

**Une analyse comparative Québec-Canada
de la participation à la formation
des adultes**

Note 2

Anik Labonté, Pierre Doray, Paul Bélanger et Anne Motte

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

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

ISBN 2-923333-00-4 (ensemble)
ISBN 2-923333-02-0 (note)

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

Avant-propos

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

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

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

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

1. Contexte de l'étude

Depuis plusieurs décennies, la formation proposée aux adultes n'a cessé de changer de forme. Si depuis les années 1960 elle était fortement associée à l'école et aux associations communautaires, force est de constater qu'elle est aujourd'hui davantage liée à l'emploi. Avec un accès facilité aux études (et à un diplôme), la multiplication des types de formateurs, la popularité croissante des technologies favorisant la diffusion de l'information ainsi que l'intensification de l'ouverture des marchés sur le monde, la formation est devenue un aspect clef d'une croissance économique nationale. Les ressources humaines étant de plus en plus au cœur des développements économiques, leurs connaissances doivent être régulièrement mises à jour.

Dans un contexte où se développe une économie axée sur des industries liées au savoir, à sa vulgarisation et à sa diffusion, la préoccupation de la formation des adultes, dont celle que soutient l'entreprise, est d'autant plus présente. Pour différents spécialistes, la formation sera une nécessité pour maintenir sa compétitivité sur le marché du travail au cours du 21^e siècle (Doray et Arrowsmith, 1997; Healy, 1998; Rubenson et Xu, 1997), ce qui devrait se traduire par une demande accrue de formation. Par ailleurs, plusieurs personnes s'inscrivent de leur propre initiative à des activités de formation structurées poursuivant des objectifs non professionnels ou professionnels.

Sur le plan du taux global de participation à la formation, le Québec tire-t-il convenablement son épingle du jeu? Quelques recherches utilisant des données de l'**Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)** de Statistique Canada laissent entendre que cela n'aurait pas été le cas pendant les années 1990, notamment, pour ce qui nous intéresse particulièrement, en 1997¹ (Betcherman, Leckie et McMullen, 1996; Doray, 1997 et 2000; Jennings, 1996; Statistique Canada et DRHC, 1997 et 2001). Par contre, le nombre moyen d'heures accordé à la formation était nettement supérieur au Québec que dans le reste du Canada. Nous y reviendrons ultérieurement.

L'État québécois paraît effectivement mal au jeu de la comparaison interprovinciale canadienne, car il occupe le dernier rang², tant en matière de taux global de participation que de taux de participation à la formation structurée pour motifs professionnels ou non professionnels, à la formation en entreprise ou à la formation autonome ou encore à la formation suivie dans le cadre de programmes ou de cours. Dans un contexte où les emplois sur le marché demandent en général une qualification accrue et des compétences plus nombreuses pour les occuper et où les citoyennes et les citoyens vivront plus vieux et demeureront actifs plus longtemps dans toutes les sphères de la vie quotidienne, ce constat a de quoi inquiéter le gouvernement du Québec. Cependant, les participants québécois consacrent beaucoup plus d'heures que la moyenne canadienne aux activités de formation.

1. Voir les tableaux 1 et 3 pour plus de détails.

2. Le Québec (21,3 %) occupe le dernier rang en matière de taux global de participation en 1997 si les provinces de l'Atlantique (25 %) sont considérées en un seul bloc. Autrement, le Québec devance tout juste Terre-Neuve (19,3 %) en la matière.

Le gouvernement québécois réagit en adoptant une loi

Le « retard » en matière de formation structurée pour motifs professionnels, observé depuis nombre d'années, n'a pas laissé les autorités gouvernementales inactives (Bérubé, 2000). Plusieurs sources d'information ayant globalement conclu « que les entreprises canadiennes n'investissaient pas suffisamment dans la formation de leurs employés et que, généralement, les entreprises québécoises n'étaient pas plus performantes à ce chapitre »³, le gouvernement du Québec a adopté en 1995 une loi, la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, aussi connue sous le vocable de « loi 90⁴ ». Type d'intervention unique en Amérique du Nord⁵, son objectif général est d'« amener les employeurs à participer au développement des compétences de leurs employés dans une perspective d'amélioration de la qualification de la main-d'œuvre au Québec et de développement d'une culture de la formation dans les entreprises » (Ministère de la Solidarité sociale, 1999b : 10).

Les quelques études qui se sont penchées sur la question de la performance relative des provinces canadiennes quant au taux de participation à la formation des adultes liée ou non à l'emploi ont conclu que les tendances observées au Québec différaient grandement de la moyenne canadienne, notamment au chapitre de la formation parrainée par les employeurs (Betcherman *et al.*, 1996; Doray, 1997; Jennings, 1996; Statistique Canada et DRHC, 2001). Bien que certains de ces auteurs aient tenté de mieux saisir le comportement des répondants québécois et aient avancé quelques éléments de réponse pertinents, il reste que la majorité des travaux effectués s'intéressent davantage à la dynamique du Canada en général et moins aux particularités de chaque province ou groupe de provinces. Cette note vise à combler, au moins partiellement, cette lacune.

Pourquoi le Québec n'est-il pas en meilleure position, par rapport à l'ensemble du Canada? Les facteurs qui expliquent la probabilité de participation d'un individu en 1997 sont-ils identiques à ceux qui ont été identifiés antérieurement ou se sont-ils modifiés avec le temps?

Pourquoi le Québec n'obtient-il pas de meilleurs résultats?

La présente étude, la deuxième de cette série, propose une analyse comparée de la participation à la formation des adultes du Québec par rapport à l'ensemble canadien en 1997. Cette participation sera observée en fonction de certaines caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles des répondants ainsi que de quelques caractéristiques des entreprises pour lesquelles ceux-ci travaillent. La participation est examinée sous divers angles⁶, comme la

3. Tiré de la page 4 du mémoire déposé au Conseil des ministres le 23 mars 1995 et intitulé : *Mécanismes d'implantation et de gestion d'une contribution de 1 % de la masse salariale pour des fins de formation professionnelle et de développement de la main-d'œuvre*. Cette citation est tirée de : Ministère de la Solidarité sociale, 1999a, p. 9.
4. Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (L.R.Q., c. D-7.1).
5. Pronovost (1999) consacre une section entière de son document à une recension des interventions gouvernementales tant canadiennes qu'internationales en matière de formation parrainée par l'employeur.
6. Dans ce contexte, le libellé « **activité de formation** » signifie qu'il est question à la fois de programmes et de cours de formation (formation dans sa globalité) alors que nous utiliserons nommément « **programme** » ou « **cours** » lorsque allusion sera faite à l'un de ces deux concepts. De même, si une activité de formation liée à l'emploi est entreprise sans soutien de l'employeur, l'expression « **formation autonome** » sera utilisée. Si l'employeur offre une quelconque forme de soutien à la formation, il s'agira alors de « **formation en**

motivation (motif professionnel ou non professionnel), le type d'activité (cours ou programme) et les sources principales de soutien à la formation (formation en entreprise ou formation autonome).

Nous avons utilisé les données de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes de Statistique Canada (pour plus de détails méthodologiques, consulter l'annexe 1). L'EEFA est une enquête réalisée auprès des ménages canadiens. Elle permet de recueillir de l'information sur la nature de la participation à des activités de formation structurée, sur certaines caractéristiques des personnes, des activités elles-mêmes et des employeurs.

Nos travaux s'intéressant à la formation des adultes, nous voulions, en constituant l'échantillon, mettre l'accent sur la participation d'adultes en situation de « retour aux études » et avons de ce fait écarté les personnes encore en processus de formation initiale. Ont donc été exclus de cet échantillon tous les adultes de 24 ans et moins, inscrits à des études à plein temps non soutenues d'une façon ou d'une autre par un employeur.

À la suite de la mise en contexte et de la recension des écrits, le présent rapport analyse dans la troisième partie les taux globaux de participation pour la population et la population active, et ce, en fonction de plusieurs caractéristiques sociodémographiques et professionnelles. De même, sera examinée la durée moyenne de formation pour l'ensemble de la population et selon certaines variables clés. Dans la quatrième partie du texte, nous nous attarderons au portrait de la participation des adultes à la formation en analysant les taux de participation selon l'inscription à des programmes ou à des cours, selon que la formation est soutenue ou non par un employeur et selon le type de motivation invoqué. La section suivante proposera une analyse différenciée de la formation en entreprise et de la formation autonome. En effet, la dichotomie formation en entreprise/formation autonome sera poussée plus loin, dans l'optique de mieux mettre en contexte l'instauration de la loi 90 au Québec. Un rappel des principaux constats observés ainsi que l'identification de certaines avenues de recherche utiles à une meilleure compréhension du phénomène seront finalement proposés aux lecteurs.

2. Repères analytiques

Peu d'études explorent les taux globaux de participation au niveau provincial à l'aide de l'EEFA. Leurs objectifs plus généraux font en sorte qu'elles constatent souvent simplement la constance de l'écart négatif à la moyenne canadienne du Québec et des provinces de l'Atlantique quant à la participation à des activités de formation. La formation en entreprise est souvent citée comme étant une source majeure d'explication de l'écart en ce qui regarde le Québec (Doray, 1999 et 2000; Jennings, 1996; Kapsalis, 1996a; Statistique Canada et DRHC, 1997 et 2001).

entreprise ». Enfin, si un participant s'inscrit à une activité liée à un emploi actuel ou futur, il aura entrepris une formation pour « **motifs professionnels** »; sinon l'activité sera classée dans la catégorie des « **motifs personnels** ».

Un taux de participation faible pour le Québec, quelle que soit la catégorie examinée

Au Canada, le taux global de participation a été relativement stable entre les années 1991, 1993 et 1997, avec une légère baisse entre 1993 et 1997. Au Québec, le taux global de participation a diminué depuis le début des années 90. L'émergence de la société du savoir et l'importance accordée à la formation par les pouvoirs publics font en sorte que ce résultat est plutôt inattendu (Doray et Longpré, 1997; Doray et Paris, 1995; Statistique Canada, 2001). Cette dernière place pour le Québec pourrait même être un signe selon lequel le Québec n'adhère pas de façon active à l'importance pourtant reconnue de la formation dans un contexte d'économie tournée vers le savoir (Betcherman *et al.*, 1996; Doray, 1997). Un retard dans de la formation pourrait donc se répercuter sur la croissance (actuelle et future) des entreprises québécoises.

Statistique Canada et DRHC (2001) observent une grande variation du taux global de participation entre les provinces en 1997 (de 19 % à Terre-Neuve à 32 % en Colombie-Britannique, en passant par 21 % au Québec et 28 % pour la moyenne canadienne, les provinces situées à l'est de l'Ontario [sauf la Nouvelle-Écosse] se trouvant sous la moyenne nationale). Dans l'ensemble des années 90, les taux globaux de participation se sont révélés plutôt stables, avec une légère baisse entre 1993 et 1997, alors que le nombre d'heures consacré aux activités de formation s'est accru significativement. La diminution du taux de participation est inattendue dans un contexte canadien et québécois d'émergence de l'économie du savoir et d'insistance de la part des pouvoirs publics quant à l'importance à accorder à la formation.

Ainsi, il s'avère que 72 % des Canadiens n'avaient pas participé à la formation en 1997 et que 87 % de ces non-participants n'y avaient même pas songé. « Selon la perspective de l'EEFA, cela montre que le problème sous-jacent est un problème de manque de demande. Des groupes importants de Canadiens ne relient pas les activités d'apprentissage structurées à leur vie quotidienne comme citoyens, travailleurs ou membres d'une famille » (Statistique Canada et DRHC, 2001 : 33-34).

Une autre donnée d'importance dans le domaine de la formation est la durée en heures de la participation. Statistique Canada et DRHC (2001) observent un phénomène intéressant : alors que Terre-Neuve et le Québec montrent les taux globaux de participation les plus faibles du Canada, la durée des études par participant y est nettement plus élevée (respectivement 307 heures et 234 heures) que celle de la moyenne canadienne (209 heures).

Le facteur le plus déterminant de la participation à la formation est le niveau de scolarité initiale relativement élevé, et ce, peu importe l'angle d'analyse examiné (De Broucker, 1997; Doray, 1997, 1999 et 2000; Doray et Rubenson, 1997; Jennings, 1996; Kapsalis, 1996a; Statistique Canada et DRHC, 1997 et 2001). Les moins de 55 ans, les personnes avec un revenu annuel d'au moins 15 000 \$, celles qui ont un enfant ou plus d'âge préscolaire et celles qui sont en emploi sont en général plus susceptibles de participer à la formation des adultes. Les hommes et les femmes participent de façon semblable à la formation globale, peu importe leur statut civil⁷ (Statistique Canada et DRHC, 1997).

7. À l'exception des veufs et des veuves : un effet d'âge est probablement prédominant.

Outre la scolarité, les divers facteurs déterminant la participation à la formation n'évoluent pas de la même façon selon qu'il s'agit du type de motivation, de l'implication possible d'un employeur ou du choix de s'inscrire à un cours ou à un programme.

Les cours sont nettement plus populaires que les programmes

Statistique Canada et DRHC (1997) montrent que les cours⁸ sont nettement plus en demande que les programmes⁹ partout au Canada. La flexibilité et la spécificité de la première formule, comparativement aux exigences plus intenses en temps et en argent de la seconde, peuvent contribuer à expliquer cette tendance. De même, alors que les programmes sont en général liés à une profession ou à un emploi, les cours peuvent s'inscrire autant dans cette optique (à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise) que dans la sphère de la vie privée et du loisir (connaissance des vins et alcools, aquarelle, mécanique cycliste). Tant les femmes que les hommes ont choisi (à environ 85 %) les cours en 1993. Quant aux programmes, s'ils sont aussi populaires chez les deux genres, les femmes sont plus attirées par les formations de type universitaire que par celles d'autres niveaux et les hommes, par celles de niveau universitaire, mais dans une moindre mesure que les femmes, et aussi par les formations de niveau technique, où les femmes sont moins présentes.

La motivation derrière la participation est majoritairement associée au marché du travail

En général, au Canada, une vaste majorité de personnes entreprennent des activités de formation en lien avec leur présence sur le marché du travail. En 1997, en effet, 75 % des participants déclarent l'avoir fait pour des motifs professionnels comparativement à un sur trois pour des motifs non professionnels¹⁰ (Statistique Canada et DRHC, 2001). Par ailleurs, il semble qu'en 1993 les adultes québécois se tournaient plus vers des formations liées à leurs intérêts non professionnels que ne le faisaient les adultes ailleurs au Canada (Doray et Rubenson, 1997 : 37).

Dans le cas de la formation pour motifs professionnels, le Québec se situe au dernier rang au Canada, derrière l'ensemble des provinces atlantiques, avec un taux de participation de 14,6 %, alors que le taux pour l'ensemble du Canada est de 21,1 %. Il réussit relativement mieux au chapitre de la formation pour motifs non professionnels, puisqu'il passe au huitième rang avec 7,9 %, comparativement à 9,8 % pour le Canada, devançant ainsi Terre-Neuve et l'Île-du-Prince-Édouard et s'approchant du Nouveau-Brunswick. La dispersion plus grande des taux de

8. Un **cours** est « une activité structurée d'éducation ou de formation qui s'inscrit dans un certain domaine d'études [...] on peut suivre un cours en milieu de travail, dans un centre communautaire ou sportif, avec un tuteur ou un moniteur privé, ou dans une école, un collège ou une université. » (Statistique Canada et DRHC, 1997 : 21).

9. Un **programme** est « un ensemble de cours qui [donnent accès] à des crédits et qui sont sanctionnés par un grade, un diplôme ou un certificat. Les programmes d'études sont généralement dispensés par un établissement d'enseignement public, reconnu par le ministère de l'Éducation d'une province. À la conclusion du programme [...], l'organe officiel de l'établissement d'enseignement confère un certificat, diplôme ou grade » (Statistique Canada et DRHC, 1997 : 21).

10. Une même personne peut participer à plusieurs activités de formation pour des motifs différents : cela explique que les pourcentages associés aux deux catégories de motivation n'égalent pas 100 %.

participation pour motifs professionnels est à remarquer, tandis que la répartition des taux de participation pour motifs non professionnels est plus serrée.

Outre le niveau de scolarité élevé, les personnes de 25 à 44 ans, celles qui ont un revenu d'au moins 30 000 \$, les parents d'au moins un enfant d'âge préscolaire, les personnes proches du marché du travail (surtout en emploi mais aussi au chômage), les salariés et les travailleurs du secteur public sont plus à même de participer à des activités de formation pour motifs professionnels. Si les répondants appartiennent en plus à des professions qui exigent plus d'années d'études (gestionnaires et professionnels) et à des industries produisant des services, leur probabilité de participation se trouve accrue (Rubenson et Xu, 1997; Statistique Canada et DRHC, 1997 et 2001).

La participation à la formation pour motifs non professionnels est encore influencée par le niveau de scolarité, même si la plupart des activités de formation en question n'exigent aucun préalable de cette nature. Les femmes participent nettement plus à cette catégorie de formation que les hommes. Les moins de 55 ans¹¹, les célibataires, les ménages comprenant au moins deux enfants d'âge préscolaire ou possédant un revenu d'au moins 15 000 \$, les travailleurs en général (et plus spécifiquement ceux à temps partiel) sont les personnes qui participent le plus à des activités de formation pour motifs non professionnels (Statistique Canada et DRHC, 1997 et 2001).

Le Québec tire de l'arrière sur le plan de la formation en entreprise, mais fait mieux en matière de formation autonome

La formation en entreprise et la formation autonome sont deux notions qui mettent l'accent sur la participation de l'employeur à la formation des adultes (sous quelque forme que ce soit) ou sur son absence. Les deux réalités sont fort différentes.

La formation en entreprise est de loin le segment de la formation qui a suscité le plus de travaux de recherche au Canada pendant les années 90. C'est probablement parce que la majorité des activités de formation sont entreprises en formation pour motifs professionnels et que les employeurs sont parmi les premiers concernés par ce type de formation. La question de la formation autonome¹² a fait l'objet de beaucoup moins d'attention, au Canada du moins.

Statistique Canada et DRHC (2001) rapportent qu'en matière de formation en entreprise les personnes en emploi du Québec se situent au dernier rang en 1997 avec un taux de participation égal à 15,1 % comparativement à une moyenne canadienne de 23,7 %. Dans le cas de la formation autonome (pour l'ensemble de la population, employée ou non), le Québec occupe une meilleure position relative : un septième rang¹³ avec 12 %, tout juste derrière la Saskatchewan, contre une moyenne de 14,1 % pour le Canada. Encore ici, le peloton est assez resserré, avec la seule Colombie-Britannique (18,1 %) se détachant de façon marquée.

11. Il y a probablement un important effet « scolarité » associé à cette observation : les générations plus âgées étant moins scolarisées en moyenne que les plus jeunes, elles pourraient participer moins pour cette raison. Plusieurs auteurs anticipent un retournement à cet égard dans quelques années.

12. La formation autonome est celle qui est réalisée en dehors des heures de travail et dont les coûts ne sont pas supportés par l'employeur.

13. Devant le Nouveau-Brunswick (11,8 %), l'Île-du-Prince-Édouard (10,7 %) et Terre-Neuve (9,1 %).

Les entreprises au cœur du processus de formation

Les employeurs jouent « un rôle fondamental lorsqu'il s'agit de fournir et de financer des occasions d'apprentissage » au Canada (Statistique Canada et DRHC, 2001 : 31). En effet, « plus de 60 % des participants à un cours ont reçu un soutien financier de leur employeur, tandis que 29 % ont dit qu'eux-mêmes, ou leur famille, avaient contribué. L'autofinancement est la façon la plus courante de financer de longues études faisant partie d'un programme (62 %) » (p. 29). Comme 85 % des activités de formation sont en fait des cours, on peut juger sans peine de l'influence exercée par les employeurs. De plus, les employeurs « offrent un cours sur trois liés à l'emploi ainsi que des programmes d'apprentissage » (p. 25).

Jennings (1996) rapporte qu'en 1993 plus de 27 % des travailleurs des provinces des Prairies et de l'Ouest avaient bénéficié d'une formation liée à l'emploi parrainée par l'employeur, alors que la proportion était de 20 % dans les Maritimes et en Ontario et de seulement un travailleur sur six au Québec. Sauf exception, les taux de participation pour formation en entreprise ont eu tendance à décroître entre 1993 et 1997 et de façon assez marquée au Québec.

Ce constat de faible performance au chapitre de la formation en entreprise liée à l'emploi au Québec est aussi fait par d'autres enquêtes. Par exemple, Baldwin et Johnson (1995 : 25) ont noté, grâce à l'Enquête sur les petites et moyennes entreprises en croissance (1992), qu'au Québec « la fréquence de la formation (structurée ou non) est sensiblement inférieure à celle qui prévaut dans les autres [provinces], compte tenu des caractéristiques des entreprises », et ce, en analysant les résultats d'une enquête administrée cette fois-ci aux entreprises plutôt qu'aux ménages. En d'autres mots, pour des caractéristiques d'entreprises semblables entre provinces, le Québec possède quand même des taux de participation généralement inférieurs à ceux des autres provinces. Doray (1999) arrive à des conclusions semblables en analysant l'EEFA de 1993, le Québec obtenant de plus faibles taux globaux de participation à la formation à travers le Canada, pour des tailles d'entreprises identiques.

Doray (1997) s'intéresse quant à lui à l'explication du « retard » québécois. Il rejette trois explications possibles, dont une première liée à la prépondérance de la formation informelle au Québec par rapport à la formation structurée. En fait, plus il y a de formation structurée dans une entreprise, plus la formation informelle semble y être aussi présente¹⁴. L'hypothèse d'une structure industrielle différente au Québec par rapport à d'autres provinces doit également être mise de côté. L'auteur observe que les proportions de petites entreprises québécoises et d'employés qui y travaillent ne sont pas très différentes de la moyenne canadienne. Enfin, il croit que l'hypothèse de la répartition différente des niveaux de scolarité ne peut pas être retenue non plus. Il a été clairement démontré (Butlin et Oderkirk, 1997; De Broucker, 1994 et 1997; Doray, 1997 et 1999; Statistique Canada et DRHC, 1997 et 2001; Jennings, 1996; Kapsalis, 1996a) qu'un niveau de scolarité élevé est un indicateur très important de la probabilité de participation à une activité de formation. Si le Québec comptait en 1997 un peu plus de personnes très peu scolarisées par rapport à la moyenne canadienne, il en compte aussi au moins autant de très scolarisées (niveaux universitaire et collégial)¹⁵.

14. Betcherman, Leckie et McMullen (1997) corroborent cette conclusion.

15. Données tirées de l'*Enquête sur la population active*, cédérom, 2001.

De l'avis de plusieurs auteurs (Crompton, 1994a; Doray, 1997 et 1999; Jennings, 1996; Kapsalis, 1996a et 1996b; Statistique Canada et DRHC, 1997 et 2001), les facteurs les plus déterminants de la participation à la formation en entreprise, outre le niveau de scolarité élevé, sont les suivants. Les femmes auraient moins accès que les hommes au soutien de leur employeur (possiblement en partie parce qu'elles tendent à occuper davantage des postes à temps partiel). Le fait d'avoir entre 25 à 44 ans, d'appartenir à certaines catégories professionnelles comme les gestionnaires et les professionnels (par exemple en santé et éducation), de travailler à plein temps, en particulier au sein de grandes entreprises ou d'entreprises comprenant plusieurs établissements, ou d'être actif dans certains secteurs d'activité (services publics, administration publique et finances, assurances et affaires immobilières) fait en sorte d'accroître la probabilité de participation. Les répondants qui pratiquent le cumul d'emplois participent plus que les personnes occupant un seul emploi (Statistique Canada et DRHC, 1997).

Statistique Canada et DRHC (1997) soulignent que la participation est plus élevée dans les entreprises où les salariés sont regroupés en syndicat. En 1993, le taux de participation à la formation en entreprise était plus élevé dans les entreprises où il y avait un syndicat : 28 % comparativement à 20 % dans les entreprises sans unité syndicale. Toutefois, comme les unités syndicales sont surtout présentes dans les grandes entreprises, lesquelles tendent à investir davantage dans la formation de leurs employés, il est difficile de savoir si la participation tient à cette présence ou non. Doray (1999) indique, et en cela la situation canadienne serait analogue à celle qu'on observe dans d'autres pays, que l'effet net de la présence syndicale serait négatif sur la participation. En fait, cette variable serait un indicateur d'un facteur plus global, le régime de relations industrielles dont le modelage se réalise par négociation entre employeurs et employés. Ainsi, un régime qui favorise une gestion des emplois et des carrières selon le principe de l'ancienneté n'inciterait pas à organiser des activités de formation et pourrait avoir un effet réducteur sur la participation.

Intéressé à mieux comprendre le « rôle » d'initiateur de la formation, Kapsalis (1996b) estime que les deux tiers des décisions de formation reviennent aux employeurs. Il a aussi trouvé qu'au Canada ce sont les employés qui « constituent l'élément moteur » de la formation par l'expression de leurs besoins et que, « dans de nombreux cas, les employeurs jouent [plutôt] un rôle auxiliaire » (p. 27). « Cela confirme l'hypothèse que le désir qu'ont les employés de recevoir de la formation a une forte incidence sur la probabilité de recevoir une formation parrainée par l'employeur » (p. 23).

La formation autonome liée à l'emploi attire des participants aux caractéristiques différentes

Les quelques auteurs qui se sont expressément intéressés à la formation autonome au Canada l'ont fait sous l'angle de la formation pour motifs professionnels (De Broucker, 1997; Michaudon, 2000; Statistique Canada et DRHC, 1997). Faut-il en déduire que la formation autonome pour motifs non professionnels ressemble beaucoup à la formation pour motifs professionnels dans son ensemble? Cela reste à évaluer.

Dans une optique de formation pour motifs professionnels, De Broucker observe que les personnes participant à la formation autonome tendent à manifester des caractéristiques souvent

à l'inverse de celles énumérées précédemment pour les participants à la formation en entreprise, sauf, bien sûr, en ce qui concerne le niveau plutôt élevé de scolarité initiale.

En effet, les jeunes de 17 à 24 ans, les femmes, les personnes qui ont moins d'une année d'ancienneté, celles qui reçoivent un très faible revenu font partie du groupe des gens chez qui la probabilité de participer est la plus élevée. De plus, les personnes travaillant à temps partiel, les chômeurs et même les inactifs participent plus à la formation autonome que les travailleurs à plein temps. Les participants appartiennent à des secteurs d'activité comme l'enseignement, les services personnels et les industries à forte intensité de main-d'œuvre en général. Les professions liées à l'enseignement, aux sciences sociales, à la santé, à la vente ainsi qu'à l'art, à la littérature et aux loisirs sont les plus souvent présentes. La taille des entreprises ainsi que l'appartenance syndicale n'ont pas d'effet sur la participation.

Enfin, Michaudon (2000) indique que, comme les travailleurs autonomes n'ont pas accès aux ressources d'un employeur, ils devraient avoir plus tendance que les salariés à vouloir tirer profit de la formation autonome. Par contre, Statistique Canada et DRHC (2001) soulignent que des contraintes financières ou d'horaire peuvent au contraire empêcher ces travailleurs de participer, ce qui est inquiétant pour ce secteur en croissance, souvent tributaire de sa capacité d'innovation et d'adaptation aux nouvelles technologies. De façon concrète, Delage (2002)¹⁶ observe que les travailleurs autonomes canadiens en 2000 ont moins participé que les salariés à la formation structurée liée à leur travail. Il remarque aussi que, leurs heures de travail étant en moyenne plus longues que celles des salariés, la formation informelle semble souvent mieux répondre à leurs besoins.

Dans une optique où la situation du Québec a été rarement étudiée en profondeur, quelles sont les variables sociodémographiques et professionnelles qui semblent le plus influencer les divers taux de participation à la formation? Ces variables font-elles en sorte que le Québec se distingue profondément des autres groupes de provinces ou qu'il tend à se rapprocher de certains d'entre eux? Les tendances liées à la durée de la formation globale au Québec sont-elles les mêmes que dans l'ensemble du Canada?

3. Un faible taux global de participation au Québec

Les résultats de l'EEFA pour 1997 montrent que le Québec, en matière de participation à des activités de formation structurée, parrainées ou non par un employeur, occupe l'une des dernières places au classement par rapport aux autres provinces canadiennes. De façon générale, les provinces de l'Ouest canadien offrent une meilleure performance à ce chapitre, suivies de l'Ontario, des provinces maritimes¹⁷ et du Québec. En effet, le taux global de participation à la formation des adultes¹⁸ s'élève à 21,3 % en 1997 au Québec et à 28,2 % au Canada (incluant le Québec), soit un écart d'environ sept points de pourcentage. Outre le

16. Document basé sur l'Enquête sur le travail indépendant (ETI) du Canada, parrainée par Développement des ressources humaines Canada.

17. Il s'agit de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard. La Nouvelle-Écosse fait aussi bien que l'Ontario pour le taux global de participation à la formation.

18. Rappelons que le **taux global de participation** correspond à l'ensemble des activités déclarées de formation, cours et programmes, peu importe leurs sources de financement ou le type de motivation exprimé (travail ou loisirs).

Québec, quelques autres provinces montrent des taux de participation sous la moyenne canadienne : Terre-Neuve, l'Île-du-Prince-Édouard et le Nouveau-Brunswick. Le Manitoba se situe pour sa part en plein dans la moyenne, alors que la Saskatchewan, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique voient leur population participer davantage aux activités de formation. Il est à remarquer que la Nouvelle-Écosse, contrairement à ses voisins atlantiques, se situe dans le peloton de tête pour le taux de participation (tableau 1).

Tableau 1
Taux global de participation à la formation
selon le genre, 1997
(en pourcentage)

Provinces	Hommes	Femmes	Total
Terre-Neuve	19,8	18,8	19,3***
Île-du-Prince-Édouard	22,0	25,1	23,6***
Nouvelle-Écosse	30,2	28,6	29,4***
Nouveau-Brunswick	22,9	24,7	23,8***
Atlantique	25,0	25,0	25,0***
Québec	20,7	21,8	21,3***
Ontario	30,0*	31,8*	30,9***
Manitoba	27,6	28,6	28,1***
Saskatchewan	27,8	29,6	28,7***
Alberta	30,4	33,0	31,7***
Prairies	29,3	31,3	30,3***
Colombie-Britannique	30,7*	34,0*	32,4***
Canada	27,3***	29,0***	28,2***
	n=31 896		

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

Note : À l'exclusion des étudiants de moins de 25 ans à plein temps sans soutien d'un employeur.

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

Comme l'objet principal de la présente note de recherche est d'examiner la situation québécoise en comparaison avec celle de l'ensemble canadien, le comportement des autres provinces ou groupes de provinces ne sera pas analysé en profondeur; tout au plus seront signalés quelques phénomènes se produisant à l'extérieur du Québec lorsqu'ils seront porteurs d'éclairage quant à la situation québécoise. Nous abordons maintenant de manière plus détaillée le phénomène du taux global de participation à la formation en fonction de variables sociodémographiques et socioprofessionnelles.

Des taux globaux de participation à la formation peu influencés par le genre

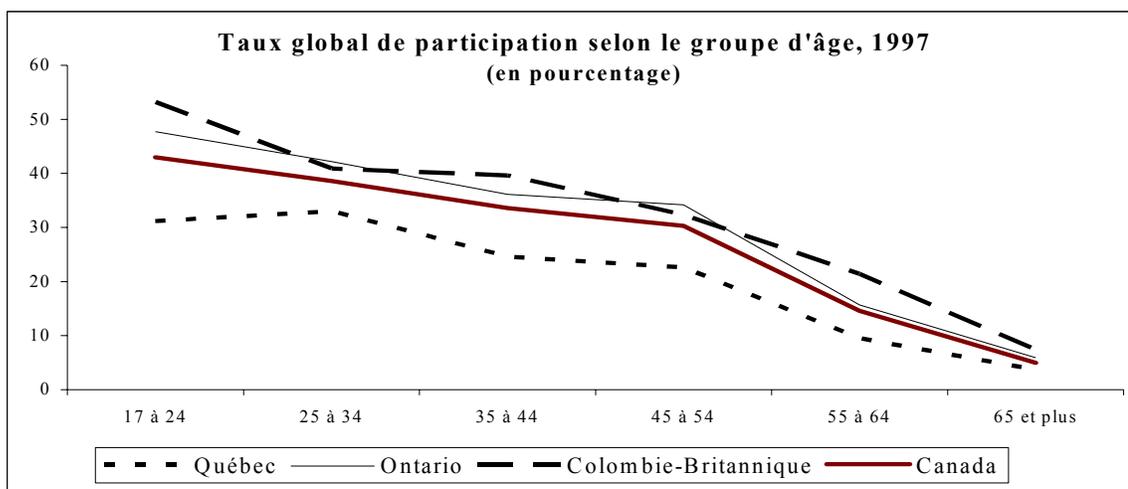
En 1997, dans l'ensemble du Canada en général, les femmes participent légèrement plus que les hommes à la formation (le taux de participation étant de 29 % chez les femmes et de 27,3 %

chez les hommes); cependant, pour le Québec, il n'y a pas de différence significative¹⁹ dans la participation des hommes et des femmes aux activités de formation (tableau 1).

Les personnes de 25 à 54 ans sont les plus actives en formation

Ce facteur expliquant la participation à la formation des personnes est déterminant (dans toutes les régions, les taux observés sont significatifs) et le rapport entre l'âge et la participation varie peu d'une région à l'autre. Ainsi, il est clair que, dans presque toutes les régions du Canada, la participation décroît graduellement à mesure que les répondants gagnent en âge. Tout en reflétant les tendances générales, le Québec montre toutefois une exception, puisque le taux de participation s'y accroît légèrement entre le groupe des 17 à 24 ans et celui des 25 à 34 ans (passant de 31,2 % à 33 %), avant de décroître à nouveau, comme ailleurs au Canada (voir le tableau A1 en annexe et le graphique 1).

Graphique 1



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

Notons également, en cohérence avec la tendance générale, que le Québec, pour toutes les catégories d'âge, se trouve en dernière position en matière de taux de participation. La catégorie des jeunes de 17 à 24 ans est celle où nous observons le plus grand écart par rapport à la moyenne canadienne (31,2 % contre 43 %, soit 11,8 points de pourcentage). Les autres régions avoisinent ou dépassent cette moyenne. Le taux particulièrement élevé de 53,2 % pour la Colombie-Britannique, plus de 10 points de pourcentage au-dessus de la performance canadienne, est remarquable. Il est possible que les programmes d'apprentissage et la formation en alternance, des formules plus présentes dans les provinces anglophones, jouent un rôle explicatif dans l'importance de cet écart entre les jeunes du Québec et ceux des autres provinces.

19. Les tableaux comprennent des indicateurs de niveaux de signification des données à 0,1 % (***) , 1 % (**) et 5 % (*). Pour cette étude où le nombre d'observations dépasse les 30 000 individus, seuls les niveaux à 0,1 % et à 1 % sont considérés comme significatifs et retenus dans l'analyse.

De même, le Québec compte en 1997 un fort contingent de jeunes de 15 à 24 ans aux études à plein temps, soit 60,9 %, un taux comparable à 61,7 % pour l'Ontario et à 61,5 % pour Terre-Neuve. Ces taux sont les plus élevés au Canada. Cette importante présence des jeunes Québécois sur les bancs d'école est jumelée à un faible taux d'activité (56 % par rapport à 61,5 % pour la moyenne canadienne). Il est donc possible de dire que plusieurs jeunes n'étant ni sortis du cycle scolaire initial, ni encore sur le marché du travail, ils participent moins que les autres à la formation des adultes.

Les 25 à 34 ans du Québec participent d'ailleurs plus à la formation que les moins de 25 ans, une situation unique au Canada. Il est probable que, même si les jeunes Québécois sont moins présents que les autres Canadiens, un certain report de quelques années de leur participation se produise. En effet, au Québec, le groupe des 25 à 34 ans est celui où l'inscription à des cours ou à des programmes est à son maximum, alors qu'ailleurs ce sont les 17 à 24 ans qui y sont les plus présents.

Après 55 ans, les taux chutent rapidement, et ce, dans toutes les provinces. Comment interpréter cette tendance générale? Doit-on considérer que les employeurs préféreraient allouer leurs ressources éducatives aux travailleurs plus jeunes? Doit-on considérer que les représentations culturelles de la formation en font une activité associée aux plus jeunes ou au travail? Les organisations qui dispensent des activités de formation offrent-elles des activités significatives pour les personnes à la retraite? En fait, plusieurs interprétations peuvent être proposées pour rendre compte de cette baisse.

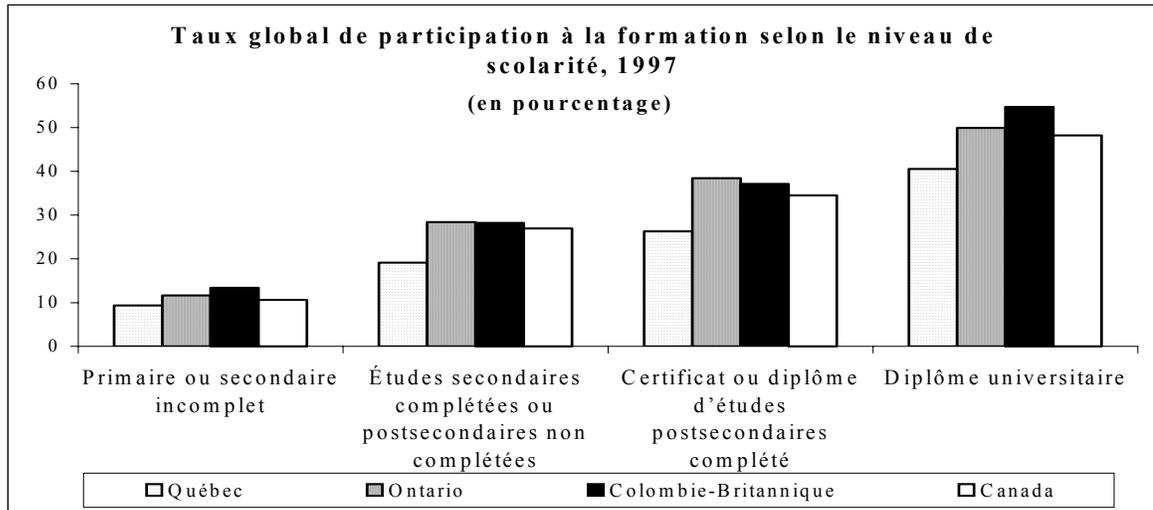
La scolarité, un autre facteur déterminant

Le niveau de scolarité est une variable très significative pour la détermination de la participation à la formation des adultes. Ainsi, la participation s'accroît en fonction du nombre d'années d'études partout au Canada (tableau A2 et graphique 2).

Les taux de participation québécois sont toujours en deçà de tous les autres. De 9,3 % au Québec pour les personnes ayant déclaré n'avoir pas obtenu de diplôme secondaire, le taux de participation passe du simple au double pour celles qui ont terminé leur cours secondaire ou effectué des études postsecondaires partielles (19,1 %). Pour le Canada, les proportions sont de 10,6 % et de 26,9 %. Sauf pour le Québec (26,3 %) et les provinces de l'Atlantique (31,8 %), au moins le tiers des répondants titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires participent à une ou des activités de formation.

Dans le cas des diplômés universitaires, deux sur cinq affirment avoir suivi au moins une activité de formation des adultes au Québec, comparativement à 48,2 % dans l'ensemble du Canada. Au moins la moitié des répondants de l'Ontario, des provinces de l'Atlantique et de la Colombie-Britannique participent à une formation. Il est clair que plus une personne a bénéficié d'une formation initiale avancée, plus elle aura tendance à participer à une formation pendant sa vie adulte.

Graphique 2



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

Le fait d'avoir des enfants de 0 à 5 ans correspond à des taux de participation élevés

Le tableau 2 montre qu'avoir des enfants d'âge préscolaire ne semble pas empêcher les adultes de s'inscrire à des activités de formation, bien au contraire. En effet, les taux de participation les plus élevés s'observent dans le cas des personnes ayant un enfant d'âge préscolaire, les moins élevés étant la plupart du temps attribués aux adultes sans enfants (sauf en Colombie-Britannique). Sauf en Colombie-Britannique toujours, les répondants ayant deux enfants ou plus de moins de 6 ans participent plus que ceux n'ayant aucun enfant de ce groupe d'âge.

Tableau 2
Taux global de participation à la formation selon le nombre d'enfants d'âge préscolaire (5 ans et moins), 1997
(en pourcentage)

Provinces	Aucun enfant de 0 à 5 ans	Un enfant	Deux enfants ou plus	Total
Atlantique	23,4***	36,3***	32,6***	25,0***
Québec	20,0***	29,9***	26,0***	21,3***
Ontario	30,1***	36,4***	33,8***	30,9***
Prairies	29,5**	36,0**	32,7**	30,3**
Colombie-Britannique	32,1**	38,3**	25,5**	32,4**
Canada	27,2***	35,0***	30,6***	28,2***
n=31 896				

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

Note : À l'exclusion des étudiants de moins de 25 ans à plein temps sans soutien d'un employeur.

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

Au Québec, 29,9 % des parents ayant déclaré avoir à la maison un enfant d'âge préscolaire participent à au moins une activité de formation. La proportion est de 26 % pour les parents ayant davantage d'enfants dans ce groupe d'âge et de 20 % pour ceux qui n'en ont pas. En comparaison, au Canada, 35 % des gens ayant un enfant de moins de 6 ans participent contre 30,6 % pour deux enfants et plus et 27,2 % pour les personnes sans progéniture de ce groupe d'âge. Lorsque sont analysés les taux de participation selon le nombre d'enfants de moins de 6 ans et le genre des répondants, il est clair que la participation des adultes à la formation n'est pas influencée par la présence des tout-petits tant au Québec qu'au Canada²⁰ (voir tableau A3).

Comme les parents d'enfants d'âge mineur tendent eux-mêmes à être de « plus jeunes » adultes, il est possible que leur âge les prédispose davantage à la participation que leur état de parents, parce qu'ils en sont à l'étape de « s'établir dans la vie ». De plus, la présence d'enfants peut être perçue comme un élément supplémentaire de motivation pour améliorer la situation économique des personnes par une participation à des activités de formation. Par ailleurs, il faut ajouter que certaines politiques gouvernementales ont fait des femmes responsables d'une famille monoparentale une priorité, notamment celles qui sont à la sécurité du revenu, ce qui fait en sorte que leur taux de participation reflète cette orientation²¹ (Paradis et Rousseau, 1992; Secrétariat à la condition féminine du Québec, 1997). Selon Rousseau, Hamel et Motard (1996), « les mères monoparentales [à la sécurité du revenu] participent davantage aux mesures d'employabilité quel que soit l'âge du plus jeune enfant [par comparaison avec les mères de famille biparentale] » (p. 35). Enfin, l'introduction, en 1997-1998, de places en garderie à 5 \$ au Québec a pu faire en sorte de soutenir ou de faciliter la participation à des mesures de formation pour les parents de très jeunes enfants²².

Les répondants en emploi participent le plus

C'est sans équivoque : plus les répondants sont proches du marché du travail, plus ils participent à la formation des adultes. Les plus près du marché sont les personnes en emploi, suivies par celles en chômage²³ et par les personnes inactives. En effet, le travail donne accès à une source supplémentaire et majeure de financement : l'employeur. De même, être au travail procure un salaire qui permet d'acheter des services éducatifs adaptés à ses besoins. Par ailleurs, il a été démontré que les niveaux de scolarité des personnes en emploi sont souvent plus élevés que ceux des chômeurs et des inactifs, lequel facteur encourage fortement la participation à la formation.

Au Québec, le taux global de participation à la formation pour les gens en emploi est de 28,2 %, comparativement à 36,9 % pour le Canada. Chez les personnes en chômage, 22,4 % des Québécois et 28 % des Canadiens participent à une ou des activités de formation. Dans le

20. En fait, il n'y a qu'en Ontario que les femmes participent plus que les hommes à la formation lorsque le ménage compte un enfant d'âge préscolaire.

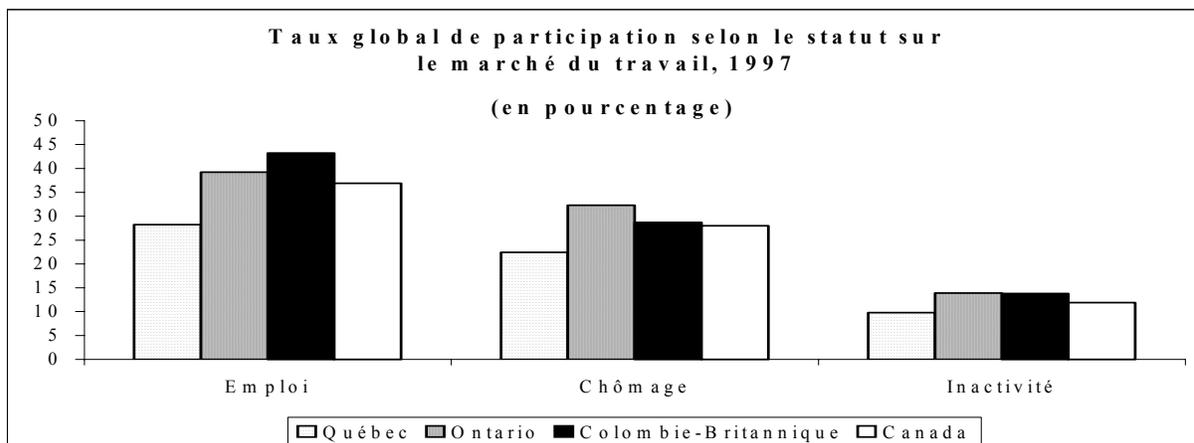
21. Depuis la création d'Emploi-Québec en 1998, les femmes sont identifiées comme étant membres des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, surtout si elles sont sous-scolarisées. Elles se voient offrir les mesures nécessaires à l'insertion en emploi, y compris les mesures de plus longue durée comme une formation de base générale, professionnelle et technique, entre autres (Emploi-Québec, 2002).

22. Voir à cet effet les statistiques produites par le ministère de la Famille et de l'Enfance du Québec à l'adresse Internet http://www.mfe.gouv.qc.ca/serv_garde/statistiques/index.asp.

23. Les personnes considérées comme étant en chômage doivent rechercher *activement* un emploi.

cas des répondants inactifs, 9,8 % des personnes du Québec et 11,9 % de ceux du Canada participent à la formation. Tous les résultats sont significatifs, ce qui semble indiquer que le statut par rapport au marché du travail est un facteur important (tableau A4 et graphique 3).

Graphique 3



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

Il est intéressant de noter que les chômeurs de l'Ontario, des Prairies et de la Colombie-Britannique participent plus à la formation que les personnes en emploi du Québec. De même, c'est au Québec qu'il est possible d'observer les plus petits écarts dans la participation entre les répondants en emploi, au chômage et inactifs. Cela pourrait être le reflet des faibles taux de participation québécois à la formation en entreprise, comparativement au reste du Canada. Nous y reviendrons plus loin.

Les femmes de la population active participent plus que les hommes

Il émerge un phénomène intéressant et constant au regard de la participation des hommes et des femmes de la population active²⁴ : les femmes participent plus que les hommes à la formation partout au Canada sauf dans la région des provinces de l'Atlantique, où le genre n'a pas d'incidence. Ainsi, au Québec, les femmes participent donc plus à la formation que les hommes, comme en témoignent des taux s'élevant respectivement pour les deux groupes à 30,8 % et à 25 % (tableau 3). Rappelons cependant que le genre n'influence pas la participation de l'ensemble de la population québécoise, contrairement à la moyenne canadienne.

24. Si nous comparons les résultats présentés aux tableaux 1 et 3, les taux de participation sont plus élevés pour les répondants qui ont déclaré faire partie de la population active (donc exclusion des personnes inactives) : ce constat n'est pas surprenant dans la mesure où la littérature indique qu'être proche du marché du travail a un effet positif sur la participation.

Tableau 3
Taux global de participation à la formation
de la population active selon le genre, 1997
(en pourcentage)

Provinces	Hommes	Femmes	Total
Atlantique	32,8*	38,6*	35,5***
Québec	25,0***	30,8***	27,6***
Ontario	35,9***	42,0***	38,7***
Prairies	34,5***	42,6***	38,1***
Colombie-Britannique	38,0***	46,4***	41,8***
Canada	33,1***	39,8***	36,1***
	n=21 387		

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

Note : À l'exclusion des étudiants de moins de 25 ans à plein temps sans soutien d'un employeur.

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

Les personnes avec un emploi de type professionnel ou occupant un poste de gestion participent le plus

Les taux globaux de participation à la formation des adultes varient selon la profession. De la même manière que les niveaux de scolarité les plus élevés génèrent le plus de participation, il semble que les personnes qui exercent les professions exigeant le plus d'années de scolarité participent le plus à la formation (tableau 4). Ainsi, au Québec, 37,7 % des personnes déclarant avoir un emploi professionnel ou de direction participent à la formation comparativement à 24,8 % des travailleurs dans les domaines du travail de bureau, de la vente et des services, à 18,9 % des cols bleus et à 8,7 % des personnes inactives. En comparaison, pour le Canada, 49,1 % des personnes ayant un emploi professionnel ou de direction participent à au moins une activité de formation, tout comme 32,3 % des gens ayant une profession liée à un travail de bureau, de vente ou de services, 25,1 % des cols bleus et seulement 10,5 % des inactifs.

Tableau 4
Taux global de participation à la formation
selon la profession, 1997
(en pourcentage)

Provinces	Emploi professionnel et direction	Travail de bureau, vente et services	Cols bleus	Inactifs	Total
Atlantique	51,2***	30,7***	23,6***	7,5***	25,0***
Québec	37,7***	24,8***	18,9***	8,7***	21,3***
Ontario	52,7***	33,7***	26,8***	12,8***	30,9***
Prairies	50,8***	35,1***	27,7***	8,1***	30,3***
Colombie-Britannique	56,4***	38,2***	28,7***	12,3***	32,4***
Canada	49,1***	32,3***	25,1***	10,5***	28,2***
	n=31 896				

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

Note : À l'exclusion des étudiants de moins de 25 ans à plein temps sans soutien d'un employeur.

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

Nous constatons qu'au Québec, si la participation des professionnels et des cadres est la plus forte de toutes les catégories professionnelles, elle est cependant beaucoup moins marquée qu'ailleurs au Canada. Cela pourrait contribuer à expliquer la plus faible participation des répondants québécois par rapport à l'ensemble canadien.

La participation globale varie selon les secteurs d'activité

Pour l'ensemble des régions, ce sont les secteurs « Administration et services publics » et « Éducation, santé et bien-être » qui engendrent la plus grande participation, et cela, à peu près également, suivis par le secteur « Finances et autres services commerciaux et personnels ». De façon plus explicite, au Québec, près de 4 personnes sur 10 qui travaillent en « éducation, santé et bien-être » ainsi que dans le secteur de l'administration et des services publics participent à une activité de formation, alors que cette proportion est du quart dans celui des « finances et autres services commerciaux et personnels » (tableau 5).

La participation globale s'accroît avec la taille de l'entreprise

Le taux global de participation à la formation s'accroît avec la taille de l'entreprise, et ce, partout au Canada (tableau A5 et graphique 4). Au Québec, près d'une personne sur cinq travaillant au sein de très petites entreprises de moins de 20 employés participe à la formation. La proportion est de plus du quart pour les personnes appartenant à des boîtes de 20 à 99 employés, du tiers pour celles qui travaillent dans des firmes de 100 à 499 employés et de 34,8 % pour les travailleurs au service d'entreprises de 500 employés et plus. Dans l'ensemble du Canada, ces taux sont respectivement de 25,3 %, 33,4 %, 38,8 % et 46,7 %. C'est donc dire que la participation québécoise à des activités de formation devient assez semblable pour les salariés d'entreprises employant entre 100 et 499 travailleurs et ceux d'entreprises qui comptent au moins 500 travailleurs.

Tableau 5
Taux global de participation à la formation selon le secteur d'activité déclaré par les répondants, 1997
(en pourcentage)

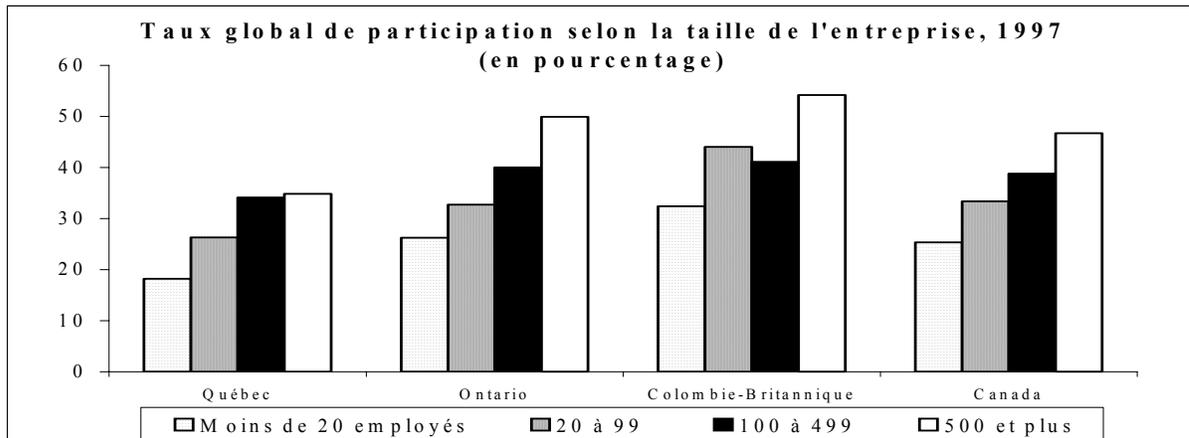
Provinces	Secteur primaire	Fabrication, construction, transport	Administration et services publics	Finances et autres services commerciaux et personnels	Commerce	Éducation, santé et bien-être	Chômeurs / Inactifs	Total
Atlantique	18,2***	28,1***	52,6***	32,6***	28,7***	50,2***	7,5***	25,0***
Québec	17,7***	22,7***	37,9***	27,1***	21,2***	38,4***	8,7***	21,3***
Ontario	31,9***	32,3***	53,0***	39,0***	30,0***	54,0***	12,8***	30,9***
Prairies	26,1***	32,2***	57,5***	34,1***	33,8***	54,2***	8,1***	30,3***
Colombie-Britannique	36,0***	28,7***	60,8***	43,9***	32,9***	60,0***	12,3***	32,4***
Canada	25,8***	29,0***	50,5***	35,8***	29,2***	50,5***	10,5***	28,2***
	n=31 896							

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

Note : À l'exclusion des étudiants de moins de 25 ans à plein temps sans soutien d'un employeur.

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

Graphique 4



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

Le fait de travailler pour une plus grande entreprise, combiné avec la présence assurée d'une direction de ressources humaines, une probabilité plus grande d'être syndiqué, fait en sorte de contribuer à expliquer la tendance à une participation accrue en fonction de la taille des entreprises. En effet, avoir davantage de possibilités de promotion peut accroître la valeur accordée aux activités de formation en faisant voir des retombées concrètes et « payantes ». Par ailleurs, avoir de façon générale davantage accès à des activités de formation pour soi ou pour les collègues peut faire en sorte que les gens ont davantage l'occasion de trouver des sujets de formation intéressants ou de se faire inciter, par divers acteurs internes de l'entreprise, à entreprendre des activités de formation. Enfin, il est possible que les salariés des grandes entreprises, davantage mis en contact avec la formation, soient plus en mesure de définir et de formuler des besoins de formation qu'ils satisfont par leurs propres moyens²⁵. Vu l'importance de l'entreprise et la présence d'une direction des ressources humaines, il est probable également que les employés perçoivent davantage d'occasions d'avancement et que la formation est envisagée comme un moyen d'y accéder, même si l'entreprise n'y contribue pas elle-même; d'où une certaine participation à la formation autonome (voir la section 6).

Il est aussi intéressant de constater que la progression de la participation en fonction de la taille de l'entreprise est plus importante et plus accentuée dans les régions canadiennes autres que le Québec (voir graphique 4). Les taux de participation des travailleurs dans les entreprises de 100 à 499 employés et de 500 employés et plus sont équivalents alors qu'ils ont tendance à se démarquer sensiblement ailleurs.

L'appartenance à un syndicat favorise la participation à la formation

Au premier regard, il ne semble pas que la présence syndicale ait une influence sur la participation. Le taux de syndicalisation du Québec est de 37,2 % en 1997, soit le deuxième plus élevé, après Terre-Neuve (Lipsig-Mummé et Laxer, 1998 : 4). Or, ces deux provinces ont

25. Voir à cet effet P. Doray, P. Bélanger et A. Labonté (2004). *Les contours de la demande insatisfaite de formation*.

les taux de participation les plus bas. En fait, la situation est plus complexe. De façon générale, les taux globaux de participation à la formation des personnes membres d'un syndicat sont plus élevés que pour les non-membres : l'appartenance à une organisation syndicale est associée au fait de participer à des activités de formation (tableau 6). Le Québec enregistre un taux de participation de 28,6 % pour les membres et de 27 % pour les non-membres. On conviendra facilement que la différence est faible quoique significative, surtout en comparaison avec le Canada qui affiche des taux respectifs de 39,3 % et de 34,8 %.

Tableau 6
Taux global de participation à la formation
selon l'appartenance à un syndicat, 1997
(en pourcentage)

Provinces	Membre d'un syndicat	Non membre d'un syndicat	Inactifs	Total
Atlantique	42,6***	31,8***	7,5***	25,0***
Québec	28,6***	27,0***	8,7***	21,3***
Ontario	41,5**	37,6**	12,8**	30,9**
Prairies	48,0***	34,9***	8,1***	30,3***
Colombie-Britannique	45,8**	40,5**	12,3**	32,4**
Canada	39,3***	34,8***	10,5***	28,2***
n=31 896				

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

Note : À l'exclusion des étudiants de moins de 25 ans à plein temps sans soutien d'un employeur.

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

4. Une durée moyenne de participation à la formation très élevée au Québec

Aux fins de la présente recherche, la durée moyenne de la formation est le nombre d'heures moyen consacré à la formation par un individu en 1997, toutes activités de formation confondues (que le répondant en ait fait une ou dix). La durée moyenne de formation²⁶ de chaque participant est obtenue en calculant le point milieu de chaque catégorie de durée déterminée par Statistique Canada.

Cette durée moyenne est analysée selon un certain nombre de variables : le genre, l'âge, la scolarité, la profession, la taille de l'entreprise ainsi que le secteur d'activité auquel appartient l'employeur. L'examen de la durée moyenne de formation indique que celle-ci tend à décroître d'est en ouest, ce qui est contraire aux tendances relevées pour les taux globaux de

26. Statistique Canada et DRHC (2001) utilisent la même base de données que celle qui a servi à l'analyse incluse dans la présente note de recherche. Leurs résultats rapportés au chapitre de la durée moyenne de la formation globale sont plus élevés que les nôtres (leur définition du terme « adulte » est légèrement différente de la nôtre, mais ne devrait pas entraîner de différences notables dans les résultats globaux. Par exemple, les taux globaux de participation sont identiques, soit 28 %). En effet, les auteurs du rapport précité ont sans doute eu accès aux données individuelles produites par Statistique Canada, tandis que nous avons plutôt utilisé le cédérom contenant la base de données à grande diffusion, où la plupart des données sont regroupées en catégories. Nos résultats pour la durée sont dérivés du point milieu de chaque catégorie plutôt que d'une donnée unique et originale pour chaque participant. En ce sens, nos résultats relatifs à la durée moyenne sont, selon toute vraisemblance, sous-estimés par rapport à la réalité mesurée par l'EEFA et rapportée dans Statistique et DRHC Canada (2001).

participation. Cette fois-ci, c'est à Terre-Neuve et au Québec que les durées moyennes sont les plus élevées (tableau 7). À ce chapitre, le Québec occupe donc le second rang avec 228 heures de formation en moyenne par participant pendant l'année 1997. La moyenne canadienne se situe pour sa part à 194 heures. Les provinces les plus performantes en ce qui a trait au taux de participation, comme la Colombie-Britannique (186 heures), l'Alberta (179) et la Nouvelle-Écosse (183), montrent pour leur part des durées de formation inférieures à la moyenne canadienne.

Il semble que s'esquisse une relation inverse entre le nombre d'heures moyen consacré aux activités de formation en 1997 et le taux global de participation. En effet, de façon générale, plus une province a un faible taux de participation, plus le nombre d'heures de formation pour ceux et celles qui participent est élevé. Il se pourrait qu'une partie de l'explication se trouve dans un financement public plus substantiel (comparativement au secteur privé) pour Terre-Neuve et le Québec (Statistique Canada et DRHC, 2001 : 51). Il est intéressant de constater qu'en Europe une relation semblable s'observe pour certains pays comme l'Espagne, le Portugal et la Grèce, dans le cas spécifique de la formation en entreprise cependant (Théry, Rousset et Zygmunt, 2002).

En outre, Terre-Neuve (41,6 %) et le Québec (34,7 %) possèdent aussi les proportions les plus élevées de population qui n'a pas de diplôme d'études secondaires ou dont la scolarité ne dépasse pas le niveau primaire (30,8 % pour le Canada)²⁷. Enfin, ces provinces sont celles qui montrent les taux de chômage les plus élevés en 1997. Tout cela pourrait contribuer à produire des durées moyennes de participation supérieures, car plusieurs personnes pourraient entreprendre des études plus longues que la moyenne pour obtenir un « diplôme de base » ou, en étant chômeuses, pourraient pouvoir se consacrer à plein temps à des études sur une plus courte période, dans l'attente d'un nouvel emploi. Peut-être la relation entre participation et durée n'est-elle pas directe, mais passerait plutôt par des variables tierces, comme le nombre de diplômés par province? Cette question demeure ouverte.

27. Données tirées de l'Enquête sur la population active (EPA). L'EPA et l'EEFA partagent en outre le même plan de sondage.

Tableau 7
Durée moyenne de la participation globale à des activités
de formation selon le genre, 1997
(en heures)

Provinces	Formation globale					
	Durée moyenne de la formation					
	Hommes		Femmes		Total	
	Nombre	Écart type	Nombre	Écart type	Nombre	Écart type
Terre-Neuve	(296)	48,1	(272)	43,0	283	32,1
Île-du-Prince-Édouard	(216)	36,4	(204)	32,4	210	24,1
Nouvelle-Écosse	199	22,8	168	18,8	183	14,6
Nouveau-Brunswick	224	29,0	196	22,4	209	17,8
Atlantique	225	15,8	196	12,9	210	10,0
Québec	228	16,6	227	13,6	228	10,6
Ontario	189	10,4	184	8,9	186	6,8
Manitoba	165	17,6	163	16,8	164	12,2
Saskatchewan	202	22,7	168	16,8	184	13,7
Alberta	194	19,3	165	14,2	179	11,7
Prairies	189	11,7	165	9,0	177	7,2
Colombie-Britannique	182	18,3	190	13,5	186	11,0
Canada	198	6,1	190	4,9	194	3,8
	n=7 979					

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

Note : À l'exclusion des étudiants de moins de 25 ans à plein temps sans soutien d'un employeur.

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

(Nombre entre parenthèse) : Durée moyenne à interpréter avec précaution (peu d'observations, écart type relativement grand).

La durée moyenne de la formation globale décroît avec l'âge, mais ne semble pas affectée par le genre des participants^{28 29}

À l'examen des données de durée moyenne de formation selon le genre, il appert qu'il n'existe pas au Canada de différence significative entre la durée moyenne de formation des hommes et celle des femmes. Cela signifie que les deux groupes, dans chacune des provinces et dans l'ensemble du Canada, déclarent un nombre statistiquement semblable d'heures totales de formation globale en 1997 (tableau 7).

Par contre, la durée moyenne de formation paraît influencée par le groupe d'âge auquel appartiennent les répondants. De façon générale, la durée moyenne de formation diminue avec l'âge, tout comme le taux de participation. En d'autres termes, plus les répondants vieillissent, moins ils consacrent d'heures, en moyenne, à la formation structurée, et ce, de façon significative, dans toutes les régions ou provinces canadiennes (tableau 8).

Au Québec, les 17 à 24 ans déclarent avoir suivi 463 heures de formation en moyenne, comparativement à 491 heures dans l'ensemble du Canada. Bien que le Québec compte parmi les provinces dont les répondants déclarent avoir effectué le plus d'heures de formation, ce n'est pas le cas chez les plus jeunes; en effet, le Québec arrive presque bon dernier dans ce groupe d'âge, à égalité avec la moyenne estimée pour l'ensemble des Prairies et de la Colombie-Britannique. Il est intéressant de noter que les jeunes de la Colombie-Britannique (taux de participation à 53,2 %) et ceux du Québec (31,2 %) déclarent malgré tout un nombre moyen identique d'heures de formation globale pour 1997.

28. Pour les tableaux 7 à 13, certaines durées moyennes, identifiées à l'aide des zones grises, doivent être interprétées avec précaution; en effet, ces durées pourraient ne pas être très fiables à cause du faible nombre d'observations rapportées ou d'un écart-type relativement grand.

29. Les astérisques présents à côté des noms de provinces pour les tableaux 7 à 13 signifient que l'hypothèse voulant que les durées moyennes de formation selon les catégories d'une variable (comme l'âge, la profession...) soient identiques (dans une même province ou un même groupe de provinces) est rejetée. Cela veut dire que, dans une province donnée, au moins une des durées moyennes de formation est significativement différente d'au moins une autre. Si une telle différence est détectée, il se pourrait donc que cette variable (âge, profession...) ait une certaine influence sur la détermination de la durée de formation.

Tableau 8
Durée moyenne de la participation globale à des activités de formation selon le groupe d'âge, 1997
(en heures)

Provinces	17 à 24 ans		25 à 34 ans		35 à 44 ans		45 à 54 ans		55 à 64 ans		65 ans et plus		Total (en heures)
	Nombre	Écart type	Nombre	Écart type									
Atlantique***	563	40,0	204	18,6	147	14,5	83	12,0	(51)	13,2	(120)	40,5	210
Québec***	463	36,8	324	23,0	153	14,5	102	14,9	33	4,1	(58)	30,1	228
Ontario***	512	30,5	189	12,1	131	9,8	83	8,9	53	9,0	37	4,9	186
Prairies***	463	28,9	174	13,3	114	9,4	95	11,3	36	3,2	(73)	25,6	177
Colombie-Britannique***	463	45,7	234	22,9	111	14,5	84	13,9	(53)	11,0	(27)	3,6	186
Canada***	491	15,5	221	7,5	130	5,3	89	5,2	47	4,1	46	7,5	194
	n=917		n=2307		n=2480		n=1527		n=509		n=239		n=7 979

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

Note : À l'exclusion des étudiants de moins de 25 ans à plein temps sans soutien d'un employeur.

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

(Nombre entre parenthèse) : Durée moyenne à interpréter avec précaution (peu d'observations, écart type relativement grand).

Les 25 à 34 ans constituent le groupe d'âge où le Québec se distingue le plus. Les répondants affirment avoir suivi 324 heures de formation par comparaison avec 221 heures dans l'ensemble du Canada, soit une différence de 103 heures. Cette durée moyenne québécoise plus élevée résulte peut-être du fait que les jeunes Québécois (17 à 24 ans) différeraient leur participation à la formation des adultes de quelques années. En effet, le Québec est la seule province où le taux de participation s'accroît entre les groupes des 17 à 24 ans et celui des 25 à 34 ans (tableau A1 et graphique 1); de même, la durée moyenne des activités de formation s'en trouve plus élevée pour les 25 à 34 ans, par rapport aux autres provinces. La spécificité de l'offre de formation pour les adultes au Québec est peut-être en cause. En effet, depuis plusieurs années, les universités et cégeps québécois ont mis sur pied des programmes de formation de plus courte durée, sanctionnés, par exemple, par les certificats universitaires et les attestations d'études collégiales, qui peuvent être attrayants pour des adultes ayant quitté le système scolaire et étant à la recherche d'une formation complémentaire et d'horaires souples.

De façon moins marquée, le Québec occupe toujours le premier rang pour le nombre moyen d'heures consacrées à la formation par les 35 à 44 ans. Les répondants québécois déclarent avoir fait 153 heures; ceux de l'ensemble du Canada, 130 heures. Le même scénario se répète pour les 45 à 54 ans, où les répondants du Québec (102 heures en moyenne) dominent ceux des autres provinces à cet égard; la moyenne canadienne avoisine pour sa part les 90 heures³⁰.

Le niveau de scolarité ne semble pas influencer la durée moyenne de formation au Québec

Globalement, les durées moyennes de formation selon le niveau de scolarité ne sont pas significativement différentes les unes des autres au Québec, alors qu'elles le sont en Ontario, dans les Prairies et en Colombie-Britannique (tableau 9). Dans ces dernières provinces, la durée moyenne de formation tend à s'amenuiser au fur et à mesure qu'augmente le niveau de scolarité. La situation québécoise peut s'expliquer par le fait que la durée de formation des personnes faiblement scolarisées est plus faible que dans les autres régions et tend à se rapprocher des moyennes des personnes hautement scolarisées. En fait, seule la seconde

30. Pour les répondants plus âgés, étant donné que les moyennes calculées sont basées sur de petits échantillons, il est difficile de tirer des conclusions significatives de l'observation des données. La durée moyenne de formation pour le Canada, tant pour les 55 à 64 ans que pour les 65 ans et plus, tourne autour de 46 heures en 1997.

Tableau 9
Durée moyenne de la participation globale à des activités de formation selon la scolarité, 1997
(en heures)

Provinces	Primaire ou secondaire incomplet		Études secondaires terminées ou postsecondaires non terminées		Certificat ou diplôme d'études postsecondaires		Diplôme universitaire ¹		Total
	Nombre	Écart type	Nombre	Écart type	Nombre	Écart type	Nombre	Écart type	Nombre
Atlantique	281	36,8	256	21,4	189	15,2	170	18,2	210
Québec	207	22,3	275	26,7	211	16,2	227	21,5	228
Ontario***	271	29,2	204	13,1	146	9,2	192	13,9	186
Prairies***	229	27,6	206	14,0	166	11,2	135	13,2	177
Colombie-Britannique**	(279)	46,6	230	23,7	157	15,2	153	19,7	186
Canada	249	13,7	222	7,9	167	5,6	183	7,6	194
	n=832		n=2 073		n=3 032		n=2 042		n=7 979

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

Note : À l'exclusion des étudiants de moins de 25 ans à plein temps sans soutien d'un employeur.

¹ : Minimum d'un baccalauréat.

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

(Nombre entre parenthèse) : Durée moyenne à interpréter avec précaution (peu d'observations, écart type relativement grand).

catégorie (les personnes avec des études secondaires terminées ou des études collégiales non terminées) se démarque des autres. La question est de savoir pourquoi la durée moyenne des personnes faiblement scolarisées est si basse.

Il est possible que cela soit un effet de l'organisation de l'offre de formation pour cette catégorie sociale, laquelle différerait d'une province à l'autre. Les taux de participation à des programmes sont assez semblables au Québec au regard du niveau de scolarité (un peu plus de 40 % des participants de chaque catégorie de niveau de scolarité ont déclaré avoir suivi une formation à l'intérieur de programmes). Par contre, dans l'ensemble du Canada, ce sont les moins scolarisés qui affirment avoir davantage participé à des programmes de formation. La durée moyenne de formation tend donc à être plus élevée pour leur catégorie; cependant, comme les moins scolarisés participent moins à des activités que les autres catégories, leur influence sur la moyenne générale est plus faible. En d'autres termes, au Québec, les plus scolarisés, qui tendent à participer nettement plus à des activités de formation, le font davantage par des programmes qu'ailleurs au Canada, ce qui contribue à accroître la durée moyenne québécoise de la formation.

Les personnes en chômage sont celles qui consacrent le plus d'heures à la formation au Québec

Au Québec comme ailleurs au Canada, le statut des répondants par rapport au marché du travail est associé à des durées de formation différentes. Les chômeurs québécois, suivis par les personnes inactives et de loin par les travailleurs, sont ceux qui effectuent le plus d'heures de formation en 1997 (tableau 10). La situation canadienne est semblable, contrairement à celle qu'on observe dans les Prairies et en Colombie-Britannique. Dans cette dernière province, les chômeurs sont même ceux qui participent le moins longtemps aux formations, derrière les inactifs et les travailleurs.

Tableau 10
Durée moyenne de la participation globale à des activités
de formation selon le statut sur le marché du travail, 1997
(en heures)

Provinces	Emploi		Chômage		Inactivité		Total
	Nombre	Écart type	Nombre	Écart type	Nombre	Écart type	Nombre
Atlantique***	160	9,9	392	47,9	339	29,5	210
Québec***	186	11,0	441	51,4	338	28,7	228
Ontario***	159	7,1	389	39,1	268	19,5	186
Prairies***	150	7,1	306	42,8	353	30,0	177
Colombie-Britannique***	153	10,9	136	60,6	288	35,9	186
Canada***	161	3,9	392	21,1	303	11,9	194
n=7 979							

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

Note : À l'exclusion des étudiants de moins de 25 ans à plein temps sans soutien d'un employeur.

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

Parce que les chômeurs sont en recherche active d'emploi, il est possible qu'ils reconnaissent plus facilement les aptitudes et les compétences qui sont demandées sur le marché du travail et qu'ils ne possèdent pas. Le fait qu'ils soient motivés à trouver du travail et qu'ils aient du temps à consacrer à une formation explique peut-être pourquoi ils consacrent plus de temps à des activités de formation.

Nous constatons que les inactifs et les chômeurs consacrent beaucoup plus d'heures à la formation structurée que les personnes en emploi (sauf en Colombie-Britannique). Les chômeurs québécois sont même ceux qui déclarent la durée moyenne de participation la plus longue au Canada, même si leur taux global de participation est plus faible que chez les autres. En cela, il pourrait peut-être y avoir un lien avec les taux de chômage supérieurs à la moyenne canadienne que connaissent toutes les provinces de l'Est (y compris le Québec) en 1997 ainsi qu'avec une plus grande proportion de personnes n'ayant pas terminé leur cycle secondaire³¹. Dans ce contexte, les pouvoirs publics ont pu vouloir soutenir avec plus d'intensité des activités de formation de plus longue haleine dans le but de (ré)insérer les chômeurs dans le marché du travail avec en mains des compétences en demande.

Dans le même ordre d'idées, parmi tous les participants à de la formation, ce sont les travailleurs, les chômeurs et les personnes inactives du Québec qui déclarent le plus souvent avoir fait des activités dans le contexte de programmes de formation dans leur catégorie respective³². Cela contribue fortement à expliquer des durées moyennes plus longues de formation.

Parmi les travailleurs, la profession n'influence pas la durée moyenne de formation au Québec

Le type de profession des personnes qui déclarent occuper un emploi n'exerce pas d'influence sur les durées moyennes de formation au Québec, ni en Colombie-Britannique. Les autres régions canadiennes montrent des différences nettement plus marquées entre les diverses catégories professionnelles. Dans l'ensemble du Canada, ce sont les employés de bureau, des secteurs de la vente et des services qui déclarent effectuer le plus d'heures de formation parmi tous les travailleurs (tableau 11).

31. Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, cédérom, tableau 1, 2001.

32. Parmi l'ensemble des participants canadiens, ce sont les travailleurs (36,8 % au Québec contre 31 % au Canada), les chômeurs (65,3 % contre 63,4 %) et les inactifs québécois (50,8 % contre 47,3 %) qui déclarent le plus avoir participé à la formation dans le contexte de programmes.

Tableau 11
Durée moyenne de la participation globale à des activités
de formation selon la profession, 1997
(en heures)

Provinces	Emploi professionnel et direction		Travail de bureau, vente et services		Cols bleus		Total
	Nombre	Écart type	Nombre	Écart type	Nombre	Écart type	
Atlantique***	145	13,3	269	20,5	171	18,9	210
Québec	197	16,5	199	16,7	231	25,6	228
Ontario***	131	8,4	245	15,5	201	16,6	186
Prairies***	139	9,5	194	13,7	192	17,2	177
Colombie-Britannique	159	17,0	192	17,4	167	26,4	186
Canada***	149	5,2	220	7,4	197	8,9	194
n=7 027							

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

Note : À l'exclusion des étudiants de moins de 25 ans à plein temps sans soutien d'un employeur.

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

Par ailleurs, les répondants québécois qui appartiennent tant aux groupes « Emploi professionnel et direction » que « Cols bleus » effectuent des durées moyennes de formation supérieures à la moyenne canadienne, alors que ce n'est pas le cas pour la catégorie « Travail de bureau, vente et services ».

Nous nous attendions à ce que les durées moyennes selon le type de profession diffèrent significativement les unes des autres au Québec, comme ailleurs au pays. Nous observons plutôt que le personnel professionnel et de direction consacre autant de temps en moyenne à des activités de formation que toutes les autres catégories, alors qu'au Canada il participe significativement moins longtemps que les autres.

En ce qui concerne plus particulièrement les travailleurs et les travailleuses de la construction (qui font partie des cols bleus), généralement moins scolarisés, ils ont accès à divers programmes de perfectionnement et de recyclage par le moyen de leurs conventions collectives; environ 3 500 personnes y participent annuellement depuis 1987³³. De même, l'apprentissage des métiers de la construction exige quelques milliers d'heures, ce qui peut contribuer à accroître la durée moyenne de formation pour la catégorie des « cols bleus ». En fait, 40,5 % des cols bleus québécois participant à la formation l'ont fait par l'entremise de programmes comparativement à seulement 36,8 % des professionnels, ce qui pourrait avoir pour conséquence, à taux de participation différents, de générer des durées moyennes de formation semblables. Il est aussi à noter que les membres de la catégorie « Emploi professionnel et direction » du Québec participent plus que la moyenne canadienne à des programmes de formation et beaucoup moins à des cours, à l'inverse de ce qu'on observe dans le reste du Canada.

33. Pour en savoir plus et pour avoir accès au répertoire des activités de perfectionnement et de recyclage de cette industrie, consulter le site http://www.ccq.org/fr/formation/index_formation.htm.

Au Québec, le secteur d'activité³⁴ ne semble pas avoir de prise sur la durée moyenne de formation

De façon globale, les durées moyennes de formation selon le secteur d'activité semblent être distinctes partout au Canada, sauf au Québec et en Colombie-Britannique (tableau 12). Les durées moyennes de formation sont particulièrement équivalentes entre les secteurs au Québec, indiquant que ce facteur ne semble pas déterminant. Au Québec, seuls les participants à la formation appartenant aux secteurs « Éducation, santé et bien-être » et « Fabrication, construction et transport » ont des durées moyennes de participation plus élevées que la moyenne canadienne. Dans le cas du secteur public, la durée moyenne québécoise est semblable à celle du Canada.

Même si, au Québec, les taux de participation pour les secteurs de l'administration et des services publics sont plus élevés que la moyenne (tableau 5), le nombre d'heures effectivement consacrées à la formation l'est moins par rapport aux autres secteurs. Nous pouvons donc en déduire que davantage de travailleurs de ce secteur sont intéressés par la formation, mais de façon moins intensive, suivant peut-être en cela une logique d'ajustement au travail.

Le Québec, comme les autres provinces, compte plusieurs ordres professionnels (corporations)³⁵, qui encadrent parfois jusqu'au nombre d'heures de formation nécessaires à la pratique de la profession, ainsi que quelques organisations syndicales d'envergure dont les ententes négociées font état d'obligations similaires liées à la formation. Dans ce contexte, il faut s'attendre à ce que des travailleurs ayant choisi des professions des domaines de la santé (p. ex. : infirmières ou certaines fédérations professionnelles de médecins), de l'éducation (p. ex. : enseignantes, psychologues ou travailleurs sociaux) ou de l'administration (p. ex. : comptables [CGA et CMA]) effectuent annuellement un minimum relativement élevé d'heures de formation en plus d'autres activités éventuelles, ce qui pourrait expliquer en partie les durées de formation plus longues que la moyenne canadienne, même si le taux de participation est plus faible au Québec. Il serait intéressant de pouvoir mieux apprécier l'apport des corporations autant sur le taux de participation à la formation que sur la durée moyenne. De même, certains secteurs, comme celui des banques, ont mis sur pied divers outils de formation utilisés à travers le Canada et font montre d'un dynamisme au-dessus de la moyenne à ce chapitre.

34. Le nombre de données pour le secteur primaire étant très faible, les seules durées moyennes que nous qualifierions de fiables sont celles enregistrées pour le Canada (142 heures) et pour les Prairies (119 heures).

35. Le Québec compte 45 ordres professionnels (à titres réservés ou à exercice exclusif).

Tableau 12
Durée moyenne de la participation globale à des activités de formation
selon le secteur d'activité déclaré par les répondants, 1997
(en heures)

Provinces	Secteur primaire		Fabrication, construction transport		Administration et services publics		Finances et autres services commerciaux et personnels		Commerce		Éducation, santé et bien-être		Total
	Nombre	Écart type	Nombre	Écart type	Nombre	Écart type	Nombre	Écart type	Nombre	Écart type	Nombre	Écart type	Nombre
Atlantique***	(121)	23,2	150	18,7	109	16,6	276	27,5	287	33,4	156	17,7	210
Québec	(290)	66,9	202	22,3	133	25,4	205	21,1	203	31,5	229	23,6	228
Ontario***	(162)	41,0	170	14,0	111	15,3	221	16,0	213	22,2	149	13,2	186
Prairies***	119	21,7	188	20,7	158	23,4	207	15,8	184	19,2	134	12,1	177
Colombie-Britannique*	(80)	20,3	114	17,3	(152)	35,7	200	21,8	230	36,8	169	22,1	186
Canada***	142	15,1	171	8,3	130	9,8	215	8,6	214	11,8	165	7,4	194
n=7 028													

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

Note : À l'exclusion des étudiants de moins de 25 ans à plein temps sans soutien d'un employeur.

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

(Nombre entre parenthèse) : Durée moyenne à interpréter avec précaution (peu d'observations, écart-type relativement grand).

La taille de l'entreprise ne joue pas dans la détermination de la durée au Québec

Dans l'ensemble du Canada, les travailleurs appartenant aux plus petites entreprises (moins de 100 employés) sont ceux qui déclarent les durées moyennes de formation les plus longues, alors que leurs taux de participation sont en général les moins élevés. Au Québec, les durées moyennes de formation selon la taille ne se distinguent pas significativement entre elles, tout comme en Ontario (tableau 13). La taille de l'entreprise ne serait donc pas un facteur décisif dans la détermination de la durée des activités de formation au Québec. Les travailleurs qui appartiennent aux entreprises comptant entre 20 et 99 employés et au moins 500 employés sont ceux qui déclarent des durées moyennes de participation supérieures aux moyennes canadiennes de leur catégorie respective.

5. La participation à la formation selon les types d'activité et de motivation ainsi que l'implication ou non d'un employeur

Taux de participation aux programmes et aux cours

L'inscription à des programmes ou à des cours est un autre angle sous lequel on peut observer la participation à la formation. Les programmes comptent un certain nombre de cours, alors que les cours eux-mêmes peuvent être suivis à la carte. Les cours sont préférés par les répondants, probablement en raison de leur plus grande souplesse (choix bien circonscrit du sujet, courte durée de l'activité, etc.). Le principal avantage lié à la participation à un programme est qu'elle permet d'obtenir un diplôme reconnu et, de ce fait, qu'elle est plus étroitement associée à des objectifs de mobilité professionnelle. Rappelons que les cours et les programmes dont il est ici question peuvent toucher tant les formations pour raisons professionnelles (emploi) que celles pour raisons non professionnelles (loisirs).

Comme dans le cas de la participation globale à des activités de formation, les taux de participation aux programmes et aux cours sont plus élevés à l'ouest du Québec (tableau 14). Au Québec, le taux de participation à des programmes se situe à 8,7 %, à égalité avec les provinces de l'Atlantique, sous la moyenne canadienne de 9,9 %.

À l'échelle des régions, hommes et femmes participent également à des programmes de formation, alors que dans l'ensemble du Canada les femmes participent un peu plus que les hommes³⁶. Ainsi, 10,1 % des répondantes canadiennes s'étaient inscrites à un programme et 9,7 % des hommes avaient fait de même.

36. Rappelons que, pour la présente étude, ne sont considérés comme significatifs que les résultats présentant des seuils de 0,1 % et de 1 %.

Tableau 13
Durée moyenne de la participation globale à des activités de formation selon la taille de l'entreprise, 1997
(en heures)

Provinces	Moins de 20 employés		20 à 99 employés		100 à 499 employés		500 employés et plus		Total
	Nombre	Écart type	Nombre	Écart type	Nombre	Écart type	Nombre	Écart type	
Atlantique***	253	22,6	247	31,2	144	22,7	163	13,9	210
Québec*	217	20,8	258	32,6	143	21,2	200	17,2	228
Ontario	209	17,9	185	19,0	162	18,0	166	9,7	186
Prairies***	218	16,1	160	18,9	141	16,4	153	10,5	177
Colombie-Britannique***	236	25,3	199	28,1	131	24,1	144	15,2	186
Canada***	221	8,8	203	11,0	149	9,1	166	5,6	194
n=6 888									

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

Note : À l'exclusion des étudiants de moins de 25 ans à plein temps sans soutien d'un employeur.

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

Tableau 14
Taux de participation aux programmes et aux cours selon le genre, 1997
(en pourcentage)

Provinces	Programmes			Cours		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Atlantique	9,3	8,1	8,7***	17,8	19,5	18,7***
Québec	8,1*	9,3*	8,7***	14,6	14,6	14,6***
Ontario	10,5	10,4	10,5***	22,9**	24,9**	23,9***
Prairies	10,6	10,9	10,8***	22,2*	24,6*	23,4***
Colombie-Britannique	9,4*	11,2*	10,3***	23,8**	27,2**	25,5***
Canada	9,7***	10,1***	9,9***	20,5***	22,2***	21,3***
n=31 896						

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

Note : À l'exclusion des étudiants de moins de 25 ans à plein temps sans soutien d'un employeur.

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

Quant à la participation aux cours de formation, le Québec enregistre de loin le taux de participation le plus faible (14,6 %) de l'ensemble des régions canadiennes (21,3 %). En outre, le fait d'être un homme ou une femme n'a aucun effet quant à la participation à des cours au Québec, tout dans les provinces de l'Atlantique et les Prairies. Par contre, le genre exerce une influence sur la participation des répondants de l'Ontario et de la Colombie-Britannique. Encore ici, les femmes participent plus que les hommes.

Taux de participation à la formation selon le type de motivation

Les taux de participation à des activités de formation sont analysés au regard de la motivation, c'est-à-dire selon que les raisons de participer sont professionnelles ou non professionnelles. Les taux de participation pour motifs professionnels sont de loin plus élevés que ceux pour motifs non professionnels, la proportion allant souvent du simple au double (tableau 15).

Tableau 15
Taux de participation à des activités de formation en fonction
de la motivation selon le genre, 1997
(en pourcentage)

Provinces	Taux de participation pour motifs professionnels			Taux de participation pour motifs non professionnels		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Atlantique	21,2*	17,9*	19,5***	5,7***	10,0***	7,9***
Québec	15,3	14,8	15,1***	7,0***	9,2***	8,1***
Ontario	24,8	23,5	24,1***	7,6***	12,7***	10,2***
Prairies	24,8	23,5	24,1***	7,7***	12,8***	10,3***
Colombie-Britannique	24,1	23,9	24,0***	10,0***	16,0***	13,1***
Canada	22,1**	20,9**	21,5***	7,7***	12,1***	9,9***
n=31 896						

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

Note : À l'exclusion des étudiants de moins de 25 ans à plein temps sans soutien d'un employeur.

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

Le taux de participation québécois à la formation dans une optique professionnelle s'élève à 15,1 % comparativement à 21,5 % pour le Canada. Le genre n'influence la participation pour raisons professionnelles nulle part au Canada, si ce n'est au niveau de la moyenne canadienne elle-même, où les hommes participent plus que les femmes (22,1 % contre 20,9 %). Des taux de participation à la formation pour raisons professionnelles équivalents pour les femmes et les hommes constituent une réalité nouvelle par rapport aux enquêtes antérieures à 1997 (1991 et 1993) qui montraient une participation plus grande pour les hommes.

Quant au taux de participation pour raisons non professionnelles, il est de 8,1 % au Québec et de 9,9 % pour l'ensemble du Canada. Cette fois-ci, le genre des personnes interrogées agit systématiquement sur le comportement des répondants quant à la participation : en effet, les femmes québécoises participent plus que les hommes (9,2 % contre 7 %), tout comme pour le Canada (12,1 % contre 7,7 %). La même tendance s'observe partout ailleurs.

Taux de participation à la formation en entreprise et à la formation autonome

Le taux de participation à la formation en entreprise, c'est-à-dire celle qui est soutenue par un employeur, est généralement plus élevé que le taux de participation à la formation autonome (aucun appui d'un employeur) partout au Canada, sauf au Québec et, de façon moins marquée, en Colombie-Britannique. Il semble donc que, toutes proportions gardées, les employeurs québécois s'impliquent moins dans la formation de leur personnel que ceux du reste du Canada (tableau 16).

Le taux de participation à la formation en entreprise du Québec en 1997 est évalué à 10,1 %, alors qu'il est de 16,7 % pour l'ensemble canadien. Dans le cas du taux de participation à la formation autonome, le Québec se situe presque à égalité avec les provinces de l'Atlantique (12,7 % et 12,4 %), la moyenne canadienne s'établissant pour sa part à 14,6 %. Ici encore, le genre influence de façon significative la participation à des activités de formation autonome partout au Canada, les femmes participant plus que les hommes. Comme elles privilégient davantage les activités de formation pour des motifs non professionnels, rien d'étonnant à ce que leur participation à des activités de formation autonome soit plus grande.

Les femmes de la population active participent beaucoup plus que les hommes à la formation autonome

Si nous considérons la seule population active, le taux de participation à la formation en entreprise est de 15,4 % au Québec, alors qu'elle est de 24 % au Canada. Les taux de participation québécois ne se distinguent pas selon le genre, ce qui n'est pas le cas en Colombie-Britannique et au Canada dans son ensemble, où les femmes participent plus que les hommes.

Tableau 16
Taux de participation à la formation en entreprise et à la formation autonome selon le genre,
population totale et population active, 1997
(en pourcentage)

Population totale						
Provinces	Formation en entreprise			Formation autonome		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Atlantique	15,8	14,1	15,0***	10,9*	13,8*	12,4***
Québec	11,1**	9,1**	10,1***	10,9***	14,5***	12,7***
Ontario	21,0***	17,9***	19,4***	11,9***	17,9***	15,0***
Prairies	21,8***	18,3***	20,0***	10,5***	17,7***	14,2***
Colombie-Britannique	18,1	18,0	18,1***	15,9***	21,5***	18,7***
Canada	17,9***	15,5***	16,7***	11,9***	17,2***	14,6***
n=31 896						
Population active						
Provinces	Formation en entreprise			Formation autonome		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Atlantique	22,3	25,1	23,6***	12,8**	18,7**	15,5***
Québec	15,2	15,7	15,4***	11,7***	18,2***	14,7***
Ontario	26,6	27,9	27,2***	12,9***	20,0***	16,2***
Prairies	26,7	27,7	27,2***	11,4***	21,7***	16,0***
Colombie-Britannique	24,4**	29,1**	26,5***	18,1***	25,6***	21,5***
Canada	23,3**	24,9**	24,0***	13,0***	20,5***	16,4***
n=21 387						

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

Note : À l'exclusion des étudiants de moins de 25 ans à plein temps sans soutien d'un employeur.

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

Quant à la formation dite autonome, il faut constater qu'à l'exception de la Colombie-Britannique toutes les régions canadiennes montrent, toujours chez la population active, des taux de participation à la formation assez voisins de la moyenne canadienne, qui est établie à 16,4 % (14,6 % pour l'ensemble de la population). Nous avons remarqué plus haut qu'un phénomène semblable avait été observé pour les taux de participation à la formation autonome pour l'ensemble de la population. Partout au Canada les femmes participent plus que les hommes à la formation autonome. Au Québec, si 18,2 % des femmes de la population active participent à la formation autonome, seulement 11,7 % de leurs collègues masculins font de même.

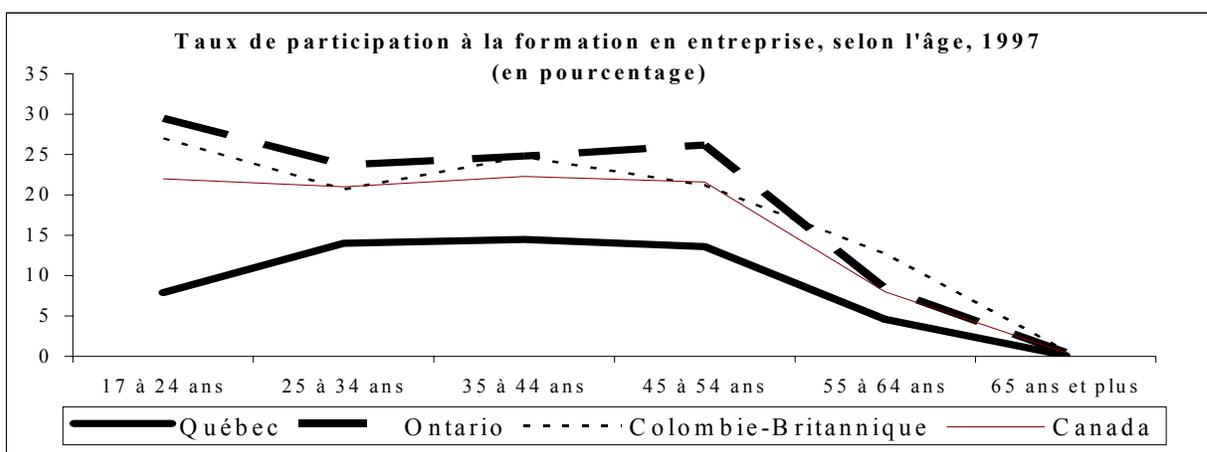
6. Caractéristiques de la formation en entreprise et de la formation autonome au Québec

Nous venons de voir que les répondants québécois participent plus à la formation autonome (12,7 %) qu'à la formation en entreprise (10,1 %), à l'inverse de la moyenne canadienne. De plus, nous avons observé que la variable « genre » est significative pour le Québec dans les deux cas; les hommes participent plus que les femmes à la formation en entreprise, tandis que c'est le contraire pour la formation autonome.

Les Québécois de moins de 25 ans participent moins à la formation en entreprise que les jeunes du même âge ailleurs au Canada

Au Canada, le taux de participation à la formation en entreprise se maintient avant 55 ans (entre 21 % et 22 %), avant de décroître considérablement. Après 55 ans, les taux de participation sont en diminution partout au Canada, atteignant presque le niveau zéro dès 65 ans, l'âge habituel de la retraite. Cependant, cette apparente stabilité cache des variations à l'échelle des régions (tableau A6 et graphique 5).

Graphique 5

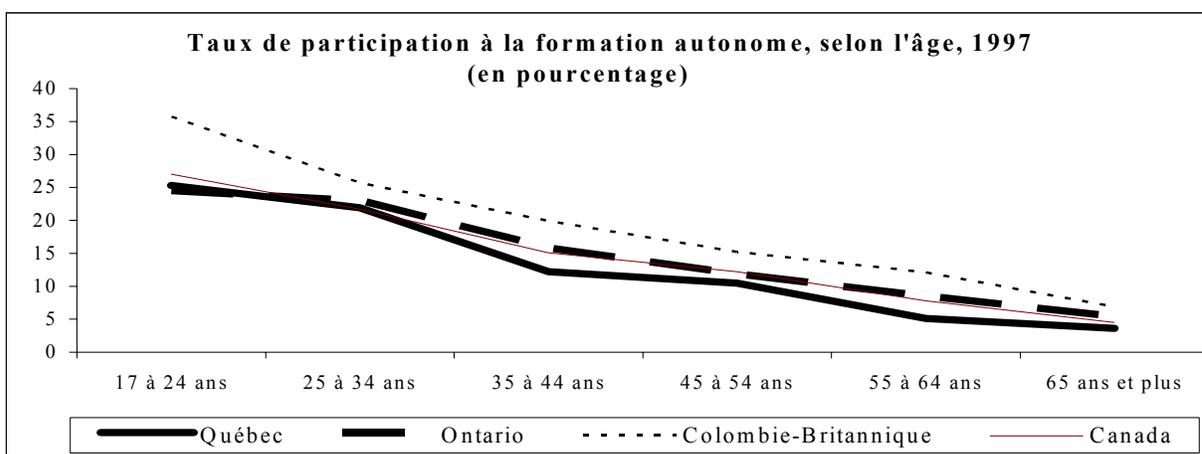


Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes*, cédérom, 1998.

En effet, pour la formation en entreprise, seulement 7,9 % des jeunes de 17 à 24 ans du Québec (contre 22 % au Canada) déclarent avoir participé à une activité de formation parrainée par leur employeur. Dans le cas des groupes de 25 à 54 ans, les taux de participation québécois stagnent à environ 14 %, un peu comme la moyenne canadienne le fait, à près de 21,5 %.

Quant au taux de participation à la formation autonome, il va en diminuant avec l'âge. C'est aux plus jeunes cohortes de Québécois qu'il faut attribuer la tendance à une participation plus élevée à la formation autonome par rapport à la formation en entreprise. Le taux de participation québécois pour les 25 à 34 ans est même semblable à la moyenne canadienne (21,9 % contre 21,7 %). La diminution de la participation s'accroît après 35 ans. La variable « âge » est significative pour toutes les régions canadiennes (graphique 6).

Graphique 6



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

Le fait d'être plus scolarisé favorise la participation à la formation en entreprise et à la formation autonome

Tant pour la formation en entreprise que pour la formation autonome, la participation à une activité quelconque s'accroît avec le nombre d'années d'études à peu près dans toutes les régions canadiennes (tableau 17).

Au Québec, le taux de participation à la formation en entreprise passe de 2,9 % pour les répondants ayant déclaré avoir un niveau de scolarité d'études primaires ou secondaires non terminées à 22,3 % pour les diplômés universitaires. Quant à la formation autonome, le taux de participation s'y échelonne de 6,8 % pour le « primaire et secondaire non terminé » à 23,2 % pour le « diplôme universitaire ». Dans les entreprises, les personnes qui ont un plus faible taux de scolarité initiale ne semblent pas privilégiées lorsqu'il s'agit de proposer à un employé de se former. Chez les plus faiblement scolarisés on observe d'ailleurs des taux de participation à la formation autonome sensiblement plus élevés que pour la formation en entreprise, ce qui indique qu'une certaine proportion de Canadiens peu scolarisés considèrent qu'il est important d'investir davantage dans leur formation.

Tableau 17
Taux de participation à la formation en entreprise et à la formation autonome selon le niveau de scolarité, 1997
(en pourcentage)

Provinces	Primaire ou secondaire incomplet	Études secondaires terminées ou postsecondaires non terminées	Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	Diplôme universitaire ¹	Total
Formation en entreprise					
Atlantique	3,4***	14,3***	20,0***	36,5***	15,0***
Québec	2,9***	8,8***	12,9***	22,3***	10,1***
Ontario	5,0***	18,7***	24,3***	32,5***	19,4***
Prairies	7,0***	19,1***	25,2***	34,2***	20,0***
Colombie-Britannique	4,6***	15,0***	22,4***	32,3***	18,1***
Canada	4,5***	15,9***	20,9***	30,6***	16,7***
Formation autonome					
Atlantique	4,4***	15,3***	14,5***	24,1***	12,4***
Québec	6,8***	11,3***	15,1***	23,2***	12,7***
Ontario	7,4***	13,0***	18,0***	23,9***	15,0***
Prairies	5,0***	15,5***	17,9***	19,8***	14,2***
Colombie-Britannique	9,7***	17,1***	18,9***	32,4***	18,7***
Canada	6,8***	13,9***	17,1***	24,3***	14,6***
	n=31 896				

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

Note : À l'exclusion des étudiants de moins de 25 ans à plein temps sans soutien d'un employeur.

¹ : Minimum d'un baccalauréat.

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

Avoir des enfants ne paraît pas empêcher la participation à la formation en entreprise

Dans le cas de la formation en entreprise, la présence d'enfants de 0 à 5 ans correspond partout à des taux de participation supérieurs à ceux que montrent les répondants qui n'ont pas d'enfants de cet âge. Les parents d'un seul enfant de cette catégorie sont ceux qui participent le plus, suivis de ceux qui ont au moins deux enfants, puis des personnes qui n'en ont aucun. La même situation s'observe dans l'ensemble du Canada.

Au Québec, les répondants ayant un enfant d'âge préscolaire déclarent un taux de participation de 17,3 % (21,5 % au Canada), alors que ceux qui ont au moins deux enfants dans cette situation ont un taux de 13,9 % (19,9 % au Canada); quant à ceux qui n'ont pas d'enfants de 0 à 5 ans, leur taux de participation est de 9,1 % (15,9 % au Canada). De façon générale, il est probable que la présence de jeunes enfants cause moins de problèmes dans le cas de la formation en entreprise, dans la mesure où celle-ci se réalise pendant le temps de travail ou à proximité du lieu de travail ou de la résidence (tableau 18). Nous avons aussi examiné la participation à la formation en entreprise des parents de jeunes enfants selon le genre (tableau A7). Contrairement à ce qu'on observe dans l'ensemble du Canada, les taux de participation des hommes et des femmes parents d'au moins un enfant d'âge préscolaire, au Québec, ne sont pas influencés par le genre du répondant ou de la répondante. Il n'y a que dans le cas des répondants sans enfants de cet âge que les hommes participent plus que les femmes à la formation en entreprise.

Tableau 18
Taux de participation à la formation en entreprise et à la formation autonome selon le nombre d'enfants d'âge préscolaire (5 ans et moins), 1997
(en pourcentage)

Provinces	Aucun enfant de 0 à 5 ans	Un enfant	Deux enfants ou plus	Total
Formation en entreprise				
Atlantique	14,0**	21,5**	19,6**	15,0***
Québec	9,1***	17,3***	13,9***	10,1***
Ontario	18,7***	23,1***	22,7***	19,4***
Prairies	19,5*	23,3*	22,9*	20,0***
Colombie-Britannique	17,7	21,5	18,3	18,1***
Canada	15,9***	21,4***	19,9***	16,7***
Formation autonome				
Atlantique	11,7*	17,7*	15,6*	12,4***
Québec	12,4	15,2	13,8	12,7***
Ontario	14,6**	17,7**	15,1**	15,0***
Prairies	14,0	15,5	14,3	14,2***
Colombie-Britannique	19,0**	20,5**	10,7**	18,7***
Canada	14,3***	17,1***	14,2***	14,6***
n=31 896				

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

Note : À l'exclusion des étudiants de moins de 25 ans à plein temps sans soutien d'un employeur.

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

Quant à la formation autonome (qui se pratique, par définition, en dehors du temps de travail des répondants), la présence de jeunes enfants n'a pas d'effet significatif sur la participation au Québec, alors qu'elle en a pour l'ensemble du Canada. Au Canada, la présence d'un enfant de 0 à 5 ans est associée à un taux plus élevé de participation à la formation autonome, suivi ex-æquo par le taux de participation des répondants qui ont au moins deux enfants en bas âge et par celui des répondants qui n'en ont aucun. Nous aurions pensé observer ce phénomène à plus large échelle d'un océan à l'autre, ayant en tête que les parents de jeunes enfants ont moins de temps personnel à consacrer à la formation de façon autonome, mais ce n'est pas le cas dans plusieurs régions, dont le Québec.

Les taux de participation à la formation en entreprise et à la formation autonome au Canada sont plus élevés lorsqu'il y a présence de très jeunes enfants. Il serait donc possible de croire, comme nous l'avons déjà évoqué précédemment, que la participation serait influencée par le plus jeune âge des parents (les jeunes participent davantage à la formation autonome), en train de s'établir dans la vie adulte. Ou encore, du fait de la présence d'un ou de jeunes enfants, la volonté d'améliorer le sort économique et social de la famille constituerait une source de motivation à considérer. Dans ce contexte, la situation familiale n'apparaît pas comme une contrainte. Des arrangements seraient introduits pour gérer l'accès à la formation.

Le fait d'être en chômage est associé à une participation à la formation autonome plus élevée

Les répondants qui se déclarent en emploi ont des taux de participation à la formation en entreprise plus élevés. Ils sont suivis par les répondants en chômage et par les inactifs. Au Québec, le taux de participation à la formation en entreprise des répondants se situe à 16,6 %, soit à 9,1 points de pourcentage sous la moyenne canadienne (25,7 %). Le taux de participation des chômeurs québécois s'élève à 4,1 %, comparativement à 7,4 % au Canada (tableau 19).

Du côté de la formation autonome, ce sont les chômeurs qui déclarent les taux de participation les plus élevés. Au Québec, 19,3 % d'entre eux disent avoir participé à la formation autonome (21,9 % au Canada), alors que 14,1 % de ceux en emploi (15,9 % au Canada) et 9,3 % des inactifs ont répondu faire de même (10,8 % au Canada).

Au Québec, la participation à la formation autonome est plus importante que celle à la formation en entreprise pour plusieurs types de professions

Que ce soit pour la formation en entreprise ou pour la formation autonome, les plus hauts taux de participation sont attribués aux groupes de professions exigeant davantage de scolarité, et ce, de façon significative. Ainsi, au Québec, 22,4 % des personnes du secteur « Emploi professionnel ou direction » participent à la formation en entreprise et 19 % à la formation autonome (tableau 20). Au Canada, il s'agit plutôt, respectivement, de 35 % et de 21 %.

Tableau 19
Taux de participation à la formation en entreprise
et à la formation autonome selon le statut
sur le marché du travail, 1997
(en pourcentage)

Provinces	Formation en entreprise				Formation autonome				Participation globale
	Emploi	Chômage	Inactivité	Total	Emploi	Chômage	Inactivité	Total	
Atlantique	26,6***	6,9***	2,4***	15,0***	14,7***	19,9***	7,9***	12,4***	25,0***
Québec	16,6***	4,1***	0,6***	10,1***	14,1***	19,3***	9,3***	12,7***	21,3***
Ontario	28,8***	9,5***	2,3***	19,4***	15,5***	23,9***	12,3***	15,0***	30,9***
Prairies	28,2***	10,1***	2,0***	20,0***	15,6***	22,4***	9,5***	14,2***	30,3***
Colombie-Britannique	28,8***	6,6***	1,4***	18,1***	21,3***	23,3***	13,3***	18,7***	32,4***
Canada	25,7***	7,4***	1,7***	16,7***	15,9***	21,9***	10,8***	14,6***	28,2***
	n=31 896								

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

Note : À l'exclusion des étudiants de moins de 25 ans à plein temps sans soutien d'un employeur.

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

Tableau 20
Taux de participation à la formation en entreprise
et à la formation autonome selon le type de profession, 1997
(en pourcentage)

Provinces	Emploi professionnel et direction	Travail de bureau, vente et services	Cols bleus	Inactifs	Total
Formation en entreprise					
Atlantique	38,9***	17,6***	13,9***	0,7***	15,0***
Québec	22,4***	12,6***	9,6***	0,1***	10,1***
Ontario	39,2***	22,6***	18,3***	0,5***	19,4***
Prairies	39,7***	22,4***	18,4***	0,3***	20,0***
Colombie-Britannique	38,2***	22,0***	17,9***	0,4***	18,1***
Canada	35,0***	19,8***	15,8***	0,4***	16,7***
Formation autonome					
Atlantique	18,6***	16,3***	11,5***	6,9***	12,4***
Québec	19,0***	14,6***	10,1***	8,6***	12,7***
Ontario	20,9***	15,4***	10,8***	12,3***	15,0***
Prairies	19,4***	17,2***	11,9***	8,1***	14,2***
Colombie-Britannique	28,6***	20,9***	14,7***	12,2***	18,7***
Canada	21,0***	16,4***	11,4***	10,2***	14,6***
	n=31 896				

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

Note : À l'exclusion des étudiants de moins de 25 ans à plein temps sans soutien d'un employeur.

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

De façon générale, les taux de participation selon les groupes de professions sont plus élevés pour la formation en entreprise que pour la formation autonome, sauf dans deux cas au Québec : le personnel du groupe « Travail de bureau, ventes et services » (12,6 % pour la formation en entreprise contre 14,6 % pour la formation autonome) et celui de la catégorie « Cols bleus » (9,6 % contre 10,1 %).

Bien sûr, les personnes inactives participent à la formation essentiellement par l'entremise de la formation autonome. En effet, 8,6 % des Québécois, tout comme 10,2 % des Canadiens de ce groupe, ont participé à une activité de formation autonome.

Le secteur public québécois est celui qui appuie le plus la participation à la formation en entreprise... et est aussi celui qui a le plus de rattrapage à faire

Au Québec, peu de travailleurs, répartis selon les secteurs d'activité qui les emploient, peuvent évoquer de plus forts taux de participation à la formation en entreprise qu'à la formation autonome : seuls ceux des secteurs « Fabrication... » (13,5% contre 10,3 %) et « Administration et services publics » (27,2 % contre 16,6 %) se trouvent dans cette catégorie. Plusieurs des travailleurs des autres secteurs semblent plus fréquemment prendre en mains une partie ou l'ensemble de leur participation à des activités de formation (tableau 21).

Au Québec comme ailleurs, les groupes « Administration et services publics » et « Éducation, santé et bien-être » sont liés au secteur public et montrent les plus forts taux de participation à la formation en entreprise. Cependant, si ces travailleurs participent plus que la moyenne des répondants au Québec, ils le font moins qu'ailleurs au Canada, par rapport aux employés des mêmes secteurs.

Dans le cas du Canada, les secteurs qui génèrent les plus hauts taux de participation à la formation en entreprise sont « Administration et services publics », « Éducation, santé et bien-être » et « Finances et autres services commerciaux et personnels ». Ce sont les mêmes secteurs qui apparaissent pour la formation autonome, mais dans un ordre différent : « Éducation... », « Finances... » et « Administration... ».

Les employés de grandes entreprises au Québec participent beaucoup moins qu'ailleurs au Canada

La participation à la formation en entreprise s'accroît généralement avec le nombre d'employés, tout comme dans le cas de la formation globale étudiée précédemment. Nous constatons par ailleurs qu'à taille égale d'entreprise les Québécois participent beaucoup moins que l'ensemble des Canadiens à la formation en entreprise, notamment dans le cas des plus grandes firmes. Seulement 7,1 % des répondants des petites entreprises québécoises participent à la formation, comparativement à 13 % au Canada. Cette proportion augmente graduellement avec la taille de l'entreprise et atteint respectivement 22 % au Québec et 34,3 % au Canada, pour les entreprises de 500 employés et plus (tableau A8 et graphique 7). On peut penser que la taille est un indicateur du niveau de ressources que les entreprises peuvent consacrer à la formation et de la capacité d'organisation des activités de formation. Toutefois, cela peut être vrai pour toutes les entreprises et n'explique pas pourquoi les firmes québécoises investissent moins que les firmes de même taille ailleurs. Le plus faible investissement des grandes firmes peut toutefois aider à mieux comprendre le plus faible taux de participation du Québec.

Tableau 21
Taux de participation à la formation en entreprise et à la formation autonome
selon le secteur d'activité déclaré par les répondants, 1997
(en pourcentage)

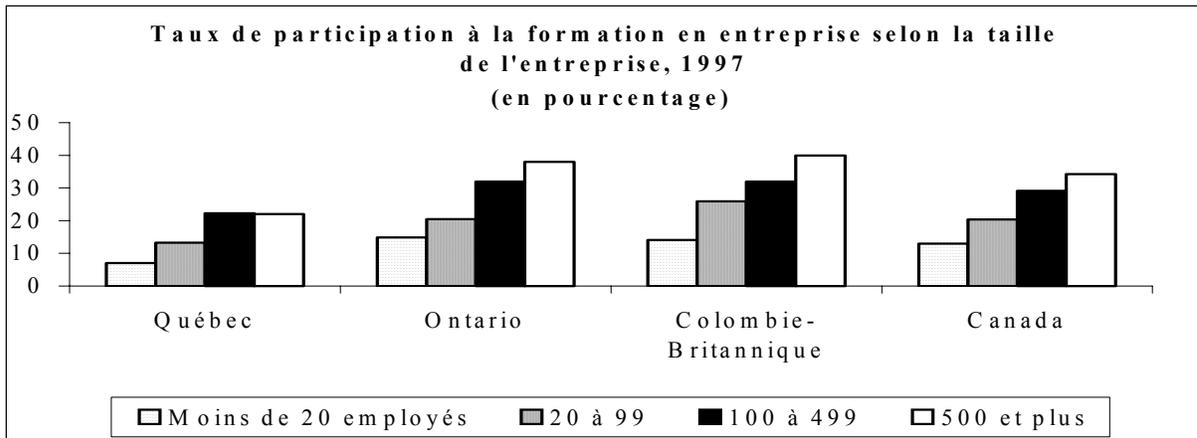
Provinces	Secteur primaire	Fabrication, Construction, Transport	Administration et services publics	Finances et autres services commerciaux et personnels	Commerce	Éducation, santé et bien-être	Chômeurs / Inactifs	Total
Formation en entreprise								
Atlantique	7,8***	17,6***	44,3***	18,8***	18,3***	35,8***	0,7***	15,0***
Québec	9,5***	13,5***	27,2***	13,9***	11,0***	18,2***	0,1***	10,1***
Ontario	23,5***	23,9***	46,7***	25,8***	20,4***	36,4***	0,5***	19,4***
Prairies	18,9***	23,8***	50,1***	21,5***	21,0***	39,7***	0,3***	20,0***
Colombie-Britannique	24,6***	19,0***	46,0***	24,0***	22,5***	37,3***	0,4***	18,1***
Canada	17,3***	20,1***	41,6***	21,7***	18,7***	32,4***	0,4***	16,7***
Formation autonome								
Atlantique	11,1***	12,3***	16,2***	16,2***	14,3***	21,1***	6,9***	12,4***
Québec	9,8***	10,3***	16,6***	15,6***	11,7***	23,7***	8,6***	12,7***
Ontario	14,1***	11,8***	14,3***	17,6***	12,8***	26,4***	12,3***	15,0***
Prairies	9,6***	11,4***	18,9***	16,6***	16,5***	24,7***	8,1***	14,2***
Colombie-Britannique	16,8***	13,3***	22,8***	25,3***	17,1***	33,9***	12,2***	18,7***
Canada	11,4***	11,6***	16,8***	18,0***	14,0***	25,9***	10,2***	14,6***
n=31 896								

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

Note : À l'exclusion des étudiants de moins de 25 ans à plein temps sans soutien d'un employeur.

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

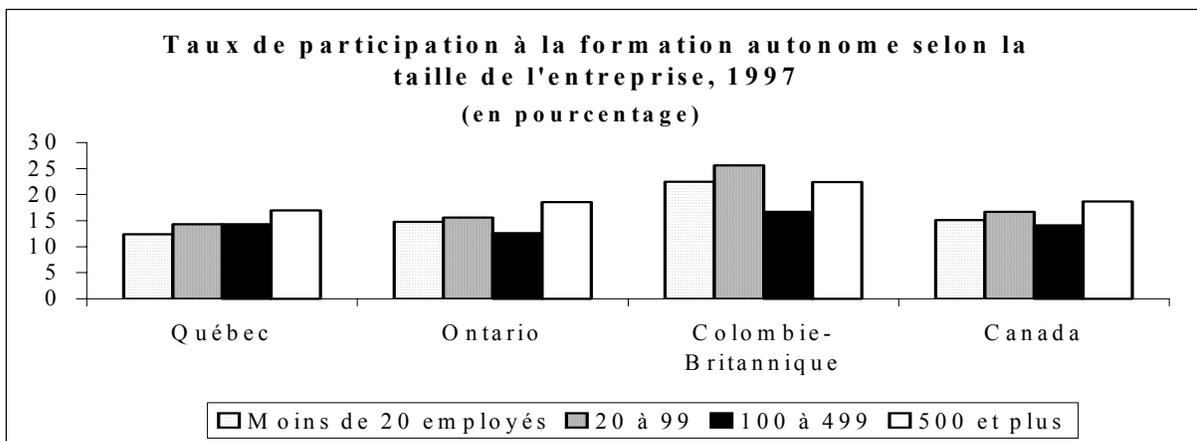
Graphique 7



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

Dans le cas de la formation autonome, le taux de participation du Québec passe de 12 % pour les plus petites entreprises à environ 17 % pour les plus grandes. Dans l'ensemble, la participation à la formation autonome augmente avec la taille, sans que la progression soit linéaire, car le taux de participation dans les entreprises de 100 à 499 employés est égal ou inférieur à celui des plus petites firmes (entre 10 et 99 employés). Par contre, les employés des très grandes entreprises (500 personnes et plus) participent généralement plus que ceux des entreprises plus petites (tableau A8 et graphique 8), ce qui peut s'expliquer par les possibilités plus grandes de mobilité professionnelle à l'interne. Cette mobilité pourrait en effet inciter plusieurs employés à suivre des cours et des programmes de leur propre chef.

Graphique 8



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

Appartenir à un syndicat va de pair avec une plus forte participation

Le fait d'être membre d'un syndicat semble avoir un effet positif sur la participation à la formation en entreprise partout au Canada. Cependant, pour la formation autonome, il n'y a qu'au Québec que la variable « appartenance à un syndicat » soit significative; le fait de ne pas appartenir à une organisation syndicale semble en effet encourager les travailleurs à participer à la formation autonome (tableau 22).

Tableau 22
Taux de participation à la formation en entreprise
et à la formation autonome selon l'appartenance à un syndicat, 1997
(en pourcentage)

Provinces	Membre d'un syndicat	Non membre d'un syndicat	Inactifs	Total
Formation en entreprise				
Atlantique	34,9***	18,4***	0,7***	15,0***
Québec	18,8***	13,3***	0,1***	10,1***
Ontario	30,0**	26,5**	0,5**	19,4***
Prairies	38,1***	23,4***	0,3***	20,0***
Colombie-Britannique	32,9***	23,7***	0,4***	18,1***
Canada	28,6***	22,1***	0,4***	16,7***
Formation autonome				
Atlantique	13,9	16,1	6,9	12,4***
Québec	12,9**	15,7**	8,6**	12,7***
Ontario	17,0	15,8	12,3	15,0***
Prairies	18,1	15,9	8,1	14,2***
Colombie-Britannique	19,3*	23,3*	12,2*	18,7***
Canada	16,0	16,8	10,2	14,6***
n=31 896				

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

Note : À l'exclusion des étudiants de moins de 25 ans à plein temps sans soutien d'un employeur.

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

Au Québec, 18,8 % des personnes appartenant à une organisation syndicale participent à une activité de formation en entreprise, comparativement à 13,3 % qui ne sont pas membres d'une telle organisation. En comparaison, 28,6 % des participants canadiens affirment être membres d'un syndicat contre 22,1 % qui disent n'être affiliés à aucune organisation de défense des droits des travailleurs dans l'entreprise.

En ce qui concerne la formation autonome, 12,9 % des membres de syndicats au Québec participent à au moins une activité contre 15,7 % des non-membres. Cela peut concorder avec le fait que les travailleurs non syndiqués, parfois plus précaires, ont moins accès à des activités de formation en entreprise. Il a été démontré que les travailleurs moins expérimentés, avec des liens d'emploi ténus, jeunes et travaillant à temps partiel sont ceux qui recourent le plus à la formation autonome (De Broucker, 1997). Les résultats ne sont significatifs que pour le

Québec; partout ailleurs, la participation à la formation autonome ne semble pas influencée par l'appartenance syndicale.

7. Conclusion

L'analyse comparée des taux de participation à la formation des adultes entre le Québec et l'ensemble du Canada nous permet de voir où le Québec manifeste les retards les plus marqués et de mieux caractériser cet écart. C'est là où la formation est davantage liée au travail et dans les créneaux où cette formation tend surtout à se développer que le retard du Québec se fait sentir.

Le Québec montre en effet un taux de participation particulièrement plus faible, comparativement à l'ensemble canadien, dans la formation en entreprise et dans la formation autonome; un taux également plus bas pour la formation suivie pour motifs professionnels et pour la formation entreprise pour des motifs non professionnels. De même, les personnes en emploi, en chômage et inactives au Québec participent moins que la moyenne canadienne. Le retard du Québec est aussi plus manifeste au sein du groupe des moins de 25 ans et, tout particulièrement en ce qui regarde la formation en entreprise, dans certaines catégories professionnelles – comme les emplois professionnels et de direction – ainsi que dans le secteur public, y compris la santé et l'éducation. C'est également dans les entreprises de 500 employés et plus que le Québec montre l'écart le plus important.

L'offre même de formation varie également entre le Québec et l'ensemble du Canada. La comparaison Québec–Canada indique un écart marqué dans le type de formation suivi : en 1997, l'offre de formation de type « cours », par rapport aux « programmes », était beaucoup moins développée au Québec que dans l'ensemble du Canada.

Femmes et hommes participent globalement de façon semblable au Québec

Dans le cas du taux global de participation à la formation, hommes et femmes y consacrent le même temps et y participent à la même hauteur; pourtant, lorsque sont retenus les seuls membres de la population active (emploi et chômage), les femmes montrent un taux de participation plus élevé que celui des hommes. Si aucune différence ne se manifeste au chapitre du taux de participation pour motifs professionnels, les femmes s'intéressent nettement plus que les hommes à la formation structurée pour motifs non professionnels.

Le taux de participation à la formation en entreprise pour les répondants membres de la population active n'est aucunement influencé par le genre au Québec, alors que les femmes participent plus que les hommes dans l'ensemble du Canada. En ce qui a trait aux taux de participation à la formation autonome, les femmes participent nettement plus que les hommes dans toutes les régions canadiennes, que l'on étudie l'ensemble de la population ou la seule population active. Cet état de chose peut s'expliquer notamment par la probabilité plus grande qu'ont les femmes de travailler à temps partiel et d'avoir une situation de travail plus précaire, deux facteurs parmi d'autres qui sont favorables à l'investissement dans la formation autonome.

Les jeunes Québécois retardent quelque peu le moment de leur participation

Au Québec, ce sont les 25 à 34 ans qui participent le plus à la formation globale, contrairement à ce qu'on observe ailleurs au Canada où ce sont plutôt les 17 à 24 ans qui se trouvent dans cette position. L'alternance travail-études et les programmes d'apprentissage, plus présents dans les provinces anglophones, pourraient être en cause. Un fort contingent de 17 à 24 ans aux études à temps plein, jumelé à un plus faible taux d'activité et à des situations professionnelles plus précaires, pourrait être à l'origine du taux de participation à la formation en entreprise remarquablement bas chez les plus jeunes répondants. En revanche, ce groupe d'âge enregistre un plus fort taux de participation à la formation autonome. Ajoutons que le faible taux de participation des jeunes pose la question des modes d'entrée sur le marché du travail, notamment quant aux stratégies d'accueil des entreprises.

Le fait d'avoir de jeunes enfants est associé à une plus forte participation

Tant au Québec qu'au Canada, avoir de jeunes enfants de moins de 6 ans n'empêche pas de façon majeure de participer à la formation globale. L'analyse plus approfondie des données nous laisse cependant croire que le facteur « enfants d'âge préscolaire » est sans doute associé au fait que les parents d'enfants de cet âge ont bien souvent au plus 35 ans, période des plus propices à la participation à la formation.

De façon inattendue, le fait d'avoir au moins un enfant d'âge préscolaire est lié à des participations plus élevées à la formation en entreprise, laquelle se déroule la majorité du temps pendant les heures de travail; de façon courante, les enfants devraient alors être dans un service de garde et ne pas vraiment influencer la participation aux activités de formation. Il est probable que la formation en entreprise et le fait pour les employés d'être les parents de jeunes enfants sont des phénomènes indépendants.

Notons par ailleurs que la participation à la formation autonome au Québec n'est pas influencée par la présence de très jeunes enfants, alors que, par définition, ce type de formation se fait à l'extérieur du temps de travail de l'apprenante ou de l'apprenant et que la présence d'enfants pourrait constituer un obstacle à la participation. La charge familiale ne semble pas constituer un obstacle au Québec. Cette variable compte pourtant en Ontario et en Colombie-Britannique, deux endroits où la participation à la formation autonome est la plus élevée au Canada.

Le fait d'être en emploi contribue à accroître l'accès à la formation en général

Au Québec comme partout ailleurs au Canada, être en emploi est associé à une plus forte participation à la formation en général, mais plus particulièrement, et sans surprise, à la formation en entreprise. En effet, travailler donne accès à une source supplémentaire et majeure de financement : l'employeur. De même, être au travail procure un salaire qui permet d'acheter des services éducatifs adaptés à ses besoins. Par ailleurs, il a été démontré à plusieurs reprises que les travailleurs ont souvent de plus forts niveaux de scolarité à la base que la moyenne de la population. Moins que les personnes en emploi, les chômeuses et chômeurs participent toutefois plus à la formation que les inactifs sur le marché du travail, probablement parce que ces personnes sont encore assez près du marché de l'emploi et que la formation pourrait

contribuer à les aider à être (ré)embauchées plus rapidement. À cet égard, ce sont les chômeurs qui participent le plus à la formation autonome, suivis de près par les personnes en emploi et de plus loin par les répondants inactifs. Les gens qui recherchent activement un emploi sont peut-être plus motivés à se former, mieux au fait de ce que le marché du travail exige que ne le sont les personnes inactives.

La scolarité, un facteur majeur de participation à la formation

Au Québec et au Canada, plus le niveau de scolarité initial d'une personne est élevé, et plus cette personne tend à participer. Les entreprises semblent l'avoir bien compris : les diplômés universitaires ont accès plus que quiconque à des formations soutenues par leur employeur. Si les répondants du Québec participent plus à la formation autonome qu'à la formation en entreprise, ils ne le font jamais suffisamment pour compenser le déficit de formation en entreprise, soit par manque d'intérêt, soit parce que leur employeur ne souhaite pas soutenir leurs efforts. En moyenne, au Canada, les employeurs soutiennent leurs employés davantage dès que ceux-ci ont un diplôme de niveau secondaire en poche; ces employés semblent moins ressentir le besoin d'aller vers la formation autonome. Par contre, le niveau de scolarité ne semble pas avoir d'influence sur la durée des activités de formation, tant au Québec qu'au Canada.

Au Québec, dans cette optique, certaines professions qui demandent un niveau de scolarité élevé sont associées à des taux de participation supérieurs, comme c'est le cas chez les professionnels et le personnel de direction, et ce, même si leurs membres accordent moins de temps que d'autres aux activités de formation. Ces travailleurs participent plus que les autres, aussi bien lorsqu'il s'agit de formation en entreprise que de formation autonome. La durée moyenne de formation est semblable peu importe le type de profession au Québec.

Les groupes industriels où la formation se retrouve de façon plus marquée sont ceux liés aux secteurs public et parapublic (administration publique, santé, éducation...) ainsi qu'à celui des finances et des services commerciaux et personnels. En plus d'être assez instruits, ces types de travailleurs se trouvent plus souvent dans de plus grandes entreprises, ces dernières ayant aussi davantage tendance à abriter des organisations syndicales, deux autres facteurs qui agissent positivement sur la participation.

Les travailleurs des secteurs « Santé, éducation et bien-être » ainsi que « Finances et autres services commerciaux et personnels » participent notablement plus à la formation autonome qu'à la formation en entreprise, contrairement aux employés des secteurs « Administration et services publics ». Ils font aussi partie des secteurs qui, au Québec, déclarent les durées moyennes de formation les plus longues par rapport au reste du Canada. Par ailleurs, au Québec, contrairement au Canada, la taille de l'entreprise ne semble pas influencer la durée de la formation des travailleurs des plus petites entreprises.

Une durée de formation québécoise supérieure à la moyenne canadienne

L'une des spécificités de la formation des adultes au Québec a trait à la durée de la formation continue. Si le pourcentage d'individus qui participent y est plus faible que dans l'ensemble du

Canada, par contre la durée de la formation entreprise par les individus tend à y être significativement plus longue. En effet, sauf pour les adultes de moins de 25 ans, à qui toutes les provinces, dont le Québec, tendent à offrir des formations de longue durée (plus de 450 heures), les événements de formation mentionnés par les adultes sont, en général, d'une plus courte durée dans l'ensemble du Canada qu'au Québec.

Cela reflète sans doute la place plus grande accordée aux « programmes » dans l'offre de formation québécoise, et cela à tous les niveaux, depuis les programmes de formation de base jusqu'aux certificats universitaires, en passant par les programmes courts crédités des cégeps ainsi que par les programmes d'apprentissage offerts dans certains secteurs (finances, construction...). Partout au Canada, la formation de type « cours » prédomine. Il faut ajouter que dans l'ensemble du Canada, les cours sont proportionnellement plus souvent choisis par les participants plutôt que les programmes de formation, alors qu'au Québec, la part dévolue aux programmes pouvant conduire à terme à une accréditation est plus importante.

D'autres travaux demeurent nécessaires

Malgré tout, d'autres travaux sont nécessaires afin d'approfondir diverses questions entourant les formations globales, en entreprise et autonome.

Il serait d'abord utile d'aller plus loin dans la connaissance des réalités liées à la formation dans d'autres provinces comme la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique, avec qui le Québec partage certaines caractéristiques sans toutefois obtenir la même performance en matière de participation à la formation. En ce sens, il faudrait notamment, par la voie d'analyses comparatives, mieux connaître les profils de participation à la formation dans ces provinces, établir une description des politiques publiques de formation de chacune, évaluer les correspondances possibles entre les politiques québécoises et les initiatives d'autres provinces et effectuer une étude des initiatives régionales et communautaires au chapitre de la formation et de la reconnaissance des connaissances acquises en dehors du parcours scolaire formel pour accéder à des niveaux d'études supérieurs (pensons, par exemple, au Prior Learning Assessment Centre de Nouvelle-Écosse).

Il serait aussi intéressant de mieux connaître les pratiques de formation associées aux quelque 45 corporations professionnelles du Québec ainsi qu'aux métiers de la construction en matière de formation, de perfectionnement et de recyclage de la main-d'œuvre, tout comme il conviendrait d'étudier ce qui se passe dans d'autres provinces au sein d'organisations aux profils semblables. Une telle démarche pourrait contribuer à mieux comprendre pourquoi la durée moyenne de formation est si longue au Québec par rapport au reste du Canada. De même, il est fondamental d'étudier plus avant les données de durée moyenne de formation sous d'autres angles que la seule formation globale (selon le type de motivation, le soutien ou non de l'employeur, l'inscription à des cours ou à des programmes) en fonction de diverses variables sociodémographiques et professionnelles afin de déceler l'origine de cette durée moyenne québécoise plus élevée et de mieux la caractériser. Dans la même veine, il serait profitable d'exploiter l'information selon laquelle le « profil » du Québec (faible taux global de participation, durée moyenne de participation élevée) pourrait être analogue à celui de quelques

pays européens comme le Portugal, l'Espagne ou la Grèce, qui montrent un comportement semblable pour la formation en entreprise très spécifiquement.

Les données touchant les caractéristiques des parents des répondants étant recueillies mais n'étant pas rendues disponibles dans le fichier de l'EEFA à grande diffusion, nous n'avons pas pu vérifier l'importance du modèle parental dans l'adoption de « bonnes dispositions » à la formation; il serait bon que ces renseignements soient rendus publics afin de voir à quel point l'exemple des parents est déterminant pour la participation. De façon semblable, des données liées à un handicap possible ainsi qu'à la question de l'immigration n'ont pu être exploitées.

Décélérer des effets de la loi 90 dans les données de l'EEFA de 2002

La Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre a été adoptée en 1995 et mise en œuvre progressivement de 1996 à 1998, allant des plus grandes aux plus petites entreprises. Comme les plus grandes entreprises sont les plus susceptibles de générer plus de participation à des activités de formation, qu'une loi soit présente ou non, il est possible de considérer les données de 1997 comme reflétant pour beaucoup la réalité avant l'application de la Loi. La prochaine collecte de données de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA), réalisée au début de 2003 (pour l'année 2002), permettra aux chercheurs de déceler d'éventuels effets positifs quant à la participation des travailleurs québécois à la formation, après environ quatre ans d'application. Le suivi administratif annuel lié à la loi laisse entrevoir des résultats intéressants à cet égard.

En effet, des analystes s'entendent pour dire que, dans le contexte d'une récente mise en œuvre de la Loi, les données québécoises sur la participation recueillies par l'EEFA en 1997 ont pu être quelque peu sous-estimées³⁷. En d'autres termes, la performance québécoise aurait pu être meilleure. En effet, le législateur québécois avait prévu dans la Loi un mécanisme de report, mécanisme qui autorisait les employeurs, si d'aventure ils investissaient plus que le 1 % de leur masse salariale pour une année donnée, de reporter ce « surplus d'investissement » à l'année suivante, ce qui pouvait se traduire, si le report équivalait à 1 % par exemple, par un « congé total » de formation pour l'entreprise, du point de vue légal. Ce mécanisme avait aussi pour but de faciliter la vie aux employeurs pour la période de transition que demandait l'application nouvelle de cette loi. S'étant prévaluées de ce mécanisme en 1997, les entreprises semblent avoir ralenti leurs investissements dans la formation des employés cette année-là. Nous savons maintenant que les employeurs ont effacé le report qu'ils avaient accumulé et qu'ils ont investi dans des activités nouvelles de formation des montants fort importants en 1998, 1999 et 2000 (données préliminaires).

37. L'effet de la loi n'est pas observable en 1997 parce que, notamment, seules les entreprises avec une masse salariale d'au moins 500 000 \$ étaient admissibles à ce moment-là. Rappelons toutefois que dans les éditions précédentes de l'EEFA (1991 et 1993) le Québec se trouvait déjà en dernière position quant au taux global de participation et à la participation à la formation en entreprise; la situation en 1997 n'est pas complètement atypique.

Bibliographie

- Baldwin, J.R. et Johnson, J. (1995). *Développement du capital humain et innovation : La formation dans les petites et moyennes entreprises* (rapport n° 74). Ottawa : Statistique Canada, Division des études microéconomiques.
- Baran, J., Bérubé, G., Roy, R. et Salmon, W. (2000). *Éducation et formation des adultes au Canada : les principales lacunes en matière de connaissances* (rapport R-00-6F). Ottawa : Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique.
- Bérubé, M. (2000). *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre. La formation professionnelle continue au Québec. Historique, Enjeux, Réglementation*. Québec, Québec : Ministère de la Solidarité sociale du Québec, Direction des politiques de main-d'œuvre.
- Betcherman, G., Leckie, N. et McMullen, K. (1996, automne). Workplace training in Canada: New evidence on incidence and impacts. *Canadian Business Economics*, 5(1), 33-50.
- Betcherman, G., McMullen, K. et Davidman, K. (1998). *La formation et la nouvelle économie / Un rapport de synthèse*. Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.
- Butlin, G. et Oderkirk, J. (1997). Le niveau de scolarité : la clé de l'autonomie et du pouvoir en milieu de travail. *Revue trimestrielle de l'éducation*, 4(1), 32-52.
- Couillard, R. (1994). Aperçu des méthodes et concepts. *Revue trimestrielle de l'éducation*, 1(3), 42-48.
- Crompton, S. (1992). La formation offerte par les employeurs. *L'emploi et le revenu en perspective*. 4(2), 34-43.
- Crompton, S. (1994a). L'appui du patron à la formation, ça dépend de la profession. *L'emploi et le revenu en perspective*, 6(1), 11-21.
- Crompton, S. (1994b). Les personnes sans emploi face à la formation. *L'emploi et le revenu en perspective*. 6(1), 22-26.
- De Broucker, P. (1994). Formation facilitée par l'employeur : Constats tirés de trois enquêtes récentes (rapport n° 6). Dans *Revue 1994 de la mise en valeur de la main-d'œuvre de la CCMMO*. Ottawa : La Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre.
- De Broucker, P. (1997). Éducation et formation liées à l'emploi – qui y a accès? *Revue trimestrielle de l'éducation* (Statistique Canada, catalogue 81-003-XPB), 4(1), 10-31.

Delage, B. (2002, janvier). *Résultats de l'Enquête sur le travail indépendant au Canada*. Chapitre 5 : La formation et le travail indépendant. DRHC, DGRA (document RH64-12/2001F), 39-48.

<http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dgra> (en date de mars 2002).

Doray, P. (1997). La formation en entreprise au Québec : quelques données (im)pertinentes. *Gestion*, 22(3), 49-59.

Doray, P. (1999). La participation à la formation en entreprise au Canada : quelques éléments d'analyse. *Formation Emploi*, 66, 21-38.

Doray, P. (2000, juin). *L'entrée dans l'Économie du savoir. La participation des adultes au Canada en 1997*. Communication présentée à la 41^e conférence annuelle en éducation des adultes (Adult Education Research Conference), Vancouver.

Doray, P. et Arrowsmith, S. (1997). Patterns of participation in adult education: Cross-national comparisons. Dans P. Bélanger et A. Tuijnman (dir.), *New Patterns of Adult Learning: A Six-Country Comparative Study* (p. 39-75). Oxford, R.-U. : Pergamon et Unesco Institute for Education.

Doray, P., Bélanger, P. et Labonté, A. (2004). *Les contours de la demande insatisfaite de formation*. Montréal : UQAM et Québec : MESSF.

Doray, P. et Longpré, B. (en collaboration avec l'Institut canadien d'éducation des adultes) (1997, mai). *La participation des adultes à l'éducation au Québec en 1993*. Montréal : UQAM, Centre interuniversitaire de recherche sur la science et la technologie.

Doray, P. et Paris, L. (en collaboration avec l'Institut canadien d'éducation des adultes) (1995, mai). *La participation des adultes à l'éducation au Québec en 1991* (rapport n^o52). Montréal : UQAM, Centre interuniversitaire de recherche sur la science et la technologie.

Doray, P. et Rubenson, K. (1997). Canada: The growing economic imperative. Dans P. Bélanger et S. Valdivielso (dir.), *The Emergence of Learning Societies: Who Participates in Adult Learning?* (p. 23-41). Oxford, R.-U. : Pergamon.

Emploi-Québec (2000a, février). *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre. Bilan quantitatif – année civile 1997*. Québec : Ministère de la Solidarité sociale, Direction de la formation de la main-d'œuvre.

Emploi-Québec (2000b). *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre – Rapport quinquennal sur la mise en œuvre 1995-2000*. Québec : Ministère de la Solidarité sociale, Direction générale adjointe de la formation et de l'apprentissage.

Emploi-Québec (2002). *Le Plan d'action d'Emploi-Québec 2002-2003 – Version abrégée*. Québec : Emploi-Québec, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail.

Healy, T. (1998, juillet). Investir dans le capital humain. *L'Observateur de l'OCDE*, 212, 31-33.

Institut de la statistique du Québec, Conseil de la famille et de l'enfance et Ministère de la Famille et de l'Enfance (1999, novembre), *Portrait statistique des familles et des enfants*. Chapitre 6 : Parents et le marché du travail.

http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/conditions/men_fam_enf/portrait/theme6/index.htm

(en date de mars 2002).

Jennings, P. (1996, juin) *La formation parrainée par l'employeur au Canada : Constats tirés de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes de 1994* (document W-96-4F). Ottawa : Ministère du Développement des ressources humaines du Canada, Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique.

Kapsalis, C. (1996a, août). *Formation parrainée par l'employeur : facteurs déterminants* (document R-96-14F). Ottawa : Ministère du Développement des ressources humaines du Canada, Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique.

Kapsalis, C. (1996b, automne). The role of employees in training decisions in Canada. *Canadian Business Economics*, 5(1), 71-80.

Kiekens, D. et De Coninck, P. (2000). Renforcer la capacité d'insertion professionnelle des travailleurs âgés : un pari que l'on peut gagner? *Formation professionnelle. Revue européenne*, 19, 6-16.

Lipsig-Mummé, C. et Laxer, K. (1998?). *L'État de la syndicalisation au Canada en 1997*. Ottawa : Congrès du travail du Canada.

<http://www.clc-ctc.ca/policy/rights/member.html> (en date de mars 2002).

Michaudon, H. (2000, février). Investir dans la formation continue. *INSEE Première*, 697.

Ministère de la Solidarité sociale (1999a, août). *Évaluation formative de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre – Cadre d'évaluation*. Document de travail, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, Québec.

Ministère de la Solidarité sociale (1999b, mars). *Le Plan stratégique 1999-2002 - Portefeuille Emploi, Solidarité sociale*. Québec : Ministère de la Solidarité sociale.

Organisation de coopération et de développement économiques et Statistique Canada (2000). *La littératie à l'ère de l'information – Rapport final de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes*. Ottawa : Statistique Canada.

Paradis, M. et Rousseau, C. (1992, octobre). *Pour une intervention spécifique auprès des responsables de famille monoparentale à la sécurité du revenu – Orientations et plan d'action*. Ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, Québec.

Pronovost, D. (1999, avril). *La formation parrainée par l'employeur. État de situation.* Document de travail. Québec : Ministère de la Solidarité sociale, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique.

Rousseau, C., Hamel, S. et Motard, L. (1996, février). *La pertinence et les effets des interventions en développement de l'employabilité auprès des familles prestataires ayant des enfants de moins de 6 ans – Rapport d'évaluation.* Québec : Ministère de la Sécurité du revenu, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique.

Rubenson, K. et Xu, G. (1997). Barriers to participation in adult education and training: Towards a new understanding. Dans P. Bélanger et A. Tuijnman (dir.), *New Patterns of Adult Learning: A Six-Country Comparative Study* (p. 77-100). Oxford, R.-U. : Pergamon et Unesco Institute for Education.

Secrétariat à la condition féminine du Québec (1997). *Un avenir à partager... La politique en matière de condition féminine – Programme d'action 1997-2000 pour toutes les Québécoises.* Gouvernement du Québec.

Statistique Canada. (1998?). *L'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes de 1998 / Guide de l'utilisateur des microdonnées.* Ottawa : Statistique Canada, Division des enquêtes spéciales.

Statistique Canada et Développement des ressources humaines du Canada (1995, juillet). *Éducation et formation des adultes au Canada 1992* [questionnaire inclus].

Statistique Canada et Développement des ressources humaines du Canada. (1997, février). *Éducation et formation des adultes au Canada, Rapport découlant de l'EEFA 1994* (catalogue 81-583). Ottawa : Statistique Canada.

Statistique Canada et Développement des ressources humaines du Canada. (2001, mai). *Un rapport sur l'éducation et la formation des adultes au Canada – Apprentissage et réussite* (catalogue 81-586). Ottawa : Statistique Canada.

Théry, M., Rousset, P. et Zygmunt, C. (2002, juin). L'Europe de la formation tout au long de la vie reste à construire. *Bref, 187*, Céreq.

Annexe 1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁴ Voir l'annexe 3 pour la définition.

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

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

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

Annexe 2

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

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

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

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

Annexe 3

Glossaire

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

Adulte****

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

Cols blancs****

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

Cols bleus****

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

Cours*

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

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

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

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

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

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

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

Éducation et formation des adultes****

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

Formation autonome****

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

Formation en entreprise¹²****

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

Formation initiale****

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

Formation ou éducation informelle****

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

Formation structurée**

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

Participation pour motifs personnels****

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

Participation pour motifs professionnels****

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

¹² Ou formation appuyée par l'employeur.

Personnes en chômage***

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

Personnes occupées***

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

Personnes inactives***

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

Population active***

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

Programme de formation*

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

Taux de participation****

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

Éducation et formation des adultes****

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

Formation autonome****

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

Formation en entreprise¹³****

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

13. Ou formation appuyée par l'employeur.

Formation initiale****

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

Formation ou éducation informelle****

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

Formation structurée**

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

Participation pour motifs personnels****

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

Participation pour motifs professionnels****

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

Personnes en chômage***

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

Personnes occupées***

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

Personnes inactives***

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

Population active***

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

Programme de formation*

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

Taux de participation****

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

Annexe 4

Tableau A1
Taux global de participation à la formation selon le groupe d'âge, 1997
(en pourcentage)

Provinces	17 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	55 à 64 ans	65 ans et plus	Total
Atlantique	40,1***	34,0***	31,4***	26,3***	14,3***	1,6***	25,0***
Québec	31,2***	33,0***	24,6***	22,6***	9,5***	3,7***	21,3***
Ontario	47,7***	42,2***	36,1***	34,2***	15,7***	5,9***	30,9***
Prairies	42,2***	38,3***	38,0***	34,8***	15,2***	4,5***	30,3***
Colombie-Britannique	53,2***	40,9***	39,6***	32,3***	21,4***	7,4***	32,4***
Canada	43,0***	38,6***	33,6***	30,3***	14,6***	5,0***	28,2***
n=31 896							

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

Note : À l'exclusion des étudiants de moins de 25 ans à plein temps sans soutien d'un employeur.

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

Tableau A2
Taux global de participation à la formation selon le niveau de scolarité, 1997
(en pourcentage)

Provinces	Primaire ou secondaire incomplet	Études secondaires terminées ou postsecondaires non terminées	Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	Diplôme universitaire ¹	Total
Atlantique	7,4***	27,1***	31,8***	53,7***	25,0***
Québec	9,3***	19,1***	26,3***	40,5***	21,3***
Ontario	11,6***	28,4***	38,4***	49,9***	30,9***
Prairies	10,9***	30,9***	37,8***	47,5***	30,3***
Colombie-Britannique	13,4***	28,2***	37,1***	54,7***	32,4***
Canada	10,6***	26,9***	34,5***	48,2***	28,2***
n=31 896					

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

Note : À l'exclusion des étudiants de moins de 25 ans à plein temps sans soutien d'un employeur.

¹ : Minimum d'un baccalauréat.

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

Tableau A3
Taux global de participation à la formation selon le nombre d'enfants d'âge préscolaire
(5 ans et moins) et le genre des répondants, 1997
(en pourcentage)

Provinces	Hommes	Femmes	Total
Aucun enfant de 0 à 5 ans			
Atlantique	23,2	23,6	23,4
Québec	19,4	20,6	20,0
Ontario	29,3	30,8	30,1
Prairies	27,8**	31,2**	29,5**
Colombie-Britannique	30,5*	33,7*	32,1*
Canada	26,3***	28,1***	27,2***
Un enfant de 0 à 5 ans			
Atlantique	36,5	36,1	36,3
Québec	29,7	30,1	29,9
Ontario	32,2**	39,7**	36,4**
Prairies	40,4	32,5	36,0
Colombie-Britannique	36,3	40,2	38,3
Canada	33,8	36,1	35,0
Deux enfants ou plus de 0 à 5 ans			
Atlantique	39,5	27,3	32,6
Québec	26,4	25,6	26,0
Ontario	38,5*	29,7*	33,8*
Prairies	34,7	31,0	32,7
Colombie-Britannique	23,4	27,5	25,5
Canada	32,9	28,6	30,6
n=28 634			

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

Note : À l'exclusion des étudiants de moins de 25 ans à plein temps sans soutien d'un employeur.

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

Tableau A4
Taux global de participation à la formation selon le statut sur le marché du travail, 1997
(en pourcentage)

Provinces	Emploi	Chômage	Inactivité	Total
Atlantique	37,2***	25,7***	9,7***	25,0***
Québec	28,2***	22,4***	9,8***	21,3***
Ontario	39,2***	32,3***	13,9***	30,9***
Prairies	38,6***	29,6***	10,6***	30,3***
Colombie-Britannique	43,2***	28,7***	13,8***	32,4***
Canada	36,9***	28,0***	11,9***	28,2***
	n=31 896			

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

Note : À l'exclusion des étudiants de moins de 25 ans à plein temps sans soutien d'un employeur.

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

Tableau A5
Taux global de participation à la formation selon la taille de l'entreprise, 1997
(en pourcentage)

Provinces	Moins de 20 employés	20 à 99 employés	100 à 499 employés	500 employés et plus	Inactifs	Total
Atlantique	23,3***	37,6***	39,5***	44,8***	7,5***	25,0***
Québec	18,2***	26,3***	34,1***	34,8***	8,7***	21,3***
Ontario	26,2***	32,7***	40,0***	49,9***	12,8***	30,9***
Prairies	27,6***	36,0***	41,0***	49,6***	8,1***	30,3***
Colombie-Britannique	32,4***	44,0***	41,1***	54,2***	12,3***	32,4***
Canada	25,3***	33,4***	38,8***	46,7***	10,5***	28,2***
	n=31 896					

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

Note : À l'exclusion des étudiants de moins de 25 ans à plein temps sans soutien d'un employeur.

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

Tableau A6
Taux de participation à la formation en entreprise et à la formation autonome selon le groupe d'âge, 1997
(en pourcentage)

Provinces	17 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	55 à 64 ans	65 ans et plus	Total
Formation en entreprise							
Atlantique	15,1	19,2	22,0	19,3	7,6	0,1	15,0***
Québec	7,9***	14,0***	14,5***	13,6***	4,6***	0,1***	10,1***
Ontario	29,5***	23,7***	24,8***	26,2***	8,4***	0,5***	19,4***
Prairies	23,4***	25,8***	26,8***	25,5***	9,4***	1,0***	20,0***
Colombie-Britannique	27,0***	20,7***	24,7***	21,2***	12,7***	0,7***	18,1***
Canada	22,0***	21,0***	22,3***	21,6***	8,0***	0,5***	16,7***
Formation autonome							
Atlantique	28,9***	17,8***	12,8***	9,9***	7,2***	1,6***	12,4***
Québec	25,3***	21,9***	12,2***	10,5***	5,1***	3,6***	12,7***
Ontario	24,5***	23,0***	15,8***	11,9***	8,5***	5,4***	15,0***
Prairies	27,4***	16,9***	15,5***	14,2***	7,1***	3,5***	14,2***
Colombie-Britannique	35,7***	25,7***	19,9***	15,2***	12,1***	6,9***	18,7***
Canada	27,0***	21,7***	15,1***	12,2***	7,8***	4,5***	14,6***
n=31 896							

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

Note : À l'exclusion des étudiants de moins de 25 ans à plein temps sans soutien d'un employeur.

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

Tableau A7
Taux de participation à la formation en entreprise selon le nombre d'enfants d'âge préscolaire
(5 ans et moins) et le genre des répondants, 1997
(en pourcentage)

Provinces	Hommes	Femmes	Total
Aucun enfant de 0 à 5 ans			
Atlantique	14,5	13,6	14,0
Québec	10,0**	8,2**	9,1**
Ontario	20,1***	17,4***	18,7***
Prairies	20,5	18,4	19,5
Colombie-Britannique	17,0	18,4	17,7
Canada	16,8***	15,1***	15,9***
Un enfant de 0 à 5 ans			
Atlantique	23,3	19,8	21,5
Québec	20,3*	14,8*	17,3*
Ontario	23,3	22,9	23,1
Prairies	30,5***	17,6***	23,3***
Colombie-Britannique	27,6**	15,9**	21,5**
Canada	24,2***	19,1***	21,4***
Deux enfants ou plus de 0 à 5 ans			
Atlantique	29,9*	11,7*	19,6*
Québec	13,2	14,6	13,9
Ontario	32,7***	13,7***	22,7***
Prairies	29,2*	17,4*	22,9*
Colombie-Britannique	21,3	15,5	18,3
Canada	25,5***	14,7***	19,9***
n=27 152			

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

Note : À l'exclusion des étudiants de moins de 25 ans à plein temps sans soutien d'un employeur.

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

Tableau A8
Taux de participation à la formation en entreprise et à la formation autonome selon la taille de l'entreprise, 1997
(en pourcentage)

Provinces	Moins de 20 employés	20 à 99 employés	100 à 499 employés	500 employés et plus	Inactifs	Total
Formation en entreprise						
Atlantique	10,6***	24,9***	29,0***	34,0***	0,7***	15,0***
Québec	7,1***	13,3***	22,3***	22,0***	0,1***	10,1***
Ontario	14,9***	20,5***	32,0***	38,0***	0,5***	19,4***
Prairies	16,8***	26,0***	31,0***	37,5***	0,3***	20,0***
Colombie-Britannique	14,1***	25,9***	32,0***	40,0***	0,4***	18,1***
Canada	13,0***	20,4***	29,2***	34,3***	0,4***	16,7***
Formation autonome						
Atlantique	14,3	16,1	15,6	16,3	6,9	12,4***
Québec	12,4**	14,3**	14,3**	17,0**	8,6**	12,7***
Ontario	14,8***	15,6***	12,6***	18,6***	12,3***	15,0***
Prairies	13,6***	15,9***	14,9***	19,9***	8,1***	14,2***
Colombie-Britannique	22,5*	25,6*	16,7*	22,4*	12,2**	18,7***
Canada	15,1***	16,7***	14,1***	18,7***	10,2***	14,6***
n=31 896						

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

Note : À l'exclusion des étudiants de moins de 25 ans à plein temps sans soutien d'un employeur.

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

Table des matières

1. Contexte de l'étude	5
2. Repères analytiques.....	7
3. Un faible taux global de participation au Québec.....	13
4. Une durée moyenne de participation à la formation très élevée au Québec.....	24
5. La participation à la formation selon les types d'activités et de motivation ainsi que l'implication ou non d'un employeur	36
6. Caractéristiques de la formation en entreprise et de la formation autonome au Québec	41
Conclusion.....	52
Bibliographie.....	57
Annexe 1	
Renseignements sur <i>l'Enquête sur l'éducation</i> <i>et la formation des adultes</i> de Statistique Canada	61
Annexe 2	
La définition d'adulte utilisée dans la série de notes de recherche	63
Annexe 3	
Glossaire.....	64
Annexe 4	69

