

Le genre: toujours un thème d'importance dans la formation continue?

HANNELORE FAULSTICH-WIELAND

Même si la participation à la formation et la réussite des filles en matière de formation ont déjà laissé paraître un désavantage chez les garçons, du moins en Allemagne, le secteur de la formation continue affiche encore aujourd'hui une participation moindre des femmes, en Allemagne comme en Suisse. Cependant, les ratios sont si proches les uns des autres qu'un examen minutieux est nécessaire pour mesurer l'importance des différences qui subsistent. Un tel examen permet alors de mieux évaluer les différences sociales qui persistent dans les situations de vie des femmes et des hommes. Il souligne également la nécessité de mener d'autres activités visant à garantir l'égalité entre les hommes et les femmes.

FSEA (Ed.): Éducation
Permanente 2021-1,
Revue suisse pour la
formation continue,
www.ep-web.ch/f



Le genre: toujours un thème d’importance dans la formation continue?

Ces dernières années, les taux de participation des femmes à la formation continue ont presque toujours été inférieurs à ceux des hommes (BMBF 2019, p.33; Secrétariat d’État à la formation, à la recherche et à l’innovation (SEFRI) 2020, 8; 37). Il faut toutefois examiner ce constat de très près pour trouver d’autres disparités entre les genres. L’analyse des données allemandes de 2018, par exemple, indique qu’en soi, le genre n’a plus d’influence sur la participation à la formation continue, contrairement aux différentes situations (extra)professionnelles (ibid.). Ces situations font ressortir des inégalités dues à une répartition du travail différenciée selon le genre. Nous allons le montrer dans une première partie. La seconde partie sera consacrée à la numérisation qui occupe une importance croissante sur le plan sociétal, où de nouveaux processus de «faire le genre» entraînent une inégalité des sexes.

1. Participation des femmes et des hommes à la formation continue en Allemagne et en Suisse: des harmonisations avec des exceptions

L’enquête sur l’éducation des adultes (EEA), une étude européenne menée régulièrement auprès de la population sur la participation des adultes à l’apprentissage tout au long de la vie, distingue trois catégories de participation à la formation continue: la formation continue en entreprise, la formation continue professionnelle individuelle et la formation continue non professionnelle. Alors qu’en Allemagne, la participation globale des femmes et des hommes en 2016 était presque à égalité, en 2018, le taux de participation des femmes était nettement inférieur à celui des hommes, la participation de ces derniers ayant augmenté. Cela vaut surtout pour la formation continue professionnelle, tandis que les

	2012		2014		2016		2018	
	f	m	f	m	f	m	f	m
	%	%	%	%	%	%	%	%
Total formation continue	47	51	50	52	50	49	52	57
Formation continue en entreprise	31	39	34	40	34	39	36	44
Formation continue professionnelle individuelle	10	8	10	9	8	5	7	7
Formation continue non professionnelle	15	10	15	10	16	10	15	11

Tableau 1: Participation à la formation continue de 2012 à 2018 (âge 18–64 ans) en Allemagne.

Source:
BMBF 2019, page 34

femmes continuent d'être surreprésentées dans la formation continue non professionnelle (cf. tableau 1).

En Suisse, une distinction de principe est effectuée entre la formation continue non formelle réglementée sur le plan organisationnel et l'apprentissage informel autonome. Là aussi, les analyses effectuées par l'Office fédéral de la statistique sur les données de l'enquête suisse sur la population active (ESPA) pour les années 2011 à 2019 montrent presque toujours une participation légèrement plus faible des femmes (Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation – SEFRI – 2020, 8; 37) (cf. tableau 2). Une participation plus élevée des hommes ressort encore plus, 43 % contre 39 %, pour l'apprentissage informel (Office fédéral de la statistique 2018, p. 12). En Allemagne également, les hommes qui indiquent recourir à l'apprentissage informel (45 %) sont nettement plus nombreux que les femmes (43 %) (Kaufmann-Kuchta et Kuper 2017, p. 188 et ss).

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Femmes	23,7	23,6	24,4	25,8	25,5	26,3	25,6	25,8	26,3
Hommes	25,4	25,2	24,8	25,8	26,4	26,5	26,6	27,0	27,2

Tableau 2: Taux de participation à la formation continue (les 4 dernières semaines) selon le genre (%) en Suisse (âge 25–74 ans).

(Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) 2020, 8; 37).

1.1 Participation à la formation continue en entreprise

En ce qui concerne la formation continue en entreprise, une harmonisation entre les genres avait été constatée en Allemagne, mais des écarts sont réapparus en 2018. Si l'on considère uniquement la population active, 48 % des femmes et 53 % des hommes ont participé à une formation continue en entreprise en 2018. Celle-ci était financée en partie ou en totalité par l'employeur. En 2016, la différence n'était que de deux points de pourcentage (46 % contre 48 %) (BMBF 2019 [Ministère fédéral de la Formation et de la Recherche], p. 34). En 2016, des différences entre genres ont été constatées dans la tranche d'âge 18–24 ans en faveur des femmes (43 % contre 37 %) et dans la tranche d'âge 35–44 ans en faveur des hommes (56 % contre 50 %) (Schönfeld et Behringer 2017, p. 60). On peut l'expliquer par des différences de pratiques quand il s'agit de concilier vie familiale et vie professionnelle (Rüber et Widany 2021, p. 22): il semble toujours vrai que les jeunes femmes s'investissent davantage dans la formation tant qu'elles n'ont pas encore d'enfants, tandis que les hommes continuent de privilégier le rôle de «soutien de famille», autrement dit ils s'engagent davantage sur le plan professionnel lorsqu'ils ont fondé une famille. Dans son étude longitudinale sur Hambourg, Friebe parvient à montrer explicitement que la parentalité a des répercussions inégales sur la participation à la formation continue en entreprise, dans la mesure où les mères se situent en dessous de la moyenne et les pères au-dessus de la moyenne (Friebe 2014a, 2014b). Les données suisses

montrent également des écarts par rapport aux taux de participation moyens, probablement chez les parents d'enfants en bas âge: les femmes sont 25 % moins susceptibles de participer à des activités de formation continue, contre 5 % pour les hommes (CSRE 2018, p.294). Le micro-recensement a montré également que les femmes avaient tendance à répondre qu'elles ne pouvaient pas réaliser leur souhait de formation en raison d'engagements familiaux, tandis que les hommes l'attribuaient à un manque de temps (Office fédéral de la statistique 2018, p. 21).

Parmi les personnes travaillant à temps plein en Allemagne, davantage d'hommes que de femmes ont participé à des formations en 2018 (54 % contre 47 %). Parmi les personnes travaillant à temps partiel, les femmes étaient dans bien des cas beaucoup plus représentées, 50 % contre 41 % d'hommes (BMBF 2019, p. 34). En Suisse également, l'activité à temps partiel a un impact négatif sur la participation à la formation continue chez les hommes, mais pas chez les femmes (SKBF 2018, p. 299).

En Allemagne, les hommes occupant un emploi à durée déterminée avaient davantage de possibilités que les femmes de bénéficier d'une formation continue, les taux de participation correspondants étant de 39 % contre 33 % (Schönfeld et Behringer 2017, p. 64). Chez les femmes, l'ancienneté joue également un rôle: parmi celles embauchées récemment, le taux de participation n'était que de 37 %. Chez les hommes, en revanche, l'ancienneté n'avait aucune influence sur les taux de participation. Le fait que les femmes sont plus souvent employées avec des contrats à durée déterminée ne permet pas non plus d'expliquer cette différence:

«Il s'avère [...] que les hommes embauchés avec un contrat de travail à durée indéterminée et ayant très peu d'ancienneté participent bien plus souvent à une formation continue en entreprise que les femmes du groupe de comparaison correspondant (58 % contre 43 %)» (ibid., p. 62).

1.2 Formation continue professionnelle individuelle et formation continue non professionnelle

En Allemagne, en 2018, il n'y avait plus de différences en matière de formation continue professionnelle financée individuellement. Le taux de participation pour les deux genres était de 7 % et il avait donc augmenté de 2 points de pourcentage pour les hommes et diminué de 1 point de pourcentage pour les femmes (BMBF 2019, p.34). Pour expliquer le taux de plus en plus élevé chez les femmes jusqu'en 2016, Kuper et al. supposent qu'il était principalement dû au fait que les parcours professionnels des femmes sont plus souvent discontinus (Kuper et al. 2017a, p. 81) et que la participation sensiblement plus élevée à la formation continue en 2016 leur avait permis d'acquérir une qualification ou de la faire reconnaître sur le marché du travail (ibid., p. 98 et ss). Toutefois, en 2018, le taux de participation chez les hommes travaillant à temps partiel était de 13 %, tandis qu'il était de 6 % pour les femmes exerçant une activité lucrative, quel que soit le temps de travail (BMBF 2019, p. 34).

Concernant la formation continue non professionnelle, on constate des taux de participation de 15 % chez les femmes contre 11 % chez les hommes (ibid.). En 2016, les femmes représentaient, avec 62 %, près des deux tiers des participants (Reichart et Kuper 2017, p. 85), soit une différence significative (Kuper et al. 2017b, p. 100). Les universités populaires, lesquelles étaient fréquentées en 2018 à 73 % par des femmes, représentent une part considérable de ce type d'offres de formation continue. En première place figurent les cours sur la santé (85 % de femmes), suivis de ceux sur la culture – le design (80 %) et la politique – la société – l'environnement (67 %) (Reichart et al. 2020, p. 31 et ss).

Si, dans les années 1970, les critiques à l'encontre de la formation pour adultes, selon lesquelles elle suivait des pratiques orientées vers le patriarcat, ont conduit à une diversification de l'offre en matière de formation pour les femmes (Faulstich-Wieland 2018), la part des offres correspondantes est aujourd'hui relativement faible. En 2018, 9 % des offres ont été identifiées comme s'adressant spécialement à des femmes et 2,7 % à des hommes. La communauté fédérale de travail «Travail et Vie» n'a pas proposé de cours correspondants, tandis que la communauté de travail évangélique allemande a indiqué que 21,2 % de ses cours s'adressaient à des femmes et 3,9 % à des hommes (Christ et al. 2020, p. 119). De plus, les offres dans le domaine de l'égalité sont davantage proposées dans les métropoles et les grandes villes (Rüber et Widany 2021, p. 25).

Les hommes et les femmes ont des attentes différentes en ce qui concerne l'utilité d'une formation continue, et ils obtiennent visiblement des résultats différents¹: alors que les hommes sont plus nombreux à rechercher un avancement de carrière et des augmentations de salaire – et ils y parviennent assez souvent (Rüber et Widany 2021, p. 25) – les femmes sont plus nombreuses à reconnaître obtenir une satisfaction personnelle grâce à de meilleures compétences et connaissances (Behringer et Schönfeld 2017, p. 129).

Même si certaines analyses à plusieurs variables parviennent à démontrer que le genre a encore une influence significative uniquement pour la participation à la formation continue non professionnelle, elles montrent néanmoins que la réalité sociale des femmes et des hommes ne doit pas être perdue de vue en tant que conditions contextuelles à une participation à la formation continue. Les hommes restent plus nombreux que les femmes à exercer une activité lucrative (78 % contre 67 %), ils travaillent davantage à temps plein (75 % contre 39 %), tandis que les femmes sont les plus nombreuses à travailler à temps partiel (28 % contre 4 %). Enfin, les hommes sont toujours plus nombreux à occuper des postes de direction (12 % contre 5 %) (BMBF 2019, p. 33). Dans ces postes, la participation à la formation continue est plus élevée que dans les autres postes professionnels (ibid., p. 28).

De manière générale, les données montrent qu'il serait nécessaire de prendre davantage en compte les questions relevant de la participation à la formation continue dans une perspective de parcours de vie – qui montre encore des différences liées au genre.

2. La formation continue dans une société numérisée

La répartition du travail entre genres, qui continue de s'appliquer et qu'on retrouve surtout dans les familles avec des enfants (Menz 2020), s'est encore accentuée avec la pandémie actuelle (Würzen 2020). On peut penser qu'elle complique les conditions de participation à la formation continue. Dans le même temps, la pandémie a fait ressortir les compétences quand il s'agit d'utiliser les médias numériques: le télétravail et l'école à la maison montrent des lacunes flagrantes, non seulement en matière d'équipements techniques, mais aussi de compétences pour répondre aux exigences.

En 2018, 38 % des activités de formation continue non formelle en Allemagne ont été menées avec des médias numériques (BMBF 2020, p. 14). Le taux de participation était de 23 % (ibid., p. 15). Les femmes participant à des activités de formation étaient 77 % à utiliser des événements exclusivement en présentiel (7 % pour les hommes), 21 % des événements hybrides (26 % pour les hommes) et seulement 2 % des événements exclusivement en ligne (3 % pour les hommes) (BMBF 2020, p. 21). Moins de femmes que d'hommes ont participé à des activités visant à acquérir des compétences numériques. Dans le même temps, davantage de femmes ont déclaré n'avoir aucune expérience de formation avec des médias numériques (ibid., pp. 29, 33).

Quant à l'apprentissage informel, les hommes étaient nettement plus nombreux à recourir à des offres d'apprentissage sur ordinateur ou sur Internet en 2016 (24 % contre 18 %), tandis que les femmes étaient nettement plus nombreuses à fréquenter les bibliothèques ou les centres d'apprentissage ouverts (5 % contre 4 %) (Kaufmann-Kuchta et Kuper 2017, pp. 192 et ss).

On constate donc: «Pour tous les formats d'apprentissage à l'âge adulte avec des médias numériques, la participation chez les hommes est plus élevée que chez les femmes» (Rüber et Widany 2021, p. 43).

Bien que ces différences ne soient pas toutes significatives et qu'elles soient globalement faibles, il existe, à mon avis, une différence particulièrement pertinente qui caractérise le «fossé numérique entre genres»: les hommes s'estiment plus compétents que les femmes à tous égards (Initiative D21 et centre de compétences Technique-Diversité-Égalité des chances e.V. 2020). L'étude ILCIS sur des élèves (filles et garçons) des huit classes était déjà parvenue au même constat – bien qu'elle ait montré également que les filles avaient en fait les compétences les plus élevées (Lorenz et al. 2014, p. 251; Gerick et al. 2019, p. 287). Une fois de plus, il s'agit là d'une conséquence du «faire le genre» au quotidien, où affirmer que les garçons et les hommes sont plus technophiles et donc plus compétents reste «en adéquation avec le genre». Jusqu'à présent, le système éducatif semble plutôt s'accommoder de ces stéréotypes (Faulstich-Wieland 2020).

3. Conclusion

Globalement, les statistiques sur la formation continue montrent une fois de plus les effets de l'inégalité sociale dans la répartition du travail rémunéré et des tâches familiales. Ces dernières continuent d'être effectuées plus fréquemment par les femmes, ce qui, d'une part, restreint leurs possibilités de formation continue et, d'autre part, exige justement des efforts de toute évidence accrus pour parvenir à des qualifications professionnelles. Outre ces conditions structurelles, la construction sociale du sexe – la réalisation du genre – au quotidien contribue à «naturaliser» ces conditions, c'est-à-dire à les déclarer naturelles. Même si des changements se dessinent ici – avec pour conséquence le fait que «concilier et promouvoir l'activité professionnelle, la formation continue et les tâches familiales» n'est plus exclusivement un problème spécifique aux femmes» (Rüber et Widany 2021, p. 29) – et même si les différences dans la participation à la formation continue sont désormais faibles, il est important de continuer à œuvrer pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

PROF. DR HANNELORE FAULSTICH-WIELAND, prof. émérite pour la formation des adultes, Fakultät für Erziehungswissenschaft Universität Hamburg. Contact: Hannelore.Faulstich-Wieland@uni-hamburg.de

1 Les différences sont ici de cinq points de pourcentage.

Littérature

Behringer, Friederike; Schönfeld, Gudrun (2017): Nutzen non-formaler Bildung. In: Frauke Bilger, Friederike Behringer, Harm Kuper und Josef Schrader (Hg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld: wbv Media GmbH & Co. KG (Survey - Daten und Berichte zur Weiterbildung), pp. 117–133.

BMBF (Hg.) (2019): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. Unter Mitarbeit von Frauke Bilger und Alexandra Strauss. Bonn. Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2018.pdf.

BMBF (Hg.) (2020): Digitalisierung in der Weiterbildung. Ergebnisse einer Zusatzstudie zum Adult Education Survey 2018. Bonn.

Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation CSRE (2018): L'éducation en Suisse, rapport 2018. Aarau: CSRE.

Christ, Johannes; Horn, Heike; Lux, Thomas (2020): Weiterbildungsstatistik im Verbund. Ergebnisse für das Berichtsjahr 2018. Bielefeld: wbv (Daten und Berichte zur Weiterbildung).

Faulstich-Wieland, Hannelore (2018): Frauenbildung und Gender Mainstreaming in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. In: Rudolf Tippelt und Aiga von Hippel (Hg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 6., überarb. u. aktual. Aufl. 2018. 2 Bände. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden (Springer Reference Sozialwissenschaften), pp. 1225–1239.

Faulstich-Wieland, Hannelore (2020): Case study on school counselling and vocational or career orientation to improve girls' access in secondary TVET and women's access in STEM. Background paper prepared for the Global Education Monitoring Report – Gender Report: Inclusion and education. Hg. v. Unesco. Paris. Online verfügbar unter: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374511>.

Friebel, Harry (2014a): «Doing gender»: Elternschaft, Erwerbsarbeit und Weiterbildungsteilnahme. In: Leviathan 43 (3), pp. 420–432. DOI: 10.5771/0340-0425-2014-3-420.

Friebel, Harry (2014b): Geschlecht, Elternschaft und Weiterbildungsteilnahme. In: EZW 25 (1), pp. 129–142. DOI: 10.3224/ezw.v25i1.19156.

Gerick, Julia; Masek, Corinna; Eickelmann, Birgit; Labusch, Amelie (2019): Computer- und informationsbezogene Kompetenzen von Mädchen und Jungen im zweiten internationalen Vergleich. In: Birgit Eickelmann, Wilfried Bos, Julia Gerick, Frank Goldhammer, Heike Schaumburg, Knut Schwippert et al. (Hg.): ICILS 2018 #Deutschland. Computer- und informationsbezogene Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern im zweiten internationalen Vergleich und Kompetenzen im Bereich Computational Thinking. 1. Auflage. Münster: Waxmann, pp. 271–300.

Initiative D21; Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. (Hg.) (2020): Digital Gender Gap. Lagebild zu Gender(un)gleichheiten in der digitalisierten Welt. Berlin/Bielefeld.

Kaufmann-Kuchta, Katrin; Kuper, Harm (2017): Informelles Lernen und soziale Teilhabe. In: Frauke Bilger, Friederike Behringer, Harm Kuper und Josef Schrader (Hg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld: wbv Media GmbH & Co. KG (Survey – Daten und Berichte zur Weiterbildung), pp. 185–201.

Kuper, Harm; Christ, Johannes; Schrader, Josef (2017a): Individuelle berufsbezogene Weiterbildung. In: Frauke Bilger, Friederike Behringer, Harm Kuper und Josef Schrader (Hg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld: wbv Media GmbH & Co. KG (Survey – Daten und Berichte zur Weiterbildung), pp. 74–81.

Kuper, Harm; Christ, Johannes; Schrader, Josef (2017b): Multivariate Analysen. In: Frauke Bilger, Friederike Behringer, Harm Kuper und Josef Schrader (Hg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld: wbv Media GmbH & Co. KG (Survey – Daten und Berichte zur Weiterbildung), pp. 91–101.

Lorenz, Ramona; Gerick, Julia; Schulz-Zander, Renate; Eickelmann, Birgit (2014): Computer- und informationsbezogene Kompetenzen von Mädchen und Jungen im internationalen Vergleich. In: Wilfried Bos, Birgit Eickelmann, Julia Gerick, Frank Goldhammer, Heike Schaumburg, Knut Schwippert et al. (Hg.): ICILS 2013. Computer- und informationsbezogene Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern in der 8. Jahrgangsstufe im internationalen Vergleich. Münster: Waxmann, pp. 213–263.

Menz, Margarete (2020): Paarbeziehungen und Geschlechterverhältnisse. Konstruktionen von Geschlechter-

ordnungen beim Übergang zur Elternschaft. 2. Auflage. In: Hannelore Faulstich-Wieland (Hg.): Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online. Fachgebiet: Geschlechterforschung. Weinheim: Juventa, pp. 1–23.

Office fédéral de la statistique OFS (Éd.) (2018): La formation tout au long de la vie en Suisse. Résultats du Microrecensement formation de base et formation continue 2016. Rédaction Emanuel von Erlach et Gaétan Bernier. Neuchâtel: OFS

Reichart, Elisabeth; Huntemann, Hella; Lux, Thomas (2020): Volkshochschul-Statistik. 57. Folge, Berichtsjahr 2018. 2. überarbeitete Auflage. Bielefeld: wbv (Daten und Berichte zur Weiterbildung).

Reichart, Elisabeth; Kuper, Harm (2017): Nicht-berufsbezogene Weiterbildung. In: Frauke Bilger, Friederike Behringer, Harm Kuper und Josef Schrader (Hg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld: wbv Media GmbH & Co. KG (Survey – Daten und Berichte zur Weiterbildung), pp. 83–90.

Rüber, Ina Elisabeth; Widany, Sarah (2021): Gleichstellung durch Weiterbildung in einer digitalisierten Gesellschaft. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Hg. v. Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin. Online verfügbar unter www.dritter-gleichstellungsbericht.de.

Schönfeld, Gudrun; Behringer, Friederike (2017): Betriebliche Weiterbildung. In: Frauke Bilger, Friederike Behringer, Harm Kuper und Josef Schrader (Hg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld: wbv Media GmbH & Co. KG (Survey – Daten und Berichte zur Weiterbildung), pp. 56–73.

Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI (2020): Indicateurs pour le suivi prévu dans la loi fédérale sur la formation continue. Disponible en ligne à l'adresse: <https://www.sbf.admin.ch/sbfi/fr/home/formation/formation-continue/dialogue-de-la-formation-continue.html>.

Würzen, Barbara von (2020): Traditionelle Rollenverteilung in Corona-Krise belastet die Frauen. Hg. v. Bertelsmann Stiftung. Bielefeld. Online verfügbar unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Spotlight_Rollen_und_Aufgabenverteilung_bei_Frauen_und_Maennern_in_Zeiten_von_Corona.pdf.