 5 dans chacun des groupes constitués par les prestataires de l'assurance-chômage d'une part et les non prestataires d'autre part ont trouvé un premier emploi. Toutefois, seulement environ 1 personne sur 2 du groupe constitué par les assistées sociales ont trouvé un premier emploi. Celles qui n'ont pas obtenu d'emploi - il s'agit dans les 2/3 des cas d'assistées sociales- identifient des obstacles liés aux conditions du marché de l'emploi, des aspects liés à leur personne, et enfin, des éléments extérieurs tels les responsabilités familiales.

Le premier emploi obtenu est un emploi subventionné pour un peu plus du 1/4 des femmes, mais cette proportion monte à plus de 40% dans le cas des assistées sociales. Le premier emploi obtenu est permanent dans 39% des cas seulement. Pour toutes les autres, il s'agit d'un emploi de type précaire. Cet emploi était le plus souvent à temps plein. Le salaire de ce premier emploi était très variable.

Suite à un premier emploi, un peu plus de 40% des femmes ont occupé un autre emploi, parfois deux ou même trois et plus. Le dernier emploi occupé est un emploi permanent pour 34% des femmes. C'est majoritairement un emploi à temps plein. Si on compare entre le premier emploi et le dernier emploi occupé, on constate qu'une proportion plus grande de femmes occupent un emploi à temps partiel. Comme le premier emploi, le dernier emploi est lié à la formation d'après 63% des femmes. Enfin, 45% des répondantes sont en emploi au moment de l'enquête. Les ex-prestataires de la sécurité du revenu, par contre, sont deux fois moins nombreuses en emploi; elles ne sont que 27% à être en emploi. Par ailleurs, quelque 29% des femmes sont à la recherche d'un emploi.

RÉSUMONS-NOUS

... SUITE

En schématisant le parcours des femmes qui ont occupé un emploi depuis leur formation, on peut mettre en lumière les faits suivants. 36% des femmes qui ont décroché un emploi l'ont conservé et sont toujours en emploi. Pour ces femmes, ainsi que pour les 27% de femmes qui ont eu un emploi, en ont eu un ou plusieurs autres et sont toujours en emploi, on peut parler d'intégration au marché de l'emploi. Il s'agit donc de 29% des femmes de l'échantillon. Pour ces femmes, la formation a certes joué un rôle de qualification, sans que l'on puisse préciser exactement lequel, car il manque des données plus objectives sur le rapport de ces femmes au marché de l'emploi d'une part, et des données sur les types de programmes dans lesquels la formation s'est inscrite d'autre part. Pour 24% des autres femmes qui ont décroché au moins un emploi, on ne peut parler d'insertion, car elles n'ont décroché qu'un emploi sur une période d'environ deux ans. Enfin, les autres femmes qui ont décroché un emploi, soit 13% d'entre elles, semblent partiellement insérées puisqu'elles ont tenu plusieurs emplois depuis deux ans, malgré le fait qu'elles n'ont pas d'emploi au moment de l'enquête.

LES CONDITIONS DE VIE ACTUELLES

La situation de vie actuelle des répondantes n'a pas subi de changement(s) majeur(s) par rapport aux conditions qui prévalaient au moment d'entreprendre la formation. Cette situation se caractérise principalement par deux aspects. En premier lieu, du point de vue de la parentalité, les femmes qui fréquentent les organismes du CIAFT et qui ont entrepris une formation en 1991-1992 ont pour une très large part des enfants à charge; elles sont en effet les 2/3 à vivre avec un ou des enfant(s), avec ou sans conjoint. Or plus de la moitié des femmes qui ont un ou des enfants à charge sont sans conjoint officiel. La réalité des femmes responsables de famille monoparentales se maintient donc fortement. De plus, et ceci représente la deuxième caractéristique, les femmes ont très souvent des situations de vie où elles vivent seules en tant qu'adulte. Ne risquent-elles pas de souffrir de solitude? Du point de vue de la situation de couple en effet, il importe de souligner que 60% de toutes les femmes vivent sans conjoint. Dans ce qui suit, nous reprenons l'ensemble des caractéristiques de vie des répondantes. Les 2/3 des femmes de l'échantillon vivent avec enfant(s), avec ou sans conjoint.

Tableau 90: Composition du ménage suite à la formation

N=277		A-C	A-S	N-P
seule	15,2%	18,3%	18,6%	6,5%
seule avec enfant(s)	36,8%	28,0%	48,3%	28,6%
avec conjoint	11,2%	20,7%	5,1%	10,4%
avec conjoint et enfant(s)	28,9%	22,0%	17,8%	53,2%
avec parent(s)	3,6%	2,4%	6,8%	-
avec co-locataire(s)	3,6%	8,5%	1,7%	1,3%
autre(s)	0,7%	-	1,7%	-

Tableau 91: Nombre d'enfants à charge suite à la formation

N=270	Total	A-C	A-S	N-P
aucun	34,8%	49,4%	32,5%	22,7%
un	28,5%	25,9%	34,2%	22,7%
deux	27,0%	22,2%	24,6%	36,0%
trois et plus	9,6%	2,5%	8,8%	18,7%

Elles sont 29% à déclarer un enfant à charge; et c'est chez les ex-assistées sociales qu'on les retrouve en plus grand nombre. Un pourcentage similaire de femmes déclarent deux enfants à charge, et là, c'est chez les femmes non prestataires au moment d'entreprendre la formation qu'on les retrouve en plus grand nombre car elles sont 36%. Enfin, les femmes qui déclarent

trois enfants à charge comptent pour 10%; leur pourcentage n'a pas varié pour deux des trois groupes identifiés selon la source de revenu au moment d'entreprendre la formation mais il connaît une légère baisse chez les ex-assistées sociales.

1/3 des femmes de l'échantillon vivent sans enfant(s) à charge. Il y a une légère augmentation des femmes qui vivent seules. Plus précisément, les non prestataires au moment d'entreprendre la formation sont actuellement trois fois moins nombreuses que les deux autres groupes à vivre seules. Les ex-prestataires de la sécurité du revenu vivant seules avec enfant(s) comptent pour moitié de leur groupe; leur pourcentage est toutefois moins élevé qu'au moment d'entreprendre la formation. Les non prestataires du début sont pour leur part plus nombreuses à vivre seules avec enfant(s).

Tableau 92: Source de revenu suite à la formation

N=273	Total	A-C	A-S	N-P
Assurance-chômage	11,4%	16,0%	11,0%	6,8%
Aide sociale	30,0%	11,1%	56,8%	8,1%
Revenus du conjoint (s) ¹⁸	18,7%	11,1%	5,9%	47,3%
Emploi	27,1%	49,4%	13,6%	25,7%
Sources multiples ou autre	12,8%	12,3%	12,7%	12,2%

L'assurance-chômage constitue la principale source de revenu pour 11% des femmes, ce qui marque un recul net sur le nombre de femmes qui devaient compter sur cette source comme revenu principal au moment d'entreprendre la formation. Elles étaient ainsi 30% au début. On doit aussi noter que l'aide sociale constitue la principale source actuelle de revenu pour 30% des femmes, ce qui, encore là, marque un recul sur la situation d'origine, où 43% des femmes devaient compter sur l'aide sociale comme principale source de revenu. Enfin, 27% des femmes identifient l'emploi comme principale source personnelle de revenu actuel. Selon la source de revenu au début de la formation, des différences notables sont à souligner. Les prestataires de l'assurance-chômage ont, pour près de la moitié, des revenus d'emploi. Par contre, les femmes prestataires de l'aide sociale le sont toujours pour la majorité. Enfin, si le quart des non-prestataires touchent des revenus d'emploi, près de la moitié n'ont de revenus autonomes.

¹⁸Dans quelques cas, il s'agit de revenus de pension alimentaire.

Tableau 93: Source de revenu suite à la formation selon le domaine choisi

N=167	Trad.	Non-trad.
Assurance-chômage	13,8%	9,1%
Aide sociale	27,6%	20,5%
Revenus du conjoint (s) ¹⁹	15,4%	9,1%
Emploi	29,3%	47,7%
Sources multiples ou autre	13,8%	13,6%

Les femmes ayant complété une formation non traditionnelle semblent un peu plus nombreuses que les femmes ayant complété une formation traditionnelle à avoir comme source de revenu, des gains d'emploi. Elles reçoivent aussi, en moins grand nombre, des prestations gouvernementales.

¹⁹Dans quelques cas, il s'agit de revenus de pension alimentaire.

RÉSUMONS-NOUS

La situation de vie des femmes n'a pas connu de changements majeurs depuis le moment de l'entrée en formation. Elle se caractérise principalement par le fait que pour une large part, les femmes de l'échantillon ont toujours des enfants à charge. De plus, elles vivent seules en tant qu'adulte, souvent en situation de monoparentalité.

Les femmes qui déclarent des prestations de l'État comme principale source de revenu sont moins nombreuses qu'au moment d'entreprendre une formation, tant des prestations de chômage que des prestations de la sécurité du revenu. De plus, 27% des femmes identifient l'emploi comme principale source de revenu actuel. Selon la source de revenu au moment d'entreprendre la formation, des différences notables surgissent. La moitié des ex-prestataires de l'assurance-chômage ont des revenus d'emploi. Par contre, les ex-prestataires de la sécurité du revenu le sont toujours pour la majorité. Enfin, si le quart des non prestataires touchent des revenus d'emploi, près de la moitié n'ont pas de revenus autonomes.

CONCLUSION

Cette recherche a tracé un portrait dynamique du parcours et du devenir des femmes en formation professionnelle, ou dit autrement, de leur trajectoire en formation professionnelle, en décrivant leur présent (situation actuelle en formation, en emploi ou autrement) à partir de leur passé (formation antérieure) et en lien avec leur avenir (insertion professionnelle et amélioration globale des conditions de vie). Les femmes qui ont fait une formation professionnelle ont-elles réussi à s'insérer professionnellement? Quel rôle la formation a-t-elle joué dans cette insertion? Afin de répondre à ces questions, nous avons recueilli et analysé des données auprès de plus de 300 femmes qui fréquentent les organismes affiliés au CIAFT sur tout le territoire du Québec et qui ont amorcé une démarche de formation durant les années 1991-1992. Trois moments apparaissent marquants dans la trajectoire en formation professionnelle: l'entrée en formation, le passage en formation et enfin, l'obtention d'un emploi (stable).

Le concept de formation qualifiante a représenté une balise importante dans la réflexion. La revue de la documentation la plus récente nous a permis d'identifier 6 composantes au concept de formation qualifiante: 1) elle doit comporter des passerelles entre la formation générale et la formation professionnelle; 2) le contenu de la formation, et entre autres le domaine du non traditionnel; 3) la durée de la formation; 4) la transférabilité de la formation; 5) la reconnaissance du titre sur le marché du travail; 6) l'amélioration des conditions de vie. Ces composantes nous servent de guide dans la présentation de la conclusion générale. Auparavant, nous retraçons brièvement les principaux résultats de la recherche.

L'ENTRÉE EN FORMATION

La clientèle du CIAFT en formation professionnelle est d'origine canadienne, âgée en moyenne de 39 ans. Ces femmes vivent sans conjoint dans une proportion de plus de 60%, et avec un ou des enfants. Les assistées sociales comptent pour près de 60% des femmes responsables de famille monoparentale. Par contre, près du tiers des femmes, surtout des prestataires de l'assurance-chômage, n'ont pas d'enfant(s) à charge. Enfin, les non prestataires vivent dans une famille nucléaire comprenant un conjoint et deux enfants.

Les femmes qui fréquentent les organismes du CIAFT et qui ont entrepris une formation professionnelle dans les années 91-92 sont de condition très modeste. Au moment d'entreprendre leur formation, ces femmes étaient sans emploi. La moitié d'entre elles étaient

absentes du marché du travail depuis 2 ans et plus. Globalement, les femmes déclarent des revenus annuels personnels inférieurs à 20 000\$. Ces femmes sont massivement prestataires, soit de l'assurance-chômage pour 30% d'entre elles, ou de la sécurité du revenu pour 43% d'entre elles. Seulement 27% des femmes de l'échantillon ne sont prestataires ni de l'État québécois ni de l'État canadien. La moitié des femmes additionnent leur revenu personnel à celui d'un conjoint; ce revenu annuel du ménage reste inférieur à 20 000\$ pour les 3/4 de ces répondantes.

La moitié des femmes, surtout des prestataires de la sécurité du revenu, comptent moins de 12 ans de scolarité. L'autre moitié compte 12 ans et plus de scolarité; ce sont surtout des prestataires de l'assurance-chômage. Il n'est donc pas surprenant de constater que 27% de l'ensemble des femmes ont d'abord entrepris un rattrapage scolaire, en complétant une formation générale au secondaire. Par ailleurs, plus de 60% des femmes de l'échantillon ont entrepris une formation professionnelle (majoritairement au secondaire), 8% d'entre elles ont entrepris une formation collégiale générale ou universitaire et enfin, 10% des femmes prises globalement ont entrepris plusieurs formations.

A travers ces différents parcours en formation, les femmes visent plusieurs objectifs, tant personnels (obtenir un emploi qui corresponde à leurs goûts et aptitudes) que financiers (améliorer leurs revenus, leurs conditions de vie et briser une dépendance financière) et professionnels (acquérir des savoir-faire exigés par les employeurs, obtenir un diplôme).

LE PASSAGE EN FORMATION

Les femmes qui ont entrepris une formation générale au secondaire sont pour les 2/3 des prestataires de l'aide sociale. La formation secondaire générale s'étend sur 12 mois et moins pour les 3/5 des femmes mais près de 2/5 d'entre elles doivent y investir un an et plus de leur vie. Elles ont majoritairement étudié à temps plein et de jour en complétant les cours avec du travail à la maison qui totalise entre 1 et 10 heures par semaine. Majoritairement, elles estiment que cette formation est importante pour l'intégration sur le marché du travail. 36% des femmes ont éprouvé un ensemble de difficultés durant leur formation générale au secondaire. Les difficultés rencontrées sont principalement liées à leur situation financière pour plus de la moitié d'entre elles et aux responsabilités familiales pour la moitié d'entre elles. Les femmes qui se sont engagées dans une formation professionnelle -le plus souvent au secondaire- privilégient majoritairement elles aussi des métiers traditionnellement associés

aux femmes tels l'administration et le travail de bureau. Environ une femme sur cinq opte pour des métiers non traditionnels.

Les femmes qui se sont engagées dans une formation -générale ou professionnelle- l'ont fait avec confiance et optimisme. Celles qui effectuaient un rattrapage scolaire souhaitaient poursuivre leurs études après ce rattrapage. Celles qui avaient entrepris une formation professionnelle souhaitaient majoritairement obtenir un diplôme d'études professionnelles (DEP). En moyenne, la formation professionnelle s'avère plus courte que la formation générale. Prises globalement, les femmes étudient majoritairement à temps plein et de jour.

De manière générale, les femmes qui ont entrepris une formation professionnelle sont beaucoup plus nombreuses à l'avoir complétée que les femmes qui ont entrepris une formation générale au secondaire, et ceci se vérifie en particulier pour les femmes inscrites dans un domaine non traditionnel. Le taux d'abandon de l'ensemble des femmes en formation professionnelle est deux fois moins élevé que celui des femmes en formation générale au secondaire. Les difficultés d'ordre financier et les responsabilités familiales peuvent certes expliquer en partie pourquoi 27% des femmes investies dans un rattrapage scolaire l'ont abandonné, malgré le soutien dont elles ont globalement bénéficié, notamment de l'organisme communautaire qu'elles fréquentent (organisme affilié au CIAFT) ainsi que du conjoint le cas échéant, des membres de la famille et des amis.

Malgré les difficultés encourues et les taux d'abandon en formation générale, les femmes expriment, plus de deux ans après, des très hauts taux de satisfaction face à l'ensemble de leur expérience en formation, tant dans la formation générale au secondaire que dans la formation professionnelle ainsi que dans le stage suivi. Ce résultat de recherche apparaît étonnant à première vue. Comment expliquer cet enthousiasme? Nous croyons qu'une partie de cette satisfaction s'adresse dans les faits à l'organisme qui les a engagées et soutenues dans leur parcours en formation et qui les a aussi accompagnées dans leur recherche d'emploi suite à la formation. N'oublions pas que c'est de la part des intervenantes elles-mêmes qu'est venue la demande de participer à la présente recherche. Ce sont les organismes -via leurs intervenantes- qui ont choisi et contacté les femmes éligibles à la recherche. Mais il y a plus. A la suite de leur formation, plus des 2/3 des femmes ont occupé au moins un emploi, ce qui constitue de toute évidence pour elles une réussite. Prise dans l'ensemble, leur intégration professionnelle n'est que partielle. De même, leurs conditions de vie ne sont pas significativement améliorées. Nous y reviendrons plus loin. Mais la satisfaction qu'elles ont exprimée ainsi que plusieurs autres données de la recherche indiquent que le parcours des

femmes en formation professionnelle a renforcé leur estime de soi et conséquemment, leur image de soi. La formation professionnelle a certes aussi contribué à diversifier leur image d'elles-mêmes et de la place qu'elles peuvent occuper dans la société.

L'OBTENTION D'UN EMPLOI (STABLE)

À la suite de leur formation, quatre femmes sur cinq se sentaient compétentes pour occuper un emploi. Les prestataires de la sécurité du revenu se sentaient toutefois moins compétentes que les deux autres groupes. 74% des femmes prises globalement ont cherché un emploi suite à leur formation professionnelle. Au total, un peu plus des 2/3 des femmes ayant entrepris une formation ont occupé un emploi depuis 1991-1992. Celles qui n'ont pas obtenu d'emploi -surtout des assistées sociales- identifient des obstacles liés aux conditions du marché de l'emploi, des aspects liés à leur personne, et enfin, des éléments liés à leurs conditions de vie telles les responsabilités familiales.

Le premier emploi obtenu est un emploi subventionné pour un peu plus du 1/4 des femmes, mais cette proportion monte à plus de 40% dans le cas des assistées sociales. Il s'agit d'un emploi précaire, à temps plein et de salaire variable. Suite à ce premier emploi, un peu plus de 40% des femmes ont occupé un autre emploi, parfois deux ou même trois et plus. Le dernier emploi occupé est un emploi permanent pour 34% des femmes, à temps plein. Si on compare le premier emploi avec le dernier emploi occupé, on constate qu'une proportion plus grande de femmes occupent un emploi à temps partiel. Comme le premier emploi, le dernier emploi est lié à la formation d'après 63% des femmes. Enfin, 45% des répondantes sont en emploi au moment de l'enquête. Les ex-prestataires de la sécurité du revenu, par contre, ne sont que 27% à être en emploi. Quelque 29% des femmes sont à la recherche d'un emploi.

Les femmes qui déclarent des prestations de l'État comme principale source de revenu sont moins nombreuses qu'au moment d'entreprendre la formation, tant des prestations de chômage que des prestations de la sécurité du revenu. De plus, 27% des femmes identifient l'emploi comme principale source de revenu actuel. La moitié des ex-prestataires de l'assurance-chômage ont des revenus d'emploi. Par contre, les ex-prestataires de la sécurité du revenu le sont toujours pour la majorité. Enfin, si le quart des non prestataires touchent des revenus d'emploi, près de la moitié n'ont pas de revenus autonomes.

En schématisant le parcours des femmes qui ont occupé un emploi depuis leur formation, on peut mettre en lumière les faits suivants (voir tableau 89). 36% des femmes qui ont décroché

un emploi l'ont conservé et sont toujours en emploi environ deux ans plus tard. Pour ces femmes, et seulement pour elles, on peut parler de l'obtention d'un emploi stable. Pour ces dernières, ainsi que pour les 27% de femmes qui ont eu un emploi, en ont eu un ou plusieurs autres et sont toujours en emploi, on peut parler d'intégration au marché de l'emploi. Au total, il s'agit d'environ 29% de l'ensemble des femmes qui ont participé à la recherche. 13% des autres femmes qui ont décroché un emploi, en ont eu un ou plusieurs autres et ne sont pas en emploi au moment de l'enquête semblent partiellement insérées puisqu'elles ont obtenu plusieurs emplois depuis deux ans, malgré le fait qu'elles n'aient pas d'emploi au moment de l'enquête. Enfin, pour 24% des autres femmes qui ont décroché au moins un emploi, on ne peut parler d'insertion, car elles ont perdu ce premier emploi et n'en ont pas eu d'autre(s) sur une période d'environ deux ans. De plus, elles ne sont pas en emploi au moment de l'enquête.

LA FORMATION EST-ELLE VÉRITABLEMENT QUALIFIANTE?

Les résultats qui précèdent permettent de formuler un premier constat général. Le taux d'insertion en emploi des femmes qui ont suivi une formation professionnelle dépasse largement les taux d'insertion liés à des programmes d'employabilité mis de l'avant par le ministère de la Sécurité du revenu, malgré les différences notées dans les types de mesures, différences qui jouent en faveur de la présente recherche, car elles ont été dans ce cas-ci prises beaucoup plus tard après la fin du programme. Le ministère de la Sécurité du revenu (MSR) a en effet effectué des enquêtes statistiques par voie de sondage, évaluant essentiellement le taux d'intégration en emploi et la sortie éventuelle de la sécurité du revenu (MMSRFP, 1993; MSR, 1994; MSR, 1995). La première étude Relance, faite durant l'année 1991, en prenant les programmes globalement et en comparant avec un groupe témoin de non-participants, en arrive à des taux de placements de 15%, 7 mois après la fin de la participation (alors que ce taux n'est que de 6% pour le groupe témoin) (MMSRFP, 1993:18). Après une année et demie, avec la même cohorte, le taux de placement monte à 25% contre 8% pour le groupe témoin (MSR, 1994). Une seconde étude, Relance 1994 (MSR, 1995), faite 11 mois après la fin du programme avec une autre cohorte, confirme les chiffres précédents, avec une légère hausse par rapport à la relance de 1991 (16% contre 11%). Par comparaison avec ces programmes d'insertion, la formation professionnelle a permis à 42% des femmes qui ont participé à la recherche de s'insérer -partiellement à tout le moins- sur le marché de l'emploi. Non seulement les taux d'insertion à partir de la formation professionnelle sont-ils plus élevés, mais ils sont prélevés sur une plus longue période; ils sont donc plus fiables.

De manière plus spécifique, la recherche a permis d'alimenter et de nuancer certaines des composantes du concept de formation qualifiante. Les données précédentes mettent d'abord en lumière que l'insertion professionnelle est un processus et que de ce fait, elle prend plusieurs formes; elle se construit dans le temps, et enfin, elle n'est jamais définitive. On voit comment elle demeure extrêmement fragile pour toutes les femmes qui n'ont, à titre d'exemple, occupé qu'un emploi sur une période approximative de deux ans. Dans le même sens, il faut souligner que les emplois obtenus par les femmes sont précaires pour une majorité d'entre eux. Si une proportion de 27% de femmes déclarent des revenus personnels autonomes, nous ne pouvons -avec les données actuelles- affirmer que cette insertion a transformé leurs conditions de vie. De manière fort paradoxale, nous avons découvert par exemple que le statut de l'emploi occupé depuis la fin de la formation n'est pas associé à un meilleur salaire. Au contraire, si l'on constitue deux groupes de salaire : 8,50\$ et moins d'un côté, et plus de 8,50\$ de l'autre, on note que c'est dans les emplois non permanents que l'on retrouve les salaires les plus élevés. Nous sommes alors amenées à nous interroger: un salaire plus élevé mais dans un emploi non permanent constitue-t-il une amélioration de ses conditions de vie? Cette situation ne représente-t-elle pas, au contraire, une contrainte supplémentaire pour les travailleuses qui font maintenant face à cette nouvelle stratégie de gestion des employeurs et employeuses qui augmentent ainsi leur contrôle à la fois sur les coûts de production et sur la main d'oeuvre?

Tel qu'attendu, le contenu de la formation influe directement sur l'insertion professionnelle. Le programme de formation en tant que tel est, en effet, statistiquement lié au fait d'avoir occupé un emploi depuis la fin de la formation. Nous avons constitué trois groupes selon le programme de formation, à savoir: la formation générale au secondaire, la formation professionnelle, qu'elle soit de niveau secondaire ou collégial, et enfin, une double formation générale au secondaire suivie d'une formation professionnelle. Près des 3/4 des femmes qui ont suivi une formation professionnelle ont occupé un emploi depuis la fin de la formation. Elles sont suivies par les femmes qui ont suivi une double formation. Par contre, chez les femmes qui ont suivi une formation générale au secondaire, on observe un pattern inverse: elles sont plus nombreuses à ne pas avoir occupé un emploi depuis la fin de la formation. Nous avons associé le type de formation avec le statut de l'emploi obtenu. Parmi les 38% des femmes qui ont obtenu un emploi permanent, trois femmes sur quatre ont suivi une formation professionnelle. Par contre, le croisement du salaire de cet emploi avec le type de formation ne fournit pas de différences significatives. Enfin, on note que les femmes qui ont obtenu un emploi subventionné ont très majoritairement suivi une formation professionnelle.

Non seulement une formation qualifiante doit-elle se préoccuper du type de programme, mais elle doit aussi prendre en compte le domaine de formation choisi. La formation dans un domaine non traditionnel constitue un atout supplémentaire d'insertion professionnelle, et ce, à divers titres. Pourtant, ceci ne constitue pas une panacée car il s'agit ici surtout d'une formation de niveau secondaire, qui n'est certes pas aussi qualifiante qu'une formation collégiale. Il importera dans l'avenir de comparer attentivement les processus d'insertion professionnelle des femmes qui ont complété une formation secondaire avec celles qui ont complété une formation collégiale. Rappelons que le diplôme d'études secondaires constitue maintenant une exigence minimale d'insertion professionnelle. Dans les années à venir, la formation continue s'imposera vraisemblablement de plus en plus comme garantie d'insertion professionnelle stable. Dans un tel contexte, les femmes qui s'en tiendront à un titre d'études secondaires seront de plus en plus perdantes.

De plus, et dans le même sens, les femmes qui ont choisi un domaine non traditionnel vivent elles aussi de fortes contraintes à l'insertion. Par contre, ces femmes ont bénéficié d'un soutien tout particulier de la part des organismes communautaires voués à l'insertion professionnelle. Les effets de cet encadrement sont multiples. A titre d'exemple, les femmes qui ont choisi un domaine non traditionnel de formation semblent avoir été plus nombreuses à effectuer des démarches actives d'emploi, témoignant par là de l'efficacité de l'encadrement.

Nous avons ouvert une piste de réflexion en croisant le devenir de la formation professionnelle selon qu'elle conduisait à des métiers traditionnels pour les femmes ou au contraire à des métiers non traditionnels. Or il s'avère que d'une manière significative, les métiers non traditionnels sont investis par les jeunes femmes de deux groupes d'âge: les 15-24 ans et les 25-34 ans. A partir du groupe d'âge 35-44 ans, les proportions s'inversent et l'on retrouve peu de ces femmes plus âgées dans les métiers non traditionnels. Plusieurs questions de recherche se posent à partir de ces résultats. La clientèle des organismes du CIAFT étant constituée pour beaucoup de femmes de 40 ans et plus, comment est-il possible d'intéresser ces femmes à des métiers non traditionnels? S'ajoute de plus à ce défi culturel et idéologique celui d'intéresser des femmes absentes du marché du travail depuis plus longtemps que des jeunes femmes... Pour des femmes de 40 ans et plus, le transfert d'expérience, de compétence est certes plus difficile que pour des jeunes femmes. Enfin, il conviendrait dans une recherche ultérieure de différencier les métiers non traditionnels entre eux. Parmi les métiers non traditionnels, n'y a-t-il pas des métiers plus prometteurs que d'autres par rapport à l'insertion professionnelle? N'y a-t-il pas parmi les métiers non traditionnels des métiers plus rémunérateurs que d'autres? Ne faut-il pas de plus tenir compte

des intérêts spécifiques des femmes en ce domaine et cibler certains métiers, en encourageant alors les femmes à s'engager dans une formation y conduisant?

Une formation qualifiante comporte de plus la reconnaissance du titre obtenu sur le marché de l'emploi. Nos données nous ont permis d'analyser comment le titre obtenu pouvait influencer le cheminement en emploi. Pour toutes les femmes inscrites en formation professionnelle, nous avons voulu savoir si le titre convoité, que ce soit un diplôme ou une attestation, de niveau secondaire ou collégial, avait un lien avec le fait d'avoir occupé un emploi depuis la fin de la formation. Eh bien, non! De même, le statut de l'emploi occupé depuis la fin de la formation n'est pas lié statistiquement au titre obtenu. Que l'on obtienne un emploi permanent ou autre n'est pas lié au titre obtenu. Le salaire horaire de l'emploi obtenu à la fin de la formation n'est pas non plus lié au titre obtenu. Enfin, le titre convoité et obtenu dans la très grande majorité des cas n'est pas significativement relié avec le fait d'être en emploi au moment même de l'enquête. En bref, plusieurs des caractéristiques du cheminement en emploi après la formation ne sont pas influencées par le titre obtenu. Ou du moins pas par ce seul élément que constitue le titre.

Enfin, nos données nous permettent de confirmer une intuition de départ des intervenantes du CIAFT qui n'est pas dans l'état actuel des connaissances associée à la formation qualifiante. La trajectoire des femmes en formation professionnelle est marquée par leur source de revenu au moment d'entreprendre la formation et plus globalement, par leurs conditions de vie. Les conditions de vie interagissent constamment avec le processus d'apprentissage (entre autres), défavorisant nettement les femmes prestataires de la sécurité du revenu. Rappelons que les assistées sociales sont moins scolarisées que les non prestataires et que les prestataires de l'assurance-chômage. Elles ont donc un retard plus important à rattraper. Elles sont absentes du marché du travail depuis plus longtemps que les femmes des autres groupes et enfin, que 58% d'entre elles vivent seules avec enfant(s). Elles totalisent 65% de toutes les répondantes qui vivent seules avec enfant(s). Toutes ces conditions constituent des freins indéniables au processus d'apprentissage, que ce soit le niveau inférieur de scolarité, les conditions objectives d'existence et enfin, l'éloignement du marché du travail pour celles qui sont inscrites dans un programme de formation professionnelle. Pour mieux accompagner ces femmes, il est impérieux de connaître de manière exhaustive l'ensemble des difficultés qu'elles vivent et de comprendre davantage la dynamique de ces difficultés.

Par ailleurs, les prestataires de l'assurance-chômage vivent une situation inverse. Globalement, leurs conditions de vie ne constituent pas autant de freins que celles des

assistées sociales. Elles sont plus jeunes, plus souvent célibataires, plus scolarisées, absentes du marché du travail depuis moins longtemps et semblent posséder globalement plus de ressources pour faciliter une nouvelle entrée sur le marché du travail, ce qu'elles réussissent d'ailleurs mieux que les autres groupes.

La formation professionnelle n'est donc pas véritablement une voie royale d'insertion professionnelle pour toutes les femmes également dans la conjoncture actuelle. Pour les femmes dont il a été question ici, la formation a certes joué un rôle de qualification, sans que l'on puisse en préciser tous les aspects, car il manque des données plus objectives sur le rapport de ces femmes au marché de l'emploi d'une part, et des données sur les types de programmes dans lesquels la formation s'est inscrite d'autre part. De plus, on ne peut déduire que la formation est responsable à elle seule de l'insertion professionnelle de ces femmes.

Un grand nombre d'éléments interviennent en effet dans la question de l'insertion professionnelle. Ils sont à la fois d'ordre macro-structurel (la conjoncture économique et les transformations de l'organisation), d'ordre méso-structurel (les institutions d'enseignement, les ressources communautaires, etc) et enfin, d'ordre micro-structurel (tels sont les choix de vie des femmes, leur personnalité, etc). A titre d'exemple, il apparaît clairement à partir des données sur le sentiment de compétence que la formation a permis aux femmes d'asseoir une confiance en soi qui s'avère utile, voire indispensable dans la recherche d'emploi, en particulier dans le contexte actuel de rareté des emplois. Le soutien offert par les organismes membres du CIAFT joue lui aussi un rôle dans l'insertion professionnelle de ces femmes, mais peut-on en mesurer l'importance? Si donc, la confiance en soi et le soutien d'un organisme communautaire constituent des éléments dynamiques de l'insertion professionnelle, beaucoup d'autres éléments -aux trois niveaux- doivent être pris en compte.

* * * * *

BIBLIOGRAPHIE

Battagliola, F., Bertaux-Wiame, I., Ferrand, M. et Imbert, F. (1991). *Dire sa vie : Entre travail et famille. La construction sociale des trajectoires*. CNRS, Université de ParisX.

Bergeron, Raymonde (1991). *Portrait d'un groupe de femmes responsables de famille monoparentale*. Montréal, Service d'orientation et de relance industrielle pour les femmes (SORIF).

Boileau, Josée (1991) "L'indécrottable pauvreté des femmes" dans *Le Devoir*, 13 mars.

Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP) (1990). *Rapport des groupes de travail du CCMTP sur la stratégie de la mise en valeur de la main-d'oeuvre*. Ottawa.

Ciesielski, Gabrielle et Laberge, Diane (1993) "Le carrousel de l'employabilité" dans *Relations*. Novembre.

Conseil national du Bien-être social (1990) *La femme et la pauvreté, dix ans plus tard*. Ottawa, été.

D'Amours, Martine (1993) "Le dédale de la formation professionnelle" dans *La Gazette des femmes*. Septembre-Octobre.

Dandurand, Pierre (sous la direction) (1993) *Enjeux actuels de la formation professionnelle*. Québec, Questions de culture, Institut québécois de recherche sur la culture.

Deniger, Marc-André, Evans, Scott, Portebois, Viviane, Provost, Monique, Régimbald, André, René, Jean-François (1995). *Pauvreté et insertion sociale et professionnelle de jeunes familles: une comparaison Québec/Ontario*. Ottawa, Conseil canadien de développement social-CCDS et Conseil de planification sociale d'Ottawa-Carleton.

Doyle, Lise (1993). *La place des femmes en formation professionnelle dans l'ensemble de l'éducation des adultes*. Québec, Conseil du statut de la femme.

Langlois, R. (1990), *S'appauvrir dans un pays riche*, Montréal, CEQ, Éd. Saint-Martin.

Langlois, S. et al (1990) *La société québécoise en tendances 1960-1990*. Québec, IQRC.

Ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle (1991). *Partenaires pour un Québec compétent et compétitif. Énoncé de politique sur le développement de la main-d'oeuvre*. Québec.

Ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle (1993), *Relance auprès des prestataires de la sécurité du revenu ayant participé à un programme de développement de l'employabilité ou d'intégration en emploi, -premier volet*, Québec, Direction de l'évaluation et de la statistique.

Ministère de la Sécurité du revenu (1994), *Relance auprès des prestataires de la sécurité du revenu ayant participé à un programme de développement de l'employabilité ou d'intégration en emploi, -deuxième volet*, Québec, Direction de l'évaluation et de la statistique.

Ministère de la Sécurité du revenu (1995), *Relance 1994 auprès des prestataires de la sécurité du revenu ayant participé à un programme de développement de l'employabilité ou d'intégration en emploi*, Québec, Direction générale de la recherche, de l'évaluation et de la statistique.

Organisation nationale anti-pauvreté (1989). "Ce que vous appelez une taupinière, j'appelle ça une montagne." *La formation professionnelle des prestataires de l'aide sociale*. Ottawa.

Payeur, Christian (1990). *S'engager pour l'avenir. Formation professionnelle, éducation et monde du travail au Québec*. Montréal, Centrale de l'enseignement du Québec.

Provost, M., Deniger, M.A. (1993). *L'aide sociale au Québec: politique de développement de l'employabilité ou dispositif de gestion de l'exclusion du travail* dans Dandurand, P. (sous la direction) *Enjeux actuels de la formation professionnelle*. Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1993.

Statistique Canada (1988) *Gains des hommes et des femmes*. Cat 13-217 annuel, tableau 2.

Statistique Canada (1989) *La population active*. Cat. 71-001 mensuel, décembre, tableau 2.

Standing, G. (1991) *Problèmes économiques*, no 2.237, 21 août.

Sylvestre, Céline (1993) *L'abandon de la participation à la mesure Rattrapage scolaire*. Québec, Ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle.

Tousignant, Pierre (1992) "Un bel oiseau qui bat de l'aile" dans *Possibles*. Vol. 16, no 4, automne.

Annexe 1

Tableau 47: Satisfaction face à divers aspects de la formation

	Total		A-C		A-S		N-P	
	Satisfaite	Insatisfaite	Satisfaite	Insatisfaite	Satisfaite	Insatisfaite	Satisfaite	Insatisfaite
Attitude des professeurs N=189	85,2%	14,8%	83,8%	16,2%	81,4%	18,6%	93,3%	6,7%
Enseignement des professeurs N=189	88,9%	11,1%	91,9%	8,1%	82,9%	17,1%	93,3%	6,7%
Encadrement des professeurs N=189	86,2%	13,8%	87,8%	12,2%	84,3%	15,7%	86,7%	13,3%
Expérience de vie en milieu scolaire N=189	88,9%	11,1%	86,5%	13,5%	87,1%	12,9%	95,6%	4,4%
Lien entre cours et le marché du travail N=175	70,3%	29,7%	73,1%	26,9%	66,2%	33,8%	72,1%	27,9%
Intérêt des cours N=187	89,8%	10,2%	91,9%	8,1%	82,6%	17,4%	97,7%	2,3%

Tableau 51: Difficultés face à divers aspects de la formation

	Total		A-C		A-S		N-P	
	Beaucoup / Assez	Peu / Pas du tout	Beaucoup / Assez	Peu / Pas du tout	Beaucoup / Assez	Peu / Pas du tout	Beaucoup / Assez	Peu / Pas du tout
liées à la vie familiale N=163	34,4%	65,6%	27,6%	72,4%	37,7%	62,3%	38,6%	61,4%
liées au gardiennage des enfants N=87	18,4%	81,6%	11,1%	88,9%	20,5%	79,5%	23,8%	76,2%
liées à la situation financière N=178	41,0%	59,0%	37,1%	62,9%	45,3%	54,7%	40,9%	59,1%
liées au transport N=179	17,9%	82,1%	15,7%	84,3%	19,4%	80,6%	19,0%	81,0%
liées aux responsabilités familiales N=167	40,7%	59,3%	31,3%	68,8%	50,0%	50,0%	41,5%	58,5%

Tableau 53: Soutien reçu durant la formation

	Total		A-C		A-S		N-P	
	Beaucoup / Assez	Peu / Pas du tout						
<i>Soutien pour les charges familiales</i>								
du conjoint N=90	57,8%	42,2%	56,1%	43,9%	35,3%	64,7%	71,9%	28,1%
de la famille N=141	33,3%	66,7%	37,5%	62,5%	24,1%	75,9%	42,9%	57,1%
des amis N=132	29,5%	70,5%	24,4%	75,6%	34,0%	66,0%	29,4%	70,6%
<i>Soutien moral et psychologique</i>								
du conjoint N=94	59,6%	40,4%	60,5%	39,5%	44,4%	55,6%	66,7%	33,3%
de la famille N=175	61,7%	38,3%	68,7%	31,3%	52,3%	47,7%	65,1%	34,9%
des amis N=175	66,9%	33,1%	64,2%	35,8%	73,4%	26,6%	61,4%	38,6%
d'un organisme communautaire N=108	46,3%	53,7%	52,2%	47,8%	35,0%	65,0%	54,5%	45,5%
<i>Soutien matériel</i>								
du conjoint N=96	58,3%	41,7%	46,5%	53,5%	50,0%	50,0%	77,1%	22,9%
de la famille N=135	29,6%	70,4%	22,0%	78,0%	27,1%	72,9%	43,2%	56,8%
des amis N=134	30,6%	69,4%	20,0%	80,0%	42,3%	57,7%	28,1%	71,9%
<i>Soutien de l'organisme</i>								
service d'orientation professionnelle N=163	73,0%	27,0%	71,6%	28,4%	69,5%	30,5%	81,1%	18,9%
suivi durant la formation N=165	65,5%	34,5%	70,1%	29,9%	69,5%	30,5%	51,3%	48,7%
suivi durant la recherche d'emploi N=146	52,1%	47,9%	55,0%	45,0%	56,9%	43,1%	40,0%	60,0%

Tableau 61: Satisfaction face à divers aspects du stage

	Total		A-C		A-S		N-P	
	Satisfaite	Insatisfaite	Satisfaite	Insatisfaite	Satisfaite	Insatisfaite	Satisfaite	Insatisfaite
Relations avec employeur N=128	92,2%	7,8%	96,1%	3,9%	88,6%	11,4%	90,9%	9,1%
Relations avec travailleurs N=127	93,7%	6,3%	96,1%	3,9%	95,3%	4,7%	87,9%	12,1%
Encadrement du stage N=127	86,6%	13,4%	90,2%	9,8%	86,0%	14,0%	81,8%	18,2%
Lien entre stage et intégration au travail N=124	71,0%	29,0%	82,0%	18,0%	61,0%	39,0%	66,7%	33,3%
Lien entre stage et formation N=126	83,3%	16,7%	86,0%	14,0%	83,7%	16,3%	78,8%	21,2%

Tableau 86: Perception des améliorations apportées suite à l'intégration en emploi

	Total		A-C		A-S		N-P	
	Beaucoup / Assez	Peu / Pas du tout	Beaucoup / Assez	Peu / Pas du tout	Beaucoup / Assez	Peu / Pas du tout	Beaucoup / Assez	Peu / Pas du tout
obtention d'un emploi correspondant aux goûts et aptitudes N=151	80,1%	19,9%	79,3%	20,7%	80,0%	20,0%	81,3%	18,8%
briser la dépendance financière N=144	66,0%	34,0%	61,1%	38,9%	73,3%	26,7%	64,4%	35,6%
améliorer les conditions de vie par un meilleur revenu N=148	70,9%	29,1%	65,5%	34,5%	73,9%	26,1%	74,5%	25,5%