



**DE LA PYRAMIDE À L'ICEBERG :
LES RÉALITÉS DE LA FORMATION DES ADULTES EN 2002**

UN REGARD CROISÉ QUÉBEC-CANADA

**Paul Bélanger
Pierre Doray
Mireille Levesque**

**Université du Québec à Montréal
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale**

Collaboration

Traitement des données :

Lucie Gagnon

Étienne Godard-Flamand

Mise en forme du document :

Pascale Dumont

Les auteurs tiennent à remercier Emploi-Québec de son soutien financier pour la réalisation de ce document de recherche.

ISBN 978-2-923333-34-2

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2008

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2008

TABLE DES MATIÈRES

LISTES DES TABLEAUX	iv
LISTE DES GRAPHIQUES	vii
INTRODUCTION	1
1. REPÈRES THÉORIQUES ET MÉTHODOLOGIQUES	3
1.1 Repères théoriques	3
1.2 Repères méthodologiques.....	6
2. LA PARTICIPATION GLOBALE À LA FORMATION : UN PORTRAIT INTERPROVINCIAL	11
3. LA FORMATION FORMELLE : UNE PARTICIPATION MODELÉE PAR L'ORIENTATION DONNÉE À LA FORMATION	17
4. LA FORMATION LIÉE À L'EMPLOI : UNE RÉALITÉ QUI S'IMPOSE	25
4.1 La formation formelle liée à l'emploi	28
4.2 La formation informelle liée à l'emploi	33
4.3 Le type de formation jugée la plus utile	38
5. LA FORMATION FORMELLE LIÉE À L'EMPLOI PARRAINÉE PAR L'EMPLOYEUR	42
5.1 La proportion de formation parrainée	42
5.2 Le taux de formation parrainée.....	43
6. LA FORMATION FORMELLE LIÉE À L'EMPLOI : UN PROCESSUS CONTINU?	45
SYNTHÈSE ET DISCUSSION DES RÉSULTATS	51
BIBLIOGRAPHIE	59
GLOSSAIRE	65
ANNEXE : tableaux statistiques	71

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.1	Échantillon et population totale de 25 ans et plus, Canada et provinces, 2002	8
Tableau 2.1	Taux global de formation, par province, population totale de 25 ans et plus, 2002.....	11
Tableau 2.2	Taux de formation selon le type et l'orientation de la formation, par province, population totale de 25 ans et plus, 2002	12
Tableau 2.3	Taux de formation selon le type et l'orientation de la formation, par province, population active et population inactive de 25 ans et plus, 2002.....	13
Tableau 2.4	Taux de formation selon le type et l'orientation de la formation, par province, par groupe d'âge, population totale de 25 ans et plus, 2002.....	15
Tableau 3.1	Taux de formation formelle selon l'orientation de la formation, par province, population totale de 25 ans et plus, 2002	18
Tableau 3.2	Taux de formation formelle selon l'orientation de la formation, par province, population active et population inactive de 25 ans et plus, 2002.....	19
Tableau A3.3	Facteurs sociaux de modulation de la formation formelle selon l'orientation de la formation, population totale de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002.....	73
Tableau A3.4	Facteurs professionnels de modulation de la formation formelle selon l'orientation de la formation, population active de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002.....	74
Tableau A3.5	Taux de formation formelle selon le lien d'emploi, par groupe professionnel, population active de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002.....	75
Tableau 4.1	Taux de formation liée à l'emploi selon le type de formation, par province, population totale de 25 ans et plus, 2002	25
Tableau 4.2	Taux de formation liée à l'emploi selon le type de formation, par province, population en emploi, en chômage et inactive de 25 ans et plus, 2002.....	27
Tableau A4.3	Facteurs sociaux de modulation de la formation formelle liée à l'emploi, population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002.....	75

Tableau A4.4	Facteurs professionnels de modulation de la formation formelle liée à l'emploi, population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002.....	76
Tableau A4.5	Taux de formation formelle liée à l'emploi selon le lien d'emploi, par groupe professionnel, population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002.....	77
Tableau A4.6	Facteurs sociaux de modulation de la formation informelle liée à l'emploi, population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002.....	77
Tableau A4.7	Facteurs professionnels de modulation de la formation informelle liée à l'emploi, population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002.....	78
Tableau A4.8	Taux de formation informelle liée à l'emploi selon le lien d'emploi, par groupe professionnel, population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002.....	79
Tableau 4.9	Type de formation liée à l'emploi jugée la plus utile, population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002 ...	38
Tableau A4.10	Facteurs sociaux de modulation du type de formation jugée la plus utile, population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002.....	80
Tableau A4.11	Facteurs professionnels de modulation du type de formation jugée la plus utile, population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002.....	81
Tableau 5.1	Proportion de la formation formelle liée à l'emploi parrainée par l'employeur, par province, population en emploi de 25 ans et plus, 2002	42
Tableau A5.2	Facteurs sociaux de modulation de la proportion de formation liée à l'emploi parrainée par l'employeur, population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002	82
Tableau A5.3	Facteurs professionnels de modulation de la proportion de formation liée à l'emploi parrainée par l'employeur, population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002.....	83
Tableau 5.4	Taux de formation formelle liée à l'emploi parrainée ou non par l'employeur, par province, population en emploi de 25 ans et plus, 2002	44
Tableau A5.5	Facteurs sociaux de modulation de la formation formelle liée à l'emploi parrainée par l'employeur, population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002	84

Tableau A5.6	Facteurs professionnels de modulation de la formation formelle liée à l'emploi parrainée par l'employeur, population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002	85
Tableau 6.1	La continuité de la formation liée à l'emploi, population totale et population active de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002	45
Tableau A6.2	Facteurs sociaux de modulation de la continuité de la formation liée à l'emploi, population totale de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002.....	86
Tableau A6.3	Facteurs professionnels de modulation de la continuité de la formation liée à l'emploi, population active de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002.....	87

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 3.1	Facteurs sociaux de modulation de la formation formelle selon l'orientation de la formation, population totale de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002.....	20
Graphique 3.2	Facteurs professionnels de modulation de la formation formelle selon l'orientation de la formation, population active de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002.....	22
Graphique 4.1	Facteurs sociaux de modulation de la formation formelle liée à l'emploi, population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002.....	29
Graphique 4.2	Facteurs professionnels de modulation de la formation formelle liée à l'emploi, population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002.....	31
Graphique 4.3	Facteurs sociaux de modulation de la formation informelle liée à l'emploi, population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002.....	34
Graphique 4.4	Facteurs professionnels de modulation de la formation informelle liée à l'emploi, population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002.....	35
Graphique 4.5	Facteurs sociaux de modulation du type de formation jugée la plus utile, population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002	39
Graphique 4.6	Facteurs professionnels de modulation du type de formation jugée la plus utile, population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002.....	40
Graphique 6.1	Facteurs sociaux de modulation de la continuité de la formation liée à l'emploi, population totale de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002.....	47
Graphique 6.2	Facteurs professionnels de modulation de la continuité de la formation liée à l'emploi, population active de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002.....	49

INTRODUCTION

Le Québec, comme le Canada, connaît une mutation dans l'ensemble des lieux de production de biens et services. De nouvelles industries largement fondées sur l'usage des savoirs ont émergé. Les plus anciennes industries sont elles-mêmes en voie de transformation, à l'occasion de l'introduction de nouveaux outils de production et de la mise en place de nouvelles formes d'organisation du travail. Un marché de plus en plus mondialisé accentue les pressions pour un accroissement de la productivité.

Une tendance similaire se manifeste au sein de la société civile. Le niveau exigé de participation sociale dans les champs de la santé, du rôle parental et de la recherche d'une qualité de vie privée et communautaire appelle un renouvellement continu de savoirs et de nouvelles capacités d'action. Cette double nécessité, économique et civique, à une plus grande autonomie d'action des sujets transforme la demande de formation au sein des populations adultes.

L'objectif de ce document de recherche est de présenter un portrait descriptif du profil actuel de participation à la formation des adultes de la population québécoise, eu égard à la situation dans l'ensemble du Canada. Si les discours récents sur les mutations économiques et sociales sont fondés, nous devrions observer une croissance de la participation ainsi qu'une modification des modalités de formation des adultes.

Les analyses de l'*Enquête sur la formation et l'éducation des adultes (EEFA)* de 1998 avaient révélé un retard du Québec par rapport à l'ensemble du Canada en matière de participation à la formation des adultes. Qu'en est-il maintenant après quelques années de mise en œuvre de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre*? La nouvelle enquête de 2003 mesure les tendances récentes de cette participation. La présente analyse, qui porte exclusivement sur cette nouvelle enquête, est donc un jalon qui permet de porter un premier jugement sur les derniers développements de la formation des adultes. La mesure de l'évolution observée entre 1998 et 2003 sera l'objet de travaux ultérieurs.



La section 1 expose les principaux **repères théoriques** et modèles explicatifs de la participation à la formation. Les **repères méthodologiques** présentent une description de l'*Enquête sur la formation et l'éducation des adultes (EEFA)* et de la population à l'étude, de même que la définition des principaux types de formation. S'y ajoute, en annexe, un glossaire qui définit toutes les variables utilisées dans l'analyse. Le lecteur serait bien avisé d'y référer pour bien comprendre la nature de l'objet à l'étude et mieux saisir la portée et les limites de l'analyse.

La participation globale à la formation fait l'objet de la section 2. Après un regard sur l'ensemble du Canada et chacune des provinces, la participation globale est ensuite décomposée selon l'orientation de la formation et le type de formation, et ce, pour l'ensemble de la population des 25 ans et plus. C'est l'occasion de comparer également les différents taux de participation de certains sous-groupes de la population, tels que la population active par rapport à la population inactive, la population des 25-64 ans par rapport à leurs aînés.

La section 3 analyse plus spécifiquement l'incidence de la **formation formelle** en fonction de diverses caractéristiques sociodémographiques, économiques et socioprofessionnelles. On y dresse les profils des personnes qui font de la formation formelle liée à l'emploi et les profils de celles qui participent à la formation formelle par intérêt personnel, toujours pour la population des 25 ans et plus. Sans trop s'attarder toutefois sur les profils de la formation liée à l'emploi, puisque ce sera l'objet de la section 4, nous mettons l'accent sur les ressemblances et les différences dans la participation selon que l'on poursuit des objectifs professionnels ou des objectifs personnels.

La section 4 s'intéresse essentiellement à la **formation liée à l'emploi**, en distinguant la formation formelle et la formation informelle. On examine dans quelle mesure les personnes s'engagent dans un type de formation plutôt que l'autre et, pour celles qui déclarent recourir à l'une et à l'autre, laquelle s'avère la plus utile. Les caractéristiques démographiques, sociales et économiques des participants sont également analysées. L'attention est portée, cette fois, sur la population en emploi de 25 ans et plus.

La section 5 établit le portrait de la **formation parrainée par l'employeur**, toujours pour la population en emploi. On mesure d'abord, dans l'ensemble de la formation formelle reliée à l'emploi, la proportion de cette formation qui reçoit un soutien quelconque de la part de l'employeur. Ensuite, on établit le taux de formation parrainée par l'employeur et on observe les principaux traits socio-économiques et socioprofessionnels qui la caractérisent.

La section 6 présente un tableau de la **continuité de la formation** dans les parcours de vie. L'analyse est aussi faite en fonction des caractéristiques sociales, socio-économiques et socioprofessionnelles des participants. L'attention est ramenée, cette fois, sur la population totale et sur la population active de 25 ans et plus.

Finalement, dans la dernière section, intitulée **synthèse et discussion des résultats**, on présente les principales tendances qui se dégagent de l'analyse. Un tableau synthèse met en évidence les principaux facteurs qui modulent la participation à la formation, et ce, pour différents types de formation.

1. REPÈRES THÉORIQUES ET MÉTHODOLOGIQUES

1.1 Repères théoriques

L'analyse de la participation à l'éducation des adultes est souvent utilisée pour saisir les logiques de développement de l'éducation des adultes dans la société considérée dans sa globalité. C'est une première piste de recherche où la participation est utilisée dans un cadre d'évaluation de politiques publiques (OCDE, 2005). La participation croissante à des activités, l'organisation de l'offre et les formes d'inégalités sociales deviennent autant d'indicateurs du progrès réalisé et des formes d'institutionnalisation de l'éducation des adultes. L'unité de référence est la société, les politiques éducatives et l'action des diverses constituantes de la société civile en matière d'éducation. La comparaison internationale est un précieux outil pour établir un diagnostic social global, car elle permet d'observer dans quelle mesure une société s'inscrit, par exemple, dans une logique d'éducation tout au long de la vie.

Une deuxième piste prend comme point d'appui la participation individuelle. Le défi est alors de dépasser une description démographique et sociale des participants, afin de comprendre les processus et les mécanismes qui conduisent des individus à participer, selon des intensités différentes, à des activités de formation. Certaines approches théoriques cherchant à rendre compte de ce phénomène s'inscrivent dans une démarche structurelle, alors que d'autres font clairement référence aux démarches psychosociales.

Les démarches structurelles reprennent largement la perspective de Durkheim selon laquelle les enjeux éducatifs se comprennent par ce qui se passe dans la société. Ainsi, les inégalités de participation s'expliquent par la position sociale des individus dans les rapports de production et par le développement même du champ de l'éducation, lui-même soumis aux évolutions sociales et économiques. S'inspirant des travaux de Bourdieu et Passeron (1970), des analyses (de Montlibert, 1973 et 1977) mettent l'accent sur les logiques de reproduction sociale présentes en éducation des adultes. Il est aussi possible de dégager les effets de discrimination selon différentes facettes des ancrages sociaux des individus (genre, appartenance socioculturelle, classe sociale, etc.). À cet égard, les logiques de reproduction se retrouvent en éducation des adultes à deux titres. D'une part, l'accès est souvent déterminé par la position sociale, voire la trajectoire de la famille (Gorard et *al.*, 1998). C'est le cas quand l'éducation des adultes sert à retrouver la position sociale que des difficultés en formation initiale n'avait pas permis d'atteindre (de Montlibert, 1973). Mais, d'autre part, il y a reproduction par le fait que la participation est modulée par le niveau de capital culturel et les dispositions acquises antérieurement par les acteurs; ainsi, les personnes déjà avantagées le deviennent encore plus.

Les approches psychosociales insistent sur les fondements de la décision de participer à une activité. Les motivations et les objectifs poursuivis par la participation ont largement été répertoriés par des travaux tant quantitatifs que qualitatifs. Ces études mettent en évidence la diversité des motivations en même temps que la prédominance des objectifs professionnels dans la décision de suivre une activité formelle. Houle (1961), suivi par d'autres chercheurs (Blair, McPake and Munn, 1995), a initié une tradition qui cherche à identifier les motivations à la participation. Diverses typologies d'apprenants et des motifs de participation, comme la distinction entre les apprenants motivés par les objectifs, par l'activité ou par l'apprentissage, ont été produites.

Des chercheurs ont aussi proposé des modèles explicatifs globaux de la participation qui combinent contexte social, traits de personnalité, situation personnelle et formes de participation (Rubenson, 1977; Cross, 1982, Cookson, 1986; Henry and Basile, 1994). La décision de

participer y est le résultat du jeu des motivations, des évaluations de réussite et d'intérêt, ainsi que des objectifs en lien avec, d'une part, la situation sociale des individus et, d'autre part, les conditions de réalisation ou de mise en œuvre des projets. Par exemple, Blair, McPake and Munn (1995) définissent la participation comme le résultat de l'interaction entre deux dimensions : les objectifs poursuivis par les individus et les conditions de réalisation, c'est-à-dire les circonstances qui affectent la vie des adultes et qui en sont aussi le produit. Les objectifs de formation prennent racine dans les conditions sociales de l'individu, lui-même porteur de projet. Les conditions de réalisation, quant à elles, sont de deux ordres. Il faut compter avec l'offre de formation, qui pèse déjà sur la participation, et les conditions associées à la demande, c'est-à-dire les circonstances personnelles ou individuelles qui structurent tant la formulation du projet que le mode de participation. Cette perspective, si elle souligne l'importance de la dynamique entre les objectifs poursuivis et les conditions de vie dans la mise en œuvre des projets éducatifs, laisse dans l'ombre les modes de production ou d'élaboration des objectifs dont un élément est sans contredit le rapport subjectif que les individus entretiennent avec la formation.

L'analyse a aussi cherché dans les biographies individuelles les ressorts de la participation. Cross (1982) intègre dans son modèle d'analyse de la participation une autre dimension : les transitions biographiques (« life transition ») qui sont considérées comme des moments propices pour s'inscrire en formation, cette dernière devenant un outil pour une prise en charge plus active des changements. L'étude des transitions et des cycles de vie permet de comprendre à la fois les processus cumulatifs tout au long des parcours de vie et le momentum éducatif créé par les transitions de vie. Plus récemment, Alheit et ses collègues (1995) ont poursuivi dans ce sens.

Une autre tradition a aussi cherché à savoir pourquoi les individus ne participaient pas, en proposant l'identification des freins explicites à la participation. Les travaux de Cross (1982) ont été suivis de plusieurs recherches distinguant les freins institutionnels, les dispositions dissuasives et les obstacles personnels (Scanlan and Darkenwald, 1984; Darkenwald and Valentine, 1985). En parallèle, on a aussi exploré la participation atypique, c'est-à-dire les situations où des individus devenaient des participants, tout en appartenant à des catégories sociales qui, généralement, participent pas ou peu (Hédoux, 1982; Bowl, 2001; Bélanger et al, 2005b). On a ainsi mis en lumière des situations qui conduisaient souvent à des promotions professionnelles et sociales.

Soulignons également que la participation ne tient pas uniquement à une décision individuelle ou personnelle; dans de nombreux cas, elle fait suite à un long mûrissement et à la mise en place d'une série de conditions qui vont permettre l'accès aux activités (Doray et al, 2005b). En ce sens, on ne peut uniquement faire référence aux travaux en psychosociologie. En effet, il existe des situations où la participation tient à des contraintes externes. C'est le cas de la formation en entreprise où la décision de l'employeur a bien souvent plus de poids dans la décision de participer que la volonté de l'employé. Est ainsi soulevée la question de l'effet de l'offre de formation.

Afin de tenir compte des différentes orientations sur lesquelles peuvent s'appuyer les analyses, nous définissons la participation à la formation des adultes comme la résultante de la dynamique établie entre une demande d'activité et une organisation du domaine, les deux volets étant socialement construits. Cette conception met au premier plan le fait que la participation se joue entre des « décisions » personnelles et un cadrage institutionnel qui organise le champ de la formation des adultes et, conséquemment, oriente, voire canalise, les désirs des acteurs sociaux. Elle suppose de préciser ce que l'on entend par la construction sociale de la demande et de l'offre.

Concevoir sociologiquement la demande conduit à s'interroger sur les ressorts sociaux qui conduisent les acteurs à participer à une activité et sur les modes de décisions des acteurs. Un premier ressort est constitué des dispositions culturelles et des compétences qui construisent les individus et façonnent les schèmes de représentation, de perception et d'anticipation des situations et des pratiques, ainsi que les conditions de vie. Ces schèmes et ces compétences sont mobilisés pour juger des situations et choisir entre différentes alternatives (Reay et al., 2002). L'importance de ces dispositions quant aux choix éducatifs n'est plus à démontrer. Les approches structurelles ont largement souligné l'effet de l'origine sociale, du genre et des appartenances ethnoculturelles (Bowl, 2001) sur les parcours éducatifs, tant en formation initiale qu'en formation continue. Les approches de nature psychosociale reconnaissent aussi l'importance du capital culturel dans la participation à l'éducation des adultes. Celui-ci intervient dans l'appréciation de la participation, afin de saisir l'intérêt d'une formation (« valence ») et d'estimer les « chances » de réussite (« expectancy »), pour reprendre la distinction proposée par Rubenson (1977). Le capital culturel module les modes de jugement et d'appréciation, conduisant à des évaluations différentes et à des engagements différents.

Tous les travaux sur la participation à l'éducation des adultes soulignent que le facteur le plus lourd est le niveau de formation antérieure, laissant penser que le rapport à l'école structure les représentations face à l'éducation. D'ailleurs, la différence de participation entre hommes et femmes tient largement à l'effet de l'éducation qui influence davantage la participation des femmes (Doray, Bélanger et Levesque, 2005a); la probabilité de participer associée à l'éducation antérieure est, en effet, plus élevée pour ces dernières. L'effet de l'éducation antérieure joue sur la participation effective ainsi que sur la capacité à exprimer une demande insatisfaite (Doray et al, 2005b) et à reconnaître les « besoins » de formation. L'effet du capital culturel est toutefois plus large que le rapport à l'éducation initiale. Par exemple, la participation augmente avec le degré de littéracie et les habitudes de lecture, alors qu'elle diminue avec l'intensité de l'écoute de la télévision. On peut penser que le rapport à la culture écrite influence de façon particulière la participation à la formation (ISQ, 2006).

Un deuxième ressort est constitué des conditions de vie domestique et des conditions de vie au travail. Les premières précisent l'accès à deux ressources : le temps et l'argent. La question du temps se pose, entre autres, en termes de conciliation entre le travail, la famille et les études. Celle de l'argent est aussi importante, car une part non négligeable des activités de formation exige des frais directs et indirects. C'est vrai sur le marché privé de la formation comme dans les établissements d'enseignement. Les différences de participation entre les hommes et les femmes peuvent se jouer autour de la division sexuelle du travail domestique.

Les conditions de travail ont une influence sur la participation par l'accès aux ressources éducatives des entreprises (Gagnon, 2005; Gagnon, Doray et Bélanger, 2004). Les inégalités se déclinent selon la position professionnelle, alors que la participation des cadres et des professionnels est élevée et celle des ouvriers, nettement plus faible. La participation est aussi marquée par les caractéristiques des entreprises, notamment, la taille, l'appartenance à un secteur industriel, la présence d'innovation. La planification des activités tient à plusieurs autres facteurs, tels que les conditions et les stratégies économiques, les politiques de gestion de la main-d'œuvre, le degré d'organisation interne de l'entreprise et de la formation, ainsi que le régime de relations industrielles.

Concevoir sociologiquement l'offre suppose de considérer la place de l'entreprise qui, à plusieurs égards, se trouve à mi-chemin entre l'offre et la demande. Par la planification d'activités, elle est une instance incontournable de construction de l'offre de formation. Par

ailleurs, elle est aussi en demande quand il s'agit de recourir à des formateurs extérieurs, tels que des consultants privés ou des institutions publiques d'enseignement.

Le poids de l'organisation se comprend aisément par cette boutade : on ne peut participer à une activité qui n'existe pas. Mais au-delà de cette évidence, il faut aussi rappeler que les planificateurs des activités visent des publics particuliers, ce qui a un effet direct sur l'accès. L'offre de formation est toutefois plus large que l'existence des activités, car il faut compter sur les politiques publiques en éducation et sur toutes les interventions publiques connexes qui peuvent influencer l'accessibilité physique et sociale aux activités. Finalement, l'offre est aussi définie par les caractéristiques culturelles, sociales et institutionnelles des « fournisseurs » dont les conditions d'existence et les stratégies de développement sont fort différentes. En fait, l'offre se constitue autant par des actions « macro-sociales » que par des interventions locales ou « micro-sociales ».

1.2 Repères méthodologiques

Présentation de l'enquête

Les résultats de recherche présentés proviennent du traitement des données recueillies dans le cadre de *l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* de Statistique Canada, réalisée en 2003. Cette enquête, la quatrième en titre (1992, 1994, 1998 et 2003), vise à recueillir de l'information sur le développement de la formation des adultes. L'EEFA fournit des données permettant d'évaluer la participation des individus à des activités de formation au cours de l'année 2002, d'en saisir les motivations, de relever les obstacles à la participation et de décrire les activités auxquelles les individus ont participé.

Globalement, les objectifs visés sont de :

- 1) « mesurer l'incidence et l'intensité de la participation des adultes à la formation officielle liée à un emploi;
- 2) établir un profil du soutien des employeurs pour la formation officielle liée à un emploi;
- 3) analyser les aspects des activités de formation liée à un emploi, par exemple : les fournisseurs de la formation, les dépenses, le soutien financier, les motivations, les résultats et les difficultés qui se sont présentées pendant la formation;
- 4) déterminer les obstacles qui empêchent des personnes de participer à la formation officielle liée à un emploi qu'elles voudraient ou devraient suivre;
- 5) déterminer les raisons qui expliquent le manque d'intérêt et de participation de la part des adultes à l'égard de la formation officielle liée à un emploi;
- 6) établir un lien entre les modèles actuels de participation des adultes et leur participation passée, ainsi que leurs plans pour l'avenir, en matière de formation liée à un emploi;
- 7) mesurer l'incidence et la fréquence de la participation des adultes à la formation non officielle liée à un emploi;
- 8) examiner les interactions entre la participation à la formation officielle et non officielle liée à un emploi. » (Statistique Canada, 2003, p. 9)

L'EEFA de 2003 est différente des enquêtes précédentes, car l'essentiel des informations recueillies porte sur les activités de formation reliées au travail, les responsables de l'enquête ayant décidé de privilégier cette avenue plutôt que de couvrir l'ensemble du champ de la formation structurée ou formelle. Subsidiativement, la formation par intérêt personnel ne

comporte qu'une question qui spécifie s'il y a eu ou non participation à ce type de formation, sans autre information additionnelle. En ce qui a trait à la formation formelle reliée à l'emploi, les informations recueillies dans l'enquête portent sur diverses caractéristiques, telles que la durée, le sujet de formation, le type de compétences acquises, les méthodes de formation, la nature du fournisseur, les dépenses personnelles et le soutien financier à la formation, le soutien de l'employeur, le moment de la formation (durant les heures de travail ou non), le caractère obligatoire de la participation, les motifs de la participation, les obstacles à la formation, l'obtention d'une reconnaissance formelle à la participation et l'intention de participer éventuellement à des activités de formation.

De nouvelles questions ont aussi été ajoutées afin de cerner l'importance de la formation informelle liée à l'emploi. Ces questions portent sur l'incidence, la fréquence, le moment, les moyens utilisés et l'utilité de la formation informelle, que certains auteurs nomment formation informelle active (Statistique Canada et OCDE, 2005).

Plusieurs changements (64, selon le *Guide de l'utilisateur des microdonnées*) ont donc été réalisés par rapport à la version de 1998. Il serait trop long d'en fournir la liste exhaustive; nous mentionnerons ceux qui apparaissent les plus pertinents dans le cadre de la présente analyse.

- 1) La population échantillonnée n'est pas la même. Dans la présente enquête, les personnes de 25 ans et plus ont été rejointes alors qu'en 1998, la population visée était composée des individus de 17 ans et plus.
- 2) Les caractéristiques des activités de formation ne sont plus recueillies pour un maximum de quinze activités, mais pour une seule activité reliée à l'emploi. Il n'est donc pas possible de décrire avec précision les caractéristiques de l'ensemble des activités de formation liées à l'emploi.
- 3) En 2003, des questions sont posées relativement à la formation informelle (nommée formation non officielle et autoformation), alors que cette dimension était absente des enquêtes précédentes.
- 4) Des questions particulières sur la participation à des activités spécifiques ont été ajoutées : la formation en langue seconde, la formation de base en lecture, écriture et mathématiques; la participation à des stages en milieu de travail, la formation à distance ou la formation électronique.
- 5) Une nouvelle question fournit des renseignements sur les fournisseurs des activités de formation, alors qu'en 1998, la question portait plutôt sur les lieux où se donnait la formation.
- 6) La liste des obstacles à la formation a été enrichie.
- 7) De nouvelles questions mesurent les résultats ou les retombées de la formation.
- 8) Une question porte sur les intentions de participer à de la formation au cours des trois prochaines années, de même que sur la participation antérieure à 2002 (au cours des cinq années antérieures).

Population à l'étude

L'EEFA est une enquête supplémentaire à l'Enquête de la population active (EPA), menée en février et mars 2003. L'EPA a été réalisée auprès de 42 016 ménages. L'échantillon est représentatif de la population civile canadienne non institutionnalisée de 15 ans et plus. Elle exclut les résidents des trois territoires (Yukon, Nord-Ouest et Nunavut), les résidents des réserves indiennes, les membres des Forces armées canadiennes et les pensionnaires des établissements. Statistique Canada évalue que 2 % de la population canadienne est de fait

exclue du champ de l'enquête. L'échantillon de l'EPA est fondé sur un échantillonnage probabiliste stratifié faisant appel à un plan à plusieurs niveaux.

L'EEFA n'a pas été administrée à tous les participants de l'EPA. La population cible de l'EEFA est un sous-échantillon de l'EPA constitué des Canadiens âgés de 25 ans et plus. Ainsi, 25 056 personnes ont répondu aux questions de l'EEFA. En valeurs pondérées, ces dernières représentent près de 21 millions de Canadiennes et Canadiens. Pour le Québec, l'enquête EEFA a rejoint 6 103 répondants, pour une population estimée d'environ 5,1 millions de personnes (tableau 1.1).

Tableau 1.1
Échantillon et population totale de 25 ans et plus,
Canada et provinces, 2002

Provinces	n	N
Atlantique	1 915	1 603 343
Terre-Neuve	436	365 139
Île-du-Prince-Édouard	111	92 581
Nouvelle-Écosse	758	634 750
Nouveau-Brunswick	610	510 873
Québec	6 103	5 108 550
Ontario	9 718	8 135 023
Prairies	3 973	3 325 684
Manitoba	855	715 577
Saskatchewan	738	617 783
Alberta	2 380	1 992 324
Colombie-Britannique	3 347	2 802 188
Canada	25 056	20 974 788

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA) 2003.

Définition des différents types de formation

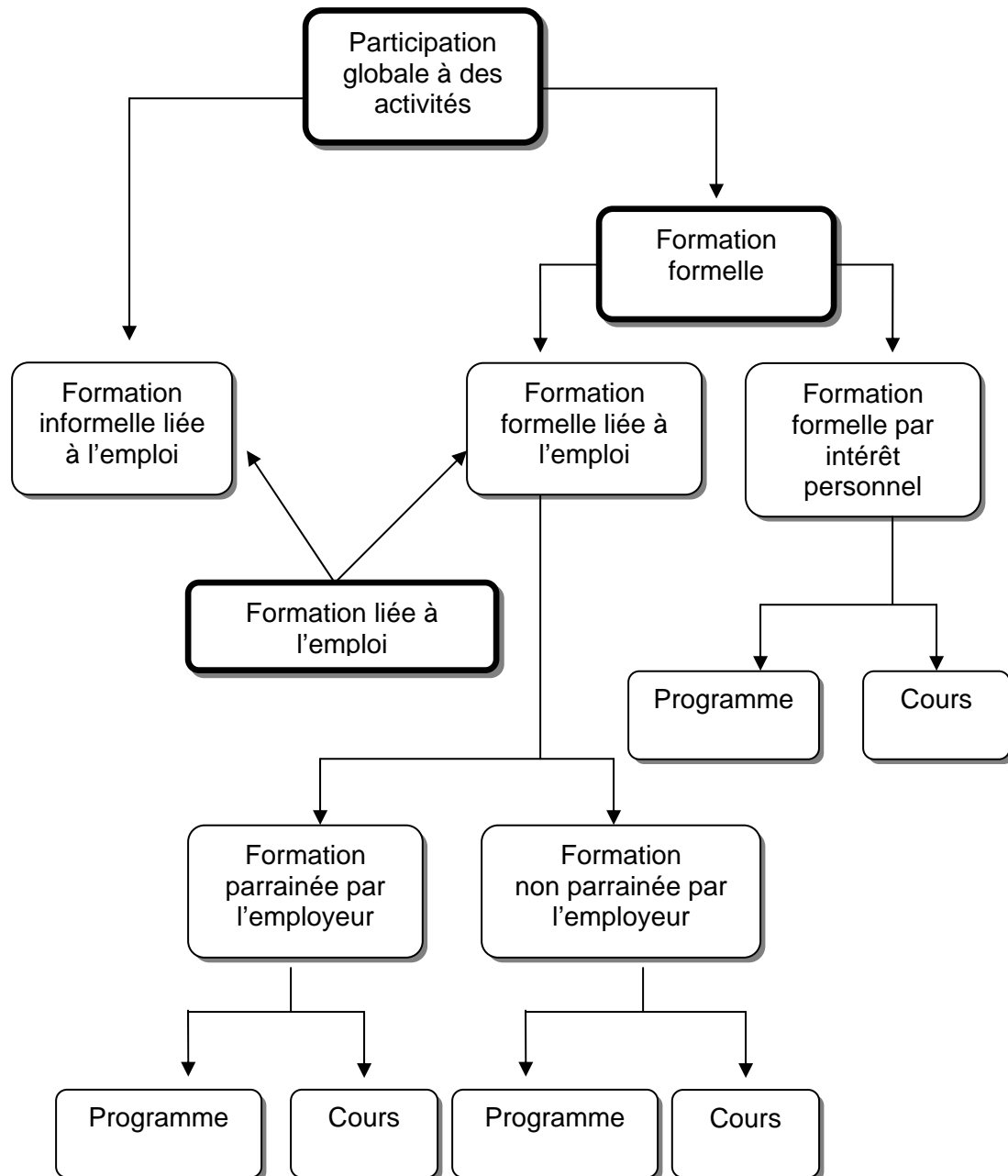
Étant donné les modifications apportées à l'enquête EEFA de 2003 par rapport aux enquêtes précédentes, il importe de définir précisément les différentes dimensions de la formation sur lesquelles s'appuie l'enquête et à partir desquelles les variables d'analyse ont été construites (Encadré et Hors texte). Globalement, l'enquête porte sur **la participation à des activités de formation**, examinées sous divers angles. Cette participation est distinguée, d'abord selon **l'orientation** qui est donnée à la formation à savoir, une formation reliée à l'emploi et une formation suivie par intérêt personnel. Elle est aussi distinguée selon le **type de formation** à savoir, la formation formelle ou structurée et la formation informelle.

Types de formation

- La **participation globale à la formation** fait référence à l'ensemble des activités possibles de formation, quel que soit le type de formation (formelle et informelle) ou l'orientation de la formation (formation reliée à l'emploi et formation suivie par intérêt personnel). Elle est mesurée par le **taux global de formation** qui est la proportion de la population qui prend part à une activité de formation quelconque par rapport à la population totale.
- La **formation formelle** (dite officielle dans les documents de Statistique Canada), fait référence à la participation à des activités structurées qui peuvent être suivies dans le cadre scolaire ou tout autre cadre « organisé ». Elle inclut également, dans la présente enquête, la formation « non formelle » qui se définit comme une formation structurée réalisée habituellement en dehors du système d'enseignement et ne conduisant pas à un diplôme. Les colloques, ateliers ou séminaires sont ainsi considérés comme de la formation non formelle. Lesdites activités (formelles et non formelles) sont considérées, quelle que soit l'orientation de la formation (liée à l'emploi ou par intérêt personnel). Ce type de formation est mesuré par le **taux de formation formelle**.
- La **formation formelle liée à l'emploi** fait référence à la participation à des activités structurées reliées à un emploi courant ou futur. Ces activités peuvent avoir été suivies dans le cadre de l'entreprise (formation offerte ou soutenue par l'employeur) ou à l'initiative de l'individu. Elle est mesurée par le **taux de formation formelle liée à l'emploi**.
- La **formation formelle suivie par intérêt personnel**, incluant les activités liées au loisir, fait référence à la participation à des activités sans lien avec l'emploi ou le travail de l'individu. Elle est mesurée par le **taux de formation formelle par intérêt personnel**.
- La **formation formelle liée à l'emploi** peut être **parrainée par l'employeur** si elle est planifiée, réalisée ou soutenue de quelque façon par l'employeur. Elle est mesurée par le **taux de formation parrainée** par l'employeur.
- La **formation informelle liée à l'emploi** (dite non officielle dans les documents de Statistique Canada) est une activité qui se déroule hors du système éducatif officiel ou d'un cadre structuré. Elle est définie comme : « une formation ne dépendant pas (ou dépendant très peu) de lignes directrices déterminées au préalable du point de vue de son organisation, de sa prestation et de son évaluation. Cette formation doit être suivie avec l'intention particulière de développer certaines compétences ou connaissances. » (Statistique Canada, 2003, p. 17) Cette formation se réalise dans des activités quotidiennes qui s'exercent au travail, au foyer et dans la collectivité. Elle est mesurée par le **taux de formation informelle liée à l'emploi**.
- N.B. Les termes « formation officielle et formation non officielle » utilisés par Statistique Canada ne sont pas retenus dans la présente analyse. Nous référons plutôt à la terminologie définie ci-dessus.

HORS TEXTE

Relations entre les différents types de formation



2. LA PARTICIPATION GLOBALE À LA FORMATION : UN PORTRAIT INTERPROVINCIAL

En 2002, quelque 2 800 000 adultes, soit 55 % des individus de 25 et plus (tableau 2.1) ont participé, au Québec, à une formation formelle ou informelle, reliée ou non à l'emploi. Le Québec, à cet égard, se situe dans la moyenne canadienne : le taux global de participation à la formation au Québec est en effet comparable (non significativement différent) à celui de l'Ontario, des Prairies et de la Colombie-Britannique, mais il est supérieur au taux moyen des provinces atlantiques (50,3 %).

Tableau 2.1
Taux global de participation à la formation, par province,
population totale de 25 ans et plus, 2002

Provinces***	Participants			Non-participants		
	(%)	n	N	(%)	n	N
Atlantique	50,3 ^a	960	803 003	49,7 ^a	946	791 840
Terre-Neuve	46,2 ^a	201	168 067	53,8 ^a	234	196 120
Île-du-Prince-Édouard	50,5	56	46 525	49,5	55	45 700
Nouvelle-Écosse	54,0	408	341 213	46,0	347	290 455
Nouveau-Brunswick	48,8	295	247 198	51,2	310	259 565
Québec	55,0^a	3 309	2 770 387	45,0^a	2 704	2 263 226
Ontario	55,6	5 344	4 473 614	44,4	4 264	3 569 086
Prairies	57,2	2 223	1 860 550	42,8	1 661	1 390 848
Manitoba	57,0	485	405 794	43,0	366	306 145
Saskatchewan	54,4	395	330 568	45,6	331	277 314
Alberta	58,2	1 343	1 124 188	41,8	964	807 389
Colombie-Britannique	56,9	1 883	1 576 463	43,1	1 428	1 195 090
Canada	55,5	13 719	11 484 017	44,5	11 003	9 210 090

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

*** Khi carré significatif à 0,01.

^a Différence Québec - autres provinces statistiquement significative au seuil de 0,01.

Cette performance du Québec, égale à celle du Canada, s'explique en bonne partie par la participation à la formation formelle réalisée par intérêt personnel (tableau 2.2). Le taux est significativement plus élevé au Québec (13,1 %) que dans l'ensemble du Canada (9,8 %) et dans chacune des provinces, sauf en Colombie-Britannique (12,1 %). En contrepartie, le taux québécois de participation à la formation formelle (structurée) liée à l'emploi est significativement plus bas que celui du Canada dans son ensemble (22,4 % contre 25,1 %) et, particulièrement, que celui des régions à l'ouest du Québec. Il en est de même de la formation informelle liée à l'emploi mais, cette fois-ci, uniquement vis-à-vis de l'Ontario et de l'Alberta. Dans la section 4, on tentera de comprendre ce qui peut expliquer cette situation.

Participation de la population active et de la population inactive

Si l'on distingue la population active et la population inactive (tableau 2.3), la comparaison des taux de participation montre que le taux global de formation de la population dite inactive est significativement plus élevé au Québec qu'au Canada (27,9 % contre 21,7 %). Cette situation est attribuable, pour l'essentiel, à une participation plus forte à la formation formelle suivie par intérêt personnel où le Québec enregistre des taux significativement plus élevés que le Canada dans son ensemble (11,5 % contre 7,6 %) et que chacune des provinces.

Tableau 2.2
Taux de formation selon le type et l'orientation de la formation, par province,
population totale de 25 ans et plus, 2002

Provinces	Formation formelle liée à l'emploi (%) ***	Formation formelle par intérêt personnel (%) ***	Formation formelle (liée à l'emploi et par intérêt personnel) (%) ***	Formation informelle liée à l'emploi (%) ***	Formation liée à l'emploi (formelle et informelle) (%) ***	Taux global de formation (%) ***
Atlantique	23,5	7,0 ^a		43,0	48,0	50,3 ^a
Terre-Neuve	20,4	-	23,8 ^a		44,8	46,2 ^a
Île-du-Prince-Édouard	-	-	29,7	42,7	47,3	50,5
Nouvelle-Écosse	25,8	7,8 ^a		45,8	51,3	54,0
Nouveau-Brunswick	23,1	7,4 ^a		41,5	46,1	48,8
Québec	25,0^a	13,1^a	28,2	49,6^a	53,5^a	
Ontario	28,0 ^a	7,6 ^a	29,7	48,9	54,4 ^a	
Prairies	28,4 ^a	9,3 ^a	40,2	49,3	54,7	57,0
Manitoba	26,6	8,8 ^a	31,0	46,1	51,8	54,4
Saskatchewan	28,3 ^a	9,5 ^a	27,9	49,7 ^a	55,0	
Colombie-Britannique	27,5 ^a	12,1	34,7	48,6	53,8	56,9
Canada	25,1^a	10,3^a	31,4	47,8	52,5	55,5
n	25 056	25 042	25 056	24 636	24 705	24 721

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

- Pourcentage exclu en raison du nombre de cas trop faible (< 30).

*** Khi carré, significatif à 0,01.

^a Différence Québec - autres provinces statistiquement significative au seuil de 0,01.

Tableau 2.3
Taux de formation selon le type et l'orientation de la formation, par province,
population active et population inactives de 25 ans et plus, 2002

Provinces	Formation formelle liée à l'emploi		Formation formelle par intérêt personnel		Formation formelle (liée à l'emploi et par intérêt personnel)		Formation informelle liée à l'emploi		Formation liée à l'emploi (formelle et informelle)		Taux global de formation	
	Active	Inactive	Active	Inactive	Active	Inactive	Active	Inactive	Active	Inactive	Active	Inactive
	***(%)	(%)	***(%)	***(%)	***(%)	***(%)	***(%)	***(%)	***(%)	***(%)	***(%)	***(%)
Atlantique	35,5	5,4	8,1 ^a	5,4 ^a		10,4 ^a	62,4	13,2	69,2	15,5	70,5	19,5 ^a
Terre-Neuve	31,8	-	-	-	35,1	-	59,0	-	65,6	18,4	66,1	20,4
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-	-	-	-	60,3	-	65,8	-	68,1	-
Nouvelle-Écosse	38,3	-	8,9 ^a	- 40,0	43,4	11,8	65,3	15,3	72,7	17,7	74,2	22,5
Nouveau-Brunswick	34,9	-	8,5 ^a	-	39,5	-	61,4	-	67,9	-	69,5	15,2 ^a
Québec	31,1^a	5,1	13,9^a	11,5^a	45,8^a	16,3^a	63,6^a	16,8^a	69,5^a	18,9^a	71,2^a	21,7^a
Ontario	33,6	5,8	8,4 ^a	5,9 ^a	38,1	11,1 ^a	65,1 ^a	14,3	70,1 ^a	15,7	71,3	19,7 ^a
Prairies	36,5 ^a	6,6	10,2 ^a	6,9 ^a	41,8	12,9	63,9 ^a	10,9 ^a	65,6	13,2 ^a	68,4	18,9 ^a
Manitoba	37,9	-	10,3	- 39,8	43,6	14,0	67,6 ^a	-	74,3 ^a	11,6	72,3	17,3 ^a
Saskatchewan	37,4	-	9,6	-	41,8	-	63,5	- 70,6	71,3	12,8	72,8	17,4 ^a
Alberta	35,8	6,6	10,4 ^a	6,9 ^a	41,2	13,0	62,7	11,5	69,0	14,2	71,0	20,2 ^a
Colombie-Britannique	38,3 ^a	6,1	14,4	7,4 ^a	45,8 ^a	12,7	66,7 ^a	12,5	73,4 ^a	14,7	75,2 ^a	19,9 ^a
Canada	34,2^a	5,7	10,8^a	7,6^a	40,2	12,8^a	63,6^a	14,1	69,5^a	16,0	71,2	21,7^a
n	16 998	8 058	16 993	8 049	16 997	8 059	16 796	7 840	16 859	7 846	16 867	7 854

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

- Pourcentage exclu en raison du nombre de cas trop faible (< 30).

*** Khi car 06,5 significatif à 0,01.

^a Différence Québec - autres provinces statistiquement significative au seuil de 0,01.

Dans le cas de la population active, le taux global de formation du Québec ne se distingue pas de façon significative de celui de l'ensemble du Canada (68,4 % contre 71,2 %). Par contre, si on considère la formation liée à l'emploi, le Québec montre un certain retard. C'est au Québec qu'on constate le plus bas taux de formation formelle liée à l'emploi (31,1 % face à une moyenne générale de 34,2 %). La même tendance s'observe pour la formation informelle liée à l'emploi où le taux québécois se situe à 59,4 %, un taux significativement plus faible que celui du Canada à 63,6 %.

Participation en fonction de l'âge

En raison des changements démographiques et des nouvelles tendances observées au regard de la prolongation de la vie active, il s'avère intéressant de distinguer la situation de la cohorte des 65 ans et plus par rapport à celle des cohortes plus jeunes. Tendances insoupçonnées, c'est aussi en raison d'une participation plus élevée au Québec que dans l'ensemble du Canada, au sein des catégories plus âgées (65 ans et plus), que le Québec peut présenter un taux global équivalent à l'ensemble du pays (tableau 2.4). En effet, le taux global de participation à la formation des 65 ans et plus est significativement plus élevé au Québec que dans l'ensemble du Canada (27,5 % contre 14,4 %). Et cette tendance se reflète, d'une part, dans la formation formelle suivie par intérêt personnel où le taux québécois se situe à 9,6 %, comparativement à 5,4 % pour le taux canadien; d'autre part, dans la formation informelle liée à l'emploi où le Québec enregistre un taux relativement élevé de 18,5 % contre 9,4 % dans l'ensemble canadien. Par ailleurs, toujours chez les 65 ans et plus, le taux québécois de formation formelle liée à l'emploi ne se différencie pas du taux canadien (3,1 % contre 2,1 %). Cette très faible participation des personnes de 65 ans et plus peut s'expliquer par le fait que la très grande majorité a quitté le marché du travail et que les incitatifs à suivre des cours en relation avec le travail soient largement absents. Cela ne les empêcherait pas toutefois de continuer, par des lectures ou d'autres moyens informels, à s'intéresser à des questions d'ordre professionnel.

En revanche, les tendances sont quelque peu différentes pour les groupes d'âge plus jeunes. En effet, le taux global de participation à la formation de la population québécoise âgée de 25 à 64 ans est significativement plus faible que celui observé au Canada dans les mêmes catégories d'âge (60,9 % contre 64,2 %). Cette plus faible participation du Québec se retrouve aussi bien dans la formation formelle liée à l'emploi (26,7 % contre 30,1 %) que dans la formation informelle liée à l'emploi (51 % contre 55,9 %).

Une comparaison Québec - Ontario

La comparaison la plus fréquente consiste à se mesurer à nos voisins ontariens. Qu'en est-il de la performance du Québec jugée à cette aune? Globalement, le Québec ne se distingue pas de l'Ontario quand il s'agit du taux global de participation à la formation, pour l'ensemble de la population de 25 ans et plus (tableau 2.2). Cependant, ce taux « moyen » cache des disparités importantes. En effet, si l'on exclut les cohortes plus âgées et que l'on ne considère que les 25-64 ans, le taux global se révèle plus faible au Québec qu'en Ontario (60,9 % contre 65,4 %) (tableau 2.4). En outre, la même tendance est observée lorsqu'il s'agit de la formation liée à l'emploi. Tant en matière de formation formelle liée à l'emploi qu'en matière de formation informelle liée à l'emploi, l'Ontario devance le Québec de façon significative. Par contre, lorsqu'il s'agit de formation formelle suivie par intérêt personnel, le Québec se révèle plus actif que l'Ontario (13,1 % contre 7,6 %).

Tableau 2.4
Taux de formation selon le type et l'orientation de la formation, par province, par groupe d'âge,
population totale de 25 ans et plus, 2002

Provinces	Formation formelle liée à l'emploi		Formation formelle par intérêt personnel		Formation formelle (liée à l'emploi et par intérêt personnel)		Formation informelle liée à l'emploi		Formation liée à l'emploi (formelle et informelle)		Taux global de formation		
	25-64 ans	65 ans et plus	25-64 ans	65 ans et plus	25-64 ans	65 ans et plus	25-64 ans	65 ans et plus	25-64 ans	65 ans et plus	25-64 ans	65 ans et plus	
	***(%)	***(%)	***(%)	***(%)	***(%)	***(%)	***(%)	***(%)	***(%)	***(%)	***(%)	***(%)	
Atlantique	28,3	-	8,2 ^a	-	33,6	-	50,7	-	56,7	-	59,2	9,9 ^a	
Terre-Neuve	23,9	-	-	-	27,7 ^a	-	47,9	-	53,2	-	54,8	-	
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-	-	33,3	-	51,7	-	57,3	-	59,6	-	
Nouvelle-Écosse	31,1	-	9,3 ^a	-	37,2	-	52,8	-	59,6	-	62,6	-	
Nouveau-Brunswick	28,3	-	8,4 ^a	-	33,5	-	50,0	-	55,6	-	58,3	-	
Québec	^a	3,1^a	^a	9,6^a	^a	12,8^a	^a	18,5^a	^a	18,5^a	^a	27,5^a	
Ontario	30,3 ^a	-	8,6 ^a	3,1 ^a	35,3	3,8 ^a	58,8 ^a	5,7 ^a	63,5 ^a	5,9 ^a	65,4 ^a	8,7 ^a	
Prairies	^a	5,4	13,9	10,0 ^a	6,1	36,2	38,4	10,6	51,0	57,5 ^a	7,7 ^a	56,9	
Manitoba	35,3 ^a	-	9,1 ^a	-	40,3	-	60,6 ^a	-	67,1 ^a	-	65,0 ^a	68,7 ^a	
Saskatchewan	33,6 ^a	-	10,1	-	38,9	-	58,0	-	65,0 ^a	-	66,2	67,1	
Alberta	31,7 ^a	9,3 ^a	^a	-	37,6	13,7	56,3 ^a	12,0	62,2 ^a	14,4	65,0	18,8	
Colombie-Britannique	33,6 ^a	-	13,5	5,5	41,3 ^a	5,5 ^a	57,9 ^a	7,0 ^a	61,5 ^a	7,0 ^a	67,1	10,1 ^a	
Canada	30,1^a	2,1	10,3	10,7^a	5,4^a	36,7	7,4^a	55,9^a	9,4^a	61,5^a	9,8^a	64,2^a	
n	26,7	20 572	4 484	20 564	4 478	20 572	4 484	20 332	4 304	20 396	4 309	20 404	4 317

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

- Pourcentage exclu en raison du nombre de cas trop faible (< 30).

*** Khi carré significatif à 0,01.

^a Différence Québec - autres provinces statistiquement significative au seuil de 0,01.

En bref...

Globalement, toutes formations confondues, la participation à la formation des Québécois ne se distingue pas de celle de l'ensemble des Canadiens. Cependant, si l'on distingue la formation selon l'orientation ou le type, plusieurs modulations peuvent être observées et elles introduisent des différences dans la participation des Québécois et des Canadiens. Un premier constat est à l'effet que la participation à l'éducation des adultes, au Québec comme dans l'ensemble du Canada, est d'abord impulsée par les enjeux professionnels, lesquels mettent en évidence trois tendances.

- Au Canada, la participation à des activités de formation formelle liée à l'emploi représente 80 % de l'ensemble des activités de formation formelle. Cette situation est similaire au Québec, mais avec une intensité moindre, car la participation formelle liée à l'emploi représente 70 % de l'ensemble de la participation à des activités formelles.
- Si l'on considère l'ensemble de la formation liée à l'emploi (formelle et informelle), la présence d'apprentissage informel fait doubler la participation, conduisant à une autre représentation de la situation. La participation à la formation informelle liée à l'emploi touche près de la moitié de la population de 25 ans et plus (47,8 % au Canada et 45,3 % au Québec). Les provinces de l'Ontario et de l'Alberta sont plus actives que le Québec en ce domaine. Ainsi, le fait de tenir compte des apprentissages informels exerce un impact important sur le niveau de participation.
- Les Québécois se révèlent moins actifs que les Canadiens, à certains égards, lorsqu'il s'agit de la formation liée à l'emploi. Aussi bien pour la formation formelle que pour la formation informelle, cette tendance s'exprime dans les groupes d'âge de 25-64 ans et au sein de la population active.

Un deuxième constat est à l'effet que, contrairement à la situation observée en matière de formation liée à l'emploi, les Québécois, plus que les Canadiens, participent à des formations par intérêt personnel, et ce, dans tous les groupes d'âge et peu importe qu'ils soient actifs ou non sur le marché du travail.

Ce tableau général étant brossé, nous essaierons maintenant de mieux comprendre les grandes tendances que nous venons d'observer, de voir comment se concrétise la participation à la formation pour des sous-groupes particuliers.

3. LA FORMATION FORMELLE : UNE PARTICIPATION MODELÉE PAR L'ORIENTATION DONNÉE À LA FORMATION

On l'a vu, il y a quelque 2 800 000 adultes qui, au Québec, sont actifs dans l'un ou l'autre des types de formation. Toutefois, lorsque l'on ne considère que les formations formelles (dites structurées), soit la partie visible de l'iceberg de la formation continue (Livingstone, 1999), ce chiffre tombe à 1 600 000, soit 32 % de la population de 25 ans et plus. En brossant le portrait de la participation à la formation formelle (tableau 3.1), le premier constat, déjà fait quant au taux global de participation à la formation, est aussi confirmé quant à la formation formelle : les taux de participation sont similaires entre le Québec (31,9 %) et le Canada (31,4 %). Cependant, si l'on distingue la population active et la population inactive (tableau 3.2), des profils différents se dessinent. Pour la population active, les taux de formation formelle sont plus élevés (40 %) et les ressemblances se maintiennent entre le Québec et le Canada. Par contre, pour la population inactive, les taux de participation reculent considérablement et un écart significatif est observé à l'avantage du Québec (16,3 % contre 12,8 %).

Le deuxième fait significatif qui ressort, dans l'économie générale actuelle de la formation des adultes, est que la participation est très majoritairement orientée vers l'emploi et le travail. Ainsi, la formation formelle liée à l'emploi est deux à trois fois plus importante, selon les provinces, que la formation formelle suivie par intérêt personnel. Les personnes choisissent habituellement ou la formation liée à l'emploi ou la formation suivie par intérêt personnel, mais plus rarement les deux à la fois : une très faible minorité de 2 % à 5 % optent pour les deux (tableau 3.1).

L'accent mis sur l'orientation professionnelle poursuit donc une tendance classique au Canada, alors que la majorité des participants suivent de la formation liée à l'emploi. Le taux de participation à cette dernière est significativement plus élevé au Canada qu'au Québec (25,2 % contre 22,4 %). Comment expliquer ce phénomène? L'offre de formation serait-elle plus importante et plus diversifiée dans les autres provinces qu'au Québec? Est-ce que les mesures publiques dites actives de gestion du marché du travail y seraient plus développées? Nous reviendrons de façon plus approfondie sur la formation liée à l'emploi dans une section ultérieure.

Quant à la formation formelle suivie par intérêt personnel, il faut noter le rapport inverse. Son importance est plus élevée au Québec que dans l'ensemble du Canada (13,1 % contre 9,8 %). Tant la population active que la population inactive québécoises affichent les taux les plus élevés au Canada. Le Québec et la Colombie-Britannique sont d'ailleurs les provinces les plus actives à cet égard et se détachent du peloton canadien.

Examinons maintenant les caractéristiques socio-économiques et les caractéristiques socioprofessionnelles de la participation à la formation formelle en mettant l'accent sur les ressemblances et les différences dans la participation, selon que l'on poursuit des objectifs professionnels ou des objectifs personnels. Le but n'étant pas de développer dans cette section un profil complet de la formation formelle liée à l'emploi, puisque nous y reviendrons plus loin, ce profil ne sera donc qu'esquissé pour permettre la comparaison avec celui des participants à la formation suivie par intérêt personnel. À partir de ces deux profils, on identifiera également les points de convergence et les points de divergence dans la participation du Québec par rapport à celle de l'ensemble du Canada en matière de formation formelle.

Tableau 3.1
Taux de formation formelle selon l'orientation de la formation¹, par province,
population totale de 25 ans et plus, 2002

Provinces***	Orientation de la formation			
	Liée à l'emploi seulement	Liée à l'emploi et par intérêt personnel	Par intérêt personnel seulement	Total formation formelle
	(%)	(%)	(%)	(%)
Atlantique	21,2	2,3	4,7 ^a	28,2
Terre-Neuve	19,0	-	-	23,8 ^a
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-	29,7
Nouvelle-Écosse	23,2	-	5,3 ^a	31,0
Nouveau-Brunswick	20,5	-	-	27,9
Québec	18,8^a	3,6	9,5^a	31,9^a
Ontario	22,1 ^a	2,9	4,7 ^a	29,7
Prairies	24,3 ^a	3,7	5,6 ^a	33,6
Manitoba	25,0 ^a	-	5,7 ^a	34,2
Saskatchewan	22,9	-	5,1 ^a	31,7
Alberta	24,5 ^a	3,8	5,7 ^a	34,0
Colombie-Britannique	22,6 ^a	4,9	7,2 ^a	34,7
Canada	21,7^a	3,5	6,3^a	31,4
n	25 056			

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

- Pourcentage exclu en raison du nombre de cas trop faible (< 30).

*** Khi carré significatif à 0,01.

^a Différence Québec - autres provinces statistiquement significative au seuil de 0,01.

¹ Pour obtenir le taux de formation liée à l'emploi, on additionne les colonnes « *liée à l'emploi seulement* » et « *liée à l'emploi et par intérêt personnel* ». Pour obtenir le taux de formation par intérêt personnel, on additionne les colonnes « *par intérêt personnel seulement* » et « *liée à l'emploi et par intérêt personnel* ».

Profil selon les caractéristiques sociales

Dans l'ensemble, au Canada comme au Québec (graphique 3.1 et tableau A3.3)¹, on ne constate aucune différence significative entre les **hommes et les femmes** en matière de formation formelle, sauf lorsqu'il s'agit de formations réalisées à des fins personnelles; en ces cas, les femmes, et cela, partout au pays, tendent à participer davantage que les hommes. En outre, cette participation est significativement plus élevée au Québec que dans l'ensemble du Canada, tant pour les femmes que pour les hommes; au Québec, ces taux sont de 15,4 % chez les femmes et de 10,8 % chez les hommes et, au Canada, de 12 % chez les premières et de 7,4 % chez les seconds.

Au Canada comme au Québec, la participation à la formation formelle dans son ensemble diminue significativement avec l'**âge** (graphique 3.1 et tableau A3.3). La probabilité de participer à une telle formation est deux fois plus élevée chez les 25-34 ans que chez les 55-64 ans. Il n'en demeure pas moins que près du quart des individus entre 55 et 64 ans participent à des activités de formation formelle, ce qui constitue un fait nouveau, car ce taux est environ le double de celui constaté en 1997 (Labonté et al., 2005). Ce constat est sans doute attribuable, pour une part, au fait que la nouvelle cohorte des 55-64 ans soit plus scolarisée que celle de 1997.

¹ Les tableaux dont la numérotation commence par un A (ex. : A3.3) se trouvent en annexe.

Tableau 3.2
Taux de formation formelle selon l'orientation de la formation¹, par province,
population active et population inactive de 25 ans et plus, 2002

Provinces***	Orientation de la formation							
	Population active				Population inactive			
	Liée à l'emploi seulement	Liée à l'emploi et par intérêt personnel	Par intérêt personnel seulement	Total formation formelle	Liée à l'emploi seulement	Liée à l'emploi et par intérêt personnel	Par intérêt personnel seulement	Total formation formelle
(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
Atlantique	31,9 ^a	-	4,5 ^a	-	5,0	-	5,0 ^a	- ^a
Terre-Neuve	29,4	-	-	35,1	-	-	-	-
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-	-	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	34,6 ^a	-	-	43,4	-	-	-	11,8
Nouveau-Brunswick	30,9	-	40,0	39,5	-	-	-	-
Québec	^a 29,7 ^a _{3,6}	-	8,6^a	^a 38,1	-	-	11,2^a _{10,4}	^a -
Ontario	31,6 ^a	3,9	4,5 ^a	38,1	5,2	-	5,3 ^a	^a -
Prairies	33,3 ^a	4,9	5,3 ^a	-	6,0	-	6,3 ^a	-
Manitoba	32,2	-	5,7	43,6	-	-	-	14,0
Saskatchewan	30,9 ^a	-	-	41,8	-	-	-	-
Alberta	31,4 ^a _{5,3}	7,0	5,4 ^a	39,8 4,8	5,9	-	6,4 ^a 16,3	-
Colombie-Britannique	31,4 ^a	7,0	7,4	41,8	-	-	6,6 ^a _{11,1}	-
Canada	29,5^a	4,8	6,0^a	40,2	5,2	0,5	7,1^a _{12,9}	12,8^a
n		16 997				8 059		

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EFA)*, 2003.

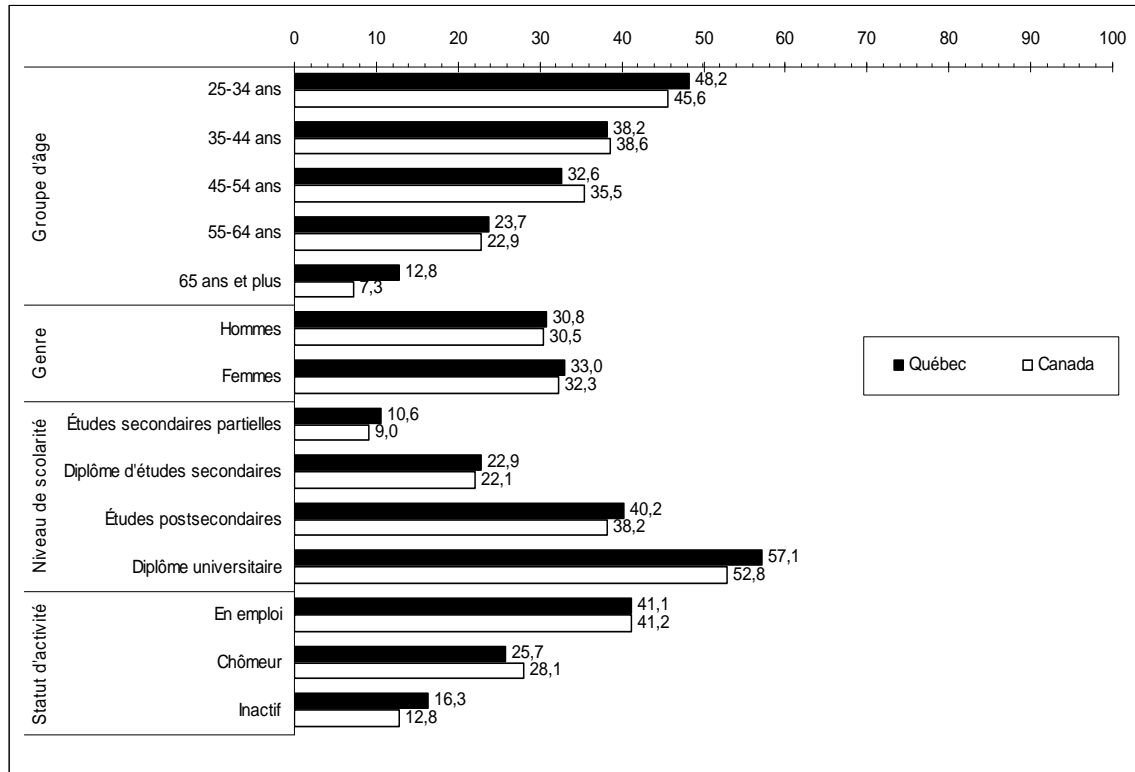
- Pourcentage exclu en raison du nombre de cas trop faible (< 30).

*** Khi carré significatif à 0,01.

^a Différence Québec - autres provinces statistiquement significative au seuil de 0,01.

¹ Pour obtenir le taux de formation liée à l'emploi, on additionne les colonnes « liée à l'emploi seulement » et « liée à l'emploi et par intérêt personnel ». Pour obtenir le taux de formation par intérêt personnel, on additionne les colonnes « par intérêt personnel seulement » et « liée à l'emploi et par intérêt personnel ».

Graphique 3.1
Facteurs sociaux de modulation de la formation formelle totale¹,
population totale de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002



Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

Voir tableau correspondant A3.3.

¹ Khi carré significatif à 0,01 entre le taux de formation formelle et chacune des variables socio-économiques.

Cependant, cet effet de l'âge s'exerce différemment selon l'orientation de la formation. Il s'accroît encore davantage pour la formation liée à l'emploi, puisque le taux de participation des 25-34 ans est trois à quatre fois plus élevé que celui des 55-64 ans. Par contre, la participation à des fins personnelles est moins influencée par l'âge. Elle est relativement stable de 25 à 64 ans pour diminuer ensuite à partir de 65 ans. Au sein de ce dernier groupe, le taux de participation tombe à 9,7 % au Québec et 5,4 % au Canada, soit une baisse, par rapport aux groupes d'âge plus jeunes, d'environ 33 % pour le Québec et de 50 % pour le Canada. Par ailleurs, le taux de formation suivie par intérêt personnel plus élevé au Québec qu'au Canada ne s'applique pas à tous les groupes d'âge; ce phénomène n'est présent que chez les plus jeunes et les plus âgés.

Le **niveau de scolarité antérieure** demeure le facteur le plus déterminant de la participation des adultes à la formation (graphique 3.1 et tableau A3.3). Partout au Canada, lorsqu'il s'agit de la formation formelle, la probabilité de participer à une formation est plus de cinq fois plus grande chez les adultes plus scolarisés que chez ceux qui n'ont pas terminé leurs études secondaires, passant de 9 % à 52,8 %. La même tendance s'applique aussi bien à la formation liée à l'emploi qu'à la formation suivie par intérêt personnel, quoique l'effet de la scolarité soit encore plus marqué dans le premier cas que dans le second. Des différences de participation entre le Québec et le Canada ne sont observées que pour la formation suivie par intérêt personnel. Encore ici, les taux de participation sont supérieurs au Québec, mais seulement pour les individus qui ont poursuivi des études postsecondaires et universitaires.

Profil selon les caractéristiques professionnelles

La participation à la formation formelle fluctue aussi selon le **statut d'activité** des individus sur le marché du travail, tant au Québec qu'au Canada (graphique 3.1 et tableau A3.3). Les taux de participation sont plus élevés (41 %) chez les individus en emploi que chez ceux qui sont sans emploi (26-28 %), lesquels, à leur tour, participent davantage que la population dite inactive (autour de 15 %). Les mêmes tendances s'observent en ce qui a trait à la formation liée à l'emploi. Cependant, l'impact du statut d'activité n'a pas la même prégnance, lorsqu'il s'agit de la formation suivie par intérêt personnel. En effet, les impératifs imposés par le marché du travail en matière de développement des compétences ne s'imposent plus de la même façon, ni avec la même intensité, lorsqu'il s'agit de formation personnelle. Il n'est donc pas étonnant de constater que l'impact du statut d'activité ne joue plus, dans le cas du Québec, et déparage seulement ceux qui sont en emploi, dans le cas du Canada.

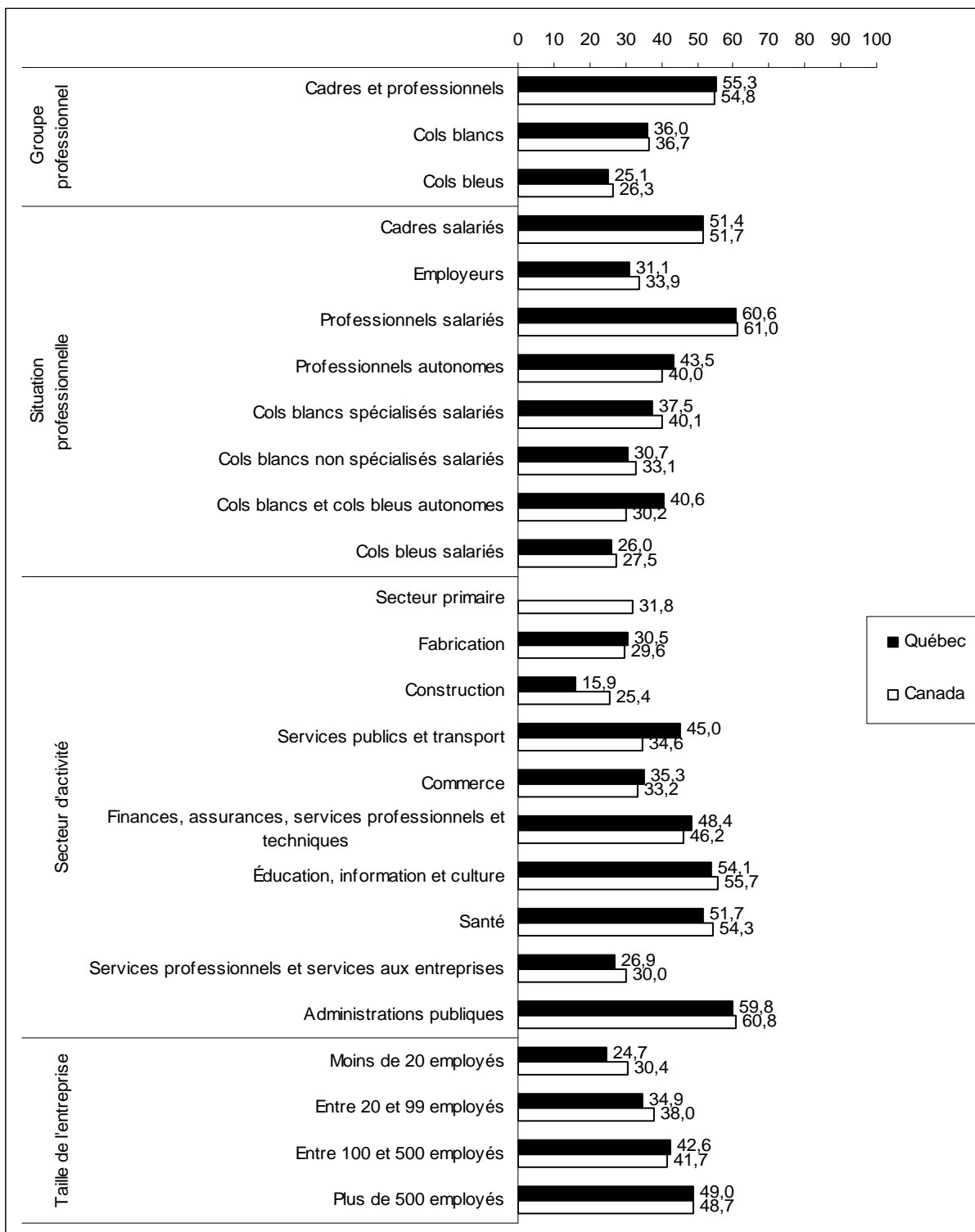
La différence de participation entre le Québec et le Canada au regard de la formation suivie par intérêt personnel, à l'avantage du Québec, est observée quel que soit le statut d'activité². En revanche, la seule différence observée dans le cas de la formation liée à l'emploi touche les chômeurs et se fait, cette fois-ci, au détriment du Québec. En fait, les chômeurs québécois semblent moins profiter des mesures publiques de gestion de la main-d'œuvre que leurs vis-à-vis canadiens, situation qui ne se retrouve pas chez la population en emploi.

Sans surprise, au Québec comme au Canada, nous constatons que la participation à la formation formelle varie selon la **situation professionnelle**. Celle-ci est définie, dans la présente analyse, en fonction de deux paramètres : le niveau de qualification, déterminé par le groupe professionnel d'appartenance, et le lien d'emploi, caractérisé par l'existence ou non d'un lien salarial. Aussi bien le niveau de qualification que le lien d'emploi constituent des pôles autour desquels s'articule la participation à des activités de formation formelle. D'une part, le niveau de qualification opère une hiérarchisation entre les professionnels, les travailleurs spécialisés et les travailleurs non spécialisés (graphique 3.2 et tableau A3.4). En effet, les professionnels salariés (61 %) et les cadres salariés (51 %), avec des taux dépassant les 50 %, sont en haut de liste; ils sont suivis par les cols blancs spécialisés (38-40 %), puis par les cols blancs non spécialisés et les cols bleus (26-33 %).

D'autre part, le poids du **lien d'emploi** se superpose à celui de la qualification en discriminant entre les travailleurs autonomes et les travailleurs salariés. Les taux de formation formelle sont généralement plus faibles chez les premiers que chez les seconds (graphique 3.2 et tableau A3.4). Mais, cette tendance ne prévaut que pour les cadres et les professionnels, mais pas pour les cols blancs et les cols bleus, et ce, tant au Québec qu'au Canada (tableau A3.5). Cela tient possiblement à la présence de cols blancs spécialisés, dans la catégorie des travailleurs autonomes, et au fait que les cols bleus artisans (tels que les ouvriers de la construction) sont largement des ouvriers qualifiés, ce qui contribuerait à relever les taux de participation.

² La tendance est la même pour la catégorie « chômeur », bien que la différence ne soit pas statistiquement significative (à cause du faible nombre de cas).

Graphique 3.2
Facteurs professionnels de modulation de la formation formelle totale¹,
population active de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002



Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

Voir tableau correspondant A3.4.

¹ Khi carré significatif à 0,01 entre le taux de formation formelle et chacune des variables socioprofessionnelles.

Cette influence de la situation professionnelle est particulièrement évidente lorsqu'il s'agit de la formation liée à l'emploi, les écarts étant aussi marqués en fonction des niveaux de qualification. Mais, elle se décline différemment dans le cas de la formation suivie par intérêt personnel où les écarts entre les groupes sont de beaucoup réduits. Ce phénomène est particulièrement manifeste au Canada. Au Québec, il subsiste un certain décalage entre les professionnels et les autres groupes. En fait, tant au Canada qu'au Québec, seuls les cols bleus salariés se démarquent vraiment des autres groupes par une participation beaucoup plus faible à la formation suivie par intérêt personnel. Ces observations indiquent, au-delà de l'influence du capital culturel, l'importance des ressources et des contraintes institutionnelles et organisationnelles (dont le temps à consacrer à la formation), conditions qui profitent bien davantage aux cadres salariés et aux professionnels salariés qu'à tous les autres groupes.

La formation formelle est, elle aussi, inégalement distribuée selon les **secteurs d'activité** (graphique 3.2 et tableau A3.4). Les taux les plus élevés de participation sont dans *les administrations publiques, les secteurs de la santé, de l'éducation, information et culture* (50-60 %), et les plus faibles dans les secteurs de la *fabrication, des services personnels et aux entreprises*, ainsi que de la *construction*. Cette tendance, vérifiée au Québec comme au Canada, reproduit des constats déjà faits antérieurement. Il semble bien que les différentes traditions de formation entre les secteurs d'activité conduisent à la reproduction de modes distincts d'accès à la formation. Notons, dans le secteur de la construction, un taux plus faible de participation à la formation liée à l'emploi au Québec que dans l'ensemble du Canada; ce qui pourrait être dû au développement inégal, selon les provinces, des programmes d'apprentissage par rapport aux autres programmes de formation formelle.

Ces différents taux de participation de la formation formelle en fonction du secteur d'activité se vérifient suivant les mêmes modulations, mais avec une intensité variable selon l'orientation donnée à la formation. Ainsi, au Québec, dans le cas de la formation liée à l'emploi, les taux se distribuent entre 12 % et 50 %, alors que, pour la formation suivie par intérêt personnel, le registre de variation est moins étendu et se polarise en deux blocs, autour de 10 %, pour l'un, et de 20 %, pour l'autre.

Il se révèle souvent avantageux de travailler dans une entreprise de moyenne ou grande taille où les processus de formation sont officiellement établis et où les moyens de formation sont importants. Les variations observables des taux de formation formelle selon la **taille des entreprises** ne surprendront personne. Ainsi, au Québec, le taux de formation formelle varie de 24,7 %, dans les petites entreprises de moins de 20 employés, à 49 % dans les très grandes entreprises. Ces taux varient de la même façon au Canada (graphique 3.2 et tableau A3.4).

La progression des taux de participation au fur et à mesure qu'augmente la taille des entreprises est beaucoup plus marquée pour la formation liée à l'emploi (de 18 % à 41 %, au Québec) que pour la formation par intérêt personnel pour laquelle un resserrement des taux est plutôt observé (10 % à 16 %, toujours au Québec). Compte tenu des appuis qui peuvent être offerts par les entreprises aux personnes qui veulent se former et des ressources qui fluctuent en fonction des capacités financières des entreprises, on peut comprendre que l'importance des moyens mis à la disposition des individus aient plus d'impact sur la formation suivie pour des fins professionnelles que sur la formation suivie par intérêt personnel.

En bref...

Plusieurs facteurs jouent un rôle déterminant dans la participation à la formation formelle. Ainsi, le profil de participation varie significativement selon le genre, l'âge, la scolarité antérieure, le statut d'activité, la situation professionnelle, le secteur d'activité et la taille de l'entreprise. Voici les principaux constats que l'analyse a permis de dégager.

- La formation formelle totale est comparable au Québec et dans l'ensemble du Canada. Cependant, des différences sont observées selon l'orientation : le taux de formation formelle liée à l'emploi est plus faible au Québec qu'au Canada, alors que le Québec performe mieux que le Canada en matière de formation suivie par intérêt personnel.
- Les différents facteurs jouent avec une intensité variable selon l'orientation de la formation : cette intensité est toujours plus forte lorsqu'il s'agit de la formation reliée à l'emploi que lorsqu'il s'agit de la formation par intérêt personnel. C'est dire qu'il y a plus de variation observée dans le cas de la formation liée à l'emploi et, a contrario, plus de constance dans la formation à des fins personnelles.
- Les différences entre le Québec et le Canada, en matière de formation liée à l'emploi, s'appliquent plus spécifiquement aux chômeurs et aux travailleurs du secteur de la construction.
- En matière de formation suivie par intérêt personnel, l'avantage du Québec se situe plus particulièrement au sein de deux groupes d'âge : les 25-34 ans et les 65 ans et plus, autant chez les hommes que chez les femmes, et seulement chez ceux et celles qui ont fait des études postsecondaires et universitaires. En somme, la situation du Québec en ce domaine repose davantage sur des facteurs sociodémographiques que socioprofessionnels.

4. LA FORMATION LIÉE À L'EMPLOI : UNE RÉALITÉ QUI S'IMPOSE

Après avoir analysé l'ensemble de la formation formelle, l'attention se concentre maintenant sur la formation liée à l'emploi, tant la formation formelle que la formation informelle. La formation liée à l'emploi demeure une réalité importante en milieu de travail au Québec, comme dans l'ensemble du Canada, puisqu'elle touche une personne sur deux dans la **population totale**. Avant de passer à l'analyse particulière de l'un et l'autre types de formation (formelle et informelle), nous commenterons les données relatives à l'ensemble de la formation reliée à l'emploi. Tel que souligné antérieurement, le Québec, à ce chapitre, se compare avec le Canada (50,1 % contre 52,4 %). Des différences ressortent toutefois par rapport à l'Ontario et à l'Alberta qui enregistrent des taux plus élevés que le Québec.

La situation du Québec, comparable à celle de l'ensemble du Canada, tient surtout à la formation informelle où le Québec demeure dans la moyenne générale et où il n'y a pas de fluctuation entre les provinces (tableau 4.1). Par contre, le Québec se situe, encore en 2002, parmi les provinces démontrant les taux les plus faibles de participation à la formation formelle reliée à l'emploi, soit 22,6 %, par rapport à l'ensemble canadien (25,2 %). En outre, on peut observer que la formation formelle s'accompagne très généralement de la formation informelle; si on participe à l'une, on souscrit aussi à l'autre. En effet, seule une minorité (autour de 5 %) réalise de la formation formelle sans compléter par de l'apprentissage informel. L'inverse n'est pas vrai, puisqu'une personne sur quatre ne réalise que des apprentissages informels sans participer à de la formation formelle.

Tableau 4.1
Taux de formation liée à l'emploi selon le type de formation¹, par province,
population totale de 25 ans et plus, 2002

Provinces***	Type de formation			
	Formelle seulement	Formelle et informelle	Informelle seulement	Total formation liée à l'emploi
	(%)	(%)	(%)	(%)
Atlantique	4,9	18,6	24,4	47,9
Terre-Neuve	-	15,7	24,5	44,6
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-	47,3
Nouvelle-Écosse	5,6	20,4	25,4	51,4
Nouveau-Brunswick	-	18,5	22,8	46,0
Québec	4,8	17,8^a	27,5	50,1^a
Ontario	3,9	21,3 ^a	28,3	53,5 ^a
Prairies	5,3	23,1 ^a	25,8	54,2 ^a
Manitoba	5,1	23,3 ^a	26,1	54,5
Saskatchewan	5,7	21,1	24,9	51,7
Alberta	5,2	23,7 ^a	26,1	54,9 ^a
Colombie-Britannique	5,0	22,5 ^a	26,1	53,6
Canada	4,5	20,7^a	27,1	52,4
n	24 636			

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

- Pourcentage exclu en raison du nombre de cas trop faible (< 30).

*** Khi carré significatif à 0,01.

^a Différence Québec - autres provinces statistiquement significative au seuil de 0,01.

¹ Pour obtenir le taux de formation formelle, on additionne les colonnes « *formelle seulement* » et « *formelle et informelle* ». Pour obtenir le taux de formation informelle, on additionne les colonnes « *informelle seulement* » et « *formelle et informelle* ».

Les remarques précédentes concernaient l'ensemble de la population. Si on ne considère maintenant que **la population en emploi** (tableau 4.2), les taux de l'ensemble de la formation liée à l'emploi grimpent. Ce sont les deux tiers de cette population au Québec (66,7 %), et un peu plus au Canada (70,0 %), qui indiquent avoir participé à une formation liée à l'emploi quelconque, formelle ou informelle, au cours de l'année 2002. Contrairement à ce qui a été observé pour la population totale, la participation de la population en emploi est significativement plus faible au Québec qu'au Canada. On privilégie davantage la formation informelle que la formation formelle : 60,5 % par rapport à 32,7 % pour le Québec. Nous examinerons plus en détail la part faite à la formation formelle et à la formation informelle pour cette population spécifique, dans les sections qui suivent.

Dans le cas de **la population en chômage** (tableau 4.2), les taux de formation liée à l'emploi sont plus faibles et ne sont pas significativement différents pour le Québec et le Canada (51,6 % contre 60,6 %), même si la tendance est plus faible au Québec. Pour l'ensemble du Canada³, les chômeurs ont nettement tendance à privilégier la formation informelle plutôt que formelle (54,1 % contre 21,9 %). Nonobstant l'absence de soutien que peut offrir le milieu de travail dans le développement des compétences, les chômeurs n'en continuent pas moins de réaliser des apprentissages. Au plan de la formation formelle, en revanche, ils semblent nettement désavantagés comparativement aux travailleurs. Finalement, les taux de formation liée à l'emploi chutent dramatiquement, nul ne s'en étonnera, chez **la population inactive** et le Québec ne se distingue pas du Canada dans ce cas (18,8 % contre 16 %).

La formation reliée à l'emploi devient une pratique de plus en plus reconnue dans la marche des entreprises; elle se présente comme une réalité complexe et diversifiée, incluant aussi bien les activités structurées que les formations informelles, c'est-à-dire non structurées bien qu'entreprises avec l'intention particulière de développer certaines compétences ou connaissances, telles que, par exemple, l'entraînement à la tâche.



Après avoir exposé sommairement les différences entre la population en emploi, la population en chômage et la population inactive, les analyses plus spécifiques relatives à la formation formelle liée à l'emploi et à la formation informelle liée à l'emploi, dans les sections qui suivent, porteront exclusivement sur la population en emploi. Cette option se justifie par le fait que, dans cette enquête, les informations relatives aux caractéristiques professionnelles ne sont complètes que pour la population en emploi.

³ Étant donné l'échantillon plus faible pour les chômeurs, nous ne disposons que de très peu de données pour chacune des provinces.

Tableau 4.2
Taux de formation liée à l'emploi selon le type de formation¹, par province,
population en emploi, en chômage et inactive de 25 ans et plus, 2002

Provinces***	Type de formation												
	Population en emploi				Population en chômage				Population inactive				
	Formelle seulement	Formelle et informelle	Informelle seulement	Total formation liée à l'emploi	Formelle seulement	Formelle et informelle	Informelle seulement	Total formation liée à l'emploi	Formelle seulement	Formelle et informelle	Informelle seulement	Total formation liée à l'emploi	
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
Atlantique	6,8	31,1	33,4	71,2	-	-	35,4	54,9	-	-	10,1	15,3	
Terre-Neuve	-	29,6	31,6	67,3	-	-	-	-	-	-	-	17,6	
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-	70,5	-	-	-	-	-	-	-	-	
Nouvelle-Écosse	7,3	32,0	34,6	73,9	-	-	-	-	-	-	11,6	17,7	
Nouveau-Brunswick	-	30,8	32,6	69,8	-	-	-	-	-	-	-	-	
Québec	6,2	26,5^a	34,0	66,7^a	-	-	38,3	51,6	2,1	3,1	13,6^a	18,8^a	
Ontario	4,9	29,4	36,0	70,3	-	19,3	41,8	66,4	1,4	4,5	9,8 ^a	15,7	
Prairies	6,3	31,1 ^a	33,3	70,8	-	-	36,2	62,2	-	4,5	6,4 ^a	11,3 ^a	
Manitoba	6,5	31,6	36,5	74,6 ^a	-	-	-	-	-	-	-	18,8	
Saskatchewan	7,6	30,4	33,5	71,5	-	-	-	-	-	-	-	12,8	
Alberta	5,9	31,2	32,2	69,3	-	-	-	57,9	-	-	7,4 ^a	13,0	
Colombie-Britannique	6,2	32,5 ^a	34,9	73,6 ^a	-	22,5	35,6	66,9	-	4,1	8,4 ^a	14,1	
Canada	5,7	29,5^a	34,8	70,0^a	6,5	15,4	38,7	60,6	1,9	3,9	10,2^a	16,0	
n	15 575				1 220				7 841				14,6

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

- Pourcentage exclu en raison du nombre de cas trop faible (< 30).

*** Khi carré significatif à 0,01.

^a Différence Québec - autres provinces statistiquement significative au seuil de 0,01.

¹ Pour obtenir le taux de formation formelle, on additionne les colonnes « *formelle seulement* » et « *formelle et informelle* ». Pour obtenir le taux de formation informelle, on additionne les colonnes « *informelle seulement* » et « *formelle et informelle* ».

4.1 La formation formelle liée à l'emploi

Rappelons d'abord que la formation formelle inclut, dans le cadre de la présente enquête, non seulement la participation à des activités structurées qui peuvent être suivies dans le cadre scolaire ou tout autre cadre « organisé », mais aussi la formation non formelle qui se définit comme une formation structurée réalisée habituellement en dehors du système d'enseignement et ne conduisant pas à un diplôme. Les colloques, ateliers ou séminaires sont ainsi considérés comme des activités de formation non formelles.

Nous venons d'observer que le taux de formation formelle liée à l'emploi, pour la population totale, était significativement plus faible au Québec que dans l'ensemble du Canada (22,6 % contre 25,2 %). Si l'on ne considère que la population en emploi, les taux québécois et canadien ne se distinguent plus de façon significative (32,8 % contre 35,2 %). Ils sont également plus élevés que ceux de la population en général. De manière plus spécifique, voyons maintenant quels sont les principaux facteurs qui déterminent cette participation.

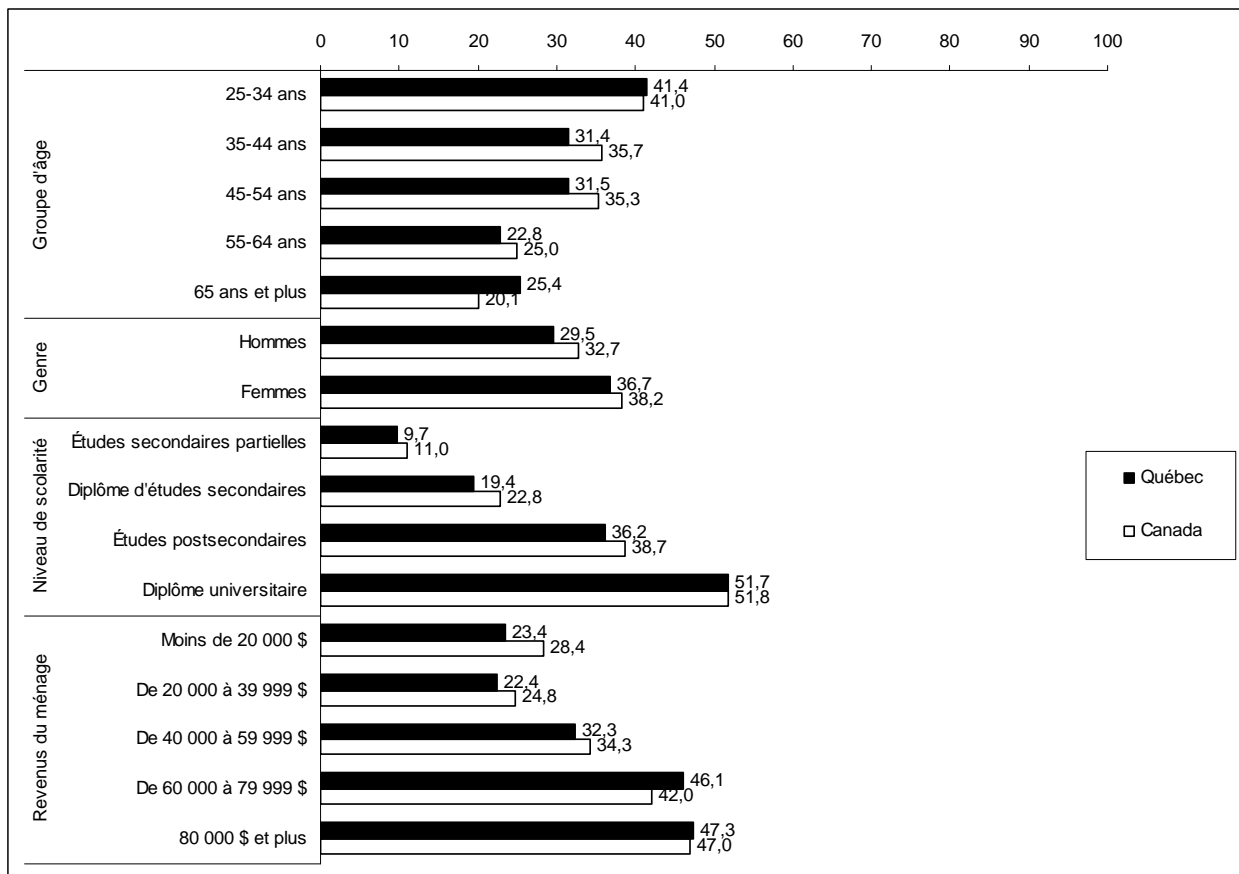
Profil selon les caractéristiques sociales

La tendance récente à une participation plus élevée des femmes par rapport aux hommes dans la formation en emploi est confirmée de nouveau (graphique 4.1 et tableau A4.3). Tant au Québec qu'au Canada, l'écart des taux de participation à la formation formelle liée à l'emploi entre **les hommes et les femmes** est de 6 ou 7 points de pourcentage à l'avantage des femmes. Cependant, aucune différence n'est observée entre le Québec et le Canada, et ce, autant chez les hommes que chez les femmes.

On observe d'abord que l'écart est plus étroit entre les **cohortes d'âge** de la population en emploi (graphique 4.1 et tableau A4.3) qu'au sein de la population en général (tableau A3.3) en matière de participation à la formation formelle reliée au travail. Certes, la différence selon les groupes d'âge existe toujours, car les taux de participation tombent de 41,4 % à 22,8 %, au Québec, entre la strate des 25-34 ans et celle des 55-64 ans (de 41,0 % à 25,0 % au Canada). Mais, le taux de participation des Québécois âgés de 55 à 64 ans, qui n'est que de 11,4 % au sein de la population totale, monte à 22,8 % lorsque l'on ne considère que la population en emploi. Fait assez marquant, les individus en emploi et âgés de 65 ans et plus conservent également un taux élevé de participation à 25,4 %, alors que ce taux est pratiquement inexistant dans la population en général (3,1 %). Il y a eu une progression remarquable, depuis 1997, de la participation à la formation des 55 ans et plus (Labonté et *al.*, 2005). Les mêmes tendances s'avèrent également au Canada. La prolongation de la vie au travail, observée ces dernières années, est susceptible d'exercer une pression à la hausse sur la demande de formation de ces travailleurs.

L'enquête de 2002 confirme une tendance déjà documentée dans les études antérieures (Bélanger, Doray, Labonté et Levesque, 2005). Partout, au Québec comme dans l'ensemble du Canada, le niveau de participation à la formation formelle liée à l'emploi demeure très marqué par le **niveau de scolarité antérieure** (graphique 4.1 et tableau A4.3). Les taux passent de 9,7 % à 51,7 %, au Québec, et de 11,0 % à 51,8 %, au Canada, selon que l'on considère les individus qui n'ont pas complété une formation secondaire et ceux qui sont en possession d'un grade universitaire. En outre, à niveau de scolarité comparable, les taux de formation québécois sont semblables à ceux de l'ensemble du Canada.

Graphique 4.1
Facteurs sociaux de modulation de la formation formelle liée à l'emploi¹,
population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002



Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 2003.
 Voir tableau correspondant A4.3.

¹ Khi carré significatif à 0,01 entre le taux de formation formelle liée à l'emploi et chacune des variables socio-économiques.

Les écarts dans les taux de participation entre les niveaux de **revenus des ménages** sont beaucoup moins amples que ceux observés entre les niveaux de scolarité antérieure, et cela, au Québec comme dans l'ensemble du Canada (graphique 4.1 et tableau A4.3). Si les adultes ayant un revenu avant impôt supérieur à 80 000 \$ enregistrent un taux de formation formelle liée à l'emploi de près de 50 %, ce taux baisse à quelque 33 % pour les ménages dont le revenu se situe entre 40 000 \$ et 59 999 \$ et tombe à moins de 25 % au sein des ménages ayant un revenu inférieur à 40 000 \$.

Profil selon les caractéristiques professionnelles

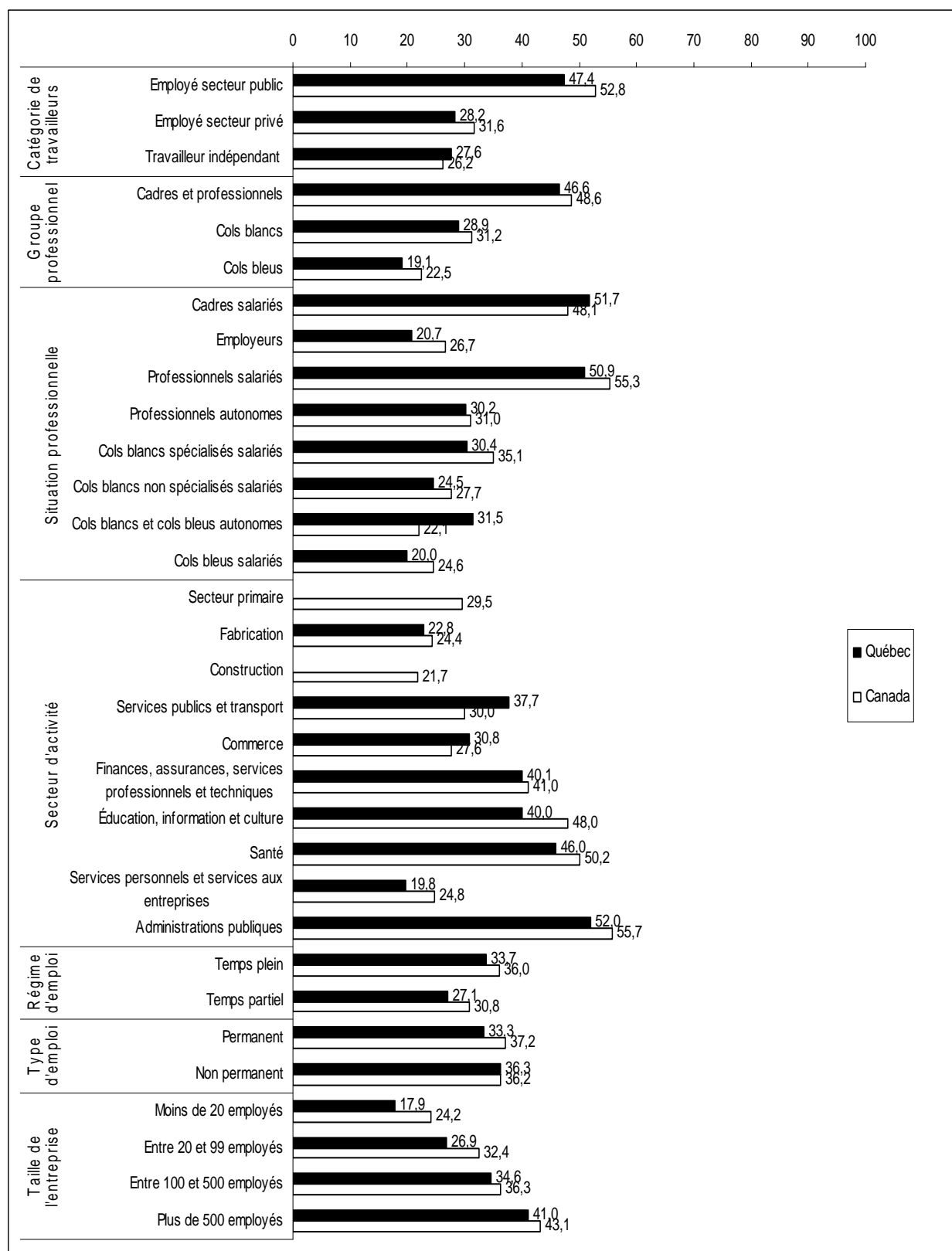
Toujours au sein de la population en emploi, la formation formelle liée à l'emploi varie beaucoup selon la position occupée par la personne sur le marché du travail. La demande de formation est plus ou moins importante selon les groupes professionnels et la réponse des employeurs peut être déterminée par la position plus ou moins stratégique des travailleurs au sein de l'entreprise. Ainsi, au regard de **la situation professionnelle**, la participation à la formation devient de plus en plus importante au fur et à mesure qu'augmente le niveau de qualification des travailleurs (graphique 4.2 et tableau A4.4). Les cadres et les professionnels, au Québec comme au Canada, ont un taux de participation qui varie entre 48 % et 55 %, alors qu'environ le tiers des cols blancs spécialisés, le quart des cols blancs non spécialisés et le cinquième seulement des cols bleus indiquent avoir participé à des formations formelles liées à l'emploi.

Par ailleurs, le **lien d'emploi**, c'est-à-dire le fait d'être travailleurs autonomes ou travailleurs salariés, est aussi un facteur d'influence, dans le sens que les premiers participent moins à la formation, à une exception près, que les seconds, à niveau de qualification comparable (tableau A4.5). Ainsi, les employeurs et les professionnels autonomes tendent à participer plus faiblement que leurs collègues salariés (28 %-31 % contre un peu plus de 50 %). Chez les cols bleus, l'influence est la même et significative au Canada (15 % contre 25 %), mais non significative au Québec, bien que la tendance aille dans le même sens (15 % contre 20 %). Chez les cols blancs, le rapport entre travailleurs salariés et travailleurs autonomes est complètement différent et, qui plus est, les travailleurs québécois se distinguent radicalement des travailleurs canadiens. Si, au Canada, les taux de formation des cols blancs salariés et des cols blancs autonomes sont identiques (31 %), on assiste, au Québec à un renversement complet de la tendance généralement observée : les cols blancs autonomes enregistrent des taux de formation nettement plus élevés que leurs collègues salariés (44 % contre 28 %). Comment expliquer un tel phénomène? Le fait que les cols blancs autonomes soient aussi actifs en formation, et même plus actifs au Québec, que les cols blancs salariés pourrait tenir, en partie, à ce que les premiers appartiennent davantage à la catégorie des travailleurs spécialisés, lesquels ont tendance à se former davantage que les travailleurs non spécialisés. Les cols blancs autonomes seraient aussi susceptibles, plus que les salariés, de participer à des congrès, ateliers ou salons (reconnus dans la présente enquête comme activité de formation formelle) dans le but tant de se former que d'établir des relations d'affaires. En ce sens, pourrait-on estimer que l'offre de formation est plus grande?

Le **contexte de travail**, caractérisé ici par le fait d'œuvrer dans le secteur public ou le secteur privé, exerce une influence marquée sur la participation. Si 50 % des employés du secteur public participent à des formations formelles liées à l'emploi (47,4 % au Québec et 52,8 % au Canada), quelque 30 % des employés du secteur privé seulement indiquent une telle participation (28,2 % au Québec et 31,6 % au Canada). Le Québec ne se distingue pas du Canada à cet égard.

Le statut de travail, défini par le **régime d'emploi**, semble influencer la participation à la formation formelle liée à l'emploi (graphique 4.2 et tableau A4.4). En effet, on observe, au Québec comme dans l'ensemble du Canada, une participation plus élevée chez les individus travaillant à plein temps, comparativement à ceux qui travaillent à temps partiel (33,7 % contre 27,1 %, au Québec, et 36 % contre 30,8 %, au Canada). Et il n'y a pas de différences statistiquement significatives entre le Québec et le Canada. En revanche, les données selon le **type d'emploi** ne montrent pas de différences significatives entre les taux de formation, que l'on occupe un emploi permanent ou temporaire. Ce phénomène s'avère tant au Québec qu'au Canada. Toutefois, un taux de participation significativement plus élevé au Canada qu'au Québec est observé chez les employés bénéficiant d'un statut permanent.

Graphique 4.2
Facteurs professionnels de modulation de la formation formelle liée à l'emploi¹,
population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002



Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 2003.

¹ Voir tableau correspondant A4.4.

¹ Khi carré significatif à 0,01 entre le taux de formation formelle liée à l'emploi et chacune des variables socioprofessionnelles, à l'exception du type d'emploi.

La taille de l'entreprise est un autre facteur influençant la participation à la formation formelle liée à l'emploi (graphique 4.2 et tableau A4.4). Le taux de participation passe, au Québec, de 17,9 % à 41,1 % selon que l'on travaille dans une entreprise de moins de 20 employés ou que l'on œuvre dans une entreprise de plus de 500 employés. Le même phénomène est observé au Canada, où les taux se comparent à ceux du Québec.

Au Québec comme au Canada, le fait d'œuvrer dans un **secteur** particulier **d'activité** influence le taux de formation formelle liée à l'emploi (graphique 4.2 et tableau A4.4). De 22,8 % au Québec dans le secteur *fabrication* (24,4% au Canada), ce taux passe à 40,1 % (41 % au Canada) dans celui des *finances et assurances* et à 52 % (55,7 % au Canada) dans celui des *administrations publiques*. C'est dans les secteurs de la *fabrication*, du *commerce* et des *services personnels et aux entreprises* que les taux de participation sont les plus bas (entre 20 % et 30 %). À l'opposé, les secteurs où la formation est la plus élevée sont les *administrations publiques* (plus de 50 %), le secteur de la *santé*, celui de *l'éducation, information et culture* et celui des *finances, assurances et services techniques et professionnels* dont les taux varient entre 40 % et 50 %. Dans chacun des secteurs d'activité, les taux québécois et canadiens ne se distinguent pas de façon statistiquement significative. Une fracture est donc observée entre les secteurs public et privé, ce dernier se révélant moins actif en matière de formation, si l'on excepte la situation particulière du secteur des *finances et assurances*. Dans ce dernier cas, l'offre et la demande de formation sont bien structurées, en réponse, notamment, aux exigences établies par les associations et ordres professionnels en matière de formation continue de leurs membres.

En bref...

Pour la population en emploi, la formation formelle liée à l'emploi est modulée par plusieurs facteurs sociodémographiques, socio-économiques et professionnels.

- Les taux québécois et canadien sont comparables, en 2002, pour la population en emploi : un travailleur sur trois participe à la formation formelle liée à l'emploi, ce qui indique que le Québec a rattrapé, en grande partie, le retard qui avait été observé en ce domaine en 1997.
- Les participants les plus actifs à la formation formelle liée à l'emploi sont les femmes, les personnes âgées de 25 à 34 ans, les diplômés universitaires, les personnes dont les revenus annuels avant impôt dépassent 60 000 \$, qui sont employés du secteur public, qui sont cadres ou professionnels salariés, qui travaillent à temps plein, dans de grandes ou de très grandes entreprises.
- Bien que la formation diminue avec l'âge, on n'en observe pas moins qu'un Québécois sur quatre de 55 ans et plus participe à la formation formelle liée à l'emploi.
- Le fait d'être un travailleur autonome par rapport au travailleur salarié réduit habituellement la participation à la formation, mais il y a l'exception des cols blancs québécois.
- En corollaire, les participants les moins actifs sont les hommes, les personnes âgées de 55 ans ou plus, celles qui n'ont pas complété leurs études secondaires, dont les revenus annuels avant impôt sont inférieurs à 40 000 \$, qui sont employés du secteur privé ou encore travailleurs autonomes, qui exercent des emplois de cols bleus, dans les secteurs des services personnels et services aux entreprises ou encore de la fabrication, qui travaillent à temps partiel, dans des petites entreprises de moins de 20 employés.

4.2 La formation informelle liée à l'emploi

Rappelons que la formation informelle est définie comme une activité qui se déroule hors du système éducatif officiel ou d'un cadre structuré. Cette formation ne dépend pas, ou très peu, de lignes directrices déterminées au préalable du point de vue de son organisation, de sa prestation et de son évaluation. Elle doit cependant être entreprise avec l'intention particulière de développer certaines compétences ou connaissances liées à un emploi courant ou futur. Étant donné l'étendue des apprentissages possibles, la perception de la valeur formative des activités peut varier d'un individu à l'autre. Ainsi, deux individus pourraient percevoir différemment le potentiel formatif d'une même activité.

Il est généralement plus facile de réaliser des apprentissages informels, plutôt que de s'engager dans des processus plus formels qui imposent davantage de contraintes temporelles et financières. Pas surprenant alors de constater des taux deux fois plus élevés en formation informelle qu'en formation formelle (autour de 60 % contre 33-35 %). Néanmoins, les profils de participation à la formation informelle liée à l'emploi se dessinent sensiblement de la même façon que ceux de la formation formelle liée à l'emploi, à quelques nuances près. Les mêmes facteurs pèsent dans la même direction, mais de façon beaucoup moins marquée lorsqu'il s'agit de la formation informelle. Celle-ci apparaît donc plus largement distribuée à travers les différentes caractéristiques socio-économiques et socioprofessionnelles et les contextes de travail que la participation à la formation formelle.

Profil selon les caractéristiques sociales

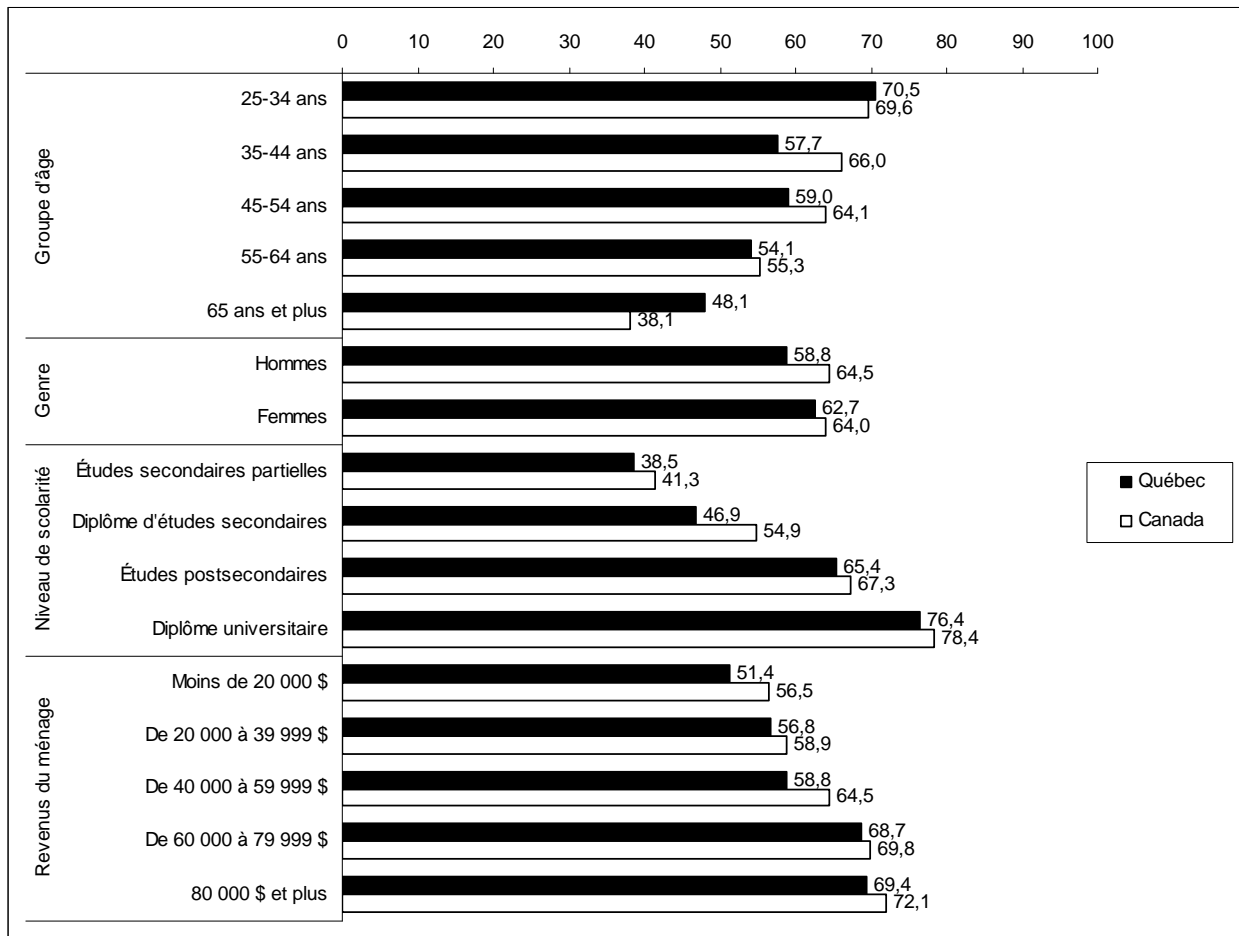
La participation à des formations informelles reliées à l'emploi est le fait de plus de 60,6 % de la population en emploi au Québec, proportion significativement moindre que celle du Canada (64,3 %) (graphique 4.3 et tableau A4.6). Les hommes et les femmes participent également à la formation informelle, alors que les femmes se révélaient plus actives que les hommes en formation formelle. Ce modèle prévaut aussi bien au Québec qu'au Canada. Par ailleurs, la formation informelle diminue quelque peu avec l'âge. Les 25-34 ans sont les plus actifs avec un taux de 70 %, mais il n'en reste pas moins que près de la moitié des 65 ans et plus qui sont toujours en emploi, au Québec, continuent de développer leurs compétences professionnelles. En outre, plus on est scolarisé et plus les revenus du ménage augmentent, plus on réalise des apprentissages informels.

Profil selon les caractéristiques professionnelles

Les caractéristiques professionnelles et les contextes de travail contribuent également à façonner les profils de participation. Même si la position occupée par la personne sur le marché du travail est déterminante des activités de formation informelle, elle est quand même moins prégnante, du moins pour certains facteurs, que dans le cas des activités de formation formelle. Ainsi, la formation informelle devient de plus en plus importante à mesure qu'augmente le **niveau de qualification** des travailleurs (graphique 4.4 et tableau A4.7). Si les trois quarts des cadres et professionnels réalisent des apprentissages informels, ce n'est que la moitié ou un peu plus des cols bleus et des cols blancs qui en font autant.

Par ailleurs, le **contexte de travail**, c'est-à-dire le fait d'œuvrer dans le secteur public ou le secteur privé, distingue aussi la participation. Les employés du secteur public sont proportionnellement les plus nombreux à faire des apprentissages informels (autour de 70 %). Ils se démarquent ainsi des autres travailleurs, que ceux-ci soient employés du secteur privé ou travailleurs autonomes. Cette situation prévaut tant au Québec qu'au Canada. Cependant, la participation québécoise, significativement plus faible que celle de l'ensemble du Canada, ne touche que les employés du secteur privé.

Graphique 4.3
Facteurs sociaux de modulation de la formation informelle liée à l'emploi¹,
population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002



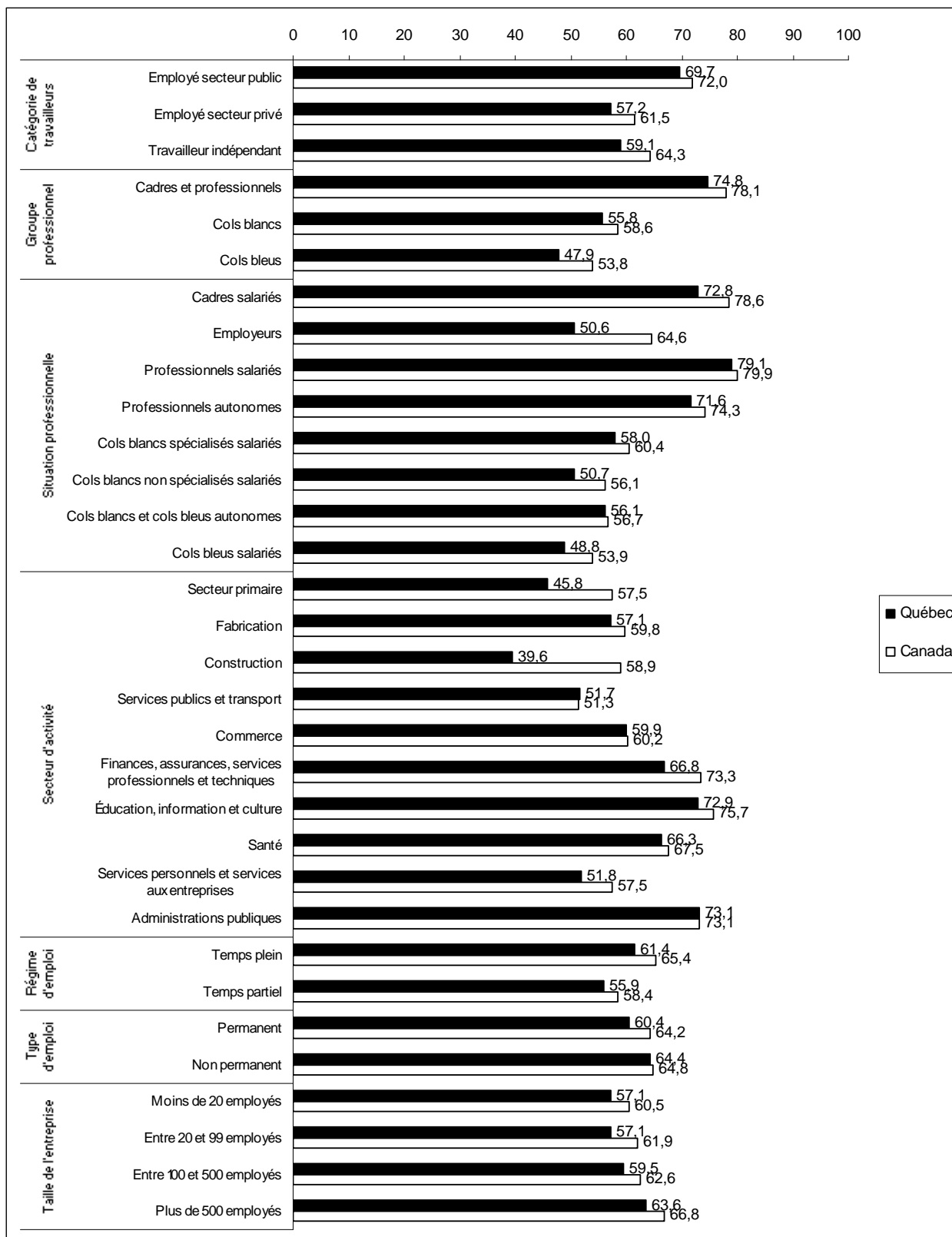
Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

Voir tableau correspondant A4.6.

¹ Khi carré significatif à 0,01 entre le taux de formation informelle liée à l'emploi et chacune des variables socio-économiques, à l'exception du genre.

En outre, le **lien d'emploi**, c'est-à-dire le fait d'être travailleurs autonomes ou travailleurs salariés, module également la participation, mais pour les cadres et les professionnels seulement, ce qui se distingue ici de la formation formelle pour laquelle ladite influence s'appliquait aussi aux cols bleus (tableau A4.8). Ainsi, les employeurs et les professionnels autonomes tendent à participer plus faiblement que leurs collègues salariés. En revanche, chez les cols bleus et les cols blancs, mais au Canada seulement dans ce dernier cas, que l'on soit salariés ou autonomes, les taux de formation informelle ne se différencient pas significativement. Par ailleurs, le phénomène particulier aux cols blancs québécois, que nous avons observé relativement au taux de formation formelle, se retrouve aussi pour la formation informelle à savoir, que les cols blancs travailleurs autonomes sont plus actifs en matière de formation que leurs confrères salariés (72 % contre 54,4 %).

Graphique 4.4
Facteurs professionnels de modulation de la formation informelle liée à l'emploi¹,
population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002



Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

Voir tableau correspondant A4.7.

¹ Khi carré significatif à 0,01 entre le taux de formation informelle liée à l'emploi et chacune des variables socioprofessionnelles, à l'exception du type d'emploi et du régime d'emploi, mais pour le Québec seulement dans ce dernier cas.

L'effet du **régime d'emploi** s'exerce dans le sens d'une plus grande pratique de formation informelle chez les travailleurs à plein temps que chez les travailleurs à temps partiel, comme c'est le cas de la participation à la formation formelle (graphique 4.4 et tableau A4.7). Mais, dans le cas des apprentissages informels, cet impact se fait sentir uniquement pour l'ensemble du Canada, alors qu'au Québec, il n'y a pas de différence statistiquement significative, bien que la tendance aille dans le même sens. En revanche, les données selon le **type d'emploi** ne montrent pas de différences significatives entre les taux de formation informelle, que l'on occupe un emploi permanent ou temporaire. Ce phénomène s'avère tant au Québec qu'au Canada.

Les **secteurs d'activité** qui favorisent davantage la formation informelle sont sensiblement les mêmes que dans le cas de la formation formelle : les *administrations publiques*, le secteur de la *santé*, celui de *l'éducation, information et culture* et celui des *finances, assurances et services techniques et professionnels* (autour de 70 %) (graphique 4.4 et tableau A4.7). Fait singulier, alors que dans le secteur de la fabrication se manifestait un taux plus faible de participation que dans les autres secteurs en matière de formation formelle, il se rapproche plutôt de la moyenne dans le cas de la formation informelle, et cela, tant au Québec qu'au Canada. Cela pourrait indiquer, dans ce cas précis, une pratique différente de développement des compétences et de formation à l'embauche. Il en est probablement ainsi également chez les professionnels autonomes qui, enregistrant un « déficit » de formation formelle comparativement à leurs homologues salariés, semblent compenser en partie par des pratiques informelles de développement professionnel.

Finalement, le taux de participation à des apprentissages informels, contrairement à celui des formations formelles, varie relativement peu selon la **taille des entreprises**. En fait, il y a une certaine démarcation pour les très grandes entreprises par rapport aux autres, dans le sens d'un taux de participation à la formation informelle légèrement plus élevé. L'idée voulant que, dans les petites entreprises, on compense une plus faible participation à des activités de formation formelle par davantage d'apprentissages informels, ne semble pas se vérifier.

Les différences Québec - Canada

Comme nous l'avons souligné en tête de section, le taux de formation informelle liée à l'emploi est légèrement plus élevé au Canada (64,3 %) qu'au Québec (60,6 %). Le profil de participation selon les caractéristiques sociales ou professionnelles (tableaux A4.6 et A4.7) tend à demeurer le même entre le Québec et l'ensemble du Canada, sauf pour certains groupes de personnes, lesquels contribuent à expliquer l'écart général observé. Ainsi, la participation plus faible du Québec est observée chez les hommes, au sein de la strate d'âge des 35-44 ans, chez les individus possédant un diplôme d'études secondaires, chez les employés du secteur privé, chez les travailleurs de la construction, dans le cas des travailleurs à plein temps et qui occupent un emploi permanent. Dans tous les autres cas, les comportements en matière de formation informelle sont semblables entre le Québec et l'ensemble du Canada.

En bref...

Voici les principaux constats que l'analyse de la participation à la formation informelle liée à l'emploi permet de dégager pour la population en emploi.

- Le profil de participation à la formation informelle liée à l'emploi correspond sensiblement à celui de la formation formelle, mais avec des effets moins marqués.
- Six travailleurs québécois sur dix font de la formation informelle liée à l'emploi; ils sont un peu moins actifs à cet égard que l'ensemble des travailleurs canadiens.
- Contrairement à la formation formelle, les hommes et les femmes participent également à la formation informelle.
- Les participants qui déclarent avoir réalisé davantage d'apprentissages informels, tout comme dans le cas de la formation formelle, sont les personnes de 25 à 34 ans, les diplômés universitaires, ceux dont les revenus annuels avant impôt dépassent 60 000 \$, qui sont cadres ou professionnels ou qui sont employés du secteur public.
- Bien que les plus jeunes participent davantage que les autres, il n'en reste pas moins que près d'un travailleur sur deux âgé de 65 ans et plus réalise des apprentissages informels.
- Les travailleurs du secteur de la fabrication, qui sont parmi les moins actifs en matière de formation formelle, se situent plutôt dans la moyenne lorsqu'il s'agit de formation informelle.
- La taille de l'entreprise a beaucoup moins d'impact sur les apprentissages informels que sur la formation formelle. Seules les très grandes entreprises se démarquent quelque peu.
- En corollaire, les participants qui réalisent relativement moins d'apprentissages informels sont les personnes âgées de 65 ans ou plus, celles qui n'ont pas complété leurs études secondaires, dont les revenus annuels avant impôt sont inférieurs à 60 000 \$, qui sont employés du secteur privé ou encore travailleurs autonomes, qui exercent des emplois de cols bleus, de cols blancs non spécialisés ou encore les employeurs, plus particulièrement dans les secteurs primaire et de la construction, qui travaillent dans des entreprises de moins de 500 employés.

4.3 Le type de formation jugée la plus utile

On l'a vu, ce sont environ les deux tiers ou un peu plus de la population en emploi, selon les provinces, qui participent à de la formation liée à l'emploi, tantôt formelle, tantôt informelle. Parmi l'ensemble de ces participants, deux personnes sur cinq réalisent à la fois des activités de formation formelle et des apprentissages informels (tableau 4.2). On a demandé à ces dernières lequel des deux types de formation elles jugeaient le plus utile. Les avis sont assez partagés. Plus du tiers des participants québécois (38,2 %) estiment que l'un et l'autre types sont également utiles; un autre tiers (36,3 %) juge que la formation informelle est plus utile et finalement le quart (25,5 %) accorde plutôt sa préférence à la formation formelle. À cet égard, Québécois et Canadiens partagent le même avis (tableau 4.9).

On ignore, bien sûr, sur quels critères se fondait leur jugement. Si on privilégie la formation formelle, est-ce à dire qu'on est plus sensible à la valeur d'échange du diplôme, à l'incidence salariale ou à la possibilité de promotion apportée par la formation? Si on estime plus utile la formation informelle, est-ce que cela tient à sa formule plus souple, plus accessible, mieux adaptée, ou encore parce qu'elle constitue une réponse plus immédiate aux besoins ressentis?

Tableau 4.9
Type de formation liée à l'emploi jugée la plus utile,
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec - Canada, 2002

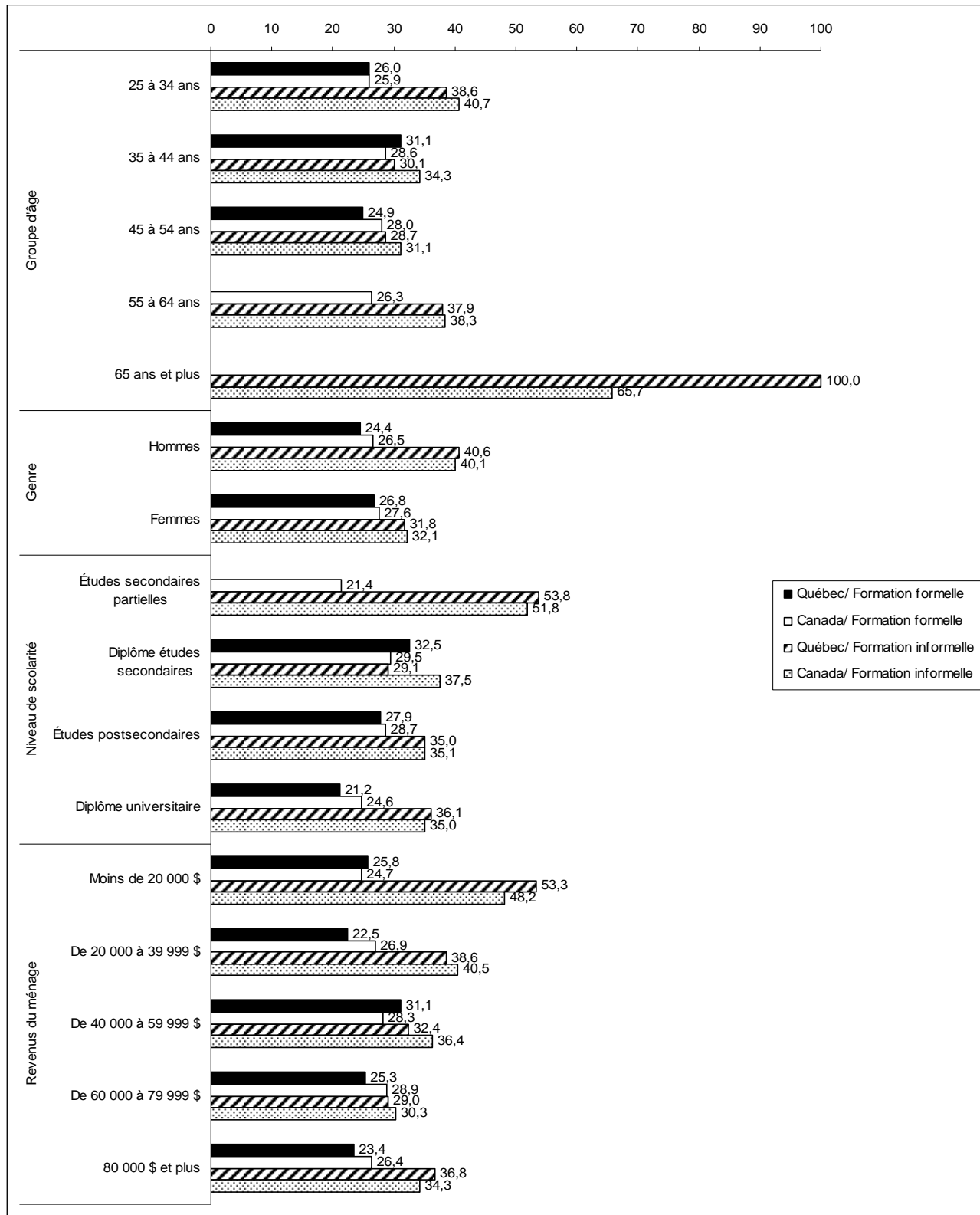
Type de formation la plus utile	Québec %	Canada %
Formelle	25,5	27,1
Informelle	36,3	36,3
Formelle et informelle	38,2	36,6
Total	100,0	100,0
n	1 367	6 267

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

La préférence enregistrée pour l'un ou l'autre type de formation est modulée par certaines caractéristiques démographiques, sociales ou économiques et par le contexte et l'environnement de travail (graphiques 4.5 et 4.6 – tableaux A4.10 et A4.11). Ainsi, au Québec, la formation formelle est davantage préférée par la cohorte des 35-44 ans, par les diplômés d'études secondaires ou postsecondaires, par les personnes qui gagnent des revenus moyens, par les cols blancs salariés non spécialisés et par les travailleurs des *administrations publiques*. Elle se révèle comme un moyen privilégié pour l'avancement de carrière, surtout en milieu syndiqué.

Par ailleurs, la formation informelle, globalement plus populaire que la formation formelle, s'avère plus utile principalement pour ceux qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires, qui gagnent de très faibles revenus, pour les travailleurs autonomes, pour ceux qui oeuvrent dans les secteurs du *commerce* et des *services publics et transport*, et pour ceux qui travaillent dans de petites entreprises de moins de 100 employés.

Graphique 4.5
Facteurs sociaux de modulation du type de formation jugée la plus utile¹,
population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002

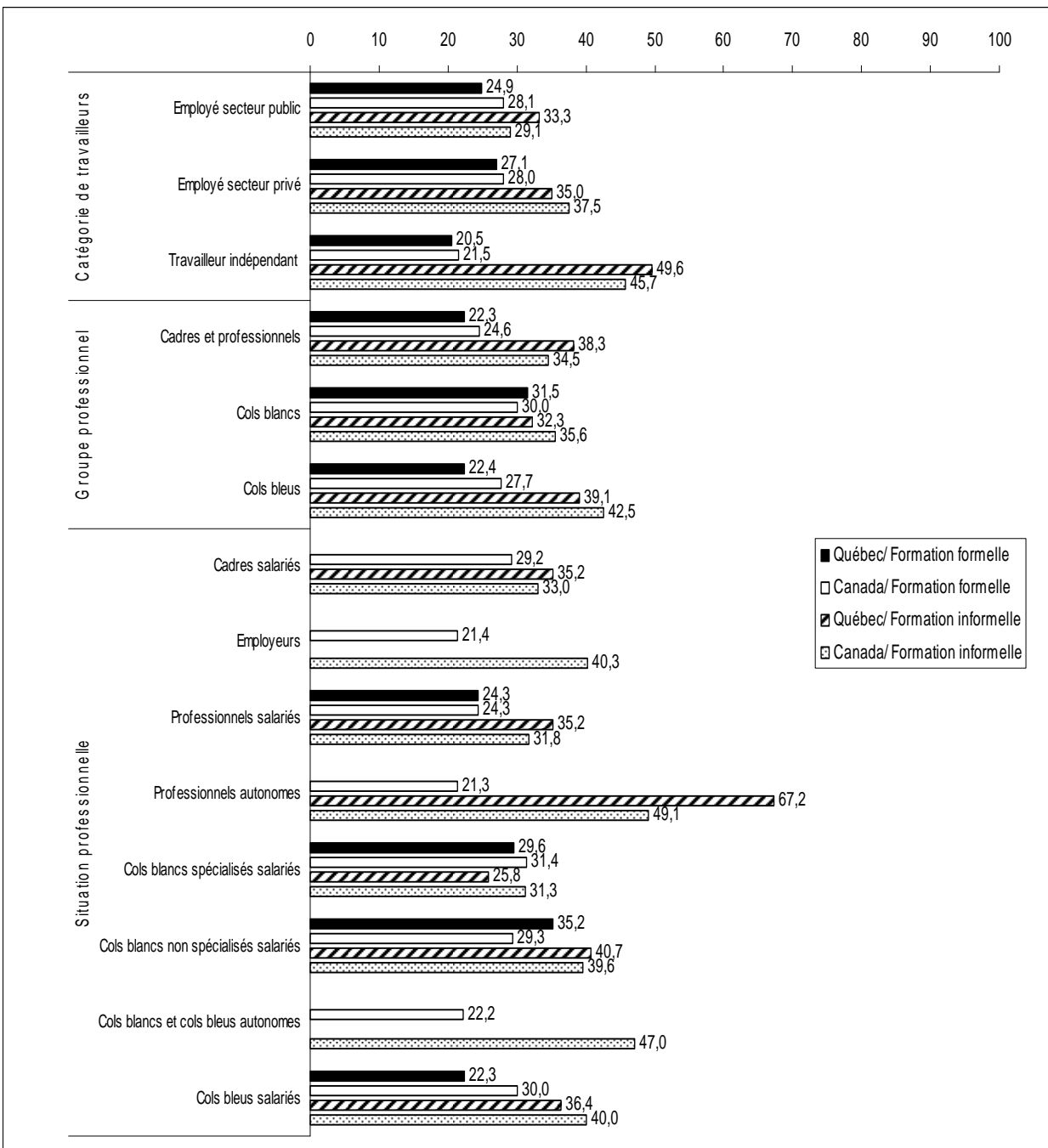


Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

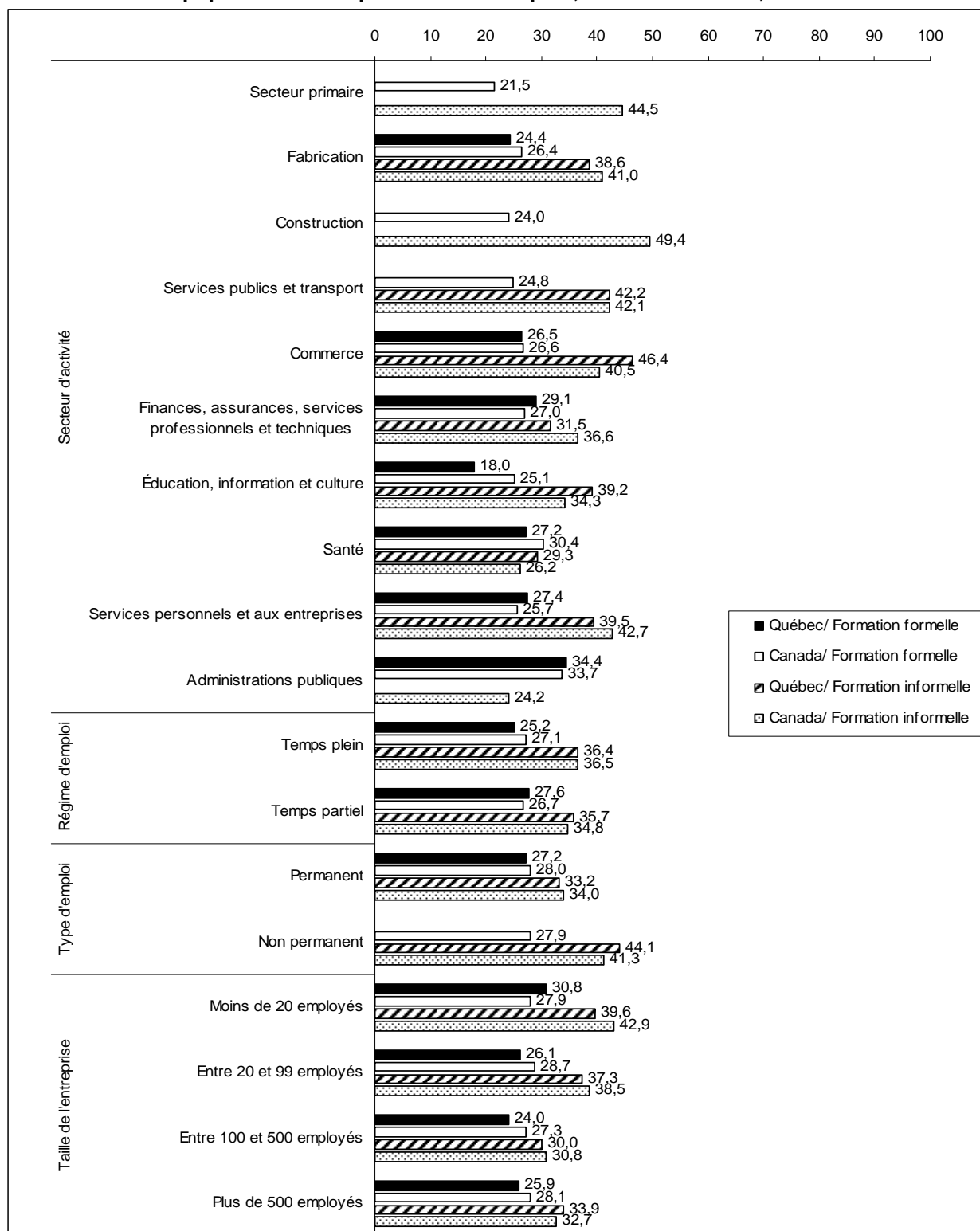
Voir tableau correspondant A4.10.

¹ Khi carré significatif à 0,01 entre le type de formation la plus utile et chacune des variables socio-économiques.

Graphique 4.6
Facteurs professionnels de modulation du type de formation jugée la plus utile,
population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002



Graphique 4.6 (suite)
Facteurs professionnels de modulation du type de formation jugée la plus utile,
population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002



Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 2003.

Voir tableau correspondant A4.11.

¹ Khi carré significatif à 0,01 entre le type de formation la plus utile et chacune des variables socioprofessionnelles, à l'exception du régime d'emploi, du type d'emploi et de la taille de l'entreprise, mais pour le Québec seulement dans ces deux derniers cas.

5. LA FORMATION FORMELLE LIÉE À L'EMPLOI PARRAINÉE PAR L'EMPLOYEUR

Dans cette section, nous délaissions la formation informelle pour nous recentrer sur la formation formelle liée à l'emploi et pour examiner le soutien accordé par l'employeur à ladite formation. La formation parrainée est mesurée de deux façons, soit la proportion de la formation parrainée et le taux de formation parrainée.

5.1 La proportion de formation parrainée

Parmi toutes les activités de formation formelle liée à l'emploi, quelle est la part des activités qui reçoit un soutien de l'employeur, peu importe la forme empruntée par cet appui? C'était prévisible, on observe une grande implication de la part de l'employeur. De façon générale, toujours pour la population en emploi, les trois quarts des activités de ce type sont soutenues de quelque façon par l'employeur (tableau 5.1). Ce soutien est sensiblement à la même hauteur d'une province à l'autre. Il y a seulement la Colombie-Britannique qui se distingue du Québec par une proportion un peu plus faible. Comme nous avons déjà observé que la Colombie-Britannique était plus active que le Québec pour la formation liée à l'emploi, cela signifierait que les Britanno-Colombiens, qui reçoivent proportionnellement un peu moins d'appui de l'employeur, doivent faire preuve de plus d'initiative individuelle que les Québécois.

Tableau 5.1
Proportion de la formation formelle liée à l'emploi parrainée par l'employeur, par province, population en emploi de 25 ans et plus, 2002

Provinces***	Proportion de formation parrainée %
Atlantique	77,2
Terre-Neuve et Labrador	73,6
Île-du-Prince-Édouard	-
Nouvelle-Écosse	77,0
Nouveau-Brunswick	79,4
Québec	78,5^a
Ontario	73,6
Prairies	76,5
Manitoba	78,0
Saskatchewan	77,3
Alberta	75,7
Colombie-Britannique	70,6 ^a
Canada	75,0
n	5 333

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

- Pourcentage exclu en raison du nombre de cas trop faible (< 30).

*** Khi carré significatif à 0,01.

^a Différence Québec - autres provinces statistiquement significative au seuil de 0,01.

Au regard des **caractéristiques sociales** (tableau A5.2), le soutien de l'employeur ne varie pas énormément selon les catégories d'individus, à quelques exceptions près, et ce, tant au Québec qu'au Canada. En effet, la proportion de formation parrainée est légèrement plus faible chez les 55-64 ans, chez ceux qui n'ont pas complété leurs études secondaires et chez ceux dont les revenus annuels avant impôt sont inférieurs à 40 000 \$.

La situation est un peu plus différenciée au regard des **caractéristiques professionnelles**, notamment, en fonction du secteur d'activité, du régime d'emploi, du type d'emploi et de la taille de l'entreprise (tableau A5.3). Ainsi, la proportion de la formation parrainée se situe sous la moyenne dans le secteur *primaire*, de la *construction*, du *commerce* et dans celui des *finances, assurances et services professionnels*. En revanche, dans les secteurs de la *fabrication* et des *services personnels et services aux entreprises*, qui enregistrent les taux de formation formelle liée à l'emploi les plus bas (environ 20 % au Québec), la proportion de la formation appuyée par l'employeur se situe dans la moyenne ou au-dessus de la moyenne. En outre, comme il fallait s'y attendre, le soutien de l'employeur est beaucoup plus important, d'une part, pour les travailleurs à plein temps que pour les travailleurs à temps partiel et, d'autre part, pour ceux qui occupent un emploi permanent plutôt que temporaire. Finalement, la taille de l'entreprise a aussi une certaine incidence, dans le sens où l'appui de l'employeur, bien que généralement élevé, se démarque entre les entreprises de moins de 100 employés (autour de 80 %) et celles de plus de 100 employés (autour de 90 %).

Par ailleurs, même si, au total, l'appui de l'employeur est sensiblement à la même hauteur au Québec que dans l'ensemble du Canada, cette proportion moyenne n'en cache pas moins certaines disparités, toujours à l'avantage du Québec. En effet, les employeurs québécois semblent davantage présents dans la formation formelle liée à l'emploi que leurs homologues canadiens dans certains contextes et pour certaines catégories d'employés. Cette implication plus importante se vérifie dans le secteur privé, mais pas dans le secteur public, et touche les cols blancs non spécialisés et les cols bleus, mais non les travailleurs plus spécialisés. Cette plus grande activité des employeurs québécois s'exerce dans la très grande entreprise de plus de 500 employés, mais pas dans les entreprises de moindre envergure.

5.2 Le taux de formation parrainée

La deuxième mesure utilisée est le taux de formation parrainée par l'employeur. Ce taux résulte du calcul de la proportion de la population qui a participé à une activité de formation formelle liée à l'emploi soutenue par l'employeur par rapport à la population totale. Étant donné que les trois quarts de la formation formelle liée à l'emploi sont appuyés par l'employeur, il en découle que le taux de formation parrainée par l'employeur est, partout, plus important que celui des formations non parrainées (24,9 % contre 6,8 %, au Québec, et 25,7 % contre 8,6 %, au Canada) (tableau 5.4). Les taux canadien et québécois de participation à la formation parrainée sont similaires. Le seul retard du Québec se joue dans la formation non parrainée et vis-à-vis de la Colombie-Britannique.

Il n'y a aucune différence significative entre le Québec et l'ensemble du Canada quant au poids relatif des variables socio-économiques ou socioprofessionnelles sur la participation à la formation liée à l'emploi et parrainée par l'employeur (tableaux A5.5 et A5.6). Partout, les tendances déjà observées pour la formation formelle liée à l'emploi se retrouvent lorsqu'il s'agit de la formation parrainée :

- une diminution de la participation en fonction de l'âge;
- une participation plus grande des femmes que des hommes;
- une augmentation de la formation avec le niveau de scolarité antérieure et les revenus des ménages;
- une plus grande participation des cadres et des professionnels;
- une activité plus grande dans les secteurs suivants : les *administrations publiques*, la *santé*, l'*éducation*, *information et culture*, de même que les *services publics et transport*;
- une participation qui augmente avec la taille des entreprises.

Tableau 5.4
Taux de formation formelle liée à l'emploi parrainée ou non par l'employeur, par province, population en emploi de 25 ans et plus, 2002

Provinces***	Taux de formation liée à l'emploi parrainée %	Taux de formation liée à l'emploi non parrainée %
Atlantique	28,5	8,4
Terre-Neuve	25,4	9,1
Île-du-Prince-Édouard	-	-
Nouvelle-Écosse	29,9	8,9
Nouveau-Brunswick	29,2	-
Québec	24,9	6,8^a
Ontario	24,6	8,8
Prairies	27,6	8,5
Manitoba	29,1	8,2
Saskatchewan	28,3	8,3
Alberta	26,9	8,6
Colombie-Britannique	26,9	11,2 ^a
Canada	25,7	8,6
n	15 544	

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

- Pourcentage exclu en raison du nombre de cas trop faible (< 30).

*** Khi carré significatif à 0,01.

^a Différence Québec - autres provinces statistiquement significative au seuil de 0,01.

En bref...

- Les employeurs, tant québécois que canadiens, soutiennent les trois quarts de la formation formelle réalisée à des fins professionnelles.
- La proportion de la formation parrainée varie peu en fonction des caractéristiques sociales, mais davantage en fonction de certaines caractéristiques professionnelles.
- La proportion de la formation parrainée se situe sous la moyenne dans le secteur *primaire*, de la *construction*, du *commerce* et dans celui des *finances, assurances et services professionnels*.
- Les employeurs québécois soutiennent davantage la formation que leurs homologues canadiens pour certaines catégories de travailleurs : les employés du secteur privé, les travailleurs non spécialisés (cols blancs et cols bleus).
- L'implication plus importante des employeurs québécois par rapport à leurs homologues canadiens ne se vérifie que dans la très grande entreprise.

6. LA FORMATION FORMELLE LIÉE À L'EMPLOI : UN PROCESSUS CONTINU?

Les enquêtes antérieures sur la participation à la formation des adultes nous offraient un portrait instantané de la situation, sans que nous puissions être en mesure de vérifier la continuité de la formation dans les parcours de vie ou les parcours professionnels. Grâce à des questions portant sur les formations formelles antérieures et sur les projets futurs, nous pouvons mieux saisir le phénomène de la continuité de la formation formelle liée à l'emploi. Pour ce faire, nous avons créé une variable à cinq catégories, appelée « continuité de la formation formelle liée à l'emploi » :

- le *processus continu de formation formelle* qui regroupe les individus qui ont participé au moins à une activité de formation formelle liée à l'emploi au cours des cinq années précédant l'enquête, qui ont également participé au cours de l'année de l'enquête en 2002 et qui expriment des projets pour les années subséquentes;
- la *formation discontinuée avec projet* réfère aux individus qui ont participé soit dans le passé soit en 2002, mais pas les deux, et qui signalent des projets pour l'avenir;
- la *formation discontinuée sans projet* regroupe des individus qui ont participé, soit dans le passé, soit en 2002, mais pas les deux, et qui n'ont pas l'intention de se former dans l'avenir;
- la *formation probable* réfère aux individus qui n'ont réalisé aucune activité de formation au cours des six années concernées, mais expriment des projets;
- *l'absence de formation* indique le fait qu'il n'y a pas eu de formation au cours de la période de référence et qu'il n'y a aucun projet pour les trois années subséquentes.

De façon générale, les Québécois semblent moins engagés que les Canadiens dans un processus continu de formation formelle (tableau 6.1). D'abord, on observe que 12,8 % de la population totale au Québec et 16,7 % au Canada, tout en ayant participé en 2002, avaient déjà suivi des formations au cours des cinq années précédentes et envisagent de poursuivre leur formation dans le futur. Le quart des répondants québécois et le tiers des répondants canadiens qui ont déjà participé, indiquent un projet de formation formelle pour les années subséquentes. Finalement, la moitié de la population totale n'a aucun rapport avec la formation formelle liée à l'emploi, peu importe la temporalité considérée (50,8 % au Québec et 43,4 % au Canada).

Tableau 6.1
La continuité de la formation formelle liée à l'emploi,
population totale et population active de 25 ans et plus,
Québec - Canada, 2002

Continuité de la formation	Population totale		Population active	
	Québec %	Canada %	Québec %	Canada %
Processus continu de formation	12,8 ^a	16,7 ^a	18,0 ^a	23,0 ^a
Formation discontinuée avec projet	12,6 ^a	16,4 ^a	16,3 ^a	21,1 ^a
Formation discontinuée sans projet	14,7 ^a	10,7 ^a	19,5 ^a	13,3 ^a
Formation probable	9,1 ^a	12,8 ^a	10,7 ^a	14,5 ^a
Jamais de formation	50,8 ^a	43,4 ^a	35,5 ^a	28,1 ^a
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
n	5 941	24 368	4 058	17 130

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

^a Différence Québec - Canada statistiquement significative au seuil de 0,01.

Au sein de la population active, nous constatons les mêmes tendances avec des proportions quelque peu différentes : l'absence totale de référence à la formation formelle liée à l'emploi est moins importante que dans la population totale. Au Québec, cette formation est complètement exclue des parcours de vie de la moitié de la population totale, mais seulement de 35,5 % de la population active. Il semble bien que le fait de faire partie de la population active soit une source de participation et de projets. Néanmoins, si l'on ajoute à ce groupe, ceux qui, tout en ayant déjà fait de la formation, n'ont pas l'intention d'en faire dans un avenir prévisible, c'est-à-dire 19,5 % de la population active, c'est plus de la moitié des personnes actives québécoises (55 %) qui n'ont pas de projet de formation, alors que cette proportion n'est que de 41 % dans l'ensemble du Canada.

Profil selon les caractéristiques sociales⁴

Le processus continu de formation formelle liée à l'emploi varie selon les caractéristiques sociales pour l'ensemble de la population (graphique 6.1 et tableau A6.2). Ainsi, il touche davantage les cohortes plus jeunes : dans la cohorte des 25-34 ans, une personne sur quatre s'inscrit dans un processus continu de formation; qui plus est, c'est environ quatre personnes sur cinq qui ont fait ou feront à un moment ou l'autre de la formation. Cette participation diminue graduellement avec **l'âge**; chez les 55-64 ans, c'est la très grande majorité, soit 70,8 % des Québécois, qui ne font jamais de formation formelle liée à l'emploi. Les différences de participation entre le Québec et le Canada, les Québécois étant moins engagés dans un processus continu de formation, sont observées dans toutes les cohortes d'âge, à l'exception des plus jeunes de 25-34 ans.

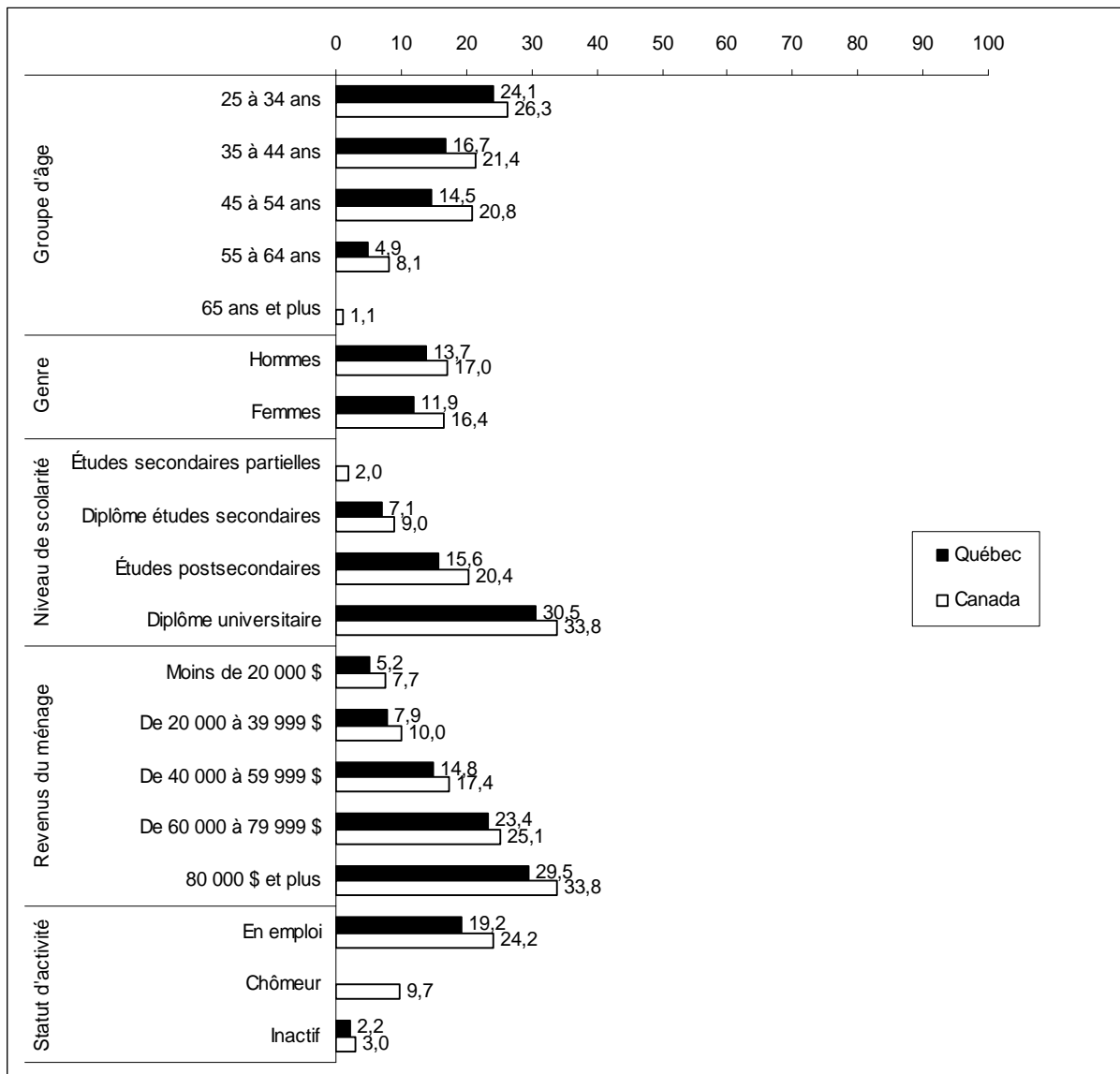
Par ailleurs, le processus continu de formation varie peu selon le **genre**, au Québec, mais, au Canada, les hommes sont un peu plus nombreux que les femmes à s'inscrire dans un processus de formation. Toutefois, il y a partout des écarts entre les processus observés au Québec et ceux enregistrés au Canada dans le sens où la participation québécoise s'avère plus faible que celle de l'ensemble du Canada.

Le processus continu de formation formelle liée à l'emploi augmente avec le **niveau de scolarité antérieure**. Si elle touche relativement peu d'individus qui n'ont fait que des études secondaires partielles (82 % d'entre eux n'ont jamais fait de formation), la participation s'accroît considérablement pour les diplômés universitaires, dont environ le tiers est engagé dans un processus continu. La plus faible participation des Québécois par rapport aux Canadiens n'est observée que chez ceux qui n'ont pas complété leurs études secondaires et chez ceux qui ont fait des études postsecondaires. Quant aux autres, à savoir les diplômés d'études secondaires et les diplômés universitaires, leur taux de participation rejoint celui de l'ensemble des Canadiens.

La continuité de la formation formelle liée à l'emploi est aussi influencée par les **revenus du ménage**. D'une part, le processus continu de formation passe de 5 % chez les personnes dont les revenus annuels avant impôt sont inférieurs à 20 000 \$, à 30 % chez celles qui gagnent plus de 80 000 \$. D'autre part, si la formation semble exclue des parcours de vie de 25 % des individus à hauts revenus (80 000 \$ et plus), ce pourcentage monte à 66 % au sein du groupe des répondants les moins bien rémunérés. Les différences observées entre le Québec et le Canada à cet égard touchent les ménages qui gagnent moins de 60 000 \$.

⁴ Les graphiques présentés dans cette section ne portent que sur une catégorie d'analyse à savoir, le processus continu de formation. Toutefois, les tableaux en annexe contiennent toutes les catégories de la variable.

Graphique 6.1
Facteurs sociaux de modulation du processus continu de la formation formelle liée à l'emploi¹,
population totale de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002



Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 2003.

Voir tableau correspondant A6.2.

¹ Khi carré significatif à 0,01 entre la continuité de la formation et chacune des variables socio-économiques, à l'exception du genre pour le Québec.

Profil selon les caractéristiques professionnelles

Le **statut d'activité** module également la continuité de la formation formelle liée à l'emploi et la démarcation en matière d'absence de toute formation se fait entre la population active (travailleurs et chômeurs) et la population inactive (graphique 6.1 et tableau A6.2). En effet, un peu plus que le tiers des travailleurs et des chômeurs, au Québec, et un peu plus que le quart au Canada, n'ont fait et ne feront aucune activité de formation, alors que chez les inactifs, cette proportion grimpe à 80 %. Toutefois, comme nous l'avons déjà observé, les travailleurs se révèlent plus actifs que les chômeurs, plus particulièrement lorsqu'il s'agit de processus continu de formation. En revanche, les chômeurs qui n'ont pas fait de formation dans un passé récent expriment davantage de futurs projets de formation que les personnes en emploi dans la même situation (22,5 % contre 9,4 %, au Québec). Reste à voir s'ils pourront mettre leur projet à exécution.

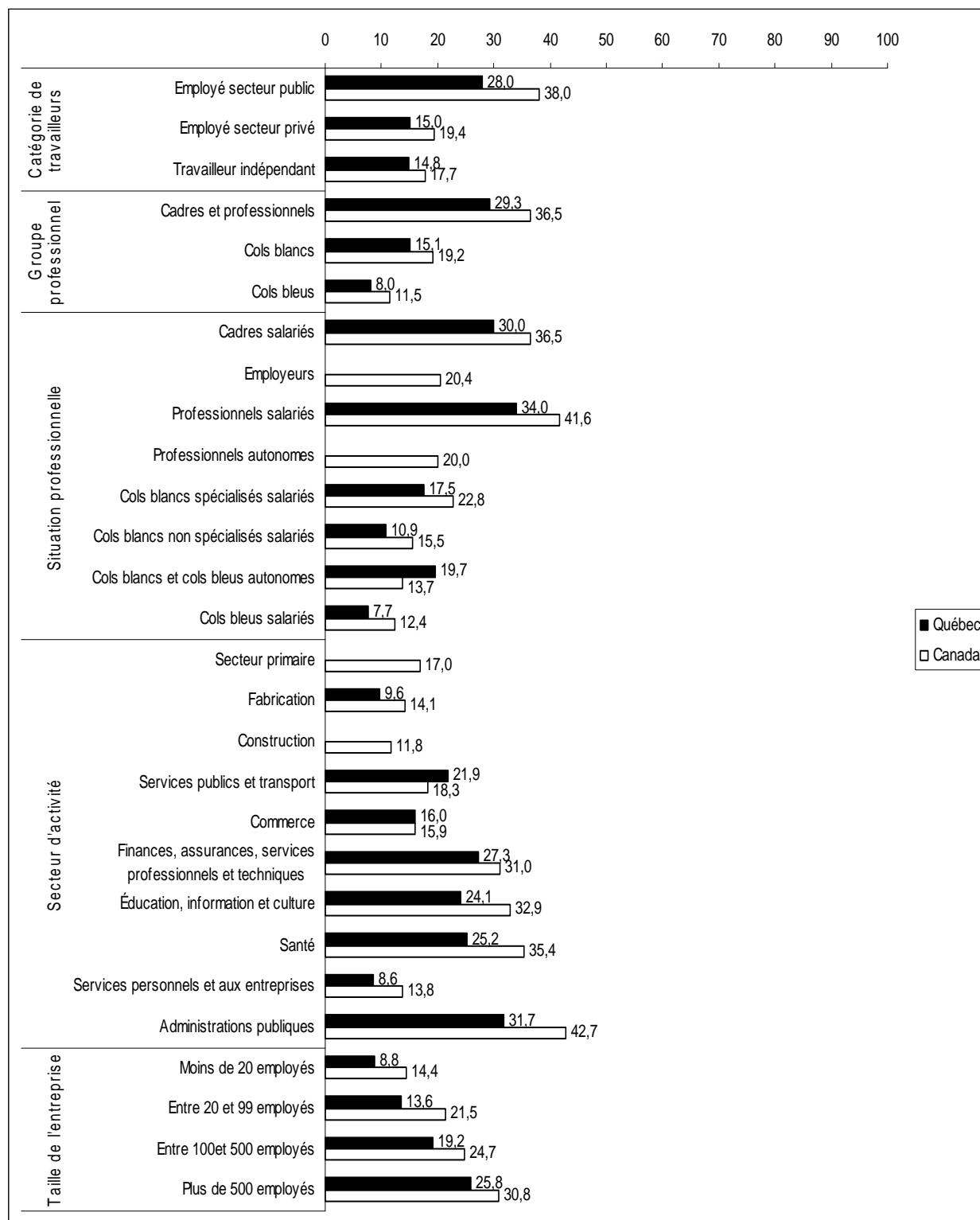
Comme nous l'avons déjà observé, la participation à la formation est influencée par la position occupée par la personne sur le marché du travail. D'abord, le fait d'œuvrer dans le **secteur public ou le secteur privé**, est un facteur déterminant du processus continu de formation formelle liée à l'emploi (graphique 6.2 et tableau A6.3). Ainsi, les employés du secteur public sont deux fois plus nombreux que ceux du secteur privé et que les travailleurs autonomes à s'inscrire dans un processus continu (28 % contre 15 %, au Québec). Des participations plus faibles sont enregistrées au Québec comparativement au Canada, tant chez les employés du secteur public que du secteur privé, alors qu'elles sont semblables chez les travailleurs autonomes. En corollaire, toujours au Québec, un employé du secteur public sur cinq et deux employés du secteur privé sur cinq ignorent totalement la formation formelle liée à l'emploi. Cette proportion monte à près d'un sur deux chez les travailleurs autonomes.

Au Québec, près du tiers des cadres et des professionnels s'inscrivent dans un processus continu de formation, comparativement à 15 % chez les cols blancs et à 8 % chez les cols bleus. Qui plus est, ces derniers sont complètement absents de toute formation formelle liée à l'emploi dans une proportion de 50 %, soit 15 points de pourcentage de plus que la moyenne de la population active. Peu importe, les types de continuité dans la formation, la participation québécoise est presque partout plus faible que celle du Canada, et ce, pour tous les **groupes professionnels**.

À l'effet de la qualification se superpose l'effet du **lien d'emploi**, dans le sens où les travailleurs salariés se révèlent généralement plus actifs que les travailleurs autonomes dans le processus continu de formation formelle liée à l'emploi. L'avantage du Canada par rapport au Québec en la matière ne s'applique pas toutefois à toutes les situations professionnelles.

Par rapport au **secteur d'activité**, ce sont dans les secteurs des *administrations publiques*, de la *santé*, de l'*éducation*, *information et culture* et le secteur des *finances*, *assurances et services professionnels* que les travailleurs sont les plus actifs, puisque 25 % à 30 % d'entre eux ont fait et prévoient faire de la formation formelle liée à l'emploi (graphique 6.2 et tableau A6.3). À ceux-là s'ajoutent les travailleurs des *services publics et transport* qui sont relativement nombreux (22 %) à être engagés dans le même processus. En corollaire, ce sont dans ces secteurs que le pourcentage des individus qui n'ont jamais fait de formation et ne prévoient pas en faire est le plus faible, soit inférieur à 30 %. Ce pourcentage monte à 43,5 % dans le secteur de la fabrication, à 54 % dans le secteur primaire et à 59 % dans le domaine de la construction.

Graphique 6.2
Facteurs professionnels de modulation du processus continu
de la formation formelle liée à l'emploi¹,
population active de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002



Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 2003.

Voir tableau correspondant A6.3.

¹ Khi carré significatif à 0,01 entre la continuité de la formation et chacune des variables socioprofessionnelles.

L'écart entre le Québec et le Canada ne touche pas tous les secteurs d'activité. L'absence totale de formation formelle liée à l'emploi est plus importante au Québec qu'au Canada, et ce, dans les secteurs de la *construction*, des *finances*, *assurances et services professionnels*, de *l'éducation*, *information et culture*, ainsi que dans le secteur des *services personnels et aux entreprises*. En outre, l'engagement dans un processus continu de formation est plus faible au Québec dans les secteurs de la *santé* et de *l'éducation*, *information et culture*, comparativement à l'ensemble du Canada.

Si la participation à la formation, en 2002, augmente sensiblement de la même façon au Québec et dans l'ensemble du Canada avec la **taille des entreprises**, l'analyse de la continuité de la formation formelle liée à l'emploi présente quelques particularités. Ce modèle s'applique, d'une part, au processus continu de formation (passée, présente et projetée) où les taux de formation triplent, au Québec, en passant de 8,8 % pour les très petites entreprises à 25,8 % pour les entreprises de plus de 500 employés. D'autre part, a contrario, l'absence complète de formation formelle liée à l'emploi décroît au fur et à mesure qu'augmente la taille de l'entreprise. Dans les très petites entreprises, c'est près d'un travailleur sur deux qui vit cette situation, alors que ce ratio est d'un sur quatre dans les très grandes entreprises. Par ailleurs, pour les processus « intermédiaires », les taux varient peu selon la taille de l'entreprise (graphique 6.2 et tableau A6.3).

En bref...

- Un Québécois sur huit est engagé dans un processus continu de formation formelle liée à l'emploi; la formation semble s'inscrire alors dans les parcours professionnels comme une entité incontournable. Cette proportion grimpe à 18 % au sein de la population active. Cet indice de participation continue active permet de mieux cerner où la société éducative tend surtout à émerger.
- La participation des Québécois aux processus de formation (continue ou discontinue) demeure toujours en deçà de celle des Canadiens dans leur ensemble. En corollaire, ces derniers sont proportionnellement moins nombreux que les premiers à ne jamais s'inscrire dans un processus de formation.
- Parmi la population totale, environ 35 % des Québécois et 46 % des Canadiens entretiennent des projets de formation formelle liée à l'emploi. Dans la population active, les proportions respectives sont de 45 % et de 59 %.
- La continuité des parcours de formation formelle liée à l'emploi, incluant la formulation de projets, demeure surtout le fait des cohortes les plus jeunes, des diplômés universitaires, des personnes bénéficiant de revenus avant impôt supérieurs à 60 000 \$. Ces personnes sont en emploi; il s'agit principalement d'employés du secteur public, de cadres et de professionnels, préférablement salariés, oeuvrant dans de très grandes entreprises.
- En revanche, 50 % des Québécois n'ont jamais fait de formation formelle liée à l'emploi et n'envisagent pas d'en faire; ce sont principalement des personnes de 45 ans et plus, qui ne sont pas allées au-delà des études secondaires, qui font partie de la population inactive, dont les revenus annuels avant impôt sont inférieurs à 40 000 \$. Ce sont, en particulier, les travailleurs autonomes, les cols bleus, les travailleurs en provenance des secteurs *primaire*, de la *construction* et des *services personnels et aux entreprises*.

SYNTHÈSE ET DISCUSSION DES RÉSULTATS

Deux figures peuvent aider à comprendre le développement de la participation à la formation des adultes. La première, la pyramide, évoque la hiérarchie sociale et le fait que la participation est largement modulée par la position sociale et professionnelle de la personne. La seconde, l'iceberg, montre l'existence, à la fois, d'une partie visible et d'une face cachée de la formation. La formation formelle ou structurée en constitue la partie la plus visible, et la formation informelle, la face cachée.

La participation à la formation des adultes ne peut plus être présentée comme un phénomène marginal. La nécessité économique, sociale et culturelle d'une plus grande capacité d'action et d'autonomie a transformé la demande de formation des adultes. En 2002, 32 % de la population québécoise âgée de 25 ans et plus ont participé à une formation formelle ou structurée, soit 1,6 million sur 5,1 millions de personnes. Mais ce n'est là que la partie visible de l'iceberg, car, si on inclut aussi les personnes qui ont participé à des formations informelles, c'est 55 % de la population québécoise qui ont participé à une formation quelconque, soit 2,8 millions de personnes.

Cette participation est fortement impulsée par les enjeux professionnels. Au Québec, près des deux tiers des activités formelles mentionnées y sont reliées. C'est dire que la formation poursuivie s'inscrit dans une logique professionnelle forte, et cela est d'autant plus vrai si l'on appartient à la population active. Elle est, pour tous, un moyen de développement des compétences tout au long des parcours professionnels. Mais elle peut être aussi un outil de reconversion professionnelle pour certains individus, de retour au travail pour les chômeurs ou encore de mobilité professionnelle et sociale pour d'autres travailleurs. Elle devient une pratique qui s'intègre progressivement dans la marche des entreprises, que ce soit à des fins de gestion des ressources humaines, de recherche d'une plus grande productivité, de contrôle de la qualité ou de la sécurité au travail.

Du fait même de son insertion de plus en plus répandue dans l'entreprise, elle devient aussi une réalité complexe et diversifiée, incluant aussi bien des activités formelles que des apprentissages informels. Le fait que la moitié des Québécois de 25 ans et plus, et même les deux tiers lorsqu'il s'agit de la population en emploi, font de la formation liée à l'emploi, tous types de formation confondus, illustre bien la prégnance de ce phénomène. Si les deux tiers des individus en emploi indiquent avoir participé à des formations liées à l'emploi, la très grande majorité d'entre eux l'ont fait sous la forme d'apprentissages informels. Ces derniers s'avèrent presque deux fois plus importants que les activités de formation formelle (60 % contre 33 % au Québec). Ces apprentissages informels, qui constituent la partie moins visible de l'iceberg de la formation des adultes, ne peuvent plus être ignorés. Ils constituent une dimension, certes moins manifeste, mais non moins significative de la réalité montante de l'apprentissage intentionnel en situation de travail.

En outre, la formation formelle liée à l'emploi semble s'inscrire dans un processus continu de formation pour une partie de la population. Un Québécois sur huit, mais chez les travailleurs c'est près d'un sur cinq, ont déjà participé à des activités de formation et envisagent de le faire à nouveau dans un proche avenir. La formation est devenue, pour eux, intégrée à leur parcours professionnel. En revanche, 50 % des Québécois n'ont jamais fait de formation formelle liée à l'emploi, au cours des 5 années précédant l'enquête, et 65 % ne planifient aucune activité en ce sens à court et moyen termes, toutes proportions significativement plus importantes que dans l'ensemble du Canada. Cela illustre bien le retard significatif qu'enregistre le Québec, à plusieurs égards, par rapport à l'ensemble du Canada. Cependant, ces constats ne doivent pas

occulter les progrès réels enregistrés entre les enquêtes de 1998 et 2003, comme on le démontrera dans une recherche ultérieure.



Des dynamiques liées à la formation antérieure, à la situation professionnelle et à l'environnement de travail se conjuguent pour influencer et moduler la participation à la formation. Ce portrait de la participation à la formation des adultes, en 2002, demeure, tant au Québec qu'au Canada, fortement marqué par la formation scolaire acquise en début des parcours de vie. Si environ la moitié des adultes ayant une formation universitaire participe à la formation, ce pourcentage tombe radicalement autour de 10 % chez les adultes n'ayant pu bénéficier d'une formation secondaire complétée. Même si la tendance générale à la reproduction des inégalités éducatives tout au long de la vie tend à s'atténuer en raison d'une hausse généralisée du niveau de formation initiale de la population, les écarts des taux de participation à la formation ultérieure entre les catégories socio-économiques ou professionnelles se maintiennent néanmoins.

Il est aussi intéressant de noter que, tant au Québec qu'au Canada, même s'il y a un recul avec l'âge, la baisse de la participation à la formation chez les adultes plus âgés n'est pas aussi marquée qu'on aurait pu l'anticiper, en particulier chez les 45-54 ans et les 55-64 ans en emploi, qui enregistrent, notamment, des taux de formation formelle liée à l'emploi respectifs de 32 % et de 23 %. Quant à l'influence du genre, le taux de participation des femmes tend à dépasser celui des hommes, de façon significative, lorsqu'il s'agit de la formation réalisée par intérêt personnel. En outre, chez la population en emploi, elles se révèlent également plus actives que les hommes en matière de formation formelle liée à l'emploi, bien qu'elles ne soient pas davantage soutenues que les hommes par l'employeur.

La situation professionnelle et l'environnement de travail sont également des facteurs déterminants de la participation à la formation formelle liée à l'emploi. La demande de formation est plus ou moins importante selon la place occupée par la personne sur le marché du travail. La réponse des employeurs peut aussi être influencée par la position plus ou moins stratégique occupée par les travailleurs au sein de l'entreprise ou encore par l'intérêt manifesté par ces derniers pour la formation. Il en ressort que le niveau de qualification professionnelle et le lien d'emploi constituent des pôles autour desquels s'articule cette participation. Ainsi, le niveau de qualification opère une hiérarchisation entre les professionnels, les travailleurs spécialisés et les travailleurs non spécialisés, alors que le fait d'être salarié, comparativement au travail autonome, favorise une plus grande participation.

Une exception se profile toutefois dans ce dernier modèle à savoir, la situation particulière des cols blancs autonomes québécois. En effet, ceux-ci sont beaucoup plus actifs en matière de formation formelle liée à l'emploi que leurs collègues salariés. Les premiers semblent plus enclins à participer à des congrès, ateliers ou salons dans le but de poursuivre leur développement professionnel et d'établir des relations d'affaires.

La participation varie aussi grandement selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise, et ce, généralement de la même façon au Québec et au Canada. Travailler dans le secteur public (*administrations publiques, santé, services sociaux, éducation et culture*) favorise davantage la formation que d'œuvrer dans le secteur privé. Les secteurs d'activité les moins actifs en matière de formation sont les *services personnels et services aux entreprises*, le secteur de la *construction*, celui de la *fabrication*, celui du *commerce* et le secteur *primaire*. Le secteur des *finances, assurances, services professionnels et techniques*, même s'il appartient

au secteur privé, se révèle plus actif que la moyenne et présente, à cet égard, un profil semblable à celui du secteur public. Il semble bien que des traditions de formation différentes existent entre les secteurs d'activité, notamment pour certaines professions qui comportent des exigences de formation continue.

En outre, la taille de l'entreprise s'avère un facteur contextuel marquant : le taux de participation augmente au fur et à mesure que s'accroît la taille de celle-ci. Il se révèle avantageux de travailler dans une grande entreprise où les processus de formation sont bien établis et où les moyens de formation sont plus importants. De même, le régime d'emploi et le type d'emploi conditionnent la participation, dans le sens où un travail à plein temps et un emploi permanent plutôt que temporaire favorisent grandement la participation à la formation.

Par ailleurs, tant au Québec qu'au Canada, la formation formelle liée à l'emploi est largement appuyée par l'employeur; les trois quarts de la formation poursuivie avec des objectifs professionnels sont soutenus d'une façon ou d'une autre par l'employeur. Néanmoins, certaines catégories de travailleurs sont moins favorisées que d'autres par cet appui; c'est le cas des travailleurs de 55-64 ans, des personnes qui n'ont pas complété leurs études secondaires, des travailleurs à temps partiel et des employés des plus petites entreprises.

Ce profil de la formation formelle liée à l'emploi est semblable à celui de la participation à la formation informelle, puisque les mêmes facteurs pèsent dans la même direction, quoique de façon beaucoup moins marquée lorsqu'il s'agit de la formation informelle. Cette dernière apparaît ainsi plus largement distribuée à travers les différents groupes qui composent la population en emploi. Rien d'étonnant à cela puisque près de la moitié des personnes en emploi qui réalisent des apprentissages informels participent aussi à la formation formelle.

Les personnes qui réalisent à la fois de la formation formelle et de la formation informelle apprécient l'un et l'autre types. Cependant, les personnes qui détiennent un diplôme d'études secondaires ou postsecondaires, qui sont des cols blancs, qui travaillent dans les administrations publiques semblent privilégier un peu plus la formation formelle que les autres. Il y aurait une proximité culturelle plus grande à l'endroit de la formation formelle pour les groupes plus scolarisés et plus qualifiés. En revanche, la formation informelle s'avère plus utile pour ceux qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires, qui gagnent de très faibles revenus, qui sont travailleurs autonomes et qui travaillent dans des entreprises de moins de 100 employés. On pourrait penser que ces travailleurs sont moins intéressés, ou encore ont moins accès, que les autres à la formation formelle pour diverses raisons, notamment, soit que leur employeur ne les favorise pas lorsqu'il offre des activités de formation formelle, soit que leur relation à la formation « scolaire » les décourage de s'inscrire dans un processus formel, ou encore que la formation offerte soit moins adaptée à leurs besoins. De ce fait, ils jugeraient les apprentissages informels plus appropriés à leur situation.



La comparaison du Québec avec l'ensemble du Canada montre, pour l'ensemble de la population de 25 ans et plus, un taux global de participation (formation formelle et informelle) similaire d'environ 55 %. Cette similitude cache toutefois un retard du Québec, limité mais statistiquement significatif, quant à la formation formelle liée au travail (22,4 % au Québec contre 25,2 % au Canada) et, en sens contraire, une avancée significative du Québec en matière de formation réalisée par intérêt personnel (13,1 % contre 9,8 %). Le retard en matière de formation formelle liée à l'emploi touche les chômeurs (13,6 % au Québec contre 21,7 % au Canada).

En effet, si l'on ne considère que la population en emploi, cette fois, le retard du Québec en matière de formation formelle liée à l'emploi disparaît et on observe même un taux de formation parrainée par l'employeur équivalent à celui du Canada. Les employeurs québécois s'impliquent dans la formation de leurs employés dans les mêmes proportions que leurs vis-à-vis canadiens. Il faut vraisemblablement y voir un effet mobilisateur de la loi. En revanche, pour la formation informelle liée à l'emploi, le Québec accuse un retard léger, mais significatif.

Ce portrait et cette comparaison Québec - Canada mettent en évidence des traits importants de la formation des adultes au Québec. Face à l'ensemble du Canada, le retard du Québec est plus limité et circonscrit que ne le montraient les résultats de l'enquête de 1998. Cependant, des sous-groupes importants dans la population québécoise, tout comme au Canada d'ailleurs, sont en déficit de formation; c'est le cas, notamment, des chômeurs, des personnes peu scolarisées, des travailleurs moins qualifiés, de certaines catégories de travailleurs autonomes, des travailleurs de la petite entreprise et de certains secteurs d'activité, tels que la *construction*, la *fabrication*, le *commerce* et les *services personnels et aux entreprises*. Ces constats appellent des mesures de redressement.

Tant au Québec qu'au Canada, la grande variation des taux de participation en fonction du niveau de scolarité démontre la tendance lourde à la reproduction des inégalités éducatives dans la participation à la formation des adultes tout au long de leur parcours professionnel. Ce constat est particulièrement inquiétant en raison des transformations profondes dans la nature du travail et des déplacements des lieux de production qui touchent précisément les strates les moins qualifiées de la population active et les secteurs où ces catégories sont souvent les plus représentées.

La participation à des formations par intérêt personnel, où le Québec devance le Canada, demeure néanmoins nettement sous-développée en comparaison de la formation liée à l'emploi. Cela pose problème non seulement en vue des demandes éducatives reliées à la santé et à la participation sociale, mais aussi en raison des transferts connus entre les domaines de formation et des motivations toujours croisées de participation à un apprentissage. L'investissement dans une société éducative a des effets synergiques dans toutes les directions.



Pour conclure, notre analyse fait ressortir certains enjeux du développement d'ensemble de la formation des adultes au Québec, et plus particulièrement de la formation liée à l'emploi. L'éducation tout au long de la vie, et pas seulement dans le cadre de la formation initiale, a des répercussions considérables sur le développement économique et social de nos sociétés, en général, et sur le marché de l'emploi, en particulier. Vu son importance, il s'avère très utile de mesurer ce développement général et professionnel des adultes, d'en déterminer la nature et d'en évaluer les incidences sur la croissance économique.

La situation actuelle de la formation continue où seulement un travailleur adulte québécois sur cinq (un sur quatre au Canada) participe de façon régulière à des activités de formation formelle ou structurée et où les deux tiers n'envisagent aucun projet de formation à court ou moyen termes, illustre le fait qu'une véritable culture de formation reste encore à implanter au Québec. Une faible participation à la formation peut compromettre le développement continu des compétences exigées des économies nationales en compétition mondiale, et cela, d'autant plus que cette participation demeure inégalement répartie entre les catégories sociales et les secteurs d'activité. La participation plus intense des plus jeunes et des plus scolarisés est un

signe encourageant, mais, en soi et seule, ne peut répondre à la nouvelle demande sociale de formation continue.

Déjà le *Plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue* du gouvernement québécois prévoit la mise en œuvre de plusieurs mesures visant à favoriser le développement continu de la formation et des compétences, afin d'en faire un facteur de développement économique et social. Ainsi, il faut continuer les efforts entrepris, notamment, en matière de sensibilisation auprès des employeurs et des travailleurs, de valorisation de la formation professionnelle et technique, de reconnaissance des acquis et des compétences.

Aussi, des politiques et stratégies nouvelles s'imposent-elles pour développer une véritable culture de formation continue, pour lever les obstacles à la participation à la formation, pour pallier au manque de ressources et de temps. De nouvelles approches sont également requises pour mieux prendre en compte la demande individuelle de formation liée à l'emploi, demande qui va en s'accroissant en raison de la flexibilité du marché du travail et de la transformation des parcours professionnels. Une attention particulière devrait être accordée aux individus les moins qualifiés, qui se révèlent les plus vulnérables dans cette conjoncture, pour faciliter l'expression de la demande de formation et d'autoformation et pour aménager des réponses appropriées à leur situation, en particulier dans les petites entreprises. Devant l'importance de la formation informelle, il y aurait lieu également de développer une meilleure connaissance et reconnaissance de ces apprentissages dans le développement des compétences et de travailler à un meilleur maillage des activités formelles et informelles de formation. Les unes et les autres se renforcent mutuellement, bien qu'elles puissent obéir à des logiques différentes de formation.

TABLEAU SYNTHÈSE
La participation à la formation selon l'orientation et le type de formation,
tendances repérées dans la population des 25 ans et plus, Québec-Canada, 2002

	Total de la formation formelle, population totale	Formation formelle liée à l'emploi, population en emploi	Proportion de la formation formelle liée à l'emploi parrainée par l'employeur, population en emploi	Formation informelle liée à l'emploi, population en emploi
Province	Globalement, le taux du Québec est comparable à celui du Canada et de chacune des provinces (32 %), à l'exception de Terre-Neuve où le taux est plus faible. En distinguant selon l'orientation de la formation, le Québec présente un taux plus faible que le Canada pour la formation formelle liée à l'emploi, alors qu'il a un taux plus élevé pour la formation formelle par intérêt personnel.	Au Québec, le taux de formation formelle liée à l'emploi est comparable à celui du Canada et de chacune des provinces (environ 33 %). Seule la Colombie-Britannique affiche un taux plus élevé que le Québec.	Le soutien des employeurs à la formation touche 75 % des activités de formation formelle liée à l'emploi, tant au Québec qu'au Canada.	Le taux de formation informelle liée à l'emploi au Québec est un peu inférieur à celui de l'ensemble du Canada (60 % contre 64 %). L'Ontario et la Colombie-Britannique affichent des taux plus élevés que le Québec.
Âge	La participation diminue significativement avec l'âge. Aucun écart significatif entre le Québec et le Canada pour chaque groupe d'âge, sauf pour les 65 ans et plus où le taux est plus élevé au Québec.	La participation diminue significativement avec l'âge. Environ le quart des 55 ans et plus participent à la formation. Aucun écart significatif entre le Québec et le Canada pour chaque groupe d'âge.	La proportion de la formation parrainée ne varie pas entre 25 et 54 ans; elle recule quelque peu entre 55 et 64 ans. Aucun écart significatif entre le Québec et le Canada pour chaque groupe d'âge.	La participation diminue significativement avec l'âge. Elle reste cependant relativement élevée, même pour les personnes âgées de 65 ans et plus. La participation plus faible des Québécois est le fait d'un seul groupe d'âge, les 35-44 ans.
Genre	Pour l'ensemble de la formation formelle, il n'y a pas de différence significative de participation entre les hommes et les femmes aussi bien au Québec qu'au Canada, sauf pour la formation suivie par intérêt personnel, où les femmes sont plus actives.	Les femmes en emploi participent plus que les hommes en emploi, tant au Québec qu'au Canada.	Les femmes et les hommes sont également soutenus par l'employeur, tant au Québec qu'au Canada.	Les femmes et les hommes participent également à la formation informelle, tant au Québec qu'au Canada. La participation plus faible des Québécois est attribuable aux hommes seulement.

TABLEAU SYNTHÈSE (SUITE)

	Total de la formation formelle, population totale	Formation formelle liée à l'emploi, population en emploi	Proportion de la formation formelle liée à l'emploi parrainée par l'employeur, population en emploi	Formation informelle liée à l'emploi, population en emploi
Scolarité antérieure	La probabilité de participer à une formation formelle est cinq fois plus élevée chez les adultes les plus scolarisés que chez ceux qui n'ont pas terminé leurs études secondaires, tant au Québec qu'au Canada.	La probabilité de participer à une formation est cinq fois plus élevée chez les adultes les plus scolarisés que chez ceux qui n'ont pas terminé leurs études secondaires, tant au Québec qu'au Canada.	Les personnes qui n'ont pas complété leurs études secondaires sont moins soutenues que les autres. Les Québécois et les Canadiens ne se distinguent pas à cet égard.	La participation augmente avec le niveau de scolarité, tant au Québec qu'au Canada. La participation plus faible des Québécois est le fait de ceux qui ont complété des études secondaires.
Revenus du ménage		La participation augmente au fur et à mesure que les revenus annuels du ménage augmentent. Il n'y a pas de différence significative entre le Québec et le Canada, et ce, pour toutes les catégories de revenus.	La proportion de la formation parrainée est beaucoup plus faible chez les personnes dont les revenus sont inférieurs à 20 000 \$ que chez les autres. Il n'y a pas de différence significative entre le Québec et le Canada, peu importe les revenus.	La participation augmente au fur et à mesure que les revenus annuels du ménage augmentent. Il n'y a pas de différence significative entre le Québec et le Canada, et ce, pour toutes les catégories de revenus.
Statut d'activité	Les personnes en emploi participent davantage que les chômeurs qui, à leur tour, participent plus que les inactifs. Le Québec se distingue positivement du Canada au regard de la formation suivie par intérêt personnel.	Les personnes en emploi participent également, tant au Québec qu'au Canada. Par contre, les chômeurs québécois sont moins actifs que les chômeurs canadiens.		Les travailleurs québécois participent un peu moins que les travailleurs canadiens. Par contre, il n'y a pas de différence significative entre les chômeurs québécois et les chômeurs canadiens.

TABLEAU SYNTHÈSE (SUITE)

	Total de la formation formelle, population totale	Formation formelle liée à l'emploi, population en emploi	Proportion de la formation formelle liée à l'emploi parrainée par l'employeur, population en emploi	Formation informelle liée à l'emploi, population en emploi
Situation professionnelle	Les cadres et professionnels sont plus actifs en formation que les cols blancs et les cols bleus. Les salariés sont également plus actifs que les travailleurs autonomes. Il n'y a pas de différence significative entre le Québec et le Canada à cet égard.	Les employés du secteur public participent davantage que ceux du secteur privé. Les cadres et professionnels sont plus actifs en formation que les cols blancs et les cols bleus. Les travailleurs salariés sont également plus actifs que les travailleurs autonomes, à l'exception des cols blancs. Au Québec, les cols blancs salariés participent moins que les cols blancs autonomes.	Le soutien de l'employeur est légèrement plus élevé dans le secteur public, mais au Canada seulement. Dans le secteur privé, le soutien de l'employeur est plus élevé au Québec qu'au Canada. Tous les groupes professionnels sont soutenus également par l'employeur, tant au Québec qu'au Canada. Les cols blancs non spécialisés et les cols bleus salariés sont davantage soutenus par l'employeur au Québec qu'au Canada.	Les employés du secteur public participent davantage que ceux du secteur privé. La plus faible participation québécoise est attribuable à ces derniers. Les cadres et professionnels sont plus actifs en formation que les cols blancs et les cols bleus. Les travailleurs salariés sont également plus actifs que les travailleurs autonomes, mais chez les cadres et professionnels seulement. À l'opposé, les cols blancs salariés participent moins que les cols blancs autonomes, mais au Québec seulement.
Secteur d'activité	La participation à la formation formelle est inégalement distribuée entre les secteurs d'activité. Elle est plus élevée dans <i>les administrations publiques</i> , le secteur de la <i>santé</i> , celui de l' <i>éducation</i> , <i>information</i> et <i>culture</i> , et plus basse, dans le secteur de la <i>fabrication</i> , celui des <i>services personnels et services aux entreprises</i> et celui de la <i>construction</i> .	La participation est plus élevée dans <i>les administrations publiques</i> , les secteurs de la <i>santé</i> , de l' <i>éducation</i> , <i>information</i> et <i>culture</i> , des <i>finances</i> , <i>assurances et services professionnels</i> , et plus basse, dans les secteurs de la <i>fabrication</i> , des <i>services personnels et services aux entreprises</i> et de la <i>construction</i> .	Le soutien de l'employeur est proportionnellement moins élevé dans le secteur <i>primaire</i> , celui de la <i>construction</i> , celui du <i>commerce</i> et dans celui des <i>assurances</i> , <i>finances et services professionnels</i> que dans les autres secteurs. Il n'y a pas de différence entre le Québec et le Canada, peu importe le secteur d'activité.	La participation est plus élevée dans <i>les administrations publiques</i> , les secteurs de la <i>santé</i> , de l' <i>éducation</i> , <i>information</i> et <i>culture</i> , des <i>finances</i> , <i>assurances et services professionnels</i> , et plus basse, dans le secteur <i>primaire</i> , celui de la <i>construction</i> , celui des <i>services personnels et services aux entreprises</i> et celui des <i>services publics et transport</i> . La participation plus faible des Québécois est le fait des travailleurs de la <i>construction</i> .
Taille de l'entreprise	La participation à la formation formelle augmente avec la taille de l'entreprise. Aucune différence entre le Québec et le Canada, peu importe la taille de l'entreprise.	La participation augmente avec la taille de l'entreprise. Aucune différence entre le Québec et le Canada, peu importe la taille de l'entreprise.	Le soutien de l'employeur augmente avec la taille de l'entreprise. Ce soutien est proportionnellement plus élevé au Québec qu'au Canada, mais dans les très grandes entreprises seulement.	La participation augmente avec la taille de l'entreprise. La démarcation se fait surtout entre les très grandes entreprises et les autres. Aucune différence entre le Québec et le Canada, peu importe la taille de l'entreprise.

BIBLIOGRAPHIE

Alheit, P., Bron-Wojciechowska, A., Brugger, E. and Dominicé, P. (1995). *The Biographical Approach in European Adult Education*. Wien : Edition Volkshochschule, 107-119.

Arrowsmith, S. et Oikawa, C. (2001). Tendances relatives à l'apprentissage des adultes. Dans Statistique Canada, *Un rapport sur l'éducation et la formation des adultes au Canada. Apprentissage et réussite*. Ottawa : Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada, 35-55.

Barr-Telford, L., Cartwright, F., Prasil, S., et Shimmons, K. (2003). *Accès, persévérance et financement : premiers résultats de l'Enquête sur la participation aux études postsecondaires (EPÉP)*. Ottawa : Statistique Canada, catalogue : 81-595-MIF2003007.

Bélanger, P. (1997). The amplitude and the diversity of organized adult learning. An overview of adult education participation in industrialized countries. In P. Bélanger and S. Valdivielso, *The Emergence of Learning Societies : Who Participates in Adult Learning?* London : Pergamon Press, p. 1-22.

Bélanger, P., Doray, P., Labonté, A. et Levesque, M. (2005a). *Les adultes en formation : les logiques de participation*. Montréal : CIRDEP-CIRST/UQAM et Québec : MESSF.

Bélanger, P., Doray, P., Labonté, A. et Levesque, M. (2005b). *Les participations atypiques : des exceptions qui indiquent de nouvelles voies*. Note de recherche n° 6. Montréal : CIRDEP-CIRST/UQAM et Québec : MESSF.

Béret, P. et Dupray, A. (1998). La formation professionnelle continue : de l'accumulation de compétences à la validation de la performance. *Formation emploi*, 63, 61-80.

Betcherman, G., Leckie, N. and McMullen, K. (1998). *Barriers to Employers-Sponsored Training in Canada*. Ottawa : Canadian Policy Research Network.

B.I.T. (1998). *Employabilité et mondialisation - le rôle crucial de la formation. Rapport sur l'emploi dans le monde 1998-99*. Genève : Bureau international du travail.

Blair, A., McPake, J. and Munn, P. (1995). A New Conceptualisation of Adult Participation in Education. *British Educational Research Journal*, 21(5), 629-644.

Bourdieu P. et Passeron, J.-C. (1970). *La reproduction*. Paris : Éditions de Minuit.

Bowl, M. (2001). Experiencing the Barriers : Non-Traditional Students Entering Higher Education. *Research Papers in Education*, 16(2), 141-160.

Carlton, S. and Soulsby J. (1999). *Learning to grow Older and Bolder*. Leicester, UK : National Institute of Adult Continuing Education (NIACE).

Chicha, M.-T. (1994). *La participation des travailleuses à la formation en entreprise et l'accès à l'égalité : une jonction intéressante mais peu explorée*. Montréal : École de relations industrielles, Université de Montréal. Document de recherche n° 94-01.

Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (2002). *L'accès des femmes salariées à la*

formation continue et ses effets sur leurs carrières. Paris : la Documentation française.

Cookson, P. (1986). A framework for theory and Research on Adult Education Participation. *Adult Education Quarterly*, 36(3), 130-141.

Couppié, T., Epiphane D. et Fournier, C. (1997). Insertion et débuts de carrières : les inégalités résistent-elles au diplôme? *BREF*, 135, octobre, 4 p.

Courtney, S. (1992). *Why Adults Learn? Towards a Theory of Participation in Adult Education.* London : Routledge.

Cross, K. P. (1982). *Adults as Learners.* San Francisco : Jossey-Bass Publishers.

Darkenwald, G.D. and Valentine, T. (1985). Factor structure of deterrents to public participation in adult education. *Adult Education Quarterly*, 35(4), 177-193.

de Montlibert, C. (1973). Le public de la formation des adultes. *Revue française de sociologie*, XIV, 529-545.

de Montlibert, C. (1977). L'éducation permanente et la promotion des classes moyennes. *Sociologie du travail*, 19(3), 243-265.

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

Doray, P., Bélanger, P. et Labonté, A. (2005) *Les contours de la demande insatisfaite de formation.* Note de recherche n° 5. Montréal : CIRDEP-CIRST/UQAM et Québec : MESSF.

Doray, P., Bélanger, P. et Levesque, M. (2005). *La participation des femmes à la formation des adultes : une situation en changement.* Note de recherche n° 7. Montréal : CIRDEP-CIRST/UQAM et Québec : MESSF.

Doray, P., Bélanger, P., Motte, A. et Labonté, A. (2005). *Les facteurs de variation de la participation des adultes à la formation au Canada en 1997.* Note de recherche n° 3. Montréal : CIRDEP-CIRST/UQAM et Québec : MESSF.

Doray, P. and Rubenson, K. (1998). Canada : The Growing Economic Imperative. In P. Bélanger and S. Valdivielso (dir.), *The Emergence of Learning Societies: Who Participates in Adult Learning?* London : Pergamon, 23-42.

Doray, P. and Arrowsmith, S. (1997). Patterns of Participation in Adult Education : Cross national Comparisons. In P. Bélanger and A.C. Tuijnman (dir.), *New Patterns of Adult Learning : A Six-Country Comparative Study.* London : Pergamon, 39-75.

Dubar, C. (1995). *La formation professionnelle continue.* Paris : Éditions La Découverte, collection Repères.

Fletcher, C. (2002). Formation continue à la française et système de laissez-faire britannique : quelles chances pour les femmes. *Formation-Emploi*, 78, 17-33.

Fournier, C. (2001). Hommes et femmes salariés face à la formation continue. *BREF*, 179, 4 p.

Fournier, C. (2003). Développer la formation des « seniors »? Deux questions préliminaires. *Formation Emploi*, 81, 37-49.

Fournier, C. (2006). Les besoins de formation non satisfaits des salariés au prisme des catégories sociales. *Formation-Emploi*, 95, 25-39.

Gagnon, L. (2005). *Une analyse multiniveau des facteurs en présence dans l'accès des employés à la formation en milieu de travail*. Montréal : Département de sociologie, UQAM, mémoire de maîtrise.

Gagnon, L., Doray, P. et Bélanger, P. (2004). En entreprise, quel sera le scénario de développement? *Possibles*, 28(3-4), 134-153.

Gorard, S.-R.-G., Renold, E. and Fevre, R. (1998). *Family Influences on Participation in LifeLong Learning*, Working paper 15. Cardiff : School of Education, Cardiff University.

Hédoux, J. (1982). Des publics et des «non-publics» de la formation des adultes. *Revue française de sociologie*, XXIII(2), 253-274.

Henry, G.T. and Basile, K.C. (1994). Understanding the decision to participate in formal adult education. *Adult Education Quarterly*, 44(2), 64-82.

Houle, C.O. (1961). *The Inquiring Mind*. Madison, WI : University of Wisconsin Press.

Institut de la Statistique du Québec (2006). *Développer nos compétences en littératie : un défi porteur d'avenir*. Québec : Institut de la Statistique du Québec.

Jacobs, J.-A., Lukens, M. and Useem, M. (1996). Organizational, Job and Individual Determinants of Workplace Training : Evidence form the National Organizations Survey. *Social Science Quaterly*, 77(1), 159-176.

Johnstone, J.W. and Rivera, R. J. (1965). *Volunteers for Learning*. Chicago : Aldine Publishing Co.

Kennedy, S., Drago, R. and Sloan, J.-M. (1994). The effect of trade-unions on the provision of training: Australian evidence. *British Journal of Industrial Relations*, 32(4), 565-580.

Knoke, D. and Kalleberg, A.L. (1994). Job Training in U.S. Organizations. *American Sociological Review*, 59(4), 537-546.

Labonté, A., Doray, P., Bélanger, P. et Motte, A. (2005). *Une analyse comparative Québec-Canada de la participation à la formation des adultes*. Note de recherche n° 2. Montréal : CIRDEP-CIRST/UQAM et Québec : MESSF.

Livingstone, D.W. (1999). *The Education-Job Gap : underemployment or economic democracy*. Toronto : Garamond Press.

Livingstone, D.W. (2001). *Working and Learning in the Information Age : A Profile of Canadians*. Ottawa : Canadian Research Networks.

Méhaut, P. et al. (1978). *Formation continue, gestion du personnel et marché de la formation*. Paris : Éditions du CNRS.

Merril, B. (1999). *Gender, Change and Identity: Mature Women Students in Universities*. Aldershot : Ashgate.

OCDE (2005). *Promoting Adult Learning*. Paris : Organisation for Economic Cooperation and Development.

Painchaud, L., Doray, P. et Mayrand, P. (2000). La formation sur mesure au Québec : qu'en disent les participants. Dans D.-G. Tremblay et P. Doray, *Vers de nouveaux modes de formation professionnelle. Rôle des acteurs et des collaborations*. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.

Peters, V. (2004). *Travail et formation : premiers résultats de l'enquête sur l'éducation et la formation des adultes de 2003*. Ottawa : Statistique Canada.

Quigley, A. B. and Arrowsmith, S. (1997). The Non-Participation of Undereducated Adults. In Bélanger, P. and Tuijnman, A. (dir.), *New Patterns of Adult Learning: a Six Country Comparative Study*. London : Pergamon Press, 101-130.

Reay, D., Ball, S.J. and al. (2002). It's taking a long time but I'll get there in the end : mature students on access courses and higher education service. *British Educational Research Journal*, 28(1), 5-19.

Rubenson, K. (1977). *Participation in Recurrent Education*. Paris : Organisation for Economic Cooperation and Development, Center for Educational Research and Innovations.

Rubenson, K. and Schuetze, H.G. (2000). Lifelong learning for the knowledge society : Demand, supply and policy dilemma. In K. Rubenson and H.G. Schuetze, *Transition to the Knowledge Society*. Vancouver : University of British-Columbia, Institute for European Studies, 355-376.

Rubenson, K. and Xu, G. (1997). Barriers to Participation in Adult Education and Training : Towards a new Understanding. In P. Bélanger and A.C. Tuijnman (dir.), *New Patterns for Adult Learning : A Six-Country Comparative Study*. London : Pergamon Press, 77-100.

Scanlan, C.S. and Darkenwald, G.-D. (1984). Identifying deterrents to participation in continuing education. *Adult Education Quarterly*, 34(3), 155-166.

Silva, T., Cahalan, M. and Lacireno-Paquet, N. (1998). *Adult Education Participation Decisions and Barriers : Review of Conceptual Frameworks and Empirical Studies*. Washington : US Department of Education, Office of Educational Research and Improvement, National Center for Education Statistics, Working Paper N° 98-10.

Statistique Canada et OCDE (2005). *Apprentissage et réussite. Premiers résultats de l'enquête sur la littératie et les compétences des adultes*. Ottawa : Statistique Canada et Paris : Organisation de coopération et de développement économiques.

Statistique Canada (2003). *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes. Guide des utilisateurs 2003*. Ottawa : Statistique Canada.

Tuijnman, A. et Boudard, E. (2001). *La participation à l'éducation des adultes en Amérique du Nord : perspectives internationales*. Ottawa : Statistique Canada et DRHC et Washington : U.S. Department of Education.

Wikelund, K.R., Reder, S. and Hart-Landsberg, S. (1992). *Expanding theories of adult literacy participation : A literature review*. Philadelphia : University of Pennsylvania, National Center on Adult Literacy, Technical Report TR 92-1.

GLOSSAIRE

La plupart des termes de ce glossaire renvoient aux définitions de Statistique Canada. Les définitions des termes marqués d'un astérisque (*) sont tirées de l'*Enquête sur l'éducation et la formation des adultes*. Les définitions des termes auxquels sont accolés deux astérisques (**) proviennent du *Guide de l'Enquête sur la population active*. Quand il n'y a pas d'astérisque, il s'agit d'une variable qui a été construite pour les fins de la présente analyse.

Activités de formation*

L'EEFA de 2002 recueille des données décrivant la participation à des activités de formation liées à un emploi et suivies par intérêt personnel, au niveau de la personne (données portant sur l'individu). L'enquête recueille en outre des données pour décrire les activités de formation (données portant sur l'activité). Toutefois, contrairement à l'EEFA de 1997, les données au niveau de l'activité sont limitées aux activités de formation liées à un emploi.

Adulte*

Tout individu âgé de 25 ans et plus.

Catégories de travailleurs**

Il y a deux grandes catégories de travailleurs, ceux qui travaillent à leur compte (les travailleurs autonomes) et ceux qui travaillent pour autrui (les travailleurs salariés). Ces derniers se subdivisent en deux catégories : les employés du secteur public et les employés du secteur privé.

Cols blancs**

Catégorie professionnelle regroupant des personnes qui effectuent des tâches administratives ou qui occupent des emplois de bureau, ainsi que les travailleurs de la vente et des services.

Cols bleus**

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

Continuité de la formation

Présence de la formation liée à l'emploi dans les parcours de vie, qui distingue les formations suivies au cours des cinq années précédant l'enquête, les formations suivies durant l'année 2002 et les projets de formation envisagés au cours des trois années qui suivent l'enquête.

Cours*

Activité de formation qui se limite à un élément spécifique d'étude. Le cours peut faire partie d'un programme d'études plus vaste menant à un certificat, à un diplôme ou à un grade (ex. : cours de psychologie suivi dans le cadre d'un programme universitaire), ou peut être une activité d'apprentissage complète en soi (ex. : un cours de langue seconde). Les cours comprennent également les séminaires, les ateliers et les conférences auxquels assiste l'apprenant.

Durée de la formation*

Nombre total d'heures consacrées par la personne à des cours, des présentations et des tutoriels. Les répondants ont eu le choix de déclarer la durée de leurs cours en mois, en semaines ou en jours. Pour chacun des scénarios, on a posé une série de questions de suivi, afin de permettre le calcul des heures pour chaque cours.

Durée de l'emploi actuel**

Nombre de mois ou d'années pendant lesquels une personne a travaillé pour l'employeur actuel (ou, si l'enquête a travaillé au cours des douze derniers mois, le plus récent employeur). Cependant, si une personne a travaillé pour le même employeur pendant différentes périodes, la durée d'emploi correspond à la période la plus récente pendant laquelle l'employé a travaillé sans interruption.

Famille économique**

Groupe de deux personnes ou plus vivant dans le même logement et apparentées par le sang, par alliance (y compris l'union libre) ou par adoption. Une personne vivant seule ou non apparentée à une autre personne dans le logement où elle vit est classée dans la catégorie des « personnes seules ».

Formation à distance, formation électronique*

Toute forme d'enseignement qui n'exige pas la présence physique de l'enseignant et des étudiants au même endroit est considérée comme de la formation à distance. L'enseignement par correspondance, par télévision ou par radio et par Internet ou l'enseignement par courrier électronique et postal en sont des exemples.

Formation formelle liée à l'emploi*

Formation qui comprend des cours et des programmes liés à l'emploi courant ou futur. Ces cours et programmes ont un plan structuré, sont réalisés sous la direction d'un professeur ou d'un formateur, et jouissent d'une certaine forme de reconnaissance officielle à la fin de ceux-ci (certificat, diplôme, attestation, etc.). Elle inclut également, dans le cadre de la présente enquête, la formation non formelle qui se définit comme une formation structurée réalisée habituellement en dehors du système d'enseignement et ne conduisant pas à un diplôme. Les colloques, ateliers ou séminaires sont ainsi considérés comme de la formation non formelle.

Formation informelle liée à l'emploi – autoformation*

Formation se déroulant en dehors du système éducatif officiel ou de cadre structuré, ne dépendant pas de lignes directrices déterminées au préalable du point de vue de son organisation, de sa prestation et de son évaluation, c'est-à-dire qu'elle ne conduit pas à une attestation ou à un diplôme officiel. Cette formation se réalise dans des activités quotidiennes qui s'exercent au foyer, au travail ou dans la collectivité, et avec l'intention particulière de développer certaines connaissances ou compétences professionnelles.

Lien d'emploi

Le lien d'emploi est défini par l'existence ou non d'un lien salarial et se subdivise entre les travailleurs salariés et les travailleurs autonomes.

Motifs de participation*

Les questions relatives aux objectifs de formation visent à mesurer les motifs qui incitent les répondants à participer à de la formation liée à un emploi, et plus particulièrement, les domaines dans lesquels le répondant s'attend à tirer profit de la formation, une fois prise la décision de participer. Cette variable est composite, ce qui signifie qu'un certain nombre de motifs peuvent contribuer à la décision du répondant de participer.

Niveau de qualification

Le niveau de qualification est établi à partir du groupe professionnel d'appartenance et se décline en trois catégories : cadres et professionnels, cols blancs et cols bleus.

Nombre d'activités de formation*

En 2002, afin de réduire la longueur des interviews et d'améliorer la qualité des données, le nombre d'activités de formation liées à un emploi pour lesquelles des données détaillées ont été recueillies a été limité à une. Ainsi, le niveau de détail des mesures clés de l'enquête est maintenu. De plus, des données limitées sont recueillies pour d'autres activités de formation liées à un emploi jusqu'à un maximum de neuf.

Personnes en chômage**

Personnes sans emploi qui, au cours de la période de référence, étaient disponibles pour travailler et avaient cherché un emploi ou devaient commencer un emploi au cours des quatre dernières semaines ou moins à compter de la semaine de l'Enquête.

Personnes inactives**

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

Personnes occupées ou en emploi**

Personnes qui, au cours de la période de référence, ont fait un travail dans le cadre d'un emploi ou pour le compte d'une entreprise, c'est-à-dire tout travail rémunéré accompli pour un employeur ou pour son propre compte; cela comprend aussi le travail familial non rémunéré, qui contribue directement à l'exploitation d'une ferme, d'une entreprise ou d'un cabinet de professionnel.

Population active**

Population civile de 15 ans et plus (à l'exclusion des pensionnaires d'établissements) qui, durant la semaine de référence de l'enquête, était occupée ou en chômage.

Population cible*

La population couverte par l'EEFA de 2002 est constituée des Canadiens âgés de 25 ans et plus. Il s'agit d'un changement par rapport à la population cible de l'EEFA de 1997, qui était constituée des Canadiens âgés de 17 ans et plus. Parmi les principales considérations qui ont motivé ce changement figurent les difficultés pratiques de l'application de la définition de l'éducation des adultes aux personnes âgées de 17 à 24 ans. Par définition, l'éducation des adultes exclut les étudiants qui en sont encore aux premières étapes ou étapes initiales de leur scolarité. Étant donné que les anciennes enquêtes d'EEFA n'identifiaient pas précisément les étudiants qui en étaient toujours aux étapes initiales de leur scolarité, les analyses à partir de ces données devaient dépendre d'une définition spéciale des apprenants adultes. Selon cette définition, les personnes âgées de 17 à 24 ans qui ne se trouvaient pas dans l'une des situations suivantes étaient

exclues de l'analyse : étudiants à temps plein subventionnés par un employeur et étudiants à temps plein âgés de 19 ans et plus suivant des programmes aux niveaux primaire ou secondaire.

Toutefois, étant donné que les transitions de l'école au travail et du travail à l'école sont de plus en plus dynamiques et fluides pour ce groupe d'âge, il est de plus en plus difficile de déterminer ceux qui en sont aux étapes initiales de leur scolarité. Parmi les autres considérations qui ont motivé ce changement figure la définition type de l'« éducation et de la formation des adultes » utilisée par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) dans ses publications (voir, par exemple, OCDE 1999). Cette définition englobe généralement l'éducation et la formation des personnes âgées de 25 ans et plus qui ont terminé leur scolarité initiale et retournent aux études.

Profession**

Genre de travail que faisait la personne pendant la période de référence, établi à partir du genre d'emploi déclaré et de la description des tâches les plus importantes qui s'y rattachent. Si l'enquêté n'avait pas d'emploi, les données portent sur le dernier emploi occupé depuis moins d'un an.

Programme de formation*

Ensemble de cours suivis en vue d'obtenir un diplôme, un certificat ou un grade. Ce sont les programmes d'études secondaires, collégiales et universitaires, les programmes d'apprentissage enregistré, ainsi que les programmes de formation professionnelle et technique.

Régime d'emploi - emploi à temps plein**

Tient compte des personnes qui travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi.

Régime d'emploi - emploi à temps partiel**

Tient compte des personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi.

Secteur d'activité ou industrie**

Nature générale de l'activité exercée par l'employeur pour qui l'enquêté travaille (emploi principal seulement). Si une personne n'avait pas d'emploi pendant la période de référence, les données portent sur le dernier emploi occupé, à condition que cet emploi remonte à moins de douze mois.

Situation vis-à-vis de l'activité ou statut d'activité**

Désigne la situation sur le marché du travail durant la période de référence, soit occupé, soit en chômage, soit inactif.

Soutien de l'employeur*

Il y a quatre types de soutien assuré par l'employeur : fournir la formation, financer la formation, permettre la participation pendant les heures de travail et fournir d'autres formes de soutien (y compris horaire flexible, transport ou autre forme d'appui).

Stage en milieu de travail*

Dans le cadre d'un programme officiel parrainé par un établissement, le stage permet aux étudiants d'obtenir un travail rémunéré auprès d'un employeur, dans le cadre de leurs études, afin d'apprendre de leur expérience de travail.

Taille de l'entreprise**

Le nombre d'employés travaillant dans tous les établissements de l'employeur.

Type d'emploi – emploi permanent**

Un emploi qui devrait durer aussi longtemps que l'employé le désire, à la condition que la conjoncture économique le permette; c'est-à-dire que la date de cessation de l'emploi n'est pas déterminée à l'avance.

Type d'emploi – emploi temporaire**

Un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet déterminé aura pris fin. On distingue les emplois saisonniers, les emplois occasionnels et autres emplois temporaires.

Taux global de formation

Proportion de la population qui prend part à une activité de formation quelconque, qu'il s'agisse de formation formelle ou de formation informelle, ou encore de formation liée à l'emploi ou de formation par intérêt personnel et à des fins de loisirs.

ANNEXE

Tableaux statistiques

Tableau A3.3
Facteurs sociaux de modulation de la formation formelle selon l'orientation de la formation,
population totale de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002

Caractéristiques socio-économiques		Orientation de la formation					
		Québec			Canada		
		Liée à l'emploi	Par intérêt personnel	Total formation formelle	Liée à l'emploi	Par intérêt personnel	Total formation formelle
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Groupe d'âge***	25-34 ans	39,2	16,4 ^a	48,2	39,5	11,2 ^a	45,6
	35-44 ans	28,0	13,1	38,2	32,0	10,1	38,6
	45-54 ans	25,6	12,0	32,6	29,8	10,8	35,5
	55-64 ans	11,4	14,4	23,7	14,4	10,9	22,9
	65 ans et plus	3,1	9,7 ^a	^a		5,4 ^a	^a
Genre***	Hommes	22,7	10,8 ^a		25,5	7,4 ^a	30,5
	Femmes	22,2	15,4 ^a	33,0	24,6	12,0 ^a	
Niveau de scolarité***	Études secondaires partielles	4,1	6,7	10,6	5,1	4,3	9,0
	Diplôme d'études secondaires	14,2	9,7 12,8	22,9 2,1	16,1	7,7 7,3	22,1
	Études postsecondaires	29,4	15,4 ^a 30,8	40,2	31,3	10,8 ^a	
	Diplôme universitaire	44,6	21,6 ^a	57,1	44,5	16,0 ^a 32,3	
Statut d'activité***	En emploi	32,8	14,0 ^a	41,1	35,2	11,0 ^a	41,2
	Chômeur	13,6 ^a		25,7	21,7 ^a	7,4	28,1 ^a
	Inactif	5,1	11,5 ^a	^a	5,7	7,6 ^a 38,2	
Total		22,4^a	13,1^a	31,9	25,1^a	5,2,8	31,4
n			6 103			25 056	

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EFA)*, 2003.

*** Khi carré significatif à 0,01.

^a Différence Québec - Canada statistiquement significative au seuil de 0,01.

16,3

12,8

9,8

Tableau A3.4
Facteurs professionnels de modulation de la formation formelle selon l'orientation de la formation,
population active de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002

Caractéristiques socioprofessionnelles		Orientation de la formation					
		Québec			Canada		
		Liée à l'emploi (%)	Par intérêt personnel (%)	Total formation formelle (%)	Liée à l'emploi (%)	Par intérêt personnel (%)	Total formation formelle (%)
Groupe professionnel***	Cadres et professionnels	45,4	18,6	55,3	47,6	14,9	54,8
	Cols blancs	27,4	13,3	36,0	30,7	10,2	36,7
	Cols bleus	18,5	8,1	25,1	21,7	6,2	26,3
Situation professionnelle***	Cadres salariés	47,1	15,6	51,4	46,9	11,8	51,7
	Employeurs	19,8	-	31,1	26,3	11,8	33,9
	Professionnels salariés	50,5	19,1	60,6	53,9	15,8	61,0
	Professionnels autonomes	28,8	19,8	43,5	30,4	14,8	40,0
	Cols blancs spécialisés salariés	29,2	13,0	37,5	34,3	10,0	40,1
	Cols blancs non spécialisés salariés	23,1	12,4	30,7	27,4	9,8	33,1
	Cols blancs et cols bleus autonomes	30,0	-	40,6	22,4	10,2	30,2
	Cols bleus salariés	19,1	8,5	26,0	23,2	6,0	27,5
Secteur d'activité***	Secteur primaire	-	-	-	26,7	8,2	31,8
	Fabrication	22,2	11,2	30,5	23,5	8,4	29,6
	Construction	11,9 ^a	-	15,9	21,1 ^a	5,5	25,4
	Services publics et transport	36,4	14,7	45,0	30,1	8,0	34,6
	Commerce	29,1	8,9	35,3	27,0	9,5	33,2
	Finances, assurances, services prof. et tech.	37,6	17,8	48,4	39,5	12,2	46,2
	Éducation, information et culture	39,2	21,7	54,1	46,6	17,1	55,7
	Santé	44,7	18,3	51,7	49,2	13,7	54,3
	Services personnels et aux entreprises	19,4	8,4	26,9	24,9	7,5	30,0
	Administrations publiques	50,0	19,7	59,8	54,5	15,4	60,8
Total		31,1^a	13,8^a	41,4^a	34,0^a	10,9^a	42,8^a
n			4 161			17 582	
Taille de l'entreprise***	Moins de 20 employés	17,9	9,6	24,7	24,2	9,2	30,4
	Entre 20 et 99 employés	26,8	13,7	39,6	32,4	10,8	40,1
	Entre 100 et 500 employés	34,6	13,9	42,6	36,3	10,7	41,7
	Plus de 500 employés	40,9	15,7	49,0	43,1	12,2	48,7
Total		33,6^a	13,8^a	41,4^a	37,1^a	10,9^a	42,8^a
n			3 188			13 047	

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

- Pourcentage exclu en raison du nombre de cas trop faible (< 30).

*** Khi carré significatif à 0,01.

^a Différence Québec - Canada statistiquement significative au seuil de 0,01.

Tableau A3.5
Taux de formation formelle selon le lien d'emploi, par groupe professionnel,
population active de 25 ans et plus,
Québec - Canada, 2002

Groupe professionnel	Lien d'emploi	Formation formelle	
		Québec %	Canada %
Cadres et professionnels***	Salarié	58,6	58,8
	Autonome	41,7	39,7
	Total	55,3	54,8
Cols blancs et cols bleus	Salarié	31,0	33,0
	Autonome	36,0	29,9
	Total	31,5	32,6
Total		39,6	40,1
n		4 161	17 582

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 2003.

*** Khi carré significatif entre le taux de formation et le lien d'emploi au seuil de 0,01.

Tableau A4.3
Facteurs sociaux de modulation de la formation formelle liée à l'emploi,
population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002

Caractéristiques socio-économiques		Formation formelle liée à l'emploi	
		Québec (%)	Canada (%)
Groupe d'âge***	25-34 ans	41,4	41,0
	35-44 ans	31,4	35,7
	45-54 ans	31,5	35,3
	55-64 ans	22,8	25,0
	65 ans et plus	25,4	20,1
Genre***	Hommes	29,5	32,7
	Femmes	36,7	38,2
Niveau de scolarité***	Études secondaires partielles	9,7	11,0
	Diplôme d'études secondaires	19,4	22,8
	Études postsecondaires	36,2	38,7
	Diplôme universitaire	51,7	51,8
Total		32,8	35,2
n		3 718	15 764
Revenus du ménage***	Moins de 20 000 \$	23,4	28,4
	De 20 000 à 39 999 \$	22,4	24,8
	De 40 000 à 59 999 \$	32,3	34,3
	De 60 000 à 79 999 \$	46,1	42,0
	80 000 \$ et plus	47,3	47,0
Total		33,9	36,3
n		3 371	14 093

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 2003.

*** Khi carré significatif à 0,01.

Tableau A4.4
Facteurs professionnels de modulation de la formation formelle liée à l'emploi,
population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002

Caractéristiques socioprofessionnelles		Formation formelle liée à l'emploi	
		Québec (%)	Canada (%)
Catégorie de travailleurs***	Employé secteur public	47,4	52,8
	Employé secteur privé	28,2	31,6
	Travailleur autonome	27,6	26,2
Groupe professionnel**	Cadres et professionnels	46,6	48,6
	Cols blancs	28,9	31,2
	Cols bleus	19,1	22,5
Situation professionnelle***	Cadres salariés	51,7	48,1
	Employeurs	20,7	26,7
	Professionnels salariés	50,9	55,3
	Professionnels autonomes	30,2	31,0
	Cols blancs spécialisés salariés	30,4	35,1
	Cols blancs non spécialisés salariés	24,5	27,7
	Cols blancs et cols bleus autonomes	31,5	22,1
	Cols bleus salariés	20,0	24,6
Secteur d'activité***	Secteur primaire	-	29,5
	Fabrication	22,8	24,4
	Construction	-	21,7
	Services publics et transport	37,7	30,0
	Commerce	30,8	27,6
	Finances, assurances, services prof. et tech.	40,1	41,0
	Éducation, information et culture	40,0	48,0
	Santé	46,0	50,2
	Services personnels et aux entreprises	19,8	24,8
	Administrations publiques	52,0	55,7
Régime d'emploi***	Temps plein	33,7	36,0
	Temps partiel	27,1	30,8
Total		32,8	35,2
n		3 718	15 764
Type d'emploi	Permanent	33,3 ^a	37,2 ^a
	Non permanent	36,3	36,2
Taille de l'entreprise***	Moins de 20 employés	17,9	24,2
	Entre 20 et 99 employés	26,9	32,4
	Entre 100 et 500 employés	34,6	36,3
	Plus de 500 employés	41,0	43,1
Total		33,7	37,1
n		3 188	13 047

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 2003.

- Pourcentage exclu en raison du nombre de cas trop faible (< 30).

*** Khi carré significatif à 0,01.

^a Différence Québec - Canada statistiquement significative au seuil de 0,01.

Tableau A4.5
Taux de formation formelle liée à l'emploi selon le lien d'emploi, par groupe professionnel,
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec - Canada, 2002

Groupe professionnel	Lien d'emploi	Formation formelle liée à l'emploi	
		Québec %	Canada %
Cadres et professionnels***	Salarié	51,1	53,6
	Autonome	28,0	30,8
	Total	46,6	48,6
Cols blancs*** ¹	Salarié	27,6	31,1
	Autonome	44,2	31,9
	Total	28,9	31,2
Cols bleus*** ²	Salarié	20,0	24,6
	Autonome	14,7	15,1
	Total	19,1	22,5
Total		32,8	35,2
n		3 718	15 764

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

*** Khi carré significatif entre le taux de formation et le lien d'emploi au seuil de 0,01.

¹ Khi carré significatif entre le taux de formation et le lien d'emploi au seuil de 0,01 pour le Québec seulement.

² Khi carré significatif entre le taux de formation et le lien d'emploi au seuil de 0,01 pour le Canada seulement.

Tableau A4.6
Facteurs sociaux de modulation de la formation informelle liée à l'emploi,
population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002

Caractéristiques socio-économiques		Formation informelle liée à l'emploi	
		Québec (%)	Canada (%)
Groupe d'âge***	25-34 ans	70,5	69,6
	35-44 ans	57,7 ^a	66,0 ^a
	45-54 ans	59,0	64,1
	55-64 ans	54,1	55,3
	65 ans et plus	48,1	38,1
Genre	Hommes	58,8 ^a	64,5 ^a
	Femmes	62,7	64,0
Niveau de scolarité***	Études secondaires partielles	38,5	41,3
	Diplôme d'études secondaires	46,9 ^a	54,9 ^a
	Études postsecondaires	65,4	67,3
	Diplôme universitaire	76,4	78,4
Total		60,6^a	64,3^a
n		3 667	15 576
Revenus du ménage***	Moins de 20 000 \$	51,4	56,5
	De 20 000 à 39 999 \$	56,8	58,9
	De 40 000 à 59 999 \$	58,8	64,5
	De 60 000 à 79 999 \$	68,7	69,8
	80 000 \$ et plus	69,4	72,1
Total		61,2^a	65,5^a
n		3 367	14 054

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

*** Khi carré significatif à 0,01.

^a Différence Québec - Canada statistiquement significative au seuil de 0,01.

Tableau A4.7
Facteurs professionnels de modulation de la formation informelle liée à l'emploi,
population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002

Caractéristiques socioprofessionnelles		Formation informelle liée à l'emploi	
		Québec (%)	Canada (%)
Catégorie de travailleurs***	Employé secteur public	69,7	72,0
	Employé secteur privé	57,2 ^a	61,5 ^a
	Travailleur autonome	59,1	64,3
Groupe professionnel***	Cadres et professionnels	74,8	78,1
	Cols blancs	55,8	58,6
	Cols bleus	47,9	53,8
Situation professionnelle***	Cadres salariés	72,8	78,6
	Employeurs	50,6	64,6
	Professionnels salariés	79,1	79,9
	Professionnels autonomes	71,6	74,3
	Cols blancs spécialisés salariés	58,0	60,4
	Cols blancs non spécialisés salariés	50,7	56,1
	Cols blancs et cols bleus autonomes	56,1	56,7
Secteur d'activité***	Cols bleus salariés	48,8	53,9
	Secteur primaire	45,8	57,5
	Fabrication	57,1	59,8
	Construction	39,6 ^a	58,9 ^a
	Services publics et transport	51,7	51,3
	Commerce	59,9	60,2
	Finances, assurances, services prof. et tech.	66,8	73,3
	Éducation, information et culture	72,9	75,7
	Santé	66,3	67,5
	Services personnels et aux entreprises	51,8	57,5
Régime d'emploi*** ¹	Administrations publiques	73,1	73,1
	Temps plein	61,4 ^a	65,4 ^a
	Temps partiel	55,9	58,4
Total		60,6^a	64,3^a
n		3 667	15 576
Type d'emploi	Permanent	60,4 ^a	64,2 ^a
	Non permanent	64,4	64,8
Taille de l'entreprise***	Moins de 20 employés	57,1	60,5
	Entre 20 et 99 employés	57,1	61,9
	Entre 100 et 500 employés	59,5	62,6
	Plus de 500 employés	63,6	66,8
Total		60,8^a	64,3^a
n		3 146	12 893

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

*** Khi carré significatif à 0,01.

¹ Khi carré non significatif pour le Québec.

^a Différence Québec - Canada statistiquement significative au seuil de 0,01.

Tableau A4.8
Taux de formation informelle liée à l'emploi selon le lien d'emploi, par groupe professionnel,
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec - Canada, 2002

Groupe professionnel	Lien d'emploi	Formation informelle liée à l'emploi	
		Québec %	Canada %
Cadres et professionnels***	Salarié	77,7	79,6
	Autonome	62,7	72,8
	Total	74,8	78,1
Cols blancs*** ¹	Salarié	54,4	58,1
	Autonome	72,0	62,4
	Total	55,8	58,6
Cols bleus	Salarié	48,7	53,9
	Autonome	44,0	53,5
	Total	47,9	53,8
Total		60,6^a	64,3^a
n		3 667	15 576

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

*** Khi carré significatif entre le taux de formation et le lien d'emploi au seuil de 0,01.

¹ Khi carré significatif entre le taux de formation et le lien d'emploi au seuil de 0,01 pour le Québec seulement.

^a Différence Québec - Canada statistiquement significative au seuil de 0,01.

Tableau A4.10
Facteurs sociaux de modulation du type de formation jugée la plus utile,
population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002

Caractéristiques socio-économiques		Type de formation la plus utile					
		Québec			Canada		
		Formelle	Informelle	Formelle et informelle	Formelle	Informelle	Formelle et informelle
		%	%	%	%	%	%
Groupe d'âge***	25-34 ans	26,0	38,6	35,4	25,9	40,7	33,4
	35-44 ans	31,1	30,1	38,9	28,6	34,3	37,1
	45-54 ans	24,9	28,7	46,4	28,0	31,1	40,8
	55-64 ans	-	37,9	41,4	26,3	38,3	35,5
	65 ans et plus	-	100,0 ^a	-	-	65,7 ^a	
Genre***	Hommes	24,4	40,6	35,0	26,5	40,1	33,4
	Femmes	26,8	31,8	41,4	27,6	32,1	40,2
Niveau de scolarité***	Études secondaires partielles	-	53,8	-	21,4	51,8	26,8
	Diplôme d'études secondaires	32,5	29,1	38,5	29,5	37,5	33,0
	Études postsecondaires	27,9	35,0	37,2	28,7	35,1	36,2
	Diplôme universitaire	21,2	36,1	42,7	24,6	35,0	40,4
Total		25,5	36,3	38,2	27,1	36,3	36,6
n			1 367			6 267	
Revenus du ménage***	Moins de 20 000 \$	25,8	53,3	-	24,7	48,2	27,1
	De 20 000 à 39 999 \$	22,5	38,6	38,9	26,9	40,5	32,6
	De 40 000 à 59 999 \$	31,1	32,4	36,5	28,3	36,4	35,3
	De 60 000 à 79 999 \$	25,3	29,0	45,6	28,9	30,3	40,8
	80 000 \$ et plus	23,4	36,8	39,9	26,4	34,3	39,4
Total		25,6	36,2	38,2	27,3	36,2	36,5
n			1 310			5 834	

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

- Pourcentage exclu en raison du nombre de cas trop faible (< 30).

*** Khi carré significatif à 0,01.

^a Différence Québec - Canada statistiquement significative au seuil de 0,01.

Tableau A4.11
Facteurs professionnels de modulation du type de formation jugée la plus utile,
population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002

Caractéristiques socioprofessionnelles		Type de formation la plus utile					
		Québec			Canada		
		Formelle	Informelle	Formelle et informelle	Formelle	Informelle	Formelle et informelle
		%	%	%	%	%	%
Catégorie de travailleurs***	Employé secteur public	24,9	33,3	41,8	28,1	29,1	42,7
	Employé secteur privé	27,1	35,0	37,9	28,0	37,5	34,5
	Travailleur autonome	20,5	49,6	29,9	21,5	45,7	32,7
Groupe professionnel***	Cadres et professionnels	22,3	38,3	39,4	24,6	34,5	40,9
	Cols blancs	31,5	32,3	36,3	30,0	35,6	34,4
	Cols bleus	22,4	39,1	38,5	27,7	42,5	29,9
Situation professionnelle***	Cadres salariés	-	35,2	44,4	29,2	33,0	37,7
	Employeurs	-	-	-	21,4	40,3	38,3
	Professionnels salariés	24,3	35,2	40,5	24,3	31,8	43,9
	Professionnels autonomes	-	67,2	-	21,3	49,1	29,6
	Cols blancs spécialisés salariés	29,6	25,8	44,6	31,4	31,3	37,3
	Cols blancs non spécialisés salariés	35,2	40,7	24,2	29,3	39,6	31,1
	Cols blancs et cols bleus autonomes	-	-	-	22,2	47,0	30,8
	Cols bleus salariés	22,3	36,4	41,3	30,0	40,0	30,0
Secteur d'activité***	Secteur primaire	-	-	-	21,5	44,5	34,0
	Fabrication	24,4	38,6	36,9	26,4	41,0	32,6
	Construction	-	-	-	24,0	49,4	26,6
	Services publics et transport	-	42,2	38,6	24,8	42,1	33,0
	Commerce	26,5	46,4	27,1	26,6	40,5	32,9
	Finances, assurances, services prof. et tech.	29,1	31,5	39,4	27,0	36,6	36,5
	Éducation, information et culture	18,0	39,2	42,9	25,1	34,3	40,6
	Santé	27,2	29,3	43,5	30,4	26,2	43,5
	Services personnels et aux entreprises	27,4	39,5	33,1	25,7	42,7	31,6
	Administrations publiques	34,4	-	44,8	33,7	24,2	42,1
Régime d'emploi	Temps plein	25,2	36,4	38,4	27,1	36,5	36,3
	Temps partiel	27,6	35,7	36,8	26,7	34,8	38,5
Total		25,6	36,3	38,1	27,1	36,3	36,6
n			1 367			6 267	
Type d'emploi*** ¹	Permanent	27,2	33,2	39,6	28,0	34,0	37,9
	Non permanent	-	44,1	37,5	27,9	41,3	30,9
Taille de l'entreprise*** ¹	Moins de 20 employés	30,8	39,6	29,6	27,9	42,9	29,2
	Entre 20 et 99 employés	26,1	37,3	36,6	28,7	38,5	32,8
	entre 100 et 500 employés	24,0	30,0	46,0	27,3	30,8	41,9
	Plus de 500 employés	25,9	33,9	40,2	28,1	32,7	39,3
Total		26,2	34,4	39,4	28,0	34,7	37,3
n			1 194			5 340	

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

- Pourcentage exclu en raison du nombre de cas trop faible (< 30).

*** Khi carré significatif à 0,01.

¹ Khi carré non significatif pour le Québec.

Tableau A5.2
Facteurs sociaux de modulation de la
proportion de formation liée à l'emploi parrainée par l'employeur,
population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002

Caractéristiques socio-économiques		Proportion de formation parrainée par l'employeur	
		Québec (%)	Canada (%)
Groupe d'âge***	25 à 34 ans	80,1	74,6
	35 à 44 ans	81,0	77,9
	45 à 54 ans	80,4	75,5
	55 à 64 ans	74,1	70,3
	65 ans et plus	-	43,4
Genre	Hommes	80,1	74,8
	Femmes	76,8	75,3
Niveau de scolarité*** ¹	Études secondaires partielles	58,3	67,8
	Diplôme d'études secondaires	80,7	77,1
	Études postsecondaires	79,3	75,4
	Diplôme universitaire	79,4	74,5
Total		78,5	75,0
n		1 164	5 333
Revenus du ménage***	Moins de 20 000 \$	33,1	43,7
	De 20 000 à 39 999 \$	74,0	66,0
	De 40 000 à 59 999 \$	83,9	78,8
	De 60 000 à 79 999 \$	88,8	84,4
	80 000 \$ et plus	82,5	79,4
Total		79,0	76,0
n		1 099	4 922

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 2003.

- Pourcentage exclu en raison du nombre de cas trop faible (< 30).

*** Khi carré significatif à 0,01.

¹ Khi carré non significatif pour le Canada.

Tableau A5.3
Facteurs professionnels de modulation de la
proportion de formation liée à l'emploi parrainée par l'employeur,
population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002

Caractéristiques socioprofessionnelles		Proportion de formation parrainée par l'employeur	
		Québec (%)	Canada (%)
Catégorie de travailleurs***	Employé secteur public	90,5	88,7
	Employé secteur privé	87,8 ^a	81,9 ^a
	Travailleur autonome	-	10,6
Groupe professionnel	Cadres et professionnels	76,9	77,2
	Cols blancs	79,5	73,2
	Cols bleus	81,4	72,3
Situation professionnelle***	Cadres salariés	93,8	94,5
	Employeurs	-	-
	Professionnels salariés	85,2	85,6
	Professionnels autonomes	-	16,7
	Cols blancs spécialisés salariés	88,8	83,1
	Cols blancs non spécialisés salariés	90,7 ^a	79,1 ^a
	Cols blancs et cols bleus autonomes	-	-
	Cols bleus salariés	93,2 ^a	82,3 ^a
Secteur d'activité***	Secteur primaire	-	60,5
	Fabrication	84,5	82,9
	Construction	-	64,3
	Services publics et transport	92,9	84,2
	Commerce	67,5	70,7
	Finances, assurances, services prof. et tech.	70,6	66,9
	Éducation, information et culture	83,7	80,4
	Santé	73,8	72,7
	Services personnels et aux entreprises	77,8	62,1
	Administrations publiques	93,9	94,9
Régime d'emploi***	Temps plein	81,2	77,8
	Temps partiel	59,3	57,9
Total		78,5	75,0
n		1 164	5 333
Type d'emploi***	Permanent	91,3 ^a	86,6 ^a
	Non permanent	67,8	60,3
Taille de l'entreprise***	Moins de 20 employés	81,2	74,3
	Entre 20 et 99 employés	79,9	81,7
	Entre 100 et 500 employés	88,9	87,8
	Plus de 500 employés	91,7 ^a	86,1 ^a
Total		88,9	84,4
n		1 024	4 653

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

- Pourcentage exclu en raison du nombre de cas trop faible (< 30).

*** Khi carré significatif à 0,01.

^a Différence Québec - Canada statistiquement significative au seuil de 0,01.

Tableau A5.5
Facteurs sociaux de modulation de la formation formelle liée à l'emploi parrainée par l'employeur,
population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002

Caractéristiques socio-économiques		Taux de formation liée à l'emploi parrainée par l'employeur	
		Québec (%)	Canada (%)
Groupe d'âge***	25 à 34 ans	32,3	30,0
	35 à 44 ans	24,8	27,1
	45 à 54 ans	24,2	25,9
	55 à 64 ans	16,5	16,7
	65 ans et plus	-	8,7
Genre***	Hommes	23,2	23,8
	Femmes	27,1	28,0
Niveau de scolarité***	Études secondaires partielles	5,5	7,0
	Diplôme d'études secondaires	15,3	17,0
	Études postsecondaires	27,8	28,5
	Diplôme universitaire	40,2	37,9
Total		24,9	25,7
n		3 664	15 544
Revenus du ménage***	Moins de 20 000 \$	-	11,9
	De 20 000 à 39 999 \$	16,2	15,7
	De 40 000 à 59 999 \$	26,3	26,5
	De 60 000 à 79 999 \$	39,7	34,5
	80 000 \$ et plus	38,3	36,7
Total		26,1	26,9
n		3 326	13 898

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

- Pourcentage exclu en raison du nombre de cas trop faible (< 30).

*** Khi carré significatif à 0,01.

Tableau A5.6

Facteurs professionnels de modulation de la formation formelle liée à l'emploi parrainée par l'employeur, population en emploi de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002

Caractéristiques socioprofessionnelles		Taux de formation liée à l'emploi parrainée par l'employeur	
		Québec (%)	Canada (%)
Catégorie de travailleurs***	Employé secteur public	42,0	46,0
	Employé secteur privé	23,8	25,1
	Travailleur autonome	-	2,7
Groupe professionnel***	Cadres et professionnels	35,0	36,9
	Cols blancs	22,1	22,1
	Cols bleus	15,2	15,8
Situation professionnelle***	Cadres salariés	48,4	44,8
	Employeurs	-	-
	Professionnels salariés	42,0	46,6
	Professionnels autonomes	-	5,1
	Cols blancs spécialisés salariés	25,7	28,2
	Cols blancs non spécialisés salariés	21,8	21,3
	Cols blancs et cols bleus autonomes	-	-
	Cols bleus salariés	18,3	19,7
Secteur d'activité***	Secteur primaire	-	17,4
	Fabrication	18,7	19,6
	Construction	-	13,3
	Services publics et transport	34,8	24,6
	Commerce	20,4	18,8
	Finances, assurances, services prof. et tech.	27,6	26,9
	Éducation, information et culture	31,9	37,9
	Santé	32,8	35,6
	Services personnels et aux entreprises	14,9	14,9
	Administrations publiques	48,6	52,2
Régime d'emploi***	Temps plein	26,6	27,3
	Temps partiel	15,6	17,4
Total		24,9	25,7
n		3 664	15 544
Type d'emploi*** ¹	Permanent	29,5	31,4
	Non permanent	24,4	21,2
Taille de l'entreprise***	Moins de 20 employés	14,1	17,5
	Entre 20 et 99 employés	19,8	25,4
	Entre 100 et 500 employés	30,1	31,1
	Plus de 500 employés	36,7	36,4
Total		29,0	30,6
n		3 140	12 859

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 2003.

- Pourcentage exclu en raison du nombre de cas trop faible (< 30).

*** Khi carré significatif à 0,01.

¹ Khi carré non significatif pour le Québec.

Tableau A6.2
Facteurs sociaux de modulation de la continuité de la formation liée à l'emploi,
population totale de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002

Caractéristiques socio-économiques		Continuité de la formation														
		Québec					Canada									
		Processus continu de formation	Formation discontinuée avec projet futur	Formation discontinuée sans projet futur	Formation probable	Jamais de formation	Processus continu de formation	Formation discontinuée avec projet futur	Formation discontinuée sans projet futur	Formation probable	Jamais de formation					
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)					
Groupe d'âge***	25 à 34 ans	24,1	24,5	15,7 ^a		21,4	26,3	28,3	9,7 ^a		17,4					
	35 à 44 ans	16,7 ^a		15,5 ^a		35,2 ^a		10,6 ^a		26,0 ^a						
	45 à 54 ans	14,5 ^a	11,7 ^a	19,8 ^a	8,3 ^a	45,7 ^a	20,8 ^a	16,8 ^a	14,1 ^a	12,7 ^a	35,6 ^a					
	55 à 64 ans	4,9 ^a		15,0	14,3	4,7	70,8 ^a		16,0	18,2	7,1	62,4 ^a				
	65 ans et plus	-	-	5,2	15,3	-	93,3	21,4	1,1	23,2	0,9	3,2	18,8	3,1	91,7	
Genre *** ¹	Hommes	13,7 ^a	17,3 ^a													
	Femmes	11,9 ^a	12,4 ^a	15,0 ^a	8,6 ^a	52,2 ^a	16,4 ^a	15,6 ^a	10,1 ^a	13,0 ^a						
Niveau de scolarité***	Études secondaires partielles	-	4,7	3,7	6,1	7,1 ^a	49,3	81,9 ^a	2,0	17,1	5,1	5,4	11,5 ^a	42,0		
	Diplôme études secondaires	7,1	12,8	9,4	14,4	14,8 ^a	9,7	12,8	55,8	9,0	13,3	11,3	10,5 ^a	12,6	44,8	50,4
	Études postsecondaires	15,6 ^a	17,7 ^a	19,0 ^a	10,0 ^a	37,7 ^a	20,4 ^a	21,5 ^a	12,9 ^a	12,8 ^a	32,5 ^a					
	Diplôme universitaire	30,5	18,5	18,9 ^a	7,3	24,9	33,8	21,8	12,2 ^a	16,8	10,3	21,9				
Statut d'activité***	En emploi	19,2 ^a					24,2 ^a									
	Chômeur	-	16,6	16,9	22,5	37,8 ^a	9,7	23,4	12,3	27,7	27,0 ^a					
	Inactif	2,2	5,9	4,8	6,5 ^a	80,6 ^a		6,3	5,1	9,2 ^a	76,4 ^a					
Total		12,8^a														
n		15,9	19,9	5 941	9,4	9,1 ^a	35,7	50,8 ^a	21,0	13,4	24 368	13,5	12,8 ^a	28,0		
Revenus du ménage***	Moins de 20 000 \$	5,2	7,9 ^a	9,2	11,4 ^a	3,0			12,8 ^a	7,5	15,8 ^a					
	De 20 000 à 39 999 \$	7,9	11,3	11,7	13,0	56,0 ^a	16,7		14,7	9,1	16,4	43,4	49,8 ^a			
	De 40 000 à 59 999 \$	14,8	12,6	16,3	14,7	17,7 ^a			19,7	10,7	12,6 ^a					
	De 60 000 à 79 999 \$	23,4	16,3 ^a			66,3	30,1	7,7	25,1	22,5 ^a		56,1	27,8			
	80 000 \$ et plus	29,5	17,3	24,6 ^a			24,8	10,0	33,8	18,8	14,8 ^a		37,3	25,0		
Total		13,9^a														
n		5 224	7,9	22,2	5 941	18,3			13,0	20 698	11,5					

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

- Pourcentage exclu en raison du nombre de cas trop faible (< 30).

*** Khi carré significatif à 0,01.

¹ Khi carré non significatif pour le Québec.

^a Différence Québec - Canada statistiquement significative au seuil de 0,01.

Tableau A6.3
Facteurs professionnels de modulation de la continuité de la formation liée à l'emploi,
population active de 25 ans et plus, Québec - Canada, 2002

Caractéristiques socioprofessionnelles		Continuité de la formation									
		Québec					Canada				
		Processus continu de formation	Formation interrompue avec projet futur	Formation interrompue sans projet futur	Formation probable	Jamais de formation	Processus continu de formation	Formation interrompue avec projet futur	Formation interrompue sans projet futur	Formation probable	Jamais de formation
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
Catégorie de travailleurs***	Employé secteur public	28,0 ^d	20,5	24,0 ^d	5,7 ^d	21,8 ^d	38,0 ^d	21,5	15,7 ^d	9,3 ^d	15,5 ^d
	Employé secteur privé	15,0 ^a	15,5 ^a	18,4 ^a	13,0 ^a	38,1 ^a	19,4 ^a	22,0 ^a	12,7 ^a	16,1 ^a	29,8 ^a
	Travailleur autonome	14,8	13,2	16,6	8,2 ^a	47,2 ^a	17,7	17,3	12,4	14,7 ^a	38,0 ^a
Groupe professionnel***	Cadres et professionnels	29,3 ^d	19,4	21,1 ^d	7,4	22,8 ^d	36,5 ^d	22,9	13,3 ^a	10,1	17,2 ^d
	Cols blancs	15,1 ^a	16,6 ^a	19,3 ^a	12,1 ^a	36,9 ^a	19,2 ^a	22,3 ^a	13,0 ^a	16,4 ^a	29,1 ^a
	Cols bleus	8,0 ^a	12,1 ^a	17,7	12,8 ^a	49,4 ^a	11,5 ^a	17,3 ^a	13,6	17,0 ^a	40,6 ^a
Situation professionnelle***	Cadres salariés	30,0	23,6	18,8	-	23,6	36,5	22,5	13,0	11,4	16,7
	Employeurs	-	-	-	-	62,4 ^a	20,4	13,9	10,9	13,6	41,2 ^a
	Professionnels salariés	34,0 ^a	21,3	22,1 ^a	7,6	15,0	41,6 ^a	24,7	13,2 ^a	8,0	12,4
	Professionnels autonomes	-	-	27,5	-	42,7 ^a	20,0	19,8	16,5	16,0	27,8 ^a
	Cols blancs spécialisés salariés	17,5	17,3	21,8 ^a	12,1	31,2	22,8	22,8	14,0 ^a	15,3	25,2
	Cols blancs non spécialisés salariés	10,9	14,3 ^a	17,2	13,5	44,0 ^a	15,5	22,3 ^a	12,7	17,9	31,5 ^a
	Cols blancs et cols bleus autonomes	19,7	20,7	14,8	-	38,4	13,7	18,3	10,5	14,6	42,8
	Cols bleus salariés	7,7 ^a	12,4 ^a	18,7	13,5	47,7 ^a	12,4 ^a	17,9 ^a	14,1	17,6	38,1 ^a
Secteur d'activité***	Secteur primaire	-	-	-	-	-	17,0	16,8	12,8	12,7	40,8
	Fabrication	9,6	13,1 ^a	19,7 ^a	14,1	43,5	14,1	19,1 ^a	13,4 ^a	17,1	36,3
	Construction	-	-	16,0	-	58,6 ^a	11,8	18,1	12,8	18,0	39,3 ^a
	Services publics et transport	21,9	14,8	22,3	-	32,8	18,3	20,1	16,3	12,2	33,2
	Commerce	16,0	13,7 ^a	19,5 ^a	11,9	38,9	15,9	20,0 ^a	13,2 ^a	16,9	34,0
	Finances, assurances, services prof. et tech.	27,3	17,1 ^a	18,7	7,1	29,9 ^a	31,0	24,9 ^a	12,1	11,5	20,5 ^a
	Éducation, information et culture	24,1 ^a	18,7	19,6	12,1	25,5 ^a	32,9 ^a	21,6	14,6	13,1	17,8 ^a
	Santé	25,2 ^a	20,2	26,2 ^a	6,9	21,4	35,4 ^a	21,4	14,1 ^a	10,4	18,6
	Services personnels et aux entreprises	8,6	21,3	10,6	13,9	45,6 ^a	13,8	23,3	10,1	19,4	33,4 ^a
	Administrations publiques	31,7	18,5	29,2 ^a	-	14,4	42,7	22,0	16,1 ^a	8,1	11,2
Total	18,0^d	16,3^d	19,5^d	10,7^d	35,5^d	23,0^d	21,1^d	13,3^d	14,5^d	28,1^d	
n			4 058					17 130			
Taille de l'entreprise***	Moins de 20 employés	8,8 ^d	14,8 ^d	18,2	12,3	45,9 ^d	14,4 ^d	21,5 ^d	12,9	16,6	34,7 ^d
	Entre 20 et 99 employés	13,6 ^a	15,3	21,4 ^a	8,5 ^a	41,1 ^a	21,5 ^a	21,8	13,1 ^a	14,9 ^a	28,8 ^a
	Entre 100 et 500 employés	19,2	15,4	20,5 ^a	11,1	33,8	24,7	20,4	12,9 ^a	14,9	27,1
	Plus de 500 employés	25,8 ^a	18,0 ^a	20,9 ^a	8,5	26,9 ^a	30,8 ^a	22,4 ^a	14,2 ^a	11,0	21,7 ^a
Total	19,8^d	16,6^d	20,4^d	9,6^d	33,6^d	25,5^d	21,8^d	13,6^d	13,2^d	25,9^d	
n			3 109					12 738			

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

- Pourcentage exclu en raison du nombre de cas trop faible (< 30).

*** Khi carré significatif à 0,01.

^a Différence Québec - Canada statistiquement significative au seuil de 0,01.

