

**Enquête auprès des organisations assujetties
à la Loi favorisant le développement
de la formation de la main-d'œuvre**

Rapport d'analyse descriptive

Présenté à la Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique
du ministère de la Solidarité sociale

Direction de la méthodologie et des enquêtes spéciales
Institut de la statistique du Québec

Février 2001

Cette étude a été réalisée par l'Institut de la statistique du Québec, à la demande du ministère de la Solidarité sociale.

De l'Institut de la statistique du Québec :

Conception du questionnaire, méthodologie d'enquête, traitement statistique, analyse méthodologique et analyse descriptive

Françoise Tarte
Chargée de projet de l'enquête, statisticienne et coordonnatrice
Direction de la méthodologie et des enquêtes spéciales

Jimmy Baulne
Statisticien
Direction de la méthodologie et des enquêtes spéciales

Lucie Noël
Analyste, collaboration aux faits saillants
Direction de la méthodologie et des enquêtes spéciales

Louise Bourque
Directrice de la méthodologie et des enquêtes spéciales

Conception du questionnaire et collecte des données

André Caron
Chargé de collecte
Service des activités de collecte

Lucie Dumas
Chargée de collecte
Service des activités de collecte

Andrée Desaulniers
Directrice des activités de collecte

Du ministère de la Solidarité sociale :

Conception du questionnaire

Danielle Pronovost
Chargée de projet de l'évaluation de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre
Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique

Céline Sylvestre
Agente de recherche
Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique

Ghislaine Lapierre
Agente de recherche
Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique

Ghislaine Morin
Directrice de la recherche, de l'évaluation et de la statistique

INTRODUCTION	5
L'origine du mandat : la loi	5
Le mandat : l'enquête auprès des employeurs assujettis à la loi	5
La structure du rapport	6
1. MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE	7
1.1 La méthodologie retenue	7
1.1.1 La population visée par l'enquête	7
1.1.2 La période de référence de l'enquête	7
1.1.3 La base de sondage : le Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur	7
1.1.4 Le plan de sondage, la taille et la répartition de l'échantillon	8
1.2 L'application de la méthodologie	9
1.2.1 L'instrumentation et le mode de collecte	9
1.2.2 Le prétest	10
1.2.3 La collecte des données	11
1.2.4 La pondération d'inférence	13
1.2.5 Les méthodes d'estimation et d'analyse des résultats	16
1.3 L'évaluation statistique de l'enquête	17
1.3.1 La qualité des estimations	17
1.3.2 Appréciation globale	25
2. L'ORGANISATION ET EMPLOI-QUÉBEC	26
2.1 Le profil des organisations	26
2.2 Le <i>Formulaire à remplir par l'employeur</i> , formulaire conçu par Emploi-Québec	29
2.3 Le soutien d'Emploi-Québec	31
3. LA GESTION DES ACTIVITÉS DE FORMATION	33
3.1 Avant la loi	33
3.2 La formation en 1999 et en 1998	33
3.3 L'équivalent de 1 % de la masse salariale de l'organisation en dépenses de formation admissibles	37
3.4 La planification des besoins de formation en 1998	39
3.5 Les principales difficultés rencontrées lors de l'organisation de la formation dans l'organisation	43

3.6	Un budget pour la formation	45
3.7	L'évaluation des activités de formation	48
3.8	Les effets de la formation sur l'organisation et les employés à la suite de la formation en 1998	51
4.	LA FORMATION DISPENSÉE	56
4.1	Les catégories d'employés formés dans les organisations	56
4.2	Les types d'activités de formation dispensées	63
4.3	La formation, la promotion et le congédiement des employés	69
4.4	L'effort actuel de formation et la planification des besoins de l'organisation	70
4.5	Les avantages et les inconvénients de la loi	71
4.6	La formation non reconnue dans le cadre de la loi	73
5.	LE FONDS NATIONAL DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE (FNFMO)	74
6.	LE COMITÉ SECTORIEL	76

Annexe A

Le filtre téléphonique

Annexe B

Les questionnaires français et anglais

Annexe C

Les tableaux

Introduction

L'origine du mandat : la loi

La Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (ou loi 90 ou loi du 1 % de formation directe) est entrée en vigueur le 22 juin 1995. Cette loi oblige les employeurs ayant des employés travaillant dans un établissement situé au Québec à investir annuellement en formation 1 % de la masse salariale relative à ces employés. Les employeurs assujettis à la loi 90 sont ceux dont la masse salariale est de 250 000 \$ et plus. Si le total des dépenses de formation directe offerte aux employés est inférieur à 1 %, l'employeur doit verser la différence au Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO).

L'implantation de la loi s'est étalée sur trois ans : seuls les employeurs dont la masse salariale était de 1 000 000 \$ et plus étaient assujettis en 1996, puis en 1997 les employeurs dont la masse salariale se situait entre 500 000 \$ et moins de 1 000 000 \$, et enfin en 1998, ceux dont la masse salariale était de 250 000 \$ à moins de 500 000 \$.

L'opération d'évaluation de la loi est prévue dans l'article 68, lequel mentionne l'obligation de faire un rapport à la Ministre sur la mise en œuvre de la loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur.

Le mandat : l'enquête auprès des employeurs assujettis à la loi

La Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (DRES) du ministère de la Solidarité sociale (MSS) a reçu le mandat de faire l'évaluation des trois premières années d'implantation de cette loi. La stratégie d'évaluation utilisée s'inscrit à l'intérieur d'un processus d'évaluation formative, dont l'une des composantes est l'enquête auprès des employeurs assujettis à la loi.

La DRES a ainsi mandaté la Direction de la méthodologie et des enquêtes spéciales de l'Institut de la statistique du Québec (DMES) pour effectuer cette enquête.

Ce rapport présente les résultats de l'enquête qui a eu lieu au cours du printemps 2000. L'analyse comprend les réponses aux principales questions d'évaluation retenues :

- Quelles sont les employeurs qui offrent de la formation à leurs employés?
- De quelle façon les employeurs se sont-ils acquittés de l'obligation de la formation?
- Est-ce que les employeurs ont mis en place et réalisé des activités de formation?
- Quelles sont les façons d'évaluer les activités de formation réalisées?
- Quels sont les types de formation offerts?
- Quelles sont les catégories d'employés qui bénéficient de la formation?
- Qu'est-ce qui motive la décision des employeurs de former les employés?
- Quelles sont les difficultés rencontrées?
- Comment s'articule la répartition des dépenses de formation des employés?

Quels sont les effets observés par les employeurs à la suite de la formation des employés?
Les employeurs connaissent-ils le FNFMO, le régime d'apprentissage ? Y ont-ils eu recours?

La structure du rapport

Le rapport est organisé en six chapitres. Le premier décrit la méthodologie utilisée pour réaliser l'enquête. Le reste du rapport est composé de chapitres correspondant aux différentes sections du questionnaire. Ainsi, le second chapitre, en plus d'une présentation sommaire des employeurs, offre un aperçu des perceptions de ceux-ci relativement aux outils d'information, de support et de contrôle administratif développés par Emploi-Québec. Les chapitres 3 et 4 constituent le cœur du rapport. Le chapitre 3 traite respectivement des questions de gestion des activités de formation, des dépenses de formation, des façons d'évaluer la formation et des effets de la formation. Le chapitre 4, quant à lui, couvre la formation dispensée aux employés, c'est-à-dire les types de formation et les catégories d'employés formés de même que la perception des avantages et des inconvénients de la loi. Le chapitre 5 concerne la connaissance et le recours au Fonds national de formation de la main-d'œuvre et le chapitre 6 ceux du Comité sectoriel. En annexe, on retrouve les questionnaires français et anglais, ainsi que le filtre téléphonique utilisé et les tableaux ayant servi à l'analyse.

1. Méthodologie de l'enquête

Ce chapitre présente la méthodologie de l'enquête. On y retrouve la méthodologie retenue, l'application de la méthodologie et l'évaluation statistique de l'enquête.

1.1 La méthodologie retenue

1.1.1 La population visée par l'enquête

La population visée par l'enquête est l'ensemble des employeurs assujettis à la loi 90 en 1998. L'implantation de la loi s'étant étalée sur trois ans, cette année repère constitue en fait la première année où tous les employeurs ciblés par la loi se sont retrouvés soumis à celle-ci. Ces 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. En effet, en 1996, seules les organisations de 1 000 000 \$ et plus étaient assujetties à la loi tandis qu'en 1997, ce sont celles de 500 000 \$ à moins de 1 000 000 \$ qui le sont devenues.

1.1.2 La période de référence de l'enquête

Aux fins de l'enquête, 1998 est l'année de référence pour toutes les organisations. Elle assure une meilleure représentativité de la population des organisations assujetties d'une part, en vue de l'évaluation de la mise en œuvre de la loi - c'est-à-dire de la mise en place des façons de faire et non pas de processus acquis ou récurrents - et d'autre part, pour la prise en compte des effets de la loi sur les organisations les plus susceptibles de bénéficier de son application, soit les organisations de 250 000 \$ à moins de 500 000 \$ selon la littérature sur ce sujet. Elle assure une meilleure représentativité de la population car elle couvre toutes les organisations assujetties. De plus, cette année de référence permet une analyse des effets de la loi dans un même contexte socio-économique.

1.1.3 La base de sondage : le *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur*

Outre les raisons évoquées ci-dessus, la période de référence représentée par l'année 1998 comporte aussi une composante opérationnelle indéniable.

Le ministère du Revenu du Québec (MRQ) est responsable de l'administration de la loi 90 pour Emploi-Québec. Les organisations assujetties sont tenues de produire annuellement pour le ministère du Revenu une déclaration appelée *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur*. C'est sur cette déclaration que les organisations indiquent, entre autres, leur masse salariale et le montant des dépenses de formation. Si ce montant ne correspond pas à au moins un pour cent (1 %) de la masse salariale de l'organisation, l'employeur doit remettre la différence

entre ce 1 % et le pourcentage des dépenses de formation admissibles pour l'année au Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO). La base de sondage retenue pour l'enquête est globalement ce fichier de déclarations.

Le ministère du Revenu estime qu'en général, compte tenu de la nature des vérifications et des validations auprès des organisations, les fichiers qu'il administre se bonifient au fil des mois et qu'il peut y avoir des modifications ou ajouts à un fichier jusqu'à deux ans après l'année d'imposition visée.

Plus précisément, cette base de sondage utilisée pour l'enquête est le fichier renfermant le *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur* de l'année d'imposition 1998, version mise à jour le 18 janvier 2000. Ce fichier contient la liste des organisations visées ayant fourni ou non une déclaration pour 1998. En effet, ces déclarations sont appariées avec le fichier des *potentiels de 1998*, c'est-à-dire avec le fichier de l'année d'imposition 1997 renfermant la liste des organisations dont la masse salariale d'alors laissait présager que ces organisations pourraient être assujetties en 1998. Ce fichier mixte permet un certain niveau de confiance relativement à la couverture de la population et à la qualité des informations validées. Celles-ci sont validées au sens du MRQ, c'est-à-dire que les informations sont balancées (cohérentes entre ce qui est à payer et payé) pour pratiquement l'ensemble des organisations et conciliées (c'est-à-dire conformes au sens de la loi) pour près des trois quarts d'entre elles un an après l'année d'imposition visée).

Ce fichier des déclarations *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur* pour l'année 1998 renferme 28 493 organisations potentiellement ou réellement assujetties.

1.1.4 Le plan de sondage, la taille et la répartition de l'échantillon

La Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (DRES) du ministère de la Solidarité sociale désirait obtenir des renseignements fiables sur les organisations sous l'angle de la masse salariale, du pourcentage de la masse salariale dédié en formation directe aux employés et selon l'appartenance des organisations au secteur privé ou public.

Un plan de sondage stratifié non proportionnel a été proposé. Les strates ont été définies comme étant le croisement de trois groupes de masse salariale – soit ceux correspondant aux trois groupes de masse salariale des années d'implantation 1996, 1997 et 1998 – et de deux groupes de pourcentage de la masse salariale dédié en formation directe – soit celui correspondant au pourcentage obligatoire (1 % et plus) et l'autre au-dessous de ce dernier (moins de 1 %). À l'intérieur de chacune de ces six strates, un échantillon systématique a été tiré en tenant compte respectivement du caractère public ou privé des organisations et de leur objectif spécifique de précision à atteindre au niveau global.

La taille d'échantillon initiale a été fixée à 4200 organisations. Les hypothèses retenues justifiant cette taille étaient un taux de réponse de 60 % et un pourcentage d'organisations inadmissibles de 15 %. Cet échantillon sélectionné à l'intérieur des strates assurait, pour des proportions estimées à 20 %, d'obtenir une très bonne précision, c'est-à-dire correspondant à un coefficient

de variation (C.V.) de 10 % pour chacune des six strates tout en permettant une très bonne précision (C.V.=10 %) pour le secteur privé et une bonne précision (C.V.=15 %) pour le secteur public (toutes strates confondues).

Finalement, pour l'ensemble du Québec, pour des proportions estimées à 20 %, ce scénario permettait d'obtenir une très bonne précision (C.V. de moins de 10 %).

Le tableau suivant donne les répartitions de la population, de l'échantillon initial et le nombre d'organisations répondantes attendu en fonction des strates et du caractère public ou privé.

Tableau 1.1 : Répartition de la population, de l'échantillon initial et du nombre d'organisations répondantes attendu par strate

Strate	Population	Échantillon initial	Nombre d'organisations répondantes attendu
(250 000 \$, - 500 000 \$) et < 1 % formation directe	3811	766	398
(500 000 \$, - 1 000 000 \$) et < 1 % formation directe	2134	718	373
>= 1 000 000 \$ et < 1 % formation directe	1470	665	346
(250 000 \$, - 500 000 \$) et >= 1 % formation directe	7055	678	353
(500 000 \$, - 1 000 000 \$) et >= 1 % formation directe	6041	680	354
>= 1 000 000 \$ et >= 1 % formation directe	7982	693	360
Public	2577	617	321
Privé	25916	3583	1863
Total	28493	4200	2184

1.2 L'application de la méthodologie

1.2.1 L'instrumentation et le mode de collecte

L'instrumentation

Le cadre d'évaluation de la loi et notamment les indicateurs à l'origine des grandes questions d'évaluation dont il est ici question, ont été élaborés par la DRES du ministère de la Solidarité sociale.

Le questionnaire de la présente enquête a été élaboré conjointement par la DRES du MSS et la DMES de l'Institut de la Statistique du Québec.

Pour s'assurer de la qualité de l'information recherchée, un filtre téléphonique a été prévu afin de déterminer la personne la plus apte à répondre au questionnaire dans l'organisation. Cette personne pouvait être par exemple, le directeur des Ressources humaines, le comptable, le chef d'entreprise. Ce filtre a été élaboré par l'ISQ.

Toutes les organisations ont été contactées pour cette opération de repérage. Comme point de départ, la personne ayant signé la déclaration *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur* était recherchée. Dans plusieurs cas, des recherches de numéros de téléphone ont dû être faites. À la suite de ce premier contact, la personne à qui le questionnaire devait être posté était alors connue. En moyenne, cinq appels étaient nécessaires pour établir qui était cette personne.

Deux lettres d'accompagnement ont été jointes au questionnaire afin de maximiser les chances d'obtenir une réponse : l'une signée par le directeur général de l'ISQ, l'autre par les commissaires de la Commission des partenaires du marché du travail. Tous ces instruments ont été traduits en anglais par l'ISQ.

Finalement, soulignons que cette enquête était à déclaration obligatoire, comme c'est souvent le cas au niveau des enquêtes auprès des organisations.

Le mode de collecte

Le mode de collecte prévu était mixte : en effet, même si toutes les organisations ont reçu par la poste un questionnaire, pour répondre aux besoins des organisations, l'ISQ leur offrait la possibilité de répondre soit par la poste, soit par télécopieur ou encore par téléphone tous les jours et soirs de la semaine et le samedi. La collecte téléphonique était effectuée avec un système d'interview téléphonique assisté par ordinateur.

1.2.2 Le prétest

Le questionnaire a fait l'objet d'un prétest auprès de 91 organisations de langue française du 23 décembre 1999 au 25 février 2000. Les versions finales du questionnaire et des lettres d'accompagnement ont ensuite été traduites en anglais, puis soumises à un autre prétest auprès d'une dizaine d'organisations de langue anglaise.

1.2.3 La collecte des données

Le déroulement

L'expédition du questionnaire s'est faite le 24 mars auprès des 4200 organisations sélectionnées. Par la suite, trois périodes de rappels téléphoniques ont été effectuées auprès d'organisations qui n'avaient pas retourné le questionnaire aux dates de rappel prévues soit le 10 avril, le 1^{er} mai et le 23 mai 2000. Il est à noter que l'entente de services avec le MSS prévoyait deux périodes de rappels et une collecte téléphonique lors de la seconde incitation. Or, il s'est avéré que la collecte téléphonique n'a pas été un mode couru par les organisations. Une troisième période de rappel a donc été mise en place pour s'assurer des meilleurs taux de réponse possible par strate. Finalement, à la suite de la vérification manuelle des questionnaires, il a semblé que certains éléments d'information importants aux fins de l'évaluation étaient absents ou erronés sur un bon nombre de questionnaires. Un sprint téléphonique final a donc été entrepris auprès des organisations concernées, ce qui a reporté la création du fichier de la collecte du 5 juin au 14 juillet 2000.

Les résultats

Au total, 3019 organisations ont rempli et retourné le questionnaire.

Certaines des organisations sélectionnées étaient fermées ou inexistantes. D'autres, au cours du filtre téléphonique préalable, se sont déclarées inadmissibles à l'enquête malgré les vérifications des interviewers. Elles constituent les organisations inadmissibles à l'enquête. Elles sont au nombre de 145.

Certaines organisations ont refusé de répondre ou n'ont pas retourné le questionnaire pour diverses raisons. Elles constituent les organisations non répondantes à l'enquête. Elles sont de deux types : d'abord, celles dont on sait avec certitude ou de façon raisonnable qu'elles sont admissibles à l'enquête mais n'ont pas retourné le questionnaire (par exemple, les refus par manque de temps ou les refus catégoriques, celles qui disent avoir retourné le questionnaire (voir la section 1.3.1.3 relative à la base de sondage); ensuite, celles qui n'ont pas retourné le questionnaire mais sur lesquelles il n'y a pas suffisamment d'information pour conclure de façon évidente de leur admissibilité à l'enquête.

Ainsi, :

soit N_h = nombre d'organisations dans la population de la strate h et $N_t = N_1 + \dots + N_6 = 28493$,

où t = indice correspondant à l'ensemble des six strates;

soit n_h = nombre d'organisations de l'échantillon initial de la strate h et $n_t = n_1 + \dots + n_6 = 4200$;

soit r_h = nombre d'organisations admissibles connues répondantes de la strate h et $r_t = r_1 + \dots + r_6 = 3019$;

soit $inad_h$ = nombre d'organisations inadmissibles connues de la strate h et $inad_t = inad_1 + \dots + inad_6 = 145$;

soit $nr1_h$ = nombre d'organisations admissibles connues non répondantes de la strate h et $nr1_t = nr1_1 + \dots + nr1_6$;

soit $nr2_h$ = nombre d'organisations dont l'admissibilité est inconnue, non répondantes de la strate h multiplié par la proportion d'admissibles parmi les admissibles et inadmissibles connues (c'est-à-dire $r_t + nr1_t / r_t + nr1_t + inad_t$) et $nr2_t = nr2_1 + \dots + nr2_6$;

soit nr_h = nombre d'organisations non répondantes de la strate h , (certaines ont un statut d'admissibilité connu, d'autres non) $= nr1_h + nr2_h$ et $nr_t = nr1_t + \dots + nr2_t$;

soit i_nr2_h = nombre d'organisations non répondantes dont l'admissibilité est inconnue de la strate h multiplié par la proportion d'inadmissibles parmi les admissibles et inadmissibles connues (c'est-à-dire $inad_t / r_t + nr1_t + inad_t$) et $i_nr2_t = i_nr2_1 + \dots + i_nr2_6$;

soit N_h/n_h = l'inverse de la probabilité de sélection dans la strate h = poids initial de la strate h .

Alors,

adm_est_h = nombre d'organisations admissibles estimé de la strate $h = r_h + nr1_h + nr2_h$;

$inad_est_h$ = nombre d'organisations inadmissibles estimé de la strate $h = inad_h + i_nr2_h$;

Le taux de réponse pondéré selon l'inverse de la probabilité de sélection est défini de la façon suivante dans chaque strate h :

$taux_h$ = taux de réponse pondéré de la strate $h = (N_h/n_h) \times r_h / (N_h/n_h) \times (adm_est_h) \times 100 = (N_h/n_h) \times r_h / (N_h/n_h) \times (r_h + nr1_h + nr2_h) \times 100$ et

$taux_t = [(N_1/n_1) \times r_1 + \dots + (N_6/n_6) \times r_6] / [(N_1/n_1) \times adm_est_1 + \dots + (N_6/n_6) \times adm_est_6] \times 100 =$ taux de réponse pondéré global.

Le tableau suivant présente les résultats de la collecte pour chacune des strates de l'enquête.

Tableau 1.2 : Taux de réponse pondéré par strate et taux de réponse global

Strate <i>h</i>	Nombre d'organisations répondantes	Nombre pondéré d'organisations répondantes	Nombre pondéré et estimé d'organisations admissibles	Taux de réponse pondéré
(250 000 \$, - 500 000 \$) et < 1 % formation directe	554	2777,33	3694,16	75,2 %
(500 000 \$, - 1 000 000 \$) et < 1 % formation directe	467	1382,85	2015,33	68,6 %
>= 1 000 000 \$ et < 1 % formation directe	426	933,79	1375,21	67,9 %
(250 000 \$, - 500 000 \$) et > =1 % formation directe	524	5438,73	6869,79	79,2 %
(500 000 \$, -1 000 000 \$) et >= 1 % formation directe	531	4721,14	5845,05	80,8 %
>= 1 000 000 \$ et >=1 % formation directe	517	5917,53	7811,41	75,8 %
Public	469		2530,23	82,6 %
Privé	2550		25080,72	76,1 %
Total	3019	21171,37	27610,95	76,7 %

Même si le nombre d'organisations répondantes est plus élevé que celui attendu dans chacune des strates, il se peut que la non-réponse obtenue engendre des biais dans les estimations. Ce biais a été en grande partie contrôlé par la pondération.

1.2.4 La pondération d'inférence

Afin d'inférer les données à la population visée, chaque organisation répondante se voit attribuer un poids. Ce poids, pour une organisation donnée, correspond au nombre d'organisations qu'elle représente dans la population selon certaines caractéristiques. Il tient compte de deux réalités : la probabilité de sélection liée directement au plan de sondage et la compensation pour la non-réponse, en supposant que le profil des organisations non répondantes est semblable au profil des organisations répondantes.

Par ailleurs, pour effectuer une pondération adéquate, il faut être en mesure d'estimer le nombre total d'organisations admissibles de l'échantillon. À la section précédente, nous avons expliqué la notion d'admissibilité. Dans le cadre de la pondération de la présente enquête, on a utilisé une sous-stratification afin de mesurer le plus exactement possible où se situait la non-réponse dans chaque strate. Cette sous-stratification tient compte de la composante secteur public ou privé.

À l'aide des mêmes définitions que celles de la section précédente, le Poids Wr_h accordé aux répondants de la strate h se calcule ainsi, en se rappelant toutefois qu'il s'agit d'un indice h associé aux douze sous-strates (issues du croisement de la masse salariale avec le pourcentage de la masse salariale dédié en formation directe pour chacun des secteurs public et privé):

$$Wr_h = \underbrace{\frac{N_h}{n_h}}_{\text{Inverse de la prob. de sélection}} \times \underbrace{\frac{adm_est_h}{r_h}}_{\text{Ajustement pour la non réponse de la strate h}} \quad Wr_h = \underbrace{\frac{N_h}{n_h}}_{\text{Inverse de la prob. de sélection}} \times \underbrace{\frac{r_h + nr1_h + nr2_h}{r_h}}_{\text{Ajustement pour la non réponse de la strate h}}$$

L'ajustement particulier pour la non-réponse

Dans certaines sous-strates, il se peut que selon leurs caractéristiques, les organisations n'aient pas toutes répondu en proportion identique. Par exemple, certaines organisations présentaient des différences dans les taux de réponse selon la langue de correspondance ou selon la région définie à partir du code postal.

Afin d'effectuer cette analyse de non-réponse par sous-strate, on détermine tout d'abord des variables ou caractéristiques selon lesquelles la non-réponse pourrait varier. Les variables retenues doivent être présentes pour toutes les organisations : ce sont donc des variables provenant du fichier du ministère du Revenu. Il s'agit de la langue de correspondance, de la région et du fait d'avoir ou non plusieurs établissements.

Ensuite, on crée, pour chacune des variables choisies, un tableau de fréquence à deux dimensions croisant le statut de réponse (répondant ou non-répondant) d'une organisation avec la variable choisie. Pour tous les tableaux ainsi créés, on évalue alors l'association ou la dépendance entre le statut de réponse et la variable choisie. Ceci peut être fait à l'aide de la technique connue sous le nom de « chi-square automatic interaction detection (CHAID) ». Cette technique consiste à effectuer plusieurs tests statistiques du chi-carré afin d'obtenir les différentes associations entre le statut de réponse et les variables choisies.

De cette façon, il a été possible de déterminer, dans le cas de la présente enquête, que certaines sous-strates avaient besoin d'ajustement particulier. On est donc passé de 12 sous-strates à 20 classes de pondération. L'ajustement se définit alors comme la somme pondérée des organisations admissibles estimées divisée par la somme pondérée des organisations répondantes dans la classe. Le tableau suivant indique où ces ajustements particuliers se situent.

Tableau 1.3 Classes de pondération

Sous-strate	Trois groupes de régions Code postal avec « J ou G », autres	Langue de correspondance française « F » ou anglaise « A »
(250 000 \$, - 500 000 \$) et < 1 % formation directe et public	Classe 1	
(500 000 \$, - 1 000 000 \$) et < 1 % formation directe et public	Classe 2	
> = 1 000 000 \$ et < 1 % formation directe et public	Classe 3	
(250 000 \$, - 500 000 \$) et > = 1 % formation directe et public	Classe 4	
(500 000 \$, - 1 000 000 \$) et > = 1 % formation directe et public	Classe 5	
> = 1 000 000 \$ et > = 1 % formation directe et public	Classe 6	
(250 000 \$, - 500 000 \$) et < 1 % formation directe et privé	Classe 7 = « J ou G » et « F » Classe 8 = « autres » et « F » Classe 9 = « A »	
(500 000 \$, - 1 000 000 \$) et < 1 % formation directe et privé	Classe 10 = « J ou G » et « F » Classe 11 = « autres » et « F » Classe 12 = « A »	
> = 1 000 000 \$ et < 1 % formation directe et privé	Classe 13 = « J ou G » et « F » Classe 14 = « autres » et « F » Classe 15 = « A »	
(250 000 \$, - 500 000 \$) et > = 1 % formation directe et privé	Classe 16	
(500 000 \$, - 1 000 000 \$) et > = 1 % formation directe et privé	Classe 17 = « J ou G » Classe 18 = « autres »	
> = 1 000 000 \$ et > = 1 % formation directe et privé	Classe 19 = « J ou G » Classe 20 = « autres »	

1.2.5 Les méthodes d'estimation et d'analyse des résultats

Les types d'estimation

Les estimations effectuées dans le cadre de la présente étude respectent les particularités du plan de sondage et sont exposées sous forme de tableaux de fréquence et de tableaux croisés. Elles sont de deux types : l'estimation des paramètres (proportions) et l'estimation de la précision associée à chacun des paramètres. Elles sont produites avec les données pondérées, de sorte qu'elles puissent être inférées à la population visée. Les marges d'erreur, l'intervalle de confiance et le coefficient de variation associés (voir la section 1.3.1.1 pour les explications et la définition de ces termes) sont calculées selon le plan de sondage, à l'aide des logiciels SAS et SUDAAN.

Lorsque l'approximation par la loi Normale n'était pas possible, c'est-à-dire lorsque la proportion était trop petite compte tenu de la taille efficace associée, l'intervalle de confiance basé sur la loi Normale a été remplacé par un intervalle de confiance asymétrique basé sur la loi Binomiale. Comme cet intervalle est asymétrique, on ne peut fournir de marge d'erreur.

Les conditions d'application de la loi Normale sont les suivantes pour une proportion et une taille efficace, c'est-à-dire le nombre de répondants ajusté par un facteur tel que l'effet du plan de sondage :

Tableau 1.4 Conditions d'application de la loi Normale

Proportion	Taille efficace
$p < 0,05$ ou $p > 0,95$	10 000
$0,05 \leq p < 0,10$ ou $0,90 < p \leq 0,95$	1400
$0,10 \leq p < 0,20$ ou $0,80 < p \leq 0,90$	600
$0,20 \leq p < 0,30$ ou $0,70 < p \leq 0,80$	200
$0,30 \leq p < 0,40$ ou $0,60 < p \leq 0,70$	80
$0,40 \leq p < 0,50$ ou $0,50 < p \leq 0,60$	50
$p \geq 0,5$	30

Les tests d'association et l'analyse des résultats

Pour tous les tableaux croisés, un test du chi-carré avec l'ajustement de Satterthwaite a été effectué. Cet ajustement tient compte de la corrélation entre les organisations. Le seuil de signification statistique a été fixé à 5 % pour tous les tests.

Les analyses sont uniquement bivariées, c'est-à-dire que chaque question est mise en relation avec un seul facteur d'intérêt à la fois. Sauf exception, chaque question est analysée selon les trois groupes de masse salariale, selon les deux groupes de pourcentage de la masse salariale consacré à la formation directe aux employés (moins de 1 % et 1 % et plus) et selon l'appartenance aux secteurs public ou privé.

Dans le cas où le test du chi-carré ne permet pas de rejeter l'hypothèse d'une association entre deux facteurs des tests supplémentaires de différence de proportions deux à deux ont été effectués afin de pouvoir situer précisément où se manifestent ces différences à l'intérieur du tableau. Lorsque les proportions proviennent toutes deux de distribution normale, le test de différence est un test exact, lorsqu'au moins une des proportions est de distribution binomiale, le test est alors approximatif.

1.3 L'évaluation statistique de l'enquête

1.3.1 La qualité des estimations

Tout résultat tiré d'enquêtes ou de recensements est potentiellement entaché d'erreurs. Ces erreurs se répartissent en deux catégories. D'une part, il y a celles qui sont dues à l'échantillonnage. Il s'agit des erreurs découlant du fait que seule une partie de la population visée est enquêtée par l'entremise d'un échantillon aléatoire. Ces erreurs sont contrôlables a priori dans le cadre de la définition du plan de sondage et de la détermination de la taille d'échantillon. De plus, elles sont quantifiables a posteriori et permettent de prendre en considération la variabilité des estimations produites lors de leur analyse.

D'autre part, il y a les erreurs qui ne sont pas dues à l'échantillonnage. Parmi celles-ci, se trouvent les différents types de biais pouvant influencer sur les résultats : biais dus à la non-réponse, biais dus au mode de collecte, biais de réponses, surcouverture ou sous-couverture de la population par la base de sondage, etc. Les erreurs non dues à l'échantillonnage ne sont pas formellement quantifiables comme le sont celles de la première catégorie. Il est donc important de tenter le plus possible de détecter leur présence et d'évaluer, le cas échéant, leur ampleur et leur impact.

Dans un premier temps, seront examinées les erreurs dues à l'échantillonnage découlant de l'enquête. Dans un deuxième temps, les sources potentielles d'erreurs non dues à l'échantillonnage seront étudiées.

On peut juger de la qualité des estimations en examinant notamment la précision et la fiabilité des estimations. Les taux de réponse, au total et par question, permettent en outre de porter un jugement éclairé sur la fiabilité des résultats obtenus. Par ailleurs, la marge d'erreur et le coefficient de variation (C.V.) d'une estimation permettent d'évaluer la précision de celle-ci. En fonction de ces observations, le chercheur peut juger de l'importance des erreurs de mesure, des risques de biais et de la portée possible de l'inférence statistique.

1.3.1.1 Les erreurs dues à l'échantillonnage

Les erreurs liées à l'échantillonnage sont mesurées à l'aide de la marge d'erreur et du coefficient de variation.

La marge d'erreur (m.e.) est une mesure de précision de l'estimation et se définit comme suit :

$$\text{m.e.} = 1.96 * \sqrt{(\text{variance de l'estimation})}$$

Elle représente la demi-longueur de l'intervalle de confiance lorsque l'approximation normale est utilisée.

À partir de la marge d'erreur, il est possible de définir l'intervalle de confiance (I.C.) à 95 % qui est associé à l'estimation :

$$\text{I.C.} = \text{estimation} \pm \text{m.e.}$$

Cet intervalle illustre l'étendue approximative des valeurs possibles que peut prendre la variable étudiée dans la population observée. Cela signifie que, si l'on refaisait le sondage à plusieurs reprises, 19 intervalles sur 20 contiendraient la valeur réelle de la proportion estimée. On doit noter que la marge d'erreur se calcule selon l'hypothèse que les proportions, moyennes ou les totaux estimés suivent une loi Normale. Ce résultat, qui est asymptotiquement démontré par le théorème de la limite centrale, peut ne pas s'appliquer dans le cas où la taille efficace de l'échantillon est petite et la distribution des valeurs mesurées est très étendue ou dans le cas de l'estimation d'une petite proportion (moins de 5 %). Dans ce cas, la marge d'erreur n'est pas calculée et l'approximation binomiale est utilisée : il s'agit alors d'un intervalle de confiance asymétrique, c'est pourquoi la marge d'erreur n'est pas fournie pour ce type d'intervalle.

Le coefficient de variation (C.V.) est une mesure qui permet de quantifier la précision de l'estimation, et il se définit comme suit :

$$\text{C.V.} = \frac{\text{marge d'erreur}}{(1.96 * \text{estimation})}$$

Cette mesure contribue à faciliter l'interprétation quant à la précision d'une estimation. Plus le C.V. est élevé, moins précise est l'estimation et vice versa. Notamment, il faut être très prudent lors de l'utilisation des estimations dont le C.V. est très élevé (supérieur à 25 %), puisque cela indique une très grande variabilité de l'estimation. Ces estimations ne devraient être utilisées qu'à titre indicatif. Le C.V. a également l'avantage de permettre de comparer la précision de différentes estimations. Le tableau ci-dessous présente la relation entre le C.V. et la précision de l'estimation utilisée par l'ISQ.

Tableau 1.5 Relation entre la valeur d'un coefficient de variation et la précision de l'estimation associée

C.V.	Cote	Précision de l'estimation
$\leq 5 \%$	A	Excellente
$5 \% < \text{C.V.} \leq 10 \%$	B	très bonne
$10 \% < \text{C.V.} \leq 15 \%$	C	bonne
$15 \% < \text{C.V.} \leq 25 \%$	D	passable
$> 25 \%$	E	faible

Afin de permettre au lecteur de porter un jugement rapide sur la valeur d'une estimation, les coefficients de variation (C.V.) sont remplacés dans les tableaux par des cotes de précision. Ces cotes sont définies dans le tableau ci-dessus.

Dans le cadre de cette enquête, les objectifs de précision ayant trait aux C.V. ont été atteints par strate, par groupe de masse salariale ou de pourcentage de la masse salariale dédié à la formation, pour le secteur public ou privé et pour l'ensemble du Québec. En effet, les nombres d'organisations répondantes par strate minima nécessaires à l'obtention des coefficients de variation prévus ont tous été dépassés. En effet, 3019 organisations ont répondu au lieu des 2184 attendues.

La plupart des estimations de proportions effectuées pour l'ensemble des organisations sont affectées d'une cote de valeur A, B ou C, ce qui signifie qu'elles sont assez précises et qu'elles peuvent être utilisées sans crainte. Toutefois, lorsque l'estimation d'une proportion est très petite, la précision de celle-ci tend à être moins satisfaisante (cotes de valeur D ou E). Il faut noter également que les estimations faites à partir de domaines particuliers – tels que « si oui, passez à la question X » – sont quelquefois moins précises. Ce fait n'est pas surprenant étant donné la taille de l'échantillon résultant de ces domaines. Toutefois, il faut spécifier qu'aucun objectif de précision n'avait été fixé pour des proportions calculées sur de tels domaines. Ces estimations devraient donc être utilisées avec précaution et toujours être accompagnées de leur marge d'erreur.

1.3.1.2 Les erreurs non dues à l'échantillonnage

Tel que mentionné précédemment, les erreurs non dues à l'échantillonnage peuvent avoir plusieurs sources : un mauvais taux de réponse (global ou partiel), des questions difficiles à interpréter, des erreurs de saisie (ou d'interprétation de l'interviewer) ou des réponses fausses données (volontairement ou non) par les répondants.

Le taux de réponse global et les taux de non-réponse partielle

Le taux de réponse global à une enquête est un indicateur de la qualité de celle-ci, notamment au regard des biais dus à la non-réponse qui pourraient être introduits dans les estimations. En effet, plus le taux de non-réponse est élevé, plus le risque est présent que des biais soient introduits dans les estimations en utilisant les données recueillies auprès des répondants pour inférer à l'ensemble de la population, les non-répondants pouvant présenter des caractéristiques différentes de celles des répondants.

L'ISQ, comme tout organisme statistique, veille à limiter les risques de biais dans les enquêtes; c'est pourquoi il cherche à s'assurer du meilleur taux de réponse possible, allant même jusqu'à s'abstenir de procéder à l'inférence statistique lorsque ce taux n'atteint pas un niveau satisfaisant. Dans un tel cas, des analyses de biais sont faites afin de mesurer les risques d'erreur et des correctifs sont apportés avant de produire les estimations.

Dans le cas présent, le taux de réponse global à l'enquête se situe à 76,7 %. Ce taux est plus élevé que l'hypothèse initiale de 60 %. De plus, les taux de réponse pondérés par strate (voir tableau 1.2) sont aussi très satisfaisants puisqu'il n'y en a que deux sous le seuil des 70 %. Ces taux permettent d'être relativement rassurés quant aux possibilités de biais.

Pour ce qui est de la non-réponse partielle, c'est-à-dire de la non-réponse à l'une ou l'autre des questions, il est habituel de considérer qu'un taux de non-réponse partielle de 5 % ou moins ne suscite pas d'inquiétude. Par contre, au-delà de 5 %, on devrait s'interroger sur l'existence potentielle de biais associé à cette question. Le type de question et l'examen des répondants à cette question permettent de déterminer la nature du biais. Le tableau suivant donne, pour chaque section du questionnaire, les questions où il pourrait y avoir un biais à cause du taux de non-réponse partielle plus élevé. Cependant, il faut savoir que les résultats de cette enquête ne portent que sur des proportions et non sur des totaux; il n'est donc pas nécessaire de répondre les données.

Tableau 1.6 Non-réponse partielle

Section	Nombre de questions	Questions où la non-réponse partielle dépasse 5 %
1	4	Aucune
2	7	Aucune
3	53	Q3.8, Q3.9, Q3.10b,Q3.10d,Q3.10e,Q3.10f,Q3.10g Q3.11,Q3.17a,Q3.17b,Q3.17c
4	23	Q4.1, Q4.2,Q4.8, Q4.9, Q4.10
5	5	Q5.4, Q5.5
6	5	Q6.2,Q6.4,Q6.5

Les questions Q3.8 (environ 18 % de non-réponse partielle), Q3.9 (environ 17 %) et Q3.11 (environ 11 %) sont peut-être embêtantes à répondre. La Q3.10a avec 1 % de non-réponse partielle a été très bien répondue comparativement aux autres questions de la même série qui ont des taux de non-réponse partielle variant de 7 % à 12 %. Peut-être y a-t-il eu des organisations qui se sont impatientées puis sont passées à l'autre page après avoir donné une seule réponse soit à la Q3.10a. Les questions 4.8 et 4.9 sont des questions ouvertes, il est plus normal que les organisations n'y répondent pas (environ 33 % de non-réponse partielle). Finalement, plus on avance dans le questionnaire, plus les questions qui demandent un temps de réflexion sont laissées sans réponse. Le questionnaire étant relativement long, il n'y a pas à s'inquiéter outre mesure de la non-réponse partielle.

Les réponses aux questions

En général, les questions ont été bien comprises par la majorité des répondants; il n'y a pas eu d'indication sur le questionnaire d'une incompréhension en ce sens au sujet des questions. Le principal irritant était la longueur du questionnaire et la difficulté pour certains de compléter l'ensemble des questions notamment celles portant sur la formation dispensée (section 4). Celles-ci nécessitaient une recherche plus approfondie impliquant un apport important de temps pour le répondant. Par ailleurs, comme l'information demandée visait l'année 1998, plusieurs des responsables de l'époque n'étaient plus en poste : ceci rendait la tâche des répondants plus difficile.

Il n'existe pas de moyen absolu de valider la véracité de toutes les réponses reçues dans le cadre de cette enquête. Cependant, dans le contexte présent, rien ne laisse supposer que des répondants aient délibérément fourni des réponses erronées, d'autant plus que l'enquête était à déclaration obligatoire et que le répondant devait s'identifier sur le questionnaire.

1.3.1.3 La base de sondage : sous-couverture et surcouverture

La sous-couverture

Dans le fichier utilisé comme base de sondage, il manque possiblement les organisations créées en 1998 et non saisies au moment de l'extraction du fichier. Ce phénomène ne devrait pas être important car l'extraction des données a eu lieu un an après l'année de référence.

Par ailleurs, il semble selon les intervenants du MSS et du MRQ que cette base de sondage pourrait sous-représenter le secteur public (surtout les Ministères) qui fournit certains des renseignements de cette déclaration sur d'autres formulaires et qui semble moins susceptible que certaines autres organisations de ne pas rencontrer les exigences de la loi. En effet, les Ministères ont des directions des ressources humaines bien établies et un budget de formation. Dans le cadre de cette enquête, étant donné que la nature des informations recherchées est davantage axée vers la perception de l'employeur de la loi et que les informations gouvernementales pourraient possiblement être obtenues par le ministère de la Solidarité sociale par d'autres sources, aucune autre tentative pour bonifier la base de sondage n'a été entreprise.

La surcouverture

Si on peut supposer qu'au moment de la mise à jour cette base contenait la grande majorité des organisations qui étaient assujetties, il est certain qu'elle renferme aussi des organisations qui ont cessé leurs activités (fermeture, faillite). Ce phénomène est connu sous le nom de « surcouverture » de la population étudiée par la base de sondage. Le filtre téléphonique permet d'en faire une estimation.

Cette surcouverture implique qu'il est difficile de connaître la taille exacte de la population étudiée. Bien entendu, on peut faire certaines hypothèses : dans certaines enquêtes, le mode de fonctionnement fait en sorte qu'il est possible d'identifier toutes les unités échantillonnées qui ne sont pas admissibles et d'extrapoler ce résultat à l'ensemble de la population étudiée. Ainsi, on estime la surcouverture au niveau de l'échantillon et on la suppose « représentative » de la surcouverture au niveau de la population. Malheureusement, la présente enquête n'appartient pas à cette catégorie.

En effet, il n'a pas été possible d'identifier le statut de toutes les organisations. Dans bien des cas de non-réponse, il n'était pas facile d'attribuer l'admissibilité à l'enquête. Par exemple, voici quelques cas de non-réponse où le statut était ambigu : pas de réponse au numéro composé, mauvais numéro de téléphone après recherche, ligne occupée lors de tous les rappels, questionnaire postal envoyé mais jamais retourné par l'organisation et sans retour de poste. Il fallait donc poser l'hypothèse suivante : parmi ces cas, on retrouve un certain nombre d'organisations admissibles et un certain nombre d'organisations inadmissibles. Ces nombres ont pu être estimés à l'aide de la répartition des organisations dont le statut était connu. En déterminant un nombre d'organisations admissibles parmi les non-répondants, il a été possible de donner un poids aux répondants admissibles pour que ceux-ci représentent toutes les organisations admissibles de la population. De cette façon, une estimation de la population admissible à l'enquête a pu être produite.

1.3.1.4 La cohérence des informations provenant du fichier du Revenu et des organisations répondantes

Certaines informations du questionnaire peuvent être mises en parallèle avec les données issues du fichier ayant servi de base de sondage. Il ne s'agit pas de dire laquelle est vraie mais d'en évaluer la cohérence.

Le nombre d'établissements associés à l'organisation (Q1.1)

Sur le fichier du MRQ, cette information apparaît mais n'est toutefois pas jugée très fiable du point de vue du MRQ car elle ne sert pas au calcul des montants reliés à l'application de la loi.

Q1_1 Votre organisation est-elle constituée de plusieurs établissements?	Variable du MRQ Nb_sdu=1 établissement	Variable du MRQ Nb_sdu>=2 établissements
Oui (plusieurs établissements)	17,7 %	60,4 %
Non (1 établissement)	79,9 %	32,5 %
	2,4 %	7,1 %
Total	100 %	100 %

Ainsi, parmi les organisations qui sont identifiées sur le fichier du MRQ comme ayant un établissement, près de huit organisations sur dix confirment cette information dans l'enquête; celles qui sont supposées être constituées de plus d'un établissement, corroborent cette information environ six fois sur dix.

Le type d'organisation : privée ou publique

Q1.4 S'agit-il d'une organisation privée ou publique?	Organisation publique selon le MRQ	Organisation privée selon le MRQ
Privée	36,7 %	90,1 %
Publique	60,6 %	7,2 %
	2,8 %	2,7 %
Total	100 %	100 %

Environ neuf organisations privées sur dix selon le fichier se déclarent appartenir à ce type d'organisations tandis que celles du secteur public ne le déclarent qu'environ six fois sur dix.

La masse salariale de l'organisation

La masse salariale de l'organisation est une variable importante dans le fichier du MRQ car elle sert au calcul du 1 % de la masse salariale à donner en formation ou au FNFM. Lors du filtre téléphonique, la masse salariale fait partie des éléments à vérifier pour s'assurer de l'admissibilité de l'organisation à l'enquête.

Q4.11 En 1998, quelle était la masse salariale de l'organisation?	Variable du MRQ 250 000 \$ à moins de 500 000 \$	Variable du MRQ 500 000 \$ à moins de 1 000 000\$	Variable du MRQ 1 000 000 \$ et plus
Moins de 250 000 \$	5,98 %	1,00 %	0,72 %
250 000 \$ à moins de 500 000 \$	85,45 %	23,38 %	3,54 %
500 000 \$ à moins de 1 000 000 \$	3,24 %	67,45 %	9,16 %
1 000 000 \$ et plus	2,49 %	6,35 %	84,42 %
	2,82 %	1,82 %	2,16 %
Total	100 %	100 %	100 %

Le tableau montre qu'il y a des organisations qui se déclarent non admissibles (c'est-à-dire déclarent avoir une masse salariale de moins de 250 000 \$). Les organisations inscrites au fichier du MRQ dans la catégorie 250 000 \$ à moins de 500 000 \$ et celles dans la catégorie de 1 000 000 \$ et plus donnent des réponses concordantes plus de huit fois sur dix tandis que celles dont la masse salariale est entre 500 000\$ et moins de 1 000 000 \$ le font environ deux fois sur trois. Près du quart de ces dernières se sont classées dans la catégorie de 250 000 \$ à moins de 500 000 \$. Ces écarts sont peut-être dus à des erreurs de mémoire des répondants sur le montant ou sur l'année en cause.

Le pourcentage de la masse salariale dédié en formation directe auprès des employés

Le fichier du MRQ permettait de catégoriser les organisations selon le pourcentage de formation directe déclarée sur le *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur*. On a comparé ces données avec les déclarations faites lors de l'enquête.

Q3_2B Y a-t-il eu de la formation dans votre organisation?	Variable du MRQ 0 % en formation	Variable du MRQ >0 % mais < 1 % en formation	Variable du MRQ >=1 % en formation
Oui	51,23 %	87,68 %	96,39 %
Non	48,77 %	12,13 %	3,55 %
	0 %	0,19 %	0,07 %
Total	100 %	100 %	100 %

Parmi celles qui n'ont eu aucune dépense de formation admissible en 1998 selon le fichier du MRQ, seulement la moitié d'entre elles affirment ne pas en avoir fait. Par ailleurs, les organisations ayant consacré au moins le 1 % réglementaire selon le fichier du MRQ et celles dont la formation est au-dessous du 1 % affirment pour environ neuf organisations sur dix qu'il y a eu de la formation.

Le 1 % de la masse salariale donné en formation directe auprès des employés

Q3_4 L'organisation a-t-elle investi l'équivalent de 1 % en formation?	Variable du MRQ 0 % en formation	Variable du MRQ >0 % mais < 1 % en formation	Variable du MRQ >=1 % en formation
Oui	33,24 %	38,23 %	93,20 %
Non	16,85 %	49,24 %	3,01 %
	49,91 %	12,53 %	3,79 %
Total	100 %	100 %	100 %

Parmi les organisations qui, selon le fichier du MRQ, n'ont pas fait de formation, environ le tiers déclarent avoir investi l'équivalent de 1 % de leur masse salariale en formation directe auprès des employés. Parmi celles qui ont investi un certain pourcentage mais moins que le 1 % réglementaire selon ce même fichier, près de quatre organisations sur dix affirment avoir investi le 1 % tandis que parmi celles ayant donné 1 % et plus de la masse salariale en formation, plus de 9 organisations sur dix déclarent avoir fait cet investissement.

Les réponses aux questions correspondant aux données sur le fichier du MRQ sont relativement cohérentes. Il est à remarquer qu'il peut y avoir des réponses plus politiquement acceptables que d'autres ou que les données administratives n'aient pas été compilées par les mêmes personnes en 1998 et en 2000 ou encore que la période d'extraction du fichier fait en sorte que les renseignements ne sont pas les derniers mis à jour du point de vue de l'organisation, tout ceci étant relativement normal dans ce genre d'enquête.

1.3.2 Appréciation globale

Dans le contexte général de l'enquête et en tenant compte des explications des sections précédentes, on peut conclure que le potentiel d'analyse des données est très bon et qu'il n'existe pas de problème apparent à inférer les résultats à la population étudiée. Toutefois, il y a lieu de faire preuve de prudence dans l'usage des résultats qui sont accompagnés d'une forte marge d'erreur ou d'une cote élevée (D ou E).

2. L'organisation et Emploi-Québec

2.1 Le profil des organisations

Avant d'étudier les rapports entre les organisations et Emploi-Québec, il est important de savoir quelles sont ces organisations qui sont analysées. Elles sont étudiées à partir du fichier du MRQ sous l'angle de la masse salariale, du pourcentage de la masse salariale alloué à la formation directe auprès des employés et selon le secteur d'appartenance public ou privé.

Un peu moins de deux organisations sur cinq (38,3 %) composent le groupe dont la masse salariale est entre 250 000\$ et moins de 500 000 \$, un peu moins de trois sur dix (28,5 %) celui dont la masse salariale est entre 500 000 \$ et moins de 1 000 000 \$ tandis que les organisations dont la masse salariale est de 1 000 000 \$ et plus représentent le tiers (33,3 %) des organisations assujetties en 1998.

Environ les trois quarts des organisations assujetties à la loi (74,3 %) sont considérées selon le fichier du MRQ comme ayant donné l'équivalent de 1 % de leur masse salariale en formation directe auprès des employés, les autres ayant donné moins de 1 % (25,7 %).

Neuf organisations sur dix (90,8 %) appartiennent au secteur privé tandis que près de une organisation sur dix (9,2 %) est du secteur public. De plus, les organisations ont été classées selon le secteur d'activité économique indiqué au fichier. Le tableau suivant montre auquel appartiennent les organisations assujetties en 1998.

Secteur d'activité économique du MRQ	Organisations assujetties en 1998
1. Agriculture et services relatifs à l'agriculture, pêche et piégeage, exploitation forestière et services forestiers, mines, carrières et puits de pétrole	2,4 %
2. Industries manufacturières : industries des aliments, des boissons, du tabac, des produits du caoutchouc, des produits en matière plastique, du cuir et des matières connexes, des textiles de première transformation, des produits textiles	3,0 %
3. Industries manufacturières : industries de l'habillement, du bois, du meuble et des articles d'ameublement, du papier et des produits en papier, imprimerie, édition et industries connexes, de première transformation des métaux	7,8 %
4. Industries manufacturières : industries de la fabrication des produits métalliques, de la machinerie, du matériel de transport, des produits électriques et électroniques, des produits minéraux non métalliques, des produits du pétrole et du charbon, industries chimiques et autres industries manufacturières	8,3 %
5. Construction, Transports et entreposage, Communications et autres services publics : constructeurs, promoteurs et entrepreneurs généraux, entrepreneurs spécialisés, services relatifs à la construction, transports, transports par pipelines, entreposage, communications, autres services publics	14,2 %
6. Commerces de gros : commerces de gros de produits agricoles, de produits pétroliers, de produits alimentaires, de boissons, de médicaments et de tabac, de vêtements, chaussures, tissus et mercerie, d'articles ménagers, de véhicules automobiles, pièces et accessoires, des articles de quincaillerie, de matériel de plomberie et de chauffage et des matériaux de construction, de machines, matériel et fournitures, de produits divers	10,4 %
7. Commerces de détail : commerces de détail des aliments, boissons, médicaments et tabac, des chaussures, vêtements, tissus et filés, de meubles, appareils et accessoires d'ameublement de maison, des véhicules automobiles, pièces et accessoires, autres commerces de détail et commerces de détail hors magasin	14,5 %
8. Intermédiaires financiers et assurances, services immobiliers et agences d'assurances, services aux entreprises : intermédiaires financiers de dépôts, sociétés de crédit à la consommation et aux entreprises, sociétés d'investissement, sociétés des assurances, autres intermédiaires financiers, services immobiliers, agences d'assurances et immobilières, services aux entreprises	17,8 %
9. Services gouvernementaux, services d'enseignement, services de santé et services sociaux : services de l'administration fédérale, services de l'administration provinciale, services des administrations locales, organismes internationaux et autres organismes extra-territoriaux, services d'enseignement, services de santé et services sociaux	9,2 %
10. Hébergement et restauration et autres services : hébergement, restauration, services de divertissements et de loisirs, services personnels et domestiques, associations, autres services	12,5 %
Total	100,0 %

Un examen des groupes de masse salariale selon le pourcentage de la masse salariale utilisé pour la formation directe aux employés permet de voir que ce sont davantage les grandes organisations qui, en proportion, donnent au moins le 1 % réglementaire. En effet, plus les organisations appartiennent à un groupe de masse salariale élevée, plus la proportion d'organisations ayant contribué au moins au 1 % réglementaire est élevée. Ceci peut s'expliquer par le fait que ces organisations ont davantage de tradition de formation que les organisations moins grandes, qu'elles sont possiblement plus nombreuses en proportion à être syndiquées que les plus petites, qu'elles sont assujetties à la loi depuis plus longtemps.

Masse salariale	Moins de 1 % de la masse salariale en formation directe	1 % et plus de la masse salariale en formation directe	Total	Organisation publique	Organisation privée
250 000 \$ à moins de 500 000 \$	34,97 %	65,03 %	100,0 %	9,01 %	90,99 %
	52,14 %	33,47 %		37,60 %	38,33 %
500 000 \$ à moins de 1 000 000 \$	25,64 %	74,36 %	100,0 %	5,00 %	95,00 %
	28,45 %	28,48 %		15,54 %	29,77 %
1 000 000 \$ et plus	14,97 %	85,03 %	100,0 %	12,91 %	87,09 %
	19,41 %	38,05 %		46,86 %	31,90 %
Total	100,00 %	100,00 %		100,00 %	100,00 %

De plus, comme on pouvait s'y attendre, les organisations publiques se retrouvent davantage, en proportion, parmi les grandes organisations, c'est-à-dire celles dont la masse salariale est de 1 000 000 \$ et plus.

Finalement, les organisations privées semblent en proportion moins enclines à donner le 1 % de la masse salariale en formation directe que les organisations du secteur public.

Secteur	Moins de 1 % de la masse salariale en formation directe	1 % et plus de la masse salariale en formation directe	Total
Public	12,21 %	87,79 %	100,00 %
	4,36 %	10,82 %	
Privé	27,01 %	72,99 %	100,00 %
	95,64 %	89,18 %	
Total	100,00 %	100,00 %	

2.2 Le Formulaire à remplir par l'employeur, formulaire conçu par Emploi-Québec

Emploi-Québec a conçu le *Formulaire à remplir par l'employeur* afin d'évaluer la participation des employeurs à l'effort de formation de l'ensemble de leur personnel et également afin de tracer un portrait de l'évolution de l'investissement en formation. Tous les employeurs reçoivent annuellement ce formulaire par la poste. Il doit par la suite être retourné à Emploi-Québec avant le 1^{er} avril suivant la fin de l'année d'assujettissement.

Parmi les organisations assujetties en 1998, environ deux sur trois (65,6 % ou 17 930 organisations sur 27 345) affirment avoir rempli ce formulaire en 1998; près de deux sur dix (18,3 % ou 5009 organisations sur 27 345) affirment ne pas l'avoir rempli tandis que quelque 16 % (ou 4406 organisations sur 27 345) ne savent pas si elles l'ont fait. Celles qui ont fourni une réponse affirmative représentent ainsi plus des trois quarts (78,2 %) de celles qui ont répondu par *oui* ou *non* à la question.

On remarque qu'environ les deux tiers (68,7 %) des organisations dont la masse salariale se situe entre 250 000 \$ et moins de 500 000 \$ (premier groupe de masse salariale) affirment avoir rempli le formulaire comparativement à plus de huit organisations sur dix parmi les organisations appartenant au groupe de 500 000\$ à moins de 1 000 000\$ (81,6 %) (second groupe de masse salariale) et 85,6 % de celles appartenant au groupe de 1 000 000 \$ et plus (troisième groupe de masse salariale).

Relativement au pourcentage de la masse salariale dédié aux dépenses de formation directe aux employés, les organisations qui ont affecté 1 % et plus affirment davantage en proportion (82,1 %) avoir rempli le formulaire que celles qui ont consacré moins de 1 % (65,7 %).

On ne décèle pas de différences significatives entre les secteurs public et privé à propos du fait d'avoir rempli ce formulaire.

Environ huit organisations sur dix (80,8 %) parmi celles ayant rempli le formulaire considèrent qu'il est facile ou très facile à remplir; en fait près d'une organisation sur six (15,9 %) le trouvent très facile à remplir ou difficile à remplir (17,5 %), un peu moins du tiers le trouvent facile (64,9 %) et très peu en proportion le trouvent très difficile (1,7 % (cote D)).

Il semble que les organisations dont la masse salariale est de 1 000 000 \$ et plus trouvent en plus grande proportion (22,4 %) que les deux autres groupes de masse salariale (17,3 % et 17,2 %) qu'il est difficile ou très difficile à remplir.

Par contre, on ne dénote pas de différences notables selon le pourcentage de la masse salariale en dépenses de formation ou selon l'appartenance aux secteurs public ou privé.

L'enquête demandait aux organisations ayant éprouvé des difficultés à remplir le formulaire d'Emploi-Québec, quelles étaient ces difficultés. Selon les instructions du questionnaire, chaque organisation pouvait cocher au plus deux choix de réponse parmi la liste suggérée (que l'on retrouve dans le questionnaire en annexe) ou encore donner une autre réponse si les choix ne la satisfaisaient pas. Comme il s'agit d'un questionnaire autoadministré, lorsqu'une organisation

inscrivait plus de deux choix de réponse, il fallait en tenir compte car il était impossible d'en déterminer l'importance. Jusqu'à cinq choix de réponse ont été saisis pour chacune des questions à choix multiple du questionnaire.

Pour constituer une information cohérente fondée sur le nombre d'organisations et non sur le nombre de réponses fournies par l'ensemble des organisations, un indicateur du nombre de fois où chaque choix de réponse a été coché par les organisations a été créé. Les choix de réponse *autres* ont également été codifiés selon les recommandations du ministère de la Solidarité sociale. Finalement, certains choix de réponse ont été regroupés pour former des catégories génériques.

Le premier regroupement est celui relatif aux explications (explications peu claires ou insuffisantes au verso du formulaire). Un peu moins de trois organisations sur dix (28,3 %) ont mentionné ce type de difficultés. Plus de quatre organisations sur dix (43,8 %) parmi celles dont la masse salariale se situe entre 500 000 \$ et moins de 1 000 000 \$ ont souligné ce problème avec les explications contre un peu plus de deux sur dix parmi celles dont la masse salariale se situe entre 250 000 \$ et moins de 500 000 \$ (24,2 %) et parmi celles dont la masse salariale est de 1 000 000 \$ et plus (22,1 %), ce qui constitue un écart significatif; toutefois il faut prendre note que ces dernières estimations sont d'une très faible précision (cote D).

On ne décèle pas de différences entre les organisations sur la base du pourcentage de la masse salariale en dépenses de formation ou sur celle de l'appartenance au secteur public ou privé.

Le second regroupement n'en est en fait pas un. Il concerne uniquement le choix de réponse relatif aux termes ambigus utilisés dans le formulaire. Pour l'ensemble des organisations ayant éprouvé des difficultés à remplir le formulaire, ce choix a été mentionné autant que le premier, soit près de trois fois sur dix (28,1 %). Les organisations dont la masse salariale est de 1 000 000 \$ et plus ont moins coché ce choix en proportion (18,9 % (cote D)) que les deux autres groupes de masse salariale qui l'ont indiqué pour un peu plus du tiers (soit respectivement 35,7 % pour les organisations dont la masse salariale se situe entre 250 000 \$ et moins de 500 000 \$ et 35,3 % pour les organisations dont la masse salariale se situe entre 500 000 \$ et moins de 1 000 000 \$).

Encore une fois, les organisations ne montrent pas de différences significatives selon le pourcentage de la masse salariale consacré à la formation ou le secteur d'appartenance.

Le troisième regroupement englobe le temps nécessaire à la recherche de l'information requise et les choix de réponse *autres* relatifs à la lourdeur administrative, tels que les barrières de langue, la non-compatibilité entre l'année financière et l'année d'imposition, la création d'une lourde base de données pour compilation. C'est de loin la difficulté majeure exprimée par les organisations. En effet, environ trois organisations sur quatre (74,6 %) ayant éprouvé des difficultés avec le formulaire ont mentionné au moins un choix de ce regroupement.

Les organisations dont la masse salariale se situe entre 500 000 \$ et moins de 1 000 000 \$ semblent, en proportion, moins déplorer (61,9 %) que les deux autres regroupements de masse

salariale le temps nécessaire à la recherche de l'information requise (respectivement 73,4 % et 82,7 %), les choix de réponse *autres* constituant véritablement un ensemble très résiduel.

2.3 Le soutien d'Emploi-Québec

Un peu moins de huit organisations sur dix (78,0 %, soit 21 328 organisations sur 27 339) n'ont pas demandé de soutien à Emploi-Québec en 1998 concernant la loi 90. Là où des différences significatives existent, ce sont entre les organisations ayant affecté ou non l'équivalent de 1 % de la masse salariale en formation : celles qui n'ont pas affecté le 1 % réglementaire sont plus nombreuses en proportion (83,8 %) à ne pas avoir demandé de soutien à Emploi-Québec contre plus des trois quarts pour les autres (76,0 %).

Les raisons évoquées pour ne pas avoir demandé de soutien ont été également traitées et regroupées comme dans le cas des difficultés rencontrées pour remplir le formulaire.

Le premier regroupement englobe les organisations qui ont pallié le manque de soutien direct qu'aurait pu leur apporter Emploi-Québec par notamment des solutions alternatives. Ce sont celles qui affirment ne pas avoir besoin de soutien, qui ont un réseau d'information propre à l'organisation ou encore qui ont utilisé le guide général d'Emploi-Québec. La très grande majorité des organisations ont coché au moins une raison découlant de ce regroupement, les autres regroupements de choix de réponses étant beaucoup moins importants pour les organisations. C'est ainsi que près de huit organisations sur dix (79,0 %) ont signifié des choix de ce regroupement parmi celles qui n'ont pas demandé de soutien dont 82,4 % parmi les organisations dont la masse salariale est de 1 000 000 \$ et plus et quelque 77 % parmi l'un ou l'autre des autres groupes de masse salariale qui n'ont pas demandé de soutien. Des différences sont également trouvées entre les groupes de pourcentage de masse salariale en formation (73,1 % pour les organisations qui ont affecté moins de un pour cent de leur masse salariale en dépenses de formation contre 81,2 % pour les organisations qui ont affecté un pour cent et plus de leur masse salariale en dépenses de formation) et selon le secteur (84,7 % pour le secteur public contre 78,4 % pour le secteur privé).

Le deuxième regroupement concerne les organisations qui motivent le fait de ne pas avoir demandé de soutien à Emploi-Québec par le constat qu'elles ne savaient pas où s'adresser ou encore qu'il était difficile de contacter Emploi-Québec. Environ une organisation sur six (16,3 %) parmi celles qui n'ont pas demandé de soutien ont mentionné au moins un de ces choix. Les organisations dont la masse salariale est de 1 000 000 \$ et plus ont contribué légèrement moins en proportion (12,7 %) à ce constat que les autres groupes de masse salariale (environ 18 %). D'autre part, au moins une organisation sur cinq (21,0 %) parmi les organisations qui ont affecté moins de un pour cent de leur masse salariale en dépenses de formation et qui n'ont pas demandé de soutien ont choisi au moins une des raisons de ce regroupement contre environ une organisation sur sept (14,6 %) parmi les organisations concernées qui ont affecté un pour cent et plus de leur masse salariale en dépenses de formation.

Environ 2,5 % des organisations donnent comme raison pour ne pas avoir demandé d'aide à Emploi-Québec qu'elles ont eu de la difficulté à obtenir un soutien adéquat dans le passé. On ne dénote pas de différences significatives selon la masse salariale, selon le pourcentage de la masse salariale dédié à la formation ou selon l'appartenance aux secteurs public ou privé.

Une proportion infime d'organisations parmi celles qui n'ont pas demandé de soutien à Emploi-Québec ont coché qu'elles avaient obtenu du soutien du comité sectoriel (1,5 % (cote D)). Là où il y a une différence légèrement significative c'est au niveau du pourcentage de masse salariale dédié à la formation; en effet, les organisations qui ont affecté un pour cent et plus de leur masse salariale en dépenses de formation ont plus souvent mentionné en proportion (1,8 % (cote D)) le recours au comité sectoriel que les organisations concernées qui ont affecté moins de un pour cent de leur masse salariale en dépenses de formation (0,8 % (cote E)).

Le dernier regroupement est composé des choix de réponse *autres*. Ce sont des raisons telles que, par exemple, le manque de temps, la divulgation d'informations non pertinentes, la première année d'exploitation de l'organisation, les barrières de langue et le fait que le domaine d'activité de l'organisation soit trop spécialisé pour demander du soutien à Emploi-Québec, qui ont été évoquées par près de 6 % (5,7 %) des organisations qui n'ont pas demandé de soutien. Tout comme dans le choix de réponse précédent, les seules faibles différences significatives se retrouvent selon le pourcentage de la masse salariale dédié à la formation. Les organisations concernées qui ont affecté un pour cent et plus de leur masse salariale en dépenses de formation donnent en proportion moins de choix de réponse *autres* (5,1 %) que les organisations également concernées qui ont affecté moins de 1 % de leur masse salariale en dépenses de formation (7,3 %).

Parmi les organisations qui ont demandé du soutien à Emploi-Québec, trois organisations sur dix (30,6 %) en ont été très satisfaites, environ six sur dix (59,9 %) plutôt satisfaites, environ 7 % plutôt insatisfaites (7,3 % (cote D)) et seulement deux pour cent (2,2 % (cote E)) insatisfaites. Les groupes de masse salariale présentent des différences statistiquement significatives : Les organisations dont la masse salariale est de 1 000 000 \$ et plus sont moins nombreuses en proportion à être satisfaites (85,4 %) que les deux autres groupes de masse salariale qui se situent autour de 93 % de satisfaction (92,2 % et 93,6 %).

Les raisons d'insatisfaction se regroupent en trois grandes catégories : d'une part, *avoir été aucunement, peu ou mal renseigné* (64,9 %), suivi de *délais d'attente trop longs* (41,7 % (cote D)), d'autre part, *le personnel d'Emploi-Québec peu courtois, les retards dans les demandes, le service non disponible, les appels jamais retournés, avoir été transféré au téléphone à plusieurs reprises*, (19,9 % (cote E)).

3. La gestion des activités de formation

3.1 Avant la loi

L'application progressive de la loi a débuté en janvier 1996. Avant l'application de celle-ci dans les organisations, la formation était déjà une réalité pour une forte proportion des organisations visées par l'enquête : en effet, plus de huit organisations sur dix (83,6 %, soit 22 805 organisations sur 27 273) affirment qu'il y avait de la formation au sein de leur organisation, un peu plus de une sur sept affirment le contraire (13,9 %, soit 3 780 organisations), tandis qu'environ deux pour cent (2,5 %, soit 687 organisations) notent que l'organisation n'existait pas avant la loi.

Plus les organisations appartiennent à un groupe dont la masse salariale est élevée, plus la proportion d'organisations où il y avait de la formation avant la loi est élevée. Ainsi, plus des trois quarts des organisations du premier groupe de masse salariale déclarent qu'il y avait de la formation avant la loi (76,3 %), celles du second groupe dans une proportion de plus de quatre sur cinq (83,3 %) et celles du troisième groupe dans une proportion de plus de neuf sur dix (92,4 %).

Il y avait, en proportion, plus d'organisations où se faisait de la formation avant l'application de la loi parmi celles qui dépensent 1 % et plus de la masse salariale en formation que parmi les autres qui n'atteignent pas ce 1 % (89,8 % contre 65,4 %).

De la même façon, le secteur public dépasse largement, en proportion, le secteur privé en ce qui concerne la formation avant l'application de la loi (97,9 % contre 82,2 %).

3.2 La formation en 1999 et en 1998

Globalement, on observe une mince augmentation de la formation au sein des organisations entre 1998 et 1999. En effet, il y a eu de la formation au sein de 90,2 % des organisations étudiées en 1998, soit 24 883 organisations sur 27 589, comparativement à 92,3 %, soit 25 308 organisations sur 27 427 en 1999.

En 1998 et en 1999, on remarque que plus les organisations appartiennent à un groupe de masse salariale élevée, plus la proportion d'organisations où il y a eu de la formation augmente. En effet, en 1998, on observe 82,9 % pour le groupe de 250 000 \$ à moins de 500 000 \$, 93,3 % pour le groupe de 500 000 \$ à moins de 1 000 000 \$ et 95,9 % pour le groupe de 1 000 000 \$ et plus; en 1999, on retrouve pour ces mêmes groupes respectivement 86,4 %, 94,3 %, 97,2 %.

En 1998 et en 1999, les organisations qui ont participé pour 1 % et plus de leur masse salariale en formation en 1998 présentent une grande stabilité, avec quelque 96 % de formation pour les deux années. Par contre, celles dont la participation en formation en 1998 était moins de 1 % de la masse salariale ont déclaré en plus forte proportion en 1999 qu'en 1998 qu'il y a eu de la

formation. En effet, l'enquête révèle que pour 72,0 % des organisations, il y a eu de la formation en 1998 comparativement à 80,0 % en 1999. Pour ces deux années, les écarts entre les deux groupes de pourcentage de formation (moins de 1 % et 1 % et plus) sont significatifs.

Le secteur privé a augmenté sa proportion d'organisations où il y a eu de la formation entre 1998 et 1999 (89,4 % et 91,6 %). Le secteur public quant à lui dépasse largement le secteur privé, avec 97,6 % de ses organisations où il y a eu de la formation en 1998 et 98,8 % en 1999.

Les raisons pour lesquelles il n'y a pas eu de formation en 1998

Les organisations pouvaient donner encore une fois plusieurs choix de réponse comme cela a été expliqué au chapitre 2, section 2.2. Des regroupements ont été faits afin de pouvoir dégager les éléments fournis par les organisations.

Raisons pour lesquelles il n'y a pas eu de formation dans l'organisation en 1998

Regroupement des choix de réponse du questionnaire indiqués entre parenthèses	Pourcentage d'organisations concernées qui ont donné au moins un choix parmi les choix de réponse de ce regroupement	Intervalle de confiance
1 = (1)	19,0 %	(14,7 %, 23,8 %)
2 = (2,3,9)	9,6 % (cote D)	(6,6 %, 13,4 %)
3 = (4,10,11,13,14,15)	62,6 %	(57,4 %, 67,9 %)
4 = (5,6,7,8,12)	17,2 %	(13,4 %, 21,6 %)
5 = (16)	7,9 % (cote D)	(5,3 %, 11,4 %)

Le premier regroupement est en fait le choix de réponse *première année d'assujettissement*. Ce choix de réponse est aussi souvent retenu par les organisations que le regroupement 4 qui englobe les problèmes dans l'organisation de la formation. Près de une organisation sur cinq (19,0 %) parmi celles qui ont déclaré qu'il n'y a pas eu de formation en 1998 dans leur organisation ont indiqué ce choix de réponse. Les organisations du secteur privé semblent moins attirées par ce choix de réponse (18,2 %) que celles du secteur public (51,0 % (cote E)). Il faut toutefois souligner la faible proportion des organisations du secteur public où il n'y a pas eu de formation (2,4 %).

Le second regroupement de choix de réponse concerne les problèmes organisationnels à résoudre, tels qu'*une restructuration organisationnelle, un conflit dans les relations de travail ou une tutelle, un problème d'organisation de la production*. Un peu moins de une organisation sur dix (9,6 %) ont indiqué ces motifs pour justifier le fait de ne pas avoir eu de formation ce qui représente 9,1 % (cote D) pour le secteur privé et 28,8 % (cote E) pour le secteur public.

Le regroupement de choix de réponse suivant est celui le plus souvent mentionné par les organisations. Il couvre toute la palette des motifs reliés à un faible rapport avantages/coûts associé à la formation. Les raisons sont donc *un faible rapport avantages/coûts, un travail saisonnier, les tâches ne demandant aucune formation, les employés formés sont recrutés par les*

concurrents, la formation n'est pas importante pour l'organisation et l'organisation préfère embaucher des employés qui possèdent déjà les compétences requises. Plus de six organisations sur dix (62,6 %) mentionnent l'un ou l'autre de ces motifs. Ce regroupement couvre davantage, en proportion, les préoccupations du secteur privé (63,7 %) que celles du secteur public (17,9 % (cote E)).

Le quatrième regroupement est celui des problèmes dans l'organisation de la formation, c'est-à-dire *le manque de support pour amorcer la formation, le nombre insuffisant de cours ou de programmes pertinents, le nombre insuffisant de formateurs compétents, le nombre insuffisant de candidats aptes à suivre un cours donné et le manque de motivation des employés.* Tout comme pour le premier regroupement, un peu moins d'une organisation sur cinq (17,2 %) entérinent l'une ou l'autre de ces raisons pour expliquer le fait qu'il n'y a pas eu de formation en 1998. On ne décèle aucune différence selon les facteurs analysés.

Le dernier regroupement est celui des choix de réponse *autres.* Ces raisons données sont, entre autres, *la formation offerte dans une organisation qui n'a pas été déclarée au gouvernement, la formation s'est donnée à l'interne et c'est une petite entreprise.* Ces choix autres se retrouvent chez quelques organisations (7,9 % (cote D)), tout comme c'était le cas du second regroupement.

Le texte qui suit ne concerne dorénavant que les organisations pour lesquelles il y a eu de la formation en 1998. Les prochains éléments concernant l'ensemble des organisations seront analysés beaucoup plus loin, dans la section 4.4 du chapitre 4.

Les raisons qui ont amené la décision de formation dans l'organisation en 1998

Seules les organisations où il y a eu de la formation en 1998 avaient à donner des raisons.

Raisons qui ont amené la décision de formation dans l'organisation en 1998

Regroupement des choix de réponse du questionnaire indiqués entre parenthèses	Pourcentage d'organisations concernées qui ont donné au moins un choix parmi les choix de réponse de ce regroupement	Intervalle de confiance
1 = (1,6)	44,8 %	(42,8 %, 46,9 %)
2 = (2,3,4)	83,2 %	(81,6 %, 84,7 %)
3 = (5,7)	23,5 %	(21,7 %, 25,2 %)
4 = (8,9,10,11)	38,2 %	(36,1 %, 40,2 %)
5 = (12)	2,9 %	(2,3 %, 3,7 %)

Le premier regroupement englobe des expressions comme *accroître la compétitivité et réduire les pertes causées par ignorance ou par mauvaise utilisation de l'équipement.* Environ quatre organisations sur dix (44,8 %), parmi les organisations qui ont donné de la formation en 1998, ont fourni au moins un choix de réponse de ce regroupement. Il s'agit du second ensemble de raisons en importance pris en considération par les organisations où il y a eu de la formation en 1998.

Cet élément est plus important de l'avis des organisations concernées lorsqu'on les observe sous l'angle de la masse salariale : 38,5 % pour le premier groupe, proportion nettement moins forte que pour les deux autres groupes dont les résultats sont similaires, 46,1 % pour le second et 50,1 % pour le groupe de 1 000 000 \$ et plus.

Les organisations qui ont donné en 1998 l'équivalent de 1 % et plus de leur masse salariale en formation jugent pour un peu moins de la moitié des organisations (45,8 %) que ce regroupement est suffisamment important pour le mentionner, contre quatre organisations sur dix (40,9 %) pour les organisations qui ont donné moins de 1 %.

Pour le secteur public, ce choix ne revêt pas la même importance que pour le secteur privé. Pour celles où il y a eu de la formation en 1998, une organisation publique sur cinq (21,1 %) ont coché l'un ou l'autre des éléments de ce regroupement tandis qu'un peu moins de la moitié (47,4 %) des organisations du secteur privé touchées ont choisi une de ces raisons.

Le second regroupement concerne la résolution de problèmes de développement ou d'adaptation de la main-d'œuvre, tels que les *difficultés de recruter du personnel qualifié, le roulement de personnel élevé et adaptation du personnel au changement technologique ou organisationnel, c'est-à-dire accroître les compétences*. C'est de loin le regroupement de raisons le plus important : plus de huit organisations sur dix (83,2 %) où il y a eu de la formation en 1998 les ont signifiées lors de l'enquête. On note un écart important entre les organisations de 250 000 \$ à moins de 500 000 \$ et celles de 1 000 000 \$ et plus (80,1 % contre 86,3 %), entre celles qui ont contribué à 1 % et plus de leur masse salariale en formation et les autres (84,4 % contre 78,5 %) et entre le secteur public et le secteur privé (88,2 % contre 82,6 %).

Le troisième regroupement est celui de la perspective des employés : *accroître la motivation des employés et demande du syndicat ou des employés*. Moins du quart des organisations où il y a eu de la formation en 1998 (23,5 %) ont émis cette hypothèse comme raison ayant amené la décision de formation dans l'organisation. Cet ensemble de raisons pour expliquer ce qui a amené la décision de formation arrive au quatrième rang des motifs énoncés par l'ensemble des organisations où il y a eu de la formation en 1998.

On remarque un écart certain entre les organisations concernées relativement aux groupes de masse salariale. Les organisations de 250 000 \$ à moins de 500 000 \$ ont choisi ces éléments un peu moins souvent, en proportion, que les très grandes organisations (21,4 % contre 26,5 %). Par ailleurs, les organisations du secteur public où il y a eu de la formation en 1998 se rallient près d'une fois sur deux (49,1 %) à ces choix de réponse, alors que seulement une organisation sur cinq (20,7 %) du secteur privé le font.

Le quatrième regroupement relève de l'obligation contractuelle ou légale : ces choix sont *l'obligation contractuelle pour fabriquer ou distribuer un produit, le respect d'une norme de qualité, la conformité à la loi, l'obligation de formation dans le cadre d'un ordre professionnel ou d'une législation*. Un peu moins de deux organisations sur cinq (38,2 %) parmi les organisations où il y a eu de la formation en 1998 ont considéré ces choix lors de la décision de formation. Ce regroupement représente le troisième rang des raisons évoquées qui ont amené la

décision de formation. On ne décèle aucune différence selon les trois facteurs habituellement considérés.

Le cinquième et dernier regroupement englobe toutes les composantes *autres*, comme *c'est la philosophie de l'entreprise, c'est l'intervention de la CSST, la formation s'est donnée à l'interne*. Ces choix *autres* ont été énumérés par moins de 3 % (2,9 %) des organisations où il y a eu de la formation en 1998. Le secteur public se distingue ici du secteur privé (6,7 % (cote D)) des organisations concernées contre 2,5 % pour le secteur privé).

3.3 L'équivalent de 1 % de la masse salariale de l'organisation en dépenses de formation admissibles

Les organisations sont tenues de verser l'équivalent de 1 % de leur masse salariale en dépenses de formation admissibles. Celles où il y a eu de la formation en 1998 ont soit donné ce 1 % ou plus en formation directe, soit donné moins pour diverses raisons qui seront analysées plus loin.

Selon les informations fournies par les organisations, près de neuf organisations sur dix concernées (87,4 %, soit 21 686 organisations sur 24 803) ont investi en dépenses de formation admissibles l'équivalent demandé légalement. Les très grandes organisations se distinguent statistiquement des deux autres (93,1 % par rapport à 83,6 % pour les organisations concernées de 250 000 \$ à moins de 500 000 \$ et à 85,1 % pour celles de 500 000 \$ à moins de 1 000 000 \$). Les organisations du secteur public concernées investissent l'équivalent du 1 % en plus grande proportion (94,8 %) que celles du secteur privé (86,6 %).

Les facteurs qui ont empêché l'organisation d'investir l'équivalent de 1 % de leur masse salariale en dépenses de formation admissibles

Finalement, pour celles qui déclarent ne pas avoir investi l'équivalent de 1 % de leur masse salariale en dépenses de formation admissibles mais qui ont quand même fait de la formation en 1998, les facteurs qui ont empêché cet investissement sont de différentes natures.

Facteurs qui ont empêché l'organisation d'investir l'équivalent de 1 % de leur masse salariale

Regroupement des choix de réponse du questionnaire indiqués entre parenthèses	Pourcentage d'organisations concernées qui ont donné au moins un choix parmi les choix de réponse de ce regroupement	Intervalle de confiance
1 = (1)	30,7 %	(26,5 %, 34,8 %)
2 = (2,3,9)	19,8 %	(16,3 %, 23,7 %)
3 = (4,10,11,13,14,15)	42,9 %	(38,4 %, 47,4 %)
4 = (5,6,7,8,12)	47,4 %	(42,9 %, 52,0 %)
5 = (16)	10,0 % (cote D)	(7,2 %, 13,4 %)

Un certain pourcentage d'organisations parmi celles qui déclarent avoir investi moins que l'équivalent du 1 % affirment que c'est dû au fait que c'était *la première année d'assujettissement de l'organisation* (30,7 %). Ce motif est au troisième rang des choix émis par les organisations concernées. Comme on peut s'y attendre, les organisations qui ont une masse salariale de 250 000 \$ à moins de 500 000 \$ qui déclarent ne pas avoir investi jusqu'à 1 % pour cette raison sont les plus nombreuses, en proportion, (40,0 %) puisqu'il s'agissait en effet, pour la plupart d'entre elles, de leur première année d'assujettissement. De plus, plus les organisations appartiennent à un groupe de masse salariale élevé, moins ce choix de réponse est important en proportion : environ une organisation sur quatre (26,3 %) parmi celles de 500 000 \$ à moins de 1 000 000 \$ ont exprimé ce choix et environ 17,0 % (cote D) chez celles de 1 000 000 \$ et plus qui déclarent ne pas avoir investi l'équivalent légal de 1 % mais qui ont fait tout de même de la formation en 1998.

Près de la moitié des organisations du secteur public déclarent avoir investi moins que l'équivalent de 1 % (45,2 %), tandis que trois organisations sur dix (30,0 %) du secteur privé concernées le déclarent.

Le second regroupement englobe les problèmes organisationnels à résoudre, tels qu'*une restructuration organisationnelle, un conflit dans les relations de travail, une mise en tutelle et des problèmes d'organisation de la production*. Ces problèmes ont été énoncés chez près de une organisation sur cinq (19,8 %) parmi celles qui déclarent ne pas avoir investi l'équivalent de 1 % de la masse salariale en dépenses de formation admissibles mais qui en ont fait en 1998. Cet ensemble de considérations arrive au quatrième rang des regroupements de facteurs qui ont été cochés par les organisations.

Les organisations concernées dont la masse salariale se situe dans le premier groupe semblent moins portées à indiquer ces choix de réponse (10,9 % cote D) que les organisations concernées des deux autres groupes. Environ le quart des organisations de 500 000 \$ à moins de 1 000 000 \$ qui déclarent avoir investi moins que cet équivalent de 1 % (25,4 %) déclarent un de ces choix, alors qu'environ trois organisations sur dix parmi celles concernées dont la masse salariale s'élève à 1 000 000 \$ et plus (30,4 %) ont fait de même. On ne discerne toutefois pas de différence selon le secteur d'appartenance.

Le troisième regroupement de choix de réponse pour expliquer l'investissement de moins de 1 % relève de la notion d'un faible rapport avantages/coûts à former les employés. On retrouve dans cette catégorie *le faible rapport avantages/coûts* comme tel, *le fait que le travail soit saisonnier, que les tâches ne demandent aucune formation, que les employés formés soient recrutés par les concurrents, que la formation ne soit pas importante pour l'organisation et que l'organisation préfère embaucher des employés qui possèdent déjà les compétences requises*. Plus de deux organisations sur cinq (42,9 %) parmi celles qui déclarent avoir investi moins que l'équivalent de 1 % de la masse salariale en dépenses de formation admissibles ont manifesté l'un ou l'autre de ces choix. Ce regroupement de choix de réponse et le suivant, défini au prochain paragraphe, sont les deux ensembles de facteurs qui représentent les plus grandes proportions d'organisations concernées qui les ont jugés pertinents. On ne remarque aucune différence statistiquement significative selon le groupe de masse salariale, ni selon le secteur d'appartenance.

Le quatrième regroupement est défini par un ensemble de problèmes découlant de l'organisation de la formation. Ces principaux problèmes sont *le manque de support pour amorcer la formation, le nombre insuffisant de cours ou de programmes pertinents, le nombre insuffisant de formateurs compétents, le nombre insuffisant de candidats aptes à suivre un cours donné et le manque de motivation des employés*. Près de une organisation sur deux a relevé l'un ou l'autre de ces choix de réponse (47,4 %) parmi les organisations qui ont déclaré investir moins que l'équivalent légal de 1 %. On ne détecte aucune différence selon la masse salariale ni selon le secteur d'appartenance.

Le dernier regroupement concerne les choix de réponse *autres*. On retrouve notamment des énoncés tels que *la formation s'est donnée à l'interne, la masse salariale est trop élevée, certaines formations se sont terminées plus rapidement que prévu, la formation hors Québec est inadmissible, difficulté d'atteindre le 1 %, les changements technologiques survenus, il n'y a pas de comité établi pour la formation, c'est un surplus du 1 %*. Ces choix *autres* représentent environ une organisation sur dix (10,0 %). On ne remarque pas de différences selon les facteurs analysés, soit la masse salariale, le pourcentage de la masse salariale en formation directe et le secteur d'appartenance.

3.4 La planification des besoins de formation en 1998

Si la très grande majorité des organisations étudiées qui ont donné de la formation en 1998 se déclarent conformes à la loi en ce qui a trait aux montants investis, elles sont moins nombreuses, en proportion, à se soucier de planifier les besoins de formation de leurs employés. En effet, parmi les organisations qui ont déclaré des activités de formation en 1998, une mince majorité (53,7 %, soit 13 355 organisations sur 24 865) a pris soin de planifier les besoins en ce sens. Cette réalité est d'autant plus vraie que les organisations sont grandes (45,7 % pour les organisations du premier groupe de masse salariale, 50,7 % pour celles du second et 64,2 % pour celles du troisième groupe).

Celles qui, en 1998, ont investi 1 % et plus de la masse salariale en dépenses de formation ont davantage planifié les besoins de formation (56,1 %) que celles qui ont investi moins de 1 % (44,5 %). De la même façon, le secteur public planifie davantage les besoins que le secteur privé (60,2 % contre 53,0 %).

Les difficultés rencontrées lors de la planification des besoins de formation

Difficultés rencontrées lors de la planification des besoins

Regroupement des choix de réponse du questionnaire indiqués entre parenthèses	Pourcentage d'organisations concernées qui ont donné au moins un choix parmi les choix de réponse de ce regroupement	Intervalle de confiance
1 = (1)	34,7 %	(31,9 %, 37,4 %)
2 = (2)	19,2 %	(16,9 %, 21,4 %)
3 = (5,7)	33,1 %	(30,3 %, 35,8 %)
4 = (3,4,6,8)	46,9 %	(44,1 %, 49,8 %)

Parmi les organisations qui ont planifié les besoins de formation, environ le tiers (34,7 %) n'ont éprouvé *aucune difficulté* relativement à la planification des besoins, les organisations dont la masse salariale est plus petite ayant eu, en proportion, moins de difficulté (41,7 %) que les deux autres groupes de masse salariale, soit respectivement 34,3 % et 29,8 %.

Pour environ une organisation sur cinq (19,2 %) parmi celles qui ont planifié les besoins de formation, une des difficultés rencontrées a été de *se structurer comme le veut la loi*. Ceci est particulièrement vrai pour les organisations du secteur privé (20,5 %) par rapport au secteur public (8,6 % (cote D)).

Les motifs *Besoins de formation non prévus apparaissant en cours d'année* et *Anticiper les besoins de compétence dans un avenir proche* ont été regroupés en une seule catégorie. Environ le tiers des organisations (33,1 %) ayant planifié des besoins de formation ont souscrit à cette catégorie. Un écart important apparaît entre chaque groupe de masse salariale : cette catégorie est jugée, en proportion, de plus en plus importante selon la progression des groupes de masse salariale : 24,0 % pour les organisations de 250 000 \$ à moins de 500 000 \$, 31,3 % pour celles de 500 000 \$ à moins de 1 000 000 \$ et 40,8 % pour celles de 1 000 000 \$ et plus.

Les organisations ayant planifié les besoins de formation et appartenant au groupe ayant dédié moins de 1 % de la masse salariale à la formation ont moins éprouvé, en proportion, ce type de difficulté (26,1 %) que les organisations ayant dédié 1 % et plus de masse salariale en formation (34,5 %).

Le regroupement suivant est composé des choix de réponse *planifier à l'intérieur des limites budgétaires, prévoir exactement en début d'année la masse salariale à la fin de l'année, planifier la formation en tenant compte de l'horaire de production* et les choix de réponse *autres*, tels que *trouver les cours correspondant à notre secteur d'activités et recruter des formateurs qualifiés*.

Près de la moitié des organisations (46,9 %) qui ont fait la planification des besoins de formation estiment que ces éléments de contraintes budgétaires, de production et de qualification des formateurs sont une difficulté importante. Il s'agit de l'ensemble de difficultés reconnues par la plus grande proportion des organisations concernées. On note une différence significative entre le premier groupe de masse salariale et le dernier (42,0 % contre 51,1 %) et selon les groupes de pourcentage de masse salariale en formation directe aux employés. En effet, les organisations du groupe ayant investi moins de 1 % de la masse salariale en formation éprouvent, en proportion, davantage de difficultés (52,4 %) que celles qui ont investi 1 % et au-delà (45,8 %). On peut émettre l'hypothèse que c'est en partie à cause de ces difficultés qu'elles n'ont pu atteindre l'investissement souhaité.

La décision des activités de formation à donner en 1998

C'est la direction (le chef d'entreprise, le propriétaire, le supérieur immédiat, le gestionnaire, le contremaître, la direction des ressources humaines, le service de formation ou le responsable de la formation) qui décide dans la très grande majorité des cas : plus de neuf organisations sur dix (91,9 %) parmi celles qui ont donné de la formation en 1998 l'affirment. Elle est suivie par les

employés (4,4 %), le comité patronal syndical (2,7 %) et les autres, qui sont notamment des consultants ou des franchiseurs (1,0 % (cote D)).

Selon la masse salariale, on observe certaines nuances. Là où des différences existent, ce sont entre les organisations dont la masse salariale se situe entre 500 000 \$ et moins de 1 000 000\$ et les deux autres groupes relativement à la décision de formation par la direction (94,6 % contre environ 91 %), entre les organisations de plus grande masse salariale et les deux autres plus petites relativement à la décision de formation par un comité patronal syndical (4,8 % (cote D) contre 1,7 % (cote E)), entre les organisations du groupe de plus faible masse salariale et les deux autres relativement à la décision de formation par les employés (6,3 % contre 3,3 % (cote D)).

Les organisations dont le pourcentage de la masse salariale dédié à la formation est de 1 % et plus affirment davantage que leur direction décide des activités de formation (92,4 %) que celles dont le pourcentage n'atteint pas le 1 % (89,9 %). Réciproquement, elles sont moins nombreuses, en proportion, à laisser décider leurs employés que l'autre groupe (3,8 % contre 6,8 %). Dans les deux groupes, l'existence d'un comité patronal syndical pour la décision de formation se retrouve chez une faible proportion (2,2 % et 2,8 %, (cote D)) des organisations où il y a eu de la formation en 1998.

Les différences les plus marquées se situent entre les secteurs public et privé. En effet, un peu moins de huit organisations sur dix du secteur public (78,3 %), contre plus de neuf sur dix (93,2 %) du secteur privé désignent la direction comme étant l'entité qui décide des activités de formation. Le comité patronal syndical représente le choix de 7,4 % (cote D) des organisations du public par rapport à 2,2 % (cote D) de celles du privé. Les employés décident de leur formation pour environ une organisation sur huit (12,8 % (cote D)) du secteur public où il y a eu de la formation en 1998 comparativement à une sur 28 pour le secteur privé (3,6 %).

La décision du choix des employés à former en 1998

C'est encore une fois la direction, telle que définie précédemment, qui décide des employés à former. Le constat général est très semblable à celui sur la décision des activités de formation à donner. Pour plus de neuf organisations sur dix (92,2 %), c'est en effet la direction qui décide le plus souvent des employés à former. Elle est suivie par les employés (4,6 %), le comité patronal syndical (2,0 % (cote D)) et les autres, qui présentent 1,2 % (cote D) de l'ensemble des organisations qui ont fait de la formation en 1998 et qui sont, d'après les réponses des organisations, notamment des groupes de formateurs ou des consultants.

Les organisations de 500 000 \$ à moins de 1 000 000 \$ présentent un certain écart, en proportion, par rapport aux organisations de 1 000 000 \$ et plus de masse salariale concernant la direction (94,0 % contre 90,8 %). Chez les très grandes organisations, le comité patronal syndical tient ce rôle de décision en plus grande proportion (3,4 % (cote D)) que pour les deux autres groupes de masse salariale (environ 1 % (cote E)). Les employés décident pour tous les groupes dans une proportion d'un peu moins de 5 % (4,6 % (cote D)).

Pour ce qui est du pourcentage de masse salariale dédié à la formation directe aux employés, les résultats vont exactement dans le même sens que ceux sur la décision des activités de formation. Les organisations dont le pourcentage des dépenses de formation est moins élevé que le pourcentage réglementaire donnent, en proportion, davantage de place aux employés (6,6 %) pour la décision des employés à former que celles dont le pourcentage satisfait le pourcentage réglementaire (4,1 %) mais moins de place à la direction (90,0 % contre 92,8 %).

Le secteur public a un comportement différent de celui du secteur privé. La direction des organisations du secteur public décide moins souvent, en proportion, que celles du secteur privé (78,1 % contre 93,7 %), ce qui est à l'inverse des employés (14,6 % (cote D) contre 3,6 %). Les *autres* responsables de la décision des employés à former représentent 3,4 % (cote E) de la prise de décision des employés à former chez les organisations du secteur public et 1,0 % (cote D) chez celles du secteur privé.

Les facteurs qui ont compté dans le choix des employés à former

Facteurs	Pourcentage d'organisations où il y a eu de la formation en 1998 pour qui le facteur a compté	Intervalle de confiance
Amélioration des compétences de la personne	96,8 %	(96,0 %, 97,5 %)
Aptitudes pour la formation	47,5 %	(45,4 %, 49,6 %)
Engagement de l'employé à l'égard de l'organisation	59,3 %	(57,2 %, 61,4 %)
Ancienneté	16,2 %	(14,7 %, 17,8 %)
Personnel permanent	48,7 %	(46,6 %, 50,9 %)
Personnel syndiqué	8,5 %	(7,3 %, 9,7 %)
Autres	2,3 %	(1,7 %, 3,0 %)

Parmi une série de six facteurs suggérés aux organisations, l'amélioration des compétences de la personne est, de loin, le facteur pris en considération par la plus importante proportion d'organisations au sein desquelles il y a eu de la formation en 1998, soit la quasi-totalité d'entre elles (96,8 %). Il faut néanmoins noter qu'il est le premier sur la liste des facteurs à considérer et que ceci joue un rôle certain sur la propension à le cocher. Ce facteur est immédiatement suivi de l'engagement de l'employé à l'égard de son organisation (59,3 %).

Le fait qu'il s'agisse d'un employé permanent (48,7 %) et que la personne ait des aptitudes pour la formation (47,5 %) sont aussi des facteurs jugés importants, puisqu'ils comptent tous deux pour près de la moitié des organisations qui ont fait de la formation en 1998.

Enfin, l'ancienneté et le fait qu'un employé soit syndiqué sont deux facteurs qui sont pris en considération par respectivement 16,2 % et 8,5 % des organisations où il y a eu de la formation en 1998. Les *autres* facteurs mentionnés sont principalement reliés à l'intérêt des employés pour la formation (2,3 %).

Selon les facteurs habituellement considérés, on peut conclure à certaines différenciations. En effet, l'amélioration des compétences de la personne est un élément qui compte moins, en proportion, chez les organisations dont la masse salariale est moins élevée (95,2 % contre environ 97 % pour les deux autres groupes de masse salariale plus élevée).

L'aptitude pour la formation est un facteur qui compte en moins grande proportion chez les organisations dont la masse salariale est la plus grande (42,2 % pour le groupe d'organisations dont la masse salariale est de 1 000 000 \$ et plus, contre environ une sur deux, soit 51,2 % et 49,7 % pour les deux autres groupes). Le secteur privé considère que ce facteur compte en proportion beaucoup plus imposante que le secteur public le considère (48,6 % contre 37,5 %).

L'engagement de l'employé à l'égard de l'organisation est un facteur important pour une plus grande proportion d'organisations du secteur privé (60,9 %) que pour celles du secteur public (44,5 %) et, de la même façon, pour celles ayant investi l'équivalent d'au moins 1 % de la masse salariale en formation (60,3 %) par rapport à celles qui n'ont pas investi autant (55,2 %).

L'importance du fait que l'employé fait partie du personnel syndiqué est en relation directe avec le groupe de masse salariale de l'organisation. Pour les organisations où il y a eu de la formation en 1998, ce facteur compte pour 4,2 % (cote D) des organisations dont la masse salariale est entre 250 000 \$ et moins de 500 000 \$, pour 6,6 % de celles dont la masse salariale est entre 500 000 \$ et moins de 1 000 000 \$ et pour 14,1 % de celles dont la masse salariale est de 1 000 000 \$ et plus. Ce facteur compte également davantage pour les organisations qui ont investi 1 % et plus de leur masse salariale en formation (9,1 %) par rapport à celles qui n'ont pas atteint ce 1 % (6,2 %), et davantage encore pour le secteur public (21,9 %) par rapport au secteur privé (7,0 %).

3.5 Les principales difficultés rencontrées lors de l'organisation de la formation dans l'organisation

Difficultés rencontrées lors de l'organisation de la formation dans l'organisation

Regroupement des choix de réponse du questionnaire indiqués entre parenthèses	Pourcentage d'organisations concernées qui ont donné au moins un choix parmi les choix de réponse de ce regroupement	Intervalle de confiance
1 = (1,6,7,8,10)	54,9 %	(52,7 %, 57,0 %)
2 = (2,12)	32,1 %	(30,1 %, 34,2 %)
3 = (3,4,11)	30,1 %	(28,1 %, 32,1 %)
4 = (5,9)	13,7 %	(12,2 %, 15,2 %)
5 = (13)	9,0 %	(7,7 %, 10,2 %)

Les principales difficultés rencontrées lors de l'organisation de la formation sont celles du premier regroupement de choix de réponse. Plus de la moitié des organisations où il y a eu de la formation en 1998 (54,9 %) ont donné au moins un choix de réponse parmi les choix suivants : *faible rapport avantages/coûts, problème d'organisation de la production, travail saisonnier, tâches ne demandant aucune formation, les employés formés sont recrutés par les concurrents*. On note une différence selon le secteur d'appartenance : ces éléments de réponse sont davantage relatés par les organisations du secteur privé (56,2 %) que par celles du secteur public (42,5 %).

Le second regroupement concerne *la lourdeur du processus de formation imposé par la loi 90 et le manque de support pour amorcer la formation*. Un peu moins du tiers (32,1 %) des organisations où il y a eu de la formation en 1998 ont coché l'un ou l'autre de ces choix de réponse. Les organisations de 1 000 000 \$ et plus de masse salariale éprouvent, en proportion, davantage de difficultés liées à ces éléments de réponse avec une proportion de 37,5 % que les deux autres groupes de masse salariale qui se situent plus près de 30 %. De façon similaire, les organisations dont l'équivalent de la masse salariale dédié à la formation correspond à au moins 1 % sont, en proportion, davantage prises avec ce genre de difficulté (33,2 %) que les organisations qui ont dédié moins de 1 % de leur masse salariale en formation (28,2 %).

La préoccupation du troisième regroupement est la difficulté liée à l'offre de formation. Environ trois organisations sur dix (30,1 %) parmi celles où il y a eu de la formation en 1998 ont pu rattacher leurs difficultés à cet aspect. Les choix de réponse retenus pour constituer ce regroupement sont *le nombre insuffisant de cours ou de programmes pertinents, le nombre insuffisant de formateurs compétents et l'éloignement des lieux de formation*. Ces aspects sont à peu près de même importance, en proportion, pour les deux premiers groupes de masse salariale (environ 32 %) mais nettement moins importants, en proportion, pour le groupe de 1 000 000 \$ de masse salariale et plus (25,6 %). Ces considérations sont plus souvent mentionnées de façon relative par les organisations où il y a eu de la formation en 1998 ayant participé à moins de 1 % de leur masse salariale (34,4 %) que par celles ayant participé à 1 % et plus (28,9 %).

Le regroupement suivant reflète moins les difficultés des organisations. Seulement 13,7 % des organisations où il y a eu de la formation en 1998 ont choisi l'un ou l'autre des choix de ce regroupement. Il concerne la demande de formation, c'est-à-dire *le nombre de candidats aptes à suivre un cours donné et le manque de motivation des employés*. Les organisations dont le pourcentage de la masse salariale dédié à la formation est en deçà du 1 % légal se rallient davantage, en proportion, à ce regroupement (17,6 %) que celles dont le pourcentage de la masse salariale atteint au moins ce 1 % (12,7 %). Ces difficultés exprimées lors de l'enquête peuvent expliquer en partie pourquoi le fameux 1 % n'a pas été investi durant l'année 1998 pour ces organisations.

Le dernier regroupement est celui des choix de réponse *autres*. Près de une organisation sur dix (9,0 %) ont inscrit d'autres difficultés que la douzaine de la liste. Ce sont principalement *les problèmes financiers de l'organisation* qui ressortent. En effet, un écart significatif survient, d'une part, entre les organisations dont la masse salariale est de 250 000 \$ à moins de 500 000 \$ (11,3 %) et celles dont la masse salariale est de 500 000 \$ et plus (8,1 % et 7,6 % respectivement) et d'autre part, entre les organisations du secteur public (15,1 %) et celles du secteur privé (8,3 %).

3.6 Un budget pour la formation

La majorité des organisations où il y a eu de la formation en 1998 confirment que l'organisation avait alors un budget ou un poste budgétaire pour la formation (53,6 %, soit 13 125 organisations sur 24 482). En fait, ce constat varie selon les organisations, passant de moins de la moitié pour les organisations dont la masse salariale est moins grande (45,1 % et 48,8 %) aux deux tiers pour celles dont la masse salariale est de 1 000 000 \$ et plus (66,1 %). Celles dont l'équivalent de 1 % et plus en dépenses de formation a été atteint affirment dans une plus large mesure qu'il y avait un budget de formation (56,6 %) que celles dont l'équivalent n'a pas été atteint (41,9 %). Finalement, l'existence d'un budget de formation est très souvent présent dans le secteur public (87,3 %), contrairement au secteur privé où il est présent pour seulement une organisation sur deux (49,9 %).

Les types de dépenses de formation

Quatre grands ensembles de dépenses ont été présentés dans le questionnaire. Les organisations ont indiqué pour chacun de ces types la proportion que cela représentait par rapport au total des dépenses de formation de 1998.

Types de dépenses par rapport au total des dépenses de formation

Répartition des types de dépenses	Moyenne des proportions des dépenses de formation selon le type de dépenses	Intervalle de confiance
A) préparation à la formation	5,3 %	(4,9 %, 5,8 %)
B) activités de formation	46,9 %	(45,5 %, 48,3 %)
C) soutien à l'employé	42,3 %	(40,9 %, 43,7 %)
D) autres dépenses	5,4 %	(4,9 %, 5,9 %)

En moyenne, les dépenses de préparation à la formation telles que *l'analyse des besoins, le plan de formation*, représentent 5,3 % des dépenses totales de formation. Celles appelées aussi *dépenses d'activités de formation proprement dite, soit la préparation de la formation et la formation, le salaire des formateurs et les salaires reliés aux services de formation, les dépenses reliées aux stagiaires et apprentis* constituent en moyenne près de la moitié (46,9 %) des dépenses totales de formation. C'est la plus grande part des dépenses de formation.

Les organisations estiment, en moyenne, à 42,3 % des dépenses totales de formation celles relatives au *soutien de l'employé comme les salaires payés, les frais de déplacement, les frais d'inscription à des séminaires ou colloques, les frais de garde d'enfants, les frais d'hébergement et de repas, les dépenses de remplacement de personnel en formation*. Finalement, les autres dépenses telles que *les dépenses de location de locaux ou d'aménagement de locaux, les dépenses de manuels, de matériel scolaire ou d'équipement, de création de matériel pédagogique et de traduction, d'accès en temps pour l'usage de logiciels de formation ou de didacticiels* représentent un autre 5,4 %.

Les dépenses de préparation à la formation

Le secteur public, en moyenne, dépense moins, en proportion (3,2 %), dans ce type de dépenses que le secteur privé (5,6 %).

Les dépenses d'activités de formation proprement dite

Pour ce type de dépenses, les organisations dont la masse salariale est de 1 000 000 \$ et plus dépensent en moyenne en moins grande proportion (43,5 %) que les deux autres groupes (47,8 % et 50,0 %). Le secteur public quant à lui accorde, en moyenne, beaucoup moins d'argent en proportion (33,1 %), dans ce type de dépenses que le secteur privé (48,5 %).

Les dépenses de soutien à l'employé

Réciproquement, les organisations dont la masse salariale est de 1 000 000 \$ et plus dépensent, en moyenne, plus, en proportion (45,1 %), que les deux autres groupes (41,6 % et 39,8 %). Le secteur public inverse la tendance du type de dépenses précédent car il y a maintenant, en moyenne, 58,9 % des dépenses de formation dans ses dépenses de soutien à l'employé, comparativement à une moyenne de 40,5 % pour le secteur privé.

Les autres dépenses

En moyenne, même si ces proportions sont faibles, les organisations ayant donné le 1 % de la masse salariale réglementaire participent moins, en proportion, à ce type de dépenses (5,1 %) que celles qui ont contribué à moins de 1 % (6,7 %).

La formation à l'extérieur des lieux de travail et sur les lieux de travail

Au regard de l'organisation de la formation, il est pertinent de s'interroger sur les lieux où s'exerce la formation. On a demandé aux organisations d'estimer la proportion des dépenses de formation qui était affectée soit sur les lieux de travail, soit à l'extérieur des lieux de travail.

Selon la répartition des dépenses de formation, on observe qu'en moyenne, au sein des organisations où il y a eu de la formation en 1998, la majorité de ces dépenses ont été affectées, en proportion, sur les lieux de travail, c'est-à-dire dans les locaux de l'organisation, au bureau ou sur les chantiers (54,8 %). Le reste de la proportion moyenne des dépenses de formation (45,2 %) étant affecté à l'extérieur des lieux de travail, c'est-à-dire dans des locaux spécialisés ou en établissements d'enseignement.

Les organisations dont la masse salariale est de moins de 500 000 \$ destinent, en moyenne, plus de proportion des dépenses de formation en formation à l'extérieur des lieux de travail (48,5 %) que les deux autres groupes de masse salariale (44,5 % et 42,5 %). Celles qui ont investi moins que le 1 % obligatoire consacrent, en moyenne, plus de proportion de leurs dépenses à l'extérieur des lieux de travail (50,6 %), comparativement à celles qui ont investi au moins le 1 % de la masse salariale (43,9 %). On observe, selon les données de l'enquête, que le secteur public

affecte, en moyenne, une proportion des dépenses de formation plus élevée à l'extérieur des lieux de travail (61,6 %) que le secteur privé (43,4 %).

La répartition des dépenses de formation sur les lieux de travail selon le type des ressources pour la formation

Répartition des dépenses de formation sur les lieux de travail selon le type de ressources pour la formation

Répartition des dépenses de formation sur les lieux de travail selon le type de ressources	Moyenne des proportions des dépenses de formation sur les lieux de travail selon le type de ressources pour la formation	Intervalle de confiance
A) employé de l'organisation	49,2 %	(47,3 %, 51,1 %)
B) formateur au service de l'organisation	11,8 %	(10,6 %, 13,1 %)
C) ressource externe privée	23,4 %	(21,8 %, 24,9 %)
D) ressource externe publique	5,7 %	(4,9 %, 6,4 %)
E) vendeur ou fournisseur d'équipements	6,6 %	(5,8 %, 7,4 %)
F) autres types de ressources	3,3 %	(2,5 %, 4,3 %)

En moyenne, près de la moitié des dépenses de formation sur les lieux de travail a été donnée pour la formation par un employé de l'organisation (49,2 %), c'est-à-dire que la formation a été donnée par un pair. Les organisations embauchent en moyenne une ressource externe privée dans une proportion des dépenses sur les lieux de travail de 23,4 %. Ces ressources externes privées sont des formateurs agréés ou un service privé de formation agréé, un établissement ayant un permis du ministère de l'Éducation du Québec, une entente internationale ou encore un ordre professionnel.

Dans certains cas, les organisations privilégient l'embauche d'un formateur au service de l'organisation, c'est-à-dire un formateur employé de l'organisation dont le mandat consiste à faire de la formation. Ce type de formateur concourt en moyenne à 11,8 % des dépenses de formation sur les lieux de travail.

D'autres encore préfèrent le recours à une ressource externe publique, c'est-à-dire à une ressource appartenant à un établissement public reconnu (en moyenne 5,7 % des dépenses de formation sur les lieux de travail) ou à celui d'un vendeur ou fournisseur d'équipements (en moyenne 6,6 % des dépenses de formation sur les lieux de travail). Finalement, quelque 3,3 % des dépenses sur les lieux de travail sont attribuées en moyenne à d'autres ressources.

On note des écarts relatifs aux moyennes de proportions de dépenses de formation sur les lieux de travail donnée par différentes ressources selon les trois facteurs d'analyse.

Les organisations du secteur public dépensent en moyenne moins, en proportion, sur les lieux de travail en formation donnée par un pair (31,3 %) que le secteur privé (51,0 %), mais plus en formation donnée par une ressource externe privée (35,6 % contre 22,2 %) ou une ressource externe publique (12,7 % contre 5,0 %).

Les organisations dont la masse salariale est d'au moins un million dépensent, en moyenne, davantage en proportion, en formation donnée sur les lieux de travail par un formateur au service de l'organisation (13,9 %) que les organisations dont la masse salariale est de moins de 500 000 \$ (10,0 %) et plus en proportion pour les dépenses de ressource externe publique que les groupes de masse salariale de moins de 1 000 000 \$ (7,5 % contre 3,9 % (cote D) et 5,2 %), mais moins pour les dépenses de vendeur ou fournisseur d'équipements (4,9 % contre environ 8 %).

Les organisations dont le pourcentage de la masse salariale dédié à la formation est de moins de 1 % dépensent en moyenne plus, en proportion, en formation donnée sur les lieux de travail par une ressource externe privée (26,2 %) que celles qui ont investi l'équivalent de 1 % et plus (22,8 %) et également davantage celle donnée par un vendeur ou fournisseur d'équipements (8,5 % contre 6,2 %).

3.7 L'évaluation des activités de formation

Près de six organisations sur dix (58,8 %, soit 14 535 organisations sur 24 719) ayant déclaré des activités de formation en 1998 ont procédé à l'évaluation de certaines ou de l'ensemble des activités de formation dispensées à leurs employés.

Environ une organisation sur cinq (21,1 %, soit 5227 organisations sur 24 719) considèrent que toutes les activités de l'organisation ont fait l'objet d'une évaluation, tandis qu'un peu moins de quatre sur dix (37,7 %, soit 9308 organisations sur 24 719) ont évalué certaines activités alors que les autres n'ont procédé à aucune évaluation des activités de formation en 1998 (41,2 %, soit 10 184 organisations sur 24 719). Il y a un lien direct entre le fait d'évaluer les activités de formation et les groupes de masse salariale : les proportions d'organisations où l'on évalue en tout ou en partie les activités de formation augmentent selon les groupes de masse salariale, respectivement 47,7 %, 58,5 % et 70,0 % pour les premier, deuxième et troisième groupes de masse salariale.

Les organisations qui ont investi 1 % et plus de leur masse salariale en formation directe aux employés se sentent davantage concernées, en proportion, relativement à l'évaluation des activités de formation (61,1 %) que celles qui ont investi moins que 1 % (49,7 %).

Le secteur public a une tradition d'évaluation puisque près de sept organisations de ce secteur sur dix (69,4 %) ont confirmé qu'en 1998 des activités de formation, en tout ou en partie, ont fait l'objet d'une évaluation, contre 57,6 % pour celles du secteur privé.

Les façons d'évaluer

On a cherché à savoir de quelles façons ces activités de formation ont été évaluées en 1998. Divers moyens ont été suggérés aux organisations, dont voici les principaux résultats.

Façons d'évaluer

Façons d'évaluer	Fréquemment	À l'occasion	Jamais
A) questionnaire de satisfaction	29,1 %	39,6 %	31,3 %
B) évaluation des compétences acquises à la fin de la formation	38,2 %	40,3 %	21,6 %
C) évaluation des transferts de compétences dans les fonctions de travail	28,4 %	39,6 %	32,0 %
D) autres	60,9 %	39,1 % (cote D)	-

La façon qui semble la plus utilisée, en proportion, par l'ensemble des organisations dont certaines ou l'ensemble des activités de formation ont fait l'objet d'une évaluation est l'évaluation des compétences acquises à la fin de la formation (78,5 %). Elle est suivie par le questionnaire de satisfaction auprès des employés formés (68,7 %) et l'évaluation des transferts de compétences dans les fonctions de travail (68,0 %).

Plus des deux tiers (68,7 %) des organisations ayant procédé à l'évaluation de certaines ou de l'ensemble de leurs activités ont remis un questionnaire de satisfaction à leurs employés. Près de trois organisations sur dix (29,1 %) ont utilisé fréquemment, près de quatre sur dix (39,6 %) ont utilisé à l'occasion ce type de questionnaire de satisfaction auprès des employés formés, tandis que trois organisations sur dix (31,3 %) n'ont pas utilisé ce moyen auprès des employés formés en 1998.

Les organisations de 1 000 000 \$ de masse salariale et plus (77,3 %) utilisent, en proportion, plus que les organisations des autres groupes un tel questionnaire de satisfaction, qui est alors utilisé environ six fois sur dix (59,3 % et 64,7 %). D'ailleurs, en proportion, plus d'organisations de ce groupe de 1 000 000 \$ affirment l'utiliser *fréquemment* (36,0 %) que celles des autres groupes (environ entre le cinquième et le quart selon le groupe).

Au regard du pourcentage de la masse salariale dédié en formation, les organisations qui participent à 1 % et plus de la masse salariale en formation sont plus soucieuses, en proportion, (69,9 %) d'évaluer les employés formés par l'utilisation d'un questionnaire de satisfaction que celles qui ont investi moins que 1 % (63,2 %). Les organisations du secteur public administrent, en proportion, davantage cet outil d'évaluation (83,3 %), et ce, particulièrement fréquemment (43,6 %) par rapport au secteur privé, dont la proportion de l'ensemble de l'utilisation de l'outil est de l'ordre de 66,7 % dont 27,1 % fréquemment.

L'évaluation des compétences acquises à la fin de la formation par l'entremise d'un examen écrit ou d'un examen pratique sur appareil est une technique utilisée par près de huit organisations sur dix (78,5 %), dont 38,2 % l'utilisent fréquemment.

Les organisations dont la masse salariale se situe entre 500 000 \$ et moins de 1 000 000 \$ utilisent plus fréquemment, en proportion, l'évaluation des compétences acquises (42,6 %) que les organisations de 1 000 000 \$ et plus (34,7 %). Par contre, l'inverse se produit pour l'utilisation occasionnelle de l'évaluation des compétences (36,5 % contre 45,2 %).

Les organisations dont le pourcentage de masse salariale dédié à la formation est de 1 % et plus utilisent plus, en proportion, l'évaluation des compétences (79,6 %) que celles dont le pourcentage est de moins de 1 % (72,6 %). On observe le même constat pour le secteur privé (79,8 %) par rapport au secteur public (68,8 %); de plus, l'utilisation fréquente de l'évaluation des compétences acquises se distingue sensiblement en faveur du secteur privé (40,0 %) par rapport au secteur public (24,7 %).

L'évaluation des transferts de compétences dans les fonctions de travail, par exemple par un examen pratique sur les lieux de travail, dans un certain délai après la formation, a constitué un moyen d'évaluer la formation acquise chez près de sept organisations sur dix (68,0 %) parmi celles dont les activités de formation en 1998 ont fait l'objet d'une évaluation; parmi celles-ci près de trois sur dix (28,4 %) ont eu recours à cette technique fréquemment. L'utilisation fréquente de ce moyen d'évaluation se distingue parmi les organisations concernées entre le secteur privé (29,9 %) et le secteur public (17,7 %) et pour l'ensemble de son utilisation, c'est-à-dire l'utilisation fréquente ou occasionnelle (69,0 % contre 61,5 %).

Les autres façons d'évaluer qui ont été fournies par les organisations sont *les évaluations régulières en cours de formation, les discussions en équipe ou individuelles, les rencontres hebdomadaires avec les employés*.

Les attestations remises aux employés

Attestations	Le plus souvent	Quelquefois	Jamais
A) attestation écrite de présence ou de participation	47,5 %	30,3 %	22,2 %
B) attestation écrite mentionnant une liste de compétences acquises par l'employé lors de la formation	23,8 %	35,9 %	40,3 %

Les organisations ont déclaré avoir remis le *plus souvent ou quelquefois* aux employés formés une attestation écrite de présence ou de participation à la formation (77,8 %) et une attestation écrite mentionnant une liste des compétences acquises par l'employé lors de la formation (59,7 %).

De façon plus précise, près de la moitié des organisations ayant fait de la formation en 1998 (47,5 %) ont déclaré avoir remis le plus souvent une attestation écrite de présence ou de participation à leurs employés et quelque 30,3 % ont déclaré l'avoir fait quelquefois.

Des différences se dessinent sous l'angle de la masse salariale : plus les organisations appartiennent à des groupes de masse salariale élevée, plus elles déclarent avoir remis une attestation écrite de présence ou de participation aux employés formés : dans l'ordre des groupes de masse salariale du plus petit au plus grand respectivement, 69,5 %, 77,1 % et 86,6 %.

Elles se manifestent également sous l'angle du pourcentage de masse salariale octroyé en formation directe aux employés et sous l'angle des secteurs public ou privé : pour le pourcentage de masse salariale en formation directe, les organisations de moins de 1 % déclarent l'utiliser dans une proportion de près de sept organisations sur dix (69,0 %) contre huit organisations sur dix (80,1 %) pour celles dont le pourcentage atteint le 1 %; les organisations du secteur public, quant à elles, déclarent remettre cette attestation de présence ou de participation près de neuf fois sur dix (89,3 %) contrairement à un peu plus des trois quarts de celles du secteur privé concernées (76,6 %).

En ce qui a trait aux attestations écrites faisant état des compétences acquises par l'employé, moins du quart (23,8 %) des organisations ayant fait de la formation en 1998 ont déclaré avoir remis le plus souvent un tel document à leurs employés formés; par ailleurs, elles sont plus nombreuses, en proportion, à déclarer l'avoir remis quelquefois (35,9 %).

On observe quelques différences au niveau des déclarations ayant remis quelquefois le document d'attestation des compétences. Plus les organisations appartiennent à un groupe de masse salariale élevée, plus les proportions de déclarations relatives à la remise quelquefois d'un document sur la liste des compétences acquises s'élèvent. Respectivement, 28,5 %, 36,5 % et 42,6 % pour les trois groupes de masse salariale. Par contre, les organisations dont la masse salariale se situe entre 250 000 \$ et moins de 500 000 \$ déclarent remettre tout type de document à leurs employés formés en moins grande proportion (près de la moitié, 51,4 %, pour ce groupe de masse salariale contre 61,9 % et 65,8 % respectivement pour les deux autres groupes).

Des constats de différenciation se retrouvent pour l'attestation écrite des compétences acquises pour les groupes de pourcentage de masse salariale destinée à la formation et les secteurs d'appartenance. Les organisations de moins de 1 % déclarent l'utiliser dans une proportion de plus de cinq organisations sur dix (55,4 %) contre six organisations sur dix (60,8 %) pour celles dont le pourcentage atteint le 1 %; les organisations du secteur public quant à elles déclarent remettre cette attestation de compétences le plus souvent, 16,6 % et quelquefois 44,3 % contrairement aux déclarations le plus souvent, 24,5 % et quelquefois 35,0 % de celles du secteur privé concernées.

3.8 Les effets de la formation sur l'organisation et les employés à la suite de la formation en 1998

On a proposé aux organisations ayant déclaré des activités de formation au cours de l'année 1998, une série de quatorze énoncés visant à connaître leur opinion sur différents effets possibles reliés à la formation.

D'abord, les trois énoncés en relation avec l'équipement et la sécurité du travail récoltent l'accord d'une bonne majorité des organisations ayant fait de la formation en 1998 et pour lesquelles ces énoncés s'appliquent. Ainsi, près de huit organisations concernées sur dix (77,6 %) sont d'accord avec le fait qu'il y a eu moins de gaspillage de matériel ou de matériaux à la suite de la formation dispensée en 1998, et près de sept organisations sur dix (environ 71 %) sont d'accord avec le fait qu'à la suite de la formation en 1998, il y a eu moins de bris d'équipement et moins d'accidents de travail.

Effet	En accord	Intervalle de confiance
A) moins de bris d'équipement	71,2 %	(68,2 %, 74,1 %)
B) moins de gaspillage de matériel ou de matériaux	77,6 %	(75,1 %, 80,1 %)
C) moins d'accidents de travail	71,8 %	(69,0 %, 74,6 %)

Moins de bris d'équipement

On décèle une différence significative de cet effet entre les organisations de masse salariale élevée (76,1 %) et les deux autres groupes (environ 68 %).

Moins de gaspillage de matériel ou de matériaux

Les organisations pour lesquelles cet énoncé s'applique et dont le pourcentage de masse salariale dédié à la formation atteint ou dépasse 1 % sont un peu plus en accord (78,5 %) avec cet énoncé que l'autre groupe (73,4 %). C'est également le cas des organisations du secteur privé (78,2 %) par rapport à celles du secteur public (69,3 %).

Moins d'accidents de travail

C'est notamment ce qu'en pense le secteur public (80,2 %) par rapport au secteur privé (70,9 %).

On observe plus de variations du côté des énoncés en relation avec la gestion des ressources humaines. Par exemple, plus de sept organisations sur dix parmi celles ayant eu des activités de formation en 1998 (71,6 %) sont d'avis qu'il y a eu moins de supervision ou d'encadrement à la suite de la formation, moins de la moitié (45,8 %) sont d'accord avec l'énoncé qu'il y a eu moins de roulement de personnel et, finalement, un peu moins du tiers (32,1 %) sont d'accord avec l'énoncé qu'il y a eu moins d'absentéisme.

Effet	En accord	Intervalle de confiance
D) moins d'absentéisme	32,1 %	(29,2 %, 35,1 %)
E) moins de roulement de personnel	45,8 %	(43,0 %, 48,6 %)
F) moins de supervision ou d'encadrement	71,6 %	(69,5 %, 73,8 %)

Moins d'absentéisme et moins de roulement de personnel

On ne décèle aucune différence significative selon l'un ou l'autre des trois facteurs analysés.

Moins de supervision ou d'encadrement

Les organisations appartenant aux groupes de moins de 1 000 000 \$ de masse salariale sont davantage d'accord avec cet énoncé (environ 74 %) que les autres (67,8 %).

Du côté des énoncés reliés au service à la clientèle, plus de neuf organisations sur dix (91,8 %) parmi celles ayant fait de la formation en 1998 et pour lesquelles cet énoncé s'applique, sont d'accord avec l'énoncé qui propose que les produits sont de meilleure qualité. Près de huit sur dix (76,9 %) sont d'accord que cela a entraîné un plus grand respect des échéanciers de production et, finalement, près de sept organisations sur dix (67,5 %) que les coûts de production sont inférieurs.

Effet	En accord	Intervalle de confiance
G) produits de meilleure qualité	91,8 %	(90,4 %, 93,2 %)
H) plus grand respect des échéanciers de production	76,9 %	(74,4 %, 79,4 %)
I) coûts de production inférieurs	67,5 %	(64,6 %, 70,3 %)

Produits de meilleure qualité

Les organisations dont le pourcentage de la masse salariale correspond à 1 % et plus des dépenses de formation sont plus nombreuses, en proportion, à être d'accord avec cet énoncé (92,8 %) que celles de l'autre groupe (87,0 %).

Plus grand respect des échéanciers de production et coûts de production inférieurs

On ne dénote pas de différences statistiquement significatives selon les facteurs analysés.

Enfin, du côté des énoncés reliés au climat de travail et à la motivation en général, on note que la presque totalité des organisations (94,6 %) où il y a eu de la formation en 1998 et pour lesquelles cet énoncé s'applique sont d'accord avec le constat montrant une amélioration de la capacité des employés de s'adapter au changement technologique ou organisationnel. Près de neuf organisations sur dix (89,5 %) touchées par l'énoncé relatif à la motivation personnelle accrue des employés formés entérinent cet énoncé. Les organisations concernées sont d'accord huit fois sur dix avec l'énoncé qui mentionne la stimulation des équipes de travail (82,7 %) et celui sur le meilleur climat de travail (80,0 %). La paix syndicale est le seul élément qui polarise autant en accord (50,2 %) qu'en désaccord les organisations.

Effet	En accord	Intervalle de confiance
J) amélioration de la capacité des employés de s'adapter au changement technologique ou organisationnel	94,6 %	(93,6 %, 95,6 %)
K) motivation personnelle accrue des employés formés	89,5 %	(88,2 %, 90,9 %)
L) stimulation des équipes de travail	82,7 %	(80,9 %, 84,6 %)
M) meilleur climat de travail	80,0 %	(78,0 %, 81,9 %)
N) paix syndicale	50,2 %	(45,1 %, 55,2 %)

Amélioration de la capacité des employés de s'adapter au changement technologique ou organisationnel

Quoique très élevée dans les deux cas, la proportion en accord des organisations concernées du secteur public (97,7 %) dépasse celle des organisations du secteur privé (94,3 %).

Motivation personnelle accrue des employés formés

Les organisations concernées qui ont réussi à investir le 1 % obligatoire sont davantage en accord (90,2 %) avec cet énoncé que les autres (86,5 %), et celles du secteur public (95,2 %) davantage que celles du secteur privé (88,9 %).

Stimulation des équipes de travail

La stimulation des équipes de travail est plus souvent confirmée, en proportion, par les organisations qui ont investi le 1 % obligatoire (83,6 %) que par celles qui ont investi moins que 1 % (78,4 %) et plus par celles du secteur public (92,0 %) que par celles du secteur privé concernées (81,5 %).

Meilleur climat de travail

On ne décèle aucune différence selon les facteurs analysés.

Paix syndicale

Plus de six organisations concernées sur dix du secteur public (61,6 %) considèrent qu'à la suite de la formation de 1998, elles ont noté une paix syndicale, tandis que cet énoncé soulève l'accord de moins de la moitié des organisations du secteur privé (47,5 %).

La formation en 1998, objet d'une entente patronale syndicale

La formation dispensée en 1998 a fait l'objet d'une entente patronale syndicale pour un peu plus d'une organisation sur dix (12,5 %, soit 2932 organisations sur 23 442) parmi celles où il y a eu de la formation. Plus les organisations appartiennent à des groupes de masse salariale élevée, plus une telle entente est rapportée. En effet, la formation a fait l'objet d'une telle entente dans

une proportion de 4,1 % (cote D) des organisations dont la masse salariale se situe entre 250 000 \$ et moins de 500 000 \$, de 8,3 % de celles dont la masse salariale se situe dans le groupe intermédiaire et, finalement, de près du quart (24,5 %) des organisations dont la masse salariale atteint le 1 000 000 \$.

On retrouve ce genre d'entente particulièrement chez celles dont le pourcentage de la masse salariale investi en formation satisfait aux exigences de la loi (13,6 % contre 8,0 %) et chez celles du secteur public (38,1 % contre 9,7 %).

4. La formation dispensée

L'étude a également porté sur les différentes catégories d'employés ayant bénéficié d'une activité de formation en 1998. Les catégories d'employés étudiées sont de trois types : le personnel de direction et les cadres, le personnel professionnel et le personnel de bureau, de production, de ventes et de services.

Les types d'activités de formation ont été étudiés dans le cadre de l'enquête. Ils sont au nombre de quatre : l'entraînement à la tâche dispensé par un employé, la formation structurée sur les compétences de base, la formation structurée spécifique à une fonction de travail ou à un métier et la formation structurée liée aux changements dans l'organisation. Un regard sera porté sur le type d'activités de formation dispensées aux différentes catégories d'employés.

4.1 Les catégories d'employés formés dans les organisations

Parmi les organisations où il y a eu de la formation en 1998, environ sept organisations sur dix (70,1 %) déclarent qu'il y a eu de la formation pour chacune des catégories d'employés existant au sein de l'organisation. Le tableau suivant donne un aperçu plus en détail de différentes combinaisons.

Proportion des organisations selon les catégories d'employés formés par rapport aux catégories d'employés présentes dans l'organisation

Catégorie d'employés de l'organisation	Proportion d'organisations où il y a eu de la formation en 1998 et ayant formé des employés de chacune des catégories de l'organisation	Intervalle de confiance
3 catégories : personnel de direction et cadres, personnel professionnel et personnel de bureau, de production, de ventes et de services	65,1 %	(62,1 %, 68,1 %)
2 catégories : personnel de direction et cadres, personnel de bureau, de production, de ventes et de services	72,4 %	(69,7 %, 75,1 %)
2 catégories : personnel de direction et cadres, personnel professionnel	68,5 %	(53,7 %, 81,0 %)
2 catégories : personnel professionnel et personnel de bureau, de production, de ventes et de services	81,2 %	(66,2 %, 91,6 %)
Indice global : toutes combinaisons de catégories d'employés	70,1 %	(68,2 %, 72,0 %)

L'indice global a été analysé selon les facteurs habituels. Plus les organisations appartiennent à un groupe de masse salariale élevée, plus on retrouve une proportion élevée d'organisations où il y a eu de la formation pour chacune de leurs catégories d'employés (respectivement 63,2 %, 71,5 % et 76,3 %).

On retrouve également des différences notables selon le pourcentage de la masse salariale dédié à la formation directe aux employés et selon le secteur d'appartenance. Les organisations dont le pourcentage de masse salariale dédié en formation est inférieur à 1 % sont moins nombreuses, en proportion, à former des employés de toutes les catégories (57,5 %) que celles dont le pourcentage atteint 1 % et plus (73,3 %). De la même façon, on remarque que les organisations du secteur privé sont moins nombreuses, en proportion, à former des employés de toutes les catégories présentes dans l'organisation (68,6 %) que celles du secteur privé concernées (83,5 %).

Proportion des organisations selon le sexe des employés formés par rapport aux catégories d'employés selon le sexe présentes dans l'organisation

Catégorie d'employés de l'organisation selon le sexe	Proportion d'organisations où il y a eu de la formation en 1998 et ayant formé des employés selon le sexe des employés de l'organisation	Intervalle de confiance
2 catégories : hommes et femmes	81,2 %	(79,5 %, 82,9 %)
Indice global : toutes combinaisons, soit hommes-femmes, hommes, femmes	82,2 %	(80,6 %, 83,8 %)

L'examen des résultats montre qu'exactement les mêmes constats que ceux énoncés précédemment prévalent.

Plus les organisations appartiennent à un groupe de masse salariale élevé, plus on retrouve des organisations où il y a eu de la formation pour les catégories selon le sexe présentes dans l'organisation (respectivement 76,5 %, 82,0 % et 88,9 %). Les organisations dont le pourcentage de masse salariale dédié à la formation est inférieur à 1 % sont moins nombreuses, en proportion, à former des employés de toutes les catégories selon le sexe (74,0 %) que celles dont le pourcentage atteint 1 % et plus (84,3 %). De la même façon, on remarque que les organisations du secteur privé sont moins nombreuses, en proportion, à former des employés de toutes les catégories selon le sexe présentes dans l'organisation (81,4 %) que celles du secteur public concernées (89,6 %).

La répartition des employés dans les organisations

En plus de connaître quelles sont les catégories d'employés d'une organisation qui ont eu de la formation, on s'intéresse également à connaître les proportions d'employés de ces catégories qui ont été formés dans l'organisation.

A. Selon la moyenne des proportions d'employés formés par catégorie dans les organisations

Pour déterminer la moyenne des proportions d'employés formés par catégorie, on a d'abord calculé, chez chacune des organisations, la proportion d'employés formés par catégorie. Par la suite, la moyenne de ces proportions par catégorie a été effectuée. Il faut noter qu'il s'agit ici de moyenne de proportions d'employés formés par les organisations et non pas de proportions d'employés formés. Ces données répondent à la question « Dans quelle mesure les organisations forment leurs propres employés? » plutôt qu'à la question « Quelles sont les proportions d'employés formés? » Cette question sera répondue à la section C.

Voici un exemple pour distinguer ce qu'on entend par ces deux questions. Supposons quatre organisations A, B, C et D.

Moyenne des proportions d'employés formés par catégorie (selon le sexe) dans les organisations

Organisations	% hommes formés parmi les hommes	% femmes formées parmi les femmes
A	$75/200 = 37,5\%$	$0/50 = 0\%$
B	$100/300 = 33,3\%$	Pas de femmes
C	Pas d'hommes	$125/600 = 20,8\%$
D	$2400/3000 = 80\%$	$900/1000 = 90\%$
Moyennes des Proportions d'employés formés parmi les employés de la catégorie	Catégorie Hommes $(75/200+100/300+2400/3000) / 3 = 50,3\%$	Catégorie Femmes $(0/50+125/600+900/1000) / 3 = 36,9\%$

Ici, il s'agit d'abord de répondre à la question « est-ce que les organisations forment leurs employés? »

Dans cet exemple, il est clair que deux organisations parmi les trois qui ont des employés de sexe masculin ne forment pas beaucoup et c'est le même phénomène chez les organisations qui ont des employés de sexe féminin. La moyenne des proportions des employés formés hommes ou femmes est influencée par l'organisation qui forme davantage en proportion. Les résultats donnent la moyenne des proportions d'employés formés selon le sexe dans les organisations. Ce sont des résultats basés sur les organisations.

Pour répondre à la question « est-ce que les employés sont formés? », il faudrait calculer comme suit sur la base des employés :

Proportion d'employés formés parmi les employés de la catégorie pour toutes les organisations

Organisations	% hommes formés parmi les hommes	% femmes formées parmi les femmes
A	75/200=37,5%	0/50=0%
B	100/300=33,3%	Pas de femmes
C	Pas d'hommes	125/600=20,8%
D	2400/3000=80%	900/1000=90%
Proportions d'employés formés parmi les employés de la catégorie	Catégorie Hommes $(75+100+2400)/(200+300+3000) =$ 2575/3500 = 73,6%	Catégorie Femmes $(0+125+900)/(50+600+1000) =$ 1025/1650 = 62,1%

On voit ici l'influence du nombre d'employés contrairement au calcul précédent : une seule organisation sur trois a une forte proportion d'employés formés et son influence est ici indéniable. Ce calcul informe mal sur ce que font les organisations relativement à la formation de leurs employés mais informe sur les proportions d'employés formés indépendamment de leurs organisations.

Dans le cadre de l'évaluation de la loi 90, on s'intéresse davantage à la formation donnée dans les organisations et par les organisations plutôt qu'au nombre d'employés formés. Cependant, à la section C seront traités sur la base des employés les résultats de la question 4.1 pour donner toutes les perspectives possibles à cette évaluation.

Sont maintenant poursuivies les analyses sous l'angle des organisations.

Les organisations ont formé en moyenne, en 1998, environ six membres sur dix parmi le personnel de direction ou les cadres (60,3 %), un peu moins des deux tiers du personnel professionnel (65,2 %) et un peu plus de la moitié du personnel de bureau, de production, de ventes et de services (54,7 %). Les organisations forment, en proportion, moins d'hommes parmi les hommes (54,7 %) que de femmes parmi les femmes (57,3 %).

Moyenne des proportions d'employés formés par catégorie dans les organisations

Catégorie d'employés	Moyenne des proportions d'employés formés de la catégorie
Personnel de direction et cadres	60,3 % (58,4 %, 62,1 %)
Personnel professionnel	65,2 % (62,8 %, 67,6 %)
Personnel de bureau, de production, de ventes et de services	54,7 % (53,1 %, 56,2 %)
Hommes	54,7 % (53,2 %, 56,2 %)
Femmes	57,3 % (55,7 %, 59,0 %)

La proportion moyenne de personnel formé parmi le personnel de direction et les cadres est plus élevée chez les organisations dont le pourcentage de la masse salariale dédié à la formation atteint le 1 % (62,8 %) que chez celles dont le pourcentage n'est pas atteint (50,3 %), et davantage chez les organisations du secteur public (78,6 %) que chez celles du secteur privé (58,4 %).

La proportion moyenne de professionnels formés parmi ceux-ci est plus élevée chez celles dont le pourcentage de la masse salariale dédié à la formation atteint le 1 % obligatoire (67,5 %) que chez celles dont le 1 % n'est pas atteint (54,3 %) et davantage chez celles du secteur public (74,2 %) que chez celles du secteur privé (63,8 %).

Il y a une proportion moyenne de personnes formées parmi le personnel de bureau, de production, de ventes et de services plus élevée chez les organisations dont le pourcentage de la masse salariale est de 1 % et plus (56,9 %) que chez celles dont le pourcentage est de moins de 1 % (46,2 %).

La proportion d'hommes formés parmi les hommes et celle des femmes formées parmi les femmes est plus élevée chez les organisations dont le pourcentage de la masse salariale dédié à la formation atteint le 1 % (56,9 % pour les hommes et 59,2 % pour les femmes) que chez celles dont le pourcentage est inférieur à 1 % (46,3 % pour les hommes et 49,9 % pour les femmes). Finalement la proportion moyenne d'hommes formés parmi les hommes est plus élevée dans le secteur public (59,5 %) que dans le secteur privé (54,3 %), et c'est le même phénomène chez les femmes. En effet, la moyenne des proportions de femmes formées parmi les femmes est plus élevée dans le secteur public (64,6 %) que dans le secteur privé (56,6 %).

B. Selon la moyenne des proportions d'employés et la moyenne des proportions d'employés formés dans les organisations

Une des questions qui peut être soulevée est de savoir si, dans une organisation, il y a de la formation pour les différentes catégories d'employés proportionnellement à la répartition de ces catégories d'employés dans l'organisation.

Pour calculer la moyenne des proportions d'employés de chaque catégorie et la moyenne des proportions d'employés formés de chaque catégorie dans les organisations, on a d'abord calculé dans chaque organisation la proportion d'employés de la catégorie par rapport à l'ensemble de l'organisation et la proportion d'employés formés de la catégorie par rapport à l'ensemble des employés formés de l'organisation. Par la suite, on a calculé la moyenne des proportions ainsi obtenues.

Dans l'ensemble, on peut affirmer d'après les résultats de l'enquête, que les proportions moyennes de personnel de direction et cadres, de professionnels et de femmes formés parmi l'ensemble du personnel formé sont supérieures aux proportions moyennes de ces mêmes catégories au sein de leurs organisations quoiqu'il faut bien reconnaître que ces écarts, même s'ils sont statistiquement significatifs, ne sont pas très grands. Réciproquement, les organisations donnent moins de formation, en proportion, au personnel de bureau, de production, de ventes et de services et moins

aux hommes. Finalement, la moyenne des proportions d'employés formés parmi les employés des organisations est de 56,1 %.

Moyenne des proportions d'employés et moyenne des proportions d'employés formés dans les organisations selon les catégories

Catégorie d'employés	Moyenne des proportions d'employés de la catégorie par rapport à l'ensemble des employés de l'organisation	Moyenne des proportions d'employés formés de la catégorie par rapport à l'ensemble des employés formés de l'organisation	Résultats : d.f.=différences significatives + : plus formés qu'en proportion - : moins formés qu'en proportion
Personnel de direction et cadres	13,2 % (12,6 %, 13,8 %)	15,4 % (14,5 %, 16,3 %)	d.s. +
Personnel professionnel	14,0 % (12,9 %, 15,1 %)	15,1 % (14,0 %, 16,3 %)	d.s. +
Personnel de bureau, de production, de ventes et de services	72,8 % (71,6 %, 74,1 %)	69,4 % (68,0 %, 70,8 %)	d.s. -
Hommes	60,6 % (59,3 %, 61,9 %)	58,8 % (57,4 %, 60,3 %)	d.s. -
Femmes	39,4 % (38,1 %, 40,7 %)	41,1 % (39,7 %, 42,5 %)	d.s. +

Ce constat – en moyenne, on forme davantage, en proportion, le personnel de direction et les cadres, le personnel professionnel et les femmes et moins en proportion le personnel de bureau, de production, de ventes et de services et les hommes pour l'ensemble des organisations – se retrouve également pour les trois groupes de masse salariale, pour les deux groupes selon le pourcentage de la masse salariale en formation directe et selon le secteur d'appartenance, public ou privé, à l'exception du groupe de masse salariale de 250 000 \$ à moins de 500 000 \$ pour la catégorie du personnel professionnel, où on ne décèle pas de différences significatives.

C. Selon la proportion d'employés formés (sur la base du nombre d'employés)

Comme cela a été expliqué à la section 4.1 A, la présente section est ajoutée afin d'avoir une autre perspective de la formation, c'est-à-dire celle des employés formés parmi l'ensemble des employés. Cependant, les sections 4.1 A et 4.1 B permettent davantage de dégager la propension des organisations à développer la formation de leur main-d'œuvre.

Proportions d'employés formés par catégorie (sur la base du nombre d'employés)

Catégorie d'employés	Proportion d'employés formés de la catégorie
Personnel de direction et cadres	64 % (61 %, 67 %)
Personnel professionnel	67 % (61 %, 72 %)
Personnel de bureau, de production, de ventes et de services	51 % (47 %, 56 %)
Toutes catégories confondues	55 % (51 %, 59 %)
Hommes	52 % (46 %, 58 %)
Femmes	58 % (55 %, 61 %)

La proportion de personnel de direction et de cadres formés parmi tous les membres de cette catégorie est de 64 %. Cette proportion est significativement plus élevée pour le personnel de direction et les cadres travaillant dans les organisations dont la masse salariale est de 1 000 000 \$ et plus (68 % du personnel de direction et des cadres formés parmi le personnel de direction et les cadres travaillant dans des organisations dont la masse salariale est de 1 000 000 \$ et plus contre respectivement 57 % du personnel de direction et des cadres formés parmi le personnel de direction et les cadres travaillant dans des organisations de 250 000 \$ à moins de 500 000 \$ et 61 % du personnel de direction et des cadres formés parmi ceux travaillant dans des organisations de 500 000 \$ à moins de 1 000 000 \$.)

On note des différences significatives entre les proportions du personnel de direction et des cadres formés parmi le personnel de direction et les cadres des organisations dont le pourcentage de la masse salariale dédié à la formation directe aux employés est moins que le 1 % réglementaire (53 %) et celle du personnel de direction et des cadres travaillant dans les organisations où le 1 % de la masse salariale en formation directe a été atteint (66 %).

On observe également une différence entre les proportions du personnel de direction et des cadres formés parmi le personnel de direction et les cadres des organisations du secteur public (74 %) et celle du personnel de direction et des cadres du secteur privé (62 %).

La proportion de professionnels formés parmi tous les professionnels est de 67 %. On ne décèle pas de différence dans les proportions selon le groupe de masse salariale des organisations pour lesquelles ils travaillent ni selon l'appartenance de l'organisation au secteur public ou au secteur privé. Là où une différence existe, c'est entre la proportion de professionnels formés parmi les professionnels travaillant dans les organisations dont le pourcentage de la masse salariale dédié en formation directe n'atteint pas 1 % (53 %) et celle des professionnels formés parmi les professionnels travaillant dans des organisations dont le pourcentage de la masse salariale consacré à la formation atteint 1 % (68 %).

La proportion de personnel de bureau, de production, de ventes et de services formés parmi tous les membres de cette catégorie est de 51 %. On ne décèle pas de différence statistiquement significative pour les proportions des personnes formées de cette catégorie selon les variables d'analyse habituelles.

La proportion d'hommes formés parmi les hommes est de 52 %. Tout comme dans le cas précédent, on ne dénote pas de différence significative selon les variables étudiées. Par contre, pour une proportion de 58 % de femmes formés parmi les femmes, on remarque que les femmes sont plus nombreuses à être formées en proportion d'une part, quand elles travaillent dans des organisations dont le pourcentage de masse salariale dédié à la formation directe est de 1 % et plus (59 %) que quand elles travaillent dans des organisations dont le pourcentage n'est pas atteint (49 %) et d'autre part, quand elles travaillent dans des organisations du secteur public (65 %) que quand elles travaillent dans des organisations du secteur privé (55 %).

Finalement, il en résulte que 55 % de l'ensemble des employés sont formés. On note une différence significative selon la proportion d'employés formés parmi tous les employés des organisations dont la masse salariale est de 500 000 \$ à moins de 1 000 000 \$ (49 %) et la proportion d'employés formés parmi tous les employés des organisations dont la masse salariale est de 1 000 000 \$ et plus (56 %). On observe également une différence entre la proportion d'employés formés parmi les employés des organisations dont le pourcentage de la masse salariale dédié à la formation est en deçà (47 %) ou au delà du 1% exigé (56 %) et entre les proportions de ceux du secteur public (62 %) et du secteur privé (53 %).

4.2 Les types d'activités de formation dispensées

Les organisations où il y a eu de la formation en 1998 ont été invitées à cocher le type d'activités de formation dispensées. Le tableau suivant résume les types d'activités selon les catégories d'employés formés.

Types d'activités de formation selon les catégories d'employés formés

Catégorie d'employés formés	Entraînement à la tâche dispensé par un employé	Formation structurée sur des compétences de base	Formation structurée spécifique à une fonction de travail ou à un métier	Formation structurée liée aux changements dans l'organisation
Personnel de direction et cadres	23,6 % (21,8 %, 25,5 %)	10,2 % (8,8 %, 11,5 %)	51,3 % (49,1 %, 53,4 %)	32,4 % (30,4 %, 34,4 %)
Personnel professionnel	32,2 % (29,4 %, 35,1 %)	10,6 % (8,7 %, 12,4 %)	63,4 % (60,5 %, 66,3 %)	32,9 % (30,1 %, 35,8 %)
Personnel de bureau, de production, de ventes et de services	52,0 % (49,9 %, 54,1 %)	12,6 % (11,2 %, 14,1 %)	73,4 % (71,6 %, 75,3 %)	36,2 % (34,2 %, 38,3 %)
Hommes	51,1 % (49,0 %, 53,2 %)	14,0 % (12,5 %, 15,5 %)	74,4 % (72,6 %, 76,3 %)	37,3 % (35,2 %, 39,4 %)
Femmes	46,2 % (44,0 %, 48,3 %)	13,7 % (12,1 %, 15,2 %)	65,5 % (63,5 %, 67,6 %)	37,3 % (35,2 %, 39,4 %)

A. Sous l'angle des types de formation

L'entraînement à la tâche

Le premier type de formation, soit l'entraînement à la tâche, a surtout rejoint la catégorie d'employés composée du personnel de bureau, de production, de ventes et de services. En effet, 52,0 % des organisations où il y a eu de la formation en 1998 pour cette catégorie d'employés ont signalé ce type de formation. Les organisations sont moins portées à dispenser ce type de formation auprès des professionnels (32,2 %) ou du personnel de direction et des cadres (23,6 %). Les organisations semblent davantage attirées par ce type de formation pour les hommes (51,1 %) que pour les femmes (46,2 %).

La formation structurée sur des compétences de base

La formation structurée sur des compétences de base telles que l'alphabetisation, les habiletés de communication écrite ou orale, est un type de formation auquel les organisations ont moins eu recours en 1998. Environ 12,6 % des organisations ont identifié ce type de formation pour le personnel de bureau, de production, de ventes et de services, 10,2 % pour le personnel de direction et les cadres et 10,6 % pour les professionnels. Ce type de formation est aussi peu envisagé pour les hommes que pour les femmes (respectivement 14,0 % et 13,7 %).

La formation structurée spécifique à une fonction de travail ou à un métier

Ce type de formation est celui le plus souvent indiqué par les organisations. On observe que près de trois organisations sur quatre (73,4 %) ont opté pour la formation spécifique à une fonction de travail ou à un métier en 1998 pour le personnel de bureau, de production, de ventes et de services. Ce type de formation est également celui le plus mentionné, en proportion, par les organisations pour le personnel de direction et les cadres (51,3 %) et le personnel professionnel (63,4 %). Les organisations destinent ce type de formation davantage aux hommes (74,4 %) qu'aux femmes (65,5 %).

La formation structurée liée aux changements dans l'organisation

Ce type de formation est offert par plus du tiers des organisations au personnel de bureau, de production, de ventes et de services (36,2 %), légèrement moins aux cadres (32,4 %) et aux professionnels (32,9 %). Ce type de formation se répartit par autant d'organisations chez les hommes (37,3 %) que chez les femmes (37,3 %).

B. Sous l'angle des catégories d'employés

Le personnel de direction et les cadres

Comme cela a été mentionné précédemment, la formation structurée spécifique à une fonction de travail ou à un métier semble le type de formation privilégié par les organisations pour le personnel de direction et les cadres. En effet, 51,3 % des organisations ont mentionné ce type d'activités de formation pour le personnel de direction et les cadres, comparativement à 32,4 % pour la formation structurée liée aux changements dans l'organisation et 23,6 % pour l'entraînement à la tâche, tandis que la formation structurée sur les compétences de base n'a été que peu offerte par les organisations (10,2 %).

Le personnel professionnel

Parmi les quatre types de formation, les organisations cochent, en plus grande proportion, la formation structurée spécifique à une fonction de travail ou à un métier pour les professionnels (63,4 %), autant pour la formation structurée liée aux changements dans l'organisation que pour l'entraînement à la tâche (respectivement 32,9 % et 32,2 %) et peu pour la formation structurée sur des compétences de base (10,6 %).

Le personnel de bureau, de production, de ventes et de services

Cette catégorie englobant une vaste gamme d'employés, il est un peu normal qu'on y retrouve les plus grandes proportions d'organisations, quel que soit le type d'activité analysé. Près de trois organisations sur quatre (73,4 %) ont identifié qu'il y avait eu de la formation structurée spécifique à une fonction de travail ou à un métier en 1998 pour ces employés, un peu plus de la moitié des organisations (52,0 %) ont également identifié l'entraînement à la tâche et plus du tiers des organisations (36,2 %) la formation structurée liée aux changements dans l'organisation.

Finalement, environ une organisation sur huit (12,6 %) ont indiqué avoir dispensé pour ces employés de la formation structurée sur des compétences de base.

C. Sous l'angle du sexe

Les hommes

La formation structurée spécifique à une fonction de travail ou à un métier est le type de formation le plus souvent dispensée aux hommes (74,4 %) par les organisations. Puis, c'est l'entraînement à la tâche qui leur est le plus souvent offert (51,1 %), suivi par la formation structurée liée aux changements dans l'organisation (37,3 %) et par la formation structurée sur des compétences de base (14,0 %).

Les femmes

La situation des femmes suit le même modèle que celui des hommes relativement aux types de formation dispensée par les organisations en 1998, les proportions respectives étant de 65,5 %, 46,2 %, 37,3 % et 13,7 %. Elles semblent moins souvent désignées, en proportion, par les organisations que ne le sont les hommes pour l'entraînement à la tâche (46,2 % contre 51,1 % pour les hommes) et la formation structurée spécifique à une fonction de travail ou à un métier (65,5 % contre 74,4 % pour les hommes).

D. Sous l'angle de l'appartenance au secteur public ou privé, du pourcentage de la masse salariale dédié à la formation directe aux employés et des trois groupes de masse salariale

Les types de formation ont été analysés selon les facteurs habituels, soit l'appartenance aux secteurs public ou privé, le pourcentage de la masse salariale dédié à la formation directe aux employés et les trois groupes de masse salariale. Cet ensemble de considérations regroupe 60 tableaux qui seront synthétisés.

Selon l'appartenance au secteur public ou privé

On remarque au tableau suivant que des différences significatives existent selon les organisations du secteur public et privé relativement à la disposition à donner les différents types de formation aux employés de l'une ou l'autre des catégories. En effet, on relève 15 différences sur 20 dans le tableau qui suit (9 sur 12 selon les catégories d'employés et 6 sur 8 selon le sexe).

Là où il y a des différences significatives et à l'exception du personnel de bureau, de production, de ventes et de services, et du personnel de direction et des cadres par rapport à l'entraînement à la tâche, les organisations du secteur public indiquent davantage, en proportion, qu'il y a eu de la formation pour l'un ou l'autre des croisements type de formation et catégorie d'employés que celles du secteur privé. On retrouve ce constat 7 fois sur 9. Les organisations du secteur public semblent, en proportion, davantage concernées par la formation que celles du secteur privé.

Les résultats au regard de la catégorisation selon le sexe vont dans le même sens. En effet, sur les six différences significatives, cinq montrent que les organisations du secteur public indiquent davantage, en proportion de formation que celles du secteur privé.

Types de formation dispensée selon la catégorie d'employés et selon le secteur d'appartenance public ou privé

Catégorie d'employés formés	Entraînement à la tâche dispensé par un employé	Formation structurée sur des compétences de base	Formation structurée spécifique à une fonction de travail ou à un métier	Formation structurée liée aux changements dans l'organisation
Présence de différences significatives entre le secteur public ou privé				
Si significatif : public contre privé				
Si non significatif : n.s.				
Personnel de direction et cadres	18,7 % – 24,2 %	n.s.	59,5 % - 50,4 %	50,7 % - 30,4 %
Personnel professionnel	38,2 % - 31,1 %	n.s.	72,4 % - 61,8 %	45,6 % - 30,6 %
Personnel de bureau, de production, de ventes et de services	40,9 % - 53,1 %	19,8 % - 11,9 %	n.s.	45,9 % - 35,2 %
Hommes	40,1 % - 52,1 %	20,1 % - 13,4 %.	n.s.	48,9 % - 36,2 %
Femmes	n.s.	22,1 % - 12,7 %	80,9 % - 63,9 %	53,2 % - 35,6 %

Selon le pourcentage de la masse salariale dédié en formation directe aux employés

Les organisations dont le pourcentage de la masse salariale atteint le 1 % réglementaire indiquent en plus grande proportion qu'il y a eu en 1998 de la formation selon l'un ou l'autre des types de formation et selon l'une ou l'autre des catégories d'employés, sauf trois croisements dont les différences ne sont pas significatives. Cette tendance en faveur des organisations dont la masse salariale atteint le 1 % tient aussi lorsqu'on étudie les types de formation selon le sexe. Ainsi, avec 9 fois sur 12 pour les catégories d'emploi et les types de formation et 8 fois sur 8 pour les catégories de sexe et de type de formation, on peut conclure que les organisations dont les dépenses de formation directe atteignent le 1 % de la masse salariale sont davantage, en proportion, disposées à la formation que les autres.

Types de formation dispensée selon la catégorie d'employés et selon le pourcentage de la masse salariale dédié en formation directe aux employés

Catégorie d'employés formés	Entraînement à la tâche dispensé par un employé	Formation structurée sur des compétences de base	Formation structurée spécifique à une fonction de travail ou à un métier	Formation structurée liée aux changements dans l'organisation
Présence de différences significatives entre les organisations dont le pourcentage de la masse salariale dédié à la formation est inférieur à 1 % et celles dont le pourcentage atteint le 1 % Si significatif : <1 % contre >= 1 % Si non significatif : n.s.				
Personnel de direction et cadres	17,5 % - 25,1 %	n.s.	45,1 % - 52,8 %	24,3 % - 34,4 %
Personnel professionnel	26,3 % - 33,5 %	n.s.	56,6 % - 64,8 %	22,6 % - 35,0 %
Personnel de bureau, de production, de ventes et de services	42,4 % - 54,4 %	n.s.	68,6 % - 74,7 %	28,6 % - 38,2 %
Hommes	41,7 % - 53,5 %	11,5 % - 14,6 %	69,0 % - 75,8 %	27,9 % - 39,7 %
Femmes	34,3 % - 49,1 %	11,2 % - 14,3 %	57,9 % - 67,4 %	29,3 % - 39,3 %

Selon les trois groupes de masse salariale

Le dernier facteur à considérer est celui de la masse salariale. Un peu moins des deux tiers des croisements catégories d'employés - types de formation - groupes de masse salariale présentent des différences statistiquement significatives (22 croisements sur 36), tandis qu'on en retrouve 19 sur les 24 croisements formés par les catégories d'employés, types de formation et sexe. Par ailleurs, là où il y a des différences pour un croisement donné, la relation est toujours à l'effet que les organisations dont la masse salariale est inférieure indiquent qu'il y a eu moins, en proportion, de formation en 1998 selon ce croisement que celles dont la masse salariale est supérieure.

Les organisations dont la masse salariale est de 250 000 \$ à moins de 500 000 \$ présentent le plus souvent des écarts significatifs avec les organisations du groupe de 1 000 000 \$ et plus par rapport à la proportion d'organisations qui ont déclaré de la formation pour les différents croisements : on note ce phénomène 11 fois sur 12 pour les catégories d'employés et 8 fois sur 8 selon le sexe.

Finalement, les organisations de 250 000 \$ à moins de 500 000 \$ et celles de 500 000 \$ à moins de 1 000 000 \$ présentent des comportements plutôt semblables par rapport à la formation donnée en 1998 selon les catégories d'employés et les types de formation car seulement 4 différences significatives sur 12 sont relevées, tandis qu'on en trouve moins de la moitié selon les croisements selon le sexe (3 sur 8).

Les organisations dont la masse salariale est de 500 000 \$ à moins de 1 000 000 \$ et celles de 1 000 000 \$ et plus montrent des différences significatives pour un peu plus de la moitié des croisements selon les catégories d'employés (7 croisements sur 12) pour tous les croisements selon le sexe (8 sur 8).

Types de formation dispensée selon la catégorie d'employés et selon le groupe de masse salariale

Catégorie d'employés formés	C L A S S E	Entraînement à la tâche dispensé par un employé	Formation structurée sur des compétences de base	Formation structurée spécifique à une fonction de travail ou à un métier	Formation structurée liée aux changements dans l'organisation
Présence de différences significatives entre les organisations selon le groupe de masse salariale					
Si significatif : classe X : groupe A contre groupe B ; Si non significatif : n.s.					
Classe 1 : org. de 250 000 \$ à moins de 500 000 \$ contre org. de 500 000 \$ à moins de 1 000 000 \$					
Classe 2 : org. de 500 000 \$ à moins de 1 000 000\$ contre org. de 1 000 000 \$ et plus					
Classe 3 : org. de 250 000 \$ à moins de 500 000 \$ contre org. de 1 000 000 \$ et plus					
Personnel de direction et cadres	1	n.s.	n.s.	n.s.	27,3 % - 32,4 %
	2	n.s.	8,8 % - 12,5 %	n.s.	n.s.
	3	19,8 % - 27,8 %	9,1 % - 12,5 %	n.s.	27,3 % - 37,4 %
Personnel professionnel	1	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
	2	28,7 % - 36,6 %	8,0 % (D) - 14,2 %	58,2 % - 68,3 %	26,5 % - 39,8 %
	3	29,2 % - 36,6 %	7,7 % (D) - 14,2 %	61,1 % - 68,3 %	28,8 % - 39,8 %
Personnel de bureau, de production, de ventes et de services	1	44,4 % - 52,2 %	n.s.	69,8 % - 74,5 %	30,4 % - 36,9 %
	2	52,2 % - 59,7 %	11,7 % - 17,4 %	n.s.	n.s.
	3	44,4 % - 59,7 %	8,7 % - 17,4 %	69,8 % - 76,3 %	30,4 % - 41,6 %
Hommes	1	n.s.	n.s.	n.s.	29,4 % - 36,8 %
	2	49,1 % - 60,2 %	12,9 % - 18,8 %	73,4 % - 79,4 %	36,8 % - 46,2 %
	3	44,4 % - 60,2 %	10,5 % - 18,8 %	70,7 % - 79,4 %	29,4 % - 46,2 %
Femmes	1	37,5 % - 45,9 %	n.s.	n.s.	30,8 % - 37,2 %
	2	45,9 % - 55,7 %	11,9 % - 18,8 %	63,8 % - 72,9 %	37,2 % - 44,4 %
	3	37,5 % - 55,7 %	10,3 % - 18,8 %	60,1 % - 72,9 %	30,8 % - 44,4 %

4.3 La formation, la promotion et le congédiement des employés

Outre les effets que peut entraîner la formation, qui ont été analysés au chapitre précédent, celle-ci peut également contribuer à la promotion ou à éviter le congédiement pour manque de compétences de certains employés. Ces considérations ont été explorées dans l'enquête.

La formation et la promotion

On demandait aux organisations si la formation dispensée en 1998 avait contribué à la promotion de certains employés. Dans l'ensemble, un peu moins du tiers des organisations (31,3 %, soit 7675 organisations sur 24 534) corroborent cette information contre un peu plus des deux tiers (68,7 %) qui n'ont pas reconnu que la formation avait eu un effet sur la promotion de certains employés.

Plus les organisations appartiennent à un groupe dont la masse salariale est élevée, plus la formation est reconnue comme ayant joué un rôle dans la promotion de certains employés (respectivement 20,9 %, 31,0 % et 41,9 %). De la même façon, on observe que les organisations dont le pourcentage de masse salariale dédié à la formation atteint le 1 % prévu par la loi reconnaissent davantage, en proportion, la formation comme élément contribuant à la promotion de certains employés que les autres qui n'ont pas atteint ce 1 % (33,0 % contre 24,6 %). La même conclusion s'impose pour les organisations du secteur privé par rapport à celles du secteur public (32,8 % contre 17,5 %).

La formation et le maintien en emploi

Peu d'organisations considèrent que la formation dispensée en 1998 a permis à certains employés d'éviter un congédiement pour manque de compétences (13,0 %, soit 3134 organisations sur 24 072). Par ailleurs, plus les organisations ont une masse salariale élevée, plus ce constat semble, en proportion, positif (respectivement 9,2 %, 14,2 % et 16,0 %). Les organisations du secteur privé sont davantage d'accord, en proportion, avec cet énoncé que celles du secteur public (13,7 % contre 6,6 % (cote D)). On ne décèle pas de différences significatives selon le pourcentage de la masse salariale dédié en formation directe aux employés.

Le reste du chapitre et les suivants concernent toutes les organisations, qu'il y ait eu ou non de la formation en 1998.

4.4 L'effort actuel de formation et la planification des besoins de l'organisation

À la question « *Croyez-vous que l'effort actuel de formation est plus important, moins important ou le même qu'avant l'application de la loi 90 dans votre organisation?* », près des deux tiers des organisations (65,0 %, soit 17 749 organisations sur 27 295) ont répondu que l'effort est le même tandis qu'un peu plus du tiers (34,0 %, soit 9291 organisations sur 27 295) ont répondu que l'effort est plus important qu'avant l'application de la loi dans l'organisation. Une faible proportion résiduelle des organisations ont répondu que l'effort était moins important (0,6 % (cote E)) ou qu'elles ne pouvaient comparer (0,4 % (cote E)). On note toutefois des différences selon la masse salariale. En effet, les organisations dont la masse salariale est inférieure à 500 000 \$ considèrent davantage, en proportion, que l'effort actuel est le même (68,8 %) que celles dont la masse salariale est de 500 000 \$ et plus (62,7 %). Par contre, elles sont moins nombreuses, en proportion, à considérer que l'effort est plus important qu'avant (30,0 % contre 36,5 %).

De la même façon, l'étude s'est intéressée à en savoir plus sur la planification actuelle des besoins de formation par rapport à avant l'application de la loi dans l'organisation. De façon globale, environ sept organisations concernées sur dix (70,6 %, soit 17 425 organisations sur 24 665) estiment que la planification des besoins est la même qu'avant. Or, comme cela a été mentionné à la section 3.4, seulement 53,7 % des organisations ont déclaré avoir fait une planification des besoins en 1998. Un peu moins de trois organisations sur dix concernées (28,6 %, soit 7049 organisations sur 24 665) estiment qu'elle est plus importante qu'avant l'application, et moins d'un pour cent (0,8 % (cote D)) estiment qu'elle l'est moins. Ce sont les organisations dont la masse salariale est plus faible qui considèrent davantage, en proportion, que la planification est surtout la même (76,0 % contre respectivement 68,2 % et 67,1 %) tandis qu'elles sont moins nombreuses, en proportion, à estimer que la planification est plus importante qu'avant l'application de la loi (23,4 % contre respectivement 31,4 % et 31,6 %).

4.5 Les avantages et les inconvénients de la loi

Dans le questionnaire de l'enquête, deux questions ont permis aux organisations de donner libre cours à leurs opinions sur la loi 90 : l'une demandait aux organisations les avantages de la loi et l'autre, les inconvénients. Plus de deux organisations sur trois se sont prévaluées de cette chance qui s'offrait à elles de s'exprimer sur la question.

Le principal avantage

Pour l'ensemble des organisations, environ deux organisations sur cinq (39,8 %) formulent une expression qui se rallie au thème « *c'est bon pour la société et les employés en général* » comme avantage principal. Un peu plus de trois organisations sur dix (31,7 %) relatent que « *la loi a des avantages inhérents* », sans toutefois préciser la nature de ses avantages.

Un peu moins du quart (23,5 %) considèrent « *qu'il n'y a aucun ou peu d'avantages ou qui ne savent pas* », tandis que 3,8 % trouvent que « *c'est bon pour l'entreprise et le secteur d'activités* » et qu'environ un pour cent (1,3 % (cote D)) pensent plutôt que « *la loi profite au gouvernement, aux fonctionnaires et aux formateurs* ».

On remarque des différences significatives selon les facteurs étudiés, dont les suivantes : les organisations dont la masse salariale est plus petite considèrent moins, en proportion, que « *la loi comporte des avantages inhérents* » (25,4 % contre 35,2 % et 35,3 %) et à la fois considèrent, en plus forte proportion, qu'elle ne comporte « *aucun ou peu d'avantages* » (27,0 % contre 21,7 % et 21,2 %). Pour ces deux mêmes expressions sur les avantages de la loi, les organisations dont le pourcentage de la masse salariale dédié à la formation est sous le 1 % réglementaire ou nul, considèrent moins, en proportion, que « *la loi comporte des avantages inhérents* » par rapport à celles dont la masse salariale atteint le 1 % (23,5 % contre 34,2 %) et sont plus nombreuses, en proportion, à penser que la loi n'a aucun ou peu d'avantages (29,1 % contre 21,7 %).

Le principal inconvénient

La majorité des organisations affirment que le principal inconvénient est la « *lourdeur administrative* » (55,6 %). Un peu plus d'un cinquième (21,2 %) se prononcent pour un ensemble de considérations qu'on peut énoncer comme étant « *la loi elle-même, ses paramètres, ses caractéristiques* » et un peu moins qu'un dixième (9,7 %) soulignent « *le manque de support et d'information* » ou encore que « *ça ne change rien* » (8,0 %). En dernier lieu, 5,5 % des organisations mentionnent « *l'inadaptation de la loi 90 à la réalité de certains secteurs.* »

Il y a plusieurs différences significatives au sein de ces inconvénients selon les groupes de masse salariale. Plus les organisations appartiennent à un groupe dont la masse salariale est élevée, plus « *la lourdeur administrative* » semble perçue par les organisations (respectivement 46,5 %, 53,2 % et 66,8 %). Les organisations dont la masse salariale est de 500 000 \$ à moins de 1 000 000 \$ ont, en proportion, davantage exprimé leurs opinions dans le sens « *la loi elle-même, ses paramètres, ses caractéristiques* » que les organisations de 1 000 000 \$ et plus (22,1 % contre 16,8 %), de même que dans le sens de « *l'inadaptation à la réalité de certains secteurs* » (6,4 % (cote D) contre 3,2 % (cote D)) et dans le sens de « *ça ne change rien* » (9,7 % contre 5,8 % (cote D)). Les organisations de 250 000 \$ à moins de 500 000 \$ semblent davantage, en proportion, mentionner « *le manque de support et d'information* » que les organisations de 1 000 000 \$ et plus (12,7 % contre 7,4 % (cote D)).

« *La lourdeur administrative* » semble être davantage le lot des organisations dont le pourcentage de la masse salariale dédié à la formation est supérieur ou égal au 1 % de la loi plutôt qu'à celui des organisations dont le 1 % n'a pas été atteint (59,9 % contre 41,6 %). Inversement, les inconvénients comme « *la loi elle-même, ses paramètres, ses caractéristiques* », « *l'inadaptation à la réalité de certains secteurs* », « *le manque de support et d'information* », sont surtout ressentis par les organisations qui n'ont pas atteint le 1 % (respectivement 19,3 % pour les organisations ayant atteint le 1 % contre 27,3 % pour les autres, 4,8 % contre 8,0 % et 8,1 % contre 14,6 %). Le secteur privé éprouve, en plus grande proportion, plus de difficultés relativement à « *la loi elle-même, ses paramètres, ses caractéristiques* » que le secteur public (22,2 % pour le secteur privé contre 11,6 % pour le secteur public). Par contre, le secteur public mentionne davantage, en proportion, « *la lourdeur administrative* » (63,7 % contre 54,8 %).

Toutes les organisations ont été amenées à se prononcer pour conclure en faveur d'une résultante par rapport aux avantages et aux inconvénients. Environ quatre organisations sur dix (40,1 %, soit 10 001 organisations sur 24 912) ont déclaré qu'elles y voyaient plus d'inconvénients que d'avantages. Toutefois, environ le tiers (33,7 %, soit 8390 organisations sur 24 912) ont déclaré y voir autant d'avantages que d'inconvénients, et plus du quart (26,2 %, soit 6522 organisations sur 24 912) y voient plus d'avantages que d'inconvénients. La seule différence qu'on remarque au niveau des facteurs est par rapport aux organisations dont le pourcentage de la masse salariale dédié à la formation atteint le 1 %, qui semblent y voir plus d'avantages que d'inconvénients que les autres (27,3 % contre 22,6 %).

4.6 La formation non reconnue dans le cadre de la loi

Moins de un cinquième des organisations (18,1 %, soit 4848 organisations sur 26 834) déclarent qu'il y a eu de la formation non reconnue dans leur organisation en 1998. Cette réalité est plus présente, en proportion, chez les organisations dont la masse salariale est plus élevée (respectivement 13,9 % pour le premier groupe de masse salariale, 17,2 % pour le second et 23,5 % pour le troisième).

En moyenne, le pourcentage de dépenses de formation reconnues dans le cadre de la loi 90 par rapport au pourcentage de dépenses totales de formation effectuée en 1998 couvre près des deux tiers des dépenses de formation (64,6 %). Un peu plus du tiers (35,4 %) des dépenses de formation ne sont donc pas reconnues.

Plus les organisations ont une masse salariale élevée, plus le pourcentage de dépenses de formation reconnues augmente (respectivement 53,7 %, 62,5 % et 73,2 %). Il peut s'agir notamment de l'expérience acquise par les grandes entreprises pour donner des formations dont les dépenses sont reconnues contrairement aux autres de 500 000 \$ à moins de 1 000 000 \$ qui ont environ une seule année d'expérience par rapport à la loi pour déterminer ces types de formation ou aucune pour celles de 250 000 \$ à moins de 500 000 \$.

Les organisations dont le pourcentage de dépenses de formation atteint ou dépasse le 1 % obligatoire ont en moyenne une plus grande proportion de dépenses reconnues (70,6 %) que celles dont le pourcentage de 1 % n'est pas atteint (44,3 %). On peut émettre l'hypothèse d'un lien entre le fait de ne pas atteindre le 1 % obligatoire et celui d'avoir un pourcentage faible de formation reconnue qui peut être la méconnaissance des formations admissibles au sens de la loi.

Finalement, les organisations du secteur public ont, en moyenne, une proportion de dépenses de formation reconnues supérieure à celles du secteur privé (76,1 % contre 63,4 %).

5. Le Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO)

L'étude a consacré un volet à la connaissance du FNFMO par les organisations. Un peu plus du quart des organisations déclarent connaître le FNFMO (28,2 %, soit 7746 organisations sur 27 434). Cette connaissance semble s'accroître selon les trois niveaux de masse salariale. En effet, on retrouve près de une organisation sur cinq qui déclarent connaître le Fonds pour le groupe de 250 000 \$ à moins de 500 000 \$ (19,2 %), le quart pour le second groupe (25,0 %) et plus de deux sur cinq pour le groupe dont la masse salariale est de 1 000 000 \$ et plus (41,4 %).

Les organisations dont le pourcentage de la masse salariale dédié à la formation est de moins de 1% connaissent moins, en proportion, le FNFMO que celles dont le pourcentage est de 1% et plus (21,8 % contre 30,4 %). Les organisations du secteur privé connaissent moins, en proportion, le FNFMO que celles du secteur public (27,5 % contre 35,5 %).

Parmi les organisations qui connaissent le Fonds, un peu moins de 15 % y ont eu recours (14,6 %, soit 1100 organisations sur 7563). Ce sont les organisations dont la masse salariale est plus élevée qui y ont, en proportion, davantage eu recours (18,8 % pour les organisations de 1 000 000 \$ et plus contre 10,0 % (cote D) et 10,8 % (cote D) pour les deux premiers groupes respectivement). Le secteur public utilise plus, en proportion, les services du FNFMO (21,7 % (cote D)) que le secteur privé (13,6 %).

Parmi les organisations qui ont eu recours au Fonds, moins du quart ont éprouvé des difficultés dans leurs démarches auprès de celui-ci (23,3 % (cote D)). La tendance est à l'effet que ce sont davantage, en proportion, les organisations dont le pourcentage de la masse salariale dédié à la formation atteint le 1% qui éprouvent de telles difficultés (26,5 % (cote D) contre 8,4 % (cote E)).

Les difficultés rencontrées par les organisations concernées sont des difficultés pour obtenir de l'information sur le Fonds et dans l'élaboration du projet (69,4 % (cote D)) et quelques autres difficultés telles que *la non-admissibilité aux projets du Fonds, le refus de la demande et le non-respect des délais* (30,6 % (cote E)).

Environ la moitié des organisations qui connaissent le Fonds mais qui n'y ont pas eu recours (49,9 %) pensent que *l'organisation n'en a pas ressenti le besoin ou que l'organisation est autonome quant à la formation, ou encore que la formation est gérée par un autre Fonds professionnel*. Un quart des organisations (25,2 %) affirment que *le projet de l'organisation n'a pas été retenu, qu'il y a eu manque de temps et de ressources pour monter le projet, que l'accès semble complexe, ou encore que le temps a joué contre elle*. Un cinquième des organisations *ne connaissent pas assez le Fonds* (20,4 %) et quelques autres déclarent que *l'organisation n'existait pas en 1998 ou qu'elle n'a pas répondu à la loi* (4,5 % (cote D)). On remarque une différence significative entre les organisations selon le pourcentage de la masse salariale dédié à la formation relativement à la deuxième catégorisation des réponses. En effet, les organisations dont le pourcentage de la masse salariale dédié à la formation atteint le 1 % obligatoire semblent davantage, en proportion, prétendre que *le projet de l'organisation n'a pas été retenu, qu'il y a eu manque de temps et de ressources pour monter le projet, que l'accès semble complexe, ou*

encore que le temps a joué contre elle, que celles dont le pourcentage de la masse salariale est de moins de 1 % (27,0 % contre 16,6 % (cote D)).

6. Le comité sectoriel

La première question relative au comité sectoriel comprend plusieurs volets. En effet, elle permet d'abord de connaître la proportion des organisations qui déclarent ne pas savoir ce qu'est un comité sectoriel (25,5 %, soit 6847 organisations sur 26 851) et celles qui ne peuvent pas en identifier l'existence dans leur secteur d'activité (11,2 %, soit 3013 organisations sur 26 851). Elle permet également d'établir la proportion des organisations qui savent ce qu'est un tel comité et qui en ont reçu de l'aide dans le cadre de l'application de la loi 90 dans leur organisation (7,4 %, soit 1984 organisations sur 26 851). Elle renseigne sur la proportion de celles qui déclarent ne pas avoir eu l'aide du comité sectoriel de leur secteur d'activité (55,9 %, soit 15 007 organisations sur 26 851) (on suppose ici qu'elles connaissent ce qu'est un comité sectoriel et son existence dans leur secteur d'activité).

Si on ne considère que les organisations qui connaissent ce qu'est un comité sectoriel et l'existence d'un tel comité dans leur secteur d'activité, ces statistiques se ramènent à 11,7 % des organisations qui ont reçu de l'aide de leur comité contre 88,3 % qui n'en ont pas reçue. Les organisations dont le pourcentage de la masse salariale dédié à la formation se situe à 1 % et plus semblent davantage, en proportion, susceptibles d'avoir reçu de l'aide (12,9 %) que celles dont le pourcentage est en deçà du 1 % réglementaire (8,1 %).

Parmi ces organisations qui n'ont pas reçu d'aide de leur comité sectoriel, seulement un peu moins du quart (23,1 %) auraient souhaité que le comité sectoriel aide l'organisation dans l'application de la loi. Par ailleurs, celles qui auraient souhaité davantage une telle aide se retrouvent, en plus grande proportion, chez celles dont le pourcentage de la masse salariale dédié à la formation est de moins de 1 % (27,7 % contre 21,5 %).

Dans le cas où les organisations ont reçu de l'aide, les façons dont les organisations expliquent avoir été aidées par le comité sectoriel se regroupent en trois grandes catégories. Les organisations pouvaient, ici encore, donner plus d'un choix de réponse. Plus de sept organisations sur dix (71,4 %) ont bénéficié d'*activités d'information et de sensibilisation* organisées par le comité sectoriel. Il s'agit de la principale démarche d'aide des comités sectoriels que les organisations ont reçue.

La seconde catégorie d'aide dont les organisations ont joui est *le développement de cours sur mesure et l'adaptation et le développement de programmes de formation*. Un peu plus de deux organisations sur cinq mentionnent cette sorte d'aide offerte par le comité sectoriel (44,1 %).

Finalement, environ le tiers des organisations rapportent qu'elles ont reçu de l'aide sous forme de *diffusion, soit d'études sur les besoins de formation du secteur, soit d'outils de planification ou de gestion de la formation, soit de répertoires de formateurs ou encore soit par d'autres moyens tels qu'un bulletin d'information ou une information téléphonique* (33,8 %). Cette catégorie d'aide a été davantage reçue par les organisations dont le pourcentage de la masse salariale dédié à la formation atteint le 1 % légal que par celles dont le pourcentage est moindre que celui attendu par la loi (37,0 % contre 19,0 % (cote D)).

Presque toutes les organisations qui ont reçu de l'aide de leur comité sectoriel sont satisfaites du support reçu pour les aider à appliquer la loi dans leur organisation (96,2 %).

Celles qui ont été insatisfaites du support reçu pouvaient indiquer les raisons de leur insatisfaction. À la suite du regroupement de ces choix de réponse, deux ensembles ont été créés. Le premier ensemble de choix comprend *le type d'aide offert ne répondait pas à nos besoins, nous avons déjà reçu l'aide dont nous avons besoin, le logiciel de gestion de la formation n'était pas adéquat, le consultant référé par le comité n'a pas rendu les services attendus, l'aide a été proposée trop tard, nous avons déjà analysé la situation et pris nos décisions, l'analyse des besoins de formation n'a pas été faite correctement et le cours sur mesure proposé par le comité ne répondait pas à nos besoins*. Environ sept organisations insatisfaites sur dix ont indiqué au moins l'un ou l'autre de ces choix (70,1 % (cote D)).

Les organisations insatisfaites du support reçu ont également choisi l'un ou l'autre des éléments du second ensemble de choix créé dans une proportion semblable à celle de l'ensemble précédent (70,3 % (cote D)). Ce second ensemble recouvre les éléments suivants : *l'information reçue était fausse, l'information reçue était trop générale, le répertoire des formateurs n'était pas à jour et la formation offerte se donne à l'extérieur de la région*.

ANNEXE A

Le filtre téléphonique

ANNEXE B

Les questionnaires français et anglais

ANNEXE C

Les tableaux

A. Croisement de toutes les questions de l'enquête :

1. Selon trois groupes de masse salariale

250 000 \$ à moins de 500 000 \$
500 000 \$ à moins de 1 000 000 \$
et 1 000 000 \$ et plus

2. Selon deux groupes de pourcentage de la masse salariale alloué à la formation directe aux employés (moins de 1 % et 1 % et plus de la masse salariale) et

3. Selon le secteur d'appartenance des organisations (secteur public et secteur privé)

Déjà remis au ministère de la Solidarité sociale en version électronique

B. Tableaux de fréquence de toutes les questions et indicateurs de l'enquête dans le rapport
« Enquête auprès des organisations assujetties à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre » Tableaux de fréquence de toutes les questions et indicateurs de l'enquête, DMES, février 2001

**Enquête auprès des organisations assujetties
à la Loi favorisant le développement
de la formation de la main-d'œuvre**

Tableaux de fréquence de toutes les questions
et indicateurs de l'enquête

Présenté à la Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique
du ministère de la Solidarité sociale

Direction de la méthodologie et des enquêtes spéciales
Institut de la statistique du Québec

Février 2001