

**L'ÉVALUATION FORMATIVE DE LA LOI
FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT DE LA
FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE
(LOI DU 1 %)**

**RAPPORT D'ENQUÊTE AUPRÈS
DES EMPLOYÉS**

DIRECTION DE L'ÉVALUATION

**DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE DE LA RECHERCHE, DE L'ÉVALUATION ET DE
LA STATISTIQUE**

DIRECTION GÉNÉRALE DES POLITIQUES

MARS 2005

Les diverses contributions qui ont permis la réalisation de ce rapport

Institut de la statistique du Québec :

Élaboration du plan de sondage, échantillonnage, production des estimations et rédaction du volet méthodologique et de l'analyse descriptive, collaboration à la finalisation du questionnaire et gestion de la collecte des données.

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique :

Ghislaine Lapierre : chargée de projet, rédaction du devis, conception du questionnaire, analyse et rédaction

Anik Labonté : conception du questionnaire, analyse et rédaction

Hugues Tétreault : analyse et rédaction; expert-conseil en méthodologie

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE.....	v	
SOMMAIRE.....	vi	
INTRODUCTION	1	
CHAPITRE 1	MÉTHODOLOGIE UTILISÉE ET PROFIL DES ORGANISATIONS ET DES EMPLOYÉS QUI ONT RÉPONDU À L'ENQUÊTE	5
1.1	Méthodologie utilisée.....	5
1.2	Le recours à des analyses multivariées	6
1.3	Profil des organisations	8
1.4	Profil des employés	11
CHAPITRE 2	LES TAUX, LE NOMBRE D'ACTIVITÉS ET L'INTENSITÉ DE LA PARTICIPATION À LA FORMATION.....	25
2.1	La formation, financée ou non par l'employeur	25
2.2	La formation financée par l'employeur, selon les taux de participation, le nombre d'activités et l'intensité de la formation, par type d'activité	25
CHAPITRE 3	LES CARACTÉRISTIQUES ASSOCIÉES AU TAUX DE PARTICIPATION À LA FORMATION	35
3.1	Le taux de participation en lien avec des caractéristiques des entreprises	35
3.2	Les résultats de l'analyse de régression logistique	42
CHAPITRE 4	LES CARACTÉRISTIQUES ASSOCIÉES À L'INTENSITÉ DE LA PARTICIPATION (NOMBRE D'ACTIVITÉS ET NOMBRE D'HEURES).....	53
4.1	Les caractéristiques associées au nombre d'activités.....	53
4.2	Les caractéristiques associées au nombre d'heures.....	54
4.3	Les résultats de l'analyse multivariée	56

CHAPITRE 5	LES CONDITIONS DANS LESQUELLES SE DÉROULENT LES FORMATIONS.....	59
5.1	L'expression de la demande et les motivations à participer à la formation, pour ceux qui ont eu au moins une activité de formation en 2002.....	59
5.2	Le type de formateurs qu'ont eu les participants à la formation	62
5.3	La participation à des colloques et congrès en 2002.....	64
5.4	Le financement des activités de formation	65
CHAPITRE 6	LES RÉSULTATS DES FORMATIONS, DU POINT DE VUE DES EMPLOYÉS	69
CHAPITRE 7	LA NON-PARTICIPATION AUX ACTIVITÉS DE FORMATION FINANCÉES PAR L'EMPLOYEUR EN 2002	73
7.1	Les employés qui n'ont participé à aucune activité de formation en 2002.....	73
7.2	Une estimation de la demande insatisfaite de formation pour les employés	74
7.3	Une estimation de l'offre supplémentaire des employeurs	74
CHAPITRE 8	LES PERCEPTIONS DES EMPLOYÉS SUR L'IMPORTANCE DE LA FORMATION ET LES PRATIQUES DE FORMATION DANS LEUR ENTREPRISE.....	77
8.1	L'importance accordée à la formation par l'employeur, du point de vue des employés	77
8.2	L'utilité des attestations de présence ou de participation à la formation, pour la poursuite de la carrière des employés.....	78
8.3	L'encouragement à participer à des activités de formation.....	79
8.4	La perception de l'accès à des activités de formation	82
8.5	La perception de la prise en compte des besoins de formation des employés.....	84
8.6	Les pratiques de l'employeur dans les décisions de formation, du point de vue des employés.....	84
CHAPITRE 9	LA CONNAISSANCE ET LA PERCEPTION QU'ONT LES EMPLOYÉS DE LA LOI DU 1 %	89
CONCLUSION	95

PRÉAMBULE

Les contributions aux travaux d'évaluation ont été multiples. La Commission des partenaires du marché du travail a approuvé la stratégie d'évaluation de la loi et nous a apporté son concours en incitant les employeurs à collaborer à nos enquêtes. Le groupe de travail sur la Loi 90 de la Commission des partenaires a agi à titre de comité avisier d'évaluation, en nous apportant une aide précieuse par leurs connaissances des problématiques et des pratiques de formation dans les entreprises, en nous faisant connaître leurs préoccupations et leurs besoins en matière d'évaluation de la loi, en contribuant à enrichir nos travaux par leurs commentaires et questions. Par ailleurs, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) s'est chargé de la cueillette et de l'analyse descriptive, dans la première enquête auprès des employeurs et dans celle auprès des employés¹. Dans notre Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (DGARES), les contributions des différentes directions et du personnel ont été variées et essentielles. Nous remercions toutes les personnes qui ont rendu possible ou amélioré la qualité de ce rapport.

¹ Leur rapport d'analyse descriptive ainsi que leurs tableaux de fréquences sont disponibles sur demande.

SOMMAIRE

Ce rapport rend compte des résultats d'une enquête réalisée auprès des employés des entreprises assujetties à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre². Cette loi, adoptée en 1995 par le gouvernement du Québec, oblige les employeurs, à partir d'un certain seuil de la masse salariale de leur entreprise, à consacrer 1 % de leur masse salariale en dépenses de formation pour leur personnel dans le but d'« améliorer... la qualification de la main-d'œuvre et ainsi de favoriser l'emploi de même que l'adaptation, l'insertion en emploi et la mobilité de la main-d'œuvre ». Le rapport s'inscrit dans un processus plus large d'évaluation de la loi. Il s'agit ici de recueillir le point de vue des employés sur les pratiques de formation dans les entreprises assujetties à la loi, afin de mieux comprendre les modalités d'application de la loi et de pouvoir en analyser les résultats.

L'enquête s'est déroulée en deux volets : dans le premier, les employeurs ont rempli un court questionnaire et ont transmis la liste des personnes à leur emploi en 2002; dans le deuxième, une collecte de données a été effectuée auprès d'un échantillon d'employés à partir de ces listes. Entre quatre et huit employés par organisation ont été sélectionnés, selon la stratification établie dans le plan de sondage, basée sur des croisements de la masse salariale et du niveau d'investissement en formation. Les taux de réponses pondérés des deux enquêtes sont respectivement de 92 % pour les employeurs (587 répondants) et de 66 % pour les employés (1 899 répondants). Le potentiel analytique de l'enquête est bon et il n'existe aucun problème apparent à inférer les résultats à la population étudiée.

Dans l'ensemble des employés des entreprises assujetties à la loi, 60 % des employés ont participé à au moins une activité de formation financée par l'employeur en 2002. La formation financée représente la presque totalité de la formation reçue. En effet, seulement un employé sur vingt (5 %) a participé à au moins une activité de formation non financée.

Ce sont les activités de perfectionnement et d'entraînement à la tâche qui ont rejoint les plus fortes proportions d'employés (28 % dans les deux cas), puis les formations liées à un changement technologique ou structurel (24 %), celles en santé et sécurité au travail (14 %), pour l'obtention d'une qualification professionnelle (9 %) et enfin, les formations dans le but d'améliorer les compétences de base (4 %).

² La population visée par l'enquête comprend tous les employés de toutes les entreprises assujetties à la loi en 2002, soit celles de 250 000 \$ et plus de masse salariale. Depuis le 1^{er} janvier 2004, le seuil d'assujettissement est passé de 250 000 \$ de masse salariale à 1 million et plus. Désormais, seuls les employeurs qui ont un million et plus de masse salariale sont assujettis à la loi. Les listes d'employeurs utilisées comme base pour l'échantillon proviennent du dernier fichier validé et disponible du ministère du Revenu du Québec, soit celui de 2001. L'enquête porte sur les activités de formation financées par l'employeur en 2002.

Plus de la moitié des participants (54 %) ont eu deux formations ou plus. Le nombre moyen d'heures de formation est de 66 heures, mais cette moyenne cache des écarts importants. En regroupant le nombre d'heures en catégories, on observe que 55 % des participants ont eu moins de 25 heures de formation et 45 %, plus de 25 heures.

Les formations où l'on retrouve les taux de participation les plus faibles, soit celles menant à une qualification professionnelle et celles visant l'amélioration des compétences de base, sont les plus facilement qualifiantes et transférables, puisqu'elles permettent l'accès à des diplômes, certificats ou attestations de formation reconnues.

L'activité de formation la plus importante pour l'ensemble des employés des entreprises assujetties est l'entraînement à la tâche, compte tenu à la fois de son taux élevé de participation et de son intensité (nombre d'heures). Même si cette activité est potentiellement qualifiante et transférable, il est impossible d'en évaluer la portée dans l'amélioration de la qualification professionnelle, compte tenu de la présence très limitée de structures de qualification de la main-d'œuvre en emploi sur les lieux de travail, compte tenu également des lacunes du processus de reconnaissance des acquis extrascolaires.

Beaucoup de caractéristiques relatives aux entreprises et aux employés sont associées à la participation à la formation. Les taux les plus élevés se retrouvent parmi les employés d'entreprises de 3 000 employés et plus; là où l'on retrouve la présence d'au moins un syndicat; dans les entreprises où l'employeur investit au moins 1 % et plus de sa masse salariale en formation; chez les employés des secteurs des services gouvernementaux et des intermédiaires financiers; ceux ayant un diplôme de niveau secondaire professionnel, collégial technique ou universitaire; chez les employés appartenant au personnel de direction et des cadres ou au personnel professionnel et technique; parmi les membres d'une corporation ou d'un ordre professionnel, par rapport aux non-membres; parmi ceux qui font des heures supplémentaires par rapport à ceux qui n'en font jamais; dans le groupe d'âge de 35 à 44 ans et chez les femmes.

Une analyse de régression logistique a permis d'estimer l'influence propre à chacune de ces caractéristiques. **Après un contrôle statistique des autres caractéristiques considérées**, il appert que :

- les employés travaillant dans une entreprise dont la masse salariale se situe entre 250 000 \$ et 500 000 \$ ont une probabilité moindre de participer à une formation que les employés travaillant dans une entreprise dont la masse salariale est de un million de dollars ou plus;
- les employés travaillant dans une entreprise qui investit entre 1 % et 2 % de sa masse salariale en formation et ceux qui travaillent dans une entreprise qui investit 2 % et plus dans la formation ont de meilleures probabilités de participer à une formation que les employés des entreprises investissant moins de 1 % de leur masse salariale en formation;

- le personnel de ventes et services, le personnel de soutien administratif et de bureau ainsi que les cadres et le personnel professionnel et technique ont des probabilités plus élevées de participer à de la formation que les employés de production;
- le fait de faire du temps supplémentaire augmente aussi la probabilité de participer à de la formation, bien que dans ce dernier cas, l'interprétation à donner à cette association avec le taux de participation ne soit pas claire. Il est possible que la relation soit inverse, c'est-à-dire que la participation à la formation amène les employés à faire des heures supplémentaires. Mais on pourrait aussi dire que le fait d'accepter de faire des heures supplémentaires constitue un engagement envers l'organisation, engagement apprécié par l'employeur qui est alors davantage porté à offrir de la formation à ces employés plutôt qu'à d'autres;
- une scolarité de niveau primaire ou secondaire réduit la probabilité de participer à de la formation parrainée par l'employeur;
- les employés âgés de moins de 30 ans et ceux âgés de 45 ans et plus semblent avoir une probabilité moindre de participer à de la formation;
- le fait d'avoir un conjoint au travail semble associé à une probabilité accrue de participer à de la formation mais, comme pour l'âge, la signification statistique est à la limite du seuil considéré pour cette analyse, soit 1 %.

Certaines caractéristiques des entreprises et des employés sont associées à l'intensité de la formation, que l'on parle de nombre d'activités ou de nombre d'heures. Les employés détenteurs d'un diplôme d'études collégiales ou universitaires, ceux du secteur des intermédiaires financiers, par rapport aux employés du secteur du commerce de gros et de détail, les employés ayant un statut permanent et ceux qui ont pris part à plus d'une activité de formation, ont eu une participation plus intense à la formation.

Une analyse de régression linéaire a permis d'estimer l'influence propre à chacune de ces caractéristiques. **Après un contrôle statistique des autres caractéristiques considérées**, il appert que :

- les employés des entreprises dont la masse salariale est de un million et plus de dollars ont passé, en moyenne, un peu moins de temps en formation (l'équivalent de 83,7 % de la durée moyenne des autres employés) que les employés d'entreprises dont la masse salariale est inférieure à un million;
- les employés ayant participé à des activités d'entraînement à la tâche, à une formation requise par des changements technologiques ou autres dans l'organisation, ceux ayant participé à de la formation sur la qualification professionnelle et ceux ayant participé à de la formation sur le perfectionnement ou les compétences de base ont, en moyenne, passé plus de temps en formation que ceux ayant participé à des formations en santé et sécurité au travail;
- les cadres ainsi que le personnel professionnel et technique ont cumulé plus de temps en formation que les employés des autres catégories d'emplois;

- le fait d'avoir été encouragé à participer à une formation, la perception de l'employé que ses besoins en formation ont majoritairement été pris en compte et le fait que ce soit l'employé qui ait en premier parlé de la formation ou qu'il ait décidé de suivre la formation sont tous trois associés à des durées moyennes accrues. Pour ce qui est de la perception de l'employé que ses besoins de formation ont été majoritairement pris en compte par l'employeur, il pourrait s'agir d'une conséquence de la durée de la formation.

Le contexte dans lequel se déroule la formation financée par l'employeur se caractérise ainsi :

- dans les deux tiers des cas, l'employeur a incité (38 %) ou obligé (30 %) l'employé à participer à la formation. Pour un peu plus du quart des participants (29 %), c'est l'employé qui parle en premier de suivre une formation ou décide de la suivre. Les motivations des employés pour participer à la formation sont clairement d'ordre professionnel et du développement de carrière. Même si certains employés disent avoir été obligés de suivre une formation, très peu avaient des hésitations à y participer;
- plus de la moitié des participants ont eu un **formateur** interne à l'organisation (54 %), qu'il soit un formateur régulier (41 %) ou occasionnel (13 %). Environ trois participants sur cinq (41%) ont reçu leur formation d'un formateur externe privé (29 %) ou public (12 %). Parmi les employés ayant eu leur formation d'un formateur interne régulier, la proportion est la plus élevée chez les employés des entreprises comptant 3 000 employés ou plus et la moins élevée, chez les employés d'entreprises comptant moins de 100 employés. Dans notre système québécois actuel de qualification professionnelle et de reconnaissance des acquis, les formations dispensées par le secteur public sont généralement les plus qualifiantes et les plus facilement transférables d'une entreprise et d'un secteur d'activité à l'autre; or, une faible proportion de participants à la formation ont reçue cette dernière d'un formateur public;
- parmi les participants à une ou des activités de formation en 2002, les **colloques ou congrès** ont été le contexte d'apprentissage pour environ un sur cinq d'entre eux. Le nombre moyen de colloques ou congrès est de deux par participant. Les participants sont plus nombreux, en proportion, à être âgés de 45 ans et plus, à faire partie du personnel de direction et des cadres, à compter au moins deux ans à l'emploi de leur entreprise, à être membres de corporations professionnelles, diplômés universitaires, et enfin, employés des services gouvernementaux, plutôt que des secteurs primaire et manufacturier;
- en ce qui concerne le **financement** de la formation, neuf employés sur dix ont reçu leur salaire pendant la formation et pour près de neuf sur dix (88 %), la formation s'est déroulée totalement pendant les heures habituelles de travail. **Lorsqu'il y a des frais associés à la formation, la plupart des employés déclarent qu'ils sont**

payés en totalité par leur employeur. La proportion d'employés qui déclarent des frais d'inscription associés à leur formation est sensiblement plus élevée dans les entreprises de moins de 1 million de masse salariale. Or, les données de gestion sur l'application de la Loi du 1 % indiquent que ces employeurs sont moins nombreux, en proportion, à atteindre le seuil d'investissement de 1 % de la masse salariale. Le coût de la formation pour les employés de ces entreprises, sans doute en raison du recours plus fréquent à des formateurs externes, pourrait être un des facteurs explicatifs de cette participation plus faible. Par ailleurs, les coûts associés à la formation pourraient être un des facteurs explicatifs d'un plus faible taux de participation, dans certains secteurs d'activité économique. Ainsi, nos données d'enquête indiquent que les employés des secteurs primaire et manufacturier, ainsi que ceux du secteur de la construction, ont des taux de participation plus faibles à la formation financée que les autres employés. Parallèlement, c'est dans ces secteurs que les plus fortes proportions d'employés déclarent qu'il y a eu des frais d'achat de matériel pour les activités de formation;

- si l'on considère **les résultats des formations suivies**, on constate que la presque totalité des participants à la formation financée par l'employeur a terminé la formation et que les taux de satisfaction sont élevés. Les deux tiers des participants ont bénéficié d'un suivi et la presque totalité estime ce suivi très ou assez satisfaisant. Parmi ceux qui ont terminé une activité de formation en 2002, **13 % déclarent avoir obtenu une attestation officielle de qualification reconnue dans l'ensemble d'un secteur d'activité économique ou dans l'ensemble des entreprises du Québec. Un tiers des participants estime que leurs possibilités de changer d'employeur ou de poste dans leur entreprise se sont accrues, à la suite de la formation dispensée.** Il s'agit là d'une perception de la « transférabilité » de la formation reçue. Dans les faits, 12 % des participants ont obtenu une promotion entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2002; 62 % ont jugé leur formation très utile (26 %) ou assez utile (36 %) à l'obtention de cette promotion. Pour ce qui est de la mobilité horizontale, 13 % des participants à une formation ont changé de poste au cours de l'année, sans que cela soit une promotion. Parmi ceux-ci, 73 % estiment que leur formation a été très utile (42 %) ou assez utile (31 %) à leur changement de poste. Environ 7 % des participants ont risqué de perdre leur emploi et un autre 5 % l'ont effectivement perdu. Parmi ceux qui ont risqué de perdre leur emploi, 56 % estiment que la formation reçue a contribué à leur maintien en emploi;
- **environ deux employés sur cinq n'ont participé à aucune activité de formation financée par leur employeur, en 2002.** Parmi ceux-ci, environ un sur dix a eu une offre de la part de son employeur de participer à une activité de formation. Parmi les employés n'ayant pas eu d'activité de formation financée par leur employeur en 2002, moins d'un sur dix a demandé à son employeur de participer à une activité de formation. **À partir des données d'enquête sur les participants et les non-participants, la proportion d'employés qui a exprimé une demande de formation et dont la demande n'a pas été comblée représente environ le quart**

des employés. Il ressort également des données que l'offre supplémentaire de la part des employeurs aurait pu s'appliquer à près d'un employé sur dix;

- **parmi tous les employés, qu'ils aient participé ou non à une activité de formation en 2002, 82 % considèrent que la formation est soit très importante (45 %), soit assez importante (37 %) pour leur employeur.** Il n'y a pas de lien entre le taux de participation à la formation et la perception des employés sur l'importance accordée à la formation par leur employeur. Le tiers des employés ont été encouragés à suivre une activité de formation en 2002. Cet encouragement provient très majoritairement de la direction de l'entreprise. On constate que les caractéristiques de ceux qui ont été encouragés à participer recourent pour une bonne part les caractéristiques des employés qui ont effectivement participé à une activité de formation;
- **parmi les employés qui ont participé à au moins une activité de formation en 2002, 96 % déclarent qu'ils n'ont pas été les seuls de leur organisation à profiter d'une activité de formation financée au cours de la même année. Parallèlement, parmi ceux qui n'ont participé à aucune activité de formation financée par leur employeur, 67 % estiment que d'autres employés de leur organisation ont reçu de la formation au cours de l'année 2002;**
- quatre employés sur cinq pensent que les employés ont les mêmes chances de participer à la formation, lorsqu'ils en ont besoin, 13 % estiment qu'ils n'ont pas les mêmes chances et 7 % ne se prononcent pas sur cette question;
- **la moitié des employés estime que leur employeur a, en majorité, tenu compte de leurs besoins de formation, le quart juge que cela a été fait en partie;** près d'une personne sur sept croit que l'entreprise n'a pas du tout tenu compte de ses besoins et environ une sur quinze a répondu n'avoir suivi aucune formation et n'avoir pas voulu en suivre. Ce sont les employés des secteurs primaire et manufacturier qui jugent en plus fortes proportions qu'on n'a pas tenu compte de leurs besoins (un sur cinq). Dans ce dernier cas, les données d'enquête indiquent que ces secteurs ont parmi les plus faibles taux de participation à la formation financée;
- **près de la moitié des employés (49 %) indique que l'employeur choisit les activités de formation en consultant les employés, ou le syndicat, ou le syndicat et les employés et un peu plus du quart (28 %) mentionnent que l'employeur décide seul des activités à offrir.** Si l'on met en parallèle ces résultats avec ceux observés sur la prise en compte des besoins de formation par l'employeur, on constate que dans deux cas où les employés déclarent en plus fortes proportions que l'employeur décide seul, ils déclarent également en plus fortes proportions, soit que l'employeur n'a pas du tout tenu compte de leurs besoins de formation en 2002 (c'est le cas des employés des secteurs primaire et manufacturier), soit qu'il en a tenu compte d'une façon partielle (c'est le cas du personnel des ventes et services);

- **avant la présente étude, presque trois employés sur cinq n’avaient jamais entendu parler de la Loi du 1 % en formation et environ deux sur cinq en avaient entendu parler.** Les employés qui connaissent la loi et ceux qui ont les taux de participation les plus élevés partagent pour une bonne part les mêmes caractéristiques. **Parmi ceux qui avaient déjà entendu parler de la Loi du 1 % en formation, plus d’un sur deux estime que l’amélioration des connaissances ou des compétences constitue le principal avantage de cette loi; un employé sur trois pense, pour sa part, qu’avoir accès à des activités de formation en est le principal avantage;**
- alors que 95 % des employés identifient divers avantages à la loi, 30 % mentionnent des désavantages. Chacun des inconvénients mentionnés l’est par un maximum de 3 % des employés.

En ce qui concerne l’objectif de la loi qui est d’améliorer la qualification de la main-d’œuvre, **plusieurs des résultats obtenus constituent des éléments positifs pour l’atteinte des objectifs de la loi et de façon plus générale, pour le développement d’une culture de formation dans les entreprises.** Ainsi, le taux de participation des employés à la formation financée par l’employeur est relativement élevée (il est estimé ici à 60 %); plus de la moitié des participants ont eu deux formations et plus en 2002; près de la moitié ont eu plus de 25 heures de formation. La plupart des employés ont reçu un salaire pendant la formation et celle-ci s’est déroulée le plus souvent pendant les heures habituelles de travail. Par ailleurs, parmi les employés qui ont participé à au moins une activité de formation en 2002, la presque totalité déclare qu’ils n’ont pas été les seuls de leur organisation à profiter d’une activité de formation financée, au cours de la même année. Parmi ceux qui n’ont participé à aucune formation en 2002, les deux tiers déclarent que d’autres employés de leur organisation ont été formés en 2002. De plus, les perceptions des employés par rapport à l’importance accordée à la formation dans leur entreprise et par rapport à l’accès à la formation financée sont généralement positives. Les perceptions des employés qui connaissent la Loi du 1 %, bien que ceux-ci constituent une minorité des employés, sont également positives, puisque la moitié d’entre eux estime qu’elle permet une amélioration des compétences et un tiers, qu’elle favorise l’accès à la formation. Enfin, un tiers des participants estime que leurs possibilités de changer d’employeur ou de poste dans leur entreprise se sont accrues, à la suite de la formation dispensée. Il s’agit là d’une appréciation du caractère transférable de la formation reçue.

Par contre, la formation financée représente la presque totalité de la formation reçue, c’est-à-dire que les employés semblent compter uniquement sur le financement de l’employeur pour améliorer leurs qualifications, dans le contexte actuel. **Deuxièmement,** 40 % des employés n’ont reçu aucune formation financée par leur employeur en 2002 et parmi ceux-ci, moins d’un sur dix a demandé à son employeur de participer à une activité de formation. **Troisièmement,** la participation est davantage associée à certaines caractéristiques d’entreprises et d’employés et les employés n’ayant pas ces caractéristiques ont moins de probabilité de recevoir de la formation financée par l’employeur. **Quatrièmement,** le lien entre l’investissement en formation et

la qualification est fragile et même peu évident, dans un contexte où l'activité de formation la plus importante pour l'ensemble des employés est l'entraînement à la tâche, dont le caractère qualifiant et transférable reste à établir. On constate que seulement 13 % des employés formés³ ont déclaré avoir reçu une attestation officielle de qualification reconnue dans l'ensemble d'un secteur d'activité économique ou dans l'ensemble des entreprises du Québec. **Cinquièmement**, la proportion d'employés qui ont exprimé une demande de formation et dont la demande n'a pas été comblée représente environ le quart des employés et ce sont surtout des employés qui ont participé à une formation financée en 2002.

³ 97 % ont terminé leur formation et la moitié du 3 % qui reste était en formation lors de la cueillette de données.

INTRODUCTION

Ce rapport rend compte des résultats d'une enquête réalisée auprès des employés des entreprises assujetties à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre. La loi, adoptée le 22 juin 1995 par le gouvernement du Québec, vise à « améliorer, par l'accroissement de l'investissement dans la formation et par l'action concertée des partenaires patronaux, syndicaux et communautaires et des milieux de l'enseignement, la qualification de la main-d'œuvre et ainsi de favoriser l'emploi de même que l'adaptation, l'insertion en emploi et la mobilité de la main-d'œuvre » (L.R.Q., D-7.1, art. 1). La Loi du 1 % en formation oblige les employeurs, à partir d'un certain seuil de la masse salariale de leur entreprise, à consacrer 1 % de leur masse salariale en dépenses de formation pour leur personnel. Si le total des dépenses de formation admissibles est inférieur à 1 %, l'employeur doit verser la différence au Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO). Ce fonds est affecté à la promotion et au soutien des actions de formation de la main-d'œuvre.

La loi a été implantée sur trois ans :

- 1996, pour les entreprises dont la masse salariale était égale ou supérieure à un million de dollars;
- 1997, pour celles dont la masse salariale se situait entre 500 000 \$ et 999 999 \$;
- 1998, pour celles dont la masse salariale se situait entre 250 000 \$ et 499 999 \$.

Depuis le 1^{er} janvier 2004, le seuil d'assujettissement est passé de 250 000 \$ de masse salariale à 1 million et plus. Désormais, seuls les employeurs qui ont 1 million et plus de masse salariale sont assujettis à la loi.

La stratégie d'évaluation de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre allie les approches qualitative et quantitative. Elle comprend :

- une étude qualitative réalisée au moyen d'entrevues avec plus de 260 interlocuteurs divers : employeurs des secteurs public et privé, employés, représentants syndicaux, formateurs publics et privés, promoteurs du Fonds national de formation de la main-d'œuvre et agents gouvernementaux. Les résultats de cette étude ont été publiés au printemps et à l'été 2000, sous la forme de trois documents : un rapport détaillé des résultats d'entrevues, un rapport des faits saillants et une synthèse des faits saillants;
- une enquête par sondage auprès des employeurs assujettis à la loi, réalisée en 1999-2000 et dont les résultats préliminaires ont été rendus publics en mars 2001. Le rapport final a été déposé en mars 2002. Cette enquête porte sur les activités de formation effectuées en 1998 et constitue une base de comparaison pour les enquêtes futures, puisqu'il s'agit du premier sondage auprès des employeurs assujettis à la loi;

- une deuxième enquête auprès des employeurs assujettis à la loi, réalisée en 2003 et portant sur les activités de formation de 2002. Des résultats préliminaires ont été présentés en mai 2004 et le rapport final, déposé en mars 2005;
- une enquête par sondage auprès des employés des entreprises assujetties à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, dont les résultats préliminaires ont été rendus disponibles en mai 2004 et qui fait l'objet du présent rapport.

Le rapport effectué à partir des entrevues qualitatives auprès de différentes catégories d'interlocuteurs clés dans l'application de la Loi du 1 % traite des aspects suivants : les effets perçus de cette loi; les difficultés d'application, que ce soit dans la comptabilisation des dépenses, dans la planification ou l'organisation de la formation; les opinions sur la mise en oeuvre et le bien-fondé de la Loi du 1 % en formation, les moyens alternatifs suggérés et les améliorations proposées. Également, le rapport rend compte d'aspects plus spécifiques de la loi et de la façon dont elle est appliquée quant à ces différents aspects : le Règlement sur l'agrément des formateurs, l'évaluation et la certification de la formation dispensée dans le cadre de la loi, la connaissance et l'utilisation des organismes collecteurs de même que la connaissance et l'utilisation du Fonds national de formation de la main-d'œuvre. Il aborde aussi la question de la connaissance, l'utilisation et l'appréciation des différents interlocuteurs relativement aux services d'Emploi-Québec. Pour chacun de ces éléments, les améliorations suggérées par les différents interlocuteurs sont mentionnées.

Le rapport de la première enquête auprès des employeurs analyse l'effort de formation des employeurs assujettis à la Loi du 1 % en 1998, à travers les informations qui portent sur la participation financière des employeurs, sur leur taux de participation à la formation et son évolution depuis l'adoption de la loi, sur la gestion et la structuration de la formation, sur la planification des besoins, sur l'utilisation et l'appréciation des services publics et privés de formation, sur le taux de participation des employés à la formation, sur les types de formations dispensées, sur les pratiques d'évaluation et d'attestation des formations. Plus spécifiquement en rapport avec la mise en œuvre de la loi, le rapport tente d'identifier les difficultés d'application et présente les perceptions des employeurs sur ses avantages et inconvénients, de même que sur l'évolution de leur effort de planification et de formation depuis l'entrée en vigueur de la loi. Sont également analysées les raisons d'investir en formation, les difficultés rencontrées dans la planification et l'organisation des formations, de même que les retombées de la formation, telles que perçues par les employeurs. La deuxième enquête auprès des employeurs, effectuée en 2003-2004, porte essentiellement sur les mêmes questions, à des fins de comparaison avec les données de la première enquête.

Quant à l'enquête auprès des employés des entreprises assujetties à la loi, qui fait l'objet du présent rapport, elle vise à :

- décrire l'étendue et les caractéristiques de la participation à la formation parrainée;

- analyser le contexte dans lequel se déroulent les formations, entre autres l'utilisation et l'appréciation des services de formation internes ou externes, privés ou publics;
- analyser les différences dans la participation à des activités de formation parrainée, en fonction de certaines caractéristiques des individus et des entreprises;
- rendre compte des obstacles à la participation, du point de vue des employés;
- faire état des avantages et des inconvénients de la Loi du 1 % en formation, du point de vue des employés;
- évaluer les effets de la formation parrainée et de la Loi du 1 %, du point de vue des employés. Les effets seront analysés en fonction des objectifs de la loi, soit d'améliorer la qualification des travailleurs en vue de favoriser l'adaptation de la main-d'œuvre, l'insertion ou le maintien en emploi et la mobilité. Les résultats obtenus seront présentés à titre indicatif, puisque la période d'implantation en est une d'ajustement du dispositif qui ne peut alors donner son plein rendement.

Comme l'ensemble des entreprises assujetties à la Loi du 1 % en formation ne le sont que depuis 1998, la stratégie d'évaluation a permis dans un premier temps de recueillir un ensemble d'informations sur une première période d'implantation de la loi. Cet ensemble d'informations sert de point de référence et de comparaison avec d'autres enquêtes, afin de pouvoir saisir l'évolution des pratiques de formation dans les entreprises assujetties. Par ailleurs, recueillir le point de vue des employés sur les pratiques de formation dans les entreprises assujetties à la loi s'avère essentiel à la compréhension de son application de même qu'à l'analyse de ses résultats, puisque la loi a été conçue dans le but d'améliorer leurs qualifications.

Le rapport comprend neuf chapitres. Le **premier** chapitre décrit brièvement la méthodologie et trace un profil des organisations et des employés qui ont répondu à l'enquête. Le **deuxième** chapitre trace un portrait général de la participation à la formation, globale et financée par l'employeur, pour l'ensemble des activités et pour chaque type de formation abordé dans l'enquête, soit : les activités de perfectionnement, l'entraînement à la tâche, la formation liée à un changement technologique ou structurel dans l'organisation, la formation en santé et sécurité au travail, celle menant à une qualification professionnelle et enfin, les formations en vue d'améliorer les compétences de base des employés. Le **troisième** chapitre traite du taux de participation et de l'influence des diverses caractéristiques des entreprises et des individus sur la participation. Le **quatrième** chapitre reprend cette même analyse, mais elle porte sur l'intensité de la participation, plus précisément sur le nombre d'activités de formation et le nombre d'heures, plutôt que sur le taux de participation. Le **cinquième** chapitre porte sur les conditions dans lesquelles les formations sont dispensées : l'expression de la demande et les motivations des employés à participer à la formation, le type de formateur, la participation à des colloques ou congrès comme modes d'apprentissage et la nature du financement accordé par l'employeur. Le **sixième** chapitre aborde les résultats de la formation, du point de vue des employés : la réponse aux attentes, le suivi de la formation, le type d'attestation reçue, les effets perçus de la formation sur le maintien en emploi et la mobilité professionnelle. Le **septième** chapitre est consacré aux employés qui n'ont participé à aucune activité de formation financée par l'employeur en

2002; il contient également une estimation de la demande insatisfaite et de l'offre restée sans réponse des employeurs, qui dans un cas comme dans l'autre auraient pu déboucher sur des activités de formation. Au **huitième** chapitre, nous tentons de cerner les perceptions de l'ensemble des employés, qu'ils aient participé ou non à au moins une activité de formation en 2002, sur différents sujets entourant la formation dans leur organisation : leur perception de l'importance qu'accorde leur employeur à la formation, les incitatifs et encouragements qu'ils reçoivent à cet égard, leur perception quant à l'égalité des chances d'avoir accès à une formation en cas de besoin, l'utilité perçue des attestations de participation à des formations. Le **neuvième et dernier** chapitre fait état de la connaissance qu'ont les employés de la Loi du 1 % en formation et pour ceux qui la connaissent, de la perception qu'ils ont de ses avantages et inconvénients.

CHAPITRE 1 MÉTHODOLOGIE UTILISÉE ET PROFIL DES ORGANISATIONS ET DES EMPLOYÉS QUI ONT RÉPONDU À L'ENQUÊTE⁴

1.1 MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

La population visée par l'enquête auprès des employeurs est l'ensemble des employeurs assujettis à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, en 2002. Les employeurs ciblés sont des organisations privées ou publiques, à but lucratif ou non, dont les employés travaillent dans un établissement situé au Québec et dont la masse salariale est de 250 000 \$ et plus. La base de sondage pour l'enquête auprès des employeurs a été créée à l'Institut de la statistique du Québec à partir d'un fichier de déclarations fourni par le ministère du Revenu du Québec (MRQ). Le fichier du MRQ a été créé en février 2003, pour l'année d'imposition 2001.

Quant à l'enquête auprès des employés, la population visée par l'enquête est l'ensemble des employés à l'emploi des organisations assujetties à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre en 2002, et qui ont travaillé pour une période d'au moins quatre semaines en 2002 pour cette organisation à raison d'au moins cinq heures par semaine. Ces employés peuvent avoir travaillé à temps partiel ou à temps plein pour l'organisation assujettie, faire partie du personnel permanent, régulier, temporaire, occasionnel ou saisonnier.

La base de sondage pour l'enquête auprès des employés a été établie en deux étapes, correspondant aux deux degrés d'échantillonnage. Le premier niveau de la base de sondage est constitué des organisations assujetties à la loi en 2001, d'après le fichier provenant du MRQ. À partir de ce fichier, des organisations ont été échantillonnées et étaient invitées à retourner à l'ISQ la liste des employés ayant fait partie de leur entreprise en 2002 pendant l'enquête auprès des employeurs. Cela constitue le deuxième niveau de la base de sondage.

La taille d'échantillon d'employés totale de 2 837 permet de supposer que pour des estimations de proportions globales d'au moins 6 %, un coefficient de variation d'au plus 15 % sera obtenu. La taille d'échantillon des organisations de 712 permet de s'attendre à ce que pour une proportion d'au moins 12 %, un coefficient de variation d'au plus 15 % puisse être obtenu.

La collecte des données auprès des organisations s'est déroulée du 18 mars au 3 juin 2003. Cette collecte téléphonique a été précédée d'un envoi du questionnaire. Les 587 organisations répondantes ont permis d'obtenir un taux de réponse de 95,6 % (587 sur le nombre d'entreprises admissibles, soit 614). Par la suite, 92,4 % (taux pondéré) des employeurs répondants ont retourné la liste de leurs employés.

⁴ Ce chapitre reprend des éléments contenus dans le rapport d'analyse descriptive de l'Institut de la statistique du Québec. Le rapport de l'ISQ est disponible sur demande.

La collecte des données auprès des employés s'est déroulée du 23 avril au 27 juin 2003, par téléphone, sans expédition du questionnaire au préalable. On demandait aux employeurs de fournir l'adresse et le numéro de téléphone résidentiel de leurs employés. S'il n'était pas possible de joindre l'employé à la maison, on tentait de le joindre sur son lieu de travail. Les 1 899 employés répondants ont permis d'obtenir un taux de réponse pondéré de 65,6 %.

Une pondération appropriée a été effectuée (pour les deux enquêtes) pour permettre d'inférer les données des organisations répondantes ou des employés répondants à l'ensemble de leur population visée respective.

On peut conclure que le potentiel analytique de l'enquête est bon et qu'il n'existe aucun problème apparent à inférer les résultats à la population étudiée. La population visée par la présente enquête a été bien couverte, sauf en ce qui concerne les employés des organisations nouvellement assujetties en 2002, qui sont exclus de l'enquête.

1.2 LE RECOURS À DES ANALYSES MULTIVARIÉES

Afin de mieux évaluer l'influence des caractéristiques considérées sur le taux de participation, nous avons eu recours à une analyse de régression logistique. Cette approche statistique permet d'estimer l'influence propre à chacune des caractéristiques considérées sur une variable d'intérêt de nature dichotomique (ici, le fait de participer ou non à de la formation). Les résultats s'expriment sous la forme de rapport de cotes qui témoignent de l'intensité de l'association entre chacune des caractéristiques et le taux de participation. Une valeur unitaire du rapport de cotes ($RC = 1$) indique qu'il n'y a pas d'association donc que la caractéristique considérée n'influence pas le fait de participer, alors qu'une valeur inférieure à un indique une association négative (i.e., la caractéristique considérée réduit la probabilité de participer à de la formation) et qu'une valeur supérieure à un indique une association positive (i.e., la caractéristique considérée augmente la probabilité de participer à de la formation). Bien que le rapport de cotes soit considéré comme un estimateur du risque relatif, on ne peut l'interpréter comme tel. Autrement dit, on ne peut affirmer à partir d'un rapport de cotes dont la valeur est 2 que les personnes ayant cette caractéristique ont deux fois plus de « chances » de participer à au moins une formation.

Pour vérifier l'influence des caractéristiques considérées sur la durée de la formation (pour les personnes ayant eu au moins une formation financée par l'employeur en 2002), nous avons eu recours à la régression linéaire classique. Cette approche permet d'estimer l'influence propre à chacune des caractéristiques considérées sur une variable d'intérêt de nature continue (la durée de la formation). Dans le cas présent, la variable « durée » ne respectant pas une des conditions d'utilisation de la régression linéaire (distribution selon la Loi Normale), une transformation logarithmique de cette variable a été effectuée ($\ln(\text{durée})$) et c'est cette nouvelle variable qui a été modélisée. Les coefficients associés à chacune des caractéristiques correspondent à la différence des

logarithmes de la durée moyenne de la formation entre les personnes ayant la caractéristique considérée et celles qui ne l'ont pas. Après conversion de ces coefficients à l'aide de la fonction exponentielle, la valeur obtenue indique combien de fois plus longue, ou plus courte, est la durée moyenne de la participation pour les employés ayant la caractéristique considérée comparativement à ceux qui ne l'ont pas.

Dans cette approche analytique, comme les résultats présentés reposent sur les données d'un sondage effectué à un moment précis dans le temps, on doit davantage parler d'association entre les caractéristiques considérées et le taux de participation ou l'intensité de la formation, que d'une relation de cause à effets.

Par ailleurs, qu'il s'agisse de la régression logistique utilisée pour analyser le taux de participation ou de la régression linéaire utilisée pour analyser l'intensité de la formation, nous avons dû tenir compte du fait que l'échantillon ne reposait pas sur un plan aléatoire simple. L'échantillon a en effet été stratifié pour tenir compte des niveaux de masse salariale et d'investissement en formation. Mais le nombre d'employés échantillonnés dans chacune de ces strates ne repose pas non plus sur un échantillon aléatoire simple. Comme l'explique l'ISQ, « dans une enquête à deux degrés, il se peut que les employés d'une même organisation échantillonnée aient des réponses similaires à certaines questions⁵ », puisqu'ils sont placés dans un même contexte. C'est ce qu'on appelle l'effet de grappe. L'effet du plan de sondage sur la précision des réponses se situe à ces deux niveaux. Cependant, comme l'effet de plan varie selon la caractéristique considérée et qu'une partie importante de la pondération à appliquer est liée au plan de sondage (et pas seulement l'effet de grappe), nous avons forcé l'introduction des caractéristiques des entreprises utilisées pour définir les strates du plan de sondage plutôt que d'insérer une pondération. Nous avons aussi considéré un seuil de signification plus sévère que le seuil de 5 % habituellement utilisé, soit 1 %, pour prendre en compte l'effet de grappe.

⁵ Institut de la statistique du Québec. « Enquête auprès des employés des organisations assujetties à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre. Rapport d'analyse descriptive », mars 2004, p. 109.

1.3 PROFIL DES ORGANISATIONS⁶

Cette section décrit les principales caractéristiques estimées des organisations assujetties à la Loi du 1 % en formation en 2002, à partir des données d'enquête. Le profil des employeurs est présenté en fonction de diverses caractéristiques : les différentes catégories de masse salariale et de niveau d'investissement en formation, le fait d'avoir un seul ou plusieurs établissements au Québec, le nombre d'années d'activité, la présence syndicale, la présence d'un service ou d'une personne responsable de la formation, la présence d'employés saisonniers, le nombre moyen d'employés par organisation, selon le sexe, le fait d'être à temps plein ou à temps partiel, la catégorie d'emploi. Lorsque ces diverses caractéristiques ont des liens significatifs avec d'autres caractéristiques des entreprises ou des employés, ces liens sont mentionnés. Au tableau qui suit, les employeurs assujettis sont distribués en fonction de ces quatre bannières de croisement.

TABLEAU 1
Nombre estimé des organisations assujetties à la loi, par bannière de croisement
Données du MRQ, année 2001

Bannière de croisement	Nombre	%
Toutes les organisations	33 464	100
Pourcentage de la masse salariale investi en formation		
0 % de la m.s.	2 211	7%
plus de 0 % mais moins de 1 % de la m.s.	5 793*	17%
de 1 % à moins de 2 % de la m.s.	17 532	52%
de 2 % et plus de la m.s.	7 928*	24%
Masse salariale « 1 »		
moins de 1 000 000 \$	20 394	61%
1 000 000 \$ et plus	13 070	39%
Masse salariale « 2 »		
moins de 500 000 \$	13 860	41%
500 000 \$ à moins de 1 000 000 \$	6 533*	20%
1 000 000 \$ et plus	13 070	39%
Croisement de la masse salariale et du pourcentage de masse salariale investi en formation		
m. s. < 500 000 \$ et pourcentage < 1 %	3 450	10%
m. s. < 500 000 \$ et pourcentage ≥ 1 %	10 411	31%
m. s. ≥ 500 000 \$ et pourcentage < 1 %	4 554*	14%
m. s. ≥ 500 000 \$ et pourcentage ≥ 1 %	15 049	45%

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

⁶ Cette section regroupe les analyses faites par l'Institut de la statistique du Québec et celles effectuées par la Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. L'ISQ avait le mandat de produire une analyse descriptive en fonction de certaines caractéristiques des entreprises et des individus, soit la masse salariale, le niveau d'investissement, le secteur d'activité économique et le genre. La DGARES a produit les autres analyses. Cette remarque s'applique à tout le rapport.

Nombre d'établissements au Québec

On estime à 16 %⁷ les organisations assujetties à la Loi du 1 % en formation qui sont constituées de plusieurs établissements situés au Québec.

Nombre d'années en activité

Près de la moitié des organisations sont en activité depuis 20 ans et plus. En effet, 46 % des organisations sont en activité depuis 20 ans et plus, 28 % depuis 10 à 19 ans, 15 % depuis 5 à 9 ans et 12 % depuis 5 ans et moins⁸.

Année d'assujettissement

La proportion estimée des organisations assujetties à la loi depuis 2001 ou 2002 est de 9 %, depuis 1998 ou 1999 ou 2000 de 42 %, et depuis 1996 ou 1997 de 50 %. Les organisations ayant une masse salariale de 1 000 000 \$ et plus sont proportionnellement plus nombreuses à être assujetties depuis 1996 ou 1997 que les organisations ayant une masse salariale inférieure à 1 000 000 \$ (74 % contre 34 %*). Ce résultat reflète bien l'implantation de la Loi du 1 %, réalisée graduellement de 1996 à 1998 en fonction de la masse salariale de l'organisation. En 1996, seules les organisations dont la masse salariale était de 1 000 000 \$ et plus étaient assujetties.

Présence de syndicats et de comités

Une organisation sur cinq (20 %) possède au moins un syndicat et près du quart (24 %) ont un comité employeur-employé ou patronal-syndical traitant, entre autres, des questions de formation.

Présence d'un service ou d'une personne responsable de la formation

Les deux tiers (66 %) des organisations sont dotés d'un service ou d'une direction des ressources humaines, d'un service du personnel ou d'une personne responsable de la formation des employés ou qui s'occupe de la gestion et du suivi de la formation. Les organisations n'ayant pas investi en formation semblent moins bien pourvues à cet égard comparativement aux organisations ayant investi au moins 1 %. En effet, alors que le tiers (33 %) des organisations n'ayant pas investi en formation possèdent un tel service, environ trois sur cinq (59 %) de celles ayant investi, mais moins de 1 % de la masse salariale ont un service de formation, c'est le cas des deux tiers (66 %) des organisations qui ont investi de 1 % à moins de 2 % de leur masse salariale en formation et le cas d'environ huit sur dix (83 %) des organisations qui ont investi 2 % et plus de leur masse salariale en formation en 2002.

⁷ Les données marquées d'un astérisque ont un degré de précision passable, celles d'un double astérisque, un degré de précision faible, donc à utiliser avec prudence (les considérer davantage à titre indicatif).

⁸ La somme des proportions n'est pas toujours de 100 %, en raison des données arrondies.

Employés saisonniers

Environ une organisation sur cinq (20 %) embauche des employés saisonniers. Dans la présente enquête, les employés saisonniers sont définis comme des individus qui travaillent seulement pendant une certaine période de l'année dans l'organisation. Par exemple, les travailleurs des domaines de l'horticulture, de la foresterie ou du tourisme, qui, pour la plupart, ne travaillent que pendant une saison.

Nombre moyen d'employés

Dans les organisations assujetties à la loi, le nombre moyen d'employés se situe à environ 112, celui des femmes à 52 et celui des hommes à 61. Comme on peut s'y attendre, plus la masse salariale est élevée, plus le nombre moyen d'employés est élevé et cela peu importe qu'il s'agisse d'hommes, de femmes ou d'employés à temps plein.

Nombre moyen de femmes et d'hommes par organisation

Sans surprise, on observe que le nombre moyen estimé d'hommes ou de femmes est plus grand dans les organisations où la masse salariale est de 1 000 000 \$ et plus, comparativement aux organisations où la masse salariale varie de 500 000 \$ à moins de 1 000 000 \$ et aux organisations où la masse salariale est inférieure à 500 000 \$ (chez les femmes 111 contre 17 et 11 et chez les hommes 131 contre 23* et 12).

De plus, le nombre moyen de femmes dans les organisations ayant une masse salariale supérieure ou égale à 500 000 \$ et ayant investi 1 % et plus en formation est plus élevée (95) que celles des organisations ayant une masse salariale de moins de 500 000 \$ et ayant investi moins de 1 % en formation (7), ainsi que celle des organisations ayant une masse salariale de moins de 500 000 \$ et ayant investi 1 % et plus en formation (12). Le même constat s'observe chez les hommes pour les mêmes catégories (101 contre 13 et 12).

Nombre moyen estimé d'employés à temps plein et à temps partiel

Le nombre moyen d'employés à temps plein des organisations n'ayant pas investi en formation (18) est moindre que celui des organisations investissant plus de 0 % à moins de 1 % de leur masse salariale en formation (54), que celui des organisations investissant de 1 % à moins de 2 % de leur masse salariale en formation (74) et que celui des organisations investissant 2 % et plus de leur masse salariale en formation (103).

Nombre moyen d'employés selon la catégorie d'emploi

Il y a en moyenne 6 cadres et membres de la direction dans les entreprises assujetties, 24 employés de la catégorie professionnelle et technique, 14 dans la catégorie

administrative et des employés de bureau, 38 dans la catégorie de la production et 28 dans la catégorie des ventes et services.

1.4 PROFIL DES EMPLOYÉS

Les caractéristiques des employés liées à l'emploi

Le secteur d'activité économique

L'échantillon des employés des entreprises assujetties à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre se répartit ainsi, selon le secteur d'activité économique :

Secteurs primaire et manufacturier :	18 %
Secteur de la construction, transport et entreposage, communications et services publics :	13 %
Secteur du commerce de gros et de détail :	21 %
Services financiers et immobiliers, services aux entreprises :	13 %
Services gouvernementaux :	25 %
Hébergement et restauration, divertissement et loisirs, services personnels et domestiques et autres services personnels	11 %

Le secteur d'activité est associé statistiquement à la plupart des caractéristiques des entreprises et des individus, que l'on parle d'ancienneté dans l'entreprise, de l'appartenance à un syndicat, à une corporation ou un ordre professionnel, que l'on pense au statut d'emploi (temporaire ou permanent), aux horaires de travail (de jour ou de nuit, sur rotation), au nombre d'heures travaillées, au genre (les hommes et les femmes ne sont pas concentrés dans les mêmes secteurs d'activité), à l'âge ou à la scolarité. Nous analysons dans cette section du chapitre les liens avec les secteurs d'activité, au fur et à mesure de l'analyse des diverses caractéristiques des employés, qu'elles soient liées à l'emploi ou socio-démographiques⁹.

⁹ Nous ne nous attardons pas à analyser le profil des employeurs en croisant leurs caractéristiques entre elles, telles la masse salariale et la taille, ou la masse salariale et le niveau d'investissement, pour deux raisons : d'une part, la masse salariale et le niveau d'investissement ont été considérés comme variables de stratification dans le plan de sondage; d'autre part, une enquête auprès des employeurs a été réalisée en 2003, qui devrait nous permettre de tracer un profil relativement complet des employeurs. Il s'agit ici de considérer d'abord les caractéristiques des employés, liées à l'emploi ou socio-démographiques.

La masse salariale

Un employé sur dix travaille dans une entreprise qui a entre 250 000 \$ et moins de 500 000 \$ de masse salariale; environ un sur quinze (7 %), dans une entreprise ayant entre 500 000 \$ et moins de 1 million de masse salariale et l'immense majorité (83 %), dans une entreprise de plus de 1 million de masse salariale. Les liens statistiquement significatifs avec les autres caractéristiques des employés sont étudiés dans la suite de cette section.

La taille des entreprises

Parmi les employés d'entreprises assujetties, un peu plus du tiers (34 %) travaille dans des entreprises de moins de 100 employés; un peu plus du cinquième (22 %), dans des entreprises de 100 à 499 employés; près du quart (23 %), dans des entreprises de 500 à 2 999 employés et un autre cinquième, dans des entreprises de 3 000 employés et plus. Comme la masse salariale et le secteur d'activité, cette caractéristique interfère avec beaucoup d'autres caractéristiques liées à l'emploi, comme nous le verrons dans la suite de cette section.

Catégorie d'emploi

Selon les informations fournies par les employés, environ le quart des employés sont membres du personnel professionnel et technique (28 %) ou du personnel de production (29 %), environ un sur cinq est membre du personnel du domaine des ventes et des services (19 %), et environ un sur dix est membre du personnel de direction et cadres (10 %) ou du personnel de soutien administratif ou de bureau (14 %).

Les employés des organisations dont la masse salariale est supérieure ou égale à 1 000 000 \$ sont plus nombreux en proportion dans la catégorie du personnel professionnel et technique que ceux des organisations dont la masse salariale est inférieure à 1 000 000 \$ (31 % contre 17 %). Par ailleurs, les organisations investissant moins de 1 % de leur masse salariale comptent en proportion plus d'employés en production (53 % contre 26 % pour la catégorie de 1 % à moins de 2 % de la masse salariale et contre 23 % de la catégorie de 2 % et plus de la masse salariale).

Près de la moitié (47 %) du personnel de direction et des cadres se trouve dans des entreprises de moins de 100 employés. Près des deux tiers (62 %) du personnel professionnel et technique travaille dans des entreprises de 500 employés et plus. Le personnel de soutien administratif et de bureau est moins présent dans les entreprises de 100 à moins de 500 employés. Plus des deux tiers (68 %) du personnel de production est concentré dans les entreprises de moins de 500 employés et l'on retrouve presque la moitié (46 %) du personnel des ventes et services dans des entreprises de moins de 100 employés.

Le personnel professionnel et technique est surreprésenté, par rapport à son poids dans l'ensemble des employés, dans les secteurs des services gouvernementaux et des services financiers, tout comme le personnel de soutien administratif et de bureau. Plus de la moitié du personnel de production (55 %) se trouve dans les secteurs primaire, manufacturier et de la construction. Sans surprise, on observe que près de la moitié du personnel des ventes et des services (47 %) œuvre dans le secteur du commerce.

Nombre d'années à l'emploi de l'organisation

Quatre employés sur cinq (80 %) travaillent depuis un an et plus au sein de leur organisation (82 % pour les femmes et 78 % pour les hommes). L'enquête n'a pas détecté de différence selon le sexe ainsi que selon les autres bannières de croisement, à l'exception toutefois du secteur d'activité. Les employés du secteur commerce de gros et de détail sont moins nombreux en proportion (73 %) à avoir au moins un an d'expérience comparativement aux employés du secteur des services gouvernementaux (87 %).

Modalités de rémunération de l'employé

On a demandé aux employés de quelle façon leur employeur les payait; c'est-à-dire à salaire, à la pièce, à la commission ou au pourboire, par montant de contrat, par primes ou dividendes ou profits. La modalité de paiement la plus utilisée est le salaire, ce qui est le cas pour 96 % de l'ensemble des employés. Environ 6 % des employés ont une rémunération sous forme de commission ou pourboire, alors que les autres formes de rémunération touchent moins de 2 % des employés, chacune (à la pièce, par montant de contrat, en fonction des profits ou dividendes)¹⁰.

Membres d'une association négociant des conditions de travail ou d'un syndicat

Les employés indiquaient s'ils étaient syndiqués ou membres d'une association d'employés négociant des conditions de travail avec l'employeur. On estime à 38 % les employés membres d'un syndicat, à 2 % les employés adhérant à une association négociant des conditions de travail avec leur employeur et à 60 % les employés n'étant pas membres d'un syndicat ou d'une association négociant les conditions de travail avec leur employeur.

La proportion d'employés adhérant à un syndicat ou à une association négociant des conditions de travail avec leur employeur est de 77 % chez les employés du secteur des services gouvernementaux et est supérieure à celle des secteurs primaire et manufacturier (35 %*), du commerce de gros et de détail (14 %**), des intermédiaires financiers (20 %**) et de l'hébergement et autres (39 %**).

¹⁰ Certains employés sont payés selon plus d'une modalité de rémunération, c'est pourquoi le total dépasse 100 %.

Cette proportion de personnel syndiqué s'avère aussi plus élevée pour les employés des organisations dont la masse salariale est de 1 000 000 \$ et plus (46 %), comparativement aux employés des organisations dont la masse salariale se situe de 500 000 \$ à moins de 1 000 000 \$ (15 %**), et aux employés des organisations dont la masse salariale est de moins de 500 000 \$ (11 %*), de même qu'à celle des employés des organisations dont la masse salariale est de 1 000 000 \$ et moins (13 %*).

Membres d'un ordre professionnel ou d'une corporation professionnelle

Environ 13 % de l'ensemble des employés font partie d'un ordre professionnel ou d'une corporation. Il y a proportionnellement plus de femmes (16 %) que d'hommes (10 %*) membres d'un ordre professionnel ou d'une corporation.

Cette proportion est légèrement plus élevée (13 %) chez les employés des organisations dont la masse salariale est de 1 000 000 \$ et plus que celle des employés des organisations dont la masse salariale est inférieure à 1 000 000 \$ (9 %*).

Les employés du secteur des services gouvernementaux sont plus nombreux en proportion (27 %) à être membres d'un ordre professionnel ou d'une corporation, comparativement à ceux des secteurs primaire et manufacturier (7 %**), de la construction (5 %**), du commerce de gros et de détail (5 %**) et de l'hébergement et autres (5 %**). Plusieurs employés du secteur des services gouvernementaux travaillent dans le réseau de la santé ou de l'éducation où il s'avère souvent obligatoire d'être membre d'une corporation ou d'un ordre professionnel.

Les deux tiers des membres des corporations professionnelles sont dans la catégorie du personnel professionnel et technique et près d'un sur cinq (17 %) fait partie des cadres ou du personnel de direction.

Statut d'emploi permanent ou temporaire

La majorité des employés détient un emploi permanent. La proportion d'employés détenant un emploi permanent est de 81 % et de 19 % pour un emploi temporaire. Les employés des organisations du secteur primaire et manufacturier (92 %) sont plus nombreux, en proportion, à détenir un emploi permanent comparativement à ceux des secteurs d'activité du commerce de gros et de détail (79 %), des services gouvernementaux (75 %) et de l'hébergement et autres (74 %). Le personnel de direction et des cadres détient en plus forte proportion un emploi permanent (97 %), de même que le personnel de soutien administratif et de bureau (86 %), alors que le personnel des ventes et des services est surreprésenté parmi le personnel temporaire (29 % ont un statut temporaire).

Type d'emploi : horaire de travail, travail saisonnier ou non

On a demandé aux employés sur quel horaire de travail ils travaillaient (jour, soir, nuit, rotation, sur appel, heures brisées) et si le travail était saisonnier; c'est-à-dire un emploi qui dure moins d'un an et qui est disponible à la même époque chaque année.

Quatre employés sur cinq (80 %) ont un horaire de jour, alors qu'environ un sur cinq en a un de soir (21 %) et qu'environ un sur vingt travaille de nuit (5 %*). À noter que dans cette enquête, l'horaire de jour est de 8 h à 18 h et celui de soir, de 18 h à minuit et celui de nuit, de 0 h à 8 h. Par exemple, une personne travaillant de 15 h à 23 h, sans rotation, était comptabilisée dans l'horaire de jour et de soir, ce qui explique que le total dépasse 100 %.

Par ailleurs, environ le dixième des employés travaille en rotation (11 %) ou a un horaire de travail comportant des heures brisées (12 %).

TABLEAU 2
Distribution des employés par type d'emploi, selon le sexe

Type d'emploi	Total		Féminin		Masculin	
	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %
Permanent	81,3	77,8-84,5	80,1	74,7-84,7	82,4	76,6-87,3
Temporaire	18,7	15,5-22,2	19,9	15,3-25,3	17,6	12,7-23,4
Saisonnier						
oui	8,2	6,3-10,5	9,2*	6,4-12,6	7,4*	5,1-10,3
non	91,8	89,5-93,7	90,8	87,4-93,6	92,6	89,7-94,9
De jour						
oui	80,4	75,9-84,4	82,9	77,3-87,7	78,3	72,9-83,6
non	19,6	15,6-24,1	17,1*	12,3-22,7	21,7	16,4-27,1
De soir						
oui	21,4	17,2-25,6	23,7	17,2-31,3	19,4	15,2-24,3
non	78,6	74,4-82,8	76,3	68,7-82,8	80,6	75,7-84,8
De nuit						
oui	5,1*	3,3-7,4	1,5**	0,7-2,9	8,2*	5,2-12,1
non	94,9	92,6-96,7	98,5	97,1-99,3	91,8	87,9-94,8
En rotation						
oui	11,3	8,9-13,6	10,3*	6,7-14,9	12,1	9,4-15,3
non	88,7	86,4-91,1	89,7	85,1-93,3	87,9	84,7-90,6
Sur appel						
oui	7,7*	5,1-10,9	8,3**	4,6-13,5	7,1**	3,8-11,9
non	92,3	89,1-94,9	91,7	86,5-95,4	92,9	88,1-96,2
Heures brisées						
oui	12,3	9,6-15,5	12,7*	9,0-17,1	12,0*	8,2-16,7
non	87,7	84,5-90,4	87,3	82,9-91,0	88,0	83,3-91,8

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

Les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes à occuper un emploi de nuit (8,2 % contre 1,5 %).

Les employés des organisations des secteurs primaire et manufacturier (81 %), du commerce de gros et de détail (87 %) et des services gouvernementaux (85 %) sont plus nombreux, en proportion, à occuper un emploi de jour comparativement à ceux du secteur de l'hébergement et autres (58 %). À l'inverse, les employés du secteur de l'hébergement et autres sont plus nombreux, en proportion, à détenir un emploi de soir (43 %*), comparativement à ceux du secteur de la construction (17 %*) et des services gouvernementaux (14 %*).

Près d'un employé sur dix a un emploi saisonnier (8 %) ou un emploi sur appel (8 %*). Dans les organisations où la masse salariale est inférieure à 1 000 000 \$, la proportion des employés saisonniers est plus grande que celle des employés des organisations où la masse salariale est de 1 000 000 \$ et plus (13 % contre 7 %). En revanche, les organisations où la masse salariale est de 1 000 000 \$ et plus comptent proportionnellement plus d'employés ayant un horaire de travail sur rotation que ceux des organisations dont la masse salariale est inférieure à 1 000 000 \$ (12 % contre 7 %).

Nombre d'heures travaillées par semaine et heures supplémentaires

Les employés ont été interrogés sur le nombre moyen d'heures travaillées par semaine, en 2002, en excluant les heures supplémentaires. Ils ont également été questionnés sur la fréquence des heures supplémentaires payées ou compensées en temps au cours de la période couverte par l'enquête (année 2002).

L'ensemble des employés travaillent environ 33,4 heures en moyenne par semaine. Les hommes travaillent en moyenne plus d'heures par semaine que les femmes (36,6 contre 29,8).

Les employés du secteur d'activité primaire et manufacturier ainsi que ceux du secteur de la construction, transport et entreposage, communications et services publics, ont des semaines de travail plus longues que ceux des secteurs services gouvernementaux et de l'hébergement et autres. En effet, les nombres moyens estimés d'heures travaillées par semaine sont, pour les employés des secteurs primaire et manufacturier, de 37,5 heures; pour les employés des secteurs regroupés de la construction, transport et entreposage, communications et services publics, de 38,5 heures; pour ceux des services gouvernementaux, de 30,4 heures et pour ceux des secteurs regroupés de l'hébergement et de la restauration, divertissement et loisirs, services personnels et domestiques et autres services personnels, de 28,2 heures.

TABLEAU 3
Nombre moyen d'heures travaillées par semaine, par sexe et par secteur d'activité économique de l'organisation

Bannière de croisement	Nombre moyen d'heures travaillées	
	Estimation	Intervalle de confiance
Ensemble des employés	33,4	32,3-34,6
Sexe		
Féminin	29,8	28,4-31,2
Masculin	36,6	35,2-38,0
Secteur d'activité économique		
primaire et manufacturier	37,5	34,5-40,6
construction	38,5	36,8-40,2
commerce de gros et de détail	32,5	29,3-35,7
intermédiaires financiers	34,4	31,5-37,2
services gouvernementaux	30,4	28,9-31,8
hébergement et autres	28,2	25,0-31,3

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

Lorsque le nombre d'heures travaillées par semaine est regroupé en classe, la distribution des employés par classe est d'environ de 10 % pour la classe de 5 à 15 heures par semaine, de 12 % pour la classe de plus de 15 à 25 heures, de 28 % pour la classe de plus de 25 à 35 heures, de 10 % pour la classe de 35 à 37,5 heures et de 40 % pour la classe de plus de 37,5 heures.

TABLEAU 4
Distribution des employés en fonction du nombre d'heures travaillées par semaine, selon le sexe

Nombre d'heures	Total		Féminin		Masculin	
	EST.	I.C.	EST.	I.C.	EST.	I.C.
	%	%	%	%	%	%
5 à 15	10,0	7,3-13,3	14,6*	10,5-19,6	6,0**	2,9-10,9
plus de 15 à 25	12,0	8,7-16,0	17,1	12,3-22,8	7,6**	3,9-13,0
plus de 25 à 35	28,0	23,9-32,2	38,8	33,2-44,3	18,7*	12,7-26,2
plus de 35 à 37,5	9,6	7,2-12,5	12,9	9,5-17,1	6,8*	4,4-9,8
plus de 37,5	40,4	35,7-45,1	16,6	12,6-21,2	60,9	54,8-66,9

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

Les hommes sont plus nombreux en proportion à travailler plus de 37,5 heures par semaine (61 %) comparativement aux femmes (17 %).

Les employés des organisations dont la masse salariale est inférieure à 1 000 000 \$ (55 %) sont plus nombreux en proportion à travailler plus de 37,5 heures par semaine que ceux des organisations dont la masse salariale est de 1 000 000 \$ et plus (37 %).

TABLEAU 5
Distribution des employés en fonction du nombre d'heures travaillées par semaine, selon la masse salariale « 1 » de l'organisation

Nombre d'heures	Moins de 1 000 000 \$		1 000 000 \$ et plus	
	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %
5 à 15	10,7*	7,6-14,5	9,9*	6,7-13,9
plus de 15 à 25	9,5*	6,8-12,7	12,5*	8,6-17,3
plus de 25 à 35	19,0	14,8-23,8	29,9	25,0-34,7
plus de 35 à 37,5	5,7**	2,9-9,8	10,4	7,6-13,9
plus de 37,5	55,1	48,1-62,2	37,4	32,0-42,7

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

Les employés des organisations dont la masse salariale est inférieure à 500 000 \$ et ceux des organisations dont la masse salariale est de 500 000 \$ à moins de 1 000 000 \$ sont plus nombreux, en proportion, à travailler plus de 37,5 heures par semaine (51 % et 60 %) comparativement à ceux des organisations dont la masse salariale est de 1 000 000 \$ et plus (37 %).

En 2002, 47 % des employés des entreprises assujetties n'ont fait aucune heure supplémentaire payée ou compensée, 25 % en ont fait quelques fois, 15 % en ont fait quelques fois par mois, 11 % en ont fait toutes les semaines et 3 % en ont fait une fois par mois.

Lorsque l'on regroupe d'une part ceux qui n'ont jamais fait de temps supplémentaire et ceux qui en ont fait quelquefois ou souvent en 2002, on constate que les employés qui font du temps supplémentaire sont davantage présents dans les entreprises de 100 à moins de 500 employés et dans celles de plus de 3 000 employés. Toutefois, aucun écart significatif n'est décelé en fonction d'autres caractéristiques, telles que le genre ou la catégorie professionnelle.

Les caractéristiques personnelles des employés

Le genre

Une fois pondérées, les proportions respectives d'hommes et de femmes, dans les organisations assujetties à la loi, sont de 54 % et de 46 %, ce qui est aussi leur poids respectif dans la population active du Québec. Les femmes sont davantage représentées dans les entreprises de 500 employés et plus, comparativement aux hommes qui sont surreprésentés dans les entreprises de 100 à moins de 500 employés. Elles sont massivement représentées dans la catégorie professionnelle du personnel de soutien administratif et de bureau (82 % du personnel de cette catégorie), alors que les hommes forment 79 % du personnel de production. Les femmes sont également surreprésentées parmi le personnel des ventes et des services. On note aussi des concentrations d'hommes ou de femmes selon les secteurs d'activité économique. Ainsi, les hommes sont très présents dans les secteurs de la construction, transport et entreposage, communications et services publics (83 % de la main-d'œuvre du secteur)

et dans les secteurs primaire et manufacturier (66 %), alors que la présence des femmes est marquée dans le secteur des services gouvernementaux (66 %) et des services financiers et immobiliers (53 %, alors qu'elles constituent 46 % de la main-d'œuvre de l'ensemble des secteurs), ainsi que des services d'hébergement et de restauration, divertissement et loisirs, services personnels et domestiques et autres services personnels (51 %).

L'âge

La distribution des employés en fonction des groupes d'âge est présentée au tableau suivant. Environ 19 % des employés se situent dans la tranche d'âge de moins de 25 ans, 12 % dans celle de 25 à 29 ans, 11 % dans celle de 30 à 34 ans, 24 % dans celle de 35 à 44 ans, 24 % dans celle de 45 à 54 ans, 9 % dans celle de 55 à 64 ans et 0,6 %** dans celle de 65 ans et plus.

TABLEAU 6
Distribution des employés en fonction des groupes d'âge, selon le sexe

Groupes d'âge (années)	Total		Féminin		Masculin	
	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %
Moins de 25	18,5	14,6-23,0	18,5*	13,3-24,7	18,5	14,2-23,5
25 à 29	11,8	9,6-14,0	9,5*	6,8-12,9	13,8	11,0-17,0
30 à 34	11,4	8,9-13,9	10,8*	7,7-14,6	11,9*	8,5-16,1
35 à 44	24,3	20,9-27,7	23,9	19,9-27,9	24,7	19,5-29,9
45 à 54	24,3	21,0-27,6	26,6	22,0-31,1	22,3	18,0-26,5
55 à 64	9,1	6,7-11,9	10,1*	6,3-15,2	8,2*	5,7-11,2
65 et plus	0,6**	0,3-1,2	0,6**	0,1-1,7	0,7**	0,2-1,5

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

Il y a un lien entre l'âge et la catégorie professionnelle. Le personnel de direction et des cadres se retrouve principalement dans les catégories d'âges de 35 à 44 ans (on retrouve 16 % de cadres dans cette catégorie d'âge, alors que les cadres forment 10 % de l'ensemble des employés de l'étude) et de 45 ans et plus (15 % de cadres). Le personnel administratif est en plus forte proportion dans la catégorie d'âge de 45 ans et plus (21 % de cette catégorie d'âge est constitué du personnel de soutien administratif et de bureau, alors que cette catégorie professionnelle représente 14 % de l'ensemble de notre population à l'étude). Le personnel professionnel et technique est davantage présent chez les personnes de 35 à 44 ans que dans les autres catégories d'âge, alors que le personnel de production et celui des ventes et services se retrouve en plus fortes proportions chez les plus jeunes (52 % du personnel de production et 50 % du personnel des ventes et services ont moins de 35 ans, alors que cette catégorie d'âge regroupe 42 % de l'ensemble des employés).

Il y a aussi un lien significatif entre l'âge et le secteur d'activité. Les employés de moins de 25 ans sont davantage présents dans les secteurs du commerce et des ventes et services personnels; ceux de 25 à 34 ans, dans le secteur des services financiers; ceux de 45 à 55 ans, dans les secteurs de la construction, transport et entreposage,

communications et services publics et dans les services gouvernementaux; enfin, les employés de 55 ans et plus se retrouvent davantage dans les secteurs primaire et manufacturier, dans celui de la construction et autres, ainsi que dans celui des services financiers et immobiliers et services aux entreprises.

Les employés de moins de 25 ans et ceux âgés entre 45 et 54 ans ont plus tendance à travailler dans des entreprises de 500 à moins de 3 000 employés; ceux de 25 à 34 ans, dans des entreprises de 100 à moins de 500 employés; ceux de 35 à 44 ans, dans celles de 3 000 employés et plus; les employés de 55 ans et plus, pour leur part, sont en plus fortes proportions dans les entreprises de moins de 500 employés.

Scolarité

Environ un employé sur cinq détient un diplôme universitaire (21 %), environ 3 % ont un certificat universitaire et environ 5 % ont commencé un cours universitaire, mais ne l'ont pas terminé. Relativement aux études collégiales, environ 17 % des employés ont un diplôme technique, près de 6 % ont un diplôme général et environ 1 % ont une attestation d'études collégiales, tandis qu'environ 4 % n'ont pas terminé leurs études collégiales. En ce qui concerne les études secondaires, environ 16 % des employés ont terminé un secondaire général, environ 10 % un secondaire professionnel, environ 2 % ont obtenu une attestation d'études professionnelles et environ 15 % n'ont pas terminé leur secondaire.

Afin d'obtenir une image plus globale de la scolarité des employés, les niveaux de scolarité ont été regroupés en cinq catégories, soit : (1) niveau primaire regroupant primaire et secondaire non terminé, (2) niveau secondaire regroupant secondaire général ou professionnel et collégial non terminé, (3) niveau collégial regroupant collégial général et technique, attestations d'études collégiales et universitaire non terminé, (4) niveau universitaire regroupant diplôme et certificat universitaire et (5) niveau de scolarité inclassable, principalement pour les diplômes obtenus à l'étranger.

Environ 16 % des employés ont un niveau de scolarité primaire, environ 32 % un niveau secondaire, environ 28 % un niveau collégial, environ 23 % un niveau universitaire et enfin moins de 1 % ont un niveau inclassable.

TABLEAU 7
Distribution des employés en fonction des cinq catégories des niveaux de scolarité selon le sexe

Cinq catégories des niveaux de scolarité	Total		Féminin		Masculin	
	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %
Primaire	16,0	13,0-19,4	13,3*	8,9-19,0	18,4	14,0-23,5
Secondaire	32,0	28,7-35,3	26,3	22,1-30,5	37,0	32,4-41,6
Collégial	28,3	24,0-32,5	33,1	28,2-38,1	24,0	18,3-29,7
Universitaire	23,4	19,8-27,0	27,0	21,0-32,9	20,2	16,6-23,9
Inclassable	0,3**	0,1-0,8	0,3**	0,1-0,8	0,4**	0,1-1,4

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

Les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes à détenir un niveau de scolarité secondaire (37 % contre 26 %). Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à avoir atteint un niveau de scolarité collégial ou universitaire (60 % contre 44 %).

TABLEAU 8
Distribution des employés en fonction des quatre catégories des niveaux de scolarité selon le sexe

Quatre catégories des niveaux de scolarité	Total		Féminin		Masculin	
	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %
Primaire	16,0	13,0-19,4	13,3*	8,9-19,0	18,4	14,0-23,5
Secondaire	32,0	28,7-35,3	26,3	22,1-30,5	37,0	32,4-41,6
Collégial ou universitaire	51,7	47,1-56,2	60,1	54,7-65,5	44,2	38,1-50,4
Inclassable	0,3**	0,1-0,8	0,3**	0,1-0,8	0,4**	0,1-1,4

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

Les employés les moins scolarisés ont tendance à travailler dans de plus petites entreprises, alors que les diplômés des collèges et des universités sont davantage présents dans les entreprises de 500 employés et plus. Parallèlement, les personnes plus scolarisées sont en plus forte proportion dans des entreprises de 1 million et plus de masse salariale (respectivement 91 % et 90 % des diplômés des universités et des collèges y travaillent, alors que c'est le cas de 83 % de l'ensemble des employés). Le lien avec la catégorie professionnelle et les secteurs d'activité sont aussi très forts. Ainsi :

- 84 % des employés détenant un niveau de scolarité primaire ou secondaire non complété travaillent soit comme employés de production (57 %), soit comme employés des ventes et des services (27 %). Ils sont concentrés dans les secteurs primaire et manufacturier, ceux regroupés de la construction, transport et entreposage, communications et services publics et ceux du commerce de gros et de détail;
- 68 % de ceux qui ont une scolarité de niveau secondaire général ou des études collégiales non complétées travaillent soit comme personnel de production (40,5 %), soit comme personnel des ventes et services (27,5 %). On les retrouve en plus

fortes proportions dans les secteurs primaire et manufacturier, ceux regroupés de la construction et autres, ceux regroupés de l'hébergement, de la restauration, divertissement et loisirs, services personnels et domestiques et autres services personnels;

- les employés qui détiennent une scolarité de niveau secondaire professionnel sont davantage présents parmi le personnel de production (43 % de ceux qui ont ce niveau de scolarité travaillent comme ouvriers de production, alors que cette catégorie professionnelle regroupe 29 % de la population étudiée); ils sont en plus forte proportion dans les secteurs primaire et manufacturier;
- les employés qui ont un diplôme collégial général ou un niveau universitaire non complété sont surreprésentés dans la catégorie des cadres et du personnel de direction et dans celle du personnel de soutien administratif et de bureau; on les retrouve davantage présents dans les secteurs regroupés de l'hébergement, de la restauration, divertissement et loisirs, services personnels et domestiques et autres services personnels;
- les employés diplômés du niveau collégial technique sont plus fortement représentés parmi le personnel professionnel et technique, de même que parmi le personnel de soutien administratif et de bureau; leur présence s'observe davantage dans les services gouvernementaux et dans le commerce de gros et de détail;
- enfin, les diplômés universitaires sont concentrés dans les catégories de personnel professionnel et technique, de même que parmi les cadres et le personnel de direction; ils sont très présents dans les services gouvernementaux et dans les services financiers et immobiliers, services aux entreprises.

Avoir ou non plus d'un emploi rémunéré

Environ trois employés sur vingt déclarent avoir plus d'un emploi rémunéré (15 %).

Charge familiale

La charge familiale de l'employé est évaluée à l'aide de quatre questions. La première concerne la présence du conjoint sur le marché du travail (les employés sans conjoint mentionnaient qu'ils n'en avaient pas, à cette question). La deuxième et la troisième traitent de la présence d'enfants à la maison, l'une pour les enfants âgés de 0 à 5 ans et l'autre pour les enfants de 6 à 16 ans. Enfin, la dernière question vérifie si, à l'extérieur de son travail, l'employé doit s'occuper au moins une fois par quinze jours d'au moins une personne qui ne peut s'occuper seule d'elle-même.

TABLEAU 9
Distribution des employés selon la présence ou l'absence d'un conjoint sur le marché du travail, par sexe

Bannière de croisement	Avec conjoint sur le marché		Avec conjoint mais non sur le marché		Sans conjoint	
	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %
Ensemble des employés	55,9	52,0-59,8	15,3	12,5-18,5	28,8	24,7-32,9
Sexe						
Féminin	64,8	59,6-70,0	7,3*	4,6-10,8	27,9	22,1-33,7
Masculin	48,1	43,4-52,9	22,3	17,8-26,8	29,6	24,3-34,9

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

Plus de la moitié des individus (56 %) ont un conjoint sur le marché du travail, 15 % ont un conjoint qui n'est pas sur le marché du travail et 29 % n'ont pas de conjoint. Près des deux tiers des femmes (65 %) ont un conjoint sur le marché du travail comparativement à près de la moitié des hommes (48 %).

La proportion des employés ayant des enfants âgés de 0 à 5 ans à la maison est estimée à 16 % et à 24 % pour des enfants âgés entre 6 et 16 ans. Les hommes sont plus nombreux que les femmes, en proportion, à avoir des enfants de 0 à 5 ans à la maison (18 % contre 13 %).

Relativement à la charge d'une personne en perte d'autonomie, la proportion estimée pour l'ensemble des employés est de 11 %.

Les employés des organisations dont la masse salariale est de 1 000 000 \$ et plus sont plus nombreux en proportion à avoir des enfants âgés entre 0 et 5 ans à la maison (17 %) comparativement à ceux des organisations dont la masse salariale est de moins de 1 000 000 \$ (11 %).

Les employés des secteurs de la construction (24 %*) et primaire et manufacturier (20 %) sont plus nombreux en proportion à avoir des enfants de 0 à 5 ans à la maison comparativement à ceux du secteur d'activité du commerce de gros et de détail (9 %*).

Naissance au Canada

Plus de neuf employés sur dix sont nés au Canada (93 %). Parmi les employés nés à l'extérieur du Canada, environ les trois quarts vivent au Canada depuis dix ans et plus (77 %).

CHAPITRE 2 LES TAUX, LE NOMBRE D'ACTIVITÉS ET L'INTENSITÉ DE LA PARTICIPATION À LA FORMATION

2.1 LA FORMATION FINANCÉE OU NON PAR L'EMPLOYEUR

Parmi les employés des entreprises assujetties à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, plus de trois sur cinq (62 %) ont déclaré avoir effectué au moins une activité de formation liée à l'emploi en 2002, qu'elle ait été financée ou non par l'employeur : 27 % ont participé à une activité, 35 %, à deux activités ou plus et 38 %, à aucune activité.

La formation financée représente la presque totalité de la formation reçue. En effet, seulement un employé sur vingt (5 %) a participé à au moins une activité de formation non financée. Selon les types de formation, entre 0,5 % et 1,4 % des employés ont participé à une formation non financée par l'employeur, la plus faible proportion étant associée à des formations en raison d'un changement technologique ou organisationnel (0,5 %) et la plus forte, à des formations pour obtenir une qualification professionnelle (1,4 % des employés). Nous n'avons pu faire d'analyse sur les caractéristiques de la participation à des activités de formation non financées par l'employeur, en raison des petits nombres d'employés concernés. Toutefois, les analyses faites sur la formation globale, financée ou non, et celles faites sur la formation financée par l'employeur, donnent des résultats très semblables. Dans ce rapport, l'analyse est centrée sur la formation financée par l'employeur.

2.2 LA FORMATION FINANCÉE PAR L'EMPLOYEUR, SELON LES TAUX DE PARTICIPATION, LE NOMBRE D'ACTIVITÉS ET L'INTENSITÉ DE LA FORMATION, PAR TYPE D'ACTIVITÉ

Dans l'ensemble des employés des entreprises assujetties à la Loi du 1 %, 60 % des employés ont participé à au moins une activité de formation financée par l'employeur en 2002. Les données par type d'activité de formation permettent de tracer un portrait plus précis des activités de formation. Les employés étaient interrogés sur six types d'activités de formation : les activités de perfectionnement, l'entraînement à la tâche, la formation liée à un changement technologique ou structurel dans l'organisation, les formations en santé et sécurité au travail, les formations liées à la qualification professionnelle et celles en lien avec l'amélioration des compétences de base. Les définitions suivantes étaient données aux employés qui demandaient des précisions :

- les activités de perfectionnement : « activité pour vous perfectionner dans votre emploi, mais qui ne donne pas lieu à un diplôme ou une attestation reconnue »¹¹;

¹¹ Les définitions apportées aux répondants ne l'étaient que sur demande de précision, pour ne pas allonger la durée des entrevues téléphoniques. Les questions portant sur les différentes activités de formation étaient posées en rotation, pour éviter que la même activité se retrouve toujours en tête de liste.

- l'entraînement à la tâche ou l'apprentissage (ou formation) sur le tas : « une formation avec une personne qui vous accompagne ou vous encadre pour vous former à votre emploi »;
- les exemples donnés aux répondants pour préciser ce qu'on entend par une formation liée à un changement technologique ou structurel dans l'organisation étaient les suivants : « l'introduction de nouvelles machines ou l'intégration d'une nouvelle ligne de produits, l'adaptation à de nouvelles normes de qualité de production, l'apprentissage d'un nouveau logiciel »;
- la formulation des formations en santé et sécurité au travail étant évidente, nous n'avions pas prévu avoir besoin de la définir et en effet, il n'y eut aucune demande de précision sur ce type de formation;
- les activités de formation pour obtenir une qualification professionnelle sont définies comme « une formation qualifiante qui donne lieu à un diplôme ou une attestation reconnue ». L'intervieweur ajoutait : « Il peut s'agir d'une formation en vue de vous qualifier davantage dans le travail que vous occupiez au moment de la formation ou en vue de changer de travail »;
- les formations en vue d'améliorer les compétences de base sont définies comme « une activité pour vous aider à mieux écrire ou à compter, ou encore une activité pour améliorer votre français. Il peut s'agir d'activités de francisation, c'est-à-dire à des formations qui s'adressent à des non-francophones, il peut s'agir aussi de cours d'initiation à l'informatique, de cours d'anglais, etc. ».

Par ordre d'importance, ce sont les activités de perfectionnement et d'entraînement à la tâche qui ont rejoint les plus fortes proportions d'employés (28 % dans les deux cas), puis les formations liées à un changement technologique ou structurel (24 %), celles en santé et sécurité au travail (14 %), pour l'obtention d'une qualification professionnelle (9 %) et enfin, les formations dans le but d'améliorer les compétences de base (4 %).

Dans l'ensemble, en excluant l'entraînement à la tâche qui est forcément financé par l'employeur, plus de la moitié des employés (54 %) ont eu deux activités de formation ou plus en 2002. En effet, 46 % ont participé à une activité, 16 % à deux, 11 % à trois et un autre 11 % à quatre activités et enfin, 16 % en ont eu six ou plus.

Par type d'activité, en excluant les activités d'entraînement à la tâche¹², les proportions de participants ayant assisté à deux activités de formation et plus, par ordre décroissant, sont les suivantes : les formations liées à un changement technologique ou structurel (50 % des participants ont reçu deux formations et plus), celles en vue d'une qualification professionnelle (48 %), les activités de perfectionnement (43 %), les formations en santé et sécurité au travail (31 %) et celles en vue d'améliorer les compétences de base (10 %).

¹² La question sur le nombre de formations sur le tas n'a pas été posée, parce qu'elles sont forcément financées par l'employeur, sont souvent de courte durée, répondent à des besoins ponctuels. Dans ce contexte et compte tenu de la nécessité de restreindre au minimum requis la durée des entrevues téléphoniques, obtenir une approximation du nombre d'heures de formation reçues semblait plus pertinent.

Le nombre moyen d'heures de formation, en incluant tous les types d'activités, est de 66. Cette moyenne cache toutefois des écarts importants entre les divers types de formations reçues. Ainsi, le nombre moyen d'heures, par ordre décroissant, est le suivant : les formations en vue d'une qualification professionnelle (55 heures), l'entraînement à la tâche (54), les formations sur les compétences de base (42), les activités de perfectionnement (33), les formations liées à un changement technologique ou organisationnel (27) et celles en santé et sécurité au travail (11 heures). Le nombre d'heures moyen pour l'ensemble des activités est plus élevé que celui par type d'activité, puisqu'une bonne part des employés a participé à plus d'une activité.

Par ailleurs, en regroupant le nombre d'heures en catégories, on constate que plus de la moitié (55 %) des employés ont eu moins de 25 heures de formation et 45 %, 25 heures ou plus. Avec un découpage en catégories plus fines, on constate qu'un peu plus du quart des employés (28 %) a reçu moins de 10 heures de formation, mais qu'un peu plus du quart également (27 %) a eu 50 heures et plus.

TABLEAU 10
Taux de participation à la formation financée par l'employeur selon le type de formation, 2002 (en pourcentage d'employés, parmi tous les employés des entreprises assujetties à la loi)

	Taux de participation
Perfectionnement	28%
Formation sur le tas	28%
Changement technologique	24%
Santé et sécurité au travail	14%
Qualification professionnelle	9%
Amélioration des compétences de base	4%
Autres types de formation	2%
TOTAL	60%¹³

¹³ Une partie des employés a participé à plus d'un type d'activité, c'est pourquoi le total dépasse 60 %.

TABLEAU 11
Distribution des employés ayant eu au moins une activité de formation[†] financée en fonction du nombre d'activités (une et deux ou plus), par type

Nombre des activités	EST. %	Total I.C. %
Ensemble des activités [†]		
1	46,2	41,0-51,5
2 ou plus	54,8	48,5-59,0
Changement technologique ou structurel		
1	50,2	43,1-57,3
2 ou plus	49,8	42,7-56,9
Santé et sécurité au travail		
1	68,7	60,4-76,9
2 ou plus	31,3	23,1-39,6
Qualification professionnelle		
1	52,2	42,2-62,2
2 ou plus	47,8	37,8-57,8
Amélioration des compétences de base		
1	89,6	74,3-97,4
2 ou plus	10,4**	2,6-25,7
Perfectionnement		
1	57,4	49,5-65,2
2 ou plus	42,6	34,8-50,5

I.C.= intervalle de confiance

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection, †activité de formation excluant l'entraînement à la tâche.

TABLEAU 12
Nombre moyen d'heures consacrées aux activités financées pour les employés ayant eu au moins une activité de formation en fonction du type des activités

Type des activités	Nombre	I.C.
Ensemble des activités	65,6	51,6-79,5
Entraînement à la tâche	53,7	39,8-67,7
Changement technologique ou structurel	27,0	20,9-33,1
Santé et sécurité au travail	11,2	9,0-13,4
Qualification professionnelle	55,2*	31,7-78,7
Amélioration des compétences de base	41,5**	6,0-76,9
Perfectionnement	32,7**	13,7-51,7

I.C.= intervalle de confiance

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

TABLEAU 13
Distribution des employés ayant eu au moins une activité de formation financée en fonction du nombre d'heures allouées, par type

Nombre d'heures	EST. %	I.C. %
Ensemble des activités		
moins de 25	55,2	49,8-60,6
25 ou plus	44,8	39,4-50,2
Entraînement à la tâche		
moins de 25	64,2	57,8-70,6
25 ou plus	35,8	29,4-42,2
Changement technologique ou structurel		
moins de 25	73,7	66,0-80,0
25 ou plus	26,3	20,0-33,4
Santé et sécurité au travail		
moins de 25	91,7	85,2-95,9
25 ou plus	8,3**	4,1-14,8
Qualification professionnelle		
moins de 25	61,5	48,7-73,1
25 ou plus	38,5*	26,9-51,3
Amélioration des compétences de base		
moins de 25	61,0	42,2-77,7
25 ou plus	39,0*	22,3-57,8
Perfectionnement		
moins de 25	76,6	70,9-82,3
25 ou plus	23,4	17,7-29,1

I.C.= intervalle de confiance

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

TABLEAU 14
Répartition du nombre d'heures consacrées à la formation par type d'activité, 2002
(en pourcentage d'employés formés)

	Formation sur le tas	Changement technologique	Santé et sécurité au travail	Qualification professionnelle	Perfectionnement	Total des activités financées par l'employeur
Moins de 10 heures	31,8	43,3	60,2	29,7	41,9	27,6
10 à moins de 20 heures	19,1	21,8	25,0	19,8	20,3	15,7
20 heures et plus	49,1	34,9	14,8	50,5	37,8	56,7
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Les activités de perfectionnement

La formation de type perfectionnement est celle qui rejoint le plus fort pourcentage de participation (28 % des employés), avec les activités d'entraînement à la tâche. La proportion d'employés qui ont participé à deux activités ou plus est de 43 %. Le nombre moyen d'heures de formation reçues est toutefois parmi les plus bas (33 heures). Il en est de même pour la proportion d'employés ayant eu 25 heures ou plus de formation

(23 %). Les activités de perfectionnement comptent parmi les activités de formation les plus courtes auxquelles ont participé les employés en 2002.

L'entraînement à la tâche

Plus du quart des employés (28 %) ont reçu au moins une activité d'entraînement à la tâche en 2002. En termes de taux de participation, c'est la deuxième activité en importance. Les participants ont eu en moyenne 54 heures de formation. Avec les formations pour acquérir une qualification professionnelle, ce sont les activités qui comptent le plus grand nombre moyen d'heures. Sauf que dans le cas des formations pour une qualification professionnelle, le taux de participation est faible (moins d'un employé sur dix), comparativement au taux de participation à des activités d'entraînement à la tâche, qui est parmi les plus élevés. Plus du tiers des participants (36 %) ont reçu 25 heures ou plus de formation. Cette proportion est à peine moins élevée que la proportion de participants ayant reçu 25 heures ou plus pour l'obtention d'une qualification professionnelle (39 %). Environ un participant sur cinq (21 %) a consacré 50 heures et plus à l'entraînement à la tâche, dont la moitié, 100 heures et plus. Selon la réglementation, ce type de formation devrait normalement être de courte durée. Toutefois, il est possible que plusieurs formations de courte durée aient été dispensées¹⁴.

Les formations liées à un changement technologique ou structurel dans l'organisation

Près du quart des employés (24 %) ont participé à des formations liées à un changement technologique ou structurel en 2002. La moitié des participants a eu deux activités de formation ou plus. Les participants ont consacré une moyenne de 27 heures à ce type de formation. À peine plus du quart ont eu 25 heures ou plus (26 %). Avec les formations en santé et sécurité au travail et les activités de perfectionnement, elles sont les activités ayant les plus courtes durées.

Les formations en santé et sécurité au travail

Environ un employé sur sept (14 %) déclare avoir eu au moins une formation en santé et sécurité au travail. Moins du tiers (31 %) des participants a eu plus d'une formation de ce type. Avec les formations portant sur l'amélioration des compétences de base, celles en santé et sécurité au travail sont celles où les taux de participation à plus d'une formation sont les plus bas. Rappelons que plus de la moitié (54 %) de l'ensemble des participants à la formation financée par l'employeur ont participé à plus d'une formation.

¹⁴ La question sur le nombre d'activités d'entraînement à la tâche n'a pas été posée, parce qu'elles sont forcément financées par l'employeur, sont souvent de courte durée, répondent à des besoins ponctuels. Dans ce contexte et compte tenu de la nécessité de restreindre au minimum requis la durée des entrevues téléphoniques, obtenir une approximation du nombre d'heures de formation reçues semblait plus pertinent.

Les employés ayant eu au moins une formation en santé et sécurité au travail ont eu en moyenne 11 heures de formation. Avec 60 % des participants ayant eu moins de 10 heures de formation et 92 %, moins de 25 heures, les formations en santé et sécurité au travail sont les plus courtes de toutes les formations financées par l'employeur.

Il faut noter qu'en ce qui concerne les formations en santé et sécurité au travail, la réglementation de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre stipule qu'une partie seulement des dépenses de formation en santé et sécurité au travail sont admissibles comme faisant partie du 1 % d'investissement, soit celles qui ne sont pas obligatoires et/ou financées par un autre organisme.

Les formations menant à une qualification professionnelle

Moins d'un employé sur dix (9 %) a reçu au moins une formation menant à une qualification professionnelle et financée par l'employeur, en 2002. Avec celles visant l'amélioration des compétences de base, ce sont les formations les moins courantes. Près de la moitié (48 %) des participants ont eu deux activités et plus. Les participants à ce type de formation ont reçu en moyenne 55 heures de formation en 2002, ce qui représente le nombre moyen d'heures de formation le plus élevé, suivi cependant de près par l'entraînement à la tâche (54 heures en moyenne). La moitié des participants ont eu moins de 20 heures de formation et une autre moitié a eu 20 heures et plus. Avec les activités d'entraînement à la tâche, pour lesquelles 49 % des participants ont eu 20 heures et plus, celles menant à une qualification professionnelle sont les plus longues.

Les formations pour l'amélioration des compétences de base

Moins d'un employé sur vingt (4 %) a reçu une formation, financée par l'employeur, destinée à améliorer ses compétences de base. Les participants ont eu en moyenne 42 heures de formation et environ trois sur cinq (61 %) ont eu moins de 25 heures. Avec les formations menant à une qualification professionnelle et l'entraînement à la tâche, ce sont les formations les plus longues. Toutefois, peu de participants ont eu plus d'une activité de ce type de formation (10 %).

En résumé :

- Les formations où l'on retrouve les taux de participation les plus faibles, soit celles menant à une qualification professionnelle et celles visant l'amélioration des compétences de base, sont les plus qualifiantes et transférables, puisqu'elles permettent l'accès à des diplômes, certificats ou attestations de formation reconnues (ex. : diplôme d'études secondaires ou attestation de francisation dans le cas de l'amélioration des compétences de base, certificat de qualification professionnelle dans le cas des formations menant à une qualification professionnelle). Dans ce contexte, évaluer l'atteinte de l'objectif premier de la loi, qui est d'améliorer la qualification des travailleurs, s'avère un exercice forcément plus complexe que de tenter de mettre en relation les diplômes obtenus depuis la mise en vigueur de la loi et l'atteinte de son objectif premier. Mais on peut d'ores et déjà soutenir que la faible participation aux formations en vue d'une qualification professionnelle ou en vue d'une amélioration des compétences de base ne facilite ni l'atteinte des objectifs de la loi, ni l'évaluation de la qualification professionnelle et de son évolution. Peut-être la présence relativement limitée de structures de qualification professionnelle pour encadrer et reconnaître les acquis de la formation en entreprise, comparativement à d'autres provinces canadiennes et à certains pays de l'Union européenne, explique-t-elle en bonne partie le faible recours à ce type de formation;
- en examinant le nombre de formations reçues pour l'ensemble des activités, on constate que plus de la moitié des participants ont reçu deux formations et plus. Les proportions les plus élevées d'employés ayant participé à deux activités ou plus se retrouvent, par ordre décroissant, parmi les employés ayant été formés pour s'adapter à un changement technologique ou autre dans leur entreprise, parmi ceux ayant été formés en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle, ceux ayant eu des activités de perfectionnement, en santé et sécurité au travail et finalement, ceux ayant suivi des formations pour améliorer leurs compétences de base;
- les formations menant à une qualification professionnelle, même si elles n'ont été suivies que par 9 % des employés, comptent parmi leurs participants près de la moitié ayant suivi deux formations ou plus;
- en considérant le nombre d'heures de formation reçues, on constate que les formations les plus courtes, celles de moins de 10 heures, se trouvent en santé et sécurité au travail. Avec les activités d'entraînement à la tâche, les formations les plus longues (20 heures et plus) sont celles liées à une qualification professionnelle, ce qui s'explique en partie parce que cette activité mène à un diplôme. Dans le cas de l'entraînement à la tâche, on peut supposer qu'il s'agit de plusieurs formations courtes;
- en mettant en relation ces diverses informations, on peut conclure que l'activité de formation la plus importante pour l'ensemble des employés des entreprises assujetties est l'entraînement à la tâche, compte tenu à la fois de son taux élevé de

participation et de son intensité (nombre d'heures). Même si selon certains auteurs¹⁵, cette activité est qualifiante et transférable, il est impossible d'en évaluer la portée dans l'amélioration de la qualification professionnelle.

¹⁵ Turcotte, Léonard et Montmarquette. « Nouveaux résultats sur les déterminants de la formation dans les emplacements canadiens, Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada. La série sur le milieu de travail en évolution, mai 2003, 98 p., p. 16.

CHAPITRE 3 LES CARACTÉRISTIQUES ASSOCIÉES AU TAUX DE PARTICIPATION À LA FORMATION

Nous analysons dans ce chapitre toutes les caractéristiques associées à la participation des employés à la formation, pour ce qui est du taux de participation. Dans un premier temps, nous présentons toutes les caractéristiques des entreprises et des employés associées au taux de participation, résultats des analyses bivariées. Puis les résultats des analyses multivariées font ressortir l'influence propre à chacune de ces caractéristiques. Les tableaux afférents sont placés à la fin du chapitre.

3.1 LE TAUX DE PARTICIPATION EN LIEN AVEC DES CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES

Trois employés sur cinq (60 %), parmi ceux des entreprises assujetties à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, ont participé à au moins une activité de formation financée par leur employeur en 2002.

- **La proportion de participants à la formation financée est plus élevée parmi les employés des entreprises qui investissent 1 % et plus de leur masse salariale en formation.** Cette proportion passe de 42 % d'employés participant à des formations financées par l'employeur, dans les entreprises investissant moins de 1 %, à 62 % dans celles investissant entre 1 % et 2 %, à 64 % dans celles investissant 2 % et plus. Les écarts sont du même ordre pour la formation globale, financée ou non.

On note ce même lien entre le taux de participation et l'investissement dans certaines formations spécifiques, soit les activités de perfectionnement, l'entraînement à la tâche et la formation dispensée en raison d'un changement technologique ou organisationnel. Dans les trois cas, les employés des entreprises qui investissent moins de 1 % de leur masse salariale en formation ont des taux de participation sensiblement moins élevés. Toutefois, différemment des autres formations, dans le cas de l'entraînement à la tâche, on note un écart significatif entre les employés des entreprises qui investissent moins de 1 % (21 % des employés ont participé à ce type de formation) et les employés des entreprises qui investissent 2 % et plus de leur masse salariale en formation (33 %). L'écart n'est pas significatif pour les employeurs qui investissent entre 1 % et 2 % de leur masse salariale en formation. Concernant les activités de perfectionnement, le taux de participation est de 20 % pour les employés d'entreprises investissant moins de 1 % de leur masse salariale en formation, de 32 % si l'investissement se situe entre 1 % et 2 % et de 30 % s'il dépasse le 2 % de la masse salariale. Quant aux formations initiées à la suite de changements technologiques ou autres dans l'organisation, les taux de participation sont respectivement de 14 %, 24 % et 30 %, avec l'augmentation du niveau d'investissement.

Cette association entre la participation et la part de la masse salariale investie en formation est absente pour les autres types de formation. Dans les cas des formations

de type qualification professionnelle ou des formations pour améliorer les compétences de base, il y a trop peu d'observations pour faire des croisements statistiques. Pour ce qui est de l'autre type de formation sur lequel portait l'enquête, à savoir les formations en santé et sécurité au travail, la réglementation de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre stipule qu'une partie seulement des dépenses de formation en santé et sécurité au travail sont admissibles comme faisant partie du 1 % d'investissement, soit celles qui ne sont pas obligatoires et/ou financées par un autre organisme, ce qui pourrait expliquer qu'il n'y ait pas d'écart significatif dans les taux de participation en fonction du niveau d'investissement.

- **La participation à une activité de formation est nettement plus élevée chez les employés qui travaillent dans des entreprises d'au moins 3 000 employés (73 %) comparativement à ceux des entreprises de moins de 3 000 employés.** À la différence de ce qui est observé dans plusieurs études, le taux de participation n'augmente pas avec la taille de l'entreprise. La même observation s'applique à la formation globale, qu'elle soit financée ou non par l'employeur.

Pour tous les types de formations pour lesquels il y a assez d'observations, l'écart entre la participation des employés qui travaillent dans des entreprises de 3 000 employés et plus et la participation des autres employés est marqué. Sauf pour les formations en santé et sécurité au travail, les entreprises les plus petites (moins de 100 employés) ne sont pas associées aux taux de participation les plus faibles. Et dans le cas de ces formations en santé et sécurité au travail, les taux de participation sont nettement plus élevés dans les secteurs d'activité primaire et manufacturière et les services gouvernementaux, où les entreprises de moins de 100 employés sont moins présentes.

- **Les deux secteurs d'activités économiques où la participation à la formation financée est la plus élevée sont ceux des « Services gouvernementaux » (71 %) et des « Intermédiaires financiers » (65 %), comparativement à l'ensemble des autres secteurs d'activité économique.** Comme on l'a vu dans le premier chapitre sur le profil de la population étudiée, les entreprises de ces secteurs se caractérisent par leur grande taille (500 employés et plus), par une concentration plus élevée du personnel féminin, du personnel de soutien administratif et de bureau ainsi que du personnel professionnel et technique, faisant partie d'ordres ou de corporations professionnelles (72 % des membres de ces corporations sont concentrés dans les services gouvernementaux et financiers). On trouve également dans ces deux secteurs de plus fortes proportions d'employés aux niveaux élevés de scolarité. Les autres secteurs d'activité sont soit dans la moyenne (commerce de gros et de détail, 60 %), soit en dessous : les secteurs de l'hébergement et de la restauration, divertissement et loisirs, services personnels et domestiques et autres services personnels (53 %) et les secteurs primaire et manufacturier (55 %). C'est le secteur de la construction, transport et entreposage, communications et services publics, qui affiche le plus faible taux de participation (44 %).

Si l'on regarde les formations spécifiques, on constate que le lien entre le secteur d'activité et la participation ne joue que pour certains types de formation et pas toujours dans le même sens. Concernant les formations liées à un changement technologique ou organisationnel, le taux de participation est plus élevé chez les employés des services gouvernementaux (35 %) et des intermédiaires financiers (32 %) que chez les employés des entreprises oeuvrant dans le secteur de l'hébergement, de la restauration et autres services personnels (9 %). Le taux de participation aux activités de perfectionnement est plus élevé parmi les employés des services gouvernementaux (45 %) que parmi les employés d'entreprises oeuvrant dans les autres secteurs d'activités économiques. En contrepartie, les employés des entreprises des secteurs regroupés de la construction et autres ont un taux de participation (16 %) moindre que les employés oeuvrant dans le secteur du commerce de gros et de détail, des intermédiaires financiers et, évidemment, des services gouvernementaux.

Les formations en santé et sécurité au travail se distinguent des autres types de formation pour ce qui est du lien entre le taux de participation et le secteur d'activité. En effet, c'est le seul type de formation pour lequel on observe un taux de participation plus élevé dans les secteurs primaire et manufacturier (23 %) que dans l'ensemble des autres secteurs d'activité économique. (Rappelons que le taux de participation de l'ensemble des employés à ce type de formation est de 14 %).

Sans surprise, on constate qu'il n'y a pas de lien entre le taux de participation des employés à l'entraînement à la tâche et le secteur d'activité.

- **Dans les entreprises comptant au moins une organisation syndicale, le taux de participation à la formation est plus élevé que dans les entreprises sans syndicat (67 % contre 51 %).** La présence de syndicats étant très souvent associée à une taille d'entreprise plus grande et à une masse salariale plus élevée, il faudra examiner les résultats de l'analyse de régression logistique pour déterminer l'importance respective de chacun de ces facteurs.

On constate ce lien entre le taux de participation et la présence d'un syndicat dans les formations en santé et sécurité au travail (20 % de participants dans les organisations où il y a au moins un syndicat contre 8 % pour les autres, 14 % dans l'ensemble), ainsi que pour les activités de perfectionnement (36 % contre 23 %, 28 % dans l'ensemble).

3.2 LE TAUX DE PARTICIPATION EN LIEN AVEC DES CARACTÉRISTIQUES DES INDIVIDUS

- **Il n'y pas d'écart significatif dans le taux de participation des hommes et des femmes, lorsque l'on considère l'ensemble des formations reçues. Toutefois, les travailleuses participent davantage à la formation financée que leurs collègues masculins (66 % contre 54 %).**

Si l'on considère les formations spécifiques, les femmes ont participé en plus forte proportion que les hommes à des formations financées par l'employeur, dispensées en

raison d'un changement technologique ou organisationnel (28 % contre 21 %), ainsi qu'à des activités de perfectionnement (35 % contre 25 %). Le profil des employés des entreprises assujetties indique des liens entre le genre et d'autres caractéristiques telles que la catégorie professionnelle, le secteur d'activité et la taille de l'entreprise. Les résultats de l'analyse de régression logistique permettront de mieux cerner l'importance relative de ces divers facteurs qui influencent la participation.

- **Le taux de participation des employés de 35 à 44 ans est plus élevé (67 %),** comparativement à ceux des moins de 35 ans (59 %) et des personnes de 45 ans et plus (55 %). On observe un écart significatif entre le taux de participation des employés âgés de 35 à 44 ans et celui des employés de 45 ans et plus. En ce qui concerne les formations spécifiques, l'âge influence dans le même sens la participation à trois types de formation, soit les activités de perfectionnement, l'entraînement à la tâche et la formation liée aux changements technologiques ou autres, dans l'organisation.

Pour ce qui est des activités de perfectionnement, les employés âgés de 35 à 44 ans participent davantage, comme c'est le cas pour l'ensemble des formations et ce sont les personnes de moins de 35 ans qui participent le moins. Il est possible que les plus jeunes travailleurs en fassent moins parce que cela fait moins de temps qu'ils ont quitté les études et que leurs connaissances tendent à être plus à jour. Les activités de perfectionnement sont les seules pour lesquelles le taux de participation des employés de 45 ans et plus est plus élevé que celui des plus jeunes ayant moins de 35 ans, mais l'écart, bien que significatif, n'est pas très important (29 % contre 26 %). Une partie des employés de cette cohorte d'âge est relativement proche de la retraite, ce qui pourrait expliquer partiellement le fait que le taux de participation diminue généralement après 45 ans.

Dans le cas de l'entraînement à la tâche, le taux de participation décroît avec l'âge, probablement en fonction du nombre d'années de présence de l'employé dans l'entreprise, qui influence également le taux de participation aux activités d'entraînement à la tâche. Les employés de 45 ans et plus ont un taux de participation significativement moins élevé que les autres employés. Plus l'employé avance en âge et en expérience, plus il semble se tourner vers d'autres façons d'acquérir de nouvelles compétences.

Quant à la participation aux formations liées à un changement dans l'organisation, on observe que les employés âgés de moins de 35 ans ont un taux de participation significativement moins élevé que tous les autres. Comme pour les activités de perfectionnement, on peut penser que leurs connaissances ont peut-être moins besoin d'être mises à jour.

- **Conformément à ce qui est décrit dans une abondante littérature (de tous pays ou provinces), le taux de participation à la formation est plus élevé chez les personnes qui ont un niveau de scolarité initial élevé. Mais, ce qui est nouveau, pour un même niveau de scolarité (ex. : secondaire général ou**

professionnel; collégial général ou technique), ce sont les travailleurs qui possèdent un diplôme professionnel ou technique qui participent davantage à la formation continue par rapport à leurs collègues ayant en main un diplôme d'études générales. Les écarts sont énormes entre les employés qui détiennent un niveau de scolarité primaire ou secondaire non complété et les employés qui sont diplômés universitaires. En fait, les taux de participation vont de 39 % pour les plus faiblement scolarisés à 74 % pour les fortement scolarisés. Les employés ayant un diplôme d'études secondaires professionnelles (un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou une attestation d'études professionnelles (AEP)), un diplôme technique de niveau collégial ou une attestation d'études collégiales (AEC), un diplôme d'études collégiales général ou des études universitaires ont des taux de participation supérieurs à celui des employés ayant un niveau de scolarité primaire ou secondaire non complété (65 %, 59 %, 68 % et 74 % contre 39 %). De plus, les employés ayant complété des études techniques de niveau collégial ou un AEC et ceux ayant obtenu un diplôme universitaire ont aussi des taux de participation plus élevés que celui des employés ayant complété des études secondaires générales sans avoir complété d'études de niveau collégial (51 %).

En considérant le type de formations reçues, ce sont les formations dispensées en raison d'un changement technologique ou organisationnel où l'on note le plus d'écart entre les moins et les plus scolarisés, c'est-à-dire que les diplômés universitaires ont un taux de participation presque sept fois plus élevé que les détenteurs d'une scolarité de niveau primaire ou secondaire non complétée. Le taux de participation est nettement plus faible chez les employés ayant une scolarité de niveau primaire ou secondaire non complétée (5 %**) que chez les employés ayant une scolarité plus élevée. Les employés ayant une scolarité de niveau collégial technique ou une AEC (33 %) et ceux ayant complété une scolarité de niveau universitaire (35 %) sont aussi proportionnellement plus nombreux à participer à de la formation sur les changements technologiques que les employés ayant complété une scolarité de niveau secondaire générale sans avoir de diplôme de niveau collégial (19 %).

Les formations de type perfectionnement présentent aussi des écarts importants, toujours dans le même sens (de 13 % à 44 % de taux de participation, des moins aux plus scolarisés). Même pour ce qui est des activités d'entraînement à la tâche, les employés ayant une scolarité plus élevée participent davantage, mais l'écart est moins grand (19 % pour les employés ayant un niveau secondaire général ou secondaire non complété et 22 % pour ceux ayant une formation de niveau secondaire général ou collégial non complété, contre 39 % pour les diplômés du niveau collégial technique et ceux ayant une attestation d'études collégiales). Encore là, le niveau de scolarité est fortement corrélé avec la catégorie professionnelle et le secteur d'activité, de même qu'avec la taille de l'entreprise.

- **C'est le personnel de production (46 %) et celui des ventes et des services (54 %) qui participent le moins à la formation financée, par rapport au personnel de direction et des cadres (75 %), ainsi qu'au personnel**

professionnel et technique (72 %), qui ont les taux les plus élevés. Le personnel de bureau a un taux de participation de 63 %, légèrement au-dessus de la moyenne (60 %).

Cette association entre le taux de participation et la catégorie professionnelle va dans le même sens pour les formations en raison des changements technologiques ou organisationnels et pour des formations de type perfectionnement. Pour les formations en raison d'un changement technologique, on constate en effet qu'un peu plus d'un employé de production sur dix (11 %) et près d'un sur cinq (19 %) employé des ventes et des services ont reçu ce type de formation, alors que c'est le cas de plus du tiers du personnel de direction et des cadres (35 %) et du personnel professionnel et technique (36 %). Pour les formations de type perfectionnement, le personnel de direction et des cadres (53 %) et le personnel professionnel et technique (40 %) ont des taux de participation supérieurs à ceux des employés des autres catégories d'emploi. (Rappelons que le taux de participation aux activités de perfectionnement, pour l'ensemble des employés, est de 28 %). L'association entre le taux de participation et la catégorie professionnelle ne va pas dans le même sens pour les formations en santé et sécurité au travail. Dans ce dernier cas, le taux de participation est plus faible parmi le personnel administratif ou personnel de bureau (5 %) et le personnel des ventes et services (8 %) que parmi les employés des autres catégories d'emplois (la moyenne se situe à 14 %). Ce n'est pas particulièrement étonnant, compte tenu que l'environnement de travail de ces catégories d'employés justifie peu ou pas la tenue de ce type de formation. On a constaté plus haut que les secteurs primaire et manufacturier affichent les taux de participation les plus élevés aux formations en santé et sécurité au travail. Dans ces secteurs, on retrouve une forte proportion du personnel de production (entre autres, les ouvriers spécialisés et semi-spécialisés dans le secteur de la fabrication).

- **Les membres d'une corporation ou d'un ordre professionnel participent davantage que les non-membres.** Alors que 60 % de l'ensemble des employés dans les entreprises assujetties ont eu de la formation financée en 2002, c'est le cas de 79 % des membres d'une corporation ou d'un ordre professionnel et de 57 % des non-membres. Ici encore, il y a des liens statistiquement significatifs entre l'appartenance à un ordre professionnel et le secteur d'activité (concentration dans les services gouvernementaux et financiers), avec la catégorie professionnelle (concentration des membres chez le personnel professionnel et technique).

Le même lien se retrouve dans certaines formations spécifiques, entre la participation plus élevée et le fait d'appartenir à une corporation ou à un ordre professionnel. Ainsi, 38 % des membres de ces associations participent à des formations en raison des changements technologiques ou organisationnels, comparativement à 22 % chez les non-membres. Par ailleurs, les membres d'une corporation ou d'un ordre professionnel tendent à participer presque deux fois plus à des activités de perfectionnement que les non-membres (51 % contre 26 %). Cela peut s'expliquer par le fait que plusieurs ordres ou corporations obligent leurs membres à participer à des activités de formation de type perfectionnement, que ce soit en fixant un certain nombre d'heures de formation par

année ou en leur proposant certains cours précis. C'est cohérent avec le fait que les personnes plus scolarisées et que le personnel professionnel et technique tendent également à participer davantage à ce type d'activités. Pour les formations en santé et sécurité au travail, on note aussi un écart important entre les membres et les non-membres de corporations professionnelles (ou d'associations, ou d'ordres). Ces derniers ont un taux de participation deux fois moins élevé (13 %) que les membres (26 %). Là encore, on peut faire l'hypothèse que ces formations sont obligatoires ou fortement recommandées, qu'elles s'adressent cette fois davantage au personnel de production dans certains secteurs d'activité économique, comme celui de la fabrication et celui des administrations publiques. Dans les autres types de formation, il n'y a pas assez d'observations pour que l'on puisse faire des analyses statistiques dans le cas des formations pour atteindre une qualification professionnelle et des formations destinées à l'amélioration des compétences de base d'une part. Par ailleurs, on voit difficilement comment le fait d'être membre d'une corporation ou d'un ordre professionnel pourrait influencer la participation à des activités d'entraînement à la tâche.

- **Les employés déclarant effectuer des heures supplémentaires participent en plus forte proportion à des activités de formation que les autres employés (68 % contre 54 %).** Le sens de la relation peut porter à interprétation. À première vue, les personnes qui font des heures supplémentaires sont moins disponibles pour entreprendre des activités de formation, mais une partie des heures supplémentaires pourrait être associée au fait de participer et de devoir travailler quelques heures de plus pour terminer les tâches à accomplir. D'autre part, on pourrait aussi dire que le fait d'accepter de faire des heures supplémentaires constitue un engagement envers l'organisation, engagement apprécié par l'employeur qui est alors davantage porté à offrir de la formation à ces employés plutôt qu'à d'autres. Des écarts significatifs dans les taux de participation entre les employés qui font des heures supplémentaires et ceux qui n'en font pas sont également notés pour certaines formations spécifiques, soit les activités de perfectionnement et les formations en santé et sécurité au travail (34 % contre 24 % dans le premier cas, pour une moyenne de 28 %; 19 % contre 9 % dans le deuxième cas, pour une moyenne de 14 %).
- **Le fait d'occuper un emploi ou plus d'un emploi n'est pas associé à un taux de participation à la formation financée plus élevé, mais les employés qui participent davantage à la formation globale, celle financée ou non, sont proportionnellement plus nombreux à occuper un seul emploi (63 % contre 53 %, pour une moyenne de 62 % de participation financée ou non).** Comme la relation n'est significative que dans le cas de la formation globale, on peut faire l'hypothèse que cette formation est non financée, qu'elle est dispensée en dehors des heures de travail et que le fait d'occuper plus d'un emploi, dans ce contexte, constitue un obstacle, surtout si le cumul des deux emplois totalise en moyenne un plus grand nombre d'heures qu'un seul emploi. Il s'agit là de la seule caractéristique en lien avec la formation globale qui n'est pas également en lien avec la formation

financée, alors que le genre féminin est la seule caractéristique associée à une plus forte participation à la formation financée, mais non à la formation globale.

- **Le fait d'être un employé temporaire ou permanent n'est associé qu'à la participation à des formations spécifiques, soit l'entraînement à la tâche et les formations liées à un changement technologique ou organisationnel.** Le lien ne va pas dans le même sens. Ainsi, les employés temporaires participent en plus forte proportion à de l'entraînement à la tâche (39 % contre 25 %, 28 % pour l'ensemble des employés), alors que le personnel permanent reçoit des formations liées à un changement technologique en plus forte proportion (26 % contre 16 % chez le personnel temporaire, 24 % pour l'ensemble). En fait, étant donné les taux de participation relativement élevés et assez rapprochés à ces formations (respectivement 28 % et 24 %), on peut penser que l'influence de cette variable s'annule, dans l'ensemble des formations, en raison du sens différent de l'association, pour ces deux formations. Cette hypothèse expliquerait que l'association positive entre un statut permanent et la participation à la formation, observée dans de nombreuses études excluant l'entraînement à la tâche, ne se retrouve pas ici. Par ailleurs, lorsqu'on examine la distribution des statuts permanent et temporaire dans la population étudiée, soit celle des employés des organisations assujetties à la Loi du 1 %, on constate que les employés temporaires représentent environ un employé sur cinq (19 %) et qu'ils sont concentrés dans certains secteurs, soit celui de l'hébergement, restauration et autres services personnels (26 %), celui des services gouvernementaux (25 %) et celui du commerce de gros et de détail (22 %). Les secteurs d'activité dans lesquels on retrouve les plus fortes proportions de personnel permanent sont aussi ceux où l'on observe les plus faibles taux de participation à la formation financée, soit les secteurs primaire et manufacturier et ceux regroupés de la construction, transport et entreposage, communications et services publics. On peut faire l'hypothèse que l'influence du statut se trouve contrebalancée par le fait d'appartenir à des secteurs d'activité économique associés à une faible participation à la formation¹⁶.

Le nombre d'années d'ancienneté dans l'entreprise n'est associé à la participation que dans un type de formation, soit l'entraînement à la tâche. Sans surprise, on note que les employés ayant moins d'un an d'ancienneté et ceux ayant un an, mais moins de deux ans ont des taux de participation plus élevés (respectivement 48 % et 35 %) que les employés ayant plus d'ancienneté.

3.2 LES RÉSULTATS DE L'ANALYSE DE RÉGRESSION LOGISTIQUE

Beaucoup de caractéristiques relatives aux entreprises et aux employés influencent le taux de participation à la formation. Comme nous l'avons vu dans la section précédente, les taux les plus élevés se retrouvent parmi les employés

¹⁶ Les données sur la distribution des employés, par secteur d'activité économique de l'entreprise où ils travaillent et selon leur statut d'employé permanent ou temporaire, sont tirées du profil des employés tracé par l'Institut de la statistique du Québec, dans leur rapport d'analyse descriptive sur cette enquête auprès des organisations assujetties à la Loi du 1 % en formation, tableau 19, p. 36.

d'entreprises de 3 000 employés et plus; là où l'on retrouve la présence d'au moins un syndicat; dans les entreprises où l'employeur investit au moins 1 % et plus de sa masse salariale en formation; chez les employés des secteurs des services gouvernementaux et des intermédiaires financiers; ceux ayant un diplôme de niveau secondaire professionnel, collégial technique ou universitaire; chez les employés appartenant au personnel de direction et des cadres ou au personnel professionnel et technique; parmi les membres d'une corporation ou d'un ordre professionnel, par rapport aux non-membres; parmi ceux qui font des heures supplémentaires par rapport à ceux qui n'en font jamais; dans le groupe d'âge de 35 à 44 ans et chez les femmes.

Cependant, certaines de ces caractéristiques peuvent aussi être associées entre elles. À titre d'exemple, on s'attend à ce que les entreprises ayant un plus grand nombre d'employés aient aussi une masse salariale plus élevée. De même, certaines catégories d'emploi ont des proportions plus élevées de membres d'une corporation ou d'un ordre professionnel ou exigent une scolarité supérieure.

Afin de mieux évaluer l'influence des caractéristiques considérées sur le taux de participation, nous avons eu recours à une analyse de régression logistique.

Les caractéristiques associées à la probabilité de participer

Parmi les caractéristiques de l'entreprise utilisées pour définir les strates du plan de sondage, la masse salariale et le pourcentage d'investissement de la masse salariale dans la formation influencent tous deux la probabilité des employés de participer à de la formation. Ainsi, les employés travaillant dans une entreprise dont la masse salariale se situe entre 250 000 \$ et 500 000 \$ ont une probabilité moindre (RC = 0,627) de participer à une formation que les employés travaillant dans une entreprise dont la masse salariale est de un million de dollars ou plus, et pour lesquels les autres caractéristiques considérées sont similaires. Pour ce qui est du niveau de la masse salariale investie en formation, les employés travaillant dans une entreprise qui investit entre 1 % et 2 % de sa masse salariale en formation et ceux qui travaillent dans une entreprise qui investit 2 % et plus dans la formation ont de meilleures probabilités de participer à une formation (RC = 1,627 et RC = 1,939, respectivement) que les employés des entreprises investissant moins de 1 % de leur masse salariale en formation et pour lesquels les autres caractéristiques considérées sont similaires.

La probabilité de participer à une formation est aussi influencée par la catégorie professionnelle. Ainsi, le personnel de ventes et services (RC = 1,675), le personnel de soutien administratif et de bureau (RC = 1,764) ainsi que les cadres et le personnel professionnel et technique (RC = 2,377) ont des probabilités plus élevées de participer à de la formation que les employés de production et dont les autres caractéristiques considérées sont similaires.

Après contrôle statistique pour les autres caractéristiques considérées, **le fait de faire du temps supplémentaire augmente aussi la probabilité de participer à de la**

formation (RC = 1,599), alors qu'une scolarité de niveau primaire ou secondaire réduit cette probabilité (RC = 0,692). Ajoutons que les employés âgés de moins de 30 ans et ceux âgés de 45 ans et plus semblent avoir une probabilité moindre de participer à de la formation (RC = 0,795) sans toutefois atteindre le seuil de signification statistique de 1 % ($p = 0,03$). On note aussi que le fait d'avoir un conjoint au travail semble associé à une probabilité accrue de participer à de la formation (RC = 1,28) mais, encore une fois, la signification statistique est à la limite du seuil considéré pour cette analyse ($p = 0,017$).

Environ trois employés sur cinq (62 %) ont participé à une (27 %) ou plusieurs (35 %) activités de formation en 2002, financées ou non par l'employeur.

TABLEAU 15
Taux de participation à de la formation financée ou non par l'employeur

Bannière de croisement	Participation		Sans participation	
	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %
Taille de l'entreprise				
Moins de 100 employés	59,6	52,5-66,7	40,4	33,3-47,5
100 à 499 employés	51,3	42,3-60,3	48,7	39,7-57,7
500 à 2 999 employés	60,9	52,3-69,5	39,1	30,5-47,7
3 000 employés et plus	77,5	71,4-84,0	22,5*	15,2-30,2
Présence d'un syndicat				
Oui	69,5	62,6-76,4	30,5	23,6-37,4
Non	53,0	45,1-60,9	47,0	39,1-54,9
Respect du 1 %				
Moins de 1 %	43,4*	30,0-55,8	56,6	43,2-68,3
1 % à moins de 2 %	63,6	56,6-70,6	36,4	29,4-43,4
2 % et plus	67,1	57,6-76,5	33,0	23,5-42,4
Secteur d'activité économique				
Primaire et manufacturier	55,5	42,4-68,6	44,5	31,4-57,6
Construction	44,7*	30,6-57,5	55,3	41,3-67,6
Commerce de gros et détail	62,0	51,5-71,7	38,0*	27,2-48,6
Intermédiaires financiers	66,8	53,6-77,8	33,2*	19,9-46,1
Services gouvernementaux	73,9	5,7-81,8	26,1*	17,0-35,5
Hébergement et autres	58,1	42,1-71,1	41,9*	26,2-56,0
Scolarité				
Primaire et secondaire non complété	40,1	29,6-50,6	59,9	49,4-70,4
Secondaire général/collégial non complété	54,7	45,2-64,2	45,3	35,8-54,8
Secondaire professionnel (DEP, AEP) Collégial général / Université non complété	68,5	58,2-77,9	31,5*	20,6-42,4
Collégial technique et AEC	60,5	48,5-71,2	39,5*	27,3-51,2
Université	68,0	58,5-77,5	32,0	22,5-41,5
Université	75,8	69,9-82,2	24,2*	17,1-31,6
Catégorie d'emploi				
Personnel de direction et cadres	76,0	66,0-84,7	24,0*	13,4-35,0
Personnel professionnel ou technique	75,0	69,5-81,1	25,0	18,4-32,0
Personnel de soutien administratif ou personnel de bureau	63,1	52,9-72,6	36,9*	26,3-47,3
Personnel de production	48,5	40,5-56,5	51,5	43,5-59,5
Personnel de vente et de services	56,0	46,3-65,7	44,0	34,3-53,7
Corporation ou ordre professionnel				
Membres	79,6	71,7-86,9	20,4	11,6-29,9
Non-membres	59,0	54,5-63,5	41,0	36,5-45,5
Heures supplémentaires				
Jamais	54,2	47,9-60,5	45,8	39,5-52,1
Quelques fois par an ou plus	68,1	62,7-73,6	31,9	26,4-37,3
Nombre d'emplois rémunérés				
Un seul emploi	63,1	59,1-67,1	36,9	32,9-40,9
Deux emplois ou plus	52,6	42,6-62,6	47,4	37,4-57,4
Groupe d'âge				
Moins de 35 ans	61,9	56,2-67,6	38,1	32,4-43,8
35 à 44 ans	70,2	64,4-76,4	29,8	23,1-36,7
45 ans et plus	55,9	49,4-62,4	44,1	37,6-50,6

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

Trois employés sur cinq (60 %) ont participé à au moins une (28 %) ou plusieurs (32 %) activités de formation financée par l'employeur en 2002

TABLEAU 16
Taux de participation à de la formation financée par l'employeur

Bannière de croisement	Participation financée		Sans participation financée	
	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %
Taille de l'entreprise				
Moins de 100 employés	57,6	51,1-64,1	42,4	35,9-48,9
100 à 499 employés	49,0	40,9-57,1	51,0	42,9-59,1
500 à 2 999 employés	60,6	52,9-68,3	39,4	31,7-47,1
3 000 employés et plus	73,2	67,2-79,6	26,8	19,8-34,1
Présence d'un syndicat				
Oui	67,2	60,2-74,2	30,5	23,6-37,4
Non	51,1	43,2-59,0	47,0	39,1-54,9
Respect du 1 %				
Moins de 1 %	41,9*	28,5-54,3	58,1	44,9-69,7
1 % à moins de 2 %	61,9	54,8-69,0	38,1	31,0-45,2
2 % et plus	63,9	54,2-73,6	36,1	26,4-45,8
Secteur d'activité économique				
Primaire et manufacturier	54,8	41,7-67,9	45,2	32,1-58,3
Construction	43,5*	29,5-56,3	56,5	42,5-68,7
Commerce de gros et détail	60,0	48,3-71,7	40,0	28,3-51,7
Intermédiaires financiers	65,3	51,9-76,6	34,7*	21,1-47,7
Services gouvernementaux	71,4	62,9-79,6	28,6*	19,2-38,2
Hébergement et autres	52,5*	36,3-66,2	47,5*	31,3-61,5
Scolarité				
Primaire et secondaire non complété	39,4	28,9-49,9	60,6	50,1-71,1
Secondaire général/collégial non complété	51,4	41,9-60,9	48,6	39,1-58,1
Secondaire professionnel (DEP, AEP)	64,7	53,9-74,6	35,3*	24,1-46,3
Collégial général / Université non complété	58,4	45,2-71,6	41,6	28,4-54,8
Collégial technique et AEC	67,7	58,2-77,2	32,3	22,8-41,8
Université	73,5	67,2-80,1	26,5	19,2-34,1
Catégorie d'emploi				
Personnel de direction et cadres	75,2	65,1-84,0	24,8*	14,1-35,9
Personnel professionnel ou technique	72,3	66,4-78,6	27,7	20,8-34,8
Personnel de soutien administratif ou personnel de bureau	62,5	52,3-72,0	37,5*	26,9-47,9
Personnel de production	46,0	38,1-53,9	54,0	46,1-61,9
Personnel de vente et de services	53,7	44,0-63,4	46,3	36,6-56,0
Corporation ou ordre professionnel				
Membres	79,6	71,7-86,9	20,4*	11,6-29,9
Non-membres	59,0	54,5-63,5	41,0	36,5-45,5
Heures supplémentaires				
Jamais	54,2	47,9-60,5	45,8	39,5-52,1
Quelques fois par an ou plus	68,1	62,7-73,6	31,9	26,4-37,3
Groupe d'âge				
Moins de 35 ans	59,3	53,5-65,1	40,7	34,9-46,5
35 à 44 ans	67,4	60,1-74,7	32,6	25,3-39,9
45 ans et plus	54,8	48,3-61,3	45,2	38,7-51,7
Sexe				
Femmes	65,6	59,5-71,7	34,4	28,3-40,5
Hommes	54,4	45,7-63,1	45,6	36,9-54,3

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

28 % des employés des entreprises assujetties ont participé à au moins une activité de perfectionnement

TABLEAU 17
Taux de participation à de la formation de perfectionnement

Bannière de croisement	Participation		Sans participation	
	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %
Taille de l'entreprise				
Moins de 100 employés	25,4	19,7-31,0	74,6	69,0-80,3
100 à 499 employés	22,4*	16,1-29,1	77,6	72,4-83,3
500 à 2 999 employés	28,7	22,0-35,6	71,3	65,6-77,5
3 000 employés et plus	44,9	36,5-53,3	55,1	46,7-63,5
Présence d'un syndicat				
Oui	35,7	30,7-40,7	64,3	59,3-69,3
Non	22,5	17,9-27,1	77,5	72,9-82,1
Respect du 1 %				
Moins de 1 %	20,0*	12,7-27,9	80,0	73,9-86,3
1 % à moins de 2 %	31,9	27,2-36,6	68,1	63,4-72,8
2 % et plus	29,5	23,2-35,8	70,5	64,2-76,8
Secteur d'activité économique				
Primaire et manufacturier	19,9*	13,2-27,1	80,1	74,6-86,0
Construction	16,1*	9,1-23,8	83,9	78,2-89,7
Commerce de gros et détail	30,4	22,8-38,0	69,6	62,0-77,2
Intermédiaires financiers	29,6*	20,5-38,9	70,4	62,1-78,5
Services gouvernementaux	44,7	37,1-52,3	55,3	47,7-62,9
Hébergement et autres	25,1*	15,7-34,9	74,9	66,3-82,9
Catégorie d'emploi				
Personnel de direction et cadres	53,1	39,5-66,7	46,9	33,3-60,5
Personnel professionnel ou technique	39,9	32,0-47,8	60,1	52,2-68,0
Personnel de soutien administratif ou personnel de bureau	25,5*	16,0-35,3	74,5	65,9-82,6
Personnel de production	16,2*	10,8-22,1	83,8	79,7-88,6
Personnel de vente et de services	26,5*	18,4-34,9	73,5	66,4-80,7
Corporation ou ordre professionnel				
Membres	51,2	39,1-63,3	48,8	36,7-60,9
Non-membres	26,4	22,4-30,4	73,6	69,6-77,6
Heures supplémentaires				
Jamais	24,2	18,9-29,5	75,8	70,5-81,1
Quelques fois par an ou plus	34,2	28,7-39,7	65,8	60,3-71,3
Groupe d'âge				
Moins de 35 ans	25,8	20,7-30,9	74,2	69,1-79,3
35 à 44 ans	37,3	29,8-44,8	62,7	55,2-70,2
45 ans et plus	28,7	22,8-34,6	71,3	65,4-77,2
Sexe				
Femmes	34,6	28,8-40,4	65,4	59,6-71,2
Hommes	25,1	19,2-31,0	74,9	69,0-80,8
Scolarité				
Primaire et secondaire non complété	13,3**	6,9-20,7	86,7	81,4-91,9
Secondaire général/collégial non complété	21,9*	14,6-29,6	78,1	72,0-84,5
Secondaire professionnel (DEP, AEP)	32,9*	21,9-43,8	67,1	56,6-76,7
Collégial général / Université non complété	24,7*	14,2-35,6	75,3	65,4-84,0
Collégial technique et AEC	35,2	25,5-44,9	64,8	55,1-74,5
Université	43,7	35,0-52,4	56,3	47,6-65,0

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

28 % des employés des entreprises assujetties ont participé à au moins une activité d'entraînement à la tâche

TABLEAU 18
Taux de participation à de l'entraînement à la tâche

Bannière de croisement	Participation		Sans participation	
	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %
Taille de l'entreprise				
Moins de 100 employés	28,8	22,9-34,7	71,2	65,3-77,1
100 à 499 employés	23,4	17,0-30,2	76,6	71,3-82,4
500 à 2 999 employés	21,8	15,7-28,2	78,2	73,3-83,7
3 000 employés et plus	37,7	29,5-45,9	62,3	54,1-70,5
Respect du 1 %				
Moins de 1 %	20,5*	13,1-28,4	79,5	73,3-85,9
1 % à moins de 2 %	26,7	22,2-31,2	73,3	68,8-77,8
2 % et plus	33,4	26,8-40,0	66,6	60,0-73,2
Ancienneté dans l'entreprise				
Moins de 1 an	47,8	38,4-57,2	52,2	42,8-61,6
1 à moins de 2 ans	35,1*	24,8-45,3	64,9	55,2-74,1
2 à moins de 4 ans	25,4*	17,0-34,2	74,6	67,2-82,0
4 à moins de 8 ans	21,0*	12,8-29,7	79,0	71,9-85,9
8 à moins de 15 ans	20,3*	12,3-28,9	79,7	72,7-86,5
15 ans et plus	13,7**	7,6-20,6	86,3	81,4-91,3
Scolarité				
Primaire et secondaire non complété	19,4*	11,7-27,7	80,6	74,0-87,1
Secondaire général/collégial non complété	21,6*	14,4-29,3	78,4	72,3-84,7
Secondaire professionnel (DEP, AEP)	26,4*	16,2-36,9	73,6	64,1-82,2
Collégial général / Université non complété	29,2*	18,0-40,5	70,8	60,1-80,3
Collégial technique et AEC	38,5	28,6-48,4	61,5	51,6-71,4
Université	30,5	22,4-38,6	69,5	61,4-77,6
Statut d'emploi				
Permanent	25,1	21,0-29,2	74,9	70,8-79,0
Temporaire	38,9	29,3-48,5	61,1	51,5-70,7
Groupe d'âge				
Moins de 35 ans	34,1	28,5-39,7	65,9	60,3-71,5
35 à 44 ans	29,0	22,4-35,9	71,0	65,3-77,2
45 ans et plus	18,8	14,0-23,9	81,2	77,6-85,6

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

24 % des employés des entreprises assujetties ont participé à au moins une activité de formation pour s'adapter aux changements technologiques ou structurels dans leur organisation

TABLEAU 19
Taux de participation à de la formation sur les changements technologiques

Bannière de croisement	Participation		Sans participation	
	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %
Taille de l'entreprise				
Moins de 100 employés	23,3	17,8-28,8	76,7	71,2-82,2
100 à 499 employés	14,9*	9,6-20,7	85,1	81,2-89,7
500 à 2 999 employés	26,1	19,6-32,9	73,9	68,5-79,9
3 000 employés et plus	33,9	25,9-41,9	66,1	58,1-74,1
Respect du 1 %				
Moins de 1 %	14,0**	7,8-21,0	86,0	81,1-91,1
1 % à moins de 2 %	23,9	19,6-28,2	76,1	71,8-80,4
2 % et plus	29,9	23,5-36,3	70,1	63,7-76,5
Secteur d'activité économique				
Primaire et manufacturier	21,5*	14,6-28,9	78,5	72,8-84,6
Construction	16,3**	9,4-24,0	83,7	77,9-89,5
Commerce de gros et détail	22,3*	15,9-29,1	77,7	72,5-83,5
Intermédiaires financiers	32,4*	22,4-42,4	67,6	57,6-77,6
Services gouvernementaux	34,6	27,3-41,9	65,4	58,1-72,7
Hébergement et autres	9,0**	3,4-15,9	91,0	86,2-95,1
Catégorie d'emploi				
Personnel de direction et cadres	35,1*	22,9-46,9	64,9	53,1-75,3
Personnel professionnel ou technique	35,9	28,2-43,6	64,1	56,4-71,8
Personnel de soutien administratif ou personnel de bureau	28,6*	18,8-38,6	71,4	62,3-79,9
Personnel de production	11,1*	6,6-16,2	88,9	85,7-92,7
Personnel de vente et de services	19,3*	12,2-27,0	80,7	74,8-86,8
Corporation ou ordre professionnel				
Membres	37,8*	26,8-48,5	62,2	51,6-72,0
Non-membres	22,4	18,6-26,2	77,6	73,8-81,4
Statut d'emploi				
Permanent	26,3	22,2-30,4	73,7	69,6-77,8
Temporaire	15,8*	9,3-23,0	84,2	78,9-89,7
Scolarité				
Primaire et secondaire non complété	5,3**	1,6-10,2	94,7	91,5-97,2
Secondaire général/collégial non complété	18,9*	12,1-26,3	81,1	75,5-87,0
Secondaire professionnel (DEP, AEP)	25,8*	15,7-36,2	74,2	64,8-82,7
Collégial général / Université non complété	23,8**	13,5-34,6	76,2	66,5-84,7
Collégial technique et AEC	33,0	23,5-42,5	67,0	57,5-76,5
Université	35,1	26,7-43,5	64,9	56,5-73,3
Groupe d'âge				
Moins de 35 ans	19,9	15,4-24,6	80,1	76,8-84,2
35 à 44 ans	28,6	22,0-35,4	71,4	65,8-77,5
45 ans et plus	26,7	20,9-32,5	73,3	67,5-79,1
Sexe				
Femmes	28,0	22,3-33,7	72,0	66,3-77,7
Hommes	21,0	16,2-25,8	79,0	74,2-83,8

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

14 % des employés des entreprises assujetties ont participé à au moins une activité de formation en santé et sécurité au travail

TABLEAU 20
Taux de participation à de la formation en santé et sécurité au travail

Bannière de croisement	Participation		Sans participation	
	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %
Taille de l'entreprise				
Moins de 100 employés	8,2*	5,0-11,9	91,8	89,8-94,6
100 à 499 employés	16,2*	10,7-22,2	83,8	79,6-88,6
500 à 2 999 employés	17,2*	11,7-23,2	82,8	78,6-87,7
3 000 employés et plus	19,7*	13,5-26,4	80,3	75,3-85,8
Présence d'un syndicat				
Oui	20,4	16,2-24,6	79,6	75,4-83,8
Non	7,7*	5,0-10,8	92,3	90,8-94,7
Secteur d'activité économique				
Primaire et manufacturier	23,0*	15,9-30,5	77,0	71,0-83,3
Construction	10,6**	5,1-17,1	89,4	84,9-93,7
Commerce de gros et détail	10,1**	5,7-15,2	89,9	86,8-93,6
Intermédiaires financiers	12,3**	6,2-19,3	87,7	82,7-92,6
Services gouvernementaux	16,7*	11,4-22,5	83,3	79,3-88,0
Hébergement et autres	10,7**	4,6-18,0	89,3	84,0-93,9
Catégorie d'emploi				
Personnel de direction et cadres	21,6**	11,6-32,2	78,4	68,9-86,4
Personnel professionnel ou technique	17,0*	11,4-23,1	83,0	78,7-87,9
Personnel de soutien administratif ou personnel de bureau	4,7**	1,0-9,8	95,3	91,8-97,6
Personnel de production	18,5*	12,7-24,7	81,5	77,0-86,6
Personnel de vente et de services	8,4**	3,8-14,0	91,6	88,1-95,2
Corporation ou ordre professionnel				
Membres	25,6*	15,9-35,7	74,4	65,5-82,7
Non-membres	12,9	10,0-16,0	87,1	85,3-89,8
Heures supplémentaires				
Jamais	8,7*	5,5-12,3	91,3	89,4-94,1
Quelques fois par an ou plus	19,3	15,0-24,0	80,7	77,5-84,7

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

TABLEAU 21
Résultats de la régression logistique sur la participation
à la formation financée par l'employeur

Variabes	Rapports de cote	Libellés	Catégories de référence	Bêtas	Seuil de signification
Intercept	-	Constante		-0,3307	0,0962
MASSE1	0,627	Entreprise entre 250 000 \$ et 499 999 \$ de masse salariale	Entreprise d'au moins 1 000 000 \$ de masse salariale	-0,4671	0,0001
MASSE2	0,852	Entreprise entre 500 000 \$ et 999 999 \$ de masse salariale	Entreprise d'au moins 1 000 000 \$ de masse salariale	-0,1597	0,3542
PCTCAT2	1,627	Entreprise investissant entre 1 et 2 % de sa masse salariale en formation	Entreprise investissant moins de 1 % de sa masse salariale en formation	0,4865	0,0001
PCTCAT3	1,939	Entreprise investissant au moins 2 % de sa masse salariale en formation	Entreprise investissant moins de 1 % de sa masse salariale en formation	0,6621	0,0001
CATEMP	2,377	Cadres et personnel professionnel et technique	Autre personnel	0,8658	0,0001
CATEMP3	1,764	Personnel de soutien administratif et de bureau	Autre personnel	0,5673	0,0005
CATEMP5	1,675	Personnel de ventes et services	Autre personnel	0,5157	0,0010
TSUP2345	1,599	Faire du temps supplémentaire pendant l'année	Pas du tout de temps supplémentaire pendant l'année	0,4696	0,0001
AGEC12	0,795	Personnel âgé de moins de 30 ans et de plus de 45 ans	Personnel âgé entre 30 et 44 ans	-0,2291	0,0307
ECOL123	0,692	Niveau de scolarité de niveau primaire ou secondaire, complété ou non	Niveau de scolarité collégial et universitaire	-0,3678	0,0016
CONJTRAV	1,28	Conjoint(e) au travail	Conjoint(e) pas au travail ou pas de conjoint(e)	0,2469	0,0170

- **Pourcentage de concordance** : 69,5 %
- **Pourcentage de discordance** : 29,8 %
- **Pourcentage de non résolution** : 0,8 %

CHAPITRE 4 LES CARACTÉRISTIQUES ASSOCIÉES À L'INTENSITÉ DE LA PARTICIPATION (NOMBRE D'ACTIVITÉS ET NOMBRE D'HEURES)

Nous analysons, dans ce chapitre, toutes les caractéristiques associées à l'intensité de la participation des employés à la formation, qu'elles relèvent des entreprises ou des employés. Dans un premier temps, nous présentons toutes les caractéristiques des entreprises et des employés associées au nombre d'activités et au nombre d'heures, résultats des analyses bivariées. Puis les résultats des analyses multivariées font ressortir l'influence propre à chacune de ces caractéristiques sur l'intensité de la durée globale de la formation, qui combine le nombre d'activités et le nombre d'heures.

4.1 LES CARACTÉRISTIQUES ASSOCIÉES AU NOMBRE D'ACTIVITÉS

Parmi les employés ayant participé à une formation financée par l'employeur en 2002, 46 % ont eu une seule activité de formation, 16 % en ont eu deux, 11 % en ont eu trois, 11 % en ont quatre ou cinq et 16 % en ont eu six ou plus. Il est à noter que les employés ayant complété des études collégiales, générales ou techniques, sans avoir complété d'études universitaires et ceux ayant obtenu un diplôme universitaire sont proportionnellement plus nombreux que les employés n'ayant pas effectué d'études collégiales à avoir eu 2 à 5 activités de formation (45 % contre 27 %). En contrepartie, ils sont moins nombreux à n'avoir participé qu'à une seule activité (39 % contre 58 %).

TABLEAU 22
Caractéristique associée au nombre d'activités de formation financée : la scolarité

Bannière de croisement	Une seule		2 à 5 activités		6 activités ou plus	
	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %
Niveau de scolarité						
Primaire, secondaire ou collégial non complété	58,4	48,4-68,3	26,8*	18,4-35,4	14,9*	8,4-22,1
Collégial ou universitaire non complété	39,2	28,7-49,4	45,3	33,9-56,6	15,6**	8,2-23,8
Universitaire	38,7	27,9-49,5	45,2	34,1-56,3	16,1**	8,8-24,2

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

Lorsque le nombre d'activités est regroupé en deux catégories, soit une activité (46 %) ou deux activités ou plus (54 %), on constate certains liens significatifs. En effet, la proportion des hommes ayant bénéficié de deux activités ou plus de type changement technologique et structurel est plus élevée que celle des femmes (60 % contre 41 %).

Cette proportion s'avère aussi plus grande chez les employés du secteur des services intermédiaires et financiers comparativement à ceux du secteur des services gouvernementaux (68 % contre 38 %).

TABLEAU 23
Distribution des employés ayant participé à au moins une activité de formation de type
changement technologique et structurel selon le nombre, par secteur d'activité
économique

Bannière de croisement	Nombre d'activités de type changement technologique et structurel			
	Une		Deux ou plus	
	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %
Secteur d'activité économique				
primaire et manufacturier	42,0*	26,6-58,8	58,0	41,2-73,4
construction	36,1*	20,6-54,1	63,9	45,9-79,4
commerce de gros et de détail	57,3*	35,1-77,6	42,7*	22,4-64,9
intermédiaires financiers	31,7*	20,3-45,0	68,3	55,0-79,7
services gouvernementaux	61,6	49,9-72,4	38,4	27,6-50,1
hébergement et autres	58,8*	28,0-85,2	41,2**	14,8-72,0

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

Les employés des organisations ayant investi 2 % et plus de leur masse salariale en formation sont plus nombreux en proportion à recevoir au moins deux activités de type qualification professionnelle que les employés des organisations ayant investi moins de 1 % de leur masse salariale en formation (65 % contre 20 %**).

TABLEAU 24
Distribution des employés ayant participé à au moins une activité de formation de type
qualification professionnelle selon le nombre, par pourcentage de la masse salariale
investi en formation

Bannière de croisement	Nombre d'activités de type qualification professionnelle			
	Une		Deux ou plus	
	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %
Pourcentage de la masse salariale investi en formation				
moins de 1 % de la m.s.	79,6	58,5-93,1	20,4**	6,9-41,5
de 1 % à moins de 2 % de la m.s.	57,3	44,3-70,2	42,7*	29,8-55,7
2 % et plus de la m.s.	35,3*	20,5-52,4	64,7	47,6-79,5

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

4.2 LES CARACTÉRISTIQUES ASSOCIÉES AU NOMBRE D'HEURES

Toujours parmi les employés ayant participé à au moins une activité de formation, près de la moitié des employés (45 %) ont eu 25 heures ou plus de formation, alors que 55 % en ont eu moins. Les employés travaillant dans le secteur des intermédiaires financiers (60 %) ont été proportionnellement plus nombreux que ceux du secteur de commerce de gros et de détail (33 %), à cumuler 25 heures ou plus de formation. Il en est de même des employés ayant un statut d'emploi permanent comparativement à ceux ayant un statut d'emploi temporaire (50 % contre 33 %). Par ailleurs, comme on pouvait s'y attendre, les employés ayant participé à plus d'une activité sont aussi proportionnellement plus nombreux que ceux n'ayant participé qu'à une seule activité, à

cumuler 25 heures ou plus de formation (69 % ont cumulé 25 heures ou plus, parmi les employés ayant participé à 2 à 5 activités; 82 %, parmi les employés ayant participé à 6 activités ou plus et 32 %, parmi les employés ayant participé à une seule activité de formation).

TABLEAU 25
Caractéristiques associées au nombre d'heures de formation financées par l'employeur

Bannière de croisement	Moins de 25 heures		25 heures et plus	
	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %
Secteur d'activité économique				
Primaire et manufacturier	50,1	38,8-61,4	49,9	38,6-61,2
Construction	45,6	32,5-58,7	54,4	41,3-67,5
Commerce de gros et détail	66,9	58,2-75,6	33,1	24,4-41,8
Intermédiaires financiers	39,8*	24,4-53,9	60,2	44,5-72,8
Services gouvernementaux	57,2	46,5-67,9	42,8	32,1-53,5
Hébergement et autres	63,2	44,3-76,7	36,8**	18,9-52,7
Statut d'emploi				
Permanent	49,9	43,3-56,5	50,1	43,5-56,7
Temporaire	66,8	53,9-77,7	33,2*	20,1-45,9
Nombre d'activités				
Une seule	68,1	61,8-74,4	31,9	25,6-38,2
2 à 5 activités	31,2*	21,0-41,5	68,8	59,2-77,7
6 activités et plus	18,0**	8,4-28,5	82,0	72,8-89,4

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

Si l'on considère les **formations spécifiques**, on observe que **les hommes ont consacré plus d'heures en moyenne que les femmes pour les activités attribuables à un changement technologique ou structurel** (estimation du nombre moyen d'heures : 38,4 pour les hommes contre 17,2 pour les femmes).

Par ailleurs, la proportion d'employés ayant eu 25 heures et plus d'une activité de formation de type changement technologique et structurel est plus élevée chez les employés des organisations du secteur primaire et manufacturier comparativement à ceux des organisations du secteur du commerce de gros et de détail (36 %* contre 10 %*). De plus, cette même proportion estimée est supérieure chez les employés des organisations des secteurs regroupés de la construction, transport et entreposage, communications et services publics (66 %), comparativement à ceux des organisations des secteurs du commerce de gros et de détail (10 %**) et des services gouvernementaux (18 %**).

TABLEAU 26

Distribution des employés ayant participé à au moins une activité de formation de type changement technologique et structurel selon le nombre d'heures de formation, par secteur d'activité économique

Bannière de croisement	Nombre d'heures			
	moins de 25 heures		25 heures et plus	
	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %
Secteur d'activité économique				
primaire et manufacturier	63,6	46,6-78,5	36,4*	21,5-53,4
construction	34,3**	16,5-56,0	65,7	44,0-83,5
commerce de gros et de détail	90,3	80,5-96,2	9,7**	3,8-19,5
intermédiaires financiers	64,5	43,8-81,9	35,5**	18,1-56,2
services gouvernementaux	82,2	71,3-90,2	17,8**	9,8-28,7
hébergement et autres	79,1	51,0-95,2	20,9**	4,8-49,0

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

4.3 LES RÉSULTATS DE L'ANALYSE MULTIVARIÉE

Pour vérifier l'influence des caractéristiques considérées sur la durée de la formation (pour les personnes ayant eu de la formation), nous avons eu recours à la régression linéaire classique. Cette approche permet d'estimer l'influence propre à chacune des caractéristiques considérées sur une variable d'intérêt de nature continue (la durée de la formation).

Les caractéristiques associées à l'intensité de la participation

Les employés des entreprises dont la masse salariale est de un million et plus de dollars ont passé, en moyenne, un peu moins de temps en formation (l'équivalent de 83,7 % de la durée moyenne des autres employés) que les employés ayant participé aux mêmes types de formation et ayant les mêmes caractéristiques considérées qui travaillent dans des entreprises dont la masse salariale est inférieure à un million. Ce résultat est toutefois au seuil de la signification statistique de l'étude ($p = 0,015$).

La durée moyenne de la formation est aussi influencée par le type de formation reçue. Ainsi, les employés ayant participé à de l'entraînement à la tâche, à une formation requise par des changements technologiques ou autres dans l'organisation, ceux ayant participé à de la formation sur la qualification professionnelle et ceux ayant participé à de la formation sur le perfectionnement ou les compétences de base ont, en moyenne, passé plus de temps en formation (2,545 fois plus, 1,588 fois plus, 2,094 fois plus, 1,547 fois plus, dans les deux derniers cas) que ceux ayant participé à des formations en santé et sécurité au travail.

D'autre part, **les employés travaillant 35 heures par semaine, ceux travaillant entre 35 et 40 heures par semaine et ceux travaillant 40 heures ou plus par semaine ont, en moyenne, passé près de deux fois plus de temps (1,849, 2,036 et 2,542 fois**

plus, respectivement) que les employés travaillant moins de 35 heures par semaine dont les autres caractéristiques considérées sont similaires.

Les cadres ainsi que le personnel professionnel et technique ont, ensemble, cumulé en moyenne 1,224 fois plus de temps en formation que les employés des autres catégories d'emplois dont les autres caractéristiques considérées étaient similaires.

Par ailleurs, le fait d'avoir été encouragé à participer à une formation, la perception de l'employé que ses besoins en formation ont majoritairement été pris en compte et le fait que ce soit l'employé qui ait en premier parlé de la formation ou qu'il ait décidé de suivre la formation sont tous trois associés à des durées moyennes accrues (1,309, 1,311 et 1,314 fois plus, respectivement), après contrôle statistique des autres caractéristiques considérées. Pour ce qui est de la perception de l'employé que ses besoins de formation ont été majoritairement pris en compte par l'employeur, il pourrait s'agir d'une conséquence de l'intensité de la formation.

TABLEAU 27

Résultats de la régression linéaire sur l'intensité de la formation financée par l'employeur

Variables	Bêtas	Conversion (exponentielle)	Seuil de signification	Libellés (Variable=1)	Catégories de référence
Constante (Intercept)	1,07948	2,943	0,0001	Constante	-
Q12REG0	-0,17843	0,837	0,0152	Entreprise de 1 000 000 \$ et plus	Entreprise de moins de 1 000 000 \$
PCTCAT2	-0,06725	0,935	0,4723	Entreprise investissant entre 1et 2 % de sa masse salariale	Autre entreprise
PCTCAT3	0,19331	1,213	0,0692	Entreprise investissant au moins 2 % de sa masse salariale	Autre entreprise
PRIV	0,08652	1,090	0,3467	Secteur privé	Secteur public
RTAS	0,93419	2,545	0,0001	Participation à des activités d'entraînement à la tâche	Autre participation
RCHTEC	0,46244	1,588	0,0001	Participation à la formation pour changement technologique	Autre participation
RQUPRO	0,73889	2,094	0,0001	Participation à la formation de type qualification professionnelle	Autre participation
RPERCOM	0,43614	1,547	0,0001	Participation à du perfectionnement ou à de la formation de type compétences de base	Autre participation
HTRV2	0,61458	1,849	0,0001	Personne travaillant 35 heures par semaine (sans heure supplémentaire)	Personne travaillant moins de 35 heures par semaines
HTRV3	0,71105	2,036	0,0001	Personne travaillant plus de 35 heures mais moins de 40 heures par semaine (sans heure supplémentaire)	Personne travaillant moins de 35 heures par semaines
HTRV4	0,93308	2,542	0,0001	Personne travaillant au moins 40 heures par semaine (sans heure supplémentaire)	Personne travaillant moins de 35 heures par semaines
ANCIEN123	0,17115	1,187	0,0157	Personne ayant travaillé moins de ans dans l'entreprise	Personne ayant travaillé de 4 à 8 ans dans l'entreprise
CATEMP	0,20197	1,224	0,0049	Personnel de direction, cadres, personnel professionnel et technique	Autre personnel
ENCOUR (Q4_1)	0,26911	1,309	0,0002	Encouragement (de n'importe quelle source) reçu par l'employé à participer à au moins une activité de formation	Pas d'encouragement
CONBES	0,27083	1,311	0,0004	Perception du degré de considération des besoins de formation des employés par l'entreprise: En majorité	Perception du degré de considération des besoins de formation des employés par l'entreprise: Moins qu'en majorité
INIPAR16	0,27325	1,314	0,0014	"C'est moi qui ai parlé en premier de cette formation" ET "C'est moi en tant qu'employé qui ai décidé de suivre la formation"	"Mon employeur m'a obligé à suivre cette formation"

- Somme des carrés expliqués : 755,032
 - Erreur : 1241,655
 - Total corrigé : 1996,687
 Pr(F) < 0,0001 R² corrigé : 0,3686

CHAPITRE 5 LES CONDITIONS DANS LESQUELLES SE DÉROULENT LES FORMATIONS

Le chapitre qui suit porte sur la dernière activité de formation suivie par les participants, sauf pour la section 5.3 qui traite des colloques et congrès. Les questions traitées y sont plus précises et en choisissant la dernière activité, nous avons voulu éviter les biais de mémoire. La répartition des participations en fonction du dernier type d'activité financée par l'employeur en 2002 est la suivante :

- 32 % déclarent comme dernière activité de formation des activités de perfectionnement;
- 25 % mentionnent avoir reçu de l'entraînement à la tâche;
- 20 % indiquent avoir reçu une formation pour s'adapter à un changement dans l'organisation;
- 11 % ont eu comme dernière activité de formation, une formation en santé et sécurité au travail;
- 8 % ont reçu une formation menant à une qualification professionnelle;
- 3 % ont eu une formation pour améliorer leurs compétences de base;
- 1 % ont eu un autre type de formation, comme c'est le cas pour l'ensemble de l'année¹⁷.

5.1 L'EXPRESSION DE LA DEMANDE ET LES MOTIVATIONS À PARTICIPER À LA FORMATION, POUR CEUX QUI ONT EU AU MOINS UNE ACTIVITÉ DE FORMATION EN 2002

Pour près d'un participant sur trois à la formation financée par l'employeur (29 %), l'idée de suivre une formation vient de lui (on a regroupé deux choix de réponses, « c'est moi qui ai parlé le premier de cette formation à mon employeur » (11 %) et « c'est moi en tant qu'employé qui ai décidé de la suivre¹⁸ » (18 %)). Pour les autres, soit l'employeur leur a parlé de cette formation et leur a suggéré de la suivre (38 %), soit leur employeur les a obligés à suivre une formation (30 %).

¹⁷ Le total des pourcentages, pour l'ensemble de l'année, dépasse 100 %, car une partie des employés a eu plus d'une formation dans l'année, soit le même type ou un autre type de formation.

¹⁸ Pour cette question, les participants à des activités d'entraînement à la tâche ont été exclus.

TABLEAU 28
De qui vient l'idée de participer à la dernière activité de formation?

« C'est moi qui ai parlé le premier de cette formation à mon employeur. »	12 %
« Mon employeur m'a parlé de cette formation et m'a suggéré de la suivre. »	38 %
« Mon employeur m'a obligé à suivre cette activité de formation. »	30 %
« C'est moi en tant qu'employé qui ai décidé de la suivre. »	18 %
Autre ¹⁹	3 %
TOTAL	100,0 %

Parmi les employés que leur employeur a obligés à suivre une formation, les proportions sont plus élevées parmi :

- les employés d'entreprises de 100 à 499 employés (38 %), de 500 à 2 999 employés (36 %) et de 3 000 employés et plus (32 %), comparativement à ceux d'entreprises de moins de 100 employés (18 %);
- les employés d'entreprises où il y a la présence d'un ou de plusieurs syndicats, ce qui est cohérent avec la taille (34 % contre 23 %, pour les employés d'entreprises sans présence syndicale);
- le personnel de production (36 %) et le personnel de vente et de services (41 %), comparativement aux employés appartenant aux autres catégories d'emploi;
- le personnel ayant un statut de temporaire (47 %) plutôt que permanent (27 %) au sein de leur organisation;
- les employés âgés de moins de 45 ans. Les travailleurs les plus âgés mentionnent en plus faible proportion leur dernière participation comme ayant été imposée par leur employeur (20 %), que ceux de moins de 35 ans (34 %) et que ceux qui ont entre 35 et 44 ans (37 %). Il est possible qu'avec les années, leurs employeurs leur accordent plus de marge de manœuvre en la matière. Il est aussi envisageable que parce qu'ils tendent à être plus expérimentés, ils tendent à mieux percevoir leurs besoins et sont plus proactifs en la matière. Il ne faut pas non plus perdre de vue qu'ils participent en plus faible proportion à des activités de formation que leurs collègues de 35 à 44 ans.

¹⁹ Autre : Représentant syndical, quelqu'un d'autre que l'employeur ou le représentant syndical, décision conjointe employeur – employé.

TABLEAU 29
Répartition des répondants, selon que leur employeur les a obligés à suivre une formation ou non

Bannière de croisement	Obligé par l'employeur		Autres situations	
	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %
Taille de l'entreprise				
Moins de 100 employés	18,0*	10,8-25,8	82,0	76,0-88,1
100 à 499 employés	38,1*	25,8-49,9	61,9	49,9-72,6
500 à 2 999 employés	36,0	25,9-46,1	64,0	54,4-73,1
3 000 employés et plus	31,7*	21,7-41,8	68,3	59,0-77,1
Présence d'un syndicat				
Oui	33,8	27,0-40,6	66,2	59,4-73,0
Non	23,3*	16,1-30,9	76,7	70,6-83,1
Catégorie d'emploi				
Personnel de direction et cadres	20,8**	9,2-33,1	79,2	67,4-87,9
Personnel professionnel ou technique	28,8*	19,9-37,9	71,2	63,2-79,1
Personnel de soutien administratif ou personnel de bureau	21,8**	9,0-35,3	78,2	64,0-87,4
Personnel de production	36,2*	23,0-48,8	63,8	50,7-74,9
Personnel de vente et de services	41,3*	25,8-55,3	58,7	43,1-71,6
Statut d'emploi				
Permanent	26,5*	15,5-37,7	73,5	63,0-82,6
Temporaire	46,5	40,6-52,4	53,5	47,6-59,4
Groupe d'âge				
Moins de 35 ans	33,8	24,9-42,7	66,2	57,3-75,1
35 à 44 ans	36,7	26,8-46,6	63,3	53,4-73,2
45 ans et plus	20,4*	13,3-28,1	79,6	73,6-85,8

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

D'autre part, près d'un employé sur cinq (18 %) a déclaré avoir décidé de suivre la dernière formation rapportée. Cette proportion est plus faible parmi les employés des entreprises comptant entre 100 et 499 employés (6 %) que parmi les employés des autres entreprises. Notons que les cadres et le personnel de direction font partie, aux fins de cette enquête, des employés des entreprises assujetties.

TABLEAU 30
Répartition des répondants, selon qu'ils ont décidé ou non de suivre la formation

Bannière de croisement	Décision de l'employé		Autres situations	
	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %
Taille de l'entreprise				
Moins de 100 employés	23,3*	15,3-31,8	76,7	69,7-83,7
100 à 499 employés	5,5**	1,1-11,4	94,5	89,8-97,0
500 à 2999 employés	16,0**	8,6-24,2	84,0	77,7-90,1
3000 employés et plus	20,7*	12,3-29,7	79,3	71,8-86,4

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

Les deux tiers des employés qui ont participé volontairement à au moins une activité de formation en 2002 l'ont fait « pour améliorer leurs compétences pour leur emploi actuel ou futur ». Ce sont donc avant tout des motifs d'ordre professionnel, de cheminement de carrière, qui incitent les employés à se former. Seulement 4 % ont mentionné être obligés de se former étant donné leur métier ou leur ordre professionnel; 17 % l'ont fait par intérêt personnel et 11 %, pour s'adapter à un changement technologique.

Les employés des plus petites entreprises (moins de 100 employés) sont plus nombreux à invoquer comme principale raison le besoin d'améliorer leurs compétences, pour expliquer leur participation à la dernière activité de formation financée par l'employeur (75 % contre environ 60 % dans les entreprises de 100 employés et plus, la moyenne étant de 66 %).

TABLEAU 31
L'amélioration des compétences comme principale raison motivant la participation à la dernière activité de formation financée, comparativement aux autres raisons

Bannière de croisement	Amélioration des compétences		Autres raisons	
	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %
Taille de l'entreprise				
Moins de 100 employés	75,1	66,9-82,9	24,9*	15,9-34,3
100 à 499 employés	61,5	45,5-74,1	38,5*	22,9-52,8
500 à 2 999 employés	60,1	47,3-71,4	39,9*	26,9-52,2
3 000 employés et plus	59,7	46,0-73,4	40,3*	26,6-54,0

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

Seulement 3 % avaient des hésitations à participer à la formation, quelle que soit la manière dont ils ont été amenés à y prendre part. Le nombre d'employés qui ont exprimé des réticences à participer est donc marginal.

En résumé :

- dans les deux tiers des cas, l'employeur a incité ou obligé l'employé à participer à la formation. Parmi ceux qui ont été obligés par leur employeur à suivre une formation, les proportions sont plus élevées parmi les employés d'entreprises de 100 employés et plus. Les motivations des employés pour participer à la formation sont clairement d'ordre professionnel et du développement de carrière;
- très peu avaient des hésitations à participer à la formation.

5.2 LE TYPE DE FORMATEURS QU'ONT EU LES PARTICIPANTS À LA FORMATION

La dernière activité de formation est autodidacte pour environ un participant sur sept (15 %). Pour les employés ayant eu un formateur (85 % des participants), la répartition selon le type de formateurs est la suivante :

- 41 % ont eu un formateur interne régulier, c'est-à-dire spécifiquement désigné pour enseigner aux autres employés de l'organisation;
- 13 % ont eu un formateur interne occasionnel, c'est-à-dire qu'il n'est pas désigné sur une base régulière pour enseigner aux autres employés de l'organisation;
- 29 % ont eu un formateur externe privé;
- 12 % ont eu un formateur externe public;
- 4 % ont eu comme formateur un représentant des ventes ou un autre type de formateur externe.

Au total, plus de la moitié des participants ont eu un formateur interne à l'organisation (54 %), qu'il soit un formateur régulier (c'est le cas pour les trois quarts des participants ayant eu un formateur interne) ou occasionnel. Les employés des entreprises comptant 3 000 employés ou plus ont été plus nombreux, toutes proportions gardées, à déclarer avoir reçu la formation d'un formateur interne régulier (56 %) alors que, en contrepartie, ceux des entreprises comptant moins de 100 employés ont été moins nombreux à mentionner ce type de formateur (31 %). En revanche, les employés des entreprises comptant moins de 100 employés ont plus fréquemment mentionné avoir reçu la formation d'un formateur externe autre que public ou privé, par exemple un vendeur ou fournisseur d'équipements (42 %), alors que ceux des entreprises comptant 3 000 employés ou plus ont mentionné moins fréquemment ce type de formateur (19 %).

TABLEAU 32
Type de formateur pour la formation financée par l'employeur en fonction de la taille de l'entreprise

Bannière de croisement	Interne régulier		Interne occasionnel	
	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %
Taille de l'entreprise				
Moins de 100 employés	30,7*	21,2-40,2	10,5**	5,1-16,9
100 à 499 employés	42,8*	29,4-56,2	16,2**	7,5-25,9
500 à 2 999 employés	39,5	29,1-49,6	15,8**	8,5-24,0
3 000 employés et plus	56,0	44,6-67,4	11,7**	5,4-19,1
Bannière de croisement	Externe privé		Externe autre	
	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %
Taille de l'entreprise				
Moins de 100 employés	17,0*	10,0-24,7	41,9	31,7-52,1
100 à 499 employés	16,9**	8,1-26,7	24,2*	13,7-35,1
500 à 2 999 employés	16,9**	9,4-25,2	27,8*	18,4-37,4
3 000 employés et plus	13,9**	6,9-21,9	18,5*	10,4-27,3

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

D'autre part, les employés d'entreprises dont la masse salariale est de 1 million et plus sont en plus forte proportion à avoir eu un formateur interne (58 % contre 37 % pour les participants faisant partie d'entreprises de moins de 1 million de masse salariale).

En résumé, les résultats d'enquête sur les types de formateurs indiquent qu'un participant sur dix a eu une formation d'un formateur public externe (12 % de 85 % qui

ont eu un formateur). Or, dans notre système québécois actuel de qualification professionnelle et de reconnaissance des acquis, les formations dispensées par le secteur public sont généralement celles qui sont les plus potentiellement qualifiantes et transférables d'une entreprise et d'un secteur d'activité à l'autre.

5.3 LA PARTICIPATION À DES COLLOQUES ET CONGRÈS EN 2002

Parmi les participants à une ou des activités de formation en 2002, les colloques ou congrès ont été le contexte d'apprentissage pour environ un sur cinq d'entre eux (21 %). On constate que :

- le personnel de direction et les cadres (51 %) et dans une moindre mesure, le personnel professionnel et technique (27 %) participent à des congrès ou à des colloques en plus forte proportion que les employés des autres catégories professionnelles;
- les membres de corporations professionnelles participent davantage à des congrès ou colloques que les non-membres : 34 % des participants chez les membres, contre 18 % chez les non-membres;
- les employés qui cumulent moins de deux années d'ancienneté au sein de l'entreprise ont un taux moindre (10 %) de participation à de tels événements que ceux cumulant deux années et plus (26 %). Cela pourrait être cohérent avec le fait que les cadres et le personnel de direction, généralement des personnes d'expérience, participent davantage à ce type d'activités;
- les employés âgés de 45 ans et plus sont proportionnellement plus nombreux que ceux âgés de moins de 35 ans à participer à des colloques ou congrès (27 % contre 15 %);
- les employés ayant une scolarité de niveau collégial ou universitaire ont des taux de participation supérieurs à ceux des employés ayant une scolarité moindre;
- les employés du secteur des services gouvernementaux participent plus, en proportion, que ceux du secteur d'activité primaire ou manufacturier (27 % contre 13 %).

TABLEAU 33
Caractéristiques associées à la participation à des colloques et congrès

Bannière de croisement	Participation		Sans participation	
	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %
Catégorie d'emploi				
Personnel de direction et cadres	50,7*	35,9-63,7	49,3*	34,5-62,4
Personnel professionnel ou technique	26,5*	18,8-34,5	73,5	66,8-80,4
Personnel de soutien administratif ou personnel de bureau	14,5**	5,8-24,5	85,5	76,7-91,8
Personnel de production	4,1**	0,9-8,6	95,9	92,7-97,8
Personnel de vente et de services	13,8**	6,2-22,9	86,2	79,1-92,0
Corporation ou ordre professionnel				
Membres	33,5*	21,6-45,2	66,5	54,9-76,7
Non-membres	18,2	13,9-22,8	81,8	78,7-85,8
Ancienneté dans l'entreprise				
Moins de 2 ans	10,4**	5,4-16,2	89,6	85,8-93,7
2 à 8 ans	25,9*	18,0-34,1	74,1	67,2-81,1
8 ans et plus	25,8*	18,2-33,7	74,2	67,7-81,0
Groupe d'âge				
Moins de 35 ans	14,9*	10,0-20,3	85,1	81,5-89,5
35 à 44 ans	22,9*	15,7-30,5	77,1	71,0-83,5
45 ans et plus	26,6	19,4-34,1	73,4	62,7-80,0
Scolarité				
Primaire et secondaire non complété	9,8**	4,3-16,3	90,2	85,8-94,4
Secondaire général/collégial non complété	9,1**	4,4-14,8	90,9	87,3-94,7
Secondaire professionnel (DEP, AEP)	5,6**	1,4-11,3	94,4	90,2-97,0
Collégial général / Université non complété	25,4*	14,8-36,3	74,6	64,6-83,4
Collégial technique et AEC	26,1*	17,8-34,7	73,9	66,6-81,2
Université	33,0	24,7-41,3	67,0	58,7-75,3

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

Un peu plus de la moitié des participants à au moins un colloque ou un congrès ont participé à une activité, le quart (26 %), à deux activités et près d'un autre quart (23 %) à trois activités ou plus. Le nombre moyen de congrès ou de colloques est de deux par participant.

5.4 LE FINANCEMENT DES ACTIVITÉS DE FORMATION

La dernière activité de formation s'est déroulée totalement pendant leur horaire habituel de travail, pour la plupart des participants (80 %). Pour les autres, elle a eu lieu en partie (8 %) ou en totalité (12 %) en dehors de leur horaire habituel. Les employés des organisations dont la masse salariale est de moins de 1 million sont plus nombreux, en proportion, à avoir suivi leur formation totalement en dehors de leur horaire normal de travail (23 %). Pour la presque totalité des employés (99 %), les heures consacrées à la formation pendant leur horaire normal de travail ont été payées en totalité par l'employeur. Par contre, parmi les 20 % à avoir suivi une formation en dehors des heures normales de travail, la moitié n'a reçu aucun salaire pour les heures consacrées à cette formation.

Les différents frais associés à la formation, outre les heures de travail consacrées à cette activité, sont les suivants :

- des frais d'inscription, pour 61 % des participants;
- des frais de matériel, pour 52 % des participants;
- des frais de repas, pour 45 %;
- des frais de transport ou de stationnement, pour 36 %;
- des frais d'hébergement, pour 10 %;
- des frais de garde, pour 2 %.

Les employés des organisations dont la masse salariale est de moins de 1 million sont proportionnellement plus nombreux à avoir participé à une activité de formation comportant des frais d'inscription (75 % contre 59 % des participants, pour une moyenne de 61 %). Considérant d'une part que les entreprises de moins de 1 million ont davantage recours à un formateur externe et d'autre part, qu'elles parrainent des colloques et congrès au même titre que les autres (il n'y a pas de différence significative dans la participation à des colloques et congrès, selon la masse salariale ou la taille des entreprises), cet écart s'explique.

Les employés des organisations des secteurs regroupés du primaire et du manufacturier ainsi que des secteurs regroupés de la construction, transport et entreposage, communications et services publics, déclarent des frais de formation associés à l'achat de matériel en proportion plus élevés que tous les autres secteurs et que la moyenne de 52 % (respectivement 68 % et 62 % des participants de ces secteurs mentionnent ce type de frais comme étant associé aux formations reçues). Comparativement à ces secteurs, les employés des secteurs de l'hébergement, de la restauration et des autres services personnels sont significativement moins nombreux, en proportion, à déclarer le même type de frais (34 %). Il en est de même pour les employés des services gouvernementaux (48 %). Rappelons que les secteurs de la construction, transport et entreposage, communications et services publics, ont le plus faible taux de participation à la formation financée par l'employeur et que le secteur primaire et manufacturier compte parmi les secteurs ayant les taux les plus faibles.

Lorsque l'activité de formation comporte des frais, ils sont payés majoritairement par l'employeur. En effet, pour 97 % des participants, l'employeur a payé totalement ou en partie²⁰ les frais d'inscription; c'est le cas de 97 % également pour les frais d'hébergement, 95 % pour les frais de matériel, 85 % pour les frais de repas et 81 % pour les frais de transport et de stationnement.

Certaines différences significatives ressortent de l'analyse :

²⁰ Pour des raisons de confidentialité, les choix de réponse « en totalité » et « en partie » ont été regroupés, mais les proportions d'employeurs qui ont déboursé « en partie » les frais est résiduelle par rapport à la proportion de ceux qui les ont payés « en totalité ».

- les participants aux formations sont plus nombreux que les participantes, en proportion, à bénéficier du paiement des frais de repas par l'employeur (91 % contre 78 %);
- les employés des organisations dont la masse salariale est inférieure à 500 000 \$ sont plus nombreux que les autres à s'être fait financer les frais d'achat de matériel par leur employeur (99 % contre 95 %);
- les frais d'inscription ont été payés par l'employeur pour une plus forte proportion d'employés des secteurs primaire et manufacturier, ainsi que du secteur de la construction, comparativement aux autres secteurs (99 % contre 96 %);
- les frais de transport et de stationnement ont été déboursés par l'employeur pour une plus forte proportion d'employés du secteur primaire et manufacturier, comparativement à ceux des secteurs de l'hébergement, de la restauration et autres services personnels (94 % contre 36 %).

Comme on peut le constater, les écarts sont relativement minces, même s'ils sont significatifs sur le plan statistique, sauf pour ce qui est des frais de repas, ainsi que ceux de transport et de stationnement.

En résumé, on constate que :

- pour neuf employés sur dix qui ont participé à une formation financée par leur employeur, le salaire a été payé et pour presque neuf sur dix (88 %), la formation s'est déroulée en totalité (80 %) ou en partie (8 %) pendant les heures habituelles de travail;
- lorsqu'il y a des frais associés à la formation, la plupart des employés déclarent qu'ils sont payés en totalité par leur employeur;
- la proportion d'employés qui déclarent des frais d'inscription associés à leur formation est sensiblement plus élevée dans les entreprises de moins de 1 million de masse salariale. Or, les données de gestion sur l'application de la Loi du 1 % indiquent que ces employeurs sont moins nombreux, en proportion, à atteindre le seuil d'investissement de 1 % de la masse salariale. Le coût de la formation pour les employés de ces entreprises, sans doute en raison du recours plus fréquent à des formateurs externes, pourrait être un des facteurs explicatifs de cette participation plus faible;
- les coûts associés à la formation pourraient être un des facteurs explicatifs d'un plus faible taux de participation, dans certains secteurs d'activité économique. Ainsi, nos données d'enquête indiquent que les employés des secteurs primaire et manufacturier, ainsi que ceux du secteur de la construction, ont des taux de participation plus faibles à la formation financée que les autres employés. Parallèlement, c'est dans ces secteurs que les plus fortes proportions d'employés déclarent qu'il y a eu des frais d'achat de matériel pour les activités de formation.

CHAPITRE 6 LES RÉSULTATS DES FORMATIONS, DU POINT DE VUE DES EMPLOYÉS

Dans ce chapitre, il est question des résultats de la formation, du point de vue des employés : dans quelle proportion ils ont terminé leur formation, la réponse aux attentes suscitées par ces formations, les motifs de satisfaction et d'insatisfaction, le suivi dont ils ont bénéficié, leur perception des effets de la formation sur leur mobilité professionnelle et leur maintien en emploi.

La presque totalité des participants à la formation financée par l'employeur a terminé la formation (97 %). Parmi les autres, la moitié était en formation au moment de l'enquête. **Les taux de satisfaction sont élevés, c'est-à-dire que pour 95 % des participants, la formation a tout à fait (47 %) ou assez bien (48 %) répondu à leurs attentes.** Les participants des entreprises de moins de 100 employés jugent en plus forte proportion que la formation a tout à fait répondu à leurs attentes, comparativement aux employés des autres entreprises (56 % contre 43 %).

Les motifs de satisfaction, pour ceux dont la formation a tout à fait répondu à leurs attentes, sont les suivants :

- 36 % mentionnent qu'ils ont pu acquérir de nouvelles connaissances;
- 35 % estiment que cela a été utile à leur travail;
- 16 % ont apprécié avoir une formation sur mesure;
- 11 % ont souligné la compétence et la disponibilité du formateur²¹.

Les deux tiers des participants, à la suite de leur dernière activité de formation, ont bénéficié d'un suivi. La presque totalité d'entre eux estiment ce suivi très satisfaisant (55 %) ou assez satisfaisant (44 %). Les employés des secteurs primaire et manufacturier jugent en plus forte proportion que ce suivi était très satisfaisant, par rapport aux employés des autres secteurs (73 % contre 51 %).

Parmi ceux qui n'ont pas eu de suivi, soit le tiers des participants ayant terminé leur formation, 22 % en auraient souhaité un.

Plus du quart (28 %) des employés, parmi ceux qui ont participé à une activité de formation en 2002, aurait souhaité participer à une autre activité de formation. De ce sous-ensemble (28 %), un tiers (33 %) a demandé à l'employeur de financer la participation à cette activité et pour plus du tiers d'entre eux (35 %), leur demande a été acceptée. Parmi les employés qui auraient souhaité participer à au moins une activité supplémentaire sans avoir pu le faire et qui n'ont pas demandé à leur employeur de financer cette formation supplémentaire :

²¹ Le total n'est pas de 100 %, 2 % ayant mentionné d'autres raisons.

- 16 % n'ont pas sollicité leur employeur par manque de temps;
- 14 % n'ont pas osé le demander;
- 70 % invoquent divers autres motifs, dont l'annulation de la formation à laquelle ils souhaitent participer, le manque d'information, l'impression que l'employeur refuserait, etc.

Parmi les employés qui ont participé à au moins une activité de formation en 2002 (60 % des employés d'entreprises assujetties), seulement 4 % ont refusé de participer à une formation supplémentaire offerte par l'employeur.

Étant donné que l'amélioration de la qualification professionnelle est l'objectif central de la Loi du 1 %, il importait dans cette étude de vérifier dans quelle mesure les participants à des formations financées par l'employeur débouchaient sur une amélioration tangible de la qualification, à savoir un diplôme, une attestation ou un certificat d'un établissement public, un certificat de qualification professionnelle ou d'apprentissage d'Emploi-Québec ou encore un certificat de qualification nationale Sceau Rouge. **Parmi les participants qui ont terminé au moins une formation liée à l'emploi en 2002, 13 % ont obtenu l'une ou l'autre de ces attestations officielles de qualification reconnues dans l'ensemble des entreprises du secteur d'activité ou dans l'ensemble des entreprises du Québec.** De plus, un participant sur cinq a eu une attestation de participation à sa formation et 1 % a eu un autre type d'attestation non défini. Les employés ayant au moins deux années de service dans l'entreprise sont plus nombreux à avoir reçu un diplôme, une attestation ou un certificat de quelque nature que ce soit, comparativement aux employés qui ont moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise (17 % contre 6 %). Parmi les 66 % de participants ayant terminé leur formation sans avoir eu aucune forme d'attestation écrite, 26 % déclarent avoir été évalués sur les compétences acquises grâce à la formation, sans qu'il y ait de trace écrite de cette évaluation. Cela représente 17 % de l'ensemble des participants ayant terminé leur formation.

Parmi les participants ayant obtenu une attestation, de quelque type que ce soit, un peu plus des deux tiers la jugent très utile (35 %) ou assez utile (33 %).

Dans la formulation des objectifs de la Loi du 1 % sur la formation, il y a l'objectif central d'améliorer la qualification professionnelle des travailleurs, en vue de « favoriser l'insertion, le maintien en emploi et la mobilité des travailleurs ». C'est pourquoi les employés ont été interrogés sur leur perception de l'utilité de la formation reçue en 2002 pour le maintien de leur emploi et pour leur mobilité professionnelle.

Un tiers des participants à une formation financée par l'employeur estime que leurs possibilités de changer de poste ou d'employeur se sont accrues après leur participation. Parmi ceux-ci :

- les employés des entreprises comptant entre 500 et 2 999 travailleurs estiment en moins forte proportion (19 %) que leur participation à une formation augmente leurs possibilités de mobilité professionnelle;
- les employés des services gouvernementaux sont moins nombreux, en proportion, à percevoir que leur participation à des activités de formation continue financée par leur employeur peut les amener à changer de poste ou d'employeur (22 %), comparativement aux employés des secteurs primaire et manufacturier, du secteur du commerce de gros et de détail et de celui des intermédiaires financiers (respectivement 44 %, 40 % et 39 %).

TABLEAU 34
Caractéristiques liées à la perception que la participation à la formation augmente les possibilités de mobilité professionnelle

Bannière de croisement	Oui		Non	
	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %
Taille de l'entreprise				
Moins de 100 employés	38,2	28,8-47,6	61,8	52,4-71,2
100 à 499 employés	36,8*	24,9-48,3	63,2	51,7-73,6
500 à 2 999 employés	19,3*	11,2-28,1	80,7	73,6-87,5
3 000 employés et plus	39,7	29,4-49,8	60,3	50,4-69,7
Secteur d'activité économique				
Primaire et manufacturier	44,3	32,0-56,6	55,7	43,4-68,0
Construction	35,8*	21,4-49,4	64,2	49,5-76,0
Commerce de gros et détail	39,4	28,9-49,9	60,6	50,1-71,1
Intermédiaires financiers	38,5*	26,4-50,2	61,5	49,6-72,1
Services gouvernementaux	21,7*	14,7-29,2	78,3	72,5-84,5
Hébergement et autres	31,0**	16,9-44,6	69,0	54,6-80,2

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

Dans les faits, 12 % des participants à au moins une formation financée par l'employeur en 2002 ont obtenu une promotion entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2002. Parmi ces employés promus, plus de trois sur cinq ont jugé leur formation très utile (26 %) ou assez utile (36 %), alors que près de deux sur cinq l'ont jugé peu ou pas du tout utile (19 % dans les deux cas). Pour ce qui est de la mobilité horizontale, 13 % des participants à une formation ont changé de poste au cours de l'année, sans que cela soit une promotion. Parmi ceux-ci, près des trois quarts estiment que leur formation a été très utile (42 %) ou assez utile (31 %) à l'obtention de ce nouveau poste, alors que 16 % jugent que cette formation a été peu utile et 11 %, pas du tout utile.

En ce qui concerne la perception des liens entre la formation et le maintien en emploi, les participants indiquaient s'ils avaient risqué de perdre leur emploi au cours de l'année 2002. Environ 7 % des participants ont risqué de perdre leur emploi et un autre 5 % l'ont effectivement perdu. Pour la très grande majorité des participants (88 %), leur emploi n'a pas été menacé en 2002. Parmi ceux qui ont risqué de perdre leur emploi, 56 % estiment que la formation reçue a contribué à leur maintien en emploi. Cette proportion est sensiblement plus élevée chez les employés des organisations dont la

masse salariale est inférieure à 1 million (85 % contre 52 % des employés des organisations de 1 million et plus de masse salariale).

En résumé :

- la presque totalité des participants à la formation financée par l'employeur a terminé la formation et les taux de satisfaction sont élevés;
- les deux tiers des participants ont bénéficié d'un suivi et la presque totalité estime ce suivi très ou assez satisfaisant;
- parmi ceux qui ont terminé une activité de formation en 2002, 13 % déclarent avoir obtenu une attestation officielle de qualification reconnue dans l'ensemble d'un secteur d'activité économique ou dans l'ensemble des entreprises du Québec;
- un tiers des participants estime que leurs possibilités de changer d'employeur ou de poste dans leur entreprise se sont accrues, à la suite de la formation dispensée après leur participation. Il s'agit là d'une perception du caractère transférable des formations reçues;
- dans les faits, 12 % des participants ont obtenu une promotion entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2002 et plus de trois sur cinq ont jugé leur formation très utile ou assez utile à l'obtention de cette promotion;
- pour ce qui est de la mobilité horizontale, 13 % des participants à une formation ont changé de poste au cours de l'année, sans que cela soit une promotion. Parmi ceux-ci, près des trois quarts estiment que leur formation a été très utile ou assez utile à leur changement de poste;
- environ 7 % des participants ont risqué de perdre leur emploi et un autre 5 % l'ont effectivement perdu. Parmi ceux qui ont risqué de perdre leur emploi, 56 % estiment que la formation reçue a contribué à leur maintien en emploi.

CHAPITRE 7 LA NON-PARTICIPATION AUX ACTIVITÉS DE FORMATION FINANCÉES PAR L'EMPLOYEUR EN 2002

7.1 LES EMPLOYÉS QUI N'ONT PARTICIPÉ À AUCUNE ACTIVITÉ DE FORMATION EN 2002

Deux employés sur cinq (40 %) n'ont participé à aucune activité de formation financée par leur employeur, en 2002. Parmi ceux-ci, environ un sur dix (12 %) a eu une offre de la part de leur employeur de participer à une activité de formation. Ils n'ont finalement pas eu cette formation pour les raisons suivantes :

- 29 % invoquent des raisons personnelles, telles que des problèmes de santé, une retraite proche ou des obstacles familiaux;
- 25 % estiment qu'ils n'avaient pas besoin de cette formation ou qu'elle ne les intéressait pas;
- 19 % mentionnent que l'activité a été reportée ou annulée;
- 11 % considèrent que cette activité n'était pas utile pour leur travail;
- 9 % avaient trop de travail pour prendre le temps de suivre cette formation;
- 7 % ont donné diverses autres raisons.

Parmi les employés n'ayant pas eu d'activité de formation financée par leur employeur en 2002, moins d'un sur dix (9 %) a demandé à son employeur de participer à une activité de formation. Parmi tous ceux qui ne l'ont pas demandé (91 % de ceux qui n'ont pas participé) :

- 37 % ne croyaient pas avoir besoin de formation;
- 17 % ne voyaient pas quelle formation pourrait leur être utile;
- 13 % invoquent des raisons personnelles (santé, famille retraite proche);
- 8 % ne savaient pas quelles activités de formation étaient disponibles;
- 6 % mentionnent qu'il n'y avait pas de formations offertes ou disponibles;
- 6 % n'ont pas osé le demander;
- 3 % invoquent leur statut (comme temporaire, nouvel employé, à temps partiel);
- 3 % disent ne pas y avoir pensé ou ne pas être au courant que l'employeur doit consacrer une partie de la masse salariale en formation;
- 5 % donnent diverses autres raisons;
- 2 % ne savent pas pourquoi ils n'ont pas demandé à leur employeur de participer à une activité de formation.

On constate donc que l'expression de la demande, chez ceux qui n'ont pas participé, est relativement faible. Le besoin s'exprime chez ceux qui ont demandé à leur employeur de participer à une activité de formation, soit 9 % des non-participants (4 % de l'ensemble des employés) et chez ceux qui n'ont pas osé le demander, soit 6 % des 91 % qui n'ont

pas sollicité leur employeur pour recevoir de la formation, mais auraient souhaité avoir une formation (2 % de l'ensemble des employés).

Parmi les raisons qui freinent l'expression du besoin et sur lesquelles les pouvoirs publics peuvent intervenir, il y a l'offre ou l'absence d'information sur l'offre (« ne voit pas quelle formation pourrait être utile », « ne sait pas quelles activités sont disponibles » et « il n'y a pas d'activités offertes ou disponibles »). Cela représente presque le tiers (31 %) des employés qui n'ont pas demandé de participer à une formation, si l'on considère que l'assertion « ne voit pas quelle formation pourrait être utile » réfère à un problème d'offre, ce qui n'est pas évident. Il se peut aussi que ces employés fassent un travail si routinier qu'à leurs yeux, il n'exige pas de formation. Auquel cas, le problème d'offre est mentionné par 14 % des employés qui n'ont participé à aucune activité de formation et ne l'ont pas demandé à leur employeur. Selon l'interprétation que l'on donne à ces assertions, le problème d'offre se situerait donc entre 5 % et 12 % de l'ensemble des employés.

7.2 LA PROPORTION D'EMPLOYÉS QUI ONT EXPRIMÉ UNE DEMANDE DE FORMATION ET DONT LA DEMANDE N'A PAS ÉTÉ COMBLÉE

Parmi les employés qui ont participé à une formation financée (60 %), plus du quart (28 %) auraient souhaité suivre une formation supplémentaire, soit 17 % de l'ensemble des employés. Par ailleurs, parmi les 40 % qui n'ont pas participé à une activité financée par l'employeur, 12 % ont reçu une offre de la part de l'employeur de participer et parmi eux, 19 % n'ont reçu aucune formation parce que l'activité a été annulée ou reportée, ce qui constitue 1 % de l'ensemble des employés. Toujours parmi les 40 % qui n'ont pas participé à une activité financée par l'employeur, 9 % ont demandé à participer à une activité de formation, soit 4 % des employés; parmi ceux n'ayant participé à aucune activité, 91 % n'ont pas demandé à participer pour toutes sortes de raisons, dont 6 % parce qu'ils n'ont pas osé le demander, soit 2 % des employés.

À la lumière de ces diverses informations, la proportion d'employés qui ont exprimé une demande de formation et dont la demande n'a pas été comblée est d'environ le quart des employés.

7.3 UNE ESTIMATION DE L'OFFRE SUPPLÉMENTAIRE DES EMPLOYEURS

Si l'on considère l'offre supplémentaire de la part de l'employeur, c'est-à-dire au-delà des 60 % d'employés qui ont participé, on constate que parmi les 40 % d'employés qui n'ont participé à aucune activité financée, 12 % ont reçu une offre de la part de leur employeur de participer à une formation, soit 5 % du total des employés. D'autre part, parmi les 28 % d'employés qui ont reçu une formation financée, mais auraient souhaité en avoir une autre, le tiers a demandé à l'employeur de financer une formation et parmi ce tiers, un tiers a vu sa demande acceptée (.345x.33x.284x.60), soit 2 %. Finalement, parmi ceux qui ont participé, 72 % ne souhaitaient pas participer à une autre activité de

formation et parmi ceux-ci, 4 % ont refusé de participer à une activité de formation financée par l'employeur, soit, 2 % (.038x.716x.596).

L'offre supplémentaire de la part des employeurs aurait donc pu s'appliquer à 9 % des employés, selon ces données, soit près d'un employé sur dix.

En résumé :

- environ deux employés sur cinq n'ont participé à aucune activité de formation financée par leur employeur, en 2002. Parmi ceux-ci, environ un sur dix a eu une offre de la part de son employeur de participer à une activité de formation;
- parmi les employés n'ayant pas eu d'activité de formation financée par leur employeur en 2002, moins d'un sur dix (9 %) a demandé à son employeur de participer à une activité de formation;
- l'expression de la demande, chez ceux qui n'ont pas participé, semble relativement faible : il y a ceux qui ont demandé à leur employeur de participer à une activité de formation, soit 9 % des non-participants (4 % de l'ensemble des employés) et chez ceux qui n'ont pas osé le demander, soit 6 % des 91 % qui n'ont pas sollicité leur employeur pour recevoir de la formation, mais auraient souhaité avoir une formation (2 % de l'ensemble des employés);
- à partir des données d'enquête sur les participants et les non-participants, on peut estimer la proportion des employés qui ont exprimé une demande de formation et dont la demande n'a pas été comblée à environ le quart des employés;
- il ressort également des données que l'offre supplémentaire de la part des employeurs aurait pu s'appliquer à 9 % des employés, soit près d'un employé sur dix.

CHAPITRE 8 LES PERCEPTIONS DES EMPLOYÉS SUR L'IMPORTANCE DE LA FORMATION ET LES PRATIQUES DE FORMATION DANS LEUR ENTREPRISE

Ce chapitre traite des perceptions des employés sur la place qu'occupe la formation dans leur entreprise et sur l'utilité des attestations de formation fournies par l'employeur, le cas échéant. Sont aussi examinées, du point de vue des employés, les pratiques des employeurs relatives à l'encouragement à la formation et à la consultation des employés dans les décisions prises en matière de formation. Les aspects abordés ici l'ont été avec tous les employés des entreprises assujetties, qu'ils aient ou non participé à des activités de formation en 2002.

8.1 L'IMPORTANCE ACCORDÉE À LA FORMATION PAR L'EMPLOYEUR, DU POINT DE VUE DES EMPLOYÉS

Parmi tous les employés, qu'ils aient participé ou non à une activité de formation en 2002, plus de quatre employés sur cinq (82 %) considèrent que la formation est soit très importante (45 %), soit assez importante (37 %) pour leur employeur. La perception selon laquelle l'employeur accorde beaucoup d'importance à la formation est plus répandue parmi les employés d'entreprises comptant moins de 100 employés (51 %) ou entre 100 à 499 employés (50 %), plutôt que d'entreprises comptant de 500 à 2 999 employés (33 %).

Par contre, près d'un employé sur cinq (18 %) considère que la formation a peu (14 %) ou pas (4 %) d'importance pour son employeur. Cette perception se retrouve davantage parmi les employés des entreprises comptant de 500 à 2 999 employés (24 %), que parmi les employés des entreprises comptant 3 000 employés ou plus (12 %); parmi les employés cumulant une à deux années d'ancienneté (27 %) et ceux cumulant 4 à 8 années d'ancienneté dans l'entreprise (26 %) plutôt que parmi les employés cumulant entre 8 et 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise (13 %) ou 15 ans et plus (11 %); parmi les employés âgés de moins de 35 ans (22 %), plutôt que parmi ceux âgés de 45 ans et plus (12 %).

Il n'y a pas de lien entre le taux de participation à la formation et la perception des employés sur l'importance accordée à la formation par leur employeur. On aurait pu supposer qu'une perception plus positive serait concentrée chez les employés qui ont en effet participé à une ou plusieurs formations. Or, il n'en est rien. D'abord, les employés qui ont participé n'ont pas une perception différente (statistiquement significative) des autres employés. Ensuite, parmi les diverses caractéristiques liées aux perceptions des employés, il y en a deux qui selon nos données d'enquête, sont associées à un taux de participation plus élevé à la formation : la taille de l'entreprise et l'âge. Ici, on constate que les employés d'entreprises de 3 000 employés et plus sont en effet peu nombreux, en proportion, à percevoir que leur employeur considère la

formation comme peu ou pas importante, mais l'écart n'est significatif qu'avec les employés d'entreprises de 500 à 2 999 employés. Par ailleurs, on constate que les employés de moins de 35 ans participent moins aux activités de formation que ceux ayant entre 35 et 44 ans, sauf pour l'entraînement à la tâche, ce qui pourrait expliquer en partie la perception qu'ils ont de l'importance qu'accorde l'employeur à la formation. Mais encore là, cette perception n'est pas significativement différente de celle des employés âgés entre 35 et 44 ans qui, pour leur part, ont les taux de participation les plus élevés.

La perception qu'ont les employés de l'importance accordée à la formation par leur employeur est peut-être davantage liée à l'écart entre leurs attentes, en matière de formation, et la réalité. Et ces attentes pourraient elles-mêmes être alimentées par l'expérience de la formation, c'est-à-dire que plus on y a goûté, plus on en veut... Cela reste une hypothèse à vérifier.

TABLEAU 35
Perception de l'importance de la formation en fonction de certaines caractéristiques

Bannière de croisement	Très importante		Assez importante			Peu ou pas importante	
	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %	I.C. %	EST. %	I.C. %
Taille de l'entreprise							
Moins de 100 employés	51,2	44,7-57,7	32,1	26,1-38,1	16,7	12,2-21,6	
100 à 499 employés	49,8	41,5-58,1	31,6	23,9-39,3	18,6*	12,6-25,0	
500 à 2 999 employés	32,6	25,1-40,1	43,6	35,7-51,5	23,8	17,4-30,5	
3 000 employés et plus	44,4	36,0-52,8	43,8	35,4-52,2	11,8*	6,9-17,4	
Ancienneté dans l'entreprise							
Moins de 1 an	51,2	41,8-60,6	32,0	23,2-40,8	16,8*	10,3-23,9	
1 à 2 ans	46,0	34,5-57,5	27,0*	17,5-36,7	27,0*	17,5-36,7	
2 à 4 ans	38,7	28,6-48,8	47,0	36,6-57,4	14,3**	7,9-21,6	
4 à 8 ans	34,9	24,5-45,3	38,7	28,1-49,3	26,4	17,4-35,7	
8 à 15 ans	43,7	32,8-54,6	43,6	32,7-54,5	12,7**	6,3-20,1	
15 ans et plus	53,0	43,0-63,0	36,2	26,6-45,8	10,8**	5,4-17,1	
Groupe d'âge							
Moins de 35 ans	37,5	31,7-43,3	40,2	34,4-46,0	22,3	17,3-27,3	
35 à 44 ans	50,6	42,8-58,4	33,0	25,7-40,3	16,4*	11,0-22,2	
45 ans et plus	50,6	43,8-57,4	37,4	30,9-43,9	12,0*	8,0-16,5	

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

8.2 L'UTILITÉ DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE OU DE PARTICIPATION À LA FORMATION, POUR LA POURSUITE DE LA CARRIÈRE DES EMPLOYÉS

Certains employeurs fournissent systématiquement à leurs employés une attestation de présence ou de participation, à la suite de leur formation. Nous avons demandé aux employés s'ils perçoivent cette attestation comme étant utile ou non à la poursuite de leur carrière.

Près des deux tiers des employés (65 %) considèrent qu'une attestation de présence ou de participation à la formation est très utile (31 %) ou assez utile

(33 %) pour la poursuite de la carrière, alors que 20 % jugent que cela est peu utile et 11 %, pas du tout utile. Les employés des entreprises comptant 500 à 2 999 employés sont proportionnellement plus nombreux que les employés des autres entreprises à considérer que cela est peu ou pas du tout utile (46 %). Il en est de même des employés ayant un diplôme universitaire (47 %) comparativement aux employés ayant une scolarité moindre.

TABLEAU 36
Caractéristiques associées à la perception de l'utilité d'une attestation de présence ou de participation à la formation

Bannière de croisement	Très utile		Assez utile		Peu ou pas du tout	
	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %
Taille de l'entreprise						
Moins de 100 employés	30,6	24,6-36,6	33,3	27,2-39,4	36,1	29,9-42,3
100 à 499 employés	35,9	28,1-43,7	34,9	27,2-42,6	29,2	22,3-36,4
500 à 2 999 employés	27,1	20,5-33,9	27,4	20,8-34,2	45,5	37,7-53,3
3 000 employés et plus	29,7	22,4-37,2	42,1	33,8-50,4	28,2	21,0-35,6
Scolarité						
Primaire et secondaire non complété	33,5*	23,4-43,6	34,5	24,3-44,7	32,0*	22,0-42,0
Secondaire général/collégial non complété	30,6	21,8-39,4	35,4	26,3-44,5	34,0	25,0-43,0
Secondaire professionnel (DEP, AEP)	39,3*	27,7-50,5	27,9*	17,4-38,6	32,8*	21,7-43,8
Collégial général / Université non complété	25,5*	14,9-36,4	47,6	34,2-61,0	26,9*	16,1-37,9
Collégial technique et AEC	34,6	25,0-44,2	35,9	26,2-45,6	29,5*	20,8-38,4
Université	24,8*	17,7-32,3	28,6	21,1-36,4	46,6	37,8-55,4

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

8.3 L'ENCOURAGEMENT À PARTICIPER À DES ACTIVITÉS DE FORMATION

Le tiers des employés (34 %) ont été encouragés à suivre une activité de formation en 2002. Cet encouragement provient très majoritairement soit de l'employeur, soit du superviseur immédiat, soit de la direction des ressources humaines (86 % des employés ont mentionné l'une ou l'autre de ces sources d'encouragement).

Certains employés déclarent en plus fortes proportions que d'autres avoir été encouragés à suivre une formation. Il s'agit :

- des employés des entreprises comptant 3 000 employés ou plus (44 %), par rapport à tous les autres;
- des employés des entreprises où un syndicat est présent (38 % contre 30 % pour les autres);
- des employés des services gouvernementaux, par rapport à ceux du secteur primaire et manufacturier, de la construction et de l'hébergement et autres (43 % contre 26 %, 29 % et 27 %), ce qui est cohérent avec la taille et la présence syndicale;

- du personnel de direction et des cadres (50 %), du personnel professionnel (44 %) et du personnel de bureau et de soutien administratif (41 %), par rapport au personnel de production (23 %) et au personnel de ventes et de services (24 %);
- des employés ayant un statut permanent plutôt que temporaire (36 % contre 25 %);
- des employés qui font du temps supplémentaire comparativement à ceux qui n'en font pas (39 % contre 28 %);
- des employés ayant un diplôme professionnel (DEP, AEP) de niveau secondaire (35 %), un diplôme d'études collégiales générales (35 %), un diplôme d'études techniques au collégial (41 %) ou un diplôme d'études universitaires (46 %), plutôt que des employés ayant une scolarité de niveau primaire ou de niveau secondaire, mais non complétée (16 %).

TABLEAU 37
Caractéristiques des employés qui sont encouragés à participer à des activités de formation

Bannière de croisement	Oui		Non	
	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %
Taille de l'entreprise				
Moins de 100 employés	33,6	27,5-39,7	66,4	60,3-72,5
100 à 499 employés	29,8	22,8-37,0	70,2	64,2-76,7
500 à 2 999 employés	29,3	22,6-36,3	70,7	64,9-77,0
3 000 employés et plus	43,9	35,5-52,3	56,1	47,7-64,5
Présence d'un syndicat				
Oui	37,8	32,8-42,8	62,2	57,2-67,2
Non	29,5	24,5-34,5	70,5	65,5-75,5
Secteur d'activité économique				
Primaire et manufacturier	26,0*	18,5-33,8	74,0	67,6-80,7
Construction	29,2*	20,3-38,3	70,8	62,7-78,7
Commerce de gros et détail	33,1	25,3-40,9	66,9	59,1-74,7
Intermédiaires financiers	38,2	27,8-48,6	61,8	51,4-72,2
Services gouvernementaux	43,2	35,6-50,8	56,8	49,2-64,4
Hébergement et autres	27,2*	17,5-37,2	72,8	63,8-81,2
Catégorie d'emploi				
Personnel de direction et cadres	50,4	36,8-64,0	49,6	36,0-63,2
Personnel professionnel ou technique	43,8	35,8-51,8	56,2	48,2-64,2
Personnel de soutien administratif ou personnel de bureau	40,8	29,3-52,3	59,2	47,7-70,7
Personnel de production	23,0	16,7-29,7	77,0	71,9-82,7
Personnel de vente et de services	24,2*	16,4-32,4	75,8	69,1-82,7
Statut d'emploi				
Permanent	36,1	31,6-40,6	63,9	59,4-68,4
Temporaire	24,8*	16,8-33,2	75,2	68,2-82,2
Heures supplémentaires				
Jamais	28,3	22,7-34,0	71,7	66,0-77,3
Quelques fois par an ou plus	38,7	33,0-44,3	61,3	55,7-67,0
Scolarité				
Primaire et secondaire non complété	16,3*	9,3-24,1	83,7	77,7-89,5
Secondaire général/collégial non complété	28,6	20,6-36,9	71,4	64,3-78,7
Secondaire professionnel (DEP, AEP)	35,3*	24,1-46,3	64,7	53,9-74,6
Collégial général / Université non complété	35,2*	23,3-46,8	64,8	53,2-75,1
Collégial technique et AEC	41,0	31,0-51,0	59,0	49,0-69,0
Université	45,6	36,8-54,4	54,4	45,6-63,2

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

On constate que les caractéristiques de ceux qui ont été encouragés à participer recourent pour une bonne part les caractéristiques des employés qui ont effectivement participé à une activité de formation, soit : des employés d'entreprises de 3 000 employés et plus, d'entreprises dans lesquelles on retrouve au moins un syndicat, travaillant surtout dans les services gouvernementaux, ils sont plus souvent cadres, professionnels, techniciens ou faisant partie du personnel administratif ou de soutien et sont en plus forte proportion diplômés des collèges (branches techniques) ou des universités.

8.4 LA PERCEPTION DE L'ACCÈS À DES ACTIVITÉS DE FORMATION

Nous avons demandé aux employés si, à leur connaissance, des personnes ou d'autres personnes (selon qu'ils aient participé ou non à des activités de formation) avaient reçu une formation financée par leur employeur en 2002. **Parmi les employés qui ont participé à au moins une activité de formation en 2002, la presque totalité (96 %) déclarent qu'ils n'ont pas été les seuls de leur organisation à profiter d'une activité de formation financée, au cours de la même année. Parallèlement, parmi ceux qui n'ont participé à aucune activité de formation financée par leur employeur, les deux tiers (67 %) estiment que d'autres employés de leur organisation ont reçu de la formation au cours de l'année 2002.**

Quatre employés sur cinq pensent que les employés ont les mêmes chances de participer à la formation, lorsqu'ils en ont besoin, 13 % estiment qu'ils n'ont pas les mêmes chances et 7 % ne se prononcent pas sur cette question. Les employés qui perçoivent en plus fortes proportions qu'il y a des inégalités dans l'accès à la formation présentent les caractéristiques suivantes : ils travaillent dans des entreprises de 500 employés et plus, ils sont syndiqués, ils travaillent au sein d'entreprises qui investissent 2 % et plus de la masse salariale en formation, comparativement aux employés d'entreprises qui investissent moins de 1 % de leur masse salariale en formation. Le sentiment d'inégalité des chances est plus répandu parmi les employés des services gouvernementaux (20 %) que parmi les employés de la construction (8 %) et que parmi les employés des intermédiaires financiers (10 %).

Étant donné que ces caractéristiques sont associées pour une bonne part à celles des employeurs qui offrent davantage de formation à leurs employés, on peut faire l'hypothèse ici que plus les employés sont exposés à la possibilité de participer à des activités de formation, plus ils pourraient être à même d'identifier ce qu'ils considèrent comme étant des inégalités de formation.

Pour ceux qui perçoivent des inégalités d'accès à la formation, 60 % mentionnent que la catégorie d'emploi est le principal facteur qui compte dans le choix des employés à former. Et lorsqu'on leur demande d'identifier la catégorie d'emploi qui, selon eux reçoit le plus de formation dans l'organisation, leur perception est conforme aux résultats observés, à savoir que le personnel de direction et les cadres ainsi que le personnel professionnel et technique ont davantage participé aux activités de formation offertes par l'employeur en 2002.

Toujours parmi ceux qui perçoivent que les employés n'ont pas les mêmes chances de participer à une activité de formation financée par l'employeur (rappelons qu'il s'agit de 13 % des employés), en plus de la catégorie professionnelle comme facteur déterminant d'accès à la formation, les autres facteurs mentionnés sont : le fait de faire partie du personnel permanent plutôt que temporaire (53 % de ceux qui perçoivent des inégalités le mentionnent), les aptitudes à profiter de la formation (45 %), l'engagement des employés à l'égard de leur organisation (43 %) et l'ancienneté des employés dans

l'organisation (36 %). Le fait d'être syndiqué ou d'autres caractéristiques, tels que l'âge ou le sexe, sont mentionnés par de faibles proportions d'employés, parmi ceux qui perçoivent des inégalités dans l'accès à la formation, soit 17 % pour le fait d'être syndiqué et environ 6 % pour l'âge et le sexe.

TABLEAU 38
Caractéristiques liées à la perception de l'égalité des chances de participation à la formation

Bannière de croisement	Oui		Non			Ne sait pas	
	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %	
Taille de l'entreprise							
Moins de 100 employés	82,2	78,8-86,5	9,4	6,0-13,3	8,4	5,1-12,2	
100 à 499 employés	84,5	80,4-89,2	9,6	5,4-14,5	5,9	2,7-9,9	
500 à 2 999 employés	74,3	68,9-80,2	17,0	11,5-22,9	8,8	4,8-13,4	
3 000 employés et plus	75,2	69,5-81,4	19,1	12,9-25,7	5,7	2,4-9,8	
Respect du 1 %							
Moins de 1 %	87,7	83,1-92,4	8,0	3,4-13,6	4,3	1,2-8,5	
1 % à moins de 2 %	81,1	78,4-84,7	12,8	9,6-16,3	6,1	3,9-8,6	
2 % et plus	72,1	65,9-78,3	16,4	11,6-21,6	11,5	7,4-16,1	
Présence d'un syndicat							
Oui	76,9	72,5-81,3	16,6	12,9-20,6	6,5	4,1-9,2	
Non	82,2	79,4-85,9	9,4	6,4-12,7	8,5	5,6-11,6	
Secteur d'activité économique							
Primaire et manufacturier	78,7	72,9-84,8	13,1	7,6-19,3	8,3	3,9-13,4	
Construction et autres	90,8	86,7-94,8	7,5	2,9-13,2	1,7	0,1-4,2	
Commerce de gros et détail	79,2	74,2-84,8	12,7	7,7-18,3	8,1	4,2-12,8	
Intermédiaires financiers	82,3	76,1-88,5	9,9	4,5-16,3	7,8	3,1-13,7	
Services gouvernementaux	73,0	67,6-79,0	19,9	14,2-26,0	7,1	3,7-11,2	
Hébergement et autres	78,3	70,3-85,8	10,0	4,1-17,1	11,7	5,2-19,3	

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

8.5 LA PERCEPTION DE LA PRISE EN COMPTE DES BESOINS DE FORMATION DES EMPLOYÉS

Qu'ils aient participé à une activité de formation ou non, **la moitié des employés ont répondu que leur entreprise a, en majorité, tenu compte de leurs besoins de formation, le quart juge que cela a été fait en partie; près d'une personne sur sept croit que l'entreprise n'a pas du tout tenu compte de ses besoins et environ une sur quinze a répondu n'avoir suivi aucune formation et n'avoir pas voulu en suivre.** Ces résultats sont cohérents avec l'estimation que l'on peut faire de la demande insatisfaite de formation à partir des données d'enquête. Cette demande est estimée à environ le quart des employés. Ici, si l'on regroupe les employés dont l'employeur a répondu en partie et pas du tout à leurs besoins de formation, la proportion d'employés ayant des besoins de formation non comblés s'élève à près de 40 % (24 % ayant répondu « en partie » et 14 %, pas du tout). Le quart constituerait un minimum, selon ces données, et les deux cinquièmes, un maximum de la proportion d'employés dont la demande de formation est insatisfaite. (On ne peut pas présumer que tous les employés estimant que leur employeur a répondu en partie ou pas du tout à leurs besoins de formation souhaitent effectivement participer à une formation et donc, qu'il y a une demande de formation dans tous ces cas).

Les employés des secteurs de la construction, transport et entreposage, communications et services publics et ceux du secteur des services financiers et immobiliers ont plus tendance à considérer que l'employeur a tenu majoritairement compte de leurs besoins de formation, de même que le personnel de direction et cadres. À l'exception du fait d'appartenir au secteur de la construction, les autres caractéristiques (secteur financier, personnel cadre et de direction) sont associées à une plus forte participation.

Le personnel des services gouvernementaux et le personnel du secteur du commerce de gros et de détail ont davantage tendance à considérer que l'employeur tient compte partiellement de leurs besoins de formation, de même que le personnel des ventes et des services. **Ce sont les employés des secteurs primaire et manufacturier qui jugent en plus fortes proportions qu'on n'a pas tenu compte de leurs besoins (un sur cinq).** Dans ce dernier cas, les données d'enquête indiquent que ces secteurs ont parmi les plus faibles taux de participation à la formation financée, avec les secteurs de la construction, transport et entreposage, communications et services publics et les secteurs de l'hébergement et de la restauration, divertissement et loisirs, services personnels et domestiques et autres services.

8.6 LES PRATIQUES DE L'EMPLOYEUR DANS LES DÉCISIONS DE FORMATION, DU POINT DE VUE DES EMPLOYÉS

Invités à se prononcer sur la façon dont l'employeur procède pour choisir les activités de formation à donner aux employés dans l'organisation, **près de la moitié des employés (49 %) indique que l'employeur choisit les activités de formation en consultant les employés, ou le syndicat, ou le syndicat et les employés; 28 % mentionnent que**

l'employeur décide seul des activités à offrir, 14 % mentionnent d'autres moyens (un comité d'entreprise ou l'employé décide seul).

Les employés des entreprises ayant un syndicat sont plus nombreux, toutes proportions gardées, que ceux des entreprises où il n'y a pas de syndicat à déclarer que l'employeur choisit la formation en consultant le syndicat ou les employés (53 % contre 45 %) et, en contrepartie, ils sont moins nombreux à déclarer que l'employeur décide seul (22 % contre 35 %).

La perception selon laquelle l'employeur décide seul est plus répandue chez les employés des entreprises du secteur primaire et manufacturier (36 %), du secteur du commerce de gros et de détail (32 %) et du secteur de l'hébergement (35 %) que chez les employés des services gouvernementaux (17 %). D'autre part, les employés composant le personnel de vente et de services (37 %) ont moins le sentiment que les employés des autres catégories d'emplois que l'employeur décide en consultant le syndicat ou les employés et, en contrepartie, ont davantage le sentiment que l'employeur décide seul (41 %). Par ailleurs, les employés âgés de 45 ans et plus sont moins nombreux, toutes proportions gardées, que les employés âgés de moins de 35 ans à considérer que l'employeur décide seul (23 % contre 33 %).

Si l'on met en parallèle ces résultats avec ceux observés sur la prise en compte des besoins de formation par l'employeur, on constate que dans deux cas où les employés ont davantage tendance à déclarer que l'employeur décide seul, ils déclarent également en plus fortes proportions soit que l'employeur n'a pas du tout tenu compte de leurs besoins de formation en 2002 (c'est le cas des employés des secteurs primaire et manufacturier), soit qu'il en a tenu compte d'une façon partielle (c'est le cas du personnel des ventes et services).

TABLEAU 39
Caractéristiques associées aux différentes perceptions sur la prise de décision en matière de formation

Bannière de croisement	Décide et consulte		Décide seul		Autre et ne sait pas	
	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %	EST.	I.C. %
Présence d'un syndicat						
Oui	52,9	47,7-58,1	21,7	17,4-26,0	25,4	20,8-30,0
Non	45,0	39,4-50,6	34,6	29,2-40,0	20,4	15,8-25,0
Secteur d'activité économique						
Primaire et manufacturier	45,3	36,3-54,3	35,5	26,8-44,2	19,2*	12,6-26,3
Construction	49,3	38,8-59,8	25,7*	17,2-34,5	25,0*	16,6-33,7
Commerce de gros et détail	49,6	41,4-57,8	32,0	24,3-39,7	18,4*	12,5-24,8
Intermédiaires financiers	49,3	38,6-60,0	26,4*	17,6-35,5	24,3*	15,9-33,1
Services gouvernementaux	55,0	47,4-62,6	17,2*	11,8-23,0	27,8	21,3-34,5
Hébergement et autres	40,8	29,2-52,4	35,4*	24,8-45,9	23,8*	14,5-33,5
Catégorie d'emploi						
Personnel de direction et cadres	51,4	37,8-65,0	23,0**	12,6-33,9	25,6*	14,8-36,7
Personnel professionnel ou technique	50,8	42,8-58,8	20,6*	14,5-27,1	28,6	21,7-35,7
Personnel de soutien administratif ou personnel de bureau	60,7	50,3-70,4	17,8**	9,8-26,6	21,5*	12,7-30,9
Personnel de production	49,8	41,8-57,8	33,4	25,9-40,9	16,8*	11,3-22,8
Personnel de vente et de services	37,3	27,8-46,8	40,6	31,0-50,2	22,1*	14,6-30,1
Groupe d'âge						
Moins de 35 ans	45,8	39,9-51,7	33,4	27,8-39,0	20,8	16,0-25,6
35 à 44 ans	50,4	42,6-58,2	26,5	20,0-33,3	23,1	16,9-29,6
45 ans et plus	52,6	45,9-59,3	22,6	17,0-28,2	24,8	19,0-30,6

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

En résumé :

- parmi tous les employés, qu'ils aient participé ou non à une activité de formation en 2002, plus de quatre employés sur cinq considèrent que la formation est soit très importante, soit assez importante pour leur employeur. Il n'y a pas de lien entre le taux de participation à la formation et la perception des employés sur l'importance accordée à la formation par leur employeur;
- près des deux tiers des employés considèrent qu'une attestation de présence ou de participation à la formation est très utile ou assez utile pour la poursuite de la carrière, alors que 20 % jugent que cela est peu utile et 11 %, pas du tout utile;
- le tiers des employés ont été encouragés à suivre une activité de formation en 2002. Cet encouragement provient très majoritairement de la direction de l'entreprise. On constate que les caractéristiques de ceux qui ont été encouragés à participer recourent pour une bonne part les caractéristiques des employés qui ont effectivement participé à une activité de formation. On constate que les caractéristiques de ceux qui ont été encouragés à participer recourent pour une bonne part les caractéristiques des employés qui ont effectivement participé à une activité de formation;

- parmi les employés qui ont participé à au moins une activité de formation en 2002, la presque totalité déclarent qu'ils n'ont pas été les seuls de leur organisation à profiter d'une activité de formation financée, au cours de la même année. Parallèlement, parmi ceux qui n'ont participé à aucune activité de formation financée par leur employeur, les deux tiers estiment que d'autres employés de leur organisation ont reçu de la formation au cours de l'année 2002;
- près de quatre employés sur cinq pensent que les employés ont les mêmes chances de participer à la formation, lorsqu'ils en ont besoin, 13 % estiment qu'ils n'ont pas les mêmes chances et 7 % ne se prononcent pas sur cette question;
- la moitié des employés estiment que leur employeur a, en majorité, tenu compte de leurs besoins de formation, le quart juge que cela a été fait en partie; près d'une personne sur sept croit que l'entreprise n'a pas du tout tenu compte de ses besoins et environ une sur quinze a répondu n'avoir suivi aucune formation et n'avoir pas voulu en suivre. Ce sont les employés des secteurs primaire et manufacturier qui jugent en plus fortes proportions qu'on n'a pas tenu compte de leurs besoins (un sur cinq). Dans ce dernier cas, les données d'enquête indiquent que ces secteurs ont parmi les plus faibles taux de participation à la formation financée;
- près de la moitié des employés indique que l'employeur choisit les activités de formation en consultant les employés ou le syndicat ou le syndicat et les employés et un peu plus du quart mentionnent que l'employeur décide seul des activités à offrir. Si l'on met en parallèle ces résultats avec ceux observés sur la prise en compte des besoins de formation par l'employeur, on constate que dans deux cas où les employés ont davantage tendance à déclarer que l'employeur décide seul, ils déclarent également en plus fortes proportions, soit que l'employeur n'a pas du tout tenu compte de leurs besoins de formation en 2002 (c'est le cas des employés des secteurs primaire et manufacturier), soit qu'il en a tenu compte d'une façon partielle (c'est le cas du personnel des ventes et services).

CHAPITRE 9 LA CONNAISSANCE ET LA PERCEPTION QU'ONT LES EMPLOYÉS DE LA LOI DU 1 %

Avant la présente étude, presque trois employés sur cinq (58 %) n'avaient jamais entendu parler de la Loi du 1 % en formation et deux employés sur cinq (42 %) en avaient entendu parler.

Toutes proportions gardées, les employés des entreprises qui ont investi 2 % ou plus de leur masse salariale en formation sont plus nombreux à déclarer avoir déjà entendu parler de la loi que les employés des entreprises qui investissent moins de 1 % ou entre 1 et 2 % de leur masse salariale (50 % contre 35 % et 40 %).

La connaissance de la loi est aussi associée au secteur d'activité économique de l'entreprise, les employés du secteur des intermédiaires financiers (57 %) et ceux des services gouvernementaux (51 %) étant plus nombreux que les employés des entreprises de commerce de gros et de détail (30 %), des entreprises d'hébergement et autres (36 %) et des entreprises du secteur primaire et manufacturier (39 %) à avoir entendu parler de cette loi.

Par catégorie d'emploi, c'est parmi le personnel de direction et les cadres que la Loi 90 est la plus fréquemment connue (87 %), suivi du personnel de bureau et de soutien administratif (52 %) et du personnel professionnel ou technique (50 %) et, enfin, du personnel de production (31 %) et du personnel de vente et de services (20 %).

La connaissance de la Loi 90 est aussi plus répandue parmi les employés cumulant 15 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise que parmi ceux qui cumulent moins de 2 ans d'ancienneté ou de 4 à 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise (58 % contre 30 %, 38 % et 34 %).

Les employés membres d'une corporation ou d'un ordre professionnel sont proportionnellement plus nombreux que les employés qui n'en font pas partie (61 % contre 40 %) à avoir déjà entendu parler de la loi.

Il en est de même des employés ayant un statut d'emploi permanent (45 % contre 31 % chez ceux ayant un statut temporaire) et des employés ayant un horaire continu de travail (44 % contre 30 %, chez ceux ayant un horaire brisé).

D'autre part, la connaissance de la Loi 90 est moins répandue parmi les employés âgés de moins de 35 ans que parmi ceux âgés de 35 à 44 ans et ceux âgés de 45 ans et plus (32 % contre 52 % et 47 %, respectivement). Cette connaissance est aussi moins présente parmi les employés ayant un scolarité de niveau primaire, ou secondaire non complétée, (19 %) et parmi ceux ayant une scolarité de niveau secondaire général, ou collégial non complété, (27 %) que parmi les employés ayant un diplôme de formation professionnelle (DEP, AEP) au secondaire (47 %), un diplôme d'études collégiales

générales (43 %) ou technique (49 %) et que parmi les employés ayant un diplôme universitaire (63 %).

TABLEAU 40
Caractéristiques associées à la connaissance de la Loi du 1 % en formation

Bannière de croisement	Oui		Non	
	EST. %	I.C. %	EST. %	I.C. %
Respect du 1 %				
Moins de 1 %	34,8	25,3-44,3	65,2	55,7-74,7
1 % à moins de 2 %	39,9	35,0-44,8	60,1	55,2-65,0
2 % et plus	50,2	43,2-57,2	49,8	42,8-56,8
Secteur d'activité économique				
Primaire et manufacturier	38,5	29,7-47,3	61,5	52,7-70,3
Construction	40,7	30,4-51,0	59,3	49,0-69,6
Commerce de gros et détail	30,4	22,8-38,0	69,6	62,0-77,2
Intermédiaires financiers	56,9	46,3-67,5	43,1	32,5-53,7
Services gouvernementaux	50,7	43,0-58,4	49,3	41,6-57,0
Hébergement et autres	36,1*	25,5-46,6	63,9	53,7-73,4
Catégorie d'emploi				
Personnel de direction et cadres	85,6	78,0-91,8	14,4**	6,3-23,7
Personnel professionnel ou technique	50,6	42,6-58,6	49,4	41,4-57,4
Personnel de soutien administratif ou personnel de bureau	52,3	40,6-64,0	47,7	36,0-59,4
Personnel de production	30,7	23,4-38,0	69,3	62,0-76,6
Personnel de vente et de services	20,0*	12,8-27,7	80,0	74,0-86,2
Ancienneté dans l'entreprise				
Moins de 1 an	30,1	21,4-38,8	69,9	61,2-78,6
1 à 2 ans	38,3	27,8-48,6	61,7	51,6-71,2
2 à 4 ans	44,8	34,4-55,2	55,2	44,8-65,6
4 à 8 ans	34,0*	23,7-44,3	66,0	55,7-76,3
8 à 15 ans	48,1	37,1-59,1	51,9	40,9-62,9
15 ans et plus	58,4	48,6-68,2	41,6	31,8-51,4
Corporation ou ordre professionnel				
Membres	61,4	50,7-71,3	38,6*	27,6-49,4
Non-membres	39,6	35,2-44,0	60,4	56,0-64,8
Statut d'emploi				
Permanent	44,9	40,2-49,6	55,1	50,4-59,8
Temporaire	30,8	21,7-39,9	69,2	60,1-78,3
Horaire de travail				
Continu	43,9	39,4-48,4	56,1	51,6-60,6
Brisé	29,9*	19,6-40,3	70,1	60,4-79,0
Groupe d'âge				
Moins de 35 ans	32,0	26,5-37,5	68,0	62,5-73,5
35 à 44 ans	52,2	44,5-59,9	47,8	40,1-55,5
45 ans et plus	47,1	40,6-53,6	52,9	46,4-59,4
Scolarité				
Primaire et secondaire non complété	18,9*	11,3-27,2	81,1	74,6-87,5
Secondaire général/collégial non complété	26,6*	18,7-34,8	73,4	66,6-80,5
Secondaire professionnel (DEP, AEP)	46,5	33,9-59,1	53,5	40,9-66,1
Collégial général / Université non complété	43,2*	29,9-56,5	56,8	43,5-70,1
Collégial technique et AEC	49,1	39,0-59,2	50,9	40,8-61,0
Université	63,4	54,9-71,9	36,6	28,1-45,1

*précision passable, **précision faible à utiliser avec circonspection

Un certain nombre de ces caractéristiques recoupent celles associées à la participation à la formation : le niveau d'investissement en formation, le secteur d'activité économique, la catégorie d'emploi, l'appartenance à un ordre ou à une corporation professionnelle, l'âge et la scolarité. Dans tous les cas, sauf pour le niveau d'investissement et l'âge, la relation entre d'une part la participation et ces différentes caractéristiques et d'autre part, entre la connaissance de la loi et ces différentes caractéristiques, va dans le même sens. C'est-à-dire que **les employés qui connaissent la loi et ceux qui ont les taux de participation les plus élevés partagent pour une bonne part les mêmes caractéristiques.** En ce qui concerne le niveau d'investissement, le taux de participation à la formation est significativement plus élevé à partir du niveau d'investissement de 1 % et plus; alors que la proportion des employés qui connaissent la Loi du 1 % en formation est significativement plus élevée au seuil de 2 % et plus d'investissement. Pour ce qui est de l'âge, les personnes de 45 ans et plus sont celles qui participent le moins à la formation, mais ce ne sont pas celles qui, en proportion, ont le moins entendu parler de la Loi du 1 % en formation.

Notons que **certaines des caractéristiques associées à la connaissance de la loi sont également associées au fait, pour les employés, d'avoir été encouragés par leur employeur à suivre une formation :** c'est le cas des employés des services gouvernementaux, du personnel de direction et cadres, du personnel professionnel et technique, ainsi que du personnel de soutien administratif et de bureau, des employés ayant un statut permanent dans leur organisation et des employés plus scolarisés.

Parmi ceux qui avaient déjà entendu parler de la loi avant la présente étude, un quart en avaient entendu parler par leur employeur ou superviseur, un autre quart par les médias, 8 % dans le cadre de leurs études ou de l'école et 6 % par leur syndicat. Les autres sources d'information ont rejoint 5 % ou moins des employés qui avaient déjà entendu parler de la loi.

Parmi ceux qui avaient déjà entendu parler de la Loi du 1 % en formation :

- **plus d'un sur deux estime que l'amélioration des connaissances ou des compétences constitue le principal avantage de la Loi du 1 %;**
- **un employé sur trois pense pour sa part qu'avoir accès à des activités de formation est le principal avantage lié à la Loi du 1 %.**

TABLEAU 41
Selon vous, quel est le principal avantage lié à l'adoption de la Loi 90?

Amélioration des connaissances ou des compétences	54 %
Accès à des activités de formation	34 %
Aucun avantage	1 %
Rentabilité pour l'entreprise	1 %
Reconnaissance, appartenance	1 %
Motivation pour les employés	1 %
Autres	4 %
Ne sait pas	4 %
TOTAL	100 %

Alors que 95 % des employés identifient divers avantages à la loi, 30 % mentionnent des désavantages à cette loi²². Chacun des inconvénients mentionnés l'est par un maximum de 3 % des employés.

TABLEAU 42
Selon vous, quel est le principal inconvénient lié à l'adoption de la Loi 90?

Aucun inconvénient	60 %
1 % de la masse salariale pas assez élevé	3 %
Ingérence gouvernementale	3 %
Lourdeur administrative afin d'appliquer la loi	3 %
Coûts pour l'entreprise	2 %
Difficile à appliquer et à soutenir financièrement pour les PME	2 %
Suscite des absences, l'horaire ne le permet pas	2 %
Exigence de temps, de disponibilité	2 %
Obligation de suivre des cours	2 %
Provoque des fraudes de la part des employeurs	1 %
Obligation de la formation là où elle n'est pas nécessaire	1 %
Autres	17 %
Ne sait pas	7 %
TOTAL	100 %

En résumé :

- avant la présente étude, presque trois employés sur cinq n'avaient jamais entendu parler de la Loi du 1 % en formation et environ deux sur cinq en avaient entendu parler;
- les employés qui connaissent la loi et ceux qui ont les taux de participation les plus élevés partagent pour une bonne part les mêmes caractéristiques;
- certaines des caractéristiques associées à la connaissance de la loi sont également associées au fait, pour les employés, d'avoir été encouragés par leur employeur à suivre une formation : c'est le cas des employés des services gouvernementaux, du

²² Dans le tableau, nous enlevons du 40 % d'employés qui voient des inconvénients à la loi, un 7 % qui répond « ne sait pas » et le 3 % qui considère que 1 % de la masse salariale, ce n'est pas assez élevé.

personnel de direction et cadres, du personnel professionnel et technique, ainsi que du personnel de soutien administratif et de bureau, des employés ayant un statut permanent dans leur organisation et des employés plus scolarisés;

- parmi ceux qui avaient déjà entendu parler de la Loi du 1 % en formation, plus d'un travailleur sur deux estime que l'amélioration des connaissances ou des compétences constitue le principal avantage de la Loi du 1 %; un employé sur trois pense pour sa part qu'avoir accès à des activités de formation est le principal avantage lié à la Loi du 1 %;
- alors que 95 % des employés identifient divers avantages à la loi, 30 % mentionnent des désavantages à cette loi. Chacun des inconvénients mentionnés l'est par un maximum de 3 % des employés.

CONCLUSION

Ce rapport rend compte des résultats d'une enquête réalisée auprès des employés des entreprises assujetties à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre. La loi, adoptée en 1995 par le gouvernement du Québec, oblige les employeurs, à partir d'un certain seuil de la masse salariale de leur entreprise, à consacrer 1 % de leur masse salariale à la formation de leur personnel dans le but d'« améliorer la qualification de la main-d'œuvre et ainsi de favoriser l'emploi de même que l'adaptation, l'insertion en emploi et la mobilité de la main-d'œuvre ».

En 2003-2004, deux sondages ont été effectués, l'un auprès des employeurs assujettis et l'autre auprès des employés d'entreprises assujetties à la loi. Ils portent tous deux sur les activités de formation réalisées en 2002. Dans le cas des employés, il s'agit d'un premier sondage, alors que pour les employeurs, un sondage portant sur l'année 1998 avait été réalisé en 1999 et les résultats servent de base de comparaison entre les années 1998 et 2002. Ces différentes études s'inscrivent dans un ensemble de travaux qui permettront, comme l'exige la loi, de faire un bilan de son efficacité en juin 2005. Un premier bilan a été déposé en 2000 et la loi prévoit qu'un bilan sera présenté tous les cinq ans. Ces bilans visent à éclairer les décisions qui seront éventuellement prises pour améliorer l'application et l'atteinte des objectifs de la loi.

L'enquête dont il est question ici vise à décrire l'étendue et les caractéristiques de la formation parrainée et tente d'en évaluer les effets, du point de vue des employés. Elle recueille également les opinions et commentaires des employés sur la Loi du 1 %. L'enquête auprès des employés complète celles menées auprès des employeurs, en apportant un point de vue essentiel à la compréhension et à l'analyse des pratiques de formation en entreprise.

La population visée par l'enquête est l'ensemble des employés à l'emploi des organisations assujetties à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre en 2002, et qui ont travaillé pour une période d'au moins quatre semaines en 2002 pour cette organisation, à raison d'au moins cinq heures par semaine. Ces employés peuvent avoir travaillé à temps partiel ou à temps plein pour l'organisation assujettie, faire partie du personnel permanent, régulier, temporaire, occasionnel ou saisonnier.

Les résultats font d'abord ressortir l'importance de la formation financée par l'employeur, dans l'ensemble de la formation que reçoivent les employés. En effet, alors que 60 % des employés ont participé à au moins une activité de formation financée par l'employeur en 2002, seulement 5 % d'entre eux ont participé à une formation non financée, au cours de la même année. Dans ce contexte, il n'est pas étonnant de constater que les motivations des employés pour participer à une formation sont clairement d'ordre professionnel et de développement de carrière. Les deux tiers des

employés qui ont participé volontairement à une formation indiquent l'avoir fait dans le but d'« améliorer leurs compétences pour leur emploi actuel ou futur ».

Une proportion relativement élevée d'employés, soit 60%, a participé à au moins une activité de formation financée par l'employeur, en 2002. Parmi ceux-ci, plus de la moitié (54 %) ont eu deux formations ou plus, mais moins de la moitié (45 %) ont eu 25 heures ou plus. Un peu plus du quart (28 %) a reçu moins de 10 heures de formation et un peu plus du quart également (27 %) a eu plus de 50 heures. Le nombre moyen d'heures de formation, en incluant tous les types de formation sur lesquels les employés étaient interrogés, est de 66 heures.

L'activité de formation la plus importante pour l'ensemble des employés des entreprises assujetties **est l'entraînement à la tâche**, compte tenu à la fois de son taux élevé de participation et de son intensité (nombre d'heures). Même si, selon certains auteurs²³, cette activité est qualifiante et transférable, il est impossible d'en évaluer la portée dans l'amélioration de la qualification professionnelle.

Les formations où l'on retrouve les taux de participation les plus faibles, soit celles menant à une **qualification professionnelle** (9 % des employés y ont participé) et celles visant l'amélioration des compétences de base (4 %), sont les plus qualifiantes et transférables, puisqu'elles permettent l'accès à des diplômes, certificats ou attestations de formation reconnues (ex. : diplôme d'études secondaires ou attestation de francisation dans le cas de l'amélioration des compétences de base, certificat de qualification professionnelle dans le cas des formations menant à une qualification professionnelle).

Dans ce contexte, évaluer l'atteinte de l'objectif premier de la loi, qui est d'améliorer la qualification des travailleurs, s'avère un exercice forcément plus complexe que de tenter de mettre en relation les diplômes obtenus depuis la mise en vigueur de la loi et l'atteinte de son objectif premier. Mais on peut d'ores et déjà soutenir que la faible participation aux formations en vue d'une qualification professionnelle ou en vue d'une amélioration des compétences de base ne facilite ni l'atteinte des objectifs de la loi, ni l'évaluation de la qualification professionnelle et de son évolution. Peut-être la présence relativement limitée de structures de qualification professionnelle pour encadrer et reconnaître les acquis de la formation en entreprise, comparativement à d'autres provinces canadiennes et à certains pays de l'Union européenne, explique-t-elle en bonne partie le faible recours à ce type de formation. À cela s'ajoute le fait que seulement 12 % des employés déclarent avoir reçu leur formation d'un formateur externe public, comparativement à 54 %, d'un formateur interne et 29 %, d'un formateur externe privé. Or, comme nous le mentionnons dans le rapport de l'enquête auprès des employeurs assujettis, enquête dans laquelle nous constatons la faible part des

²³ Turcotte, Léonard et Montmarquette. « Nouveaux résultats sur les déterminants de la formation dans les emplacements canadiens, Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada. La série sur le milieu de travail en évolution, mai 2003, 98 p., p. 16.

dépenses de formation allouée à des formateurs externes publics, cela **pose la question de la reconnaissance des compétences obtenues par le biais de la formation**. Dans la mesure où le système d'acquisition et de reconnaissance des compétences professionnelles reste, de façon générale, fortement lié aux institutions publiques d'enseignement, bien qu'il y ait des différences entre secteurs d'activité économique, la probabilité de faire évaluer et reconnaître ses compétences professionnelles est plus élevée si les activités de formation sont dispensées par des ressources externes publiques.

Par ailleurs, la faible fréquence de la formation reliée à **l'amélioration des compétences de base** est cohérent avec les résultats de l'enquête auprès des employeurs, selon lesquels seulement 16 % de ceux qui ont financé de la formation ont financé ce type de formation en 2002. C'est le personnel de production et le personnel des ventes et des services qui en a le moins profité et les employeurs qui en ont financé sont concentrés dans les secteurs des services gouvernementaux et des services financiers. On peut faire l'hypothèse que les employeurs considèrent encore, de façon générale, qu'il s'agit là d'une responsabilité relevant de l'État et référant davantage à la formation initiale.

Les taux les plus élevés de participation se retrouvent parmi les employés d'entreprises de 3 000 employés et plus; là où l'on retrouve la présence d'au moins un syndicat; dans les entreprises où l'employeur investit au moins 1 % et plus de sa masse salariale en formation; chez les employés des secteurs des services gouvernementaux et des intermédiaires financiers; ceux ayant un diplôme de niveau secondaire professionnel, collégial technique ou universitaire; chez les employés appartenant au personnel de direction et des cadres ou au personnel professionnel et technique; parmi les membres d'une corporation ou d'un ordre professionnel, par rapport aux non-membres; parmi ceux qui font des heures supplémentaires par rapport à ceux qui n'en font jamais; dans le groupe d'âge de 35 à 44 ans et chez les femmes.

Toutefois, après un contrôle statistique qui permet d'estimer l'influence propre à chacune des caractéristiques, **autrement dit lorsque toutes choses sont égales par ailleurs**, les facteurs déterminants sont beaucoup moins nombreux. Il s'agit de la catégorie professionnelle, de la scolarité, de la masse salariale, de la proportion de la masse salariale investie en formation et de la présence ou non d'heures supplémentaires. L'âge et le fait d'avoir un conjoint au travail sont également des facteurs qui influencent cette probabilité de recevoir de la formation, mais dans une faible mesure. Ainsi, les employés d'entreprises assujetties de moins de 500 000 \$ de masse salariale, ceux d'entreprises qui investissent moins de 1 % de leur masse salariale en formation, les employés de production, ceux ayant un niveau de scolarité primaire ou secondaire, complété ou non et ceux qui ne font jamais de temps supplémentaire ont une probabilité moindre de recevoir de la formation financée par leur employeur. Par ailleurs, les employés âgés de moins de 30 ans et ceux âgés de 45 ans et plus semblent avoir eux aussi une probabilité moindre de recevoir de la formation, de même que ceux n'ayant pas de conjoint au travail ou ceux n'ayant pas de conjoint, mais

l'influence de ces deux derniers facteurs sur la probabilité de recevoir de la formation financée par l'employeur est moins marquée.

Dans le cas de la catégorie professionnelle ou de la scolarité, ces facteurs sont mentionnés dans de nombreuses études portant sur les déterminants de la participation à la formation en entreprise. Ils influencent toujours dans le même sens la participation à la formation financée par l'employeur, c'est-à-dire que les personnes les plus scolarisées, les cadres et les professionnels ont davantage accès à la formation. Même si les deux facteurs sont en étroite corrélation, à savoir que les postes de cadres et de professionnels sont en forte proportion occupés par les employés les plus scolarisés, l'un n'annule pas l'autre et ils influencent tous deux la probabilité de recevoir de la formation.

Le fait de faire du temps supplémentaire augmente aussi la probabilité de participer à de la formation, bien que dans ce dernier cas, l'interprétation à donner à cette association avec le taux de participation ne soit pas claire. Il est possible que la relation soit inverse, c'est-à-dire que la participation à la formation amène les employés à faire des heures supplémentaires. Mais on pourrait aussi croire que le fait d'accepter de faire des heures supplémentaires constitue un engagement envers l'organisation, engagement apprécié par l'employeur qui serait alors davantage porté à offrir de la formation à ces employés plutôt qu'à d'autres.

Par rapport aux autres études où ces variables sont rarement considérées, celle-ci fait ressortir l'importante influence de la masse salariale et de la proportion d'investissement en formation, sur la probabilité de participation des employés. Ces résultats trouvent un écho dans ceux de l'enquête auprès des employeurs. En effet, celle-ci indique que non seulement les taux de participation des employeurs à la formation financée sont plus élevés chez les employeurs qui investissent 1 % de leur masse salariale en formation, mais également que les taux d'employés formés sont plus élevés chez ces employeurs. Par ailleurs, les résultats démontrent une forte corrélation entre le niveau d'investissement au seuil du 1 % et la catégorie de masse salariale, les employeurs de 1 million \$ et plus de masse salariale étant proportionnellement plus nombreux à investir au seuil du 1 %. Comme moyen de favoriser le développement de la formation en entreprise, dans le cadre de la loi, l'investissement apparaît à la lumière de ces résultats davantage comme un passage obligé ou un minimum requis. Car même si la probabilité de participer est plus forte chez les personnes les plus scolarisées et chez les autres catégories professionnelles que le personnel de production, il reste que les femmes, les hommes, les employés de production et ceux des catégories professionnelles regroupées des employés de bureau, de production, de ventes et de services, ont des taux de formation sensiblement plus élevés lorsqu'ils travaillent dans des entreprises où l'on investit au moins 1 % de la masse salariale en formation que lorsqu'ils travaillent dans des entreprises où l'on investit en formation, mais moins que 1 % de la masse salariale.

En ce qui concerne la scolarité, l'enquête fait ressortir un élément nouveau, par rapport aux autres enquêtes. En effet, conformément à ce qui est décrit dans une abondante littérature internationale ou canadienne, le taux de participation à la formation est plus élevé chez les personnes qui ont un niveau de scolarité initial élevé. Mais, ce qui est nouveau, pour un même niveau de scolarité (ex. : secondaire général ou professionnel; collégial général ou technique), ce sont les travailleurs qui possèdent un diplôme professionnel ou technique qui disent participer davantage à la formation financée par l'employeur, par rapport à leurs collègues ayant en main un diplôme d'études générales.

Certaines caractéristiques sont associées à la probabilité de participer à la formation en entreprise, dans des études canadiennes relativement récentes et ne le sont pas ou le sont différemment, dans notre enquête auprès des employés d'entreprises assujetties. Ainsi, dans l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EÉFA), trois **secteurs d'activité** ont un effet positif sur la probabilité de participer, soit les secteurs des finances, de l'éducation et de la santé et celui de l'administration publique. Ici, lorsque toutes choses sont égales par ailleurs, le secteur d'activité n'influence pas la participation, même si le croisement de ces deux variables indique que le personnel travaillant dans les secteurs des services gouvernementaux et des services financiers ont des taux de participation plus élevés. Cela pourrait s'expliquer par le fait que dans la participation à la formation financée par l'employeur, l'écart est moins grand au Québec entre les personnes les plus et les moins scolarisées, que dans les autres provinces. En effet, les Québécois les moins scolarisés participent autant à la formation financée que les autres Canadiens, ce qui n'est pas le cas des Québécois les plus scolarisés, qui participent moins que les autres Canadiens des mêmes niveaux de scolarité. Ainsi, les différentes variables corrélées à la scolarité initiale, soit la catégorie professionnelle et le secteur d'activité, auraient peut-être moins tendance à s'additionner et à se renforcer mutuellement que dans l'ensemble du Canada, pour déterminer l'influence de divers facteurs sur la participation des employés à la formation en entreprise²⁴.

Par ailleurs, alors que les **travailleurs permanents et/ou à temps plein** ont plus de probabilité de participer à la formation financée en entreprise, selon l'enquête de l'EÉFA et celle de Statistique Canada sur le milieu de travail et les employés²⁵, dans la présente enquête, le régime d'emploi (temps plein, temps partiel) et le statut (permanent ou temporaire) n'ont aucune influence sur la probabilité de participer. Toutefois, les

²⁴ Les données de l'enquête de l'EÉFA ont été analysées par un groupe de chercheurs de l'Université du Québec à Montréal en collaboration avec la Direction générale-adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Huit notes de recherche ont été produites et les constats rapportés ici s'inspirent de la note 3. Doray, Bélanger, Motte, Labonté. « Les facteurs de variation de la participation des adultes à la formation au Québec et au Canada en 1997 », mars 2003, p. 15 et 16, tableau 4.

²⁵ Dans le cas de l'EÉFA, le fait d'avoir un emploi à temps plein augmente la probabilité de recevoir de la formation en entreprise, alors que dans le cas de l'EMTE, les deux variables augmentent la probabilité de recevoir une formation structurée en entreprise et que le statut permanent augmente la probabilité de recevoir de la formation en cours d'emploi. Pour les données de l'EÉFA, Doray, Bélanger, Motte et Labonté, op.cit et pour les données de l'EMTE, Turcotte, Léonard et Montmarquette, op.cit.

employés permanents participent, en plus forte proportion, à des formations pour s'adapter aux changements organisationnels ou technologiques que les employés temporaires, alors que ces derniers participent davantage à des activités d'entraînement à la tâche. Parallèlement à ces résultats, l'enquête menée auprès des employeurs assujettis indique que les facteurs qui ont compté le plus pour choisir les employés à former sont : les aptitudes des employés pour la formation, l'engagement de l'employé à l'égard de l'organisation et le fait que l'employé fasse partie du personnel permanent.

Ces résultats sont cohérents avec la théorie du capital humain de Becker, selon laquelle la formation est vue comme une décision d'investissement qui sera prise seulement si le rendement estimé est supérieur aux coûts prévus. D'une part, il semble que beaucoup d'employeurs associent les aptitudes pour la formation à la formation initiale déjà acquise, puisque plusieurs études - dont celle-ci - ont démontré que la participation à la formation s'accroît significativement avec l'élévation du niveau initial de scolarité. D'autre part, l'importance qu'accordent les employeurs au statut permanent ou temporaire de l'employé joue différemment selon le type de formation : les employés temporaires participent en plus forte proportion à de l'entraînement à la tâche, nécessaire en début d'emploi et moins coûteuse que d'autres, alors que le personnel permanent reçoit en plus forte proportion des formations liées à un changement technologique, formations plus coûteuses pour lesquelles il importe davantage de récupérer l'investissement à moyen et long terme.

Les résultats divergent également en ce qui concerne **l'influence de la présence d'un syndicat sur la participation des employés à la formation en entreprise**. Selon les résultats de l'enquête auprès des employés d'entreprises assujetties, on observe que la participation des employés à une formation financée par l'employeur est plus élevée dans les entreprises syndiquées. Toutefois, les analyses de régression nous indiquent que, lorsque toutes choses sont égales par ailleurs, la présence d'un syndicat n'influence pas la probabilité de participer à une formation. Par ailleurs, les employés d'entreprises syndiquées affirment, en plus forte proportion, avoir été encouragés à suivre une formation en 2002 et ils déclarent, en plus forte proportion, que l'employeur consulte un comité employés/employeur ou patronal/syndical sur les questions de formation. Dans l'enquête auprès des employeurs assujettis, ceux où il y a la présence d'un syndicat sont proportionnellement plus nombreux, par rapport aux autres, à **cumuler** diverses pratiques de formation susceptibles de favoriser l'atteinte des objectifs de la loi, c'est-à-dire à avoir à la fois financé de la formation, à en avoir financé avant l'application de la loi dans leur organisation, à avoir atteint en 2002 le 1 % d'investissement en formation, à planifier, à disposer d'un poste budgétaire pour la formation et à évaluer les formations dispensées. Ils sont également plus nombreux à déclarer avoir formé en 2002 du personnel des différentes catégories professionnelles présentes dans leur organisation. Cependant, parmi les employeurs qui financent des formations pour leurs employés, les proportions d'employés formés ne sont pas plus élevées dans les entreprises où un syndicat est présent. Ces résultats diffèrent de ceux de l'Enquête canadienne sur l'éducation et la formation des adultes (1997), selon lesquels le fait d'être membre d'un syndicat diminue la probabilité pour les employés de

participer à une formation appuyée par l'employeur. On explique ce résultat par « le régime de relations professionnelles fondées sur l'ancienneté (qui) pourrait avoir un effet de frein sur la participation à la formation »²⁶. Dans l'Enquête sur le milieu de travail et les employés, les analyses de régression montrent que la présence d'un syndicat n'influence pas la probabilité de participer, comme c'est le cas dans notre enquête auprès des employés²⁷. Selon nos enquêtes dans l'univers des entreprises assujetties à la Loi du 1 % en formation, de façon générale, qu'il s'agisse des résultats du sondage auprès des employeurs ou auprès des employés, la présence d'un syndicat est associée positivement à des pratiques de formation structurantes chez les employeurs et chez les employés, sans toutefois avoir d'effet sur le taux de formation.

Les caractéristiques associées à l'intensité de la formation, définie ici comme le nombre conjugué d'activités et d'heures de formation, sont sensiblement différentes de celles associées à la participation elle-même. Les employés qui ont la probabilité de recevoir le plus de formation après un contrôle statistique des autres variables considérées, sont ceux qui travaillent dans des entreprises de moins de 1 million \$ de masse salariale (l'écart est toutefois mince, car les employés d'entreprises de 1 million \$ et plus de masse salariale ont l'équivalent de 83,7 % de la durée moyenne des autres employés); ceux qui ont participé à toute autre formation qu'à celles en santé et sécurité au travail²⁸; les cadres et le personnel professionnel et technique; les employés qui ont été encouragés à suivre une formation; ceux qui perçoivent que leurs besoins de formation sont majoritairement pris en compte par l'employeur (il pourrait s'agir ici d'une conséquence, plutôt que d'un facteur influençant l'intensité de la formation) et enfin, ceux qui ont pris l'initiative de demander de la formation ou qui ont décidé d'en suivre (dans ce dernier cas, il pourrait s'agir des cadres ou du personnel de direction, qui faisaient aussi partie de l'échantillon).

Pour les employés qui ont participé à la formation financée par l'employeur en 2002, le contexte est plutôt favorable et les résultats sont appréciés des employés. Ainsi, pour ce qui est du **contexte**, même si certains ont été obligés de la suivre, seulement 3 % avaient des hésitations à participer à la formation. Neuf employés sur dix ont reçu leur salaire pendant la formation et près de neuf sur dix (88 %) ont reçu entièrement cette formation pendant les heures normales de travail. Lorsqu'il y a des frais associés à la formation, la plupart des employés déclarent qu'ils sont payés en totalité par leur employeur. Pour ce qui est des **résultats tels qu'indiqués par les employés**, la presque totalité des participants à la formation financée par l'employeur a

²⁶ Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Direction de la recherche et de l'analyse prospective, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique. «La participation à la formation des adultes au Québec et au Canada », mémoire au conseil de direction, février 2004, p. 2, note de recherche 3 portant sur les facteurs de variation de la participation à la formation au Québec et au Canada.

²⁷ Turcotte, Julie, Léonard, André et Montmarquette, Claude (2003). Nouveaux résultats sur les déterminants de la formation dans les emplacements canadiens, Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada, la série sur le milieu de travail en évolution, 98 p., p. 42-55.

²⁸ Ce qui est normal, puisque d'une part toutes les dépenses relatives aux formations en santé et sécurité au travail ne constituent pas des dépenses admissibles dans le cadre de la loi et que d'autre part, ce type de formation ne s'avère pas pertinent de la même manière dans tous les milieux de travail.

terminé la formation et les taux de satisfaction sont élevés. Les deux tiers des participants ont bénéficié d'un suivi et la presque totalité estime ce suivi très ou assez satisfaisant. Parmi ceux qui ont terminé une activité de formation en 2002, 13 % déclarent avoir obtenu une attestation officielle de qualification reconnue dans l'ensemble d'un secteur d'activité économique ou dans l'ensemble des entreprises du Québec. Un tiers des participants estime que leurs possibilités de changer d'employeur ou de poste dans leur entreprise se sont accrues, à la suite de la formation dispensée. Il s'agit là d'une perception de la « transférabilité » de la formation reçue. Dans les faits, 12 % des participants ont obtenu une promotion entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2002; 62% ont jugé leur formation très utile (26 %) ou assez utile (36 %) à l'obtention de cette promotion. Pour ce qui est de la mobilité horizontale, 13 % des participants à une formation ont changé de poste au cours de l'année, sans que cela soit une promotion. Parmi ceux-ci, 73 % estiment que leur formation a été très utile (42 %) ou assez utile (31 %) à leur changement de poste. Environ 7 % des participants ont risqué de perdre leur emploi et un autre 5 % l'ont effectivement perdu. Parmi ceux qui ont risqué de perdre leur emploi, 56 % estiment que la formation reçue a contribué à leur maintien en emploi.

Qu'ils aient ou non participé à la formation financée par l'employeur, de façon générale, les perceptions sont positives à l'égard de la formation et concernant l'importance qu'accorde leur employeur à cette question. Ainsi, parmi tous les employés, qu'ils aient participé ou non à une activité de formation en 2002, 82 % considèrent que la formation est soit très importante (45 %), soit assez importante (37 %) pour leur employeur. Le tiers des employés ont été encouragés à suivre une activité de formation en 2002 et cet encouragement provient très majoritairement de la direction de l'entreprise, selon eux. De plus, parmi les employés qui ont participé à au moins une activité de formation en 2002, 96 % déclarent qu'ils n'ont pas été les seuls de leur organisation à profiter d'une activité de formation financée au cours de la même année. Parallèlement, parmi ceux qui n'ont participé à aucune activité de formation financée par leur employeur, 67 % estiment que d'autres employés de leur organisation ont reçu au moins une formation financée par leur employeur en 2002. Enfin, seulement 13 % estiment que les employés n'ont pas les mêmes chances de participer à la formation, lorsqu'ils en ont besoin, comparativement à 80 % qui estiment le contraire et à 7 % qui ne se prononcent pas sur cette question.

Il reste cependant des améliorations à apporter pour combler les besoins des employés, selon les résultats de l'enquête. Ainsi, 40 % n'ont participé à aucune activité de formation financée par leur employeur, en 2002. Parmi ceux-ci, environ un sur dix a eu une offre de la part de son employeur de participer à une activité de formation et moins d'un sur dix a exprimé une volonté de participer. À partir des données d'enquête sur les participants et les non-participants, la proportion d'employés qui a exprimé une demande de formation et dont la demande n'a pas été comblée représente environ le quart des employés. Toutefois, la plupart d'entre eux ont reçu une formation financée par leur employeur en 2002. Par ailleurs, **la moitié des employés estime que leur employeur a, en majorité, tenu compte de leurs besoins de**

formation, le quart juge que cela a été fait en partie; près d'une personne sur sept croit que l'entreprise n'a pas du tout tenu compte de ses besoins et environ une sur quinze a répondu n'avoir suivi aucune formation et n'avoir pas voulu en suivre. Ce sont les employés des secteurs primaire et manufacturier qui jugent, en plus fortes proportions, qu'on n'a pas tenu compte de leurs besoins (un sur cinq) et c'est le personnel des ventes et des services qui estime, en plus forte proportion, qu'on en a tenu partiellement compte. Les données d'enquête obtenues auprès des employeurs assujettis indiquent qu'un bonne partie du secteur manufacturier et celui du commerce de détail, où sont concentrés ces personnels, ont parmi les plus faibles taux de participation à la formation financée et les plus faibles taux d'employés formés, en 2002.

Avant la présente étude, deux employés sur cinq avaient entendu parler de la Loi du 1 % en formation. Parmi ceux qui en avaient déjà entendu parler, plus d'un sur deux estime que l'amélioration des connaissances ou des compétences constitue le principal avantage de cette loi; un employé sur trois pense, pour sa part, qu'avoir accès à des activités de formation en est le principal avantage. Par ailleurs, alors que 95 % des employés identifient divers avantages à la loi, seulement 30 % mentionnent des désavantages et chacun des inconvénients mentionnés l'est par un maximum de 3 % des employés.

En ce qui concerne l'objectif de la loi qui est d'améliorer la qualification de la main-d'œuvre, **plusieurs des résultats obtenus constituent des éléments positifs pour l'atteinte des objectifs de la loi et de façon plus générale, pour le développement d'une culture de formation dans les entreprises.** Ainsi, le taux de participation des employés à la formation financée par l'employeur est relativement élevée (il est estimé ici à 60 %); plus de la moitié des participants ont eu deux formations et plus en 2002; près de la moitié ont eu plus de 25 heures de formation. La plupart des employés ont reçu un salaire pendant la formation et celle-ci s'est déroulée le plus souvent pendant les heures habituelles de travail. Par ailleurs, parmi les employés qui ont participé à au moins une activité de formation en 2002, la presque totalité déclare qu'ils n'ont pas été les seuls de leur organisation à profiter d'une activité de formation financée, au cours de la même année. Parmi ceux qui n'ont participé à aucune formation en 2002, les deux tiers déclarent que d'autres employés de leur organisation ont été formés en 2002. De plus, les perceptions des employés par rapport à l'importance accordée à la formation dans leur entreprise et par rapport à l'accès à la formation financée sont généralement positives. Les perceptions des employés qui connaissent la Loi du 1 %, bien que ceux-ci constituent une minorité des employés, sont également positives, puisque la moitié d'entre eux estime qu'elle permet une amélioration des compétences et un tiers, qu'elle favorise l'accès à la formation. Enfin, un tiers des participants estime que leurs possibilités de changer d'employeur ou de poste dans leur entreprise se sont accrues, à la suite de la formation dispensée. Il s'agit là d'une appréciation du caractère transférable de la formation reçue.

Par contre, la formation financée représente la presque totalité de la formation reçue, c'est-à-dire que les employés semblent compter uniquement sur le financement

de l'employeur pour améliorer leurs qualifications, dans le contexte actuel. **Deuxièmement**, 40 % des employés n'ont reçu aucune formation financée par leur employeur en 2002 et parmi ceux-ci, moins d'un sur dix a demandé à son employeur de participer à une activité de formation. **Troisièmement**, la participation est davantage associée à certaines caractéristiques d'entreprises et d'employés et les employés n'ayant pas ces caractéristiques ont moins de probabilité de recevoir de la formation financée par l'employeur. **Quatrièmement**, le lien entre l'investissement en formation et la qualification est fragile et même peu évident, dans un contexte où l'activité de formation la plus importante pour l'ensemble des employés est l'entraînement à la tâche, dont le caractère qualifiant et transférable reste à établir. On constate que seulement 13 % des employés formés²⁹ ont déclaré avoir reçu une attestation officielle de qualification reconnue dans l'ensemble d'un secteur d'activité économique ou dans l'ensemble des entreprises du Québec. **Cinquièmement**, la proportion d'employés qui ont exprimé une demande de formation et dont la demande n'a pas été comblée représente environ le quart des employés et ce sont surtout des employés qui ont participé à une formation financée en 2002.

²⁹ 97 % ont terminé leur formation et la moitié du 3 % qui reste était en formation lors de la cueillette de données.