

**Sondage
sur les pratiques
de formation en entreprise**

Sondage sur les pratiques de formation en entreprise

par

Pierre Paquet
Pierre Doray
Pierre Bouchard

Avec la collaboration de
Diane Grenier

Montréal, février 1982

Membres de la Commission :

Michèle Jean, présidente
Michel Blondin
Claude Desmarais
Michel Lemay
Francine C. McKenzie
Clairmont Perreault
Lilian Rayson
Robert Routhier

Secrétaire de la Commission :

Guibert Fortin

Coordonnatrice de la recherche :

Evelyne Tardy

Coordonnateur de la consultation :

Fernand Hivon

Publication réalisée à
la Direction générale des publications gouvernementales
du ministère des Communications

© Gouvernement du Québec, 1982
Dépôt légal — 4^e trimestre 1982
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-551-04577-0 (édition complète)
ISBN 2-551-04580-0

La Commission d'étude sur la formation professionnelle et socio-culturelle des adultes tient à remercier tous ceux et celles qui ont collaboré aux recherches qu'elle a menées.

Bien que ce texte ait été préparé pour la Commission d'étude sur la formation des adultes, les idées qui y sont exprimées demeurent la seule responsabilité des auteurs et ne traduisent pas nécessairement celles de la Commission.

L'impression de ces annexes au rapport de la Commission a été rendue possible grâce à la contribution de la Direction générale de l'éducation des adultes du ministère de l'Éducation du Québec.

Avant-propos

Afin de nous aider à mettre au point l'ensemble de notre démarche, nous avons consulté des personnes provenant de différents milieux: milieu universitaire (École des hautes études commerciales, McMaster University, Université de Montréal, Université du Québec à Montréal et Université Laval); milieu syndical (notamment les Travailleurs unis de l'automobile); organismes d'éducation des adultes (notamment l'Institut canadien d'éducation des adultes; ministères et organismes gouvernementaux.

Nous avons également suscité la collaboration de plusieurs personnes pour participer à deux tables de travail visant à mettre au point les questionnaires utilisés pour recueillir les informations de base. L'une de ces tables était composée de représentants de l'entreprise et l'autre de personnes familières avec les objets et les techniques de recherche.

À toutes ces personnes, trop nombreuses pour les nommer ici, nous voulons témoigner notre gratitude. Nous tenons en outre à souligner la collaboration et l'appui constant que nous ont apportés en cours de projet M. Pierre Bouchard du Centre de sondage de l'Université de Montréal ainsi que M^{me} Évelyne Tardy, directrice du Service de recherche de la C.E.F.A.

Le présent projet a été rendu possible grâce à une entente conclue entre la C.E.F.A. et l'Université de Montréal pour laquelle la Faculté de l'éducation permanente a servi de point d'appui et de lien physique de réalisation.

À toutes ces personnes et aux différents organismes qui nous ont prêté leur concours, nous offrons nos remerciements pour nous avoir ainsi permis de mener à terme cette enquête.

Table des matières

INTRODUCTION

CHAPITRE PREMIER

Le cadre d'analyse et la présentation du sondage	3
1.1 La problématique	3
1.1.1 La formation et la qualification	3
1.1.1.1 Le concept de qualification	3
1.1.1.2 La qualification des emplois	4
1.1.1.3 La qualification des travailleurs	7
1.1.2 La qualification et le marché du travail : les théories économiques	8
1.1.2.1 La théorie du capital humain	8
1.1.2.2 Les théories alternatives	10
1.1.2.3 Les principaux éléments ressortant de l'approche économique retenue	15
1.2 La présentation du sondage	17
1.2.1 L'objet du sondage	17
1.2.2 Les variables retenues	17
1.2.2.1 Les variables relatives à la formation	17
1.2.2.2 Les variables relatives aux travailleurs et aux entreprises	18
1.2.3 Les hypothèses	19
1.2.3.1 L'accès à la formation	19
1.2.3.2 Les caractéristiques de la formation	19
1.2.3.3 Le contrôle sur les activités de formation	20
1.2.4 La méthodologie	20
1.2.4.1 L'échantillonnage	20
1.2.4.2 Les données du sondage	21
1.2.4.3 La validation des données	22
1.2.4.4 La pondération	22
1.2.4.5 Le degré de précision	23

CHAPITRE 2

Les données antérieures relatives à la formation en entreprise	25
2.1 L'enquête menée par Statistique Canada (1969-1970)	25
2.1.1 Les entreprises déclarant des programmes de formation	25
2.1.1.1 La comparaison Québec, Ontario, Canada	25
2.1.1.2 La situation par grand regroupement de secteurs économiques	26
2.1.1.3 La situation en fonction de l'importance des secteurs industriels dans l'échantillon	26
2.1.1.4 La situation selon la méthode de formation	28

2.1.2	Les stagiaires ayant suivi de la formation	28
2.1.2.1	La comparaison Québec, Ontario, Canada	28
2.1.2.2	La situation selon le sexe des stagiaires	28
2.1.2.3	La situation en fonction de l'importance des secteurs industriels dans l'échantillon	30
2.1.2.4	La situation selon le genre de formation	30
2.1.2.5	La situation selon la méthode de formation	34
2.1.2.6	La situation selon la durée de la formation	35
2.1.3	Les cours organisés à l'intention des stagiaires	36
2.1.3.1	La situation selon le genre de formation	36
2.1.3.2	La situation selon la méthode de formation	36
2.2	L'enquête de Statistique Canada (1973)	37
2.2.1	La répartition des bénéficiaires: Québec, Ontario, Canada	37
2.2.2	Les autres informations: la situation au Canada	38
2.3	Le sondage mené pour le compte de la Commission d'enquête sur le congé-éducation et la productivité	38
2.3.1	Les programmes de formation	39
2.3.1.1	Les entreprises déclarant des programmes et la main-d'oeuvre travaillant dans ces entreprises	39
2.3.1.2	Les bénéficiaires de formation	39
2.3.1.3	Les autres informations relatives aux programmes de formation: la situation au Canada	39
2.3.2	Le congé-éducation: la situation au Canada	41
2.3.2.1	Les entreprises déclarant des programmes de congé-éducation et la main-d'oeuvre à leur service	41
2.3.2.2	Les bénéficiaires du congé-éducation	42
2.3.2.3	Les autres informations relatives au congé-éducation	43
2.4	L'enquête du Conseil économique du Canada (1979)	45
2.4.1	Les entreprises déclarant des activités de formation professionnelle et les entreprises déclarant l'existence de programmes d'apprentissage	46
2.4.1.1	La comparaison relative aux activités de formation: Québec, Ontario, Canada	46
2.4.1.2	Les activités de formation selon leur durée	46
2.4.1.3	La comparaison relative aux programmes d'apprentissage: Québec, Ontario, Canada	47
2.4.2	Les autres informations: la situation au Canada	47
2.4.2.1	Les entreprises sans activités de formation de longue durée	47
2.4.2.2	Les caractéristiques socio-économiques: secteurs économiques, catégories occupationnelles, taille des entreprises, présence syndicale, niveau moyen de salaire, lieu d'implantation, nombre d'années d'existence des entreprises	47
2.4.2.3	Les caractéristiques relatives à la formation: coûts de formation, types de dépenses, subventions, durée et méthode de formation	48
2.5	Les points saillants des données antérieures	49
2.5.1	L'accès à la formation	49
2.5.2	Les caractéristiques de la formation	49

2.5.3 Le contrôle sur les activités de formation	49
2.6 Quelques remarques relatives à la comparaison des enquêtes antérieures sur les pratiques de formation en entreprise	50
2.6.1 L'objet d'étude	50
2.6.2 Les dimensions couvertes	50
2.6.3 Le champ d'enquête	50
CHAPITRE 3	
Les caractéristiques des entreprises et de la main-d'oeuvre à leur service	55
3.1 Les secteurs économiques	55
3.2 La position des entreprises par rapport à l'économie de marché	56
3.2.1 La taille des entreprises	56
3.2.2 La statut des entreprises	57
3.2.3 La nationalité des entreprises	58
3.3 La composition de la main-d'oeuvre par catégories socioprofessionnelles	59
3.4 La présence syndicale	61
3.5 La composition de la main-d'oeuvre selon le sexe des employés	62
CHAPITRE 4	
La description des pratiques de formation en entreprise	65
4.1 L'accès à la formation	66
4.1.1 La présence d'activités de formation	66
4.1.2 L'importance relative de chacune des trois formes d'activités de formation	67
4.1.3 Vers une classification des entreprises selon leur situation face à la formation	68
4.1.4 Les politiques et les programmes de formation dans les entreprises offrant des activités organisées	70
4.2 Les caractéristiques de la formation	73
4.2.1 La formation durant les heures de travail	73
4.2.1.1 Le genre de formation	73
4.2.1.2 La durée de la formation	74
4.2.1.3 Le lieu où se déroule la formation	75
4.2.1.4 Les types d'intervenants aux différentes étapes du processus	75
4.2.1.5 L'attribution d'attestations de formation	77
4.2.1.6 La reconnaissance par l'entreprise des acquis de formation	77

4.2.2	La formation sur le tas	77
4.2.2.1	Le genre de formation	77
4.2.2.2	Les types d'intervenants	78
4.2.2.3	L'attribution d'attestations de formation	78
4.2.3	La formation en dehors des heures de travail	79
4.2.3.1	Les types d'intervenants	79
4.2.3.2	La reconnaissance par l'entreprise des acquis de formation	80
4.2.4	Les points saillants de la description des caractéristiques relatives à chacune des trois formes d'activités de formation	80
4.2.4.2	La formation sur le tas	80
4.2.4.3	La formation en dehors des heures de travail	80
4.3	Le partage des responsabilités (le contrôle) entre les employeurs et les employés	80
4.3.1	La formation durant les heures de travail	81
4.3.1.1	Les modalités de mise sur pied des activités	81
4.3.1.2	Le caractère obligatoire (ou facultatif) de la formation	81
4.3.1.3	Les conditions d'accès à la formation	81
4.3.2	La formation sur le tas	82
4.3.2.1	Les modalités de mise sur pied des activités	82
4.3.3	La formation en dehors des heures de travail	82
4.3.3.1	Les modalités de remboursement des frais de scolarité	82
4.3.3.2	Le caractère obligatoire (ou facultatif) de la formation	82
4.3.3.3	Les conditions d'accès à la formation	83
4.3.4	Les points saillants du partage des responsabilités	83
4.4	Le rattachement organisationnel et les ressources consacrées à la formation	83
4.4.1	La fonction formation : son rattachement organisationnel au sein des entreprises	83
4.4.2	Les ressources humaines affectées à la formation	84
4.4.2.1	Les répondants de notre enquête	84
4.4.2.2	Estimation des ressources humaines affectées à la formation dans les entreprises de vingt employés et plus, au Québec	84
4.4.3	Le financement de la formation	86
4.4.3.1	Les fonds de formation	86
4.4.3.2	Les subventions	86
4.4.3.3	Les dépenses de formation	88
4.4.4	Les points saillants du rattachement organisationnel et des ressources consacrées à la formation	90
4.5	Les entreprises n'offrant à leurs employés aucune activité organisée de formation	91
4.5.1	Les raisons expliquant l'absence d'activités organisées de formation	91
4.5.2	Les besoins de formation non satisfaits	91
4.5.2.1	L'importance relative des besoins non satisfaits	91
4.5.2.2	Le genre de formation dont ont besoin ces entreprises	92
4.5.2.3	Les moyens que ces entreprises jugent nécessaires pour satisfaire leurs besoins	92

4.5.3 La situation des entreprises sans activités organisées au cours des trois années précédentes	93
4.5.4 Les points saillants relatifs aux entreprises n'offrant aucune activité organisée de formation	93
CHAPITRE 5	
L'accès à la formation selon les caractéristiques des entreprises et de la main-d'oeuvre à leur service	95
5.1 L'accès à la formation selon les caractéristiques des entreprises	97
5.1.1 L'accès à la formation selon les secteurs économiques	97
5.1.1.1 Les grands secteurs économiques	97
5.1.1.2 Les secteurs et les sous-secteurs d'activités économiques	101
5.1.1.3 Les points saillants de l'accès à la formation selon les secteurs économiques	105
5.1.2 L'accès à la formation selon la position des entreprises par rapport à l'économie de marché	106
5.1.2.1 La taille des entreprises	106
5.1.2.2 Le statut des entreprises	111
5.1.2.3 Les points saillants de l'accès à la formation selon la position des entreprises par rapport à l'économie de marché	116
5.1.3 L'accès à la formation selon la composition de la main-d'oeuvre par catégories socioprofessionnelles	117
5.1.3.1 Les points saillants de l'accès à la formation selon la composition de la main-d'oeuvre par catégories socioprofessionnelles	122
5.1.4 L'accès à la formation selon la présence syndicale	123
5.1.4.1 Les points saillants de l'accès à la formation selon la présence syndicale	127
5.2 L'accès à la formation selon les caractéristiques de la main-d'oeuvre	127
5.2.1 L'accès à la formation selon les catégories socioprofessionnelles	127
5.2.1.1 Les points saillants de l'accès à la formation selon les catégories socioprofessionnelles	130
5.2.2 L'accès à la formation selon le sexe des employés	130
5.2.2.1 Les points saillants de l'accès à la formation selon le sexe des employés	131
5.3 Les principaux éléments ressortant de l'analyse de l'accès à la formation selon les caractéristiques des entreprises et de la main-d'oeuvre à leur service	131
5.3.1 Les secteurs économiques	131
5.3.2 La position des entreprises par rapport à l'économie de marché	132
5.3.3 La composition de la main-d'oeuvre	132
5.3.4 La présence syndicale	132
5.3.5 Les catégories socioprofessionnelles	132
5.3.6 Le sexe des employés	133

Conclusion	133
APPENDICE 1 Questionnaires	137
Section A: Activités de formation sur le tas au cours du dernier exercice financier	139
Section 1B: Activités de formation ou de perfectionnement durant les heures normales de travail au cours du dernier exercice financier	145
Section 2: Les activités de formation en dehors des heures de travail au cours du dernier exercice financier	159
Section 3: Le financement et les coûts de la formation au cours du dernier exercice financier	165
APPENDICE 2 Pratiques de formation dans l'entreprise	171
Section 1: Rapport d'échantillonnage et résultats de la cueillette	173
Section 2: Rapport préliminaire I	185
Section 3: Rapport préliminaire II	215

Introduction

Au moment où une commission d'enquête reçoit le mandat d'élaborer une politique québécoise d'éducation des adultes, la formation en entreprise représente, sans aucun doute, l'une des facettes sur lesquelles elle doit s'interroger. En effet, pour déterminer dans quelle direction le Québec doit s'orienter, il apparaît nécessaire d'identifier, non seulement les ressources éducatives du réseau scolaire, mais aussi celles offertes aux travailleurs par les employeurs. Parmi la panoplie de questions auxquelles se trouvait confrontée la Commission pour réaliser son mandat, l'une d'entre elles prenait donc la forme suivante :

[Dispose-t-on, à l'heure actuelle, d'un portrait d'ensemble de la formation en entreprise au Québec?]

Malgré certaines enquêtes ayant jeté un éclairage partiel sur la situation, force nous est de reconnaître que la moisson est peu abondante. Au moment où le présent projet est mis sur pied, nous ne disposons que de certaines données fragmentaires permettant difficilement de se faire une idée précise et à jour, autant du volume des activités de formation que des différentes formes qu'elles revêtent et de leurs caractéristiques particulières.

Du sondage mené en 1978 pour le compte de la Commission Adams sur les plans de formation des entreprises, nous disposons, en 1980, de certaines informations partielles (Rapport de la Commission, 1979; R.J. ADAMS, 1980). De l'enquête du Conseil économique du Canada sur les activités de formation des entreprises, en 1979, seules sont connues quelques données préliminaires (Economic Council of Canada, 1980). L'une et l'autre de ces enquêtes ne nous apprennent que peu de choses sur la situation au Québec. Il faut remonter dix ans en arrière, soit en 1969-1970 (Statistique Canada, 1973), pour retrouver certaines données un peu plus complètes sur la situation québécoise. Bref, les données récentes sont plutôt fragmentaires et il est difficile, même en se basant sur des données plus anciennes, de nous faire une idée précise de ce que sont les pratiques de formation en entreprise, au Québec.

Aussi, le présent projet vise-t-il à combler cette lacune en fournissant une description des activités de formation offertes aux travailleurs en emploi par les entreprises de vingt employés et plus, dans tous les secteurs industriels, à travers l'ensemble du territoire québécois.

Compte tenu de cet objectif large, nous avons mené, pour saisir l'univers complexe et varié de la formation en entreprise, une enquête de type quantitatif plutôt

que qualitatif. Eussions-nous voulu atteindre des objectifs plus limités, par exemple connaître la situation des grandes entreprises de la région montréalaise, ou celle de l'un ou l'autre des secteurs industriels, ou encore celle des cadres ou des travailleurs spécialisés, nous aurions sans doute pu procéder tout autrement. Mais, il s'agissait plutôt de fournir un portrait d'ensemble et non de mettre le focus sur une dimension, un aspect ou une partie seulement de la formation en entreprise.

Notre mandat, tel que défini dans le cadre du présent projet, revient à fournir des éléments de réponse à trois ordres de questions:

— Le premier, et celui qui sera le plus développé, concerne l'accès à la formation : les travailleurs québécois ont-ils des chances égales de se voir offrir de la formation par leur employeur? Ou bien, ces chances varient-elles en fonction des caractéristiques des entreprises et de celles de la main-d'œuvre qui y travaille?

— Le second ordre de questions vise les caractéristiques particulières des activités de formation réalisées par les entreprises. Assure-t-on une formation large, transférable et de longue durée ou plutôt une formation courte, non reconnue officiellement et axée sur la tâche immédiate? L'entreprise dispose-t-elle de ressources humaines et financières spécialement affectées à la formation? De qui relève la fonction formation au sein des entreprises?...

— Le troisième ordre de questions est relatif au contrôle exercé sur les activités de formation ou, pour le dire autrement, le partage des responsabilités entre employeurs, organisations syndicales et travailleurs eux-mêmes : la formation est-elle «l'affaire exclusive de l'employeur»? S'agit-il plutôt d'une responsabilité partagée faisant l'objet d'ententes entre les parties sous une forme ou sous une autre? Quelles formes et quels mécanismes ont été mis en place à cet effet? Quel rôle les travailleurs jouent-ils par rapport à ces activités de formation?

Le rapport de recherche qui vise à fournir des éléments de réponse à ces questions, comprendra cinq chapitres. Le premier chapitre présentera notre cadre d'analyse, les hypothèses que nous entendons vérifier et les informations particulières sur la démarche et la méthodologie utilisée pour mener à terme le sondage auprès des entreprises québécoises de vingt employés et plus. Le second chapitre fera état des résultats d'enquêtes antérieures réalisées au Canada, sur le même sujet, au cours des dix dernières années. Le

troisième chapitre décrira les caractéristiques de notre échantillon, c'est-à-dire les caractéristiques des entreprises rejointes par notre enquête, ainsi que de la main-d'oeuvre qui y travaille.

Les deux chapitres suivants présenteront les résultats du sondage que nous avons mené. Le chapitre quatre décrira les résultats d'ensemble relatifs aux activités de formation, à leur organisation et à leur financement. Le chapitre cinq analysera les différences d'accès à la formation selon les caractéristiques des entreprises et de la main-d'oeuvre.

Comme ce plan l'illustre, les résultats du sondage auront pour effet de fournir un éclairage plus complet en ce qui a trait au premier type de questions, à savoir l'accès à la formation. Les deux autres types de questions donneront lieu à un examen moins approfondi. Malgré cela, nous croyons que les informations ainsi rendues accessibles pourront, tout de même, être utiles à ceux qui entendent cerner de plus près ce que sont les pratiques de formation en entreprise, au Québec.

L'objectif principal de la présente enquête consiste à faire ressortir certaines tendances générales sans pour autant nier la diversité des situations relatives à la formation en entreprise. Nous ne prétendons pas non plus qu'une enquête quantitative, comme celle que nous présentons ici, puisse servir de mesure exclusive. Des données qualitatives viendraient sans doute jeter un éclairage complémentaire précieux. Mais, du moins, notre enquête, en décrivant la situation d'ensemble, pourra permettre d'alimenter le débat sur les finalités de la formation en entreprise, à partir de faits concrets et d'une connaissance directe de ces pratiques à l'heure actuelle, au Québec.

Chapitre premier

Le cadre d'analyse et la présentation du sondage

1.1 La problématique

«La formation dans l'entreprise? Mieux vaudrait parler «des formations dans les entreprises», dans la mesure où les tailles sont très variables, où chacune réunit des personnes différentes, présente une technicité propre, un rythme de développement particulier, un mode de direction, un style de rapports entre partenaires sociaux spécifiques, se situe dans un contexte socio-économique donné... tous éléments qui influencent les comportements vis-à-vis de la formation¹».

Peut-on réellement traiter de la formation en entreprise comme s'il s'agissait d'un tout homogène, existant «en soi» indépendamment des lieux (entreprises) où elle est assurée et des personnes (catégories d'employés) qu'elle rejoint? Les caractéristiques des entreprises et celles de la main-d'oeuvre qui y travaille, de même que les différentes conceptions de la formation peuvent pourtant favoriser des pratiques très variées.

En effet, les entreprises peuvent concevoir la formation de façon fort différente les unes des autres. Par exemple, considèrent-elles la formation comme un investissement ou comme une dépense? Certains employeurs n'identifient aucun besoin de formation de leur personnel; c'est d'ailleurs le cas, comme nous le verrons plus loin, d'une forte majorité des entreprises qui n'assurent aucune activité de formation ou bien seulement de la formation sur le tas². On conçoit alors difficilement comment celles-ci pourraient considérer la formation comme un investissement.

Dans d'autres entreprises, on considère la formation comme un moyen parmi d'autres³ pour recruter et préparer les travailleurs appelés à occuper certains postes particuliers. La formation y sera, à toutes fins pratiques, exclusivement liée à la tâche et conçue en fonction de cet objectif unique.

1. Pierre CASPAR, «À propos de la formation dans l'entreprise», *Éducation permanente*, (45-46), décembre 1978, p.7.

2. La formation sur le tas, dans le cadre de la présente enquête, a été définie de la façon suivante: une formation reliée au travail et se déroulant en totalité sur le poste de travail ou le lieu de production.

3. On pourra, selon le cas, préférer à la formation le recrutement à l'extérieur, les heures supplémentaires des employés déjà en emploi, la diminution des exigences d'embauche, la sous-traitance...

Par ailleurs, certains voient dans la formation un moyen de gestion du personnel, au-delà des besoins immédiats de l'entreprise, et ont inscrit celle-ci de façon systématique et organisée dans leurs pratiques courantes. La formation y est considérée comme un investissement, au même titre que d'autres, impliquant des ressources humaines et financières stables.

Alors, comment aborder l'univers de la formation en entreprise, si l'on veut dépasser le stade impressionniste de la description des situations diverses et comprendre la logique (ou les logiques) ressortant de l'analyse des activités de formation en entreprise au Québec? Pour ce faire, il nous semble nécessaire de resituer la formation en entreprise dans son contexte économique et social.

1.1.1 La formation et la qualification

1.1.1.1 Le concept de qualification

L'étude de la formation professionnelle des adultes, en entreprise ou en institution, commande que nous intégrions dans notre analyse le concept de qualification⁴. Or, il s'agit là d'une notion polymorphe

4. Signalons, pour illustrer cette affirmation, que Michel Freyssenet propose neuf sens différents du concept de qualification en tant que savoir faire:

- a) la qualification réelle requise pour assurer «correctement» le poste de travail attribué;
- b) la «qualification réelle utile» du travailleur dans le procès de travail;
- c) la «qualification réelle inutile» du travailleur dans le procès de travail;
- d) la qualification attribuée officiellement aux différents postes de travail;
- e) la qualification attribuée officiellement à un travailleur, après une formation donnée;
- f) la qualification exigée pour être embauché et tenir un poste donné;
- g) la somme des qualifications réelles que suppose un procès de travail donné, somme qui varie historiquement;
- h) la qualification attribuée par les organismes officiels des statistiques aux emplois;
- i) la qualification attribuée par les organismes officiels de statistiques aux travailleurs.

Michel FREYSSENET, «Peut-on parvenir à une définition universelle de la qualification?» In: *Le Colloque de Dourdan : la division du travail*. Paris, Galilée, 1978, p. 79-81.

s'appliquant tout autant aux emplois qu'aux travailleurs⁵.

Jean Renaud et alii, dans un article récent, proposent une typologie des différents sens du concept de qualification selon les deux axes suivants:

1. le **niveau** de qualification, des emplois ou des travailleurs (selon que la définition proposée se réfère à l'un ou à l'autre);
2. le **genre** de qualification, à chacun de ces deux niveaux:
 - a) qualification «réelle», i.e. ce qui est effectivement requis par l'emploi ou utile au travailleur pour occuper un poste;
 - b) qualification «officielle», i.e. ce qui est attribué aux occupations ou aux travailleurs par les organismes officiels (grilles de classification, diplômes);
 - c) qualification «exigée» par l'employeur à l'embauche (dans ce dernier sens, selon les auteurs, la qualification chevauche les deux niveaux, emplois et travailleurs (euses), [«puisque'elle définit les niveaux où se fera l'appariement des uns et des autres⁶»]. Il s'agirait donc non seulement de ce qui est exigé par l'employeur, mais également de ce qui est reconnu par celui-ci au moment de l'embauche.

La typologie prend donc la forme suivante:

Types de qualification

	Réelle	Officielle	Exigée
Des emplois			
Des travailleurs			

Ces distinctions relatives au concept de qualification permettent de saisir que, lorsque des intervenants ou les partenaires sociaux parlent de formation en industrie, ils peuvent la concevoir de façon plus ou moins extensive et lui attribuer des finalités ou des fonctions diverses, quand ce n'est pas lui nier tout simplement quelque rôle que ce soit. Mais, poussons davantage notre analyse de la qualification selon le niveau (emplois et travailleurs).

1.1.1.2 La qualification des emplois

La qualification des emplois renvoie à l'analyse de l'évolution des structures économiques. Cette évolution fut marquée, au cours des dernières décennies, par

5. La seule loi québécoise en matière d'éducation des adultes, la loi 51, plus communément connue sous l'appellation de «Bill 49», porte le titre de «loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre». Cette loi remonte à 1969.

6. Jean RENAUD, Paul BERNARD et Monique BERTHIAUME «Éducation, qualification professionnelle et carrière au Québec», *Sociologie et sociétés*, 12(1), avril 1980, p.28.

de nombreux changements technologiques, des restructurations, une automatisation accrue, quoique inégale, d'un secteur industriel à l'autre, des bouleversements continuels des moyens de production.

Ces transformations se font de façon discontinue, marquant avec plus ou moins d'intensité les différents secteurs économiques, de sorte que coexistent diverses formes de production (entreprises familiales, concurrentielles, monopolistes) et que le degré de concentration des entreprises, selon les secteurs, connaît des écarts considérables. Mais, ces transformations n'en sont pas moins présentes, modifiant à un plus ou moins large degré la configuration générale des emplois ainsi que des compétences requises pour les exercer⁷.

Certes, les définitions d'emplois ne découlent pas nécessairement et automatiquement des tâches à remplir⁸, mais la logique des transformations de l'appareil économique tend, lorsque la situation le permet, à fractionner les emplois de manière à réduire les coûts en main-d'oeuvre. Les transformations de l'appareil économique affectent souvent les emplois déjà existants, commandant des qualifications nouvelles de la part de ceux qui les exercent. Elles entraînent parfois la disparition de certaines occupations. Mais elles peuvent, dans d'autres cas, favoriser la création d'emplois inexistantes auparavant. Le développement considérable du secteur tertiaire au cours des dernières décennies en fournit une illustration.

Ce survol rapide et incomplet de l'évolution des structures économiques nous conduit à poser la question suivante: dans quel sens ces phénomènes marquent-ils l'évolution de la qualification générale des emplois? Une plus grande qualification ou, au contraire, une tendance générale à la déqualification?

Disons tout de suite qu'il n'existe pas de réponse claire faisant l'unanimité à ce sujet. Au contraire, nous retrouvons des points de vue différents sur les tendances relatives à la qualification des emplois.

7. Que l'on songe par exemple à certains métiers comme celui de mécanicien qui commandait une formation de 3 à 4 ans et qui, avec l'introduction de machines à compteur numérique, est remplacé par des opérateurs formés en 3 ou 4 mois. Dans de tels cas, la notion d'ouvriers qualifiés pratiquant un métier complet (intervenant à toutes les étapes du processus de production) perd sa raison d'être. Ou encore, que l'on songe à l'influence qu'exercera l'avènement de la télématique sur certaines catégories d'emplois dans le secteur tertiaire.

8. Ainsi, Braverman, reprenant l'exemple des machines à compteur numérique, affirme ce qui suit: *Rien n'empêche, d'un point de vue pratique, de laisser le processus d'usinage sous contrôle numérique entre les mains d'un mécanicien qualifié, dans la mesure où les pratiques de coupe du métal nécessaires à la programmation sont déjà possédées par lui. Mais, cela n'arrive presque jamais car le processus donne la possibilité de détruire le métier et de rendre meilleur marché les éléments qui résultent de cette destruction.*

Citation de H. BRAVERMAN in Claude DUBAR, *op. cit.*, p. 42, 43.

Certains auteurs, comme Daniel Bell⁹, soutiennent une position relativement optimiste face aux conséquences des transformations de l'appareil économique. D'autres, tel Harry Braverman¹⁰, tendent plutôt à y voir un processus de déqualification continue des emplois.

D'ailleurs, selon Jean Renaud et alii, l'opposition entre les deux thèses est moins forte qu'il ne semble au premier abord : «*En effet, ce n'est qu'en regard du secteur des services au sens large qu'ils divergent d'opinion.*

Selon Bell, il y a de fait dégradation du travail et conséquemment déqualification des emplois dans le secteur de la production des biens. Cela ne veut pas dire pour autant qu'il en sera ainsi dans le secteur des services... Selon Braverman, la plupart des conclusions sur la déqualification des emplois dans le domaine de la production de biens seraient tout aussi pertinentes en regard de l'évolution des processus de production dans le domaine des services... En bref, pour Braverman, il y aurait déjà les assises d'une rationalisation et donc d'une déqualification dans le domaine des services et celle-ci devrait aller en s'accroissant, alors que pour Bell, la nature même de certains emplois empêcherait l'ensemble du secteur de connaître une déqualification progressive.

L'opposition entre ces auteurs se situe donc principalement au niveau de l'avenir de la qualification dans un secteur donné. Il demeure pour l'instant impossible de trancher le débat, puisque chacun appuie sa thèse sur des exemples bien différents. Or, comme l'ont souligné d'autres auteurs, le secteur des services, ou plus généralement le secteur tertiaire, renferme des réalités disparates. Il se compose à la fois d'emplois nécessitant des travailleurs diplômés, hautement qualifiés, et d'autres ne requérant qu'un faible niveau d'instruction, le travail demandé ayant déjà été soumis aux règles du taylorisme¹¹.»

Sur ce même sujet, Claude Dubar affirmait, pour sa part, [«jeter le doute sur un certain nombre de thèses unilatérales»] :

«Il n'est pas possible de réduire l'évolution historique des qualifications à un simple processus de déqualification continue comme le fait Braverman...»

Mais il n'est pas possible (non plus) de caractériser les effets du développement des forces productives en terme [d'accroissement de la qualification moyenne exigée] comme le faisaient couramment les économistes anglo-saxons des années trente et comme continuent à le faire les néo-classiques...

(Car) même si l'on s'accorde à reconnaître que le niveau moyen de formation s'élève régulièrement, cela n'implique pas nécessairement que le niveau moyen des qualifications exigées s'accroît parallèlement.

9. Daniel BELL, *Vers la société post-industrielle*, Paris, Robert Laffont, 1973, 446p.

10. Harry BRAVERMAN, *Travail et capitalisme monopoliste : la dégradation du travail au XX^e siècle*, Paris, Maspéro, 1976, 360p.

11. Jean RENAUD, et alii, *op. cit.*, p. 31, 32.

Si l'on pense le développement des forces productives non en termes linéaires mais comme des passages contradictoires de stades (primitif, classique, monopoliste...) et de systèmes (coopération, manufacture, système professionnel, système automatisé...) les uns dans les autres, il n'est plus possible d'analyser le mouvement des emplois ni celui de la force de travail dans les seuls termes de déqualification ou de surqualification. À chaque étape, on assiste plutôt à une réorganisation progressive du procès de production impliquant de nouveaux rapports entre formation, utilisation et classification des forces de travail¹².»

Nous pouvons nous demander si la problématique élaborée dans le présent chapitre s'applique au Québec et correspond à l'évolution de l'appareil de production dans notre contexte économique. Notons tout d'abord que le Québec, comme le reste du Canada, et c'est une évidence pour tous, fait partie du bassin des sociétés capitalistes à économie développée. Comme tel, nous croyons que globalement la problématique énoncée s'applique tout autant au cas du Québec. De façon plus particulière, nous fournissons ici certaines données qui tendent à illustrer cette affirmation et à montrer la pertinence de l'approche théorique retenue, dans le cadre de la présente enquête.

J. Renaud et alii ont procédé à une comparaison de la qualification des emplois dans les différents secteurs industriels à partir de deux cohortes d'adultes, les premiers ayant atteint 35 ans avant 1968 et les seconds, entre 1969 et 1978¹³. Leur enquête a permis d'établir qu'au Québec, entre ces deux périodes, nous avons assisté à une légère augmentation du niveau moyen de qualification des emplois (cf. tableau ci-après).

12. Claude DUBAR, *Formation permanente et contradictions sociales*, Paris, Éditions sociales, 1980, p. 45, 47.

13. Dans cette enquête, la qualification est mesurée à partir du temps de formation nécessaire à l'exercice d'un métier, appelé «durée de préparation professionnelle spécifique». Il s'agit d'une variable utilisée par les organismes officiels de statistique et, dans le cas présent, les auteurs sont partis de la *classification canadienne descriptive des professions* (1971) élaborée par le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration (Ottawa). Selon les auteurs de l'enquête.

«La préparation professionnelle spécifique est établie en référence au temps nécessaire pour acquérir des connaissances théoriques et pratiques permettant à un individu d'atteindre un objectif professionnel spécifique. Cette formation peut être acquise dans divers lieux : à l'école, au travail ou ailleurs par la pratique de passe-temps éducatifs. Elle englobe donc l'apprentissage à l'intérieur du système scolaire et l'apprentissage sur le tas, tout en ne tenant pas compte pour ce dernier type de la période d'adaptation à un nouvel emploi.

La durée de préparation professionnelle spécifique attribuée à chaque profession correspond à des moyennes de durée de préparation nécessaire pour exercer convenablement celle-ci.

Jean RENAUD et alii, *op. cit.*, p. 33.

Tableau 1.1

Distribution de la main-d'oeuvre et de la qualification des emplois au sein des secteurs industriels pour les cohortes ayant atteint 35 ans avant 1968 et entre 1969 et 1978 (hommes et femmes)

Secteurs industriels	Avant 1968		Entre 1969 et 1978	
	Moyenne de qualification	% de main-d'oeuvre	Moyenne de qualification	% de main-d'oeuvre
Secteur primaire	1,190	8,7	1,525	3,4
1. industries primaires				
Secteur secondaire	1,400	38,1	1,194	31,1
2. grandes industries de transformation des matières premières	1,333	7,3	1,204	8,2
3. petites industries de transformation des matières premières	1,398	9,9	0,588	7,0
4. industries des produits métallurgiques	1,222	9,7	1,866	7,6
5. Industries manufacturières diverses	1,627	1,7	1,813	1,1
6. industries de la construction	1,593	9,5	1,060	7,4
Secteur tertiaire	1,681	53,2	2,003	65,5
7. transports, communications et autres services d'utilité publique	1,355	13,2	1,158	10,3
8. commerce	1,120	14,7	1,459	15,8
9. finances, assurances et immeubles	2,168	3,4	2,819	4,6
10. services sociaux, commerciaux, industriels et personnels	2,183	16,4	2,501	27,8
11. administration publique	2,165	5,5	1,962	7,0
Ensemble	1,531	100 (865)	1,735	100 (701)

Source: Jean RENAUD et alii, «Éducation, qualification professionnelle et carrière au Québec» *Sociologie et sociétés*, vol. 12 (no 1), avril 1980, p. 33.

Lorsque l'on considère le tableau présenté selon les grands secteurs industriels (primaire, secondaire et tertiaire), on constate que le Québec, comme d'autres sociétés à économie développée, subit une baisse de qualification des emplois dans le secteur secondaire. Mais la province connaît une augmentation plus forte encore dans le secteur tertiaire. Certes cela ne signifie nullement qu'il y a absence de processus de déqualification dans ce secteur, mais globalement le bilan demeure positif.

Le modèle retenu permet de distinguer entre les variations dues à des différences de composition de la main-d'oeuvre (% de main-d'oeuvre relatif à chaque période) et celles qui tiennent à des différences réelles de qualification. Le léger accroissement du niveau de qualification entre les deux périodes au Québec, correspond à la situation suivante : «31,2% de l'augmentation est expliquée par une réelle augmentation de la qualification moyenne au sein des secteurs; 68,8% de l'augmentation s'explique par un déplacement de la main-d'oeuvre vers les secteurs plus qualifiés. Il y a donc eu création de nouveaux emplois avec des exigences de qualification plus élevées mais par ailleurs, et cet aspect est le plus important, les travailleurs se sont davantage dirigés vers les secteurs en moyenne plus qualifiés¹⁴».

Tenant compte de ces deux aspects (proportion relative de main-d'oeuvre et moyenne du niveau de

qualification), l'analyse en fonction des onze (11) secteurs industriels fait ressortir quatre situations différentes :

1. Croissance de la proportion relative de main-d'oeuvre et du niveau de qualification : les services, le commerce et les finances, c'est-à-dire la majeure partie du secteur tertiaire :

2. Croissance du niveau de qualification seulement : les industries primaires, les industries de fabrication des produits métalliques, les industries de fabrication de produits divers (instruments scientifiques et professionnels, articles en matière plastique, etc.). Donc, tout le primaire et une partie du secondaire :

3. Croissance de leur proportion relative de la main-d'oeuvre : l'administration publique et les grandes industries de transformation des matières premières. Même si ces deux secteurs ont connu entre les deux périodes une baisse du niveau moyen de qualification des emplois, l'augmentation relative de la proportion de main-d'oeuvre a plus que compensé cette diminution, de sorte qu'au total le bilan demeure positif :

4. Diminution de la proportion relative de main-d'oeuvre et du niveau de qualification : les petites industries de transformation des matières premières, la construction et le secteur des transports, communications et services d'utilité publique.

Ces trois derniers secteurs, regroupant environ 25% de la main-d'oeuvre totale du Québec, auraient connu

14. Jean RENAUD et alii, *op. cit.*, p. 34.

une évolution particulièrement négative. Par contre, la plus grande partie du tertiaire (4 secteurs sur 5 regroupant un peu moins de la moitié de la main-d'oeuvre totale du Québec) affiche un bilan nettement positif. Les autres secteurs ont connu une situation positive, mais partielle.

Ces données tendent à confirmer qu'au Québec, comme dans d'autres sociétés à économie développée, dans le secteur secondaire, il y aurait déqualification des emplois, tandis que dans le tertiaire, où les réalités sont plus disparates, nous retrouvons des tendances contradictoires. Mais, comme le souligne Claude Dubar, au-delà de cette dichotomie (déqualification-requalification), il faut considérer la «réorganisation progressive du procès de production» (moyens de production et main-d'oeuvre) qu'entraînent les transformations de l'appareil de production.

Ces transformations ont pour objectif premier d'accroître la productivité en s'appuyant sur [«une stratégie comportant deux faces rigoureusement complémentaires»] affirme Claude Dubar¹⁵:

1. le remplacement des travailleurs par des machines, entraînant une diminution relative de l'importance des travailleurs dans la production;
2. l'obtention, au moindre coût, d'une main-d'oeuvre adaptée, mobile, transférable en fonction des exigences nouvelles des entreprises connaissant des changements techniques, surtout dans les conditions de production de pointe.

Comme nous pouvons le constater, la qualification des emplois et celle des travailleurs font partie, à la base, du même portrait d'ensemble.

1.1.1.3 La qualification des travailleurs

La logique de transformation de l'appareil de production a des incidences sur la qualification des travailleurs non seulement au niveau de la formation en entreprise, mais également en ce qui concerne la formation initiale qu'ils sont appelés à recevoir. En effet, après une période d'investissements massifs dans les systèmes de formation initiale au cours des années 1950 et 1960, compte tenu des désexcitements et désillusions sur la rentabilité économique et sociale de ces investissements, cette logique, comme le précise Claude Dubar, conduit «...dans la plupart des pays capitalistes avancés, à renoncer à une formation polytechnique de base uniforme reconnue par des diplômes polyvalents pour différencier fortement une minorité de travailleurs déjà formés et susceptibles de perfectionnement et de promotion (ouvriers et employés qualifiés) de la masse des ouvriers spécialisés et d'employés sans formation écartés de tous les circuits

*de formation professionnelle. On touche ici au problème de l'articulation entre le type de formation de la force de travail et son mode d'utilisation...»*¹⁶.

C'est d'ailleurs dans cette conjoncture que se sont développées les stratégies de la «seconde chance» (éducation récurrente, formation professionnelle des adultes...) et c'est en bonne partie en s'appuyant sur ces dernières que l'on justifie les réformes suggérées au niveau des systèmes de formation initiale¹⁷.

En ce qui concerne la formation en entreprise plus spécifiquement, cette recherche d'une productivité accrue au moindre coût a pour conséquence de favoriser le développement d'activités de formation au sein des entreprises; mais il s'agira alors d'activités de courte durée, directement reliées à la tâche ou au poste occupé et visant à toutes fins pratiques l'adaptation de la main-d'oeuvre aux changements techniques ou aux mutations qui se produisent dans l'entreprise.

La seconde conséquence importante de cet objectif de moindre coût attaché à la qualification des travailleurs se traduira par une tendance, au sein des entreprises, à dissocier la formation reçue, ainsi que son utilisation par les travailleurs dans leur emploi, d'une reconnaissance de cette qualification supplémentaire se traduisant sous forme d'augmentation de salaire ou de changement dans les grilles de classification.

Les informations à notre disposition sur les pratiques de formation en entreprise, au Canada, nous portent également à croire que celles-ci suivent la même rationalité économique que nous avons décrite précédemment, entraînant des conséquences identiques quant à leur nature. L'analyse des données recueillies par la Commission fédérale d'enquête sur le congé-éducation et la productivité conduit les auteurs du rapport de cette Commission à affirmer ce qui suit : «La formation dispensée en industrie est presque toujours à court terme, axée sur une fonction précise et limitée à une minorité d'employés»¹⁸.

Les entreprises au Canada, et l'on peut supposer que le Québec ne fait pas exception, dans la logique économique qui est la leur, tendent à utiliser la formation à des fins surtout utilitaires répondant à leurs besoins immédiats. La logique de qualification-adaptation de la main-d'oeuvre au moindre coût marque ces activités de formation, tendant à évacuer les activités de formation qualifiantes, transférables et reconnues dans les classifications ou les échelles de salaires.

Au Québec, les positions patronales en matière de formation des travailleurs tendent à s'inscrire dans cette même ligne de pensée. Par exemple, Ghislain

15. Claude DUBAR, *op. cit.*, p. 30.

16. Claude DUBAR, *op. cit.*, p. 30, 31.

17. Les débats actuels au Québec sur la réforme de la formation professionnelle initiale (cf. les livres «verts», puis «beiges» du ministère de l'Éducation) se situent effectivement au coeur de ce débat.

18. R.J. ADAMS et alii, *L'éducation et le travailleur canadien : Rapport de la Commission d'enquête sur le congé-éducation et la productivité*. Ottawa, Travail Canada, juin 1979, p. 91.

Dufour, vice-président exécutif du Conseil du Patronat du Québec, affirmait devant une assemblée de formateurs en milieu de travail : «*Les formateurs devraient adapter leurs méthodes et leurs programmes pour rejoindre les objectifs de développement de l'entreprise car l'entreprise ne changera pas, elle, ses objectifs fondamentaux pour s'adapter à ce que les formateurs croient qu'elle devrait être*¹⁹».

Au-delà de cette fonction économique, les employeurs rejettent sur les travailleurs eux-mêmes la responsabilité de se qualifier. Voici comment le rapport Adams résumait les positions patronales à ce sujet : «*Tout en admettant l'existence de certaines lacunes dans la formation offerte et subventionnée par l'employeur, les représentants du patronat, convoqués par la Commission, ont dit qu'il incombait à l'employé de prendre les mesures nécessaires pour acquérir de multiples qualifications professionnelles, en étudiant à plein temps ou en suivant des cours après les heures de travail*²⁰».

1.1.2 La qualification et le marché du travail : les théories économiques

Comme nous l'avons précisé plus haut, la formation en entreprise pose la question de la qualification, des emplois et des travailleurs. Ce qui nous renvoie aux théories relatives au fonctionnement du marché du travail, au rôle de la formation et aux responsabilités respectives des travailleurs et des employeurs en cette matière.

Différentes théories économiques ont été élaborées pour expliquer les rapports entre ces trois éléments. Nous présenterons en premier lieu la théorie économique dominante connue sous le nom de théorie du capital humain. Puis, nous soumettrons deux théories (ou approches) que nous pouvons qualifier d'alternatives : celle de la stratification du marché du travail et celle de la segmentation du marché du travail; ces deux dernières approches ont en commun de rejeter les fondements économiques de la théorie du capital humain, tant en ce qui concerne le fonctionnement du marché du travail que le partage des responsabilités entre travailleurs et employeurs en matière de formation-qualification.

Quoique nous ayons consulté plusieurs auteurs (dont la liste figure dans notre bibliographie) au sujet des théories économiques actuelles, la présente section du chapitre théorique s'appuie essentiellement sur les deux ouvrages suivants :

— *Les inégalités de salaire : marché du travail et croissance économique* de Jean-Jacques SILVESTRE²¹.

— *Formation permanente et contradictions sociales* de Claude DUBAR²².

Les éléments que nous avons extraits de ces deux ouvrages sont à la base de l'approche théorique retenue par nous dans le cadre de cette enquête, de même que de la façon de traiter le matériel recueilli. Afin d'éviter les trop nombreuses références, pour cette section, nous identifierons directement dans le texte le nom de l'auteur et les pages d'où sont extraites ces citations, étant entendu que nous nous référons alors à l'un ou l'autre des deux ouvrages cités plus haut.

1.1.2.1 La théorie du capital humain

La théorie économique la plus répandue est la théorie néo-classique dite du «capital humain». Celle-ci est apparue vers la fin des années 1950, au moment où les dépenses en éducation se sont mises à connaître une augmentation rapide. Il s'agissait alors de déterminer la rentabilité sociale de ces investissements et d'abord leur contribution à la croissance économique.

Selon la théorie, l'agent économique (l'individu) est porteur de caractéristiques (niveau d'éducation, type de formation, connaissance d'un métier ou d'un processus de travail, trait de caractère) constituant un *capital* qu'il met en valeur sur le marché du travail. Le travailleur est alors conçu comme gestionnaire d'un capital, au même titre que l'employeur : [le travailleur fait fructifier sa force de travail comme l'entrepreneur fait travailler son capital.] (DUBAR, 22.) Ce modèle est basé sur les décisions rationnelles prises par des individus dans un marché du travail unique, en concurrence parfaite.

L'individu décide de poursuivre ou non sa formation initiale, ou une formation ultérieure en fonction d'une rationalité d'ordre économique (conditions de travail); [si le supplément de revenu prévisible est supérieur à l'ensemble des coûts supportés, la décision sera positive; dans le cas contraire, elle sera négative...] Cette théorie suppose également [que tout gain de productivité individuelle issu d'un complément de formation soit répercuté dans un accroissement de salaire correspondant pour le travailleur et non dans un supplément de profit pour l'entreprise. Non seulement la productivité est conçue comme un attribut individuel du salarié, mais elle est intégralement récupérée par lui comme revenu supplémentaire.] (DUBAR, 22.)

La théorie du capital humain postule un lien direct nécessaire entre le niveau de formation atteint, le type d'emploi occupé et le salaire qu'en retire le travailleur. Il s'agit là d'une des caractéristiques principales de ce modèle. [Seule l'hypothèse origininaire d'un marché du travail en concurrence parfaite où «chaque individu trouve toujours un emploi qui le rémunère à sa productivité marginale» c'est-à-dire sanctionné exactement à son niveau de formation, permet de rétablir la cohérence générale de l'ensemble en «faisant contribuer chaque individu de manière autonome à la confrontation d'une offre et d'une demande de travail

19. *Le Devoir*, 10 octobre 1980, p. 17.

20. R.J. ADAMS et alii, *op. cit.*, p. 104.

21. Jean-Jacques SILVESTRE, *Les inégalités de salaire : marché du travail et croissance économique*, Paris, PUF, 1978, 306 p.

22. Claude DUBAR, *Formation permanente et contradictions sociales*, Paris, Éditions sociales, 1980, 223 p.

indépendantes». L'harmonie préétablie des formations et des emplois est bien une condition essentielle de validité de la théorie du capital humain.] (DUBAR, 23.)

Cette autonomie ne signifie pas indépendance mais plutôt interdépendance par rapport aux décisions prises par les entreprises. La nécessité de fabriquer différents produits, de changer la technologie... se traduit, de la part des entreprises, en demande à laquelle les travailleurs répondent par leurs investissements. [La théorie du travailleur-investisseur est à la fois celle d'une réponse aux besoins de la production et celle du comportement économique d'un agent particulier] (le travailleur). (SILVESTRE, 168.)

Selon la théorie du capital humain, [les différentes formes d'investissements des travailleurs... s'inscrivent dans un processus global où ces investissements tendent à maintenir l'unité du marché du travail. Cette unité se matérialise alors dans deux formes complémentaires : l'homogénéité du capital humain offert et l'unité de la structure des salaires.] (SILVESTRE, 175.)

Donc, les travailleurs seraient tous égaux les uns par rapport aux autres et la structure de salaire serait la même pour tous et partout, à la grandeur du marché du travail. Cependant, les études empiriques réalisées à partir de la théorie du capital humain ont produit des résultats qui relativisent fortement l'hypothèse d'une tendance à l'unité du marché du travail en ce qui a trait aux investissements en matière d'éducation. [Les multiples études statistiques menées dans cette perspective, au cours des années soixante, se sont heurtées à de grandes difficultés et ont abouti à des résultats souvent paradoxaux. Ainsi, la célèbre étude menée sur les États-Unis par G.S. Becker et reposant sur le calcul du supplément moyen de revenus des diplômés de l'enseignement supérieur par rapport au revenu moyen de ceux qui ont arrêté leurs études à la fin du secondaire aboutit au résultat suivant : de 1940 à 1950, le taux de rendement différentiel de l'enseignement supérieur, calculé à partir des revenus avant impôts, est de l'ordre de 9%, soit à peine supérieur au taux de rendement de l'investissement matériel (8%) calculé selon des méthodes complexes. Mais, ajoute l'auteur, «ce taux ne concerne que la population urbaine de sexe masculin et de race blanche, soit 45% des diplômés. En effet, les femmes, les ruraux et les noirs... n'accèdent généralement à la fin de leurs études qu'à des emplois moins bien rémunérés».] (DUBAR, 19.)

Autre exemple, dans le cas de la France, à partir d'un échantillon très large d'industries, on a démontré que [la productivité moyenne du travail varie entre les industries de façon relativement indépendante par rapport à la qualification moyenne des ouvriers... Nous nous trouvons ici dans un cas où la productivité du travail n'est pas uniquement liée à des investissements supplémentaires effectués par les travailleurs mais dépend, au contraire, pour l'essentiel, de données plus

globales qui peuvent relever de la technologie, du marché du produit ou de la nature des entreprises de chaque secteur.] (SILVESTRE, 203.)

La mise en évidence de tels résultats prouve que l'hétérogénéité des entreprises est une cause importante de rupture du marché du travail, au-delà de ce que sembleraient justifier les variations découlant du hasard des situations et des décisions individuelles des travailleurs. [Le «modèle» initial se trouve ainsi fortement compromis par le simple fait que les hypothèses sur lesquelles il repose ne sont pas empiriquement vérifiées ou ne le sont que dans certaines conditions restrictives.] (DUBAR, 20.)

Le lien postulé entre formation, emploi et revenu est donc rompu par différents facteurs (sexe, origine sociale, position hiérarchique des travailleurs, caractéristiques des entreprises...) manifestant l'existence de variations dues [pour une part importante à des cloisonnements qui relèvent beaucoup plus d'une stratification préalable de la société que des seuls comportements d'investissement des travailleurs sur le marché. (SILVESTRE, 194.)

Le processus de formation, de transformation et de valorisation de la force de travail est fortement marqué par l'environnement social et économique dans lequel il se déroule. Les travailleurs ne sont pas tous égaux dans un marché en concurrence parfaite. Et les décisions d'investissements en formation ne sont pas, non plus, le fait de leur seul libre choix.

Aussi s'avèrera-t-il nécessaire de tenir compte, dans l'analyse, de l'influence des catégories structurelles suivantes :

- catégories de stratification sociale : sexe, origine sociale, position dans la hiérarchie des fonctions au sein des entreprises;
- catégories de la structure économique : taille de l'entreprise, secteur économique, statut de l'entreprise.

Ces différences suffisamment régulières et importantes caractérisent de fait un état stable du marché du travail.

C'est ce qui conduit certains auteurs à se poser la question suivante : [Est-il possible de conserver une conceptualisation qui pose implicitement à partir de la notion de capital humain une tendance vers l'unité du marché si on admet en même temps l'existence de lois de cloisonnement qui s'opposent, par leur nature même, à cette tendance : discrimination entre les sexes ou les races, effet de l'origine sociale, effet de l'entreprise et des formes d'organisation collective du travail, etc.] (SILVESTRE, 208.)

La réponse qu'apporte J.J. Sylvestre, comte tenu des déterminants dont nous venons de parler, est claire : [La notion d'investissement des travailleurs ne permet pas de fonder l'analyse de leur comportement de marché. L'hypothèse d'autonomie d'action dans un système de concurrence n'est plus recevable si cette autonomie est surdéterminée par les espaces sociaux ou économiques où les travailleurs apparaissent plus comme agis que comme acteurs. La nature des espaces où les travailleurs sont mobiles est plus importante et

23. Claude DUBAR parle de formation professionnelle continue, laquelle correspond dans une large mesure à ce que nous désignons, dans la présente enquête, comme la formation en entreprise.

plus révélatrice que les données de leur action économique. Les changements qui modifient leur position économique — mobilité, éducation, type de travail, niveau de salaire — se présentent plus comme des produits de la structuration du marché que comme des données autour desquelles s'organise cette structuration. Ensuite, la conception que l'on peut avoir de l'unité du marché à partir de l'investissement des travailleurs perd toute consistance puisque la spécificité domine la généralité. Conclusion qui s'impose si tout investissement est marqué dans sa réalisation et dans sa sanction économique par les itinéraires qui les définissent dans des espaces particuliers.

La notion de capital humain sur laquelle se fonde la théorie ne peut alors plus être privilégiée.] (SILVESTRE, 234.)

Selon Claude Dubar, les critiques adressées à la théorie du capital humain relativement à la formation initiale seraient encore plus pertinentes en ce qui concerne la formation en entreprise²³. En se basant sur les résultats d'enquêtes auprès d'anciens stagiaires de la formation professionnelle en France, celui-ci montre que cette forme d'activités est [particulièrement rebelle à toute modélisation dans les cadres de la théorie du capital humain.] Selon cette théorie, le premier postulat [implique la libre détermination par les individus du choix de leur formation payée au moins partiellement par eux.] Or, même en supposant qu'une partie des actions de formation [inclue une part de demandes individuelles exprimées par les salariés. La majorité des travailleurs passés en formation déclarent y être allés à l'initiative de leur employeur sans avoir expressément demandé à suivre cette formation et sans avoir participé au financement de leur formation.]

Le second postulat suppose [l'existence d'une sanction monétaire immédiate, c'est-à-dire une augmentation de salaire] correspondant à tout supplément de qualification acquis par les travailleurs. Or, dans les deux tiers des cas, on ne retrouve pas, chez ces derniers, d'avantages monétaires consentis par l'employeur à la suite de la formation. (DUBAR, 24.)

Nous supposons que ces résultats relatifs au cas français tendront également à s'appliquer au Québec. Ce que nous chercherons d'ailleurs à vérifier dans le cadre de notre enquête.

Qu'il s'agisse de formation initiale ou de formation ultérieure (en entreprise ou en institution), les critiques adressées à la théorie du capital humain nous portent à mettre en doute le potentiel descriptif et analytique de celle-ci et, en conséquence, à la rejeter au profit d'autres approches théoriques relatives aux espaces de mobilité des travailleurs.

1.1.2.2 Les théories alternatives

Nous présenterons essentiellement deux théories différentes dont les qualités descriptives et analytiques

paraissent particulièrement adaptées à la présente enquête. Chacune d'entre elles se situe en rupture avec la théorie du capital humain quant à ses hypothèses et postulats fondamentaux.

Il ne s'agit pas d'accepter en bloc l'une ou l'autre de ces approches, d'autant plus qu'elles ne relèvent pas d'un cadre théorique suffisamment complet et articulé pour que l'on puisse les considérer comme des « théories achevées ». Toutefois, l'intérêt manifeste de celles-ci nous incite à en retenir les éléments pertinents au sondage que nous menons sur les pratiques de formation en entreprise. Il s'agit des théories de la stratification et de la segmentation du marché du travail.

A La stratification du marché du travail

[Les théories de la structuration ou de la stratification du marché du travail se sont développées à partir d'une critique de l'approche néo-classique et plus particulièrement du rôle que joue le salaire comme élément central de la compétition entre travailleurs... À ce modèle de compétition sur les salaires, un auteur oppose un modèle de compétition sur les emplois.] (SILVESTRE, 266.)

Selon ces théories, [les caractéristiques diverses qui distinguent les travailleurs — sexe, éducation, âge, race, expérience — ne définissent plus leur valeur sur un marché. Elles définissent des différences de capacités — économiques, sociales, institutionnelles — de ces travailleurs à s'insérer dans des ensembles d'emplois stratifiés dont la détermination et l'évolution ont une très large autonomie par rapport aux tendances de l'offre. Les ajustements de marché étudient donc avant tout des rapports d'individus à des strates hiérarchisées qui les accueillent sélectivement.] (SILVESTRE, 267.)

[L'approche définie ici est construite à partir de plusieurs phénomènes que la théorie néo-classique rencontrait comme des imperfections du marché du capital humain... La reconnaissance de leur généralité conduit toutefois à s'y référer de façon tout à fait différente. Ils ne rompent plus l'unité d'un espace de mobilité mais définissent cet espace. Ces imperfections ne prennent toute leur signification que si on les situe par rapport aux caractéristiques structurelles de l'ensemble économique et social dans lequel les hiérarchies se forment et les individus se distribuent sélectivement. Les changements qui affectent la structure du système de formation ou la distribution des emplois dans les entreprises transforment l'espace dans lequel sont accueillis les individus. Ce sont ces changements qui déterminent finalement les lois hiérarchiques que l'on va pouvoir observer à partir d'un rapprochement entre des individus ayant certaines caractéristiques et des positions qu'ils occupent ou des salaires qu'ils reçoivent.] (SILVESTRE, 268, 269.)

[Cette relativisation de la place que l'on doit accorder au déterminisme des caractéristiques individuelles] sert non seulement à critiquer la théorie du capital humain mais également [d'autres analyses de la formation des inégalités.] Ainsi, [R. Boudon constate qu'il est difficile... de soutenir l'existence d'un déterminisme implacable dans la façon dont les individus

23. Claude Dubar parle de formation professionnelle continue, laquelle correspond dans une large mesure à ce que nous désignons, dans la présente enquête, comme la formation en entreprise.

sont distribués dans la structure socio-professionnelle... Les cloisonnements sociaux dans lesquels certains individus seraient enfermés par leur origine ou leur éducation existent bien comme tendances mais «l'indétermination paraît finalement plus notable que le déterminisme». Une analyse des déterminants sociaux de la hiérarchie à partir des caractéristiques des individus conduit ainsi à des imperfections aussi notables que celles révélées par le modèle néo-classique.] (SILVESTRE, 268, 269.)

[Une problématique en termes de cloisonnements entre catégories d'individus économiquement ou socialement marqués ne suffit pas pour comprendre comment se forment et évoluent les inégalités.] D'où la nécessité de procéder à l'analyse des strates dans lesquelles s'insèrent les travailleurs et notamment de [définir comment elles se constituent ou se différencient et forment des espaces de mobilité hiérarchisés. C'est à partir de là que l'on peut se demander comment les travailleurs se trouvent associés à ces strates pour leurs itinéraires sociaux et professionnels, c'est-à-dire de par le fonctionnement même du marché du travail.] On est ici au coeur du concept de stratification du marché du travail, qui fonde son analyse [sur l'existence de processus par lesquels cette stratification se produit et se maintient.] (SILVESTRE, 270.)

Un exemple de mise en oeuvre de cette problématique est fourni par les travaux de M. Piore et P. Doeringer²⁴. Ces auteurs distinguent deux espaces professionnels juxtaposés, dont les caractéristiques sont opposées : le marché primaire (ou marché interne) et le marché secondaire (zones d'emploi non protégées). Toutefois, [une telle juxtaposition n'est plus suffisante si l'on veut comprendre comment une telle stratification se forme et évolue dans le temps. Il faut alors considérer ces deux espaces comme complémentaires dans un marché où la stratification est stable parce que globalement fonctionnelle.] (SILVESTRE, 278.)

[Les principaux facteurs qui expliquent la stratification du marché du travail sont ceux dont dépend la formation de deux groupes d'emplois primaires et secondaires. Pour un auteur comme M. Piore, le clivage essentiel doit être recherché dans la nature des produits fabriqués ou des services rendus et des technologies ou formes d'organisation du travail qui leur correspondent. L'existence des emplois de type primaire correspond à la gestion économique d'une production stable] (quantité de produits fabriqués, prévisions sur les tendances à moyen et à long terme, standardisation des produits fabriqués allant de pair avec un contrôle de leur qualité et de leurs débouchés).

24. P.B. DOERINGER et M.J. PIORE, *International Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington (Mass), Heath Lexington Books, 1971; M.J. PIORE, *Notes for a Theory of Labor Market Stratification*, Cambridge (Mass), MIT, Oct. 1972 (Working Paper, 95); M.J. PIORE, *The Technological Foundations of Economic Dualism*, Cambridge (Mass), MIT, May 1973 (Working Paper, 110); M.J. PIORE, "Fragments of a Sociological Theory of Wages", *The American Economic Review*, 63(2), May 1973; M.J. PIORE, "Dualism in the Labor Market: A Response to Uncertainty and Flux: The Case of France", *Revue économique*, 29(1), Janv. 1978, p. 26, 48.

Les emplois de type primaire se trouvent associés [à des institutions qui tendent à créer - donc, par définition, à contrôler et à planifier - leur propre demande.] (SILVESTRE, 278, 279.)

[Ces productions planifiées et standardisées se développent à partir d'un type de technologie et d'organisation du travail dans lesquelles la productivité résulte avant tout de la spécificité des relations qui se nouent avec le temps dans l'exercice du travail. Cette importance de la stabilité du groupe de travail découle, pour une part, du fait que la recherche d'une productivité accrue implique des immobilisations importantes conçues pour s'adapter à un produit ou à un service particulier et par rapport auxquelles le travailleur doit lui-même construire progressivement sa qualification dans un système de division du travail assez poussé. Ces immobilisations peuvent prendre des formes assez différentes. Il s'agit souvent de machines très spécialisées et très coûteuses destinées à livrer un produit dont la nature, la qualité et la régularité ont été parfaitement contrôlées²⁵.] Dans d'autres cas, [il peut s'agir d'immobilisations de nature plus institutionnelles] (par exemple)... [l'image de marque d'un service... De nombreux services de type tertiaire tendent à engendrer une telle spécificité²⁶.] (SILVESTRE, 279, 280.)

[De telles technologies spécifiques constituent alors le cadre dans lequel se développent deux des caractéristiques principales du marché primaire, l'acquisition de qualification par l'exercice du travail et l'importance des règles administratives et bureaucratiques. La définition même de l'espace professionnel... implique en premier lieu une forme d'acquisition de qualification qui relève plus du conditionnement progressif que de l'utilisation d'un savoir-faire ou d'un métier... Il en résulte une tendance à organiser la progression des travailleurs selon des itinéraires de mobilité entre des emplois hiérarchisés mais dont aucun ne se définit en discontinuité par rapport au précédent. Cette acquisition de qualification par accumulation d'expériences, dans un système de production intégrée, correspond pour une part à une recherche du moindre coût. Elle apparaît, toutefois, pour l'essentiel, comme la seule manière d'obtenir des travailleurs les réflexes précis et rapides que l'on attend d'eux dans des situations où la routine tient plus de place que l'action calculée.] (SILVESTRE, 281.)

[Le fait que la gestion de la qualification technique des travailleurs passe par l'intégration progressive au groupe crée, en second lieu, des conditions favorables pour que la coutume joue un grand rôle dans la gestion sociale... Cette institutionnalisation de la gestion sociale et de la gestion technique des travailleurs ne représente pas d'ailleurs qu'une contrainte à laquelle seraient soumises les entreprises. Elle constitue également un moyen efficace de gérer les innovations continues qui caractérisent la gestion planifiée de la production. Dans de nombreux cas, la recherche de

25. Une usine sidérurgique ou une centrale nucléaire correspondent à cette définition.

26. Par exemple, les banques, les grands hôtels modernes, les institutions éducatives.

l'efficacité ou l'adaptation du produit exigent des changements permanents dans l'organisation technique, la nature des tâches, les relations entre ateliers et services.] (SYLVESTRE, 281, 282.)

[Les forces technologiques, économiques et sociales que nous venons de décrire concourent à la formation d'un espace professionnel qui se développe à partir d'une dynamique entre marché de produits et marché de travail. L'institutionnalisation et la planification accrues du marché des produits tendent à renforcer la gestion intégrée des qualifications et des travailleurs qui, elle-même, appelle un accroissement des immobilisations et du contrôle des entreprises sur leurs débouchés. Toutefois, cette dynamique engendre également le développement de zones d'emplois périphériques au marché primaire, dont le marché secondaire.] (SYLVESTRE, 282, 283.)

[Les emplois du marché secondaire se forment à partir d'activités que le marché primaire ne peut pas intégrer ou qu'il tend à rejeter à l'extérieur à partir des principes mêmes qui concourent à sa formation... Les emplois ainsi créés se caractérisent souvent par la simplicité des tâches à exécuter. On tendrait donc à les définir comme non qualifiés. Toutefois, leur originalité par rapport aux emplois primaires réside plus fondamentalement dans le fait qu'ils sont conçus pour la prise en charge de tâches dont l'exécution peut être isolée dans le temps — tâche momentanée — ou dans l'espace — tâches sous-traitées ou décentralisées — et dont le rendement peut être contrôlé à distance. C'est cet isolement qui définit également le type de qualification des travailleurs de ce marché. Ces qualifications ne sont pas nécessairement plus simples du point de vue des capacités intrinsèques du travailleur ou des exigences de la tâche que celles que l'on rencontre dans le marché primaire. L'important est que leur acquisition et leur utilisation soient immédiatement possibles à partir des capacités dont dispose tout travailleur dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de tout processus de socialisation professionnelle dans un ensemble plus intégré.] (SYLVESTRE, 283, 284.)

[Ce développement tendra à être d'autant plus grand que l'originalité des emplois primaires sera plus marquée : très forte rigidité de l'emploi, garanties statutaires élevées, grande importance des immobilisations et de la bureaucratisation. Les contraintes économiques et sociales qui en résultent pour les entreprises favorisent le développement de technologies plus générales dans lesquelles on retrouve la petite entreprise très mobile...] (SYLVESTRE, 285.)

[Ces analogies et ces oppositions entre les strates extrêmes du marché impliquent que l'on s'interroge sur le lien qui existe entre deux façons d'aborder la formation de ces marchés et, notamment, du marché secondaire : l'instabilité des travailleurs, des emplois ou des fonctions; l'extériorité par rapport à un système de gestion technique et sociale intégré. Le premier aspect conduit à mettre l'accent de façon un peu trop mécanique sur les exigences objectives d'adaptation ou de flexibilité qui ne peuvent pas être prises en charge par le marché primaire et qui existent dans tout ensemble économique où les décisions sont décentralisées. Le second aspect amène à considérer que les

situations d'instabilité — insécurité de salaire, dépendance hiérarchique, mobilité entre entreprises — correspondent à l'ensemble des fonctions qui peuvent être conçues comme transitoires et autonomes, sans remettre en cause la gestion intégrée des autres tâches. L'ampleur du marché secondaire peut alors varier selon la forme particulière que prend cette gestion intégrée et donc avec une relative indépendance par rapport aux exigences de flexibilité et d'efficacité qui naissent de l'état de la technique ou de la demande de produits.] (SYLVESTRE, 287, 288.)

Donc, [les différences entre les emplois secondaires et primaires ne relèvent pas obligatoirement et fondamentalement de leur productivité ou de leur complexité. Elles relèvent de leur position respective par rapport à un processus de formation des emplois et des qualifications spécifiques, qui est hiérarchisé dans son déroulement même.] (SYLVESTRE, 289.)

Nous décrivons maintenant de façon un peu plus spéciale les caractéristiques des marchés primaire et secondaire. Le marché primaire [se forme par l'intégration d'une partie des emplois et des travailleurs dans un système de règles bureaucratiques, d'actions syndicales et de comportements des employeurs qui concourent à définir un marché du travail protégé.] (SYLVESTRE, 276.)

[L'exemple le plus suggestif d'un tel espace de mobilité est ce que P. Doeringer et M. Piore ont appelé un marché du travail interne. Un tel marché est défini par l'ensemble des règles, coutumes ou lois à partir desquelles de grandes organisations bureaucratiques ou des services publics administrent la gestion de leur main-d'oeuvre... Ces procédures de gestion de la main-d'oeuvre peuvent concerner aussi bien les conditions d'entrée que l'organisation des promotions dans la hiérarchie... ainsi que des critères de promotion entre ces niveaux. Des exemples de telles gestions internalisées et administrées de la main-d'oeuvre peuvent être trouvées dans tous les secteurs de la vie économique] autant dans le public que dans le privé²⁷. (SYLVESTRE, 271, 272.)

[L'existence de tels liens entre l'appartenance à une institution et l'itinéraire professionnel des travailleurs ne se limite pas au cas de marchés d'entreprises. Ces liens peuvent également se développer à partir de métiers ou de professions... Les filières de promotion qui se forment dans une organisation ou une profession ne définissent pas un espace de marché par l'isolement qu'elles entraînent vis-à-vis de l'extérieur. Elle définissent un tel espace dans la mesure où elles sont significatives d'un type de gestion administrée de la main-d'oeuvre et des règles ou procédures qui lui correspondent. Cette importance accordée aux règles plus qu'aux lieux où se forment ces règles explique le fait que la notion d'internalisation puisse s'appliquer aussi bien à une organisation qu'à une profession.] (SYLVESTRE, 272, 273.)

27. On cite, comme exemple de tels modes de gestion, la fonction publique en France, de même que de grandes entreprises dans différents secteurs : dans le secteur de l'extraction des combustibles, près de 100% des cadres ont une ancienneté supérieure à vingt ans dans leur entreprise; un lien très fort existe également dans l'électricité et, de façon un peu moins marquée, dans le pétrole et la sidérurgie.

R. T. Averitt²⁸ fournit les caractéristiques suivantes au sujet des institutions à partir desquelles se construit le marché primaire : [importance des actifs financiers, diversification des implantations et des produits, intégration verticale, possibilité de devenir ses propres fournisseurs ou débiteurs...] (SILVESTRE, 279.)

[C'est par opposition à ce type de gestion de la main-d'oeuvre que le concept de marché du travail stratifié fait alors apparaître des zones d'emploi non protégées qui constituent le marché secondaire... La gestion de la main-d'oeuvre n'y est réglée par aucun système de protection spécifique au lieu où s'exerce le travail, et l'activité syndicale est souvent inexistante. Les seules sécurités dont peut se prévaloir le travailleur sont celles qui procèdent de l'action des pouvoirs publics — garanties de salaires, protections légales de l'emploi, réglementation du travail — ou de décisions unilatérales des employeurs. Les emplois sont fréquemment de durée limitée ou les travailleurs qui les occupent sont instables. Dans le cas où une relative stabilité existe, elle ne donne droit à aucune progression en fonction de l'expérience.] (SILVESTRE, 276, 277.)

[Les emplois de ce marché sont souvent conçus par rapport à une tâche précise ou par des conditions de travail difficiles à partir desquelles se définit leur spécificité. L'exécution de cette tâche ou la soumission à ces conditions de travail font, d'autre part, l'objet d'un contrôle hiérarchique direct dont l'exercice n'est soumis à aucun système de garanties. La qualification de ces travailleurs se forme et se valorise dans un espace ouvert dans lequel l'exigence principale est formulée en termes d'adaptation à des rendements, des contraintes économiques ou des décisions hiérarchiques. Ces institutions sont fréquemment des petites entreprises ou des entreprises dominées. Il s'agit aussi, pour une part, des institutions d'assistance ou d'institutions de formation, lorsque celles-ci jouent un rôle de protection temporaire pour des travailleurs non protégés.] SILVESTRE, 277.)

[B. Harrison distingue, par exemple, quatre situations des travailleurs dans le marché secondaire :

1. les actifs qui occupent des emplois déclarés mais de caractère instable et peu protégé;
2. les activités illégales;
3. l'assistance publique;
4. le secteur de la formation.] (SILVESTRE, 277.)

[Les travailleurs qui occupent ces emplois sont souvent des jeunes, des femmes, des travailleurs étrangers... Les lois du salaire traduisent avant tout la dépendance et l'immobilité professionnelles dans lesquelles se trouvent les travailleurs de ce marché... L'influence nulle ou négative de l'âge ou de l'ancienneté sur le salaire de ces catégories de travailleurs est également à l'image du caractère aléatoire ou même souvent régressif — conditions de travail pénibles, fréquents changements d'emplois — qu'ont les investissements de ces travailleurs dans l'espace du marché où se déroule leur itinéraire professionnel] (SILVESTRE, 293, 294.)

28. R. T. AVERITT, *The Dual Economy*, New York, Norton and Co., 1968.

Dans un tel contexte, les chances pour les travailleurs de bénéficier d'actions de formation ou de prendre eux-mêmes des décisions d'investissements en matière de formation sont lourdement handicapées. Mais, même dans le cas du marché primaire, il devient nécessaire de redéfinir la façon de concevoir ces investissements.

Pour la théorie néo-classique²⁹, [la présence d'un travailleur dans une organisation est une façon parmi d'autres de transformer le capital humain dont dispose ce travailleur sur le marché. L'existence de tels espaces qualifiants contribue à modifier l'activité d'investissement et à changer les rapports entre l'offre et la demande. Dans le cas du marché interne, tel que nous le définissons ici, il n'est pas possible de considérer que le travailleur investit dans des itinéraires professionnels, si on admet que les structures dans lesquelles il se trouve sont plus importantes pour déterminer sa progression que les décisions — qui n'existent pas en tant que telles — d'affectations de ressources pour accroître un capital. On doit ici inverser l'approche... en considérant que les types d'investissements que réalisent les travailleurs — passage entre les emplois, changement de services, participation à des actions de formation — définissent la façon dont se construit un espace de qualification.] (SILVESTRE, 274, 275.)

[La formation spécifique ainsi définie est un fait de marché du travail, mais sans être conçue comme susceptible de modifier... les rapports offre et demande. La progression à laquelle cette formation donne droit n'est plus conçue comme la sanction de la valeur économique d'un capital. Elle est conçue comme un fait d'organisation. Telle est la conclusion à laquelle parvient, par exemple, un auteur comme M. Freeman : « Si on considère les différences de salaires dans les firmes, on trouve que les caractéristiques des travailleurs sont, pour l'essentiel, faiblement explicatives et que leur influence est fortement surdéterminée par des variables d'organisations. Bien que les caractéristiques personnelles soient un moyen de franchir l'étape sélective de l'entrée dans l'entreprise, une fois l'entrée acquise les positions et les chances de promotion sont largement déterminées par la structure des entreprises ».] (SILVESTRE, 275.)

B La segmentation du marché du travail

Ce modèle, tout comme le précédent, suppose que l'entreprise détient un statut spécifique et possède un rôle déterminant quant à la décision d'investir dans la formation ou, plus globalement, dans la structuration de l'espace professionnel. Et, en ce qui concerne les entreprises, ce modèle distingue deux secteurs du marché du travail : l'un central et l'autre périphérique (ou marginal). La juxtaposition de ces deux espaces peut être considérée comme significative du fonctionnement de l'ensemble du marché du travail des économies capitalistes avancées.

29. G. S. BECKER, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, New York, National Bureau of Economic Research, 1975 (2^e édition).

[La principale caractéristique à partir de laquelle on oppose les deux segments du marché est la stabilité de l'emploi. On constate que la position de certaines catégories de travailleurs est avant tout définie par une forte intégration dans des structures — établissements, entreprises, groupes industriels — à l'intérieur desquelles est organisé l'usage de leur force de travail. Il apparaît, en même temps, que cette situation des travailleurs sur le marché du travail ne dépend pas, pour l'essentiel, de leur niveau hiérarchique ou des responsabilités qu'ils occupent. Les travailleurs fortement intégrés se retrouvent, quelles que soient leurs qualifications, dans des catégories d'entreprises assez bien définies par leur taille, leur situation juridique, les produits qu'elles fabriquent ou leur position sur le marché.] (SILVESTRE, 255.)

[À ces zones d'emplois intégratrices se juxtaposent des zones d'emplois où le lien entre le travailleur et l'employeur est avant tout défini comme précaire. Cette précarité correspond, dans des cas extrêmes, à un lien juridique précis : travail intérimaire, travail à domicile. Elle correspond également au type de service attendu du travailleur : réponse à une demande saisonnière ou de nature exceptionnelle. Elle correspond également à la situation économique des entreprises dans lesquelles les travailleurs sont employés : entreprises en situation de dépendance par rapport à d'autres, entreprises conçues a priori comme destinées à s'adapter à une demande instable.] (SILVESTRE, 255, 256.)

[Cette opposition entre secteur central et secteur périphérique ne se limite pas uniquement à des différences de stabilité de la main-d'oeuvre... Le secteur central est] également [caractérisé par un haut niveau d'organisation collective des salariés auquel correspond le développement de règles négociées ou coutumières dans la gestion de la force de travail... Les liens par définition précaires qui unissent le travailleur à l'entreprise dans le secteur périphérique limitent au minimum le développement de telles pratiques.] (SILVESTRE, 256.)

On retrouve également certaines différences au niveau des caractéristiques des catégories de main-d'oeuvre dans chacun des deux secteurs. [Les emplois du secteur central sont généralement occupés par des travailleurs que leurs caractéristiques placent en position favorable dans la société : salariés nationaux de sexe masculin, salariés déjà expérimentés aussi bien de par leur carrière propre que de par leur origine sociale-ouvrière ou employé plutôt qu'agricole ou géographique-urbaine plutôt que rurale. Les emplois du secteur périphérique sont pour l'essentiel occupés par des catégories de main-d'oeuvre que l'on définit généralement comme défavorisées ou faiblement rémunérées. Il s'agit des femmes et des jeunes travailleurs qui n'ont pas reçu de qualification particulière. Il s'agit de certaines catégories de travailleurs âgés. Il s'agit, enfin, des travailleurs d'origine agricole ou des immigrés que leur origine met plus particulièrement en contact avec les zones d'emploi précaire... L'opposition entre les deux segments met en jeu trois types de découpages du marché : les structures économiques d'accueil, les emplois occupés dans ces structures, les caractéristiques de la main-d'oeuvre.] (SILVESTRE, 257.)

Sur le premier point — structures économiques d'accueil —, l'opposition entre les secteurs économiques n'est pas la seule dimension à considérer. [La taille des entreprises, leur statut juridique, leur lien de dépendance avec d'autres entreprises... interviennent à l'intérieur de chaque secteur pour déterminer le type central ou périphérique auquel elles se rattachent de façon plus ou moins nette. Cette relativité du rattachement d'une structure particulière à l'un des deux types s'accroît si l'on prend également en compte la nature des emplois occupés comme autre élément essentiel du découpage. En effet, si certaines structures développent de façon principale une gestion de la main-d'oeuvre intégratrice, elles peuvent également créer — directement ou indirectement — des emplois marginalisés ou périphériques. C'est le cas de toutes les grandes entreprises industrielles dans les secteurs les plus concentrés par l'intermédiaire des régions ou des sous-traitances. C'est également le cas pour des secteurs comme la fonction publique où le développement de l'emploi précaire peut aller de pair avec le renforcement des rigidités dans la gestion de la plus grande partie du personnel.] (SILVESTRE, 257, 258.)

[Cette autonomie des découpages du marché du travail par rapport aux principes qui définissent la typologie de base est encore accentuée si on fait intervenir les catégories de main-d'oeuvre occupées. Les catégories défavorisées à partir desquelles on définit généralement la main-d'oeuvre marginale ne sont pas les seules à occuper les emplois du secteur périphérique et n'occupent pas uniquement ces emplois. Il importe donc de pouvoir distinguer les catégories de main-d'oeuvre, que leur place dans la stratification sociale prédispose à occuper certains types d'emplois précaires, de l'ensemble des emplois qui correspondent effectivement à une gestion non intégrée de la force de travail.] (SILVESTRE, 258.)

[La complexité des relations entre les dimensions qui caractérisent la segmentation et les catégories à partir desquelles on peut découper le marché du travail ne doit pas conduire à nier l'intérêt d'un repérage statistique des zones centrales ou périphériques et des catégories de main-d'oeuvre marginales ou protégées. L'opposition est assez forte entre certaines zones ou catégories pour que cette approche typologique de la segmentation ait un sens. Toutefois, cette complexité attire l'attention sur le fait que la notion de segmentation n'oppose pas uniquement des lieux de gestion de la force de travail où l'on observe des pratiques et des comportements contrastés. Elle oppose surtout des modes de gestion de la force de travail dont l'imbrication et la complémentarité sont significatives d'une dynamique de l'ensemble du marché du travail.] (SILVESTRE, 258, 259.)

[Pour R. Edwards, D. Gordon et M. Reich³⁰] analysant le cas des États-Unis, [l'origine de la

30. R. EDWARDS, D. GORDON et M. REICH, "A Theory of Labor Market", *American Economic Review*, mai 1973. Consulter également, pour des informations plus complètes, l'ouvrage publié par ces trois mêmes auteurs : *Labor Market Segmentation*, Lexington (Mass.), Heath Lexington Books, 1975.

segmentation doit être recherchée dans les tensions entre le marché du travail et les exigences de la production que suscite le développement d'un secteur capitaliste de plus en plus concentré. La grande industrie se développe en effet à partir d'une production de masse très mécanisée de produits de plus en plus standardisés et dont l'expansion est contrôlée à moyen et à long terme. Ce développement d'un secteur de production de masse planifiée implique un contrôle accru sur l'usage de la force de travail... Il favorise en même temps une évolution vers un marché du travail de plus en plus planifié à partir de deux tendances complémentaires : une homogénéité de plus en plus grande des compétences requises des travailleurs et des environnements de travail dans lesquels ils se trouvent, un regroupement de plus en plus accentué de ces travailleurs dans des grandes concentrations urbaines et industrielles.] (SILVESTRE, 259, 260.)

[L'homogénéité croissante d'une main-d'oeuvre de plus en plus concentrée favorise alors l'organisation collective des travailleurs et l'aboutissement de revendications salariales et non salariales, de plus en plus contraignantes... La croissance du pouvoir de la grande industrie capitaliste sur le marché du produit implique donc un contrôle accru sur le marché du travail, tout en créant les conditions d'une résistance de plus en plus efficace à ce contrôle. Le processus par lequel se maintient ou se développe un secteur périphérique apparaît ainsi... comme une réponse à la fois économique et politique aux contradictions qui résultent inévitablement, dans une économie capitaliste, d'une tendance à un renforcement excessif du salariat dans le secteur central. La segmentation du marché du travail ne traduit pas une juxtaposition accidentelle ou contingente de deux modes de gestion de la force de travail, mais correspond à une fonction précise — création de zones de moindre résistance — condition nécessaire à l'efficacité globale du procès de valorisation. Le maintien ou même le développement d'un secteur périphérique n'est donc pas pour l'essentiel le résultat de retards dans la disparition de modes de production arriérés et peu efficaces. Il est au contraire révélateur des tendances les plus actuelles de l'ensemble du mode de production des économies capitalistes développées.] (SILVESTRE, 260, 261.)

Ce genre d'analyse, que nous venons de décrire, a également été appliqué à d'autres pays que les États-Unis. M. Paci³¹ a décrit, dans le cas de l'Italie, ce qu'il appelle la dualité du marché du travail. [La spécificité du cas italien conduit M. Paci à mettre l'accent sur le rôle de l'État dans le renforcement des rigidités du secteur central... Cette influence de la puissance publique s'exprime aussi bien par le contrôle direct de certains secteurs économiques que par une action indirecte sur le coût du travail : influence sur les salaires négociés, renforcement du système de sécurité sociale, garanties diverses accordées aux travailleurs.] (SILVESTRE, p. 261.)

Comme le faisaient remarquer G. Edwards et alii, M. Paci souligne que la tendance à l'accroissement du coût salarial dans le secteur central [sera compensée,

chaque fois que cela est économiquement possible, par le maintien ou par le développement de structures périphériques plus légères dans lesquelles la force du groupe salarié est mieux contenue et où la flexibilité dans l'usage de la main-d'oeuvre est mieux assurée. C'est ce phénomène que M. Paci définit comme une décentralisation productive... qui conduit à multiplier les entreprises dépendantes jusqu'au niveau du travail à domicile...] En outre, l'analyse de M. Paci distingue [les travailleurs productifs reliés au secteur périphérique d'une masse marginale — chômeurs, jeunes, femmes, paysans sous-employés — qui dépend de la seule autoconsommation et des générosités de l'État.] (SILVESTRE, 262.)

La théorie de la segmentation du marché du travail [peut permettre de donner un cadre théorique assez riche aux lois qui se dégagent de l'étude empirique de la structure des salaires et des emplois : [influence du sexe, de la race ou de l'origine sociale; influence des types d'entreprises ou des environnements régionaux... On peut ainsi envisager certaines complémentarités évoquées plus haut entre des types de disparités dont la fonction serait la même, alors que leur nature diffère.] (SILVESTRE, 264.)

Certaines critiques sont cependant adressées à ces théories dans la mesure où, d'une part, celles-ci restent largement descriptives et, par ailleurs, au niveau de l'analyse, renvoient à des explications toujours plus globalisantes, autorisant toutes sortes de rationalisations dans lesquelles rien n'est véritablement contrôlable. Mais, comme le souligne J.J. Silvestre, [c'est là sans doute une difficulté inhérente à une théorie où rapports sociaux et lois économiques sont conçus simultanément comme indissociables et partiellement autonomes pour expliquer ce qui se passe sur le marché du travail.] (SILVESTRE, 264.)

1.1.2.3 Les principaux éléments ressortant de l'approche économique retenue

L'analyse du contexte économique nous montre que l'évolution de l'appareil de production tend à modifier à un plus ou moins large degré la configuration générale des emplois ainsi que des qualifications requises pour les exercer. Dans le secteur secondaire, nous nous trouvons face à une tendance à la déqualification des emplois tandis que, dans le tertiaire, la situation est plus disparate.

Ces transformations, contrairement aux hypothèses mises de l'avant dans la théorie néo-classique du capital humain, n'auraient pas pour toile de fond un marché du travail unique en fonction duquel le travailleur peut décider en toute rationalité d'investir dans la formation en misant sur un lien nécessaire et immédiat entre le niveau de formation atteint et les bénéfices qu'il peut en retirer dans un emploi sous forme de classification et de salaire. Nous serions plutôt en présence d'un marché du travail segmenté ou stratifié qui, dans une large mesure, prédétermine ce que l'on pourrait appeler les « chances d'accès » plutôt que les décisions de formation des travailleurs. D'un côté, un marché du travail central (ou primaire) et, de l'autre, périphérique (ou secondaire). En fonction de leur lieu d'insertion professionnel, de leur position

31. M. PACI, Mercato del Lavoro et classi sociali in Italia, Il Mulino ed, 1973, cité par J.J. SILVESTRE, op. cit., p. 261.

dans la hiérarchie de l'entreprise et d'autres caractéristiques personnelles, les travailleurs connaîtraient des fluctuations importantes dans les probabilités d'accès à la formation qui leur sont offertes par les entreprises.

Il semblerait qu'au Québec comme ailleurs, la théorie du capital humain soit remise en cause à travers les analyses empiriques du marché du travail. Ainsi A. Allaire et alii³² notent une désarticulation entre le niveau de formation et la situation d'emploi, au cours des années '70. Les niveaux d'éducation et de revenus ne sont pas liés de façon directe et immédiate, comme le prétend la théorie néo-classique. Certains déterminismes sont à l'oeuvre et il nous faut rejeter l'hypothèse d'un marché du travail unique, de manière à tenir compte de caractéristiques spécifiques des entreprises et des travailleurs.

Cette logique d'une structure dualiste du marché du travail, les effets des changements technologiques, de l'automatisation, les modifications dans la nature de certaines tâches et la création d'emplois de type nouveau commandées par les transformations de l'appareil économique, entraînent des changements à la fois en ce qui a trait à la composition de la main-d'oeuvre et aux qualifications requises d'elle. Le développement de la formation en entreprise correspond à ces exigences nouvelles de la production, particulièrement dans le marché primaire (central), les secteurs de production de pointe, les entreprises à haute technologie... À l'inverse, le marché secondaire (périphérique) devrait, en termes purement de productivité, générer des besoins de formation nettement moindres.

Dans le cadre du marché primaire, en vue d'accroître la productivité, l'entreprise a un intérêt direct et immédiat à développer les qualifications des travailleurs, ou du moins de certains d'entre eux, de manière à compter sur une main-d'oeuvre convertible, adaptable, mobile, transférable en fonction des changements et innovations qui caractérisent ce type d'entreprise. La même logique commande cependant que l'on tende à réaliser ces opérations au moindre coût, ce qui a des incidences sur la nature des formations offertes dans les milieux de travail, de même que sur la formation initiale des futurs travailleurs.

Ces constatations manifestent que ce qui pourrait être conçu comme utile et nécessaire à tous (les entreprises ayant avantage à compter sur une main-d'oeuvre qualifiée et les travailleurs à se former en vue d'être en meilleure posture sur le marché du travail) fait ressortir des intérêts parfois divergents sinon contradictoires entre les partenaires sociaux quant à la nature et aux fonctions de la formation en entreprise.

Nous nous trouvons donc devant deux logiques. D'un côté, une logique strictement économique d'accroissement de la productivité visant à permettre aux entreprises de disposer d'une main-d'oeuvre adaptée aux exigences nouvelles de la production au moindre coût, ce qui signifie une tendance à favoriser des

activités de courte durée, directement reliées à la tâche et ne se traduisant pas dans les classifications ou les grilles de salaires. Derrière ces prises de positions, outre la rationalité économique déjà évoquée, c'est également l'argumentation relative à la théorie du capital humain que l'on retrouve. Et puisque, selon cette façon de voir, le travailleur tire tous les bénéfices d'une formation «qualifiante», sous forme de salaire en retour, il lui incombe, et non à l'entreprise, qui n'en retirerait rien, d'en supporter les coûts.

De l'autre côté, on privilégie une approche plus globale visant à valoriser la force de travail en élargissant les probabilités d'accès à des activités de formation que l'on veut qualifiantes, transférables et reconnues par l'entreprise. Pour les travailleurs et leurs organisations, la formation s'inscrit dans un processus de valorisation de leur force de travail. Les travailleurs tendront donc à réclamer une reconnaissance des nouvelles qualifications acquises : reconnaissance sous forme de diplômes, mais surtout, se traduisant au sein des entreprises dans les classifications et les échelles de salaire.

Les travailleurs privilégieront également les activités de formation «qualifiantes», c'est-à-dire celles qui permettent de maîtriser les changements dans les tâches ou les postes de travail en s'appropriant de nouvelles connaissances et en permettant d'effectuer le transfert de l'expérience professionnelle déjà acquise à la situation nouvelle. Bref, on favorisera une véritable reconversion plutôt qu'une simple adaptation à la tâche; ce qui peut signifier la mise en place de formations plus longues se basant sur un faisceau de connaissances plus larges et polyvalentes. Ces exigences, du moins, tendront à se retrouver parmi les travailleurs occupant les emplois les plus qualifiés, où les structures d'entreprises permettent un jeu de mobilité interne et où les organisations de travailleurs sont les plus représentées.

Ces deux optiques relatives aux fonctions de la formation en entreprise soulèvent la question du contrôle exercé sur ces activités. Pour le patronat, l'exigence de productivité accrue au moindre coût implique un contrôle le plus exclusif possible sur la formation, de manière à ce que celle-ci serve à des fins économiques immédiates d'adaptation de la main-d'oeuvre aux exigences de la production, sans que cela ne se traduise nécessairement dans les conditions de travail (salaires, transferts...). Les organisations de travailleurs, compte tenu des exigences nouvelles de la production nécessitant une main-d'oeuvre mobile, transférable, adaptable, auront tendance pour leur part à revendiquer un contrôle sur ces activités, de manière à influencer directement la nature de celles-ci, la reconnaissance des qualifications acquises et, de façon plus large, les politiques de gestion du personnel sous-jacentes aux actions de formation initiées par l'entreprise. Pour les organisations syndicales, il s'agit à la fois d'élargir l'accès à ces activités, de protéger l'emploi des travailleurs, de développer leurs qualifications et de faire reconnaître ces dernières par les entreprises. Aussi pouvons-nous affirmer que la formation en entreprise constitue potentiellement un objet de négociation entre les travailleurs ou leurs organisations et les employeurs.

32. A. ALLAIRE, P. BERNARD et J. RENAUD, «Qui s'instruit s'enrichit?», *Possibles*, 3 (3-4), printemps 1979, p. 13, 33.

Comme cette problématique permet de le constater, formation, emploi et salaire constituent un tout. C'est d'ailleurs une des caractéristiques spécifiques de la formation en entreprise que ces trois éléments, disjoints en formation initiale, se trouvent, dans ce cas, réunis. L'acquisition de nouvelles qualifications, leur utilisation dans des postes de travail et leur reconnaissance par l'entreprise se posent dans un même lieu, sans discontinuité. Les partenaires sociaux peuvent cependant soutenir des points de vue différents sur l'articulation de ces trois éléments. Ils peuvent d'ailleurs s'appuyer, comme nous venons de le voir, sur des conceptions économiques fort différentes. Les éléments d'analyse relatifs au contexte québécois, tels que présentés plus haut, nous portent à croire à la pertinence de la problématique proposée ici pour mener à bien notre enquête sur les pratiques de formation en entreprise au Québec.

1.2 La présentation du sondage

1.2.1 L'objet du sondage

L'objet de la présente enquête consiste à dresser un portrait des pratiques de formation en entreprise, au Québec. Cette étude supposera que nous tenions compte à la fois de la logique de l'appareil de production, des caractéristiques des entreprises et de la main-d'oeuvre, de même que des intérêts des partenaires sociaux. Nous nous trouverons alors à structurer le présent rapport, visant à dresser un portrait des pratiques de formation, autour de ce que nous considérons comme trois enjeux majeurs pour les partenaires sociaux :

1. l'accès à la formation en entreprise pour les travailleurs;
2. les caractéristiques spécifiques de ces activités de formation, de leur organisation et de leur financement;
3. le contrôle sur ces activités (le partage des responsabilités entre les travailleurs et leurs organisations ainsi que les employeurs).

1.2.2 Les variables retenues

Nous présenterons les variables utilisées pour faire le portrait de la situation et vérifier nos hypothèses en distinguant les variables dépendantes (relatives à la formation) et les variables indépendantes (relatives aux caractéristiques des travailleurs et à celles des entreprises où ceux-ci s'insèrent).

1.2.2.1 Les variables relatives à la formation

A L'accès à la formation

Comme point de départ, nous avons retenu la variable *activités de formation*, de manière à donner une extension large à la notion de formation en entreprise, nous trouvant ainsi à inclure, à la fois, la formation sur le tas³³, la formation durant les heures de travail et la formation en dehors des heures de travail pour laquelle l'employeur paye, en tout ou en partie, les frais de scolarité. Se trouvent par contre exclues de

notre définition d'activités de formation, les deux formes suivantes : la formation syndicale (car il ne s'agit pas d'une formation initiée par l'employeur) et l'apprentissage (que nous considérons comme un prolongement de la formation initiale).

Ce premier niveau permet de distinguer entre les entreprises où il existe certaines activités de formation et celles qui n'en ont aucune. Au second niveau, nous introduisons la variable *activités organisées de formation* correspondant à l'organisation de stages, cours, séminaires, colloques, sessions de travail... Nous serons alors en mesure de distinguer, parmi les entreprises, celles qui n'ont pas de formation organisée (soit qu'elles n'offrent aucune formation, soit qu'elles ne réalisent que des activités de formation sur le tas) et celles qui offrent des activités organisées (durant ou en dehors des heures de travail).

Enfin, à un troisième niveau, plus restrictif encore, nous distinguerons entre les entreprises selon qu'elles possèdent ou non *des politiques ou des programmes de formation*. Nous nous trouverons alors à exclure, parmi les entreprises offrant des activités de formation organisées, celles qui le font de façon ponctuelle ou «ad hoc». Celles qui le font dans le cadre de politiques ou de programmes sont sans doute susceptibles d'offrir aux travailleurs de meilleures possibilités d'accès à la formation, à cause même du caractère récurrent de ces activités.

Chacun de ces niveaux fera l'objet de trois mesures à partir des indicateurs suivants :

- pourcentage d'entreprises offrant de la formation;
- pourcentage de main-d'oeuvre travaillant dans ces entreprises;
- pourcentage de travailleurs ayant bénéficié, de fait, d'actions de formation.

Sera également présentée, pour mesurer l'accès à la formation, une typologie des entreprises en cinq catégories servant à distinguer les entreprises selon la situation qui les caractérise : celles qui n'offrent pas de formation organisée (1. aucune activité de formation; 2. formation sur le tas seulement;) et celles qui en offrent³⁴ (3. formation durant les heures de travail seulement; 4. formation en dehors des heures de travail seulement; 5. formation durant et en dehors des heures de travail).

34. Parmi les entreprises offrant de la formation organisée, le fait d'offrir également de la formation sur le tas n'est pas considéré. Dans le cadre de notre enquête, les informations relatives à la formation sur le tas, dans ce cas, servaient surtout à distinguer cette forme d'activités des deux autres (durant et en dehors des heures de travail) de manière à exclure les activités de formation sur le tas des données relatives aux activités organisées de formation. En outre, nous sommes portés à croire qu'un bon nombre d'entreprises offrant de la formation organisée ne sont pas en mesure de comptabiliser leurs activités de formation sur le tas comme cela est possible pour les entreprises n'offrant que cette dernière forme d'activités. Aussi, excluons-nous celles-ci de la typologie proposée.

B Les caractéristiques de la formation

Une série de variables ont été retenues pour préciser les caractéristiques de la formation offerte. Certaines ont servi pour chacune des formes d'activités, d'autres n'ont été utilisées que dans le cas de la formation durant les heures de travail, puisque celle-ci représente le noyau principal des pratiques de formation en entreprise.

1. *Le genre de formation* distingue entre les activités de type professionnel (formation dispensée aux nouveaux employés, mise à jour ou perfectionnement des connaissances), les activités non professionnelles mais reliées à l'emploi (initiation à la vie de l'entreprise et à son organisation, santé et sécurité au travail), formation sociale ou générale des employés (y inclus les cours de langue);

2. *Le lieu de formation*³⁵ selon que les activités se déroulent en tout ou en partie en dehors du poste de travail ou du lieu de production;

3. *Le type d'intervenants* sert à préciser le rôle joué par l'entreprise elle-même et celui qui est dévolu à des ressources externes, organismes privés (consultants ou spécialistes en formation, fournisseurs d'équipement, associations sectorielles) et organismes publics (institutions d'enseignement, centres de main-d'oeuvre ou autres organismes gouvernementaux), aux différentes étapes du processus de formation;

4. *L'attribution d'attestations* à la fin de la période de formation;

5. *La reconnaissance de la qualification acquise* selon que la formation est liée à un transfert (promotion ou mutation), à une augmentation de salaire ou à aucun des deux;

6. Les formules relatives à *la durée de la formation*, selon qu'il s'agit de formules de courte ou de longue durée;

Enfin, certaines autres variables, que nous rattachons également à la nature de la formation, visent l'organisation et le financement de la formation en entreprise.

7. *Le nombre de personnes* affectées (à temps plein ou à temps partiel) à la formation;

8. *L'existence d'un service* de formation;

9. *Le rattachement organisationnel* du service ou des personnes affectées à la formation;

10. *Les dépenses de formation* selon leur nature et selon les montants totaux qui y sont consacrés;

11. Les sommes reçues par l'entreprise sous forme de *subventions*;

12. *La source* de ces subventions;

13. La cotisation à un fonds affecté à la formation des employés;

35. La formation sur le tas n'était pas visée par cette question car, par définition, celle-ci se déroule entièrement sur le poste de travail.

14. *Le mode de gestion* de ce fonds³⁶.

C Le contrôle des activités de formation

Trois variables ont été retenues pour évaluer le niveau de contrôle des employeurs sur les activités de formation :

1. *Les modalités de mise sur pied* de la formation distinguent entre les activités initiées par l'employeur seul et celles développées en conformité avec une convention collective ou avec une autre entente;

2. *Les conditions d'accès* définies par l'employeur pour pouvoir bénéficier des activités de formation;

3. *Le caractère obligatoire (ou facultatif)* de la formation distingue entre les activités où l'employeur exige ou recommande la présence du travailleur et celles où l'employé bénéficie d'un pouvoir d'initiative, quitte à ce que l'employeur approuve ensuite la demande.

1.2.2.2 Les variables relatives aux travailleurs et aux entreprises

A Les variables relatives aux travailleurs

Nous avons retenu deux variables relatives aux travailleurs : la première sert à déterminer la position des travailleurs dans la hiérarchie des entreprises, tandis que la seconde correspond à une caractéristique personnelle.

1. *La catégorie socioprofessionnelle* permet de classer les travailleurs en cinq catégories : 1. cadres (de tous les niveaux) et spécialistes; 2. professionnels et semi-professionnels; 3. employés de bureau; 4. employés spécialisés; 5. employés non spécialisés;

2. *Le sexe* a été retenu dans la mesure où la plupart des enquêtes antérieures tendent à montrer qu'il y aurait également un accès différencié selon cette caractéristique des personnes.

B Les variables relatives aux entreprises

Nous avons retenu une série de variables susceptibles de tenir compte, quoique de façon imparfaite, de la problématique de stratification (ou de segmentation) du marché du travail à partir de l'identification de la position des entreprises dans cet espace.

1. *La taille* mesurée à partir de deux indices, à savoir le nombre d'employés réguliers que compte l'entreprise, ainsi que le montant de ses actifs;

2. *Le secteur d'activité économique* auquel appartient l'entreprise;

3. *Le statut de l'entreprise* selon qu'elle fait partie du secteur public et parapublic ou du secteur privé; en outre, dans le secteur privé, nous distinguons les entreprises indépendantes des entreprises intégrées (division, filiales, membre d'un «holding»);

36. Cette variable pourrait également être considérée comme un moyen de contrôle sur les activités de formation.

4. *La propriété de l'entreprise* permet de distinguer, parmi les entreprises intégrées, celles qui sont propriété canadienne et celles qui appartiennent à des intérêts étrangers;

5. *La composition de la main-d'oeuvre* précise les proportions relatives de cadres et professionnels, d'employés de bureau et d'autres employés;

6. *La présence syndicale* est mesurée globalement et selon les catégories d'employés (cadres et professionnels, employés de bureau, autres employés) rejointes par cette syndicalisation.

1.2.3 Les hypothèses

L'ensemble des variables (dépendantes et indépendantes) que nous venons de présenter font le tour des principaux éléments qui nous serviront à traiter le matériel recueilli au cours de notre sondage. Examinons, maintenant, les hypothèses autour desquelles est construit le présent rapport. Celles-ci seront formulées à partir des trois enjeux majeurs définis plus haut, auxquels sont confrontés les partenaires sociaux :

1. L'accès à la formation pour les travailleurs;
2. Les caractéristiques spécifiques des activités de formation;
3. Le contrôle exercé sur ces dernières.

1.2.3.1 L'accès à la formation

Postulant l'existence d'un marché du travail segmenté ou stratifié, plutôt que d'un marché du travail unique, nous émettons, en termes d'accès à la formation, l'hypothèse suivante :

Les travailleurs bénéficieront d'un accès différencié à la formation en fonction de leurs propres caractéristiques et en fonction de celles des milieux de travail où ils s'insèrent.

Dans les entreprises appartenant à ce que nous appelons le marché primaire (ou central), et particulièrement dans les secteurs de pointe ou les entreprises à haute technologie, le développement de la formation en entreprise correspond aux exigences nouvelles de l'appareil de production. En règle générale, la formation aura tendance à y être considérée comme un outil nécessaire pour répondre à leurs besoins d'adaptation de la main-d'oeuvre. En vue d'accroître la productivité des travailleurs, ces entreprises ont un intérêt direct et immédiat à favoriser une plus grande qualification de ceux-ci (ou du moins d'une partie d'entre eux), de manière à compter sur une main-d'oeuvre convertible, adaptable, mobile, transférable... en fonction des changements et des innovations que connaît l'appareil de production.

Dans ces entreprises, la présence d'une ou de plusieurs formes d'activités de formation (sur le tas, durant les heures de travail et en dehors des heures de travail) fera partie des pratiques courantes, de sorte que la majorité des travailleurs seront potentiellement en mesure de bénéficier de l'une ou l'autre de ces trois formes d'activités. Ainsi peut-on supposer que les grandes entreprises, de même que celles appartenant

au secteur public, auront tendance à réaliser des actions de formation sous toutes leurs formes (sur le tas, durant les heures de travail et en dehors des heures de travail) simultanément, en plus grande quantité et de façon plus structurée (activités de formation organisées et présence de politiques ou de programmes).

Dans le marché primaire, la proportion d'entreprises où se réalisent des activités de formation, de même que la proportion de la main-d'oeuvre potentiellement en mesure d'y avoir accès, seront relativement élevées. Par contre, les entreprises appartenant au marché secondaire (ou périphérique), par rapport à leur propre logique économique, devraient générer des besoins de formation nettement moindres. Aussi pouvons-nous nous attendre à ce que les entreprises n'offrant aucune activité de formation, ou encore seulement de la formation sur le tas, aient plus souvent tendance à correspondre aux caractéristiques du marché secondaire (ou périphérique).

Par ailleurs, l'accès à la formation pour les travailleurs sera également déterminé par leur position dans la hiérarchie de l'entreprise (c'est-à-dire par les catégories socioprofessionnelles d'appartenance) et par leurs caractéristiques individuelles (sexe...). Ainsi peut-on prévoir que la formation aura tendance à reproduire l'échelle hiérarchique des entreprises, de sorte que les cadres ou les professionnels connaîtront un accès à la formation plus grand que ce ne sera le cas des employés de bureau ou des autres employés.

Et, ces deux types de déterminismes structurels (position dans la hiérarchie des entreprises et caractéristiques des lieux d'insertion) produisent des effets discriminants cumulatifs par rapport à l'accès à la formation. Ainsi, l'ouvrier non spécialisé aura plus facilement accès à la formation dans les grandes entreprises, même si, de façon générale, les chances d'en bénéficier, pour cette catégorie d'employés, demeurent fort limitées. Et les cadres qui, de façon générale, ont un accès plus facile à la formation, verront leurs chances augmenter encore s'ils sont au service de grandes organisations.

L'hypothèse proposée vise à vérifier l'existence d'un accès différencié à la formation en fonction de deux ordres de déterminisme structurel dont les effets discriminants se superposent.

Toutefois, ne disposant pas des données nécessaires pour déterminer l'importance relative de chacun des deux marchés du travail dans l'économie québécoise, nous ne sommes pas en mesure, à partir de la seule approche théorique développée ici, d'estimer la proportion d'entreprises offrant de la formation ou la proportion de main-d'oeuvre y ayant accès. Nous pourrions émettre une hypothèse à ce sujet à la fin du prochain chapitre, lorsque nous aurons examiné les données relatives à la formation en entreprise, au Canada et au Québec, ressortant des enquêtes antérieures à la nôtre.

1.2.3.2 Les caractéristiques de la formation

Si les transformations que connaît l'appareil de production favorisent le développement de la formation, la rationalité économique des entreprises commande

que ce développement se fasse au moindre coût; ce qui entraîne des conséquences quant à la nature des activités réalisées par les entreprises lorsqu'elles assurent à leurs employés un accès à la formation.

Ayant comme objectif principal l'adaptation de la main-d'oeuvre au moindre coût, la formation entreprise tendra à correspondre au modèle suivant :

- 1) Une formation liée à la tâche ou visant à intégrer le travailleur à l'entreprise;
- 2) Une formation de courte durée;
- 3) Une formation non reconnue sous forme de diplôme ou d'attestation, et sous forme de modifications dans les conditions de travail (augmentation de salaire, changements dans les grilles de classification des employés).

Les activités les plus courantes seront celles qui correspondent à une formation «utilitaire» et spécifique plutôt qu'à une formation large et qualifiante (c'est-à-dire celle favorisant l'acquisition par les travailleurs des connaissances nécessaires pour posséder tous les éléments d'exercice d'un métier ou toutes les étapes du processus de production). Et, en règle générale, l'entreprise ne reconnaîtra pas aux travailleurs l'acquisition d'une qualification plus poussée devant se traduire par des modifications dans les conditions de travail. Puisqu'il s'agit d'une formation «utilitaire» généralement liée à l'emploi du travailleur, on considérera plutôt la formation comme faisant partie de sa tâche actuelle. Les écarts à ce modèle prépondérant seront surtout le fait des travailleurs appartenant aux catégories les plus valorisées dans la hiérarchie de l'entreprise (professionnels et cadres) et travaillant soit dans les grandes entreprises, soit dans le secteur public ou parapublic.

L'hypothèse suivante concerne l'organisation et le financement des actions de formation. L'appartenance des entreprises à l'un ou l'autre des deux marchés du travail, tout comme pour l'accès à la formation, exercera une influence déterminante sur l'existence et l'importance relative des ressources humaines et financières que les entreprises consacrent à la formation, de même que sur la place qu'occupe cette fonction au sein des organisations (existence d'un service spécifique et rattachement institutionnel de la fonction formation).

L'importance des ressources humaines et financières consacrées à la formation, de même que la place qu'occupe la fonction formation, varieront selon les caractéristiques des entreprises.

Malgré les difficultés que comporte une telle description, nous avons choisi de l'inclure dans notre sondage. Il nous semblait pertinent de soulever de telles questions auprès des entreprises, de manière à déterminer si les ressources consacrées à la formation, ainsi que la place qu'elle occupe au sein des entreprises, renforcent (ou atténuent) les effets discriminants décrits précédemment en termes d'accès.

Autour du second enjeu, nous chercherons donc à vérifier, outre l'influence qu'exercent le financement et l'organisation des activités, **la présence d'un modèle prédominant de formation au sein des entreprises qui en offrent, modèle axé sur une réponse au moindre coût aux besoins d'adaptation de la main-d'oeuvre.**

1.2.3.3 Le contrôle sur les activités de formation

Les exigences d'adaptation de la main-d'oeuvre au moindre coût favorisent un contrôle patronal le plus complet possible sur les activités de formation. Les employeurs auront tendance à définir ce champ d'intervention comme relevant de leur juridiction exclusive. À l'inverse, les travailleurs auront avantage à réclamer le contrôle le plus large possible sur la formation, s'ils entendent, à travers celle-ci, valoriser leur force de travail. Mais, dans le contexte québécois actuel, les analyses à notre disposition indiquent que les travailleurs et leurs organisations ont rarement réussi à faire des percées significatives en cette matière. Aussi formulons-nous l'hypothèse suivante:

Le contrôle sur les différentes étapes du processus de formation, de même que ses modalités d'application relèveront, en règle générale, de l'employeur seul.

La plupart du temps, les activités de formation seront conçues et réalisées soit par l'entreprise seule, soit avec l'aide de ressources externes axées sur un objectif de formation à court terme (fournisseurs d'équipement, firmes de consultants, association sectorielle, plutôt que par l'intermédiaire d'institutions publiques d'enseignement). Les institutions publiques d'enseignement, qui ont tendance à offrir une formation plus large et reconnue (sous forme de diplôme ou d'attestation), occuperont une place relativement limitée par rapport à l'ensemble des activités initiées par les entreprises.

1.2.4 La méthodologie³⁷

1.2.4.1 L'échantillonnage

A La définition de la population visée

[Compte tenu de la population visée par ce sondage, les entreprises québécoises de 20 employés et plus, il a été entendu, avec les principaux chercheurs affectés à ce projet, que l'échantillon serait tiré de listes déjà existantes, listes qui contiendraient au moins le nom de l'entreprise, sa taille et son secteur d'activité.]

[Le choix de telles listes n'a pas été facile, car aucune d'elles n'était complète. Face à cette situation, il a été convenu de constituer notre propre liste d'entreprises ayant un établissement au Québec, tout en prenant bien soin qu'il n'y ait pas de redondance.]

37. Pierre BOUCHARD, responsable de recherche au Centre de sondage de l'Université de Montréal, avait la responsabilité, à partir des informations fournies par les principaux chercheurs affectés au projet, d'élaborer un modèle d'échantillon, d'établir la liste des entreprises à rejoindre, de leur administrer les différents questionnaires et de produire les résultats pondérés ressortant de la cueillette des données. La plupart des informations relatives à la méthodologie retenue dans le cadre du présent sondage sont tirées du rapport rédigé par Pierre BOUCHARD, dont le texte intégral figure en annexe à notre rapport de recherche. Les éléments tirés du rapport de Pierre BOUCHARD (et que nous citons ici) sont présentés en italique dans le texte. Figurent également en annexe deux rapports préliminaires réalisés par Pierre BOUCHARD.

[Comme point de départ, nous avons retenu la liste des répondants de l'enquête ES-1 (province de Québec) de Statistique Canada³⁸. Cette liste a été retenue parce qu'elle nous paraissait la plus complète et la plus à jour. En effet, elle contenait le nom de la plupart des entreprises québécoises qui ont été invitées à participer à la dernière enquête ES-1 (=95%). Elle fournissait, de plus, divers autres renseignements concernant la région où était localisée l'entreprise, son secteur d'activité et sa taille : renseignements qui n'étaient pas disponibles ailleurs. Par contre, cette liste ne tenait pas compte des ministères et organismes gouvernementaux, des services de santé et des services sociaux...]

[Ceci étant, il fallut emprunter aux fichiers de l'Office de la langue française la plus grande partie de l'information qui nous manquait. Ainsi, nous avons pu compléter notre liste avec le fichier des ministères et organismes gouvernementaux du Québec et avec celui des services de santé et des services sociaux, mais après avoir épuré jusqu'à un certain point chacun de ces fichiers, en enlevant les succursales, les redondances et, dans la mesure du possible, les entreprises de moins de 20 employés. Enfin, pour les ministères et organismes gouvernementaux fédéraux, nous avons eu recours à une liste tirée des publications de Statistique Canada (catalogue 72-004).]

B La procédure de sélection

[Avant de parler de sélection proprement dite, il est important de mentionner que la liste de Statistique Canada (enquête ES-1) consiste en une distribution d'unités déclarantes³⁹ qui peuvent, par la suite, être regroupées en établissements⁴⁰ et en sociétés. Par contre, ces trois concepts se confondent, dans le cas des ministères et organismes gouvernementaux, ainsi que dans le cas des services de santé et des services sociaux.]

[Ces précisions nous amènent, alors, à parler des procédures de sélection qui ont été utilisées pour cette recherche. D'abord... il était important de tenir compte, pour l'élaboration du modèle d'échantillonnage, de la taille de l'entreprise et du fait qu'elle appartienne au secteur privé ou public. De plus, il fallait pouvoir composer avec la liste des entreprises, que nous avons constituée.]

[Le modèle d'échantillonnage a donc été élaboré de façon à diviser les entreprises selon qu'elles appartiennent au secteur privé ou au secteur public, ceci afin de pouvoir appliquer des procédures de sélection, qui tiendraient compte de l'information disponible. Dans le cas des entreprises du secteur public, la sélection a

été des plus simples, puisqu'elle ne tient pas compte du nombre d'unités déclarantes (toujours égal à un), ni de la taille de l'entreprise, donnée qui ne faisait pas partie des fichiers de l'Office de la langue française. Pour les entreprises du secteur privé, la situation est différente : elles comportent souvent plusieurs unités déclarantes et on connaît le nombre d'employés que l'entreprise compte au Canada. Dans une telle perspective, il a été décidé de classer chacune des unités déclarantes et, enfin, de retenir l'unité déclarante (de l'entreprise) qui aura à participer à la recherche.]

C La modèle d'échantillonnage

[Compte tenu de l'importance que l'on accordait à la taille de l'entreprise pour l'analyse des pratiques de formation, du moins dans le cas des entreprises du secteur privé, nous avons opté pour un modèle d'échantillonnage stratifié et non proportionnel. Nous avons donc suréchantillonné les entreprises de 500 employés et plus (secteur privé) et sous-échantillonné les autres⁴¹. Pour les entreprises du secteur public, on a aussi opté pour un modèle d'échantillonnage stratifié et non proportionnel.]

1.2.4.2 Les données du sondage

A Le mode de cueillette

[La cueillette des données, il est important de le rappeler, a été réalisée selon deux stratégies très différentes et à des moments différents dans le temps. Ainsi, toutes les unités déclarantes qui ont été sélectionnées, et dont le numéro de téléphone était disponible, ont été invitées à participer à une entrevue téléphonique variant entre 5 et 10 minutes, entrevue qui a été réalisée, à partir de nos bureaux de Montréal, entre le 19 novembre et le 8 décembre 1980... En plus, les unités déclarantes qui offraient de la formation durant et/ou en dehors des heures normales de travail ont été pressenties pour compléter un questionnaire auto-administré qui leur a été expédié par la poste entre le 15 et le 22 décembre 1980. À la suite de deux rappels téléphoniques, effectués à la fin des mois de janvier et de février, la période de cueillette a pris fin le 20 mars 1981.]

L'entrevue téléphonique nous a permis d'obtenir un certain nombre d'informations de base, auprès de l'ensemble des entreprises figurant dans notre échantillon, sur les aspects suivants :

1. Caractéristique des entreprises;
2. Présence ou non de chacune des trois formes d'activités (formation sur le tas, formation durant les heures de travail et formation en dehors des heures de travail) constituant le noyau central du présent sondage. Ce qui nous permettait de distinguer entre les entreprises offrant des activités de formation organisées et celles qui n'ont réalisé aucune activité de formation ou seulement de la formation sur le tas;

38. L'enquête ES-1 (Employment Survey) de Statistique Canada couvre l'ensemble des entreprises de 20 employés et plus.

39. On entend par *unité déclarante* un *endroit géographique* où s'exercent les activités économiques. Pour plus de renseignements, voir dans *Emploi, gains et durée du travail*, No 72-002, au catalogue.

40. La ventilation par établissement se rapporte généralement à différentes activités économiques exercées par la société. Pour plus de renseignements, voir : *Classification des activités économiques*, No 12-501, au catalogue.

41. Il faut souligner que la taille de l'entreprise dont il est question ici a trait au nombre d'employés qu'elle compte au Canada.

3. Deux autres formes d'activités, quoique périphériques par rapport à l'objet premier de notre sondage, ont également été inventoriées auprès de l'ensemble des entreprises, à savoir l'apprentissage et la formation syndicale.

Les entreprises offrant des activités de formation organisées se sont vues envoyer le questionnaire postal visant à recueillir des données plus précises relativement aux caractéristiques de ces activités, de même qu'à leur organisation et à leur financement. Aux entreprises sans activités de formation organisées, certaines questions ont été posées relativement aux raisons expliquant l'absence de telles activités et aux besoins de formation, si tel est le cas, auxquels celles-ci ne sont pas en mesure de répondre à l'heure actuelle. Les entreprises n'offrant que de la formation sur le tas et dont le nombre total d'employés réguliers était inférieur à cent ont également été appelées à répondre à certaines questions lors de l'entrevue téléphonique. Pour ces entreprises, seule l'entrevue téléphonique était prévue⁴².

B Les résultats obtenus

Nous avons obtenu, pour l'entrevue téléphonique, un taux de réponse très élevé, soit 92,6%. Dans le cas du questionnaire postal, [même après deux rappels téléphoniques et un renvoi de quelque 300 questionnaires, nous avons atteint le faible taux de réponse de 39,7%. Comment expliquer un rendement aussi faible? Au moment des rappels, plusieurs nous ont fait part d'une surcharge de travail à cette époque de l'année (fin de l'exercice financier, T4, etc.), d'autres ont décidé de ne pas compléter le questionnaire à cause de sa complexité, d'autres ont attribué leur retard à compléter le questionnaire à l'absence prolongée de l'informateur privilégié et, enfin, un certain nombre d'autres ont manifesté un certain manque de motivation.]

[...38,6% des entreprises qui ont de la formation durant et/ou en dehors des heures normales de travail n'ont pas retourné leur questionnaire et ne nous ont pas fait part de leur geste au moment des rappels. Par contre, 13,9% ont confirmé leur refus au moment des rappels de 7,9% ont retourné leur questionnaire non complété, en apportant diverses raisons : pas de formation durant et/ou en dehors des heures⁴³, pas le temps, pas de données disponibles de cette façon, etc.]

[Bref, les résultats de la cueillette sont excellents pour ce qui est de l'entrevue téléphonique, mais faibles dans le cas du questionnaire postal. La situation n'est, cependant, pas aussi alarmante qu'elle aurait pu être : nous avons recueilli un certain nombre de données au moment de l'entrevue téléphonique et ces données vont nous permettre de valider l'échantillon du questionnaire postal.]

42. Un certain nombre d'entreprises (environ 70), comptant plus de cent employés, n'offraient à ceux-ci que de la formation sur le tas. Ces entreprises ont reçu la section portant sur les activités de formation sur le tas, mais non les autres sections du questionnaire postal.

43. 20% de ces entreprises ont été rappelées et toutes, à l'exception d'une seule, ont affirmé avoir des activités de formation.

[En tenant compte de la démarche en deux temps retenue lors de la cueillette des données, nous disposons donc d'informations complètes auprès de 52,3% des entreprises figurant dans notre échantillon et d'informations partielles (réponses fournies lors de l'entrevue téléphonique seulement) de la part de 40,3% de l'ensemble des entreprises.]

1.2.4.3 La validation des données

[Compte tenu de la population étudiée, il nous est impossible de valider, de quelque façon que ce soit, les données obtenues par entrevue téléphonique. En effet, c'est la première recherche du genre à être réalisée au Québec selon cette stratégie et Statistique Canada ne peut nous être utile dans la démarche que nous avons entreprise. Ayant fait en sorte que les opérations se déroulent avec toute la rigueur scientifique possible, nous osons espérer que les données obtenues par entrevue téléphonique soient conformes à la réalité, à celle qui a cours dans les entreprises du Québec.]

[Par contre, la situation est quelque peu différente pour les données recueillies par un questionnaire auto-administré. Dans ce cas, il est possible de procéder à une validation minimale qui consiste à déterminer s'il y a des différences significatives entre les entreprises qui ont complété un questionnaire et l'ensemble de celles qui auraient dû en compléter un.]

[Un examen rapide des données... nous amène à dire que les entreprises ayant complété un questionnaire postal ne diffèrent pas de l'ensemble, du moins pour la plupart de leurs caractéristiques, et que les données obtenues par ce mode de cueillette sont représentatives de l'ensemble.]

1.2.4.4 La pondération

[Le modèle d'échantillonnage étant de type non proportionnel, il était nécessaire de pondérer les données recueillies afin que chaque information puisse être estimée à sa juste valeur. La pondération que nous proposons est très simple. Elle permet à chaque entreprise sélectionnée de représenter la portion de la population à laquelle elle appartient... Cette pondération théorique, par contre, doit être corrigée par le taux de réponse que nous avons obtenu au téléphone pour chacune des strates...]

[De plus, cette pondération devrait normalement tenir compte du nombre d'unités déclarantes que comporte chaque entreprise, puisqu'en dernier ressort, le modèle d'échantillonnage est basé sur l'unité déclarante. Il est, cependant, possible d'analyser les données obtenues sous l'angle de l'entreprise, c'est-à-dire en oubliant le concept de l'unité déclarante. Dans ce cas, on peut affirmer, sans risque d'erreur, que toute activité de formation existant dans une unité déclarante se trouve nécessairement dans l'entreprise et qu'il en est de même pour toutes les caractéristiques d'une telle activité existant au niveau de l'unité déclarante. Par contre, cette approche ne peut être utilisée pour les données se rapportant directement à la taille (nombre d'employés) de l'unité déclarante. Pour résoudre ce problème, nous suggérons de tenir compte du nombre d'unités déclarantes que comporte l'entreprise. Cette

procédure a pour effet de ramener les effectifs de l'unité déclarante à une approximation des effectifs de l'entreprise (i.e. : effectifs de l'unité déclarante x le nombre d'unités déclarantes de l'entreprise). Nous disons bien une approximation, puisqu'en faisant ainsi, nous supposons que les unités déclarantes d'une même entreprise ont toutes la même taille, ce qui n'est pas toujours vrai. Ces distorsions devraient, cependant, s'annuler, car, dans de tels cas, la loi des grands nombres joue nécessairement.]

1.2.4.5 Le degré de précision

[Le degré de précision des données obtenues s'établit à $\pm 2,5\%$ (entrevue téléphonique) et à $\pm 4,6\%$ (questionnaire postal), dans le cas des résultats les plus hétérogènes.]

Chapitre 2

Les données antérieures relatives à la formation en entreprise

Le 6 janvier 1982

Si nous regardons en arrière sur une période de 10 ans (1969-1970 à 1979-1980), les enquêtes d'envergure nationale à partir desquelles nous pouvons obtenir des informations sur la situation au Québec sont les suivantes :

1. Enquête menée par Statistique Canada au nom du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, couvrant la période du 1^{er} juillet 1969 au 30 juin 1970¹.
2. Enquête menée par Statistique Canada, couvrant l'année civile 1973².
3. Enquête menée pour le compte de la Commission d'enquête sur le congé-éducation et la productivité, couvrant l'année civile 1978³.
4. Enquête menée par le Conseil économique du Canada (dont certains résultats partiels ont été diffusés en 1980), couvrant l'année 1979⁴.

Ces enquêtes fournissent toutes des données agrégées sur la formation en entreprise au Canada. Mais les résultats fragmentés par province, permettant d'établir la situation spécifique du Québec et de la comparer à celle de l'Ontario ou du Canada dans son ensemble, sont relativement rares. Mais aussi éparées soient-elles, compte tenu de l'intérêt de ces données pour notre enquête, nous en ferons le bilan dans le présent chapitre. En outre, sur certaines variables que nous jugeons particulièrement pertinentes, faute d'informations spécifiques sur la situation au Québec, nous

produisons des résultats relatifs à la formation en entreprise au Canada, postulant alors que le Québec pourrait manifester les mêmes tendances.

2.1 L'enquête menée par Statistique Canada (1969-1970)

Cette enquête traite de la formation en entreprise sous trois angles différents :

- les entreprises déclarant des programmes de formation;
- les stagiaires bénéficiant de formation dans les entreprises déclarant des programmes;
- les cours organisés à l'intention des stagiaires, dans ces mêmes entreprises.

Les données recueillies par Statistique Canada auprès des entreprises nous fournissent un certain nombre d'indications sur la situation au Québec, à la fois sur le volume d'activités et sur quelques caractéristiques relatives à celles-ci. Soulignons que cette enquête avait pour seul objet **les cours organisés par l'entreprise dans le cadre de programmes bien établis**, excluant par le fait même les activités de formation autres que des cours, et celles qui se déroulent en dehors du cadre de programmes bien établis.

2.1.1 Les entreprises déclarant des programmes de formation

2.1.1.1 La comparaison Québec, Ontario, Canada

Cette enquête nous apprend que dans l'ensemble du Canada, 22,9% des entreprises déclaraient des programmes de formation; le Québec, seule province à se situer en bas de la moyenne nationale, avait un taux de 16,7%. L'Ontario se situe pratiquement au niveau de la moyenne nationale (25,0%)⁵.

1. STATISTIQUE CANADA, Ottawa. *Formation dans l'industrie (1969-1970)*. Ottawa, Information Canada, fév. 1973, 75 p. (Catalogue 81-555 Hors Série).

2. STATISTIQUE CANADA, Ottawa. «Programmes de formation offerts par l'employeur» *La population active*, janv. 1975, p. 79, 86. (catalogue 71-001).

3. R.J. ADAMS et Alii. *L'éducation et le travailleur canadien*. Travail Canada, Ottawa, juin 1979, 383 p. (Le chapitre et l'annexe B); R.J. ADAMS, *Training in Canadian Industry: Research, Theory and Politic Implications*. McMaster University, Hamilton, April 1980, 35 p.

4. Gordon BETCHERMAN, "Developing Skilled People". Chap. VII in: *The Human Resources Survey*. ECONOMIC COUNCIL OF CANADA, Ottawa (à paraître). Gordon BETCHERMAN, *Les pénuries de travailleurs qualifiés: résumé des conclusions de l'enquête sur les ressources humaines*. Ottawa. APPROVISIONNEMENTS ET SERVICES, 1980, 19 p.

5. Ces pourcentages excluent les non-réponses; si on les inclut, les pourcentages respectifs pour le Québec, l'Ontario et le Canada sont ceux présentés au tableau 2.1. La source des pourcentages cités dans le texte est: STATISTIQUE CANADA, Ottawa. *La formation dans l'industrie 1969-1970*. Tableau A, p. 10.

2.1.1.2 La situation par grand regroupement de secteurs économiques

La proportion d'entreprises déclarant des programmes de formation, au Canada, varie du simple (14%) au triple (42%) selon les secteurs industriels⁶; mais nous ne disposons pas de données aussi détaillées (en neuf secteurs industriels) pour le Québec. Toutefois, les données regroupées, fournies par Statistique Canada, permettent de constater qu'à l'intérieur de chacun des quatre grands regroupements industriels⁷, le Québec se situe nettement en bas de la moyenne nationale quant au pourcentage d'entreprises déclarant des programmes de formation; la situation en Ontario et au Canada est assez similaire (cf. tableau 2.1).

2.1.1.3 La situation en fonction de l'importance des secteurs industriels dans l'échantillon

En comparant l'importance relative, par secteur industriel, au Québec, des répondants dans l'échantillon global et des compagnies déclarant des programmes de formation, on constate que les entreprises du primaire et de la fabrication sont plus nombreuses que leur pourcentage relatif dans l'échantillon à déclarer des programmes de formation. Dans la construction et les services, c'est la situation inverse qui prévaut (cf. tableau 2.2).

Tableau 2.1

Pourcentage d'entreprises déclarant des programmes de formation à l'intérieur de chaque groupe d'activité économique au Québec, en Ontario et au Canada

Groupe d'activité économique	Région		
	Québec %	Ontario %	Canada %
Industries primaires	23,9	24,6	28,9
Fabrication	15,9	23,1	21,0
Construction	4,8	19,8	18,3
Services	16,4	24,5	23,2
Tous les groupes	15,4	23,7	22,3

Source : Statistique Canada, Ottawa, *Formation dans l'industrie (1969-1970)*, Tableau C, p. 12.

6. Chiffres présentés par R.J. ADAMS à partir de données non-publiées de STATISTIQUE CANADA, *Training in Canadian Industry*, avril 1980, tableau 1A, p. 5.

7. Industries primaires, fabrication, construction et services.

Tableau 2.2

Répartition des répondants dans l'échantillon et des entreprises déclarant des programmes de formation, par secteur industriel, au Québec, en Ontario et au Canada

Région	Québec		Ontario		Canada	
	Répartition des répondants dans l'échantillon	Répartition des entreprises déclarant des programmes	Répartition des répondants dans l'échantillon	Répartition des entreprises déclarant des programmes	Répartition des répondants dans l'échantillon	Répartition des entreprises déclarant des programmes
Secteur industriel	%	%	%	%	%	%
Industries primaires	1,9	4,5	1,3	2,8	2,0	5,0
Industries manufacturières						
— Aliments		7,6		4,8		4,8
— Caoutchouc		2,0		1,1		0,9
— Textiles		4,5		2,5		2,2
— Bois		8,0		3,5		5,4
— Imprimerie		4,0		3,9		3,8
— Produits métalliques		5,4		8,4		6,3
— Machinerie		6,6		10,6		7,4
— Pétrole		8,3		9,4		6,9
Sous-total	35,3	46,4	+30,3	44,2	+29,0	37,7
Construction	8,3	3,1	+ 7,6	11,8	+ 8,0	13,2
Services						
— Transports		5,7		4,3		5,7
— Commerce		18,3		19,7		22,2
— Finances		13,3		8,6		7,6
— Services		8,5		8,4		8,3
Sous-total	54,5	45,8	-60,8	41,0	-60,0	43,8
Non précisé		0,2				0,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre total	10 255	578	16 216	1 435	44 418	3 108

Source : Statistique Canada, Ottawa, *op. cit.*, Tableau B. 0 et Tableau 1B, p. 25.

2.1.1.4 La situation selon la méthode de formation

Les informations fournies par Statistique Canada permettent de comparer la situation au Québec et en Ontario quant aux différentes méthodes de formation en usage. Dans les deux provinces, des cinq méthodes proposées, les plus fréquemment utilisées par les entreprises sont la formation «en classe seulement» et l'attribution d'une «aide financière ou autre». Les entreprises au Québec seraient plus nombreuses à utiliser l'une ou l'autre de ces méthodes (cf. tableau 2.3).

2.1.2 Les stagiaires ayant suivi de la formation

2.1.2.1 La comparaison Québec, Ontario, Canada

On constate que la proportion des stagiaires québécois est importante puisque ceux-ci comptent pour environ le tiers de l'ensemble des stagiaires au Canada; l'Ontario pour sa part en regroupe 45% (cf. tableau 2.4).

2.1.2.2 La situation selon le sexe des stagiaires

La répartition des stagiaires selon le sexe montre qu'au Québec, contrairement à l'Ontario, une proportion relativement faible de femmes ont participé à des activités de formation initiées par les entreprises (cf. tableau 2.4). Peu importe le genre de formation, les femmes comptent dans chaque catégorie pour moins du quart des effectifs. Et de fait, elles ne comptent pour plus de 10% que dans deux catégories: la formation relative au travail de bureau (21,2%) et à la vente (19,3%) (cf. tableau 2.5).

Hommes ou femmes, une proportion assez importante de stagiaires ont suivi des cours de métiers (sauf apprentis) et de gestion. Toutefois, les hommes sont proportionnellement plus nombreux dans les cours de sécurité et d'orientation professionnelle tandis que les femmes connaissent le même genre de situation dans les cours relatifs au travail de bureau ou à la vente. (cf. tableau 2.6).

Tableau 2.3

Pourcentage d'entreprises déclarant des programmes, selon la méthode de formation, au Québec, en Ontario et au Canada

Méthode de formation	Région					
	Québec		Ontario		Canada	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
En classe seulement	281	48,6	517	36,0	1 340	37,0
Sur place seulement	109	18,9	277	19,3	689	19,0
En classe et sur place	154	26,6	415	28,9	1 002	27,6
Cours par correspondance	76	13,1	214	14,9	577	15,9
Aide financière ou autre	272	47,1	456	31,8	1 143	31,5
Total	578	—	1 435	—	3 625¹	—²

1. Les compagnies qui se trouvaient dans plus d'une province ont été comptées plus d'une fois.
2. Comme les compagnies pouvaient déclarer plusieurs méthodes, le pourcentage total dépasse 100%.

Source : Statistique Canada, Ottawa, *op. cit.*, tableau 2, p. 25.

Tableau 2.4

Répartition des stagiaires selon le sexe, pour chaque genre de formation, au Québec

Région	Québec		Ontario		Canada		Proportion du total des stagiaires provenant du Québec (Rapport A/E)	Proportion du total des stagiaires provenant de l'Ontario (Rapport C/E)
	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)		
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%		
Hommes	147 750	92,9	170 404	77,0	408 496	83,9	36,2	41,7
Femmes	11 354	7,1	50 792	23,0	78 245	16,1	14,5	64,9
Total	159 104	100,0	221 196	100,0	486 741	100,0	32,7	45,4

Source : Statistique Canada, Ottawa, *op. cit.*, Tableau 3A, p. 27.

Tableau 2.5

Répartition des stagiaires selon le sexe, pour chaque genre de formation, au Québec

Genre de formation	Formation professionnelle							Formation non professionnelle					Nombre de stagiaires
	Métiers			Ventes	Autres sauf gestion	Gestion	Sous-total	Langues	Sécurité et orientation professionnelle	Autres	Sous-total	TOTAL	
Sexe	Sauf les apprentis	Apprentis	Travail de bureau										Sauf les apprentis
Hommes	95,5	97,6	78,8	80,7	97,9	91,5	91,6	95,3	96,7	—	96,6	92,9	147 750
Femmes	4,5	2,4	21,2	19,3	2,1	8,5	8,4	4,7	3,3	—	3,4	7,1	11 354
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	159 104

Tableau construit à partir de la source suivante :
Statistique Canada, Ottawa, *op. cit.*, Tableau 3, p. 26.

Tableau 2.6

Répartition des stagiaires selon le genre de formation, par sexe, au Québec

Genre de formation	Formation professionnelle							Formation non professionnelle					Nombre de stagiaires
	Métiers			Ventes	Autres sauf gestion	Gestion	Sous-total	Langues	Sécurité et orientation professionnelle	Autres	Sous-total	TOTAL	
Sexe	Sauf les apprentis	Apprentis	Travail de bureau										Sauf les apprentis
Hommes	33,0	1,1	7,1	6,0	8,6	18,0	73,0	2,8	24,3	—	27,0	100,0	147 750
Femmes	19,6	0,4	24,8	18,7	2,4	21,7	87,5	1,8	10,7	—	12,5	100,0	11 354
Total	31,2	1,1	8,3	6,9	8,2	18,3	74,0	2,7	23,3	—	26,0	100,0	159 104

Source : Statistique Canada, Ottawa, *op. cit.*, Tableau 3A, p. 27.

2.1.2.3 La situation en fonction de l'importance des secteurs industriels dans l'échantillon

La répartition des stagiaires par secteur industriel fait ressortir des différences assez marquées entre le Québec et l'Ontario. Au Québec, près des deux tiers (2/3) des stagiaires proviennent du grand regroupement des services (particulièrement à cause du nombre élevé de stagiaires dans le secteur des transports). En Ontario, la moitié des stagiaires originent de l'industrie manufacturière, principalement à cause des industries de la machinerie (cf. tableau 2.7).

L'enquête nous fournit également certains éléments d'information relatifs à la répartition des stagiaires en fonction des caractéristiques de la formation :

- a) le genre de formation;
- b) les méthodes de formation;
- c) la durée de la formation.

2.1.2.4 La situation selon le genre de formation

Nous apprenons ainsi comment se répartissent les stagiaires selon les différents genres de formation. Dans la plupart des cas, il s'agit d'une formation de nature professionnelle. Les activités de formation autres que professionnelle entrent en grande majorité dans la catégorie «sécurité et orientation professionnelle»; elles sont donc également reliées à la tâche. La comparaison Québec-Ontario permet de constater que les stagiaires suivant des cours de métiers sont plus nombreux au Québec; en Ontario, par contre, les cours de sécurité et d'orientation professionnelle regroupent une proportion nettement plus forte de stagiaires qu'au Québec (cf. tableau 2.8).

Tableau 2.7

Répartition des répondants dans l'échantillon et des stagiaires dans les programmes de formation par secteur industriel

	Région					
	Québec		Ontario		Canada	
	Répartition des répondants dans l'échantillon	Répartition des stagiaires	Répartition des répondants dans l'échantillon	Répartition des stagiaires	Répartition des répondants dans l'échantillon	Répartition des stagiaires
	%	%	%	%	%	%
Secteur industriel						
Industries primaires	1,9	7,9	1,3	4,3	2,0	8,1
Industries manufacturières:						
Aliments		1,6		2,2		1,9
Caoutchouc		0,7		1,3		1,0
Textiles		1,7		1,4		1,4
Bois		6,8		2,2		6,0
Imprimerie		0,5		1,4		0,1
Produits métallurgiques		2,1		4,1		2,7
Machinerie		7,2		31,3		17,0
Pétrole		6,7		5,7		5,3
Sous-total	35,3	27,3	30,3	49,6	29,0	36,4
Construction	8,3	0,3	7,6	1,1	8,0	1,0
Services						
Transports		45,0		10,0		24,4
Commerce		7,1		16,8		14,7
Finances		7,0		13,8		10,2
Services		5,3		4,4		4,7
Sous-total	54,5	64,4	60,8	45,0	60,0	54,0
Non précisé						0,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre total	10 255	159 104	16 216	221 196	44 418	486 741

Tableau construit à partir de la source suivante :
Statistique Canada, Ottawa, *op. cit.*, Tableau B, p. 10 et Tableau 4, p. 29.

Tableau 2.8

Répartition des stagiaires selon le genre de formation, au Québec, en Ontario et au Canada

Genre de formation	Région					
	Québec		Ontario		Canada	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Formation professionnelle						
— Métiers (sauf les apprentis)	49 638	31,2	40 598	18,4	109 811	22,6
— Apprentis	1 715	1,1	6 330	2,9	14 381	3,0
— Travail de bureau	13 265	8,3	12 861	5,8	33 361	6,9
— Ventes	10 985	6,9	22 292	10,0	44 625	9,2
— Autres (sauf gestion)	13 018	8,2	16 868	7,6	34 656	7,1
— Gestion	29 113	18,3	35 521	16,1	80 712	16,6
Sous-total	117 734	74,0	134 470	60,9	317 546	65,2
Formation non professionnelle						
— Langues	4 253	2,7	1 516	0,7	5 930	1,2
— Sécurité et orientation	37 106	23,3	85 210	38,5	163 253	33,5
— Autres	11	—	—	—	12	—
Sous-total	41 370	26,0	86 726	39,2	169 195	34,8
Total	159 104	100,0	221 196	100,0	486 741	100,0

Source : Statistique Canada, Ottawa, *op. cit.*, tableaux 3 et 3A, p. 26-27.

Des informations plus détaillées nous permettent également de connaître la répartition des stagiaires selon le genre de formation en fonction des différents secteurs (et sous-secteurs) économiques.

Il ressort de l'analyse en fonction des secteurs (et sous-secteurs) économiques que dans l'ensemble, il s'agit d'une formation directement liée à la tâche accomplie ou au poste occupé. Toutefois, cette formation professionnelle varie sensiblement d'un secteur (ou sous-secteur) à l'autre. Les cours de métiers (sauf ceux des apprentis) occupent une place importante dans la forêt, le textile, la machinerie et le transport. L'apprentissage regroupe un nombre important de stagiaires dans un seul secteur, la construction. Dans l'ensemble des secteurs, les cours relatifs au travail de bureau occupent une place assez limitée; cependant, dans

deux secteurs du tertiaire (le commerce et les transports) ces cours regroupent un nombre de stagiaires plus élevé que la moyenne. Les cours relatifs à la vente rejoignent un nombre important de stagiaires dans un seul secteur, le commerce. Un seul secteur, les finances, regroupe une bonne proportion de stagiaires de la catégorie «autres cours de formation professionnelle (sauf la gestion)». Les cours de langues occupent une place restreinte dans l'ensemble des secteurs; dans un seul sous-secteur, le caoutchouc, ils ont une place un peu plus importante. Les cours de sécurité et d'orientation occupent une place importante dans pratiquement tous les secteurs sauf le commerce; et dans certains cas (le caoutchouc, le bois et les services), plus de la moitié des stagiaires ont suivi ce genre de formation (cf. tableau 2.9).

Tableau 2.9

Répartition des stagiaires selon le genre de formation par secteur industriel, au Québec

Genre de formation	Formation professionnelle							Formation non professionnelle					Nombre de stagiaires
	Métiers							Sécurité et orientation professionnelle	Autres	Sous-total	TOTAL		
	Sauf les apprentis	Apprentis	Travail de bureau	Ventes	Autres sauf gestion	Gestion	Sous-total					Langues	
Secteur industriel													
Industries primaires													
— Forêts	73,7	—	—	—	—	15,6	89,3	0,6	10,1	—	10,7	100,0	506
— Mines	34,9	6,1	1,0	0,2	3,4	22,2	67,8	1,5	30,7	—	32,2	100,0	11 994
Sous-total	36,5	5,8	1,0	0,2	3,2	21,9	68,6	1,4	29,9	—	31,3	100,0	(12 500)
Industries manufacturières													
— Aliments	12,2	1,0	1,0	8,9	5,7	52,6	81,4	5,5	13,1	—	18,6	100,0	2 606
— Caoutchouc	21,9	—	0,5	1,9	0,9	6,6	31,8	10,9	57,3	—	68,2	100,0	1 080
— Textile	57,1	0,9	0,5	1,1	1,6	18,5	79,9	3,7	16,6	—	20,3	100,0	2 750
— Bois	21,4	1,2	0,8	0,3	0,8	20,4	44,9	2,5	52,6	—	55,1	100,0	10 831
— Imprimerie	26,8	14,2	8,7	1,9	19,7	4,4	75,7	6,0	18,2	—	24,2	100,0	872
— Produits métallurgiques	20,8	2,9	1,2	2,5	6,5	34,1	68,0	5,1	26,6	0,3	32,0	100,0	3 395
— Machinerie	45,8	0,4	0,6	1,0	12,2	17,2	77,2	4,0	18,8	—	22,8	100,0	11 382
— Pétrole	20,9	1,6	2,3	4,0	4,5	25,0	58,3	2,2	39,4	—	41,6	100,0	10 657
Sous-total	29,4	1,4	1,3	2,2	5,8	22,9	63,1	3,5	33,3	0,1	36,9	100,0	(43 573)
Construction	2,0	36,5	1,7	1,0	3,9	51,5	96,6	1,2	2,2	—	3,3	100,0	408

Tableau 2.9 (suite)

Répartition des stagiaires selon le genre de formation par secteur industriel, au Québec

Genre de formation	Formation professionnelle							Formation non professionnelle					Nombre de stagiaires
	Métiers			Sécurité et orientation professionnelle				Langues		Autres			
Secteur industriel	Sauf les apprentis	Apprentis	Travail de bureau	Ventes	Autres sauf gestion	Gestion	Sous-total	Langues	Sécurité et orientation professionnelle	Autres	Sous-total	TOTAL	
Tertiaire													
— Transports	40,9	0,1	13,4	6,3	5,4	14,6	80,7	2,6	16,7	—	19,3	100,0	71 687
— Commerce	15,9	1,0	18,6	35,0	7,9	15,4	93,8	2,7	3,4	—	6,1	100,0	11 287
— Finances	0,6	0,1	5,6	12,2	40,2	24,8	83,5	1,4	15,1	—	16,5	100,0	11 194
— Services	13,6	0,2	2,7	1,7	9,4	13,9	41,5	2,1	56,3	—	58,4	100,0	8 438
Sous-total	31,4	0,2	12,3	9,7	9,8	15,8	79,2	2,5	18,3	—	20,8	100,0	(102 603)
Non précisé	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	100,0	20
Tous les secteurs	31,2	1,1	8,3	6,9	8,2	18,3	74,0	2,7	23,3	—	26,0	100,0	(159 104)

Tableau construit à partir de la source suivante :
Statistique Canada, Ottawa, *op. cit.*, Tableau 4, p. 29.

2.1.2.5 La situation selon la méthode de formation

Lorsque l'on considère le nombre de stagiaires, ceux-ci sont plus nombreux en Ontario à suivre leur formation «en classe seulement» ou «sur place seulement». Les stagiaires québécois demeurent cependant en avance quant au pourcentage de ceux qui bénéficient d'une «aide financière ou autre» (cf. tableau 2.10).

Certaines informations supplémentaires permettent d'avoir une connaissance plus détaillée de la situation au Québec. Ainsi, la répartition des stagiaires par secteur industriel nous montre que la formation

assurée «en classe seulement» est importante dans l'ensemble des secteurs, quoiqu'elle puisse varier du simple au double selon le cas. La méthode mixte «en classe et sur place», malgré son importance dans l'ensemble des activités de formation, est inégalement utilisée, selon les secteurs industriels: dans certains cas, elle sert très peu (construction, transport, finances) alors que dans d'autres (industries manufacturières, services, commerce) un bon nombre de stagiaires y sont soumis. La formule «d'aide financière ou autre» est surtout utilisée dans deux secteurs, les transports et les finances (cf. tableau 2.11).

Tableau 2.10

Répartition des stagiaires (sauf les apprentis) selon la méthode de formation, au Québec, en Ontario et au Canada

Méthode de formation	Région					
	Québec		Ontario		Canada	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
En classe seulement	76 742	48,8	123 838	57,6	249 611	52,8
Sur place seulement	5 394	3,4	26 650	12,4	38 349	8,1
En classe et sur place	27 949	17,8	38 277	17,8	95 258	20,2
Cours par correspondance	2 047	1,3	7 383	3,4	13 334	2,8
Aide financière ou autre	45 257	28,8	18 718	8,7	75 808	16,0
Total	157 389	100,0	214 866	100,0	472 360	100,0

Source : Statistique Canada, Ottawa, *op. cit.*, tableau 5, p. 32, 33.

Tableau 2.11

Répartition des stagiaires (sauf les apprentis) selon la méthode de formation, par secteur industriel, au Québec

Secteur industriel	Méthode de formation					Total	Nombre de stagiaires
	En classe seulement	Sur place seulement	En classe et sur place	Cours par correspondance	Aide financière ou autre		
Industries primaires	72,7	0,7	11,4	7,5	7,9	100,0	11 770
Industries manufacturières	41,1	6,1	38,9	0,9	13,0	100,0	42 956
Construction	82,2	0,4	0,8	—	16,6	100,0	259
Tertiaire							
... Transports	48,2	2,2	4,8	0,1	44,8	100,0	71 607
... Commerce	45,6	3,5	27,0	2,1	21,7	100,0	11 170
... Finances	51,1	5,4	6,7	4,0	32,8	100,0	11 189
... Services	59,6	1,5	32,2	0,8	5,9	100,0	8 418
Sous-total	49,1	2,6	9,7	0,8	37,8	100,0	102 384
Non précisé	5,0	—	—	—	95,0	—	20
Tous les secteurs	48,8	3,4	17,8	1,3	28,8	100,0	157 389

Source : Statistique Canada, Ottawa, *op. cit.*, Tableau 5, p. 32.

2.1.2.6 La situation selon la durée de la formation

Les informations relatives à la durée des cours viennent compléter les informations accessibles. La comparaison entre le Québec et l'Ontario permet de constater que les stagiaires au Québec bénéficient dans l'ensemble d'une formation de plus longue durée qu'en Ontario: dans cette dernière province, les trois quarts (3/4) des stagiaires ont suivi une formation de moins de cent heures. Au Québec, c'est le cas d'à peine 50% des stagiaires; dans notre province plus de 40% des stagiaires ont reçu une formation de cent heures ou plus tandis qu'en Ontario, cette proportion est inférieure à 12% (cf. tableau 2.12).

L'analyse plus détaillée, par secteur économique, nous apprend que cette situation plus favorable au Québec n'est pas le fait de l'ensemble des secteurs. Au contraire, elle est due à un seul secteur, celui des transports où plus des trois quarts (3/4) des personnes ont suivi une formation de cent heures ou plus. Comment le secteur des transports regroupe à lui seul 45% du total des stagiaires au Québec, on comprend l'effet produit sur les données d'ensemble relatives à la durée de la formation. Tous les autres secteurs comptent moins de 15% de stagiaires ayant reçu une formation de plus de 100 heures (cf. tableau 2.13).

Tableau 2.12

Répartition des stagiaires (sauf les apprentis) selon la durée de la formation, au Québec, en Ontario et au Canada

Nombre d'heures	Région					
	Québec		Ontario		Canada	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Moins de 20	43 604	27,7	100 320	46,7	185 863	39,3
De 20 à 39	19 056	12,1	30 131	14,0	64 795	13,7
De 40 à 99	18 732	11,9	31 391	14,6	68 145	14,4
De 100 à 199	6 312	4,0	11 399	5,3	23 011	4,9
De 200 à 599	23 883	15,2	6 919	3,2	33 472	7,1
Plus de 599	33 815	21,5	6 366	3,0	44 280	9,4
Durée inconnue	11 987	7,6	28 340	13,2	52 794	11,2
Total	157 389	100,0	214 866	100,0	472 360	100,0

Source : Statistique Canada, Ottawa, *op. cit.*, tableau 6, p. 34-37.

Tableau 2.13

Répartition des stagiaires (sauf les apprentis) selon la durée de la formation, par secteur industriel, au Québec

	Durée de la formation (Nombre d'heures)							Total	Nombre de stagiaires
	Moins de 20	De 20 à 39	De 40 à 99	De 100 à 199	De 200 à 599	Plus de 599	Durée inconnue		
Secteur Industriel									
Industries primaires	57,0	14,0	13,8	8,1	1,9	0,7	4,5	100,0	11 770
Industries manufacturières	40,8	16,9	21,1	5,5	3,3	3,3	9,2	100,0	42 956
Construction	69,1	—	6,6	1,2	5,0	1,9	16,2	100,0	259
Tertiaire									
— Transports	9,8	5,3	4,7	2,3	30,1	44,5	3,2	100,0	71 607
— Commerce	41,8	10,9	9,2	3,9	2,8	2,7	28,6	100,0	11 170
— Finances	16,2	35,4	27,0	2,2	1,7	0,8	16,7	100,0	11 189
— Services	67,2	13,6	7,5	8,1	2,4	0,1	0,1	100,0	8 418
Sous-total	18,7	9,9	7,9	2,9	21,7	31,5	7,3	100,0	102 384
Non précisé	—	—	—	—	—	—	100,0	100,0	20
Tous les secteurs	27,7	12,1	11,9	4,0	15,2	21,5	7,6	100,0	157 389

Source : Statistique Ottawa, *op. cit.*, tableau 6, p. 34-35.

2.1.3 Les cours organisés à l'intention des stagiaires

2.1.3.1 La situation selon le genre de formation

Dans l'ensemble, la répartition des cours organisés à l'intention des stagiaires laisse voir peu d'écart entre le Québec et l'Ontario. On ne note une différence marquée que dans le cas des cours pour les apprentis, moins nombreux au Québec (cf. tableau 2.14). Par ailleurs la répartition des cours correspond dans l'ensemble à la proportion de stagiaires québécois pour chaque genre de formation. Le principal écart concerne les cours de sécurité et d'orientation professionnelle, nettement moins nombreux que les stagiaires appartenant à cette catégorie (cf. tableaux 2.2 et 2.14).

2.1.3.2 La situation selon la méthode de formation

La répartition des cours selon la méthode utilisée montre que la formule «d'aide financière ou autre» est plus fréquente au Québec qu'en Ontario. C'est la seule différence notable que fait ressortir cet indicateur (cf. tableau 2.15).

La répartition des cours par genre de formation, nous indique que selon le contenu des cours, l'utilisation de l'une ou l'autre méthode varie sensiblement. La formation se donnant «en classe seulement» est plus fréquente dans les cours de gestion ou de sécurité et orientation. Les cours donnés «sur place seulement» servent surtout pour le travail de bureau. La méthode mixte «en classe

Tableau 2.14

Répartition des cours à l'intention des stagiaires selon le genre de formation, au Québec, en Ontario et au Canada

Genre de formation	Région					
	Québec		Ontario		Canada	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Formation professionnelle						
— Métiers (sauf les apprentis)	1 309	31,4	1 892	25,1	5 002	27,0
— Apprentis	249	6,0	1 123	14,9	2 737	14,7
— Travail de bureau	255	6,1	496	6,6	1 208	6,5
— Ventes	223	5,4	548	7,3	1 292	7,0
— Autres (sauf gestion)	609	14,6	1 014	13,4	2 302	12,4
— Gestion	946	22,7	1 692	22,4	4 022	21,7
Sous-total	3 591	86,2	6 765	89,7	16 563	89,3
Autres Formations						
— Langues	258	6,2	119	1,6	408	2,2
— Sécurité et orientation	315	7,6	657	8,7	1 573	8,5
— Autre formation non professionnelle	1	—	—	—	2	—
Sous-total	574	13,8	776	10,3	1 983	10,7
Total	4 165	100,0	7 541	100,0	18 546	100,0

Tableau construit à partir de la source suivante :
Statistique Canada, Ottawa, *op. cit.*, tableaux 10 et 11, p. 48-65

Tableau 2.15

Répartition des cours à l'intention des stagiaires (sauf les apprentis) selon la méthode de formation, au Québec, en Ontario et au Canada

Méthode de formation	Région					
	Québec		Ontario		Canada	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
En classe seulement	1 268	32,4	2 261	35,2	5 569	35,2
Sur place seulement	265	6,7	697	10,9	1 582	10,0
En classe et sur place	540	13,8	1 084	16,9	2 450	15,5
Cours par correspondance	183	4,7	419	6,5	1 104	7,0
Aide financière ou autre	1 660	42,4	1 957	30,5	5 104	32,3
Total	3 916	100,0	6 418	100,0	15 809	100,0

Tableau construit à partir de la source suivante :
Statistique Canada, Ottawa, *op. cit.*, tableau 10, p. 48-59.

et sur place» sert dans les cours de métiers, de vente ou de sécurité et orientation. La formule «d'aide financière ou autre» est utilisé pratiquement pour tous les genres de formation sauf pour les cours de sécurité et orientation (cf. tableau 2.16).

2.2 L'enquête de statistique Canada (1973)

Cette enquête réalisée directement auprès des travailleurs concernés portait sur **les cours de formation offerts par l'employeur**. Comme dans le cas précédent, se trouvent exclues les activités de formation autres que des cours. Toutefois, sont inclus ici tous les cours, qu'ils se situent ou non dans le cadre de programmes

bien établis. Cette enquête ne nous apporte qu'une seule information sur la situation au Québec, à savoir le pourcentage de travailleurs rémunérés ayant suivi des cours offerts par l'employeur, en 1973.

2.2.1 La répartition des bénéficiaires : Québec, Ontario, Canada

Le Québec est la province où le pourcentage des travailleurs ayant suivi ces cours est le plus faible (6,3%); qui plus est, seul le Québec se situe aussi nettement en bas de la moyenne canadienne (7,9%). En Ontario, le pourcentage de travailleurs en formation correspond à la moyenne nationale (8,0%) (cf. tableau 2.17).

Tableau 2.16

Répartition des cours à l'intention des stagiaires (sauf les apprentis) selon la méthode de formation, par genre de formation, au Québec

Genre de formation	Méthode de formation						Nombre de stagiaires
	En classe seulement	Sur place seulement	En classe et sur place	Cours par correspondance	Aide financière ou autre	Total	
Formation professionnelle							
— Métiers	25,7	6,4	23,0	5,6	39,3	100,0	1 309
— Travail de bureau	23,5	23,9	9,0	7,9	35,7	100,0	255
— Vente	27,8	11,7	25,1	5,8	29,6	100,0	223
— Autres cours (sauf gestion)	19,9	3,4	2,6	5,1	69,0	100,0	609
— Gestion	48,3	3,1	5,7	3,1	39,8	100,0	946
Sous-Total	31,0	6,6	13,5	5,0	43,9	100,0	3 342
Autres formations							
— Langues	37,2	1,9	2,3	3,5	55,0	100,0	258
— Sécurité et orientation	43,2	12,4	26,7	2,2	15,5	100,0	315
— Autres cours non professionnels							1
Sous-total	40,4	7,7	15,7	2,8	33,4	100,0	574
Total	32,4	6,7	13,8	4,7	42,4	100,0	3 916

Tableau construit à partir de la source suivante :
Statistique Canada, Ottawa, *op. cit.*, tableau 10, p. 51, 52.

Tableau 2.17

Répartition des travailleurs rémunérés qui ont suivi des cours offerts par l'employeur, au Québec, en Ontario et au Canada

	Région					
	Québec		Ontario		Canada	
	Nombre en milliers	%	Nombre en milliers	%	Nombre en milliers	%
A) Répartition des travailleurs rémunérés	2 286	27,6	3 232	39,0	8 296	100,0
B) Répartition des travailleurs rémunérés qui ont suivi des cours	143	21,8	257	39,1	657	100,0
C) Proportion de travailleurs rémunérés qui ont suivi des cours (Rapport B : A)		6,3		8,0		7,9

Source : Statistique Canada, Ottawa, «Programmes de formation offerts par l'employeur», In: *La population active*, janvier 1975, p. 84.

2.2.2 Les autres informations : la situation au Canada

Les autres informations fournies par cette enquête décrivent la situation dans l'ensemble du Canada. Il ne nous est pas possible de déterminer dans quelle mesure elles correspondent à la situation particulière du Québec. Toutefois à titre de référence, nous décrivons brièvement les résultats s'appliquant à l'ensemble du pays, postulant que les tendances générales devraient également valoir pour le Québec; il s'agit de certaines caractéristiques démographiques (âge et sexe) et socio-économiques (catégories d'employés et secteurs industriels), de même que de la durée de la formation (en nombre de semaines et en nombre d'heures par semaine)⁸.

2.2.2.1 Les caractéristiques démographiques : âge et sexe

Les travailleurs de 25 à 34 ans sont ceux chez qui le taux de formation est le plus élevé (11,2%) alors que la moyenne nationale se chiffre à 7,9%. Avant 25 ans et après 34 ans, les pourcentages vont en décroissant. La proportion d'hommes en formation atteint 9,0% contre 6,0% seulement chez les femmes. De fait, grosso modo, un stagiaire sur quatre est une femme alors que les femmes comptent pour plus du tiers des travailleurs rémunérés, au Canada.

2.2.2.2 Les caractéristiques socio-économiques : catégories d'employés et secteurs industriels

Certains travailleurs ont un accès plus grand à la formation : professions libérales et techniciens (14,8%), administrateurs (13,3%). D'autres sont nettement moins nombreux que la moyenne (7,9%) à bénéficier des activités de formation : travailleurs des services (5,4%), ouvriers de métiers, artisans, ouvriers de la production et travailleurs assimilés (5,8%), travailleurs des transports et des communications (6,2%). Mais les travailleurs les plus mal desservis sont les manoeuvres et les travailleurs non spécialisés (sauf industries primaires), les cultivateurs et les travailleurs agricoles ainsi que les «autres professions du secteur primaire»; pour ces trois catégories de travailleurs, la proportion de bénéficiaires de formation serait pratiquement nulle.

Certains secteurs d'activités ont des taux nettement au-dessus de la moyenne (7,9%). C'est le cas de l'administration publique (16,9%), des finances (14,5%) et des transports (12,1%). D'autres secteurs sont nettement sous-représentés : la construction (3,2%), les industries manufacturières (5,8%) et le commerce (6,3%).

2.2.2.3 Une caractéristique de la formation : la durée

Un seul aspect relatif aux caractéristiques de la formation est traité dans cette enquête, à savoir sa durée. Deux indicateurs sont utilisés : le nombre de

semaines sur lequel s'échelonnait le dernier cours suivi; le nombre d'heures consacrées à la formation, chaque semaine lors du dernier cours suivi.

Les résultats de l'enquête nous révèlent qu'un peu plus du tiers des travailleurs (35,6%) ont suivi un cours qui s'échelonnait sur moins de deux semaines. Cette proportion monte à plus de la moitié des travailleurs (57,1%) si l'on considère ceux dont le cours s'étendait sur moins d'un mois. De fait, seulement 15,6% des travailleurs ont suivi un cours étalé sur plus de trois mois.

Le tiers des travailleurs ont reçu une formation d'une journée (7 heures) ou moins par semaine. Environ 30% de la formation se donnait par bloc de quelques jours (entre 8 et 28 heures par semaine). Un autre tiers des travailleurs suivaient les cours à plein temps (29 heures ou plus par semaine).

2.3 Le sondage mené pour le compte de la commission d'enquête sur le congé-éducation et la productivité (1978)

Parmi les enquêtes antérieures relatives à la formation en entreprise celle-ci est sans doute la plus complète. On y fournit des données sur les trois aspects suivants :

les entreprises disposant de plans ou de politiques de formation:

-- la main-d'oeuvre couverte par de tels plans ou de telles politiques:

-- les bénéficiaires de formation.

Comme c'était le cas pour l'enquête menée en 1969-1970 par Statistique Canada, celle-ci porte **sur les seules activités de formation se situant dans le cadre de programmes bien établis**; seules les entreprises disposant de plans ou de politiques de formation devaient répondre au questionnaire. Toutefois on y traite ici de façon nettement plus exhaustive des activités de formation offertes aux travailleurs par les entreprises : non seulement les cours mais aussi les stages, séminaires, congrès... sont couverts par cette enquête. En outre, pour la première fois au Canada, on y dresse un portrait de la situation relativement au congé-éducation, à travers l'ensemble du pays. Là encore, les informations rendent compte des entreprises déclarant de tels programmes, de la main-d'oeuvre couverte par ceux-ci et des bénéficiaires du congé-éducation.

Le rapport de la Commission Adams ne fournit aucun résultat particulier sur la situation au Québec. Toutefois, l'ancien président de cette commission, dans un article publié en 1980, fournit certaines données par région (province) permettant de recueillir des informations sur la situation au Québec, globalement et par catégorie d'employés.

8. Les données analysées ici sont tirées des six (6) tableaux fournis par Statistique Canada dans *La population active* de janvier 1975, p. 83-86.

2.3.1 Les programmes de formation

2.3.1.1 Les entreprises déclarant des programmes et la main-d'oeuvre travaillant dans ces entreprises

Selon la Commission Adams, au Canada, 28% des entreprises regroupant 68% de la main-d'oeuvre totale couverte par l'enquête déclarent des programmes de formation. Au Québec, seule province à se situer en bas de la moyenne nationale, 21% des entreprises ont des programmes de formation; celles-ci regroupent 62% des travailleurs québécois couverts par l'enquête, ce qui est également la plus faible proportion au pays (cf. tableau 2.18).

L'analyse plus détaillée par catégorie d'employés montre qu'à l'intérieur de chaque province, au Québec comme en Ontario, le pourcentage d'entreprises déclarant des programmes est pratiquement le même qu'il s'agisse d'activités destinées aux cadres, aux employés de bureau ou aux travailleurs de la catégorie «autres». Toutefois, la proportion de main-d'oeuvre couverte par ces programmes, dans les entreprises où l'on assure de la formation varie selon la catégorie d'employés, tant au Québec, qu'en Ontario et dans l'ensemble du pays. Ainsi, au Québec, la proportion de cadres (79%) susceptibles de bénéficier de formation est plus élevée que dans le cas des employés de bureau (73%). Et ces deux groupes sont nettement en meilleure posture que ceux de la catégorie «autres» (52%). Dans le cas des cadres, spécialistes et gestionnaires ainsi que parmi les employés de bureau, la main-d'oeuvre québécoise ayant accès à des programmes se situe au même niveau que la moyenne nationale. Par contre, les travailleurs de la catégorie «autres» sont moins bien couverts, le Québec ayant là aussi le plus faible taux au pays (cf. tableau 2.18).

2.3.1.2 Les bénéficiaires de formation

En ce qui concerne la proportion d'employés ayant bénéficié d'activités de formation, globalement on ne note pas de différence entre le Québec, l'Ontario et l'ensemble du Canada, qu'il s'agisse des entreprises ayant déclaré des programmes de formation ou de l'ensemble des entreprises ayant répondu à l'enquête (cf. tableau 2.19).

L'analyse plus poussée, par catégorie d'employés, montre également qu'au Québec, en Ontario ou au Canada, une même catégorie se trouve dans une situation identique. Toutefois, d'une catégorie occupationnelle à l'autre, le pourcentage d'employés formés varie sensiblement. Les cadres, spécialistes et gestionnaires sont deux fois plus nombreux que chacune des deux autres catégories d'employés à bénéficier de formation (cf. 2.19).

2.3.1.3 Les autres informations relatives aux programmes de formation : la situation au Canada

Le sondage réalisé pour le compte de la Commission Adams fournit plusieurs autres informations sur les programmes de formation dans les entreprises, mais ces informations ne sont pas fractionnées par province. Nous ne disposons donc alors que des moyennes nationales. Sans pouvoir préciser l'écart entre le Québec et la situation d'ensemble au Canada, nous pouvons supposer que les tendances générales s'appliquent à notre province. Compte tenu de ces réserves, nous résumerons ici les principaux résultats ressortant de ce sondage : caractéristiques démographiques (âge et sexe), caractéristiques socio-économiques (secteur industriel et taille) et caractéristiques de la formation (genre, durée et mode d'implantation).

Tableau 2.18

Pourcentage d'entreprises déclarant des programmes de formation et proportion de la main-d'oeuvre travaillant dans ces entreprises, par catégorie socioprofessionnelle, au Québec, en Ontario et au Canada

Catégorie d'employés	Région					
	Québec Entreprises déclarant des programmes	Ontario	Canada	Québec Main-d'oeuvre travaillant dans ces entreprises	Ontario	Canada
Cadres, spécialistes et gestionnaires	21	29	28	79	72	79
Employés de bureau	19	26	26	73	64	71
Autres	21	28	27	52	62	64
Total¹	21	29	28²	62	64	68³

1. Le total correspond au plus haut pourcentage des trois catégories occupationnelles plutôt qu'à une moyenne, cette dernière n'étant pas accessible.

2. Ce pourcentage correspond à 3 330 entreprises sur un total de 12 041 ayant répondu à l'enquête (Source : Rapport de la Commission Adams, tableau 3-1, p. 159).

3. Ce pourcentage correspond à 1 806 138 employés sur un total de 2 643 277 dans l'échantillon étudié (Source : Rapport de la Commission Adams, tableau 3-4, p. 163).

Source : Roy J. ADAMS, *Training in Canadian Industry*, Hamilton, McMaster University, April 1980, tableau 3, p. 8.

Tableau 2.19

Proportion d'employés ayant bénéficié de formation, dans les entreprises déclarant des programmes de formation et dans l'ensemble des entreprises couvertes par l'enquête, par catégorie socioprofessionnelle au Québec, en Ontario et au Canada

Catégorie d'employés	Région					
	Québec		Ontario		Canada ²	
	Entreprises déclarant des programmes	Toutes les entreprises	Entreprises déclarant des programmes	Toutes les entreprises	Entreprises déclarant des programmes	Toutes les entreprises
Cadres, spécialistes et gestionnaires	44	32	46	29	45	31
Employés de bureau	24	13	27	13	24	14
Autres	29	13	28	15	29	15
Total	31	16	31	17	31	17

1. Sauf les entreprises n'ayant pas répondu à cette question.

2. Les pourcentages fournis pour l'ensemble du pays diffèrent de ceux présentés ailleurs dans le même article car plusieurs établissements sont exclus, n'ayant pu être classés par région. En ajoutant les cas manquants, on obtient les résultats suivants pour le Canada : 34% des employés dans les entreprises déclarant des programmes reçoivent de la formation; pour l'ensemble des entreprises, la proportion est de 22%.

Source : Roy J. ADAMS, *Training in Canadian Industry*, Hamilton, McMaster University, April 1980, Table 6, p. 16.

A Les caractéristiques démographiques : âge et sexe

Les travailleurs de 20 à 34 ans sont surreprésentés parmi les bénéficiaires de la formation; alors qu'ils comptent pour 43% de l'ensemble des travailleurs rémunérés, ils constituent 59% du total des bénéficiaires. L'analyse par catégorie d'employés montre que cette surreprésentation est particulièrement forte parmi les employés de bureau où 87% des stagiaires sont âgés de 20 à 34 ans⁹.

Dans l'ensemble, la proportion d'hommes (67%) et de femmes (33%) parmi les bénéficiaires correspond à leurs poids relatif parmi l'ensemble des employés travaillant pour les entreprises en question. L'analyse par sexe et par catégorie occupationnelle montre une certaine surreprésentation des hommes parmi les cadres et la catégorie des «autres» travailleurs; par ailleurs on note une nette surreprésentation des femmes parmi les employés de bureau. L'analyse par sexe et par secteur industriel montre une surreprésentation des hommes principalement dans deux secteurs (industries manufacturières et finances); les femmes, quant à elles, sont surreprésentées dans un seul secteur (transports et communications)¹⁰.

B Les caractéristiques socio-économiques : secteurs économiques et taille

Deux secteurs, finances (56%) et administration publique (42%), comptent une proportion d'entreprises nettement plus élevée que la moyenne (28%) déclarant des programmes de formation. Pour ce qui est de la proportion d'employés couverts par de tels programmes, trois secteurs, finances (78%), administration publique (94%) de même que transports et communications (81%), dépassent nettement la moyenne (68%) tandis que deux autres secteurs, industries manufacturières (59%) et commerce (48%), ont une couverture sensiblement plus faible.

L'indice le plus important, la proportion de main-d'oeuvre formée fait ressortir deux secteurs, transports et communications (40%) ainsi que finances (29%), comme plus actifs que la moyenne (22%) et deux autres secteurs, industries primaires (15%) et industries manufacturières (12%) où la proportion de bénéficiaires est nettement plus faible.

Cette logique de secteur se superpose à celle des catégories d'employés signalée plus haut venant élargir les écarts quant à la proportion de bénéficiaires. Ainsi, un employé de bureau dans le commerce (main-d'oeuvre formée : 8%) a sept fois moins de chances de recevoir de la formation qu'un cadre dans les transports et communications (main-d'oeuvre formée : 58%); et un employé de la catégorie «autres» dans l'industrie manufacturière (main-d'oeuvre formée : 10%), six fois moins de chances de formation que ce même cadre¹¹.

9. Sources : R.J. ADAMS et alii (juin 1979), Tableau 3-5, p. 164;
R.J. ADAMS, (avril 1980), tableau 8, p. 19.

10. Sources : R.J. ADAMS et alii, (juin 1979), tableau 3-5, p. 164;
R.J. ADAMS, (avril 1980), tableau 7, p. 18.

11. Sources : R.J. ADAMS, (avril 1980), tableau 1, p. 3 et tableau 4, p. 10.

La taille des entreprises joue de façon régulière et constante à la fois sur le pourcentage d'entreprises déclarant des programmes, sur le pourcentage de main-d'oeuvre couverte par celles-ci, de même que sur le pourcentage de bénéficiaires. Entre la petite entreprise (moins de 50 employés) et la moyenne (de 50 à 499 employés), les pourcentages doublent sur les trois indices. Il en va de même entre la moyenne et la grande entreprise (500 employés et plus). Donc entre la petite et la grande, le pourcentage d'entreprises déclarant des programmes (16% et 74%) ou de main-d'oeuvre couverte (21% et 87%) est quatre fois plus élevé; dans le cas des bénéficiaires, le pourcentage est multiplié par cinq (6% et 31%).

L'effet combiné de la taille et de la catégorie occupationnelle accroît les écarts entre bénéficiaires de sorte qu'un employé de la catégorie «autres» dans une petite entreprise (proportion de bénéficiaires : 5%) a sept fois moins de chances de formation qu'un cadre de la grande entreprise (proportion de bénéficiaires : 38%); un employé de bureau de la petite entreprise (proportion de bénéficiaires : 6%), quant à lui, a six fois moins de chances de formation que ce même cadre¹².

C Caractéristiques relatives à la formation : genre, durée et mode d'implantation

Parmi les 28% d'entreprises déclarant des programmes de formation, la quasi-totalité (27%) déclarent des programmes reliés à l'emploi et/ou au travail, 7% donnent de la formation dans un domaine général ou social et 3% signalent des programmes de formation syndicale dans leur entreprise. La main-d'oeuvre couverte par une formation reliée à l'emploi et/ou au travail correspond à celle de l'ensemble des entreprises déclarant l'existence de programmes (68%), la formation dans un domaine général ou social est offerte à 27% de l'ensemble des travailleurs et la formation syndicale existe dans des entreprises regroupant 17% de la main-d'oeuvre totale de l'échantillon.

L'analyse par catégorie d'employés montre qu'il existe relativement peu de différences entre celles-ci quant au genre de formation qui leur est accessible si ce n'est que les employés de la catégorie «autres» sont moins bien couverts par les programmes de formation dans un domaine général ou social¹³.

Dans l'ensemble la formation que reçoivent les travailleurs est de courte durée. De fait, 75% des bénéficiaires ont reçu une formation de 5 jours ou moins. Et cela se vérifie peu importe la catégorie d'employés¹⁴.

Parmi les entreprises déclarant des programmes de formation (28%), plus des trois quarts les ont implantés unilatéralement (25%). Une faible proportion de l'ensemble des entreprises ont implanté des programmes après

la négociation d'une convention collective ou en fonction d'autres ententes¹⁵. Une forte proportion de travailleurs couverts par des programmes (56% sur un total de 68%) le doivent à l'initiative unilatérale de l'employeur. Les employés couverts par des programmes implantés en vertu d'une convention collective représentent 11% du total des travailleurs dans l'échantillon. Les travailleurs couverts en vertu d'autres ententes regroupent 6% du total des employés.

L'analyse par catégorie d'employés montre que les cadres sont mieux couverts que les employés de la catégorie «autres» par les programmes implantés unilatéralement par l'employeur alors que ceux de la catégorie «autres» sont mieux couverts par les programmes développés par suite d'une convention collective¹⁶.

2.3.2 Le congé-éducation¹⁷ : la situation au Canada

L'enquête menée pour le compte de la Commission Adams est la première à fournir certaines données relatives au congé-éducation à partir d'un échantillon représentatif d'entreprises à travers le Canada. Aucune donnée spécifique sur le Québec n'a été rendue publique jusqu'à maintenant. Toutefois, compte tenu de l'importance et de l'intérêt de cette question par rapport à une politique d'éducation des adultes, nous résumerons ici les principaux résultats obtenus par la Commission Adams :

- entreprises déclarant de tels programmes;
- main-d'oeuvre couverte par ceux-ci;
- bénéficiaires de congé-éducation.

2.3.2.1 Les entreprises déclarant des programmes de congé-éducation et la main-d'oeuvre à leur service

Moins de 10% des entreprises ont déclaré avoir un plan ou une politique de congé-éducation. Toutefois, celles-ci regroupent 40% du total des employés couverts par l'enquête. L'analyse plus détaillée, par catégorie d'employés montre que les cadres, spécialistes et gestionnaires jouissent d'une meilleure situation : la proportion de cadres (55%) couverts par ces plans est nettement plus élevée que la moyenne (40%). À l'inverse, les travailleurs de la catégorie «autres» sont moins bien couverts (33%) (cf. tableau 2.20).

15. Il s'agit d'ententes officielles ou officieuses entre employeurs et associations d'employés.

16. Calculs établis à partir de la source suivante : R.J. Adams, et alii (juin 1979), tableau 3-3, p. 161.

17. Dans le cadre de l'enquête menée pour le compte de la Commission Adams, le congé-éducation fut défini de la façon suivante : «Le congé-éducation est une période prolongée (rétribuée ou non) consacrée, pendant les heures normales de travail, à des études à temps plein, reliées directement ou non au poste occupé. N'entrent pas dans cette définition les cours de moins de trois mois (ou d'un semestre), les cours du soir, les programmes coopératifs universitaires, la formation sur le tas».

Roy J. ADAMS, et alii, *L'éducation et le travailleur canadien*. Ottawa, Travail Canada, juin 1979, p. 311.

12. Sources : R.J. ADAMS, (avril 1980), tableau 2, p. 6 et tableau 5, p. 15.

13. Calculs établis à partir de la source suivante : R.J. ADAMS et alii, (juin 1979), tableau 3-2, p. 160.

14. Source : R.J. ADAMS et alii, (juin 1979), tableau 3-5, p. 164.

2.3.2.2 Les bénéficiaires du congé-éducation

La proportion de travailleurs qui ont bénéficié d'un congé-éducation en 1978 est assez limitée. Si l'on ne retient que les entreprises où de tels plans existent, la proportion de bénéficiaires correspond à 1,0% des travailleurs. Si l'on considère plutôt l'ensemble des travailleurs couverts par l'enquête, cette proportion se chiffre alors à 0,4%. Et là encore se superposent des écarts assez marqués entre bénéficiaires selon les catégories socioprofessionnelles (cf. tableau 2.21).

Les cadres, spécialistes et gestionnaires sont ceux qui profitent le plus de ces programmes. Ils fournissent 37,8% du total des bénéficiaires alors qu'ils ne représentent que 16,3% de la main-d'oeuvre comprise dans l'échantillon. À l'inverse, les travailleurs de la catégorie «autres» qui composent 56,8% de la main-d'oeuvre totale de l'échantillon, fournissent seulement 34,8% des bénéficiaires (cf. tableau 2.21).

Tableau 2.20

Pourcentage d'entreprises déclarant des programmes de congé-éducation et proportion de la main-d'oeuvre travaillant dans ces entreprises, par catégorie socio professionnelle, au Canada

Catégorie d'employés	A	B	C	D	E	F
	Nombre d'entreprises offrant de tels programmes	Nombre d'entreprises dans l'échantillon	Pourcentage d'entreprises offrant de tels programmes (Rapport A/B)	Nombre d'employés travaillant dans les entreprises offrant de tels programmes	Nombre d'employés par catégorie socio-professionnelle dans l'échantillon	Proportion d'employés au service d'entreprises offrant de tels programmes (Rapport D/E)
Cadres, spécialistes et gestionnaires	1 105	12 041	9	235 603	431 851	55
Employés de bureau	931	12 041	8	331 068	409 177	47
Autres	1 019	12 041	8	489 750	1 502 249	33
Total¹	1 105	12 041	9	1 056 421	2 643 277	40

1. Dans le cas des entreprises, le total correspond au nombre ou au pourcentage le plus élevé des trois catégories occupationnelles.

Tableau construit à partir de la source suivante :

Roy, J. ADAMS et alii. *L'éducation et le travailleur canadien*. Ottawa, Travail Canada, juin 1979, tableau 3-6.

Tableau 2.21

Répartition des bénéficiaires de congé-éducation dans les entreprises déclarant de tels programmes et dans l'ensemble des entreprises, par catégorie socioprofessionnelle, au Canada

Catégorie d'employés	A		B		C	D		E
	Répartition des employés ayant bénéficié de congé-éducation		Répartition des employés travaillant dans les entreprises offrant de tels programmes			Répartition des employés par catégorie socio-professionnelle dans l'échantillon		
	Nombre	%	Nombre	%		Nombre	%	
Cadres, spécialistes et gestionnaires	3 919	37,8	235 603	22,3	1,7	431 851	16,3	0,9
Employés de bureau	2 838	27,4	331 068	31,3	0,9	709 177	26,8	0,4
Autres	3 611	34,8	489 750	46,4	0,7	1 502 249	56,8	0,2
Total	10 368	100,00	1 056 421	100,00	1,0	2 643 277	100,0	0,4

Tableau construit à partir de la source suivante :

Roy, J. ADAMS, et alii. *L'éducation et le travailleur canadien*. Ottawa, Travail Canada, juin 1979, tableaux 3-6 et 3-7, p. 189, 190.

2.3.2.3 Les autres informations relatives au congé-éducation

A Caractéristiques démographiques : âge et sexe

Donc peu de travailleurs profitent, dans les faits, de congés-éducation. On peut toutefois se demander quelles sont les caractéristiques de ces quelques milliers de travailleurs (10 368 au total).

59% des bénéficiaires sont âgés de 35 à 54 ans (cette tranche d'âge représentait au moment de l'enquête, en décembre 1978, à peu près 36% de l'ensemble des travailleurs rémunérés) et 41% ont de 20 à 34 ans (43% des travailleurs rémunérés se situaient dans cette tranche d'âge en décembre 1978). À toutes fins pratiques, les travailleurs de moins de 20 ans ou de plus de 55 ans se trouvent exclus de ce bénéfice. L'analyse plus détaillée, par catégorie socioprofessionnelle fait ressortir des situations assez différentes selon le cas. Une forte majorité des cadres (88%) et des employés de bureau (84%) bénéficiant de congés-éducation ont entre 35 et 54 ans. Mais la quasi-totalité des travailleurs de la catégorie «autres» (96%) appartiennent à la tranche des 20 à 34 ans¹⁸.

Les femmes sont légèrement sur-représentées (38%) parmi les bénéficiaires car elles comptent pour 33% de la main-d'oeuvre dans l'échantillon. Cet écart est dû au nombre plus important de femmes (46%) ayant obtenu un congé-éducation dans la catégorie des cadres, spécialistes et gestionnaires¹⁹.

B Une caractéristique socio-économique : les secteurs économiques

Deux secteurs (services et administration publique) regroupent à eux seuls les 9/10 des travailleurs ayant obtenu un congé-éducation en 1978²⁰.

C Les caractéristiques relatives à la formation : genre, durée, mode d'implantation et conditions offertes aux travailleurs en congé-éducation

Parmi les employeurs offrant de tels programmes (9,2% des entreprises couvrant 40,0% de la main-d'oeuvre), dans la plupart des cas (8,7% des entreprises, couvrant 35,9% de la main-d'oeuvre), ces plans visent à assurer une formation reliée à l'emploi ou au travail. S'il s'agit de formation syndicale ou encore de la formation générale ou sociale, les possibilités diminuent nettement : dans chaque cas, moins de 14% des employés couverts par cette enquête ont accès à de tels plans (cf. tableau 2.22). L'analyse par catégorie d'employés montre que les cadres, spécialistes et gestionnaires sont mieux couverts que la moyenne à la fois pour les plans de formation reliée au travail ou à l'emploi (49% alors que la moyenne est de 35,9%) et pour la formation générale ou sociale (22,5% contre une moyenne de 13,7%). Les travailleurs de la catégorie «autres» sont les plus mal desservis, peu importe le genre de formation²¹.

Tableau 2.22

Pourcentage d'entreprises déclarant des programmes de congé-éducation et proportion de la main-d'oeuvre travaillant dans celles-ci selon le genre de formation, au Canada

	A	B	C	D	E	F
	Nombre d'entreprises offrant de tels programmes	Nombre d'entreprises dans l'échantillon	Pourcentage d'entreprises offrant de tels programmes (Rapport A/B)	Nombre d'employés travaillant dans les entreprises offrant de tels programmes	Nombre total d'employés dans l'échantillon	Proportion d'employés couverts par de tels programmes (Rapport D/E)
Genre de formation						
Reliée à l'emploi, au travail	1 048	12 041	8,7	949 716	2 643 277	35,9
Syndicale	267	12 041	2,2	363 583	2 643 277	13,8
Dans un domaine général ou social	544	12 041	4,5	361 533	2 643 277	13,7
Total¹	1 105	13 041	9,2	1 056 421	2 643 277	40,0

1. Étant donné que certaines entreprises peuvent offrir des programmes couvrant plus d'un genre de formation, le total des nombres figurant dans les colonnes ne correspond pas au total général indiqué.

Tableau construit à partir de la source suivante : Roy, J. ADAMS et alii, *L'éducation et le travailleur canadien*, Ottawa, Travail Canada, juin 1979, tableau 3-9, p. 192.

18. Source : R.J. ADAMS et alii, (juin 1979, tableaux 3-13, p. 196; R.J. ADAMS, (avril 1980), tableau 8, p. 19.

19. Source : R.J. ADAMS et alii, (juin 1979), tableaux 3-13, p. 196; R.J. ADAMS (avril 1980), tableau 7, p. 18.

20. Source : R.J. ADAMS et alii, (juin 1979), tableau 3-8, p. 191.

21. Calculs établis à partir de la source suivante : R.J. ADAMS et alii, (juin 1979), tableau 3-9, p. 192.

Les trois quarts des congés-éducation accordés en 1978 couvrent une période de 6 à 9 mois, coïncidant avec la durée de l'année scolaire. Cette situation s'applique particulièrement aux employés de bureau (89%) et aux travailleurs de la catégorie «autres» (85%). Parmi les cadres, spécialistes et gestionnaires cependant, une quantité non négligeable d'employés (33%) ont reçu une formation de plus longue durée²².

Dans la majorité des cas ces programmes ont été implantés unilatéralement par l'employeur (7,0% des entreprises couvrant 28,6% de la main-d'oeuvre). La mise en place d'un plan ou d'une politique de congé-éducation, par suite de la négociation d'une convention collective ou encore d'une autre forme d'entente, est sensiblement moins fréquente (cf. tableau 2.23). Le détail de l'analyse par catégorie d'employés montre

que les programmes mis en place par l'employeur seul servent mieux les cadres, spécialistes et gestionnaires (45% sont couverts) que les employés de la catégorie «autres» (21,0%). Mais à l'inverse, ces derniers sont mieux couverts (10,5%) que les cadres (4,4%) par des plans développés par suite d'une convention collective²³.

Parmi les conditions les plus fréquentes qui caractérisent les plans de congé-éducation on note la rémunération partielle ou totale du travailleur (5,5% des entreprises, couvrant 21,9% de la main-d'oeuvre) et le paiement, en tout ou en partie, des frais de scolarité (6,1% des entreprises couvrant 27,2% des employés) (cf. tableau 2.24). Pour ces deux types de mesures, les cadres et les employés de bureau sont en meilleure posture que les travailleurs de la catégorie «autres».

Tableau 2.23

Pourcentage d'entreprises déclarant des programmes de congé-éducation et proportion de la main-d'oeuvre travaillant dans celles-ci selon le mode d'implantation, au Canada

	A	B	C	D	E	F
	Nombre d'entreprises offrant de tels programmes	Nombre d'entreprises dans l'échantillon	Pourcentage d'entreprises offrant de tels programmes (Rapport A/B)	Nombre d'employés travaillant dans les entreprises offrant de tels programmes	Nombre total d'employés dans l'échantillon	Proportion d'employés couverts par de tels programmes (Rapport D/E)
Mode d'implantation						
Décision prise unilatéralement par l'employeur	840	12 041	7,0	757 047	2 643 277	28,6
Négociation d'une convention collective	307	12 041	2,5	233 037	2 643 277	8,8
Autres modes ¹	97	12 041	0,8	95 128	2 643 277	3,6
Total²	1 105	12 041	9,2	1 056 421	2 643 277	40,0

1. L'expression «autres modes» se rapporte à des ententes officielles ou officieuses entre les employeurs et les associations d'employés.

2. Étant donné que certaines entreprises peuvent offrir des programmes couvrant plus d'un mode d'implantation, le total des nombres figurant dans les colonnes ne correspond pas au total général indiqué.

Tableau construit à partir de la source suivante :

Roy, J. ADAMS et alii. *L'éducation et le travailleur canadien*. Ottawa, Travail Canada, juin 1979, tableau 3-10, p. 193.

22. Source : R.J. ADAMS et alii. (juin 1979), tableau 3-13, p. 196.

23. Calculs établis à partir de la source suivante : R.J. ADAMS et alii. (juin 1979), tableau 3-10, p. 193.

Tableau 2.24

Pourcentage d'entreprises déclarant des programmes de congé-éducation et proportion de la main-d'œuvre travaillant dans celles-ci selon les dispositions financières prévues, au Canada

	A	B	C	D	E	F
	Nombre d'entreprises offrant de tels programmes	Nombre d'entreprises dans l'échantillon	Population d'entreprises offrant de tels programmes (Rapport A/B)	Population dans les entreprises offrant de tels programmes	Population totale dans l'échantillon	Proportion d'employés couverts par de tels programmes (Rapport D/E)
Dispositions financières prévues						
Rémunération partielle ou totale	660	12 041	5,5	579 246	2 643 277	21,9
Allocation en remplacement du salaire	31	12 041	0,3	27 651	2 643 277	1,0
Paiement en tout ou en partie des frais de scolarité	733	12 041	6,1	718 991	2 643 277	27,2
Total¹	1 105	12 041	9,2	1 056 421	2 643 277	40,0

1. Étant donné que certaines entreprises peuvent offrir des programmes prévoyant plus d'un type de dispositions financières, le total des nombres figurant dans les colonnes ne correspond pas au total général indiqué.

Tableau construit à partir de la source suivante :

Roy, J. ADAMS et alii. *L'éducation et le travailleur canadien*. Ottawa, Travail Canada, juin 1979, tableau 3-12, p. 194.

2.4 L'enquête du Conseil économique du Canada (1979)

L'enquête du Conseil économique, menée auprès des entreprises a pour objet l'étude des pénuries de travailleurs qualifiés, au Canada. Et la formation en entreprise, considérée comme une solution à privilégier, fait l'objet d'un chapitre dans le rapport de recherche du Conseil économique. Les données fournies dans ce document concernent les aspects suivants de la formation en entreprise :

- les entreprises déclarant des activités de formation et celles déclarant des programmes d'apprentissage;
- une seule information relative aux stagiaires bénéficiant de formation;
- les programmes de formation réalisés par les entreprises.

La plupart de ces données rendent compte de la situation d'ensemble au Canada. Les seuls résultats accessibles concernant le Québec plus spécialement sont : 1) le pourcentage d'entreprises ayant réalisé des activités de formation professionnelle, globalement et selon leur durée; 2) le pourcentage d'entreprises déclarant l'existence de programmes d'apprentissage.

L'enquête du Conseil économique part d'une définition large de la formation puisqu'elle couvre tout autant les activités formelles que les activités moins structurées, qu'elles se situent dans le cadre de programmes bien établis, ou non. Aussi, par rapport aux enquêtes précédentes, se trouve-t-on à élargir nettement l'objet d'étude. L'ampleur des résultats relatifs aux activités de formation en fournit d'ailleurs la preuve.

Malgré tout, l'enquête du Conseil économique ne couvre pas tous les genres de formation en entreprise puisqu'on cherche à recueillir des informations seulement sur les activités de formation professionnelle, c'est-à-dire celles qui visent directement à accroître la productivité des travailleurs²⁴. Les activités ayant une portée plus générale ne sont pas visées par cette enquête. En outre, se trouvent nommément exclues les activités portant sur la santé et la sécurité au travail et sur l'initiation à la vie de l'entreprise (orientation); or celles-ci représentent une partie relativement importante des activités réalisées par les entreprises²⁵.

24. La libellé du texte que nous a rendu accessible M. Betcherman se lit comme suit : «The HRS (Human Resources Survey) define appropriate training simply as THE WORKER'S ACQUISITION OF VOCATIONAL SKILLS TO DIRECTLY IMPROVE FUTURE PRODUCTIVITY», p. 116.

25. Selon R.J. ADAMS, (*Training in Canadian Industry*, April 1980, p. 20), les activités de type sécurité et orientation des travailleurs occupent environ le tiers du total du temps consacré par les entreprises canadiennes à la formation de leurs employés. L'enquête de Statistique Canada (1969-1970) révélait pour sa part qu'environ le quart des stagiaires au Québec avaient reçu une formation de ce type.

2.4.1 Les entreprises déclarant des activités de formation professionnelle et les entreprises déclarant l'existence de programmes d'apprentissage

2.4.1.1 La comparaison relative aux activités de formation : Québec, Ontario, Canada

Comme l'illustre le tableau 2.25, avec 43,0% d'entreprises déclarant des activités de formation, le Québec se situe nettement en bas de la moyenne nationale (61,7%) alors que l'Ontario (67,5% connaît des résultats à peu près identiques à ceux de l'ensemble du pays.

2.4.1.2 Les activités de formation selon leur durée

En outre, le pourcentage d'entreprises déclarant des activités d'une durée d'un an ou plus, est trois fois plus faible au Québec (6,7%) qu'en Ontario (22,5%) ou dans l'ensemble du pays (20,3%). Donc, au Québec, non seulement moins d'entreprises que dans l'ensemble du pays font de la formation, mais encore celles qui en organisent réalisent des activités de plus courte durée (cf. tableau 2.25).

Tableau 2.25

Répartition des entreprises déclarant des activités de formation professionnelle, globalement et selon la durée, au Québec, en Ontario et au Canada

Présence d'activités selon la durée	Québec	Région Ontario	Canada
	%	%	%
Entreprises déclarant des activités			
— D'une durée inférieure à 3 mois	36,3	45,0	26,6
— D'une durée de 3 mois à un an			14,8
— D'une durée d'un an ou plus	6,7	22,5	20,3
Sous-total	43,0	67,5	61,7
Entreprises ne déclarant aucune activité de formation professionnelle			
	57,0	32,5	38,3
Total (%)	100,0	100,0	100,0
(N)	(363)	(538)	(1354)

Tableau construit à partir de la source suivante : Gordon BETCHERMAN, *Les pénuries de travailleurs qualifiés*, chap. 7, tableaux 7-1 et 7-2, p. 117 et 119 (À paraître)

2.4.1.3 La comparaison relative aux programmes d'apprentissage : Québec, Ontario, Canada

Le pourcentage d'entreprises déclarant des programmes d'apprentissage est nettement plus faible au Québec (4,4%) que dans l'ensemble du pays (15,7%). L'Ontario (17,3%) se situe assez près de la moyenne nationale (cf. tableau 2.26).

Tableau 2.26

Pourcentage d'entreprises déclarant des programmes d'apprentissage, au Québec, en Ontario et au Canada

Régions	Proportion d'entreprises déclarant des programmes d'apprentissage %
Québec	4,4
Ontario	17,3
Canada	15,7

(n = 1354)

Source : Gordon BETCHERMAN; *Les pénuries de travailleurs qualifiés*, chap. 7, tableau 7-16, p. 140.

2.4.2 Les autres informations : la situation du Canada

Plusieurs autres informations ont été analysées, mais uniquement pour l'ensemble du pays. Certaines de ces données sont plus originales car il s'agit de la première enquête d'envergure nationale à mettre celles-ci en évidence. C'est le cas par exemple des questions posées aux entreprises relativement aux raisons expliquant l'absence chez elles d'activités de longue durée (un an ou plus) ou relativement à l'établissement (ou non) par elles de prévisions d'embauche. C'est également le cas des questions relatives aux coûts de formation, aux types de dépenses encourues par les entreprises et aux subventions gouvernementales qu'elles reçoivent. D'autres résultats, concernant les caractéristiques des entreprises ou celles de la formation, se comparent à ceux fournis par d'autres enquêtes.

2.4.2.1 Les entreprises sans activités de formation de longue durée

Les raisons expliquant la situation sont fournies séparément pour les entreprises n'offrant aucune formation et pour celles qui réalisent des activités d'une durée inférieure à un an. Parmi les entreprises n'offrant aucune formation, une raison prédomine nettement (51,4%) pour expliquer l'absence de formation de longue durée à savoir qu'en règle générale, on peut combler les postes vacants en recrutant du personnel dans d'autres entreprises. Parmi celles qui font de la formation, les raisons évoquées sont plus diversifiées. Outre le fait que l'on puisse recruter des candidats à l'extérieur (36,1%) on soulignera, parmi les autres raisons majeures, le risque de voir quitter l'entreprise après la période de formation (36,1%) et le

fait que l'entreprise ne dispose pas des ressources financières permettant d'offrir de la formation de longue durée (30,3%)...²⁶.

Par ailleurs, les entreprises sans aucune formation feraient moins souvent que les autres des prévisions d'embauche; mais on ne note pas de différence entre celles qui font de la formation de courte durée et celles qui ont également des activités de longue durée, en matière de prévisions d'embauche²⁷.

2.4.2.2 Les caractéristiques socio-économiques : secteurs économiques, catégories occupationnelles, taille des entreprises, présence syndicale, niveau moyen de salaire, lieu d'implantation, nombre d'années d'existence des entreprises

L'analyse de la présence d'activités par secteurs économiques, fait ressortir deux secteurs où les entreprises sont nettement plus actives que la moyenne générale (61,7%) : les finances (84,3%) et les mines (79,3%). Deux secteurs se situent sensiblement en bas de cette moyenne : la construction (52,7%) et les transports (48,8%)²⁸.

Les résultats fractionnés par groupes occupationnels²⁹ permettent de constater que quatre catégories occupationnelles, les vendeurs (17,1%), les ouvriers affectés à la fabrication ou à la réparation des produits (14,6%), les employés de bureau (11,9%) et les administrateurs (10,6%) regroupent à eux seuls plus de la moitié des bénéficiaires (54,2%). On note également que plus de la moitié des programmes (58,0%) s'adressent à ces quatre mêmes catégories d'employés³⁰. Le rapport ne fournit cependant aucune information quant à la proportion de la main-d'oeuvre couverte par l'enquête à laquelle correspondent ces quatre groupes occupationnels.

En ce qui concerne les programmes destinés aux apprentis, on peut constater leur haut degré de concentration : la moitié des programmes (et d'ailleurs la moitié du total des apprentis) appartient à une même catégorie, celle des ouvriers affectés à la fabrication et à la réparation des produits³¹. Mais nous ignorons également dans ce cas l'importance relative de cette catégorie occupationnelle, dans l'échantillon.

26. Source : Gordon BETCHERMAN, (À paraître), tableau 7-6, p. 125.

27. Source : Gordon BETCHERMAN, (À paraître), tableau 7-7, p. 127.

28. Source : Gordon BETCHERMAN, (À paraître), tableau 7-3, p. 120, p. 128.

29. Les groupes occupationnels ont été définis pour correspondre à la classification canadienne des occupations «Canadian classification and Dictionary of Occupations».

30. Source : Gordon BETCHERMAN, (À paraître), tableaux 7-8, et 7-9, p. 128.

31. Source : Gordon BETCHERMAN, (À paraître), tableau 7-17, p. 141.

La proportion d'entreprises déclarant des activités croît de façon uniforme selon la taille des entreprises. Alors que la moyenne générale s'établit à 62,9%, parmi les entreprises de moins de vingt employés cette proportion est de 42,8% tandis que parmi les entreprises de cinq cents employés et plus, elle atteint 93,2%³².

Selon les résultats obtenus lors de cette enquête, les pourcentages d'entreprises déclarant des activités ne varient pas de façon significative qu'il y ait ou non présence syndicale.

En ce qui concerne le niveau de salaire³³ payé par les entreprises, il semble que les liens avec les activités de formation soient assez complexes. D'une part il n'existe pas de différence significative entre les entreprises quant à la présence d'activités de formation, selon le niveau moyen de salaire versé aux employés. Par contre, de telles différences entre les entreprises existent en ce qui a trait aux activités de formation de longue durée : plus le niveau moyen des salaires est élevé, plus les activités de longue durée y sont fréquentes. Parmi les entreprises versant un salaire hebdomadaire moyen de moins de 200,00 \$, on ne trouve que 6,0% d'entreprise déclarant des activités de longue durée; parmi celles dont le salaire moyen atteint 400,00 \$ ou plus, 30,4% des entreprises organisent de telles activités³⁴.

Quant aux deux derniers indicateurs, le lieu géographique d'implantation des entreprises et leur nombre d'années d'existence, il ne semble pas se dégager de modèle clair. Toutefois, on remarque que les entreprises situées dans les grandes zones métropolitaines ont moins tendance à réaliser des activités de longue durée. On note également que les entreprises les plus jeunes (moins de cinq ans d'existence) sont celles où l'on trouve les plus faibles taux d'activités; mais au-delà de cette période initiale, on ne trouve plus une telle différence entre les entreprises³⁵.

2.4.2.3 Les caractéristiques relatives à la formation : coûts de formation, types de dépenses, subventions, durée et méthode de formation

On signale à juste titre que les informations relatives aux coûts de formation sont virtuellement inexistantes, malgré le grand intérêt que celles-ci pourraient avoir, pour les entreprises comme pour les gouvernements. On souligne que si certaines entreprises ont tenté d'estimer leurs coûts de formation de la manière la plus précise possible, par contre plusieurs autres n'ont pas été en mesure de fournir ces informations. En fait, les données relatives aux coûts de formation produites

par les entreprises ne couvrent que 34,1% des programmes; et on peut supposer que dans plusieurs cas il s'agit de résultats très approximatifs.

Une fois ces réserves faites, les données de l'enquête permettent d'estimer le coût moyen de formation à 2 551,00 \$ par bénéficiaire. Mais on constate également que le coût moyen de formation des cols bleus est nettement supérieur à celui des cols blancs³⁶.

Les résultats relatifs aux types de dépenses encourues par les entreprises pour réaliser leurs programmes de formation manifestent également la précarité des données. Les informations recueillies couvrent seulement 57,8% des programmes. Les catégories de dépenses les plus fréquentes sont celles relatives aux honoraires et aux salaires (versés aux formateurs et aux bénéficiaires) et les coûts administratifs (frais de scolarité, dépenses de voyage et gestion des programmes)³⁷.

L'enquête du Conseil économique permet d'établir que la grande majorité des activités se font sans aide gouvernementale directe. De fait 20,2% des programmes bénéficient d'une subvention de l'État. Un peu plus de la moitié de ces subventions sont versées aux industries manufacturières. Il s'agit surtout de programmes de formation de longue durée et de programmes utilisant à la fois la formation en classe ainsi que sur le poste de travail. Ces subventions servent, la plupart du temps, à assurer la formation de cols bleus³⁸.

La plupart des programmes offerts par les entreprises sont de courte durée. Plus de la moitié (55,3%) prévoient une période de formation de **trois mois ou moins**, et seulement 21,2% d'entre eux assurent une formation d'une durée supérieure à un an³⁹.

Les différentes méthodes de formation sont pratiquement toutes aussi fréquentes : formation en classe seulement (32,1%), formation sur le poste de travail seulement (31,4%), formation à la fois en classe et sur les postes de travail (36,5%) sont trois méthodes largement utilisées dans les programmes de formation⁴⁰.

32. Source: Gordon BETCHERMAN, (À paraître), tableau 7-4, p. 122.

33. Le niveau de salaire est établi à partir de la moyenne de salaire brut hebdomadaire versé par l'entreprise à ses employés.

34. Source: Gordon BETCHERMAN, (À paraître), tableau 7-5, p. 123.

35. Source: Gordon BETCHERMAN, (À paraître), p. 124.

36. Source: Gordon BETCHERMAN, (À paraître), p. 142.

37. Source: Gordon BETCHERMAN, (À paraître), tableau 7-21, p. 145.

38. Source: Gordon BETCHERMAN, (À paraître), p. 148.

39. Source: Gordon BETCHERMAN, (À paraître), tableau 7-11, p. 135.

40. Source: Gordon BETCHERMAN, (À paraître), tableau 7-13, p. 137.

Mais selon la durée des programmes, les méthodes de formation varient. Ainsi, les programmes d'une durée de quatre semaines ou moins utilisent dans la majorité des cas (62,1%), la formation en classe seulement. Les programmes s'étendant sur une période de cinq à vingt-six semaines recourent, dans une majorité de cas (53,3%) uniquement à de la formation sur le poste de travail. Lorsque la durée du programme s'échelonne entre six mois et un an, deux méthodes servent à réaliser la formation : la formation uniquement sur le poste de travail et celle qui se donne en partie sur le poste de travail, en partie en classe. La grande majorité des programmes (84,9%) dont la durée est supérieure à un an privilégient une formation donnée en partie sur le poste de travail et en partie en classe⁴¹.

2.5 Les points saillants des données antérieures

Par rapport aux trois aspects de la formation que nous entendons analyser dans le présent rapport et qui constituent des enjeux pour les partenaires sociaux (l'accès à la formation, les caractéristiques de ces activités et le contrôle sur celles-ci), les deux premiers aspects ont sans doute été mieux analysés. Chacune des enquêtes tente en effet d'évaluer l'importance quantitative des activités de formation en entreprise; et chacune fournit au moins quelques informations relatives aux caractéristiques de la formation. Quant au troisième aspect, il n'a pratiquement pas été traité, sauf par la commission Adams (1978), qui a présenté quelques données sur les modalités de mise sur pied de ces activités (par l'employeur seul, en vertu de conventions collectives ou d'autres ententes). Résu-mons donc, par rapport à chacun des trois aspects, ce qui ressort des enquêtes antérieures.

2.5.1 L'accès à la formation

Quoique n'utilisant pas nécessairement les mêmes dimensions pour ce faire, chacune des enquêtes tend à considérer le Québec comme une région où le niveau d'activités de formation est inférieur à la moyenne nationale. Les trois enquêtes⁴² fournissant des résultats sur la proportion d'entreprises déclarant de la formation et les deux enquêtes⁴³ évaluant la proportion de bénéficiaires manifestent cette même tendance. Donc, selon ces enquêtes, le Québec se caractérise par un faible niveau de développement des pratiques de formation en entreprise.

Nous avons signalé au chapitre I qu'il nous serait possible d'émettre une hypothèse sur l'importance relative de la formation en entreprise, au Québec, lorsque nous aurions examiné les résultats des enquêtes antérieures. En nous appuyant sur ces données, nous sommes maintenant en mesure de formuler l'hypothèse suivante : **Au Québec, les prati-**

ques de formation en entreprise sont le fait d'une proportion relativement restreinte d'entreprises; et les travailleurs susceptibles d'en bénéficier représentent une faible proportion de la main-d'oeuvre.

2.5.2 Les caractéristiques de la formation

Les seules enquêtes fournissant certaines données sur les caractéristiques de la formation au Québec sont celles réalisées en 1969-1970 par Statistique Canada et en 1979 par le Conseil économique du Canada. La première nous apprend que le Québec se distingue de l'ensemble du pays par une proportion plus élevée d'entreprises déclarant des programmes d'aide financière⁴⁴ à leurs employés lorsque ceux-ci suivent des activités de formation dispensées en dehors des heures de travail; et la proportion de bénéficiaires est également plus forte que la moyenne générale au Canada. En outre, selon cette même enquête le Québec se distingue du reste du pays par le fait qu'une plus forte proportion des bénéficiaires y reçoivent une formation de longue durée.

L'enquête du Conseil économique du Canada (1979) laisse entendre par contre que non seulement moins d'entreprises québécoises déclarent des activités de formation mais encore que la proportion d'entreprises réalisant de la formation de longue durée y est inférieure à celle de l'ensemble du pays. Ces informations, à première vue, contradictoires nous portent à faire le commentaire suivant : il se pourrait que les activités, au Québec, soient plus concentrées; moins d'entreprises auraient des programmes de formation de longue durée, mais parmi celles qui en ont, la proportion de bénéficiaires serait plus élevée.

Parmi les autres informations décrivant la situation dans l'ensemble du pays, les plus significatives pour notre enquête sont les suivantes :

- les activités de formation de longue durée occupent une place assez restreinte;
- en règle générale, la majeure partie des activités visent à assurer une formation professionnelle, directement reliée à la tâche ou au poste occupé;
- les différentes méthodes de formation (en classe, sur le poste de travail, ou les deux à la fois) sont toutes largement utilisées par les entreprises.

2.5.3 Le contrôle sur les activités de formation

Une seule indication relative au contrôle des activités de formation a été fournie lors de ces enquêtes. Il s'agit du mode d'implantation de ces activités, tel qu'analysé dans l'enquête menée pour le compte de la Commission Adams. On y apprend qu'une forte proportion des programmes de formation en vigueur dans les entreprises ont été implantés unilatéralement par les employeurs. Certaines entreprises rapportent des

41. Source : Gordon BETCHERMAN, (À paraître), tableau 7-14, p. 138.

42. Statistique Canada (1969-1970), Commission Adams (1978) et Conseil économique du Canada (1979).

43. Statistique Canada (1973) et Commission Adams.

44. Il s'agit de ce qu'en anglais on appelle les «Tuition Aid Programs».

activités mises en place conformément aux dispositions de conventions collectives ou en fonction d'autres ententes, mais il semble que ce genre de situation soit relativement peu fréquent.

2.6 Quelques remarques relatives à la comparaison des enquêtes antérieures sur les pratiques de formation en entreprise

Soulignons en premier lieu que la comparaison entre ces quatre enquêtes est difficile à faire car de l'une à l'autre, la façon de traiter le dossier de la formation en entreprise varie de manière importante : définition de l'objet d'étude, dimensions couvertes, champ d'enquête.

2.6.1 L'objet d'étude

D'une enquête à l'autre, nous pouvons constater une tendance à élargir l'objet d'étude qui constituent les pratiques de formation en entreprise. L'enquête de Statistique Canada (1969-1970) ne vise que les activités formelles (*les cours*) offertes dans le cadre de programmes bien établis. L'enquête suivante de Statistique Canada (1973) vise également les activités formelles (*les cours*) mais en éliminant l'obligation que celles-ci se situent dans le cadre de programmes bien établis. L'étude menée pour le compte de la Commission d'enquête sur le congé-éducation et la productivité (1978) couvre à la fois les activités formelles (*les cours*) et les activités moins structurées (stages, séminaires, journées d'études, conférences...) mais uniquement lorsque celles-ci sont organisées dans le cadre de programmes (un plan ou une politique de formation ou de perfectionnement). Le Conseil économique du Canada adopte une définition encore plus large couvrant les activités formelles et les activités moins structurées, qu'elles se situent ou non dans le cadre de programmes bien établis.

2.6.2 Les dimensions couvertes

D'une enquête à l'autre, les éléments retenus et ceux qui sont exclus varient de façon sensible. Ainsi, l'enquête de Statistique Canada (1969-1970) ne vise à toutes fins pratiques que les cours de formation professionnelle (ou encore l'acquisition de connaissances générales lorsque nécessaires à la poursuite d'une formation professionnelle plus poussée), qu'ils se donnent durant ou en dehors des heures de travail. Se trouvent exclues la formation sur le tas ainsi que la formation générale ou sociale (lorsque celle-ci n'est pas directement requise pour recevoir une formation professionnelle plus poussée). Toutes les activités sous une forme autre que des cours sont également exclues, peu importe le genre.

L'enquête menée en 1973 par Statistique Canada vise tous les genres de formation dès lors qu'il s'agit de cours formels parrainés par l'employeur. On se trouve ainsi à exclure la formation sur le tas et fort probablement la majeure partie des activités d'apprentissage (i.e. lorsque cette formation est organisée par les

ministères provinciaux du travail). Toutes les activités autres que des cours sont également rejetées.

La Commission Adams (1978) couvre tous les genres de formation (même la formation syndicale) offerte durant les heures de travail, peu importe la formule (cours séminaires, stages, journées d'étude, conférences...). Mais toutes les activités de formation d'une durée de moins d'une journée sont exclues, peu importe le genre de formation. Il en va de même pour les activités se déroulant en dehors des heures de travail, peu importe le genre ou la durée.

Le Conseil économique du Canada (1979) s'intéresse essentiellement à la formation professionnelle destinée à accroître la productivité future du travailleur, qu'elle soit donnée sous forme de cours, de stages, de journées d'étude... durant ou en dehors des heures de travail. Mais les autres genres de formation sont exclus ; formation non professionnelle mais liée à la tâche (santé et sécurité au travail; orientation-initiation à la vie de l'entreprise et à son organisation), formation générale ou sociale.

2.6.3 Le champ d'enquête

D'une enquête à l'autre, la population étudiée varie sensiblement. Dans un cas, l'enquête de Statistique Canada (1973), le questionnaire s'adresse directement aux individus à partir d'un échantillon représentatif de l'ensemble des travailleurs rémunérés. Les trois autres enquêtes recueillent leurs informations auprès des entreprises. L'enquête de Statistique Canada (1969-1970) et celle de la Commission Adams (1978) ne retiennent que les entreprises de vingt employés et plus tandis que le Conseil économique (1979) les retient toutes, peu importe la taille. En outre, l'enquête de Statistique Canada (1969-1970) et celle du Conseil économique (1979) ne couvrent pas l'administration publique.

Et si la période de dix ans séparant la première enquête de Statistique Canada et celle du Conseil économique peut expliquer une partie des écarts constatés au niveau des résultats, les pratiques de formation ayant pu connaître une certaine expansion entre ces deux moments, nous sommes portés à croire que la façon de définir l'objet d'étude ou le champ d'observation sont des facteurs explicatifs plus importants. Les résultats montrent en effet qu'entre la première enquête de Statistique Canada (1969-1970) et celle du Conseil économique (1979), la proportion d'entreprises déclarant de la formation au Canada a presque triplé, passant de 22,9% à 61,7%. Par rapport à l'étude menée pour le compte de la Commission d'enquête sur le congé-éducation et la productivité (1978), les résultats du Conseil économique (1979) sont presque deux fois plus élevés, soit respectivement de 32,6% et de 61,7%.

Il sera donc nécessaire de manifester beaucoup de prudence si l'on entend comparer les résultats de ces enquêtes à ceux obtenus dans le cadre du présent sondage. Toutefois, pour faciliter la comparaison nous fournissons un tableau synthèse comparant ces quatre enquêtes à la nôtre quant à l'objet d'étude, à l'échantillon, à la méthode de cueillette des données, au nombre de répondants...

	Statistique Canada (février 1973)	Revue «Labour Force» (janvier 1975)	Commission fédérale d'enquête (juin 1979)	Conseil économique du Canada (à paraître)	C.E.F.A. (à paraître)
Année sur laquelle porte l'enquête	1969	1973	1978	1979	1980
Population visée	Entreprises de vingt employés et plus	Individus directe- ment visés (i.e. les travailleurs rémunérés)	Entreprises de vingt employés et plus	Entreprises de toutes les tailles	Entreprises de vingt employés et plus
Liste d'échantil- lonnage	Liste d'envoi de Statistique Canada servant à ses enquêtes mensuelles sur l'emploi	Liste d'envoi de Statistique Canada servant à l'enquête men- suelle sur la population active	Liste d'envoi du ministère du Travail servant à mener l'enquête annuelle sur les conditions de travail	Liste d'échantil- lonnage établie par la firme de consultants Dun and Bradstreet	Liste d'envoi de Statistique Canada servant à son enquête mensuelle sur l'emploi (ES-1, province de Québec) • Fichiers de l'Office de la langue française • Autre liste de Statistique Canada (cata- logue 72.004)
Champ d'application (inclusions et exclusions)	Entreprises de 20 employés et plus; couvre tous les secteurs d'activité éco- nomique, sauf : • agriculture • pêche • piégeage • administration publique • défense	Visé les travail- leurs rémunérés, sauf : • Yukon et Ter- ritoires du Nord-Ouest; • indiens dans les réserves; • membres des Forces armées Exclut : • personnes pos- sédant une entreprise ou une ferme; • personnes qui pratiquent une profession (à leur compte); • travailleurs familiaux non rémunérés NOTE: globale- ment l'enquête n'exclut aucune branche d'acti- vité, ni aucune profession	2½ millions d'employés au service des entreprises figurant dans l'échantillon : i.e. Entreprises de 20 employés et plus, sauf celles des sec- teurs suivants : • construction • primaire 1) agriculture 2) pêches 3) piégeage 4) industrie forestière (sauf l'exploitation forestière qui, elle, figure dans l'échan- tillon)	Ensemble des entreprises (in- cluant celles de moins de 20 em- ployés), sauf les entreprises des secteurs suivants : • agriculture • administration publique	Entreprises de 20 employés et plus de tous les secteurs d'acti- vité économique, sauf les entre- prises des sec- teurs suivants : • agriculture • pêche • piégeage

	Statistique Canada (février 1973)	Revue «Labour Force» (janvier 1975)	Commission fédérale d'enquête (juin 1979)	Conseil économique du Canada (à paraître)	C.E.F.A. (à paraître)
Objet d'étude	Les cours offerts durant ou en dehors des heures normales de travail et se situant dans le cadre de programmes bien établis	Les cours ou séances de formation donnés ou financés par l'employeur, se déroulant sur place ou à l'extérieur de l'entreprise, qu'ils se situent ou non dans le cadre de programmes bien établis	Les programmes (plans ou politiques) de formation durant les heures normales de travail; le congé-éducation pour études à temps plein durant les heures travail	Les activités de formation professionnelle, durant et en dehors des heures normales de travail, qu'elles se situent ou non dans le cadre de programmes bien établis	Les activités de formation, durant et en dehors des heures de travail, financées par l'employeur, qu'elles se situent ou non dans le cadre de programmes bien établis
Éléments inclus	<ul style="list-style-type: none"> • Formation professionnelle; • Apprentissage • Cours par correspondance 	Tous les genres de formation, mais une partie seulement des cours d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Formation professionnelle; (incluant la formation sur le tas et l'apprentissage); • formation générale ou sociale; • formation syndicale 	<ul style="list-style-type: none"> • Formation professionnelle (incluant la formation sur le tas) • Apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> • Formation professionnelle (incluant la formation sur le tas) • Formation générale ou sociale
Éléments exclus	<ul style="list-style-type: none"> • Formation sur le tas • Formation générale ou sociale • Formation syndicale 	<ul style="list-style-type: none"> • Formation sur le tas • Apprentissage (en partie) • Formation syndicale 	<ul style="list-style-type: none"> • Formation d'une durée de moins d'une journée • Formation en dehors des heures de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Formation non professionnelle, liée à la tâche (santé-sécurité, orientation) • Formation générale ou sociale • Formation syndicale 	<ul style="list-style-type: none"> • Formation d'une durée moins d'une journée • Apprentissage • Formation syndicale
Mode de cueillette des données	Deux questionnaires postaux successifs : <ul style="list-style-type: none"> • 1er questionnaire; taux de réponses : 94% (N) questionnaires envoyés : <ul style="list-style-type: none"> • Canada : 44 418 • Québec : 10 255 • 2e questionnaire; taux de réponses : 50% (N) questionnaires envoyés : <ul style="list-style-type: none"> • Canada : 14 200 • Québec : ? 	Enquête auprès de 30 000 ménages au Canada. Trois questions ont été ajoutées au questionnaire sur la population active. Taux de réponse : inconnu	Questionnaire postal envoyé à 3 348 entreprises à travers le Canada; taux de réponse : 44%	Questionnaire postal; taux de réponses au : <ul style="list-style-type: none"> • Canada : 34% • Québec : 33% 	Enquête en deux phases : <ul style="list-style-type: none"> • un questionnaire téléphonique auprès de 1 746 entreprises : taux de réponse : 92.6% • un questionnaire postal envoyé à 1 167 entreprises ayant déclaré des activités organisées de formation lors de l'entrevue téléphonique; taux de réponse : 39.7%

	Statistique Canada (février 1973)	Revue «Labour Force» (janvier 1975)	Commission fédérale d'enquête (juin 1979)	Conseil économique du Canada (à paraître)	C.E.F.A. (à paraître)
Nombre de répondants	3 108 entreprises au Canada (dont 578 au Québec)	Nombre de répondants, inconnu	À partir des taux des répon- ses de la P.M.E. (49%) et de la grande entre- prise (37%) de même que de la pondération des réponses, on peut penser que les répondants se répartissent de la façon sui- vante : • 961 P.M.E. • 510 grandes entreprises, soit : • 1 471 entre- prises, au total, au Canada	1 354 dirigeants d'entreprises au Canada (dont 363 au Québec)	1 617 entreprises au Québec

Chapitre 3

Les caractéristiques des entreprises et de la main-d'oeuvre à leur service

Ce chapitre vise à décrire les grandes caractéristiques des entreprises de notre échantillon et de la main-d'oeuvre qui y travaille. Ces caractéristiques ont été choisies dans la mesure où elles pouvaient répondre à deux exigences : la pertinence théorique et la simplicité. Elles doivent permettre de distinguer les entreprises entre elles et les travailleurs qui sont à leur emploi, en fonction du cadre d'analyse développé dans le premier chapitre, à savoir les théories de la segmentation et de la stratification du marché du travail. La seconde exigence, la simplicité, s'avérait nécessaire à cause même de la démarche adoptée. Nous avons procédé, pour recueillir nos informations, par entrevue téléphonique auprès des responsables de formation, du bureau du personnel ou de la direction, selon le cas. Ces personnes ne connaissaient pas nécessairement l'ensemble des données que nous désirions recueillir. Dans d'autres cas, certaines informations pouvaient être jugées confidentielles. D'ailleurs, les taux de réponses plus faibles sur deux questions à incidence financière (les actifs de l'entreprise et la part des coûts de production servant à défrayer les salaires) confirment la difficulté de recueillir ce genre de données auprès des entreprises.

Nous avons regroupé nos informations relatives aux entreprises sous les quatre têtes de chapitre suivantes : les secteurs économiques, la position de l'entreprise par rapport à l'économie de marché, la composition de la main-d'oeuvre par catégories socioprofessionnelles, et enfin, la présence syndicale. Dans chaque cas, nous rendrons compte et de la répartition des entreprises et de celle de la main-d'oeuvre couverte par notre enquête. En ce qui a trait aux caractéristiques des employés, nous n'avons retenu que les deux variables suivantes : les catégories socioprofessionnelles et le sexe des employés. Nous étions particulièrement intéressés à dresser un portrait de la situation, au Québec, par rapport à ces deux caractéristiques de la main-d'oeuvre à l'emploi des entreprises de vingt employés et plus.

3.1 Les secteurs économiques

57,4% des entreprises comprises dans notre échantillon produisent des services (secteur tertiaire) et 42,6% produisent des biens (secteurs primaire et secondaire). Au sein du grand regroupement d'entreprises productrices de biens, seulement 1,1% d'entre elles oeuvrent dans le secteur primaire (cf. tableau 3.1). Cette faible représentativité est due notamment à l'absence, dans notre échantillon, du secteur agricole (exclu de la

banque de données de Statistique Canada). Le regroupement d'entreprises productrices de biens est donc à peu près exclusivement composé du secteur secondaire; dans ce dernier, chacune des catégories¹ réunit moins de 10% du total des entreprises. Dans le tertiaire, deux catégories regroupent une proportion plus élevée d'entreprises : le commerce (19,2%) et les «autres services» (13,9%), chacun des autres sous-secteurs regroupant moins de 7% d'entreprises².

Un second indice peut nous aider à saisir l'importance relative de chaque branche d'activités : la proportion de la main-d'oeuvre travaillant dans chacun des secteurs ou des sous-secteurs. La répartition de la main-d'oeuvre entre les secteurs (primaire, secondaire et tertiaire) correspond, à toutes fins pratiques, à celle des entreprises. Mais à l'intérieur des secteurs, nous notons certaines différences entre les catégories. Ainsi, le sous-secteur du bois regroupe 8,2% des entreprises, mais 12,5% de la main-d'oeuvre. Le sous-secteur de la transformation des produits minéraux suit la même tendance, regroupant 8,7% des entreprises et 13,3% de la main-d'oeuvre. Les textiles et la construction, par contre, emploient proportionnellement moins de travailleurs que leur poids relatif dans l'échantillon. Dans le tertiaire, le secteur des transports emploie une main-d'oeuvre (17,1%) plus importante que la proportion d'entreprises (6,5%) qu'il représente. Par contre, le

1. Ces catégories correspondent parfois à des secteurs industriels (ex. : construction, commerce . . .) et parfois à des sous-secteurs (ex. : textiles, services éducatifs . . .).

2. Nous avons utilisé une terminologie abrégée pour désigner certains secteurs ou sous-secteurs d'activité économique. Voyons quels types d'entreprises comprennent chacune des catégories où de tels regroupements ont été effectués :

- Aliments : aliments, boissons, tabac, caoutchouc, cuir;
- Textiles : textiles, bonneterie, vêtements;
- Bois : bois, meubles, articles d'ameublement, papier et produits connexes, imprimerie, édition et industries connexes;
- Produits minéraux : industrie métallique primaire et industrie des produits métalliques (y inclus machinerie, matériel de transport, matériel et appareils électriques, produits minéraux non-métalliques et leurs dérivés);
- Industries manufacturières diverses : industrie chimique et produits connexes, industries manufacturières diverses;
- Transports : transports, communications et autres services d'utilité publique;
- Finances : finances, assurances, immeuble;
- Autres services : services personnels, services aux entreprises.

Tableau 3.1

Répartition des entreprises et de la main-d'oeuvre, selon les secteurs d'activités

Secteur économique	Entreprises		Main-d'oeuvre
	Nombre	%	%
Secteur primaire	18	1,1	1,8
Secteur secondaire	669	41,5	42,1
Aliments	62	3,8	4,2
Textiles	157	9,7	5,3
Bois	133	8,2	12,5
Produits minéraux	140	8,7	13,3
Industries manufacturières diverses	68	4,2	3,3
Construction	110	6,8	3,5
Secteur tertiaire	930	57,4	56,1
Transports	106	6,5	17,1
Commerce	311	19,2	6,1
Finances	72	4,4	5,3
Services éducatifs	99	6,1	6,9
Services de santé	81	5,0	5,0
Autres services	225	13,9	7,5
Administration publique	37	2,3	8,2
Total	1 617	100	100

commerce et les « autres services » sont dans la situation inverse : ces catégories regroupent un plus grand nombre d'entreprises (19,2% et 13,9%), mais une proportion moindre de main-d'oeuvre (6,1% et 7,5%).

3.2 La position des entreprises par rapport à l'économie du marché

Le regroupement des entreprises par secteurs possède une valeur descriptive certaine, mais sa valeur analytique est plus limitée. Ce n'est pas parce qu'une entreprise fabrique des téléphones plutôt que des pâtes alimentaires, que la gestion du personnel sera modifiée ou que les activités de formation joueront un rôle différent. Il faut plutôt chercher dans la situation financière de l'entreprise, dans sa rentabilité économique, dans sa position concurrentielle sur le plan national ou international, dans la composition de sa main-d'oeuvre... la nature des différences entre les entreprises, en matière de formation. Dans cette perspective, le secteur d'activité ne sera, de fait, que le reflet de ces caractéristiques particulières.

Un premier aspect de ce processus de différenciation tient à la position de l'entreprise par rapport à l'économie de marché. Sommes-nous devant de petites entreprises concurrentielles dont la situation économique est relativement précaire ou plutôt devant de grandes entreprises bénéficiant d'une situation de « contrôle » sur l'écoulement de leurs produits. Trois variables seront utilisées pour cerner plus précisément cette réalité : la taille des entreprises, leur statut et la nationalité des entreprises.

3.2.1 La taille des entreprises

La taille des entreprises est mesurée ici à l'aide de deux indices : le nombre d'employés et les actifs. Dans notre échantillon, 60,8% des entreprises emploient moins de 100 employés, 24,1% des entreprises comptent entre 100 et 499 employés, et 15,0% d'entre elles ont à leur service 500 employés et plus. Toutefois, les petites entreprises, quoiqu'elles soient les plus nombreuses, ne regroupent que 8,5% des employés; les moyennes entreprises en regroupent 13,4% tandis que les grandes entreprises emploient à elles seules plus des trois quarts (78,1%) de la main-d'oeuvre comprise dans notre échantillon (cf. tableau 3.2)³.

3. La taille de l'entreprise mesurée en fonction du nombre d'employés tient compte à la fois des informations provenant du fichier d'échantillonnage et des réponses recueillies lors de l'enquête. Nous avons donc rencontré trois genres de situation : a) l'information relative à la taille de l'entreprise est similaire dans le fichier d'échantillonnage et dans les données recueillies lors de l'enquête; b) le fichier d'échantillonnage attribue à l'entreprise une taille plus grande que celle estimée par le répondant : si le nombre d'unités déclarantes est supérieur à 1, nous avons privilégié l'information contenue dans le fichier d'échantillonnage; si le nombre d'unités déclarantes est égal à 1, nous avons privilégié la taille estimée par le répondant; c) le fichier d'échantillonnage attribue à l'entreprise une taille plus petite que celle estimée par le répondant : nous avons privilégié l'information fournie par le répondant.

Tableau 3.2

Répartition des entreprises et de la main-d'oeuvre selon la taille (nombre d'employés)

Taille (nombre d'employés)	Entreprises		Main-d'oeuvre
	Nombre	%	%
Entre 20 et 99	979	60,8	8,5
Entre 100 et 499	388	24,1	13,4
500 et plus	242	15,0	78,1
Total	1 609	100	100

Lorsque nous examinons la répartition des entreprises selon leurs actifs⁴, nous remarquons que 29,8% d'entre elles ont des actifs inférieurs à un million, 40,9% déclarent des actifs de 1 à 4,9 millions, 10,5% des actifs de 5 à 9,9 millions et enfin, 18,8% des entreprises, des actifs de 10 millions ou plus (cf. tableau 3.3). Tout comme pour le nombre d'employés, la main-d'oeuvre au service des entreprises déclarant de faibles actifs est proportionnellement moindre que leur pourcentage relatif dans l'échantillon. Dans les entreprises aux actifs élevés, le contraire se produit. La main-d'oeuvre employée est proportionnellement plus élevée que le nombre d'entreprises qu'elles représentent.

Tableau 3.3

Répartition des entreprises et de la main-d'oeuvre selon la taille (actifs)

Taille (Actifs)	Entreprises			Main-d'oeuvre
	Nombre	%		%
Moins de 1 million	370	29,8	51,4	4,6
1 à 4,9 millions	508	40,9		10,7
5 à 9,9 millions	131	10,5	18,8	7,1
10 à 19,9 millions	79	6,4		7,4
20 à 49,9 millions	72	5,8		9,8
50 à 99,9 millions	29	2,3		8,0
100 à 149,9 millions	12	0,9		5,3
150 millions et plus	42	3,4	47,0	
Total	1 243	100		100

4. Notons que 23,1% des entreprises n'ont pas fourni de réponse à la question portant sur leurs actifs. Comme nous l'avons déjà souligné, la confidentialité de cette information ou la méconnaissance des répondants peuvent expliquer ce taux de réponse plus faible.

3.2.2 Le statut des entreprises

Outre cette première variable d'ordre quantitatif, d'autres, plus qualitatives, permettent d'analyser le processus de différenciation des entreprises en fonction de leur position concurrentielle sur le marché, de leur mode de gestion ou d'allocation de la force de travail... Tout d'abord, nous avons réparti les entreprises en trois catégories selon leur statut. La première catégorie réunit toutes les entreprises publiques : la fonction publique (tant fédérale que provinciale ou municipale), la fonction parapublique (soit l'ensemble des services éducatifs, des services de santé et des services sociaux) et enfin, les entreprises nationalisées ou étatisées.

Cette catégorie d'entreprises fonctionne habituellement sur une base stable, hiérarchique et bureaucratique, imprimant à la gestion du personnel un caractère organisationnel hautement développé. À cela s'ajoute une seconde particularité : il s'agit d'un milieu de travail moins soumis que le secteur privé aux impératifs de la rentabilité économique, et plus dépendant des impératifs d'ordre politique. 15,3% des entreprises de notre échantillon, employant 34,8% de la main-d'oeuvre déclarée appartiennent à cette catégorie⁵.

5. Au Québec, la main-d'oeuvre employée dans le secteur public (et para public) est estimée à environ un quart de la population active. La sur-représentation de ce secteur dans notre échantillon est due notamment à l'absence des entreprises de moins de vingt employés et à l'absence d'une partie des entreprises du secteur primaire (agriculture, pêche, piégeage...).

Le secteur privé, qui regroupe 84,6% des entreprises comprises dans notre échantillon et environ les 2/3 de la main-d'oeuvre totale (65,2%), a été subdivisé en deux catégories, les entreprises intégrées et les entreprises indépendantes. Les entreprises dites intégrées regroupent celles qui ont un lien de parenté avec d'autres entreprises, soit des maisons-mères, des filiales, des divisions ou des «holdings», 34,7% de notre échantillon est composé de ce type d'entreprises. Ces entreprises sont plutôt de grande taille (50,0% de la main-d'oeuvre totale est employée dans celles-ci même si elles ne constituent qu'un peu plus du tiers de notre échantillon). Comme elles possèdent, en règle générale, un contrôle relativement important du marché, elles sont assurées d'une certaine stabilité économique. L'organisation du travail s'y appuie sur une planification serrée, ce qui se traduit par une gestion de la main-d'oeuvre organisée et bureaucratisée, de même que par des investissements dans ce qu'il est convenu d'appeler «le développement et la recherche».

Font partie des entreprises indépendantes celles qui n'ont pas de lien de parenté avec d'autres entreprises. Celles-ci représentent 49,9% des entreprises comprises

dans notre échantillon, mais ne regroupent que 15,2% de la main-d'oeuvre. Il s'agit, en règle générale, d'entreprises connaissant une moins grande stabilité économique. Cette situation plus précaire se traduit par une planification beaucoup plus faible et une gestion du personnel moins organisée ou bureaucratisée. Les travailleurs que nous avons décrits comme faisant partie du marché secondaire ou périphérique appartiennent, en bonne partie, à ce type d'entreprises (cf. tableau 3.4).

3.2.3 La nationalité des entreprises

Parmi les entreprises intégrées, nous retrouvons un certain pourcentage de firmes étrangères (15,4%)⁶. Toutefois, leur importance relative dans l'échantillon est assez limitée car ces dernières regroupent moins de 20% de la main-d'oeuvre travaillant dans les entreprises intégrées. En effet, les entreprises intégrées, dont la propriété est canadienne, correspondent à 84,6% de ces entreprises et embauchent les 4/5 de la main-d'oeuvre qui travaille dans ce type d'entreprises (cf. tableau 3.5).

Tableau 3.4

Répartition des entreprises et de la main-d'oeuvre, selon le statut

Statut	Entreprises		Main-d'oeuvre
	Nombre	%	%
Entreprises publiques	245	15,3	34,8
Entreprises privées			
intégrées	558	34,7	50,0
indépendantes	803	49,9	15,2
Sous-total	1 361	84,6	65,2
Total	1 606	100	100

Tableau 3.5

Répartition des entreprises intégrées et de la main-d'oeuvre, selon la nationalité

Nationalité	Entreprises		Main-d'oeuvre
	Nombre	%	%
Entreprises canadiennes	472	84,6	80,2
Entreprises étrangères	86	15,4	19,8
Total	558	100	100

6. La nationalité des entreprises a été établie en fonction de la localisation de la maison-mère ou du siège social du «holding».

3.3 La composition de la main-d'oeuvre par catégories socioprofessionnelles

La composition de la main-d'oeuvre par catégories socioprofessionnelles renvoie à la fois aux caractéristiques des entreprises et à celles de la main-d'oeuvre. Deux raisons nous ont incités à retenir cette dimension. D'abord plusieurs enquêtes réalisées tant au Canada qu'à l'étranger ont démontré l'existence d'inégalités d'accès à la formation selon les catégories socioprofessionnelles d'appartenance des employés. On y soutient, en général, que les cadres et professionnels jouissent d'un accès à la formation plus large que les autres catégories de personnel. Outre cet aspect, la seconde raison nous incitant à prendre en considération la composition de la main-d'oeuvre tient au fait que, selon nous, l'accès à la formation peut varier en fonction de l'importance relative de chacune des catégories socioprofessionnelles, au sein des entreprises. Et la nature des entreprises (secteurs d'activités industrielles, entreprises publiques ou entreprises privées...) appelle des différences importantes à ce niveau. Ainsi, sommes-nous portés à croire que les entreprises où les cadres et professionnels représentent plus de 25% du total des employés offriront plus fréquemment des activités de formation que celles où cette catégorie est inférieure à 25% du personnel.

En ce qui a trait à la main-d'oeuvre couverte par notre enquête, nous l'avons répartie en trois catégories socioprofessionnelles⁷:

- les cadres et professionnels
- les employés de bureau
- les autres employés (spécialisés ou non spécialisés)⁸

Globalement, la main-d'oeuvre au service des entreprises couvertes par notre enquête se répartit de la façon suivante : 21,3% de cadres et professionnels, 18,4% d'employés de bureau et 60,2% d'autres employés. Mais les entreprises de services, à cause même de la nature de leurs activités économiques, n'ont pas la même répartition de main-d'oeuvre que les entreprises productrices de biens. Ces dernières comptent une proportion plus élevée d'autres employés, alors que les

entreprises de services embauchent plus de cadres, de professionnels et d'employés de bureau (cf. tableau 3.6).

Tableau 3.6

Répartition de la main-d'oeuvre, par catégorie socioprofessionnelle et par regroupement de secteurs économiques

Secteur économique Catégorie d'employés	Production de biens %	Production de services %	Total %
Cadres et professionnels	14,7	26,3	21,3
Employés de bureau	12,5	22,9	18,4
Autres employés	72,8	50,8	60,2
Total	100 (659)	100 (879)	100

La composition de la main-d'oeuvre varie également selon le statut des entreprises. Les entreprises publiques se démarquent du secteur privé par une proportion plus importante de cadres et de professionnels (46,7% contre 18,6% dans les entreprises intégrées et 15,6% dans les entreprises indépendantes). Par contre, la proportion d'autres employés est nettement plus importante dans les entreprises intégrées (60,1%) et dans les entreprises indépendantes (68,9%) que dans les entreprises publiques (31,6%) (cf. tableau 3.7).

Au sein des entreprises privées, quand nous contrôlons par regroupement de secteurs économiques, nous remarquons que les entreprises intégrées comptent une plus grande proportion de cadres, de professionnels et d'employés de bureau que les entreprises indépendantes. Et à statut égal, les entreprises des services comptent également plus de cadres, de professionnels et d'employés de bureau que les entreprises productrices de biens. En somme, la composition de la main-d'oeuvre varie à la fois en fonction du secteur d'activités et du statut de l'entreprise (cf. tableau 3.8).

7. Les entreprises ayant déclaré l'existence d'activités de formation, lors de l'entrevue téléphonique, et à qui le questionnaire postal a été expédié, devaient fournir leurs réponses en distinguant les cinq catégories socioprofessionnelles suivantes : 1) les cadres et spécialistes 2) les professionnels et les semi-professionnels 3) les employés de bureau 4) les ouvriers spécialisés 5) les ouvriers non spécialisés.

8. Ces catégories regroupent respectivement les types d'employés suivants :
— cadres et professionnels : les cadres de tous les niveaux, les spécialistes, les professionnels et les semi-professionnels;
— employés de bureau : le personnel affecté à des travaux de bureau et à la vente;
— les autres employés : le personnel spécialisé ou non spécialisé affecté à la production de biens ou de services.
Pour de plus amples informations, consulter en annexe, le document joint au questionnaire sur lequel figure une définition plus exhaustive de ces catégories socioprofessionnelles.

Tableau 3.7

Répartition de la main-d'oeuvre, par catégorie socioprofessionnelle et par statut

Statut Catégorie d'employés	Entreprises publiques	Entreprises privées		Total
		intégrées	indépendantes	
	%	%	%	%
Cadres et professionnels	46,7	18,6	15,6	21,3
Employés de bureau	21,7	21,3	15,5	18,4
Autres employés	31,6	60,1	68,9	60,2
Total	100 (229)	100 (527)	100 (772)	100

Tableau 3.8

Répartition des employés du secteur privé, par catégorie socioprofessionnelle, selon le regroupement de secteurs économiques et selon le statut des entreprises

Secteur par Statut Catégorie d'employés	Production de biens Entreprises privées		Production de services Entreprises privées	
	intégrées	indépendantes	intégrées	indépendantes
	%	%	%	%
Cadres et professionnels	16,3	13,5	21,0	17,7
Employés de bureau	15,5	10,5	26,9	20,7
Autres employés	68,2	76,0	52,1	61,5
Total	100 (261)	100 (391)	100 (266)	100 (381)

En ce qui a trait aux entreprises, nous les avons réparties en deux catégories en fonction d'un pourcentage déterminé d'employés, pour chacune des trois catégories socioprofessionnelles. Pour la catégorie des cadres et des professionnels, ainsi que pour celle des employés de bureau, nous distinguerons entre les entreprises qui emploient 25% ou moins de tels employés, et celles qui en regroupent plus de 25%. Pour les employés spécialisés et non spécialisés, identifiés ici comme les «autres employés», la première catégorie comprendra les entreprises composées de plus de 75% de ces employés, et la seconde, celles qui en emploient 75% ou moins. Nous retrouvons au tableau 3.9 les effectifs pour chacune des trois catégories socioprofessionnelles.

Avec un tel classement, nous pouvons alors analyser les données recueillies en matière de formation en fonction de la structure des emplois au sein des entreprises : appareil bureaucratique plus ou moins développé selon les proportions respectives de cadres et de professionnels ou d'employés de bureau, comparé aux proportions de personnel affecté directement à la production de biens ou de services.

Tableau 3.9

Répartition des entreprises selon la composition de la main-d'oeuvre

Composition de la main-d'oeuvre	Entreprises %
Proportion de cadres	
0 — 25%	77,7
26 — 100%	22,3
total	100 (1 526)
Proportion d'employés de bureau	
0 — 25%	79,0
26 — 100%	21,0
total	100 (1 538)
Proportion d'autres employés	
0 — 75%	28,4
76 — 100%	71,6
total	100 (1 536)

3.4 La présence syndicale

La présence syndicale à l'intérieur d'une entreprise marque l'ensemble de la gestion du personnel. Les relations de travail s'en trouvent modifiées, les règles du jeu étant alors fixées par convention collective. Sous différents aspects, la formation est susceptible de faire l'objet de négociations entre employeur et employés : changements technologiques, mutation, promotion, fermeture de postes, congé-formation. Il nous semble important de vérifier si la présence syndicale dans l'entreprise produit des effets sur le niveau de développement de la formation.

Au Québec, les statistiques sur la syndicalisation indiquent qu'entre 30% et 40% de la main-d'oeuvre est

syndiquée. Dans notre échantillon, 51,0% des entreprises (employant 80,1% de la main-d'oeuvre couverte par notre enquête) ont à leur service des travailleurs syndiqués (cf. tableau 3.10). Cet écart provient à la fois de l'absence des entreprises de moins de vingt employés, et du fait que dans la plupart des entreprises syndiquées, une partie seulement des employés le sont. En effet, comme le montre le tableau 3.11, nous remarquons que seulement 20,9% des entreprises syndiquées déclarent des cadres ou des professionnels syndiqués et 34,0% d'entre elles des employés de bureau syndiqués; par contre, 95,0% des entreprises syndiquées ont à leur service des «autres employés» syndiqués. La syndicalisation des cadres, des professionnels et des employés de bureau est donc relativement moins fréquente que celle des «autres employés».

Tableau 3.10

Répartition des entreprises en fonction de la présence syndicale, selon le statut

Statut Présence syndicale	Entreprises publiques	Entreprises privées		Total %
	%	intégrées %	indépendantes %	
Entreprises déclarant une présence syndicale	81,4	50,2	42,3	51,0
Entreprises sans présence syndicale	18,6	49,8	57,7	49,0
Total	100 (245)	100 (558)	100 (801)	100

Tableau 3.11

Répartition des entreprises syndiquées, selon qu'elles comptent ou non des employés syndiqués de chacune des catégories socioprofessionnelles

Statut Présence syndicale selon la catégorie d'employés	Entreprises publiques	Entreprises privées		Total %
	%	intégrées %	indépendantes %	
Cadres et professionnels syndiqués	72,6	2,1	3,6	20,9
Cadres et professionnels non syndiqués	27,4	97,9	96,4	79,1
Total	100	100	100	100
Employés de bureau syndiqués	82,3	23,5	11,8	34,0
Employés de bureau non syndiqués	17,7	76,5	88,2	66,0
Total	100	100	100	100
Autres employés syndiqués	94,1	95,4	96,8	95,0
Autres employés non syndiqués	5,9	4,6	3,2	5,0
Total	100	100	100	100

Des écarts importants apparaissent quant à la syndicalisation des entreprises lorsque nous répartissons celles-ci selon leur statut. Globalement, le secteur public compte 81,4% d'entreprises syndiquées, alors que les entreprises intégrées sont syndiquées dans une proportion de 50,2% et les entreprises indépendantes dans une proportion de 42,3% (cf. tableau 3.10). Par catégorie socioprofessionnelle, les écarts sont particulièrement marqués dans le cas des cadres et professionnels ainsi que des employés de bureau. Ainsi, 72,6% des entreprises publiques syndiquées comptent des cadres et professionnels syndiqués contre 2,1% dans les entreprises intégrées syndiquées et 3,6% dans les firmes indépendantes syndiquées. Pour les employés de bureau, ces proportions sont respectivement de 82,3% dans les entreprises publiques syndiquées, 23,5% dans les entreprises intégrées syndiquées et 11,8% dans les entreprises indépendantes syndiquées (cf. tableau 3.11).

En somme, la syndicalisation des cadres, des professionnels et, dans une moindre mesure, des employés de bureau est étroitement liée au statut de l'entreprise, alors que celle des «autres employés» suit les tendances générales de la présence syndicale, peu importe le statut des entreprises.

3.5 La composition de la main-d'oeuvre selon le sexe des employés

Globalement, la main-d'oeuvre au service des entreprises couvertes par notre enquête se compose d'environ

un tiers de femmes (32,5%) et de deux tiers d'hommes (67,5%)⁹. La répartition des hommes et des femmes par secteur économique permet de constater que les hommes sont principalement concentrés dans les entreprises productrices de biens (54,7%), tandis que les femmes se retrouvent majoritairement dans le tertiaire (68,2%).

Trois secteurs ou sous-secteurs regroupent à eux seuls plus de la moitié de la main-d'oeuvre masculine : les produits minéraux (17,9%), le bois (17,7%) et les transports (15,4%). Les femmes, pour leur part, se retrouvent principalement dans les services (éducation : 13,0%; santé : 11,8%; autres services : 9,0%), les finances (10,7%) et les transports (10,2%) (cf. tableau 3.12).

Par ailleurs, l'analyse de la proportion d'hommes et de femmes à l'intérieur de chaque secteur (ou sous-secteur) économique fait ressortir une sur-représentation des hommes dans le secteur secondaire et une sur-représentation des femmes dans le secteur tertiaire. De fait, le secteur (ou les sous-secteurs) regroupant une proportion d'hommes nettement plus élevée que la moyenne (67,5%) appartient tous au secteur secondaire : le bois (87,3%), les produits minéraux (83,5%) et la construction (90,7%). Par contre, les secteurs (ou les sous-secteurs) où les femmes représentent une proportion nettement au-dessus de la moyenne (32,5%) appartiennent au secteur tertiaire (sauf le textile) : les finances (62,7%), les services éducatifs (59,0%) et les services de santé (69,1%) (cf. tableau 3.13).

Tableau 3.12

Répartition des hommes et des femmes, selon les secteurs économiques

Sexe	Hommes	Femmes
Secteur économique	%	%
Secteur primaire	2,0	2,0
Secteur secondaire	52,7	29,8
Aliments	4,4	4,3
Textiles	4,6	7,8
Bois	17,7	5,3
Produits minéraux	17,9	7,3
Industries manufacturières		
diverses	2,9	4,0
Construction	5,2	1,1
Secteur tertiaire	45,3	68,2
Transports	15,4	10,2
Commerce	6,7	6,3
Finances	3,1	10,7
Services éducatifs	4,3	13,0
Services de santé	2,4	11,8
Autres services	7,7	9,0
Administration publique	5,8	7,2
Total	100	100
	(1 581)	(1 581)

9. Ces proportions proviennent des informations fournies par 1581 entreprises ayant répondu à la question relative à la proportion de femmes parmi leurs employés réguliers.

Tableau 3.13

Proportion d'hommes et de femmes à l'intérieur de chaque secteur économique

Sexe Secteur économique	Hommes %	Femmes %	Total
Secteur primaire	67,3	32,7	100 (18)
Secteur secondaire	78,5	21,5	100 (656)
Aliments	68,1	31,9	100 (61)
Textiles	55,1	44,9	100 (153)
Bois	87,3	12,7	100 (130)
Produits minéraux	83,5	16,5	100 (138)
Industries manufacturières	59,4	40,6	100 (66)
Construction	90,7	9,3	100 (108)
Secteur tertiaire	58,0	42,0	100 (907)
Transports	75,7	24,3	100 (101)
Commerce	68,6	31,4	100 (304)
Finances	37,3	62,7	100 (70)
Services éducatifs	41,0	59,0	100 (96)
Services de santé	30,1	69,1	100 (79)
Autres services	63,9	36,1	100 (224)
Administration publique	62,6	37,9	100 (34)
Total	67,5	32,5	100 (1 581)

Tableau 3.14

Répartition d'hommes et de femmes à l'intérieur de chaque secteur économique

Sexe Statut	Hommes %	Femmes %
Entreprises publiques	25,4	39,6
Entreprises intégrées	59,5	41,3
Entreprises indépendantes	15,1	19,1
Total	100 (1 572)	100 (1 572)

La répartition des hommes et des femmes selon le statut des entreprises fait ressortir la concentration de la main-d'oeuvre masculine dans les entreprises intégrées (59,5%), alors que les femmes sont proportionnellement aussi nombreuses dans les entreprises publiques (39,6%) et dans les entreprises intégrées (41,3%) (cf. tableau 3.14). L'analyse de la proportion d'hommes et de femmes en fonction du statut des entreprises confirme la place plus importante que la moyenne (32,5%) occupée par les femmes dans le secteur public (42,8%) (cf. tableau 3.15).

Tableau 3.15

Proportion d'hommes et de femmes, selon le statut des entreprises

Sexe Statut	Hommes %	Femmes %	Total %
Entreprises publiques	57,2	42,8	100 (236)
Entreprises intégrées	74,9	25,1	100 (546)
Entreprises indépendantes	62,1	37,9	100 (789)
Total	67,5	32,5	100 (1 572)

C'est en fonction de ces caractéristiques des entreprises (secteurs économiques, position de l'entreprise par rapport à l'économie de marché, composition de la main-d'oeuvre et présence syndicale) et de celles de la main-d'oeuvre (catégories socioprofessionnelles et sexe des employés) que nous pousserons davantage notre analyse, dans le présent rapport, l'accès différencié aux activités de formation. Toutefois, avant de procéder à cette analyse, nous présenterons les grandes variables dépendantes de notre enquête en décrivant les pratiques de formation en entreprise, dans leur ensemble.

(The following table content is extremely faint and largely illegible in the original document. It appears to be a continuation of data or a detailed breakdown of the survey results.)

(The following table content is extremely faint and largely illegible in the original document. It appears to be a continuation of data or a detailed breakdown of the survey results.)

Chapitre 4

La description des pratiques de formation en entreprise

Avec ce quatrième chapitre*, nous entamerons la présentation et l'analyse des données relatives aux pratiques de formation en entreprise recueillies lors de notre enquête auprès des firmes québécoises de 20 employés et plus. L'analyse des pratiques de formation, dans la présente enquête, s'articule autour des trois formes suivantes d'activités: *la formation «sur le tas»* (c'est-à-dire la formation se déroulant entièrement sur le poste de travail ou le lieu de production), *la formation durant les heures de travail* (autre que «sur le tas»), et la formation pour laquelle les travailleurs se voient rembourser par leur entreprise, en tout ou en partie, les frais encourus (ce que nous appellerons, dans le présent rapport, *la formation en dehors des heures de travail*)¹.

À travers l'étude de ces trois formes d'activités, nous examinerons ce que nous avons désigné comme «les enjeux de la formation en entreprise»: l'accès à la formation (section 4.1), la nature (les caractéristiques) de ces activités (section 4.2), le partage des responsabilités entre travailleurs et employeurs (section 4.3). Nous chercherons également à préciser les ressources affectées à la formation et le rattachement organisationnel de la fonction formation au sein des entreprises (section 4.4). Nous compléterons cette description en nous penchant plus spécialement sur le cas des entreprises n'offrant à leurs employés aucune activité organisée de formation (ni durant, ni en dehors des heures de travail), soit qu'elles n'aient offert aucune activité de formation sous l'une ou l'autre forme, soit qu'elles n'aient réalisé que de la formation sur le tas (section 4.5). Ce chapitre descriptif permettra donc de donner une idée d'ensemble des pratiques de formation en entreprise et des modalités selon lesquelles celles-ci ont cours.

L'accès à la formation sera établi en prenant les trois types de mesure suivantes: le premier type de mesure est défini par la présence d'activités de formation. Nous établirons d'abord un indice global de cette présence, peu importe la forme d'activités. Puis nous produirons ensuite des données visant à mesurer l'étendue de chacune des trois formes d'activités, séparément (formation sur le tas, formation durant les heures de travail et formation en dehors des heures de

travail). Le second type de mesure, moins large, est défini par le caractère organisé de la formation. Nous retiendrons alors, parmi l'ensemble des activités de formation, celles qui impliquent, de la part de l'entreprise, une intervention plus structurée (cours, stages, sessions...), évacuant par le fait même la formation sur le tas. Le troisième type de mesure, et le plus restrictif, est défini par l'existence de programmes ou de politiques de formation au sein des entreprises offrant des activités organisées. La présence de politiques ou de programmes plutôt que d'activités purement ponctuelles assure potentiellement aux travailleurs un accès plus facile et plus régulier aux ressources éducatives de l'entreprise.

Pour chacun de ces types de mesure, nous fournirons des informations relatives à l'**accès potentiel** et à l'**accès réel**. Par l'**accès potentiel**, nous entendons les chances qu'ont les employés de recevoir de la formation du fait qu'ils sont au service d'entreprises offrant de telles activités à leur personnel. Deux indicateurs servent à mesurer l'accès potentiel à la formation: 1) la proportion d'entreprises réalisant des activités de formation; 2) la proportion de la main d'oeuvre totale au service des entreprises réalisant des activités de formation². Ce second indicateur, quoique peu utilisé dans les enquêtes antérieures, apporte une information tout aussi pertinente que le premier, car il se peut qu'une minorité d'entreprises regroupent la majorité des employés, et vice versa. Les deux indicateurs sont donc requis, si l'on veut fournir un portrait de la situation le moins précis.

1. La formation en dehors des heures de travail correspond à ce que l'on appelle en anglais les «Tuition Aid Programs».

2. La formule mathématique suivante est utilisée pour obtenir cette information :

FORMULE «A»

$$\frac{\text{La somme du nombre d'employés dans les entreprises réalisant tel type d'activités de formation}}{\text{La somme du nombre d'employés travaillant dans les entreprises de notre échantillon}} \times 100$$

Même si nous utilisons parfois une formule plus lapidaire pour désigner cette variable, à aucun moment celle-ci ne doit être assimilée au concept de population active.

L'accès réel correspond à la proportion de bénéficiaires par rapport à l'ensemble de la main-d'oeuvre au service des entreprises figurant dans notre échantillon³. Lorsque des entreprises réalisent des activités de formation, elles peuvent le faire de manière plus ou moins intensive; l'accès réel permet de mesurer l'ampleur de ce phénomène.

Les caractéristiques de la formation représentent le second aspect sous lequel nous considérons les activités de formation en entreprise. Les six variables retenues sont les suivantes : 1) le genre de formation; 2) la durée de celle-ci; 3) le lieu où elle se déroule; 4) les types d'intervenants aux différentes étapes du processus; 5) l'attribution d'attestations à la fin de la période de formation; 6) la reconnaissance des acquis de formation par l'entreprise, soit sous forme d'augmentation de salaire, soit sous forme de transfert (promotion ou mutation).

Enfin, le troisième aspect sous lequel nous examinons les activités de formation, c'est le partage des responsabilités (le contrôle) entre travailleurs et employeurs. Les trois variables retenues sont les suivantes: 1) les modalités de mise sur pied de ces activités; 2) le caractère obligatoire (ou facultatif) des activités de formation; 3) les conditions d'accès à la formation.

Outre les activités de formation à proprement parler (formation sur le tas, formation durant les heures de travail et formation en dehors des heures de travail), cette présentation des pratiques de formation comprendra une analyse du rattachement organisationnel de la fonction formation au sein des entreprises, de même qu'une description des ressources (humaines et financières) qui y sont consacrées.

Nous terminerons ce chapitre en examinant, par extension, le cas des entreprises n'offrant à leurs employés aucune activité organisée. Nous chercherons alors à connaître les raisons expliquant cette situation et le caractère plus ou moins permanent de cet état de fait. Nous préciserons également dans quelle mesure

3. La construction de cet indicateur se fait en deux temps. Dans un premier temps, nous calculons la proportion de bénéficiaires dans les entreprises réalisant tel type d'activités. La formule suivante est alors utilisée :

FORMULE «B»

La somme du nombre d'employés ayant participé à tel type d'activités

La somme du nombre d'employés au service des entreprises du numérateur

Dans un second temps, nous pouvons construire une estimation par rapport aux employés travaillant dans l'ensemble des entreprises de notre échantillon. Pour ce faire, il suffit de multiplier le résultat de la formule «B» par ceux de la formule «A» (cf. note au bas de la page précédente). Par exemple, si, dans les entreprises qui réalisent de la formation durant les heures de travail, 75% de la main-d'oeuvre a participé à de telles activités, et que par rapport au total des employés de notre échantillon, 50% de ceux-ci sont au service de telles entreprises, nous pouvons estimer que 37,5% de la main-d'oeuvre totale a bénéficié de ce type de formation.

ces entreprises font face à des besoins de formation auxquels elles ne sont pas en mesure de répondre, faute de moyens adéquats.

4.1 L'accès à la formation

4.1.1 La présence d'activités de formation

Nous appuyant sur les données d'enquêtes antérieures, nous avons formulé, dans le chapitre 2, une hypothèse sur l'importance relative de la formation en entreprise, libellée comme suit :

Au Québec, les pratiques de formation en entreprise sont le fait d'une proportion relativement restreinte d'entreprises; et les travailleurs susceptibles d'en bénéficier représentent une faible proportion de la main-d'oeuvre.

Les résultats obtenus lors de l'enquête auprès des entreprises québécoises nous incitent à rejeter cette hypothèse. L'indice global relatif à la présence d'activités, sous une ou plusieurs formes à la fois, montre que l'accès potentiel des travailleurs à la formation est largement répandu. 83,3% des entreprises, embauchant 95,3% de la main-d'oeuvre comprise dans notre échantillon⁴, déclarent dispenser des activités de formation (cf. tableau 4.1). Bien sûr, comme nous le verrons dans le chapitre suivant, cela ne signifie pas que l'accès potentiel à la formation soit identique peu importent les caractéristiques des entreprises ou de la main-d'oeuvre, mais il n'en demeure pas moins que, de façon générale, celui-ci s'étend pratiquement à l'ensemble de la main-d'oeuvre couverte par notre enquête.

L'accès réel, mesurant la situation de fait, confirme l'importance des activités de formation au sein des entreprises québécoises de vingt employés et plus. Nous pouvons en effet estimer à 36,2%⁵ la proportion de la main-d'oeuvre totale ayant bénéficié d'activités de formation au cours du dernier exercice financier. Certes, l'accès réel est nettement moins élevé que l'accès potentiel. Mais l'on ne saurait s'attendre à ce que tous les employés participent annuellement à des activités de formation. Voyons maintenant l'étendue de chacune des trois formes d'activités, séparément.

4. 1 605 entreprises sur 1 617 ont répondu à la question portant sur le nombre d'employés réguliers qu'elles comptaient à leur service, au cours du dernier exercice financier. Le nombre total d'employés s'y élève à environ 487 000 personnes. Comme notre enquête porte sur les entreprises, d'ailleurs retenues comme unité d'analyse, les seuls nombres figurant dans les tableaux renvoient aux entreprises et non aux employés.

5. Le pourcentage de 36,2% correspond à la somme de la proportion de bénéficiaires des trois formes d'activités, séparément. Il se peut qu'un certain nombre de bénéficiaires aient été comptabilisés plus d'une fois par les entreprises s'ils ont suivi plus d'une activité de formation au cours du dernier exercice financier. Aussi, ce chiffre de 36,2% doit-il être considéré comme un maximum.

Tableau 4.1

Accès potentiel et accès réel aux activités de formation, globalement et pour chacune des trois formes d'activités séparément

	Accès potentiel		Accès réel
	Proportion d'entreprises %	Proportion de main-d'oeuvre %	Estimation de la proportion de bénéficiaires %
A) Présence d'activités			
Présence d'activités sous une ou plusieurs formes à la fois	83,3	95,3	36,2
B) Formes d'activités			
Formation sur le tas	69,4 ¹	87,9 ¹	9,8
Formation durant les heures de travail	55,7 ¹	86,3 ¹	20,5
Formation en dehors des heures de travail	51,0 ¹	84,9 ¹	5,9

1. Ces pourcentages ne peuvent être additionnés, plus d'une réponse étant possible.

4.1.2 L'importance relative de chacune des trois formes d'activités de formation

Le pourcentage d'entreprises déclarant des activités de formation sur le tas est plus élevé que celui relatif aux deux autres formes d'activités. Toutefois, la proportion de main-d'oeuvre ayant potentiellement accès à chacune de ces trois formes est pratiquement identique. L'accès réel, par contre, fait ressortir de nettes différences quant à l'importance relative de ces trois formes d'activités. La formation durant les heures de travail occupe la place la plus importante; en effet, la formation durant les heures de travail regroupe à elle seule plus de la moitié des bénéficiaires, soit 20,5% sur les 36,2% de bénéficiaires; la formation sur le tas en réunit 9,8% et la formation en dehors des heures de travail 5,9% (cf. tableau 4.1).

En ce qui a trait à la formation sur le tas, ajoutons que cette forme d'activités correspond à deux situations assez différentes selon la nature des entreprises. Dans le premier cas, et le plus répandu, la formation sur le tas représente une forme possible d'activités parmi d'autres. La seconde situation, moins répandue, est plutôt relative à un «non-choix». La formation sur le tas correspond, dans un certain nombre d'entreprises, à la seule forme d'activités en vigueur. On peut se demander, dans ce cas, s'il ne s'agit pas d'un «palliatif» face à l'impossibilité de développer des activités organisées. Les besoins de formation doivent alors y être satisfaits sous cette forme ou simplement laissés de côté.

Cette «nécessité» de la formation sur le tas, dans les entreprises qui ne réalisent que cette forme d'activités, se traduit d'ailleurs par une proportion plus élevée de bénéficiaires: 23,2% des travailleurs au service de ces entreprises ont reçu de la formation sur le tas, tandis que dans les entreprises qui peuvent s'offrir le choix entre différentes formes d'activités, la proportion de bénéficiaires de formation sur le tas n'atteint que 10,4% de leurs employés. Toutefois, si l'on se reporte à l'estimation de la proportion de bénéficiaires par rapport à l'ensemble de la main-d'oeuvre, on constate qu'en termes d'accès potentiel, comme en termes d'accès réel, cette forme d'activités est nettement plus importante parmi les entreprises offrant simultanément des activités organisées de formation. De fait, les trois quarts des entreprises offrant de la formation sur le tas (52,5% sur 69,4%) et regroupant la grande majorité des employés susceptibles d'en bénéficier (83,4% sur 87,9%) appartiennent à ce type d'entreprises. L'accès réel confirme cet état de fait car 88,6% des bénéficiaires de formation sur le tas travaillent dans ces mêmes entreprises (8,7% sur 9,2%). Donc, la formation sur le tas, loin de constituer un palliatif pour l'ensemble des entreprises qui y ont recours, représente plutôt une forme d'activités parmi d'autres qu'utilisent fréquemment la plupart des entreprises, offrant simultanément à leurs employés des activités organisées de formation (cf. tableau 4.2).

Tableau 4.2

Accès potentiel et accès réel aux activités de formation sur le tas, selon que les entreprises offrent cette seule forme d'activités ou qu'elles offrent simultanément des activités organisées de formation

Situation des entreprises	Accès potentiel		Accès réel	
	Proportion d'entreprises	Proportion de main-d'oeuvre	Proportion de bénéficiaires dans les entreprises déclarant des activités de formation sur le tas	Estimation de la proportion de bénéficiaires par rapport à la main-d'oeuvre totale de notre échantillon
	%	%	%	%
Entreprises offrant seulement de la formation sur le tas	16,9	4,5	23,2	1,0
Entreprises offrant simultanément de la formation sur le tas et des activités organisées de formation	52,5	83,4	10,4	8,7
Total	69,4	87,9	11,2	9,8

4.1.3 Vers une classification des entreprises selon leur situation face à la formation

Nous venons d'établir les proportions d'entreprises qui offrent à leurs employés de la formation, globalement et pour chacune des trois formes d'activités, séparément. Ces informations, cependant, ne sont pas suffisantes pour donner une image complète de la formation en entreprise. En effet, plusieurs entreprises **ne se limitent pas** à offrir à leurs employés une seule forme d'activités, lorsqu'elles réalisent de la formation. Souvent, elles recourent à plusieurs formes d'activités simultanément. Pour rendre compte de ce phénomène, nous procéderons maintenant à la description des situations caractérisant les entreprises selon qu'elles réalisent ou non des activités de formation et, lorsqu'elles en offrent à leurs employés, selon qu'elles recourent à une seule ou à plusieurs formes d'activités simultanément.

Le tableau 4.3 dresse la liste des huit situations pouvant caractériser les entreprises. Comme nous l'avons déjà souligné, 16,7% des entreprises n'offrent aucune formation à leurs employés. Ceci dit, nous constatons qu'une majorité d'entreprises (58,0%) réalisent plus d'une forme d'activités à la fois; et parmi ces dernières, la plupart (34,3%) offrent simultanément à leurs employés de la formation sur le tas, de la formation durant les heures de travail et des plans de remboursement des frais de scolarité. Le quart des entreprises (25,2%) réalisent des activités sous une seule forme à la fois. Et parmi celles-ci, la majorité se compose d'entreprises n'offrant à leurs employés que de la formation sur le tas (16,9%).

Bien qu'il pourrait être intéressant de prendre en considération les huit situations issues de la combinaison des activités de formation présentées au tableau 4.3, la classification retenue sera plus réduite. On comprendra que l'utilisation d'une liste exhaustive des différentes combinaisons possibles d'activités de formation, outre le fait que certaines catégories regroupent des effectifs restreints, pourrait alourdir sérieusement l'analyse. C'est pourquoi les huit situations initialement considérées seront ramenées à cinq.

Les deux premières correspondent aux entreprises n'offrant aucune activité organisée de formation: 1) absence complète d'activités de formation; 2) activités de formation sur le tas seulement. Les trois dernières regroupent les entreprises offrant à leurs employés des activités organisées de formation, sous l'une ou l'autre forme; 3) formation durant les heures de travail seulement; 4) formation en dehors des heures de travail seulement; 5) formation durant et en dehors des heures de travail.

Les entreprises offrant à leurs employés des activités organisées de formation, mais non de la formation sur le tas, se trouveront donc placées sous la même rubrique que celles offrant simultanément des activités organisées et de la formation sur le tas. Ce choix, outre qu'il permet de fusionner les catégories où les effectifs sont les plus faibles, respecte la distinction que nous jugeons essentielle entre les entreprises réalisant des activités organisées et celles qui n'en ont pas. Une fois cette distinction établie, le fait que les entreprises réalisent simultanément de la formation sur le tas n'a qu'une importance toute relative. Ajoutons par ailleurs que lorsque des entreprises réalisent des activités organisées de formation, nous avons conservé les trois types possibles de situation : activités de formation durant les heures de travail seulement, en dehors des heures de travail seulement et enfin, durant et en dehors des heures de travail.

Voyons maintenant, selon cette classification, comment se répartissent les entreprises et les travailleurs qui y sont employés (cf. tableau 4.4). 66,4% des entreprises, employant 90,8% de la main-d'oeuvre comprise dans notre échantillon, offrent à leurs employés des activités organisées de formation. Parmi ces dernières, la situation la plus répandue est celle où les employés ont accès à la fois à des activités de formation durant les heures de travail et en dehors des heures de travail (40,2% de l'ensemble des entreprises, ayant à leur service 80,5% de la main-d'oeuvre totale). Donc le tiers des entreprises (33,6%), employant 9,2% des travailleurs, n'offrent à leur personnel aucune activité organisée de formation. Ces entreprises se composent à peu près à part égale de celles qui ne réalisent aucune formation (16,7%) et de celles qui ont mis sur pied seulement des activités de formation sur le tas (16,9%).

Tableau 4.3

Répartition des entreprises, selon les différentes situations qui les caractérisent en matière de formation

Situation des entreprises	Entreprises	
	Nombre	%
Aucune formation	266	16,7
Formation sur le tas seulement	270	16,9
Formation durant les heures de travail seulement	69	4,3
Formation durant les heures de travail et formation sur le tas	178	11,1
Formation en dehors des heures de travail seulement	64	4,0
Formation en dehors des heures de travail et formation sur le tas	108	6,7
Formation durant les heures de travail et formation en dehors des heures de travail	94	5,9
Formation durant les heures de travail, formation en dehors des heures de travail et formation sur le tas	547	34,3
Total	1596	100,0

33.6

Tableau 4.4

Accès potentiel et accès réel aux activités organisées de formation, selon la situation caractérisant les entreprises

Situation des entreprises	Accès potentiel		Accès réel
	Proportion d'entreprises %	Proportion de main-d'oeuvre %	Estimation de la proportion de bénéficiaires %
Entreprise sans formation organisée			
1. Aucune activité	16,7	4,7	—
2. Formation sur le tas seulement	16,9	4,5	1,0
Sous-total	33,6	9,2	1,0
Entreprise avec formation organisée			
3. Formation durant les heures de travail seulement	15,5	5,8	1,4
4. Formation en dehors des heures de travail seulement	10,8	4,5	0,6
5. Formation durant et en dehors des heures de travail	40,2	80,5	33,2
Sous-total	66,4	90,8	35,2
Total	100,0	100,0	36,2

Les graphiques 1 et 2 illustrent la répartition des entreprises et de la main-d'oeuvre en fonction des catégories définies plus haut, sur lesquelles s'appuie notre classification.

L'accès réel montre que les entreprises réalisant des activités organisées recrutent la quasi-totalité des bénéficiaires de formation. En effet, les entreprises sans activités organisées (c'est-à-dire celles qui offrent seulement de la formation sur le tas) regroupent moins de 3,0% du total des bénéficiaires de formation (soit 1,0% des 36,2% de bénéficiaires). Et à l'inverse, les entreprises offrant simultanément à leurs employés de la formation durant les heures de travail et de la formation en dehors des heures de travail, regroupent à elles seules plus de 90% du total des bénéficiaires (33,2% des 36,2% de bénéficiaires).

4.1.4 Les politiques et les programmes de formation dans les entreprises offrant des activités organisées

Le troisième type de mesure, l'existence de politiques ou de programmes de formation parmi les entreprises offrant à leurs employés des activités organisées, s'avère le niveau le plus restrictif. Il permet d'évaluer l'importance du bloc d'entreprises les mieux structurées en matière de formation puisqu'elles offrent à leurs employés des activités fonctionnant sur une base régulière plutôt que de façon purement ponctuelle. Le tableau 4.5 nous apprend que 44,6% des entreprises couvrant 79,9% de la main-d'oeuvre totale comprise dans notre échantillon sont dans cette situation⁶. Ces entreprises regroupent la grande majorité (90,9%) de

l'ensemble des bénéficiaires de formation (32,9% des 36,2% de bénéficiaires).

4.1.5 Les points saillants de l'accès à la formation

Le tableau synthèse 4.6 regroupant nos trois types de mesure permet de confirmer que l'accès potentiel aux activités de formation est relativement développé parmi les entreprises québécoises de vingt employés et plus. À toutes fins pratiques, quatre travailleurs sur cinq sont éventuellement susceptibles de recevoir de la formation, car ils sont au service d'entreprises qui réalisent des activités organisées et disposent de politiques ou de programmes de formation. L'analyse en terme d'accès réel montre d'ailleurs que plus de 90% des bénéficiaires de formation travaillent dans de telles entreprises.

Nous pourrions résumer l'analyse de l'accès à la formation en affirmant que l'étude des données fait ressortir deux types de situation. D'un côté, nous trouvons une minorité importante d'entreprises, employant les quatre cinquièmes de la main-d'oeuvre couverte par notre enquête, où existe un contexte favorable à la formation. De l'autre côté, nous trouvons une majorité d'entreprises, ayant à leur service un cinquième de la main-d'oeuvre, qui ne répondent pas aux conditions permettant à la formation d'atteindre un certain niveau de développement: il s'agit des entreprises sans aucune activité de formation, de celles qui réalisent seulement de la formation sur le tas, et enfin, de celles qui mettent sur pied des activités organisées, mais de façon ponctuelle (et non dans le cadre de politiques ou de programmes de formation).

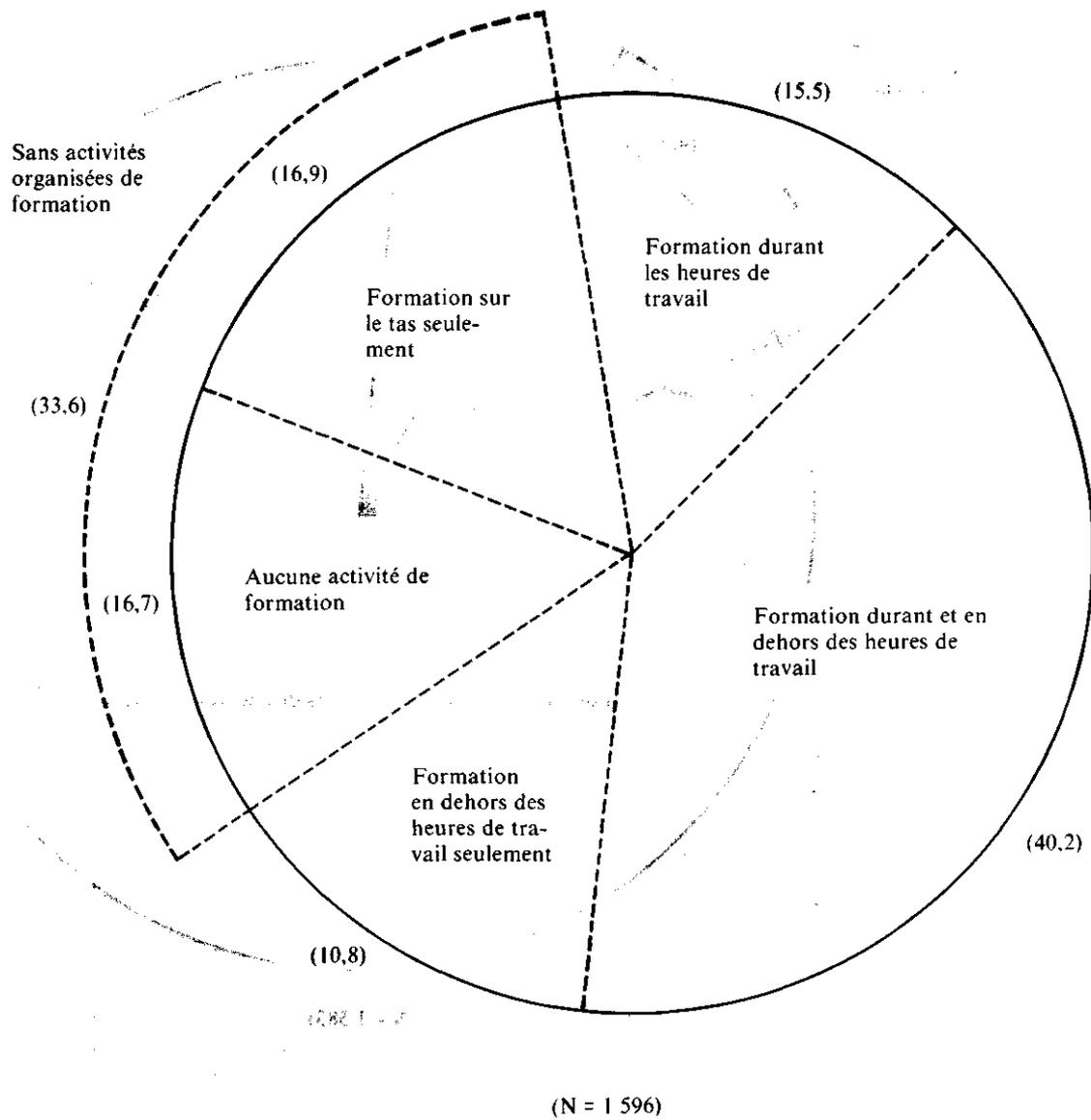
Tableau 4.5

Accès potentiel et accès réel aux programmes et aux politiques de formation dans les entreprises déclarant des activités organisées

Politiques et programmes	Accès potentiel		Accès réel
	Proportion d'entreprises %	Proportion de main-d'oeuvre %	Estimation de la proportion de bénéficiaires %
Formation organisée dans le cadre de politiques ou de programmes de formation	44,6	79,9	32,9
Formation organisée en dehors de politiques ou de programmes de formation	21,8	10,9	2,3
Total	66,4	90,8	35,2

6. Rappelons que dans le cadre de notre enquête, les entreprises de moins de vingt employés ne figurent pas dans notre échantillon. Il est évident que si nous avions intégré ces dernières, les proportions d'entreprises (et de main-d'oeuvre) ne disposant pas de politiques ou programmes de formation seraient sans doute plus élevées.

Graphique 1
Répartition des entreprises selon leur situation face à la formation



Graphique 2

Répartition de la main-d'oeuvre selon la situation des entreprises face à la formation

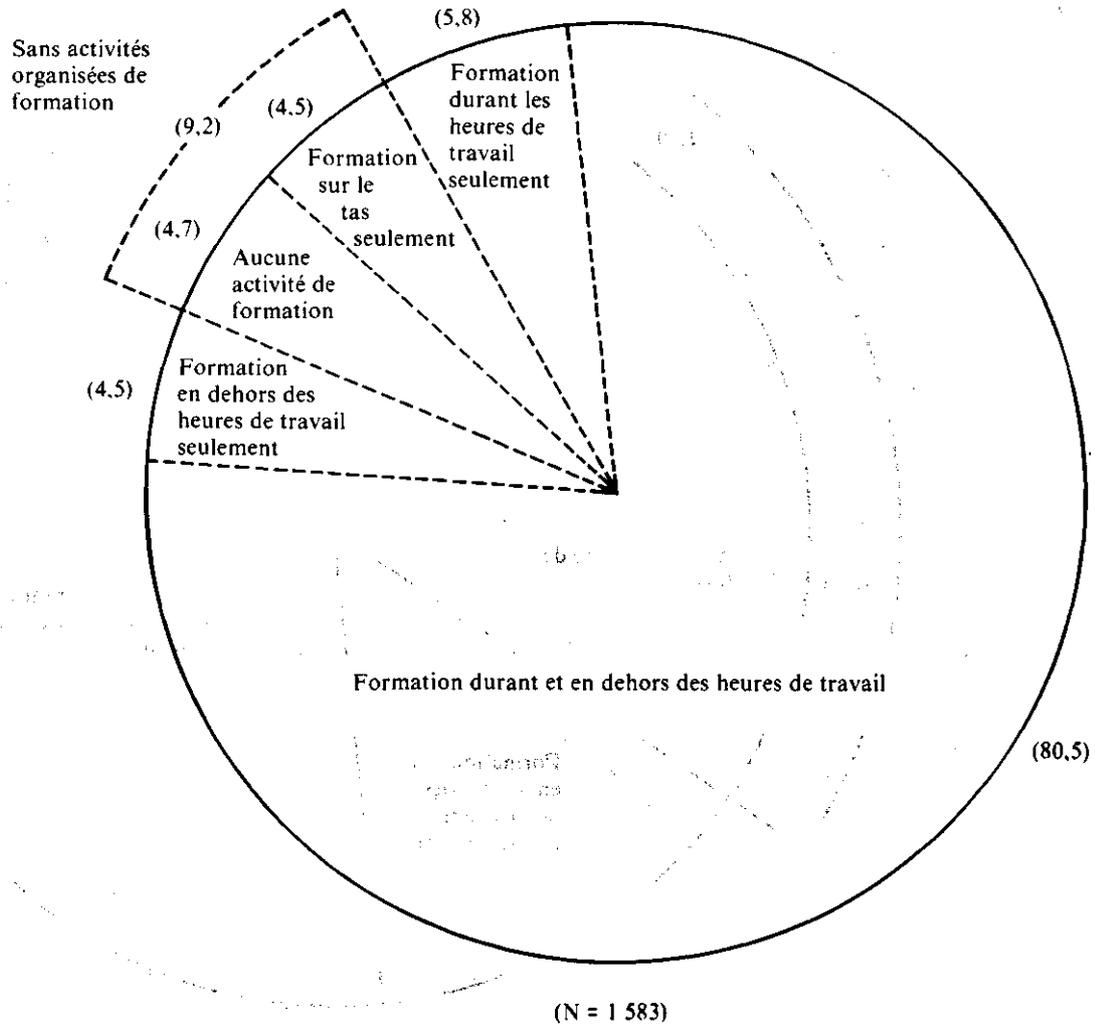


Tableau 4.6

Tableau synthèse de l'accès à la formation en fonction de nos trois types de mesure

Types de mesure	Accès potentiel		Accès réel
	Proportion d'entreprises %	Proportion de main-d'oeuvre %	Estimation de la proportion de bénéficiaires %
1. Présence d'activités de formation sous une ou plusieurs formes à la fois			
• OUI	83,3	95,3	36,2
• NON	16,7	4,7	—
• TOTAL	100,0	100,0	36,2
2. Présence d'activités organisées de formation			
• OUI	66,4	90,8	35,2
• NON	33,6	9,2	1,0
• TOTAL	100,0	100,0	36,2
3. Présence de politiques ou de programmes de formation			
• OUI	44,6	79,9	32,9
• NON	55,4	20,1	3,3
• TOTAL	100,0	100,0	36,2

Parmi les trois formes d'activités, la formation durant les heures de travail occupe la place principale, regroupant à elle seule plus de bénéficiaires (20,5%) que la formation sur le tas (9,8%) et la formation en dehors des heures de travail (5,9%) réunies. Cette forme d'activités, qui se déroulent sur les heures de travail et impliquent au moins un minimum d'aménagement structurel, constitue le noyau central des interventions en matière de formation en entreprise. Elle sera donc au coeur de notre analyse.

La formation sur le tas recouvre une double réalité. Pour les trois quarts des entreprises qui en font, elle représente **une des formes** d'activités auxquelles elles ont recours. Pour les autres entreprises, il s'agit plutôt de **la seule forme** d'activités à leur disposition, les besoins de formation devant être satisfaits de cette façon, ou simplement laissés de côté.

4.2 Les caractéristiques de la formation

La description des trois formes d'activités de formation s'appuiera, lorsque les données sont accessibles, sur les variables suivantes: 1) le genre de formation; 2) la durée de la formation; 3) le lieu où elle se déroule; 4) les types d'intervenants aux différentes étapes du processus; 5) l'attribution d'attestations à la fin de la période de formation; 6) la reconnaissance, par l'entreprise, des acquis de formation, soit sous forme d'augmentation de salaire, soit sous forme de transfert (promotion ou mutation). Dans certains cas, outre les marginales, nous fournirons quelques résultats additionnels. Par exemple, nous vérifierons si le genre de formation offert aux employés ou si la reconnaissance des acquis varient selon que les entreprises disposent ou non de politiques ou de programmes de formation.

Comme nous l'avons déjà souligné, la formation durant les heures de travail représente, dans le cadre de

notre enquête, la forme privilégiée d'activités sur laquelle nous désirions recueillir le maximum d'informations. Aussi la section du questionnaire se rapportant à cette forme d'activités était-elle la plus complète. Toutes les variables mentionnées plus haut figureront donc dans la description des caractéristiques de la formation durant les heures de travail. Par contre, certaines informations seront absentes de la description des caractéristiques de la formation sur le tas et de la formation en dehors des heures de travail.

4.2.1 La formation durant les heures de travail

4.2.1.1 Le genre de formation

Les entreprises qui réalisent de la formation durant les heures de travail le font le plus souvent lorsqu'il s'agit d'activités directement reliées au travail de l'employé. En effet, dans l'importante proportion de 92,2%, ces entreprises ont mis sur pied des activités de formation professionnelle: 76,6% d'entre elles ont réalisé des activités visant la mise à jour des connaissances acquises (ou l'adaptation à une nouvelle technologie), 48,6% ont offert une formation dispensée aux nouveaux employés en vue de l'exercice de leur travail et, dans une plus faible proportion (28,4%), elles ont fait de la mise à jour ou du perfectionnement des connaissances acquises, dans le cas de transfert (promotion ou mutation) (cf. tableau 4.7).

Viennent en second lieu les activités que nous qualifions de non professionnelles, mais reliées à la tâche ou au poste occupé: initiation à la vie de l'entreprise et à son organisation; cours de santé-sécurité au travail. 49,5% des entreprises déclarant de la formation durant les heures de travail ont réalisé ce genre d'activités. Quant aux activités de type général, elles occupent une place nettement plus limitée: 32,3% des entreprises ont dispensé ce genre de formation au cours de leur

Tableau 4.7

Proportion d'entreprises déclarant des activités de formation durant les heures de travail, selon le genre de formation

Genre de formation	Entreprises	
	Nombre	%
Formation professionnelle		
Formation dispensée aux nouveaux employés en vue de l'exercice de leur travail	160	48,6
Mise à jour des connaissances acquises (ou adaptation à une nouvelle technologie) en vue de poursuivre l'exercice de leur travail	254	76,6
Mise à jour ou perfectionnement des connaissances acquises dans le cas de transfert (promotion ou mutation)	94	28,4
Sous-total	305	92,2¹
Formation non professionnelle mais reliée à la tâche		
Initiation à la vie de l'entreprise et à son organisation	111	33,7
Cours de santé-sécurité au travail	100	30,3
Sous-total	163	49,5¹
Formation générale		
Cours de langue	64	19,5
Formation sociale ou générale des employés	71	21,5
Sous-total	106	32,3¹
Autres formations		
Divers	17	5,2¹

1. Ces pourcentages ne peuvent être additionnés, plus d'une réponse étant possible. Ajoutons que chacun d'eux a pour base le nombre d'entreprises de l'échantillon ayant de la formation durant les heures de travail et qui ont fourni les informations requises. (N = 329).

dernier exercice financier : 21,5% des entreprises ont offert de la formation générale ou sociale, et 19,5% des cours de langue.

Ceci permet de constater que la formation durant les heures de travail consiste principalement en des activités liées à la tâche ou au poste occupé. Mais ces données d'ensemble varient quelque peu selon que les entreprises disposent ou non de politiques ou de programmes de formation. Ainsi, a-t-on pu observer certaines différences à ce niveau. La différence la plus marquée concerne la formation des nouveaux employés : celle-ci est beaucoup plus fréquente parmi les entreprises qui ont des politiques ou des programmes de formation. Ces entreprises ont déclaré dans une proportion de 55,5% faire de l'initiation des nouveaux employés alors que tel n'est le cas que de 35,4% des entreprises sans politique ni programme. En outre, les entreprises avec programmes ont déclaré un peu plus souvent des activités d'initiation à la vie de l'entreprise (37,9% contre 27,4%) et des activités de mise à jour des connaissances de leurs employés (82,8% contre 71,3%).

4.2.1.2 La durée de la formation

Si l'on examine les formules utilisées par les entreprises en ce qui a trait à la durée de la formation, on constate qu'elles privilégient surtout les formules de courte durée : bloc de formation de plus d'une journée, mais de moins de trois mois consécutifs à temps plein (70,5% des entreprises) ; formation de moins d'une journée à la fois, mais échelonnée sur plusieurs semaines ou mois (61,7% des entreprises). Les formules de longue durée (formation de plus de trois mois consécutifs à temps plein) demeurent relativement peu fréquentes car seulement 13,5% des entreprises ont déclaré que certains de leurs employés ont bénéficié d'une formation de longue durée au cours du dernier exercice financier⁷ (cf. tableau 4.8).

7. Lors de notre enquête, nous avions l'intention de poursuivre une investigation plus poussée sur les caractéristiques de la formation de longue durée. Toutefois, le nombre de répondants au questionnaire postal déclarant de telles activités était trop limité (40 entreprises au total) pour nous permettre de produire une analyse des résultats qui soit statistiquement significative.

Tableau 4.8

Proportion d'entreprises déclarant des activités de formation durant les heures de travail, selon leur durée

Durée de la formation	Entreprises	
	Nombre	% ¹
Activités de courte durée Formation de moins d'une journée à la fois, mais échelonnée sur plusieurs semaines ou mois	185	61,7
Bloc de formation de plus d'une journée mais de moins de 3 mois consécutifs à temps plein	212	70,5
Activités de longue durée Formation de plus de 3 mois consécutifs à temps plein	40	13,5

1. Ces pourcentages ne peuvent être additionnés, plus d'une réponse étant possible. Ajoutons que chacun d'eux a pour base le nombre d'entreprises de l'échantillon ayant de la formation durant les heures de travail et qui ont fourni les informations requises. (N = 300).

4.2.1.3 Le lieu où se déroule la formation

Les activités de formation durant les heures de travail se déroulent le plus souvent entièrement en dehors du poste de travail ou du lieu de production de l'employé. 73,3% des entreprises ont déclaré que certaines de leurs activités de formation se sont données de cette façon alors que 50,4% des entreprises ont réalisé des activités de formation se déroulant en partie seulement en dehors du poste de travail ou du lieu de production (cf. tableau 4.9).

4.2.1.4 Les types d'intervenants aux différentes étapes du processus

Nous avons examiné le rôle des différents intervenants dans le processus de formation en le scindant en deux selon que ceux-ci ont collaboré soit à l'analyse des besoins, à la conception et à l'évaluation des programmes et activités, soit à la réalisation et à la gestion de la formation.

Le tableau 4.10 montre qu'une faible majorité des entreprises (51,6%) déclarent avoir procédé seules, du moins pour une partie de leurs activités, à l'analyse des besoins, la conception et l'évaluation des activités et programmes de formation, et 42,1% des entreprises ont procédé seules pour les réaliser et les gérer.

Toutefois, les intervenants extérieurs à l'entreprise jouent un rôle important en matière de formation durant les heures de travail, en particulier les organismes privés de formation : plus de 60,0% des entreprises déclarent avoir requis leurs services à l'une ou l'autre étape du processus. Par ordre d'importance, il s'agit d'abord des consultants et spécialistes en formation : les entreprises ont eu recours à leurs services dans une proportion de 30,5% pour évaluer les besoins et concevoir les activités de formation, et de 34,1% pour réaliser et gérer celles-ci. Viennent ensuite les fournisseurs d'équipement ou de matériel; dans leur cas, ces proportions se chiffrent respectivement à 26,9% et

29,1%. Les associations sectorielles ont été amenées à apporter leur collaboration aux entreprises un peu moins fréquemment, soit 23,9% et 24,1%.

Les organismes publics jouent un rôle plus modeste que les organismes privés intervenant aux différentes étapes du processus dans moins de 40,0% des cas. Ainsi, les institutions d'enseignement l'ont fait dans des proportions respectives de 21,1% et de 29,5%. Enfin, les centres de main-d'oeuvre et les organismes gouvernementaux sont intervenus moins souvent encore, soit 17,1% et 16,9%.

Quand on analyse le recours à des intervenants externes selon le genre de formation, on constate que les entreprises ont moins souvent été les seuls intervenants lorsqu'il s'agissait d'activités de formation professionnelle. Mais peu importe le genre de formation, les entreprises ont plus souvent fait appel aux organismes privés qu'aux organismes publics de formation. Les centres de main-d'oeuvre et les autres organismes gouvernementaux ainsi que les institutions d'enseignement ont plus souvent collaboré avec les entreprises lorsqu'il s'agissait de formation autre que professionnelle (i.e. formation non professionnelle mais liée à la tâche ou formation générale) (cf. tableaux 4.11 et 4.12).

Par ailleurs, les entreprises disposant de politiques ou de programmes de formation ont plus souvent fait appel aux organismes publics de formation pour procéder à l'analyse des besoins en formation, à la conception et à l'évaluation des activités; soit dans le cas des maisons d'enseignement, 25,3% des entreprises disposant de politiques ou de programmes et 15,6% de celles qui n'en n'ont pas; dans le cas des centres de main-d'oeuvre, ces proportions sont respectivement de 22,3% et 9,6%.

Tableau 4.9

Proportion d'entreprises déclarant des activités de formation durant les heures de travail, selon le lieu de formation

Lieu de formation	Entreprises	
	Nombre	% ¹
Entièrement en dehors du poste de travail ou du lieu de production des employés	235	73,3 ¹
En partie en dehors du poste de travail ou du lieu de production des employés	162	50,4

1. Ces pourcentages ne peuvent être additionnés, plus d'une réponse étant possible. Ajoutons que chacun d'eux a pour base le nombre d'entreprises de l'échantillon ayant de la formation durant les heures de travail et qui ont fourni les informations requises. (N = 321).

Tableau 4.10

Proportion d'entreprises déclarant des activités de formation durant les heures de travail, selon le type d'intervenants

Phase du processus	Analyse des besoins, conception et évaluation des programmes et activités de formation		Réalisation et gestion des programmes et activités de formation	
	Entreprises		Entreprises	
	Nombre	%	Nombre	%
Entreprises seules	168	51,6¹	136	42,1¹
Entreprises avec des organismes privés				
L'entreprise avec une association sectorielle	78	23,9	78	24,1
L'entreprise avec des consultants ou des spécialistes en formation	97	30,5	110	34,1
L'entreprise avec un fournisseur d'équipement ou de matériel	87	26,9	94	29,1
Sous-total	207	62,4¹	227	68,5²
Entreprises avec des organismes publics				
L'entreprise avec une institution d'enseignement	68	21,1	95	29,5
L'entreprise avec un centre de main-d'oeuvre ou un organisme gouvernemental	55	17,1	55	16,9
Sous-total	101	31,2¹	123	38,2²

1. Ces pourcentages ne peuvent être additionnés plus d'une réponse étant possible. Ajoutons que chacun d'eux a pour base le nombre d'entreprises de l'échantillon ayant de la formation durant les heures de travail qui ont fourni les informations requises. (N = 325).

2. Même remarque que la précédente. (N = 323).

Tableau 4.11

Proportion d'entreprises selon le type d'intervenants et selon le genre de formation (Analyse des besoins, conception et évaluation des activités de formation durant les heures de travail)

Genre de formation Type d'intervenants	Formation Professionnelle % ¹	Formation non professionnelle liée à la tâche %	Formation générale %	Autres Formations %	Total %
Entreprise seule	53,5	61,0	68,3	—	51,6
Entreprise avec un organisme privé	63,4	59,9	60,9	—	62,4
Entreprise avec un organisme public	29,7	42,7	43,8	—	31,2

1. Ces pourcentages ne peuvent être additionnés plus d'une réponse étant possible. Ajoutons que chacun d'eux a pour base le nombre d'entreprises de l'échantillon ayant de la formation durant les heures de travail qui ont fourni les informations requises. (N = 299 pour la formation professionnelle; N = 160 pour la formation non professionnelle liée à la tâche. N = 104 pour la formation générale et N = 17 pour les autres formations; au total, N = 325).

Tableau 4.12

Proportion d'entreprises selon le type d'intervenants et selon le genre de formation (réalisation et gestion des activités de formation durant les heures de travail)

Genre de formation Type d'intervenants	Formation Professionnelle	Formation non professionnelle liée à la tâche	Formation générale	Autres Formations	Total
	% ¹	%	%	%	
Entreprise seule	44,1	55,1	61,0	—	42,1
Entreprise avec un organisme privé	69,5	64,5	66,1	—	68,5
Entreprise avec un organisme public	37,9	49,6	53,5	—	38,2

1. Ces pourcentages ne peuvent être additionnés plus d'une réponse étant possible. Ajoutons que chacun d'eux a pour base le nombre d'entreprises de l'échantillon ayant de la formation durant les heures de travail qui ont fourni les informations requises. (N = 297 pour la formation professionnelle; N = 159 pour la formation non professionnelle liée à la tâche. N = 103 pour la formation générale et N = 17 pour les autres formations; au total N = 323).

4.2.1.5 L'attribution d'attestations de formation

53,1% des entreprises ont déclaré que certains de leurs employés ont reçu une attestation à la fin de leur période de formation. Parmi ces entreprises, dans 51,5% des cas, de telles attestations ont été décernées par des maisons d'enseignement. Quant aux autres intervenants, pour chacun d'eux, un quart environ des entreprises ont affirmé que certains de leurs employés ont reçu une attestation décernée par eux (cf. tableau 4.13).

Tableau 4.13

Proportion d'entreprises parmi celles où des employés ont reçu des attestations selon les intervenants qui les ont décernées (formation durant les heures de travail)

Intervenants	Entreprises	
	Nombre	% ¹
Une association sectorielle	47	21,2
Des consultants et spécialistes en formation	61	27,7
Des fournisseurs d'équipement ou de matériel	54	24,7
Une institution d'enseignement	113	51,5
L'entreprise, la maison mère ou le siège social	47	21,5

1. Ces pourcentages ne peuvent être additionnés, plus d'une réponse étant possible. Ajoutons que chacun d'eux a pour base le nombre des entreprises de l'échantillon ayant de la formation durant les heures de travail, où il y a eu attribution d'attestations officielles et qui ont fourni les informations requises. (N = 220).

4.1.2.6 La reconnaissance par l'entreprise des acquis de formation

En terminant cette description des caractéristiques de la formation durant les heures de travail, examinons si la formation entraîne des effets sur les conditions de travail des employés qui l'ont suivie. Dans une forte proportion d'entreprises (80,6), la formation ne donne lieu ni à des transferts, ni à des augmentations de

salaires. De fait, seulement 28,6% des entreprises déclarent que certaines de leurs activités étaient liées à un transfert (récent ou prochain) et 15,5% des entreprises, qu'elles étaient liées à des augmentations de salaire (cf. tableau 4.14).

Notons que les proportions d'entreprises déclarant des activités liées à des transferts ou à des augmentations de salaire sont plus élevées parmi les entreprises disposant de politiques ou de programmes. Dans les cas de transfert, les proportions observées sont respectivement de 33,8% et de 19,9%, alors que pour les augmentations de salaires, ces proportions sont de 19,4% et de 9,0%.

Tableau 4.14

Proportion d'entreprises selon les effets des activités de formation durant les heures de travail, sur les conditions de travail

Effets de la formation	Entreprises	
	Nombre	% ¹
Liée à un transfert récent ou prochain	78	28,6
Liée à une augmentation de salaire	42	15,5
Liée ni à l'un ni à l'autre	220	80,6

1. Ces pourcentages ne peuvent être additionnés, plus d'une réponse étant possible. Ajoutons que chacun d'eux a pour base le nombre d'entreprises de l'échantillon ayant de la formation durant les heures de travail qui ont fourni les informations requises. (N = 272).

4.2.2 La formation sur le tas

4.2.2.1 Le genre de formation

71,2% des entreprises réalisent des activités destinées aux nouveaux employés. Dans une proportion de 61,2% les entreprises mènent des activités de formation sur le tas dans le but de mettre à jour ou de perfectionner les connaissances des travailleurs. Enfin, dans une proportion de 21,8%, les entreprises offrent à leurs employés de la formation sur le tas à des fins de santé-sécurité au travail (cf. tableau 4.15).

Tableau 4.15

Proportion d'entreprises réalisant des activités de formation sur le tas, selon le genre de formation

Genre de formation	Entreprises	
	Nombre	% ¹
Formation dispensée aux nouveaux employés	347	71,2
Mise à jour ou perfectionnement des connaissances	298	61,2
Cours de santé-sécurité au travail	106	21,8

1. Ces pourcentages ne peuvent être additionnés, plus d'une réponse étant possible. Ajoutons que chacun d'eux a pour base le nombre d'entreprises de l'échantillon ayant de la formation sur le tas qui ont fourni les informations requises. (N = 487).

Tableau 4.16

Proportion d'entreprises déclarant des activités de formation sur le tas, selon le type d'intervenants

Type d'intervenants	Entreprises	
	Nombre	%
L'entreprise sans autres ressources	375	71,4 ¹
L'entreprise avec un centre de main-d'oeuvre ou un organisme gouvernemental	96	18,2
L'entreprise avec une association sectorielle	61	11,6
L'entreprise avec des consultants ou des spécialistes en formation	128	24,3
L'entreprise avec une institution d'enseignement	63	12,0
L'entreprise avec un fournisseur d'équipement ou de matériel	103	19,6

1. Ces pourcentages ne peuvent être additionnés, plus d'une réponse étant possible. Ajoutons que chacun d'eux a pour base le nombre d'entreprises de l'échantillon ayant de la formation sur le tas qui ont fourni les informations requises. (N = 525).

4.2.2.2 Les types d'intervenants en matière de formation sur le tas

La plupart du temps, l'entreprise porte seule la responsabilité de mener à terme ses activités de formation sur le tas. 71,4% des entreprises québécoises ont réalisé seules au moins une partie de leurs activités de formation sur le tas⁸. Comme dans le cas de la formation durant les heures de travail, lorsque des intervenants externes ont collaboré, il s'agissait surtout d'organismes privés de formation : spécialistes ou consultants (24,3%); fournisseurs d'équipements ou de matériel (19,6%). Les organismes publics sont intervenus moins fréquemment : centres de main-d'oeuvre ou

8. Parmi ces 71,4% d'entreprises, dans les deux tiers des cas, toutes les activités ont été menées sans recours à des ressources externes.

organismes gouvernementaux (18,2%); institutions d'enseignement (12,0%) (cf. tableau 4.16). Le fait que dans la majorité des cas, le seul intervenant soit l'entreprise elle-même, confirme que cette forme d'activités nécessite un niveau moins élevé d'organisation.

À la lumière du tableau 4.17, on constate que c'est pour la formation en santé-sécurité au travail (36,9%) et pour le perfectionnement et la mise à jour des connaissances (30,8%) que les entreprises ont le plus souvent fait appel à des intervenants externes. Par contre, dans le cas de la formation des nouveaux employés, les entreprises ont peu utilisé de ressources externes (13,2%).

Tableau 4.17

Répartition des entreprises déclarant des activités de formation sur le tas, selon qu'elles recourent (ou non) à des ressources externes, selon le genre de formation

Genre de formation	Présence d'intervenants externes	formation dispensée	perfectionnement et mise à jour des connaissances	santé-sécurité au travail
		aux nouveaux employés		
		%	%	%
Sans intervenant autre que l'entreprise		86,8	69,2	63,1
Avec intervenants externes		13,2	30,8	36,9
		100,0	100,0	100,0
Total		(N = 344)	(N = 292)	(N = 106)

4.2.2.3 L'attribution d'attestations de formation

Une fois sur cinq seulement les entreprises ont déclaré que certains de leurs employés ont reçu une attestation de formation. Il faut cependant remarquer que ce pourcentage varie selon le genre de formation dispensée par les entreprises et selon le type d'intervenants ayant participé aux activités de formation sur le tas.

Parmi les entreprises réalisant des activités de formation ayant pour objet la santé et la sécurité au travail, 42,7% d'entre elles affirment que certains de leurs employés ont obtenu une attestation de formation. Viennent ensuite celles qui ont mené des activités de mise à jour et de perfectionnement des connaissances (26,9%). C'est dans les entreprises dispensant de la formation aux nouveaux employés que l'on a le moins souvent décerné des attestations à la fin de la période de formation (13,9%) (cf. le tableau 4.18).

Tableau 4.18

Répartition des entreprises en fonction de l'attribution d'attestations de formation (sur le tas), selon le genre de formation

Genre de formation Attribution d'attestations	formation dispensée aux nouveaux employés	perfectionnement et mise à jour des connaissances	santé- sécurité au travail
	%	%	%
Avec attribution d'attestations	13,9	26,9	42,7
Sans attribution d'attestations	77,0	73,1	57,3
Total	100,0 (N = 344)	100,0 (N = 294)	100,0 (N = 105)

Tableau 4.19

Répartition des entreprises en fonction de l'attribution d'attestations de formation (sur le tas), selon le type d'intervenants

Attribution d'attestations Type d'intervenants	Avec attribution d'attestations	Sans attribution d'attestations	Total
	%	%	%
L'entreprise sans autre ressource	9,4	90,6	100,0 (N = 372)
L'entreprise avec un centre de main- d'oeuvre ou un organisme gouver- nemental	53,5	46,5	100,0 (N = 94)
L'entreprise avec une association sectorielle	40,8	59,2	100,0 (N = 61)
L'entreprise avec des consultants ou des spécialistes en formation	36,9	63,1	100,0 (N = 126)
L'entreprise avec une institution d'enseignement	55,5	44,5	100,0 (N = 63)
L'entreprise avec un fournisseur d'équipement ou de matériel	28,1	71,9	100,0 (N = 100)

Et comme le montre le tableau 4.19, lorsque des intervenants extérieurs aux entreprises ont collaboré aux activités, il a été plus fréquent que les employés reçoivent une attestation de formation. Lorsque les activités de formation ont été menées sous la seule responsabilité des entreprises, neuf fois sur dix, les employés n'ont reçu aucune attestation.

4.2.3 La formation en dehors des heures de travail⁹

4.2.3.1 Le type d'intervenants ayant conçu et réalisé la formation

Le plus souvent, les entreprises ont remboursé des frais de scolarité à leurs employés lorsqu'il s'agissait d'activités conçues et réalisées par des maisons d'enseignement (83,3% des entreprises)¹⁰. Dans 33,4% des entreprises, des frais de scolarité ont été remboursés pour de la formation conçue et réalisée par une association professionnelle ou technique. Pour une proportion quasi égale d'entreprises (32,9%), cela a été le cas lorsqu'il s'agissait d'activités conçues et réalisées par des entreprises privées de formation. Enfin, 17,0% des entreprises l'ont fait lorsqu'une association sectorielle avait conçu et réalisé cette formation (cf. tableau 4.20).

Tableau 4.20

Proportion d'entreprises ayant remboursé des frais de scolarité selon le type d'intervenants

Type d'intervenants	Entreprises	
	Nombre	% ¹
Une association sectorielle	65	17,0
Une association professionnelle en technique	115	33,4
Une entreprise privée de formation	113	32,9
Une maison d'enseignement	286	83,3

1. Ces pourcentages ne peuvent être additionnés plus d'une réponse étant possible. Ajoutons que chacun d'eux a pour base le nombre d'entreprises de l'échantillon ayant de la formation en dehors des heures de travail qui ont fourni les informations requises. (N = 343).

9. Rappelons que la formation «en dehors des heures de travail» désigne ici, selon une formule abrégée, les plans de remboursement des frais de scolarité pour des activités suivies en dehors des heures de travail; ce qu'en anglais on appelle les «Tuition Aid Programs».

10. Sur ces 83,3% d'entreprises, 64,5% d'entre elles ont remboursé des frais de scolarité pour des cours de niveau universitaire, 47,2% pour des cours de niveau collégial et 22,1% pour des cours de niveau secondaire.

4.2.3.2 La reconnaissance, par l'entreprise, des acquis de formation

La reconnaissance, par l'entreprise, des acquis de formation est un phénomène peu fréquent. Dans 80,0% des entreprises, la formation n'est liée ni à un transfert, ni à une augmentation de salaire. Seulement 22,7% des entreprises déclarent que pour certains de leurs employés, la formation était liée à un transfert (récent ou prochain). Et 10,8% d'entre elles affirment que cette formation était liée à une augmentation de salaire.

4.2.4 Les points saillants de la description des trois formes d'activités

4.2.4.1 La formation durant les heures de travail

— Les entreprises ont, le plus souvent, dispensé de la formation professionnelle. Les autres genres de formation (formation non professionnelle mais liée à la tâche et formation générale) occupent une place moins importante.

— En règle générale, les entreprises offrent à leurs employés des activités de courte durée. Un nombre relativement restreint d'entreprises ont réalisé des activités de longue durée au cours de leur dernier exercice financier.

— Une forte proportion d'entreprises assurent à leurs employés de la formation se déroulant entièrement en dehors du poste de travail. Toutefois, la moitié des entreprises utilisent également une méthode mixte (c'est-à-dire une formation se déroulant en partie en dehors et en partie sur le poste de travail ou le lieu de production). Sachant l'importance de la formation sur le tas¹¹ (c'est-à-dire celle qui se déroule entièrement sur le poste de travail ou le lieu de production), nous pouvons affirmer que la formation se déroulant en tout ou en partie sur le poste de travail ou le lieu de production occupe une place fort importante parmi les méthodes de formation auxquelles ont recours les entreprises.

— Même si l'entreprise conserve un rôle de premier plan et réalise seule une partie de ses activités, elle fait souvent appel à des intervenants externes, notamment aux organismes privés (firmes de consultants ou de spécialistes en formation, fournisseurs d'équipement ou de matériel, associations sectorielles); mais dans l'ensemble, l'entreprise a moins souvent recours aux institutions d'enseignement, aux centres de main-d'oeuvre ou aux autres organismes gouvernementaux.

— Une faible majorité d'entreprises rapportent que certains de leurs employés ont reçu des attestations, à la suite de leur formation. Parmi ces entreprises, un peu plus de la moitié rapportent des attestations décernées par des institutions d'enseignement; ces dernières représentent la principale source d'attribution d'attestations de formation à des employés, malgré leur rôle relativement restreint en matière de formation durant les heures de travail.

11. Rappelons que 69,4% des entreprises réalisent des activités de formation sur le tas.

— En règle générale, la formation acquise par les employés n'est pas reconnue par l'entreprise, c'est-à-dire qu'elle ne se traduit ni par une augmentation de salaire, ni par un transfert (promotion ou mutation).

4.2.4.2 La formation sur le tas

— La formation sur le tas est presque exclusivement axée sur la formation professionnelle ou la formation non professionnelle mais liée à la tâche.

— La plupart du temps, l'entreprise seule se charge de cette forme d'activités. Toutefois, il arrive que l'entreprise fasse appel à des ressources externes. Il s'agit alors surtout d'organismes privés plutôt que d'organismes publics.

— Une fois sur cinq, des entreprises rapportent que certains de leurs employés ont reçu des attestations de formation.

4.2.4.3 La formation en dehors des heures de travail

— En règle générale, les entreprises remboursent des frais de scolarité à leurs employés pour des activités conçues et réalisées par des institutions d'enseignement. Il est moins fréquent qu'elles le fassent pour des activités conçues et réalisées par d'autres intervenants.

— Dans la grande majorité des cas, les entreprises n'accordent pas à leurs employés de reconnaissance pour les acquis de formation. Il est en effet peu fréquent que cette forme d'activités débouche sur un transfert ou sur une augmentation de salaire.

4.3 Le partage des responsabilités (le contrôle) entre employeurs et employés

Le partage des responsabilités sera présenté en décrivant chacune des formes d'activités par rapport aux trois variables suivantes, lorsque nous disposons de ces informations¹²: 1) les modalités de mise sur pied des activités; 2) la caractère obligatoire (ou facultatif) de la formation; 3) les conditions d'accès aux activités de formation. Dans certains cas, nous pousserons plus loin l'analyse en fonction de certaines caractéristiques de la formation.

12. Pour la formation durant les heures de travail et la formation en dehors des heures de travail, toutes les informations ont été recueillies. Dans le cas de la formation sur le tas, une seule variable est disponible: les modalités de mise sur pied des activités.

4.3.1 La formation durant les heures de travail

4.3.1.1 Les modalités de mise sur pied des activités

De façon générale, l'employeur seul a mis sur pied au moins une partie des activités de formation (74,5% des entreprises). Toutefois, un certain nombre d'entreprises l'ont fait en conformité avec les dispositions de conventions collectives (19,1%) ou en conformité avec une autre entente (32,1%) (cf. tableau 4.21).

Tableau 4.21

Proportion d'entreprises selon les modalités de mise sur pied des activités de formation durant les heures de travail

Modalités de mise sur pied	Entreprises	
	Nombre	% ¹
Par l'employeur seul	242	74,5
En conformité avec une (des) convention(s) collective(s)	62	19,1
En conformité avec une autre entente	104	32,1

1. Ces pourcentages ne peuvent être additionnés, plus d'une réponse étant possible. Ajoutons que chacun d'eux a pour base le nombre d'entreprises de l'échantillon ayant de la formation durant les heures de travail qui ont fourni les informations suivantes. (N = 325).

Ajoutons que les entreprises déclarant des programmes ou des politiques de formation ont plus souvent agi en conformité avec des dispositions de conventions collectives : 22,9% d'entre elles l'ont mentionné, alors que ce ne fut le cas que de 13,6% des entreprises sans programme ni politique.

4.3.1.2 Le caractère obligatoire (ou facultatif) de la formation

La formation durant les heures de travail revêt plutôt un caractère obligatoire que facultatif car en général l'employé est plus ou moins obligé de suivre ces activités. Dans 38,0% des entreprises, l'employé doit les suivre et dans 50,6% l'employeur recommande à l'employé d'y participer. Les formules où l'employé dispose d'un plus grand pouvoir d'initiative sont moins fréquentes : 33,2% des entreprises offrent à leurs employés la possibilité de faire approuver une demande de leur part et 21,4% d'entre elles, pour certaines activités, laissent à l'employé la possibilité de choisir ses activités de formation (cf. tableau 4.22).

Tableau 4.22

Proportion d'entreprises selon le caractère obligatoire ou facultatif des activités de formation durant les heures de travail

Caractère obligatoire ou facultatif des activités	Entreprises	
	Nombre	% ¹
L'employé doit suivre ces activités de formation	126	38,0
L'employeur recommande à l'employé d'y participer	168	50,6
L'employeur approuve une demande de la part de l'employé	110	33,2
L'employeur laisse l'initiative à l'employé	71	21,4

1. Ces pourcentages ne peuvent être additionnés, plus d'une réponse étant possible. Ajoutons que chacun d'eux a pour base le nombre d'entreprises de l'échantillon ayant de la formation durant les heures de travail qui ont fourni les informations requises. (N = 331).

Ajoutons que les entreprises disposant de politiques ou de programmes de formation ont plus souvent tendance à imposer à leurs employés l'obligation de suivre les activités de formation (42,1%) que les entreprises sans politique ni programme (28,4%).

4.3.1.3 Les conditions d'accès à la formation

Le critère d'accès le plus souvent mis en avant par les entreprises vise à ce que les activités de formation soient rattachées à la fonction ou au poste de travail de l'employé. Ce critère est en vigueur dans 82,9% des entreprises. Seulement 27,0% des entreprises ont mentionné l'absence de conditions particulières pour avoir accès à certaines activités de formation. Et 20,8% des entreprises exigent que l'employé ait été évalué positivement (cf. tableau 4.23). Ajoutons que ce dernier critère est plus fréquent parmi les entreprises disposant de politiques ou de programmes (24,2%) alors que 14,3% des entreprises sans politique ni programme ont fait valoir cette exigence. Donc, il ressort clairement de ces résultats que l'accès à la formation passe par le lien nécessaire avec le travail accompli ou le poste occupé par l'employé.

Tableau 4.23

Proportion d'entreprises selon les conditions d'accès aux activités de formation durant les heures de travail

Conditions d'accès	Entreprises	
	Nombre	% ¹
Pas de condition particulière (pour une partie ou la totalité des activités)	89	27,0
Être au service de l'entreprise depuis un certain temps	51	15,5
Que la formation soit rattachée à la fonction ou au travail accompli par l'employé	274	82,9
Avoir été évalué positivement par l'entreprise	69	20,8
S'être engagé à travailler pendant un certain temps pour l'entreprise	21	6,2
Autres raisons	5	1,6

1. Ces pourcentages ne peuvent être additionnés, plus d'une réponse étant possible. Ajoutons que chacun d'eux a pour base le nombre d'entreprises de l'échantillon déclarant des activités de formation durant les heures de travail qui ont fourni les informations requises. (N = 330).

4.3.2 La formation sur le tas

4.3.2.1 Les modalités de mise sur pied des activités

87,5% des entreprises déclarent avoir développé seules au moins une partie de leurs activités. Et de fait, parmi ces dernières, neuf fois sur dix, cela s'appliquait à toutes leurs activités. Seulement 10,1% des entreprises ont mis sur pied de telles activités en conformité avec les dispositions de conventions collectives et dans 14,0% des cas, cela s'est fait suivant un autre type d'entente (cf. tableau 4.24).

Tableau 4.24

Proportion d'entreprises selon les modalités de mise sur pied des activités de formation sur le tas

Modalités de mise sur pied	Entreprises	
	Nombre	% ¹
Par l'employeur seul	460	87,5%
En conformité avec une (des) convention(s) collective(s)	53	10,1
En conformité avec une autre entente	74	14,0

1. Ces pourcentages ne peuvent être additionnés, plus d'une réponse étant possible. Ajoutons que chacun d'eux a pour base le nombre d'entreprises de l'échantillon ayant de la formation sur le tas qui ont fourni les informations requises. (N = 526).

4.3.3 La formation en dehors des heures de travail

4.3.3.1 Les modalités de remboursement des frais de scolarité

La décision de rembourser les frais de scolarité encourus par des employés pour une formation reçue en dehors des heures de travail relève le plus souvent, du moins pour une partie de ces activités, de décisions unilatérales de l'employeur (81,7% des entreprises). Et neuf fois sur dix, toutes les décisions ont été prises par l'employeur seul. Dans 14,6% des entreprises où des frais de scolarité ont été remboursés aux employés, la décision a été prise en conformité avec les dispositions de conventions collectives et dans 12,1% des cas, en conformité avec une autre entente (cf. tableau 4.25). Soulignons que les entreprises qui disposent de politiques ou de programmes de formation ont plus souvent agi suivant les dispositions de conventions collectives (20,6% d'entre elles) alors que seulement 6,9% des entreprises sans politique ni programme ont fait de même.

Tableau 4.25

Proportion d'entreprises selon les modalités de remboursement des frais de scolarité

Modalités de mise sur pied	Entreprises	
	Nombre	% ¹
Par l'employeur seul	286	81,7
En conformité avec une (des) convention(s) collective(s)	51	14,6
En conformité avec une autre entente	42	12,1

1. Ces pourcentages ne peuvent être additionnés, plus d'une réponse étant possible. Ajoutons que chacun d'eux a pour base le nombre d'entreprises de l'échantillon déclarant des activités de formation en dehors des heures de travail qui ont fourni les informations requises. (N = 350).

4.3.3.2 Le caractère obligatoire (ou facultatif) de la formation

Dans le cas de la formation en dehors des heures de travail, il semble que les travailleurs bénéficient d'une marge d'autonomie plus grande puisque la situation la plus fréquente (73,0% des entreprises) est celle où l'employeur **approuve une demande** de la part de l'employé. L'aspect de contrainte imposée à l'employé y est moins fréquent que dans le cas de la formation durant les heures de travail : 42,4% des entreprises ont recommandé à des employés de suivre une telle formation et dans 28,4% des cas, elle l'ont exigé (cf. tableau 4.26).

Tableau 4.26

Proportion d'entreprises selon le caractère obligatoire (ou facultatif) des activités de formation en dehors des heures de travail

Caractère obligatoire ou facultatif des activités	Entreprises	
	Nombre	% ¹
L'employé doit suivre ces activités de formation	98	28,4
L'employeur recommande à l'employé d'y participer	149	42,4
L'employeur approuve une demande de la part de l'employé	254	73,0
L'employeur laisse l'initiative à l'employé	104	29,6

1. Ces pourcentages ne peuvent être additionnés, plus d'une réponse étant possible. Ajoutons que chacun d'eux a pour base le nombre d'entreprises de l'échantillon ayant de la formation en dehors des heures de travail qui ont fourni les informations requises. (N = 351).

Les entreprises déclarant l'existence de programmes ou de politiques ont plus souvent exigé la participation de leurs employés à ces activités. En effet, celles-ci ont répondu dans une proportion de 35,1% que des employés avaient dû suivre de telles activités, alors que 20,2% des entreprises sans programme ni politique étaient dans la même situation. Et 48,8% des entreprises disposant de politiques ou de programmes ont recommandé à leurs employés de suivre de telles activités, alors que 34,1% des entreprises sans programme ni politique ont fait de même.

4.3.3.3 Les conditions d'accès à la formation

Parmi les conditions exigées par les entreprises pour que des employés puissent bénéficier de remboursement de frais de scolarité, l'une de celles-ci prévaut nettement : que la formation visée soit rattachée à la fonction ou au travail accompli par l'employé (82,7% des entreprises). Dans des proportions plus faibles, les entreprises exigent que les employés aient été évalués positivement (21,1%) ou qu'ils soient au service de l'entreprise depuis un certain temps (18,6%). Par ailleurs, pour certaines de leurs activités, 18,8% des entreprises n'exigent aucune condition particulière (cf. tableau 4.27).

4.3.4 Les points saillants du partage des responsabilités

De la situation relative au partage des responsabilités entre employeurs et employés ressortent les points suivants :

— Peu importe la forme d'activités, dans la grande majorité des cas, l'employeur seul a mis sur pied les activités de formation offertes aux employés. Il est relativement peu fréquent que des activités aient été implantées en conformité avec les dispositions de conventions collectives ou en vertu d'autres ententes.

— Le caractère obligatoire (ou facultatif) des activités de formation diffère selon qu'il s'agit de formation

durant ou en dehors des heures de travail. Dans le cas de la formation durant les heures de travail, le caractère obligatoire des activités est plus accentué. Dans le cas des remboursements de frais de scolarité, l'employeur a tendance à laisser plus de marge de jeu aux employés, se réservant le pouvoir d'approuver des demandes faites par ceux-ci.

— Que la formation se donne durant ou en dehors des heures de travail, une condition prédomine nettement : la formation doit être rattachée à la fonction ou au travail accompli par l'employé.

4.4 Le rattachement organisationnel et les ressources consacrées à la formation

4.4.1 La fonction formation : son rattachement organisationnel au sein des entreprises

20,4% des entreprises réalisant des activités organisées de formation disposent d'un service spécifique de formation, de perfectionnement ou de développement des ressources humaines. Les autres entreprises (79,6%), mènent leurs activités sans compter sur un tel service. Mais présence ou non d'un service spécialisé de formation, nous avons cherché à savoir à quel niveau, dans la hiérarchie de l'entreprise, était rattachée la fonction formation. Dans la moitié des cas, le service du personnel prend en charge cette fonction. Autrement, la responsabilité en revient soit à la direction générale (20,2%), soit à un service non spécialisé (20,9%) (cf. tableau 4.28).

Tableau 4.27

Proportion d'entreprises selon les conditions d'accès aux activités de formation en dehors des heures de travail

Conditions d'accès	Entreprises	
	Nombre	% ¹
Pas de condition particulière (pour le remboursement des frais de scolarité)	65	18,6
Être au service de l'entreprise depuis un certain temps	65	18,6
Que la formation soit rattachée à la fonction et au travail accompli	289	82,7
Avoir été évalué positivement par l'entreprise	74	21,2
S'être engagé à travailler pendant un certain temps pour l'entreprise	13	3,8
Autres raisons	16	4,6

1. Ces pourcentages ne peuvent être additionnés, plus d'une réponse étant possible. Ajoutons que chacun d'eux a pour base le nombre d'entreprises de l'échantillon déclarant des activités de formation en dehors des heures de travail qui ont fourni les informations requises. (N = 349).

Tableau 4.28

Répartition des entreprises offrant des activités organisées de formation selon le lieu de rattachement du service de formation ou des personnes affectées à cette fonction

Fonction formation Rattachement organisationnel	Entreprises disposant d'un service de formation %	Personnes af- fectées à la formation dans les entreprises ne disposant pas d'un service de formation %	Total %
Direction générale	6,5	26,0	20,2
Service du personnel	66,7	42,0	49,5
Service non spécialisé	10,9	25,2	20,9
Institution connexe à l'entreprise	13,2	4,5	7,1
Autres rattachements	2,7	2,2	2,3
Total	100 (N = 88)	100 (N = 205)	100 (N = 294)

Toutefois, selon qu'il existe ou non un service spécialisé de formation, nous remarquons des différences assez marquées au niveau du rattachement. Dans les entreprises où existe un tel service, la plupart du temps (66,7%), la responsabilité en revient à la gestion du personnel. Autrement, celle-ci est confiée soit à une institution connexe à l'entreprise (13,2%), soit à un service non spécialisé (10,9%); mais dans ces entreprises, il est peu fréquent que cette fonction relève de la direction générale.

Dans les entreprises sans service de formation, on fait également appel à la gestion du personnel pour assumer la responsabilité de la formation, mais moins fréquemment (42,0%). Il est dans ce cas plus courant de rattacher la fonction formation soit à la direction générale (26,0%) soit à un service non spécialisé (25,2%).

4.4.2 Les ressources humaines affectées à la formation

4.4.2.1 Les répondants de notre enquête

Lors de l'enquête, nous avons demandé aux entreprises réalisant seulement de la formation sur le tas et à celles ayant mené des activités organisées de formation, combien d'employés parmi leur propre personnel, ont collaboré aux activités de formation sur une base régulière et combien ont collaboré sur une base occasionnelle. Dans les entreprises n'ayant réalisé que de la formation sur le tas, en moyenne trois personnes par entreprise ont collaboré aux activités; ce personnel se répartit à peu près également entre ceux qui ont participé sur une base régulière et ceux qui sont intervenus sur une base occasionnelle. Parmi les entreprises réalisant des activités organisées de formation, en moyenne huit personnes ont collaboré au processus, soit cinq employés sur une base régulière pour trois sur une base occasionnelle (cf. tableau 4.29).

4.4.2.2 Estimation des ressources humaines affectées à la formation dans les entreprises de vingt employés et plus, au Québec

À partir des données fournies par les entreprises ayant répondu à notre enquête, nous tenterons, à titre indicatif, d'estimer les ressources humaines affectées à la formation dans l'ensemble des entreprises de vingt employés et plus, au Québec. Compte tenu du nombre limité de cas sur lesquels nous basons nos calculs, cette estimation ne peut prétendre qu'à une approximation très grossière. Mais étant donné le taux de réponse élevé à nos questions sur le nombre d'employés réguliers qui ont collaboré à la formation, nous croyons qu'il s'agit tout de même d'une information relativement fiable.

En considérant la moyenne d'employés affectés à la formation et la proportion des entreprises déclarant soit de la formation sur le tas seulement, soit des activités organisées de formation, l'on obtient les résultats suivants : les entreprises n'assurant que de la formation sur le tas compteraient un peu moins de 5 000 personnes ayant collaboré à cette forme d'activités; et ces ressources humaines se partageraient à peu près également entre employés prêtant leur concours sur une base régulière et ceux qui le font sur une base occasionnelle.

Dans les entreprises assurant des activités organisées de formation, un peu moins de 44 000 personnes ont joué un rôle en matière de formation. Environ 60% d'entre elles l'ont fait sur une base régulière et 40% sur une base occasionnelle. Les calculs rapides et sommaires auxquels nous venons de nous livrer permettraient d'évaluer à environ 50 000 employés le personnel régulier des entreprises de vingt employés et plus ayant collaboré à un moment ou l'autre au processus de formation. Et plus de 90% de ces personnes sont au service d'entreprises offrant des activités organisées de formation (cf. tableau 4.30).

Tableau 4.29

Ressources humaines affectées à la formation par les entreprises selon leur situation face à la formation

Situation des entreprises	Nombre de répondants (entreprises)	Nombre moyen d'employés par entreprise ayant collaboré à la formation
A) Entreprises déclarant de la formation sur le tas seulement		
• Employés affectés à la formation sur une base régulière (à temps plein ou à temps partiel)	197	1,6
• Employés affectés à la formation sur une base occasionnelle	189	1,5
Total		3,1
B) Entreprises déclarant des activités organisées de formation		
• Employés affectés à la formation sur une base régulière		
— à temps plein	420	3,0
— à temps partiel	420	1,7
Sous-total		4,7
• Employés affectés à la formation sur une base occasionnelle	415	2,9
Total		7,7

Tableau 4.30

Ressources humaines affectées à la formation par les entreprises réalisant de la formation sur le tas seulement et par les entreprises réalisant des activités organisées de formation, selon le statut et selon la taille

Statut et taille des entreprises	Nombre moyen de personnes affectées à la formation, par entreprise			Nombre total d'entreprises dans le fichier d'échantillonnage	Proportion d'entreprises déclarant des activités de formation	Estimation du nombre total de personnes affectées		
	sur une base régulière	sur une base occasionnelle	Total			sur une base régulière	sur une base occasionnelle	Total
Entreprises privées								
Petites entreprises								
• Tas seulement	1,7	1,4	3,1	5 057	21,6	1 856	1 529	3 385
• Formation organisée	1,3	2,3	3,5		52,8	3 471	6 141	9 612
Moyennes entreprises								
• Tas seulement	1,4	2,5	3,9	1 516	20,1	427	763	1 190
• Formation organisée	4,7	2,5	7,2		71,8	5 114	2 720	7 834
Grandes entreprises								
• Tas seulement	1,0	—	1,0	820	4,8	39	—	39
• Formation organisée	8,2	3,5	11,7		89,9	6 043	2 580	8 623
Sous-total								
• Tas seulement	1,7	1,5	3,2	7 393		2 322	2 292	4 614
• Formation organisée	3,6	2,6	6,2			14 628	11 441	26 069
Entreprises publiques								
Toutes les tailles								
• Tas seulement	—	1,0	1,0	1 492	4,3	—	64	64
• Formation organisée	8,5	4,2	12,6		92,8	11 773	5 817	17 590
Grand total								
Toutes les entreprises								
• Tas seulement	1,6	1,5	3,1	8 885		2 322	2 356	4 678
• Formation organisée	4,7	2,9	7,7			26 401	17 258	43 659

4.4.3 Le financement de la formation

Le financement de la formation constitue l'un des aspects les plus mal connus et les plus difficiles à traiter. Comme le souligne le rapport du Conseil économique du Canada¹³,

«La plus grande partie des tentatives faites pour évaluer les coûts de formation a pris la forme d'études internes faites par certaines compagnies à leur propre usage¹⁴».

Bref, il n'existe pratiquement pas de données d'ensemble le moins fiables. Pour combler cette lacune, l'enquête du Conseil économique du Canada a recueilli des informations sur les trois aspects suivants : les coûts de formation par stagiaire, les types de dépenses qu'occasionnent la formation et l'aide financière four-

nie par l'État¹⁵. Dans le cadre de notre enquête, nous avons, pour notre part, traité des trois questions suivantes : l'existence de fonds de formation et leur mode de gestion; l'aide financière directe (les subventions); les dépenses encourues par les entreprises (types de dépenses et montant total des ressources financières consacrées à la formation).

Les données recueillies concernant les deux premières questions (les fonds de formation et les subventions à la formation) reposent sur des taux de réponses fort satisfaisants et peuvent donc nous aider à mieux cerner le portrait de la situation. Mais, par ailleurs, en ce qui concerne la troisième question (les dépenses encourues par les entreprises), notre démarche confirme la difficulté de traiter ce sujet. Dans ce cas, nos questions se sont heurtées à des taux de réponse

13. Ce rapport est le seul, parmi les quatre études antérieures analysées, à avoir abordé cette question.

14. Gordon, Betcherman, *The Human Resources Survey*, C.E.C., Ottawa, à paraître, p. 142. (Traduit par nous).

15. Les principaux résultats de l'enquête du Conseil économique du Canada ont été exposés au chapitre 2.

nettement plus faibles¹⁶. De plus, dans le cas des dépenses encourues par les entreprises, il faut considérer que les réponses fournies correspondent souvent à des estimations sommaires pouvant varier considérablement d'une entreprise à l'autre en fonction des types de dépenses prises en considération et en fonction des méthodes de calcul utilisées.

4.4.3.1 Les fonds de formation¹⁷

14,8% des entreprises réalisant des activités organisées de formation cotisent, sur une base régulière, à une caisse ou à un fonds affecté spécifiquement à la formation de leurs employés. Par rapport à l'ensemble des entreprises faisant partie de notre échantillon, nous pouvons donc estimer que 9,8% d'entre elles cotisent à un tel fonds. Parmi les entreprises cotisantes, il est tout aussi fréquent d'assurer une gestion conjointe avec les employés que d'assurer seules la responsabilité d'un tel fonds. (cf. tableau 4.31).

Tableau 4.31

Proportion d'entreprises selon les modalités de gestion de fonds ou de la caisse de formation (entreprises cotisantes seulement)

Modalités de gestion	Entreprises	
	Nombre	% ¹
Gestion patronale exclusive	27	40,7
Gestion conjointe avec les employés	30	45,9
Autres formules	12	18,0

1. Ces pourcentages ne peuvent être additionnés, plus d'une réponse étant possible. Ajoutons que chacun d'eux a pour base le nombre d'entreprises de l'échantillon cotisant à un fonds ou à une caisse, qui ont fourni les informations requises. (N = 66).

4.4.3.2 Les subventions

Il est relativement rare (4,9%) que les entreprises offrant seulement de la formation sur le tas reçoivent une aide financière directe de l'État. Parmi celles qui réalisent des activités organisées de formation par contre, une entreprise sur cinq bénéficie d'une telle aide¹⁸ (cf. tableau 4.32). Ces subventions proviennent à peu près à part égale des deux paliers supérieurs de gouvernement (cf. tableau 4.33).

16. Environ 30% des entreprises ayant répondu au questionnaire postal ont fourni les informations requises relativement aux dépenses de formation qu'elles ont encourues.

17. Les entreprises avaient pour instruction de fournir des réponses aux questions relatives aux fonds de formation uniquement en ce qui concerne les activités organisées de formation (donc à l'exclusion de la formation sur le tas).

18. Nos résultats coïncident avec ceux du Conseil économique du Canada puisque dans ce rapport, on évaluait à 20,2% les programmes de formation bénéficiant d'une subvention de l'État.

Tableau 4.32

Répartition des entreprises selon qu'elles reçoivent (ou non) des subventions, en fonction de la situation des entreprises

Situation des entreprises

A) Entreprises déclarant de la formation sur le tas seulement

Subventions	Entreprises	
	Nombre	%
Oui	10	4,9
Non	192	95,1
Total	201	100,0

B) Entreprises déclarant des activités organisées de formation

Subventions	Entreprises	
	Nombre	%
Oui	90	19,9
Non	362	80,1
Total	452	100,0

Pour les activités organisées de formation, le montant moyen de chaque subvention est d'environ 30 000 \$. Toutefois, soulignons que le quart des subventions portent sur des sommes de 2 500 \$ ou moins, 21,9% sur des sommes de 2 501 \$ à 10 000 \$, et 29,3% sur des montants de 10 001 \$ à 25 000 \$. Donc, moins du quart des subventions s'élèvent à plus de 25 000 \$ (cf. tableau 4.34).

Tableau 4.33

Répartition des subventions attribuées à des entreprises selon la source

Situation des entreprises	A) Entreprises déclarant de la formation sur le tas seulement		B) Entreprises déclarant des activités organisées de formation	
	Subventions		Subventions	
Source de financement	Nombre	%	Nombre	%
Gouvernement fédéral	7	—	46	41,8
Gouvernement provincial	1	—	55	50,0
Gouvernement fédéral et gouvernement provincial	—	—	5	4,5
Organisme parapublic	—	—	2	1,8
Secteur privé	—	—	2	1,8
Total	8	100,0	110	100,0

Tableau 4.34

Répartition des entreprises déclarant des activités organisées de formation selon le montant reçu en subventions

Montant de la subvention	N	%
2 500 ou moins	20	25,3
2 501 — 5 000	12	14,9
5 001 — 10 000	5	7,0
10 001 — 25 000	23	29,3
25 001 — 50 000	11	14,4
50 001 — 100 000	4	5,7
Plus de 100 000	3	3,4
Total	78	100,0

4.4.3.3 Les dépenses de formation

A Les types de dépenses encourues

Auprès des entreprises n'offrant que de la formation sur le tas, nous avons cherché à savoir quels types de dépenses elles contractent en dehors du salaire des bénéficiaires ou du personnel régulier qui se charge d'assurer cette formation. Il semble que les autres types de dépenses soient relativement peu fréquents. Les entreprises ont en effet classé leurs dépenses dans la catégorie «autres»; et selon les informations fournies par les répondants, il s'agit précisément de ce type de dépenses. Notons, par ailleurs, que 49,0% des entreprises ne réalisant que de la formation sur le tas, n'ont déclaré aucune dépense (cf. le tableau 4.35).

Tableau 4.35

Proportion d'entreprises selon le type de dépenses encourues (Entreprises réalisant de la formation sur le tas seulement)

Répondants Type de dépenses	Entreprises (Incluant les non-réponses)	Entreprises (Excluant les non-réponses)
	% ¹	% ²
Salaires et honoraires de professionnels ou de firmes spécialisées	8,0	16,5
Coûts de production (achat de programme ou de matériel divers)	9,0	19,3
Autres	36,8	71,2
Aucune dépense déclarée	49,0	—

1. Ces pourcentages ne peuvent être additionnés, plus d'une réponse étant possible. Ajoutons que chacun d'eux a pour base le nombre total d'entreprises déclarant de la formation sur le tas seulement. (N = 201).

2. Ces pourcentages ne peuvent être additionnés, plus d'une réponse étant possible. Ajoutons que chacun d'eux a pour base le nombre total d'entreprises ayant déclaré l'un ou l'autre des trois types de dépenses. (N = 102).

Dans le cas des entreprises réalisant des activités organisées de formation, chacun des trois types de dépenses (salaires et honoraires, coûts de production et coûts administratifs)¹⁹ occasionne assez fréquemment des déboursés de la part des entreprises. Parmi les salaires et honoraires, un item revient plus souvent, le salaire du personnel interne affecté à la formation. En ce qui a trait aux coûts de production, il s'agit surtout de l'achat de matériel divers. Quant aux coûts administratifs, les frais de scolarité et les frais de transport ou d'hébergement sont fréquemment mentionnés (cf. tableau 4.36).

19. Cette répartition des types de dépenses en trois catégories est empruntée à l'enquête du Conseil économique du Canada : Gordon Betcherman, *Human Resources Survey*, C.E.C., Ottawa, à paraître, p. 145.

Tableau 4.36

Proportion d'entreprises selon le type de dépenses encourues (Entreprises réalisant des activités organisées de formation)

Répondants	Entreprises (incluant les non-réponses)	Entreprises (excluant les non-réponses)	Nombre de répondants (excluant les non-réponses)
Type de dépenses	% ¹	% ²	
Salaires et honoraires			
• Salaire du personnel affecté à la formation (personnel interne)	43,3	67,9	296
• Salaires et honoraires des contractuels	19,9	45,7	201
• Frais de services d'une firme	23,3	49,6	217
• Cotisation à une association sectorielle	23,9	49,7	222
• Cotisation à un fonds de formation	4,6	13,1	161
• Coûts de remplacement des employés	21,9	49,1	206
Coûts de production			
• Achat de programme de formation	18,0	41,2	202
• Achat de matériel divers	40,8	75,4	251
Coûts administratifs			
• Frais de scolarité	69,9	93,9	345
• Transport et hébergement	52,4	79,6	305
Autres			
• Divers	4,2	31,0	62

1. Ces pourcentages ne peuvent être additionnés, plus d'une réponse étant possible. Ajoutons que chacun d'eux a pour base le nombre total d'entreprises déclarant des activités organisées de formation, ayant répondu au questionnaire postal. (N = 463).

2. Ces pourcentages ne peuvent être additionnés, plus d'une réponse étant possible. Ajoutons que chacun d'eux a pour base le nombre d'entreprises déclarant des activités organisées de formation qui ont fourni les informations requises; ce nombre figure dans la troisième colonne du tableau.

B Le montant des dépenses consacrées à la formation²⁰

Compte tenu du faible taux de réponses (28,9% des entreprises réalisant des activités organisées de formation nous ont fourni des données sur leurs dépenses de formation), les différents indicateurs servant à décrire les dépenses de formation doivent être utilisés avec beaucoup de prudence. Malgré les limites évidentes que nous impose cette situation, nous présenterons certains résultats concernant les dépenses de formation, espérant ainsi fournir quelques points de repère, aussi fragiles soient-ils, sur un aspect de la formation en entreprise à la fois fondamental et mal connu.

En moyenne, les entreprises consacrent environ 71 000 \$ par année à la formation. Toutefois, il existe des écarts importants entre les entreprises quant à leurs dépenses de formation. En effet, un quart environ des entreprises dépensent 2 500 \$ ou moins par année et 53,8%, 10 000 \$ ou moins par année alors que 18,5% d'entre elles consacrent à la formation plus de 50 000 \$ par année. Donc certaines entreprises n'auraient pratique-

ment pas de budget de formation alors que d'autres disposeraient de ressources financières assez substantielles (cf. tableau 4.37).

Tableau 4.37

Répartition des entreprises déclarant des activités organisées de formation selon le montant des dépenses affectées à la formation

Montant des dépenses	Entreprises	
	Nombre	%
2 500 \$ ou moins	35	26,3
2 501 \$ à 5 000 \$	12	8,9
5 001 \$ à 10 000 \$	25	18,6
10 001 \$ à 25 000 \$	20	15,1
25 001 \$ à 50 000 \$	17	12,6
50 001 \$ à 100 000 \$	12	8,8
100 001 \$ et plus	13	9,7
Total	134	100,0

20. Les entreprises avaient pour instruction de fournir des réponses aux questions concernant leurs dépenses de formation uniquement en ce qui concerne les activités organisées de formation (donc à l'exclusion de la formation sur le tas).

Tableau 4.38

Dépenses de formation encourues par les entreprises pour réaliser leurs activités organisées de formation, selon le statut et selon la taille

STATUT ET TAILLE DES ENTREPRISES	Dépenses ¹ encourues par les entreprises (moyenne annuelle)	Nombre total d'entreprises comprises dans le fichier d'échantillon- nage	Proportion d'entreprises déclarant des activités organisées de formation	Estimation des dépenses encourues par les entre- prises de vingt employés et plus, au Québec
	\$	Nombre	%	\$
Entreprises privées				
Petites entreprises	9 017	5 057	52,8	24 075 390
Moyennes entreprises	24 058	1 516	71,8	26 175 104
Grandes entreprises	189 514	820	89,9	139 671 818
SOUS-TOTAL	57 364	7 393		189 922 312
Entreprises publiques				
Toutes les tailles	97 455	1 492	92,8	134 975 175
GRAND TOTAL	71 126	8 885		324 897 487

1. Ces chiffres n'incluent pas les dépenses occasionnées par la formation sur le tas.

En outre, la moyenne des dépenses varie sensiblement en fonction des caractéristiques des entreprises (taille, statut...). Ainsi, les entreprises publiques consacrent en général plus de ressources à la formation (97 000 \$) que les entreprises privées (57 000 \$). Et à l'intérieur du secteur privé, la taille influence largement les ressources financières allouées à la formation : les petites entreprises y consacrent 9 000 \$, les moyennes 24 000 \$ et les grandes 190 000 \$ (cf. tableau 4.38).

À partir de ces éléments d'information et tout en rappelant les limites qu'imposent à notre analyse les faibles taux de réponses aux questions portant sur les dépenses encourues par les entreprises en matière de formation, nous avons tenté, à titre purement indicatif, d'estimer les dépenses totales encourues par l'ensemble des entreprises de vingt employés et plus, au Québec, pour réaliser leurs activités organisées de formation. En tenant compte du statut et de la taille des entreprises, de même que du pourcentage d'entreprises déclarant des activités organisées, nous pouvons estimer à environ 325 000 000 \$ les ressources financières consacrées annuellement à la formation, par les entreprises de vingt employés et plus, au Québec (cf. tableau 4.38). Si l'on devait ajouter les dépenses qu'entraînent les activités de formation sur le tas, le montant total des dépenses s'en trouverait nécessairement accru.

4.4.4 Les points saillants du rattachement organisationnel et des ressources consacrées à la formation

— Au Québec, parmi les entreprises réalisant des activités de formation, une entreprise sur cinq dispose d'un service spécifique de formation. Mais présence ou non d'un tel service, la fonction formation relève hiérarchiquement, dans la moitié des entreprises, de la gestion du personnel.

— En moyenne, dans les entreprises ne réalisant que de la formation sur le tas, trois personnes ont collaboré à la formation tandis que dans les entreprises offrant des activités organisées de formation, huit personnes y ont participé. Globalement, 90% des personnes-ressources en matière de formation travaillent dans des entreprises offrant des activités organisées de formation.

— Parmi les entreprises offrant des activités organisées de formation, 14,8% cotisent à un fonds spécifiquement affecté à la formation des employés. Il est assez fréquent que la gestion d'un tel fonds soit assumée conjointement par l'employeur et les employés.

— Les entreprises n'offrant que de la formation sur le tas reçoivent rarement des subventions. Mais dans les entreprises réalisant des activités organisées de formation, une entreprise sur cinq en a bénéficié. Ces subventions proviennent aussi souvent du gouvernement provincial que du gouvernement fédéral; le montant moyen des subventions est d'environ 30 000 \$.

— Les entreprises offrant de la formation sur le tas supportent principalement comme dépenses les salaires des employés en formation et de ceux qui ont la charge d'assurer ou de superviser cette formation. Les entreprises réalisant des activités organisées de formation, outre les salaires et honoraires, déclarent également d'autres types de dépenses, tels les coûts de production (ex.: achat de matériel) ou les coûts administratifs (ex.: frais de scolarité, frais de transport et d'hébergement).

— Si l'on se fie aux données fragmentaires à notre disposition, les entreprises qui réalisent des activités organisées de formation y consacrent en moyenne 71 000 \$ par année. Soulignons toutefois qu'environ la moitié des entreprises consacrent annuellement 10 000 \$ ou moins à la formation. Moins de 20% des entreprises ont un budget qui dépasse 50 000 \$.

4.5 Les entreprises n'offrant à leurs employés aucune activité organisée de formation

Au cours de l'enquête, nous nous sommes également intéressés aux entreprises n'ayant offert aucune activité organisée de formation durant le dernier exercice financier, pour essayer de déterminer ce qui explique cette situation. Rappelons que 16,9% des entreprises québécoises ne réalisent que de la formation sur le tas et 16,7% d'entre elles n'offrent aucune activité de formation, ni sur le tas, ni durant, ni en dehors des heures de travail. Les entreprises dont il va être maintenant question représentent donc 33,6% des entreprises apparaissant dans notre échantillon et comptent à leur service 9,2% des travailleurs couverts par notre enquête.

4.5.1 Les raisons expliquant l'absence d'activités organisées de formation

Nous avons demandé à ces entreprises de nous expliquer pourquoi des cours, des stages ou des sessions de formation n'avaient pas été organisés au cours de leur dernier exercice financier. Les raisons fournies par les entreprises et la fréquence avec laquelle elles l'ont été

figurent au tableau 4.39. La principale raison mentionnée c'est l'absence de besoins de formation (77,8% des entreprises). Les autres raisons évoquées s'appliquent à de moins larges proportions d'entreprises. Dans 9,8% des cas, les entreprises ont déclaré qu'elles préféreraient recruter directement du personnel qualifié plutôt que d'en assumer elles-mêmes la formation. Et les autres raisons avancées le sont par moins de 7% des entreprises en question.

4.5.2 Les besoins de formation non satisfaits

4.5.2.1 L'importance relative des besoins non satisfaits

La grande majorité des entreprises ont donc mentionné ne pas avoir de besoins de formation lorsqu'on leur a demandé pourquoi on ne retrouvait pas chez elles d'activités organisées de formation. On comprendra qu'en conséquence, lorsque nous avons demandé à ces entreprises s'il existait des besoins de formation auxquels elles n'étaient pas en mesure de répondre, 81,9% d'entre elles ont répondu par la négative: c'est donc dire que seulement 18,1% des entreprises sans activités organisées de formation se reconnaissent des besoins de formation non satisfaits.

Tableau 4.39

Répartition des entreprises en fonction des raisons expliquant l'absence d'activités organisées de formation

Raisons invoquées	Entreprises ne déclarant aucune activité de formation % ¹	Entreprises déclarant de la formation sur le tas seulement % ¹	Total % ¹
Pas de besoin actuel en formation	82,5	71,9	77,8
L'entreprise préfère recruter directement du personnel qualifié	11,6	8,1	9,8
L'entreprise ne peut se permettre de telles activités	4,8	8,5	6,7
La conjoncture est difficile	4,8	6,6	5,7
Il n'existe pas de programme		5,8	3,0
Il existe un manque d'intérêt de la part de la direction et/ou des employés	0,4	2,3	1,2
La formation déjà offerte était inadéquate	0,6	1,1	0,8
Programme de formation en préparation		0,6	0,3

1. Ces pourcentages ne peuvent être additionnés, plus d'une réponse étant possible. Ajoutons que chacun d'eux a pour base le nombre d'entreprises de l'échantillon sans activités organisées de formation qui ont fourni les informations requises. (N = 508).

Tableau 4.40

Répartition des entreprises selon la nature de leurs besoins en formation

Genre de formation	%
Entraînement et/ou perfectionnement du personnel (sans autre spécification)	17.4
Formation visant à l'acquisition de connaissances spécialisées en relation avec le travail de certains employés ou les activités générales de l'entreprise	41.1
Formation sur les moyens technologiques utilisés et sur leur développement	8.2
Cours de lecture de plans	2.5
Cours de mécanique	.8
Formation sur le contrôle de la qualité	.8
Cours de finance et de comptabilité	1.7
Gestion du temps	1.6
Formation des cadres	17.5
Cours de premiers soins	.8
Cours sur le système métrique	1.6
Programme de formation à l'extérieur de l'entreprise	5.8
Total (N = 86)	100.0

Tableau 4.41

Répartition des entreprises selon les moyens que celles-ci jugent nécessaires pour réaliser des activités organisées de formation

	Fréquence	% ¹
Du personnel qualifié	48	52.7
Des moyens financiers	28	30.6
Des commodités temps et locaux	16	18.2
Des plans ou des politiques de formation	14	15.0
La motivation des employés	4	3.9
Une entente avec le(s) syndicat(s)	2	2.4
Aucun moyen	3	3.3

1. Ces pourcentages ne peuvent être additionnés, plus d'une réponse étant possible. Ajoutons que chacun d'eux a pour base le nombre d'entreprises de l'échantillon, sans activités organisées de formation, qui ont dit avoir des besoins en formation et qui ont fourni les informations requises. (N = 90).

Par rapport à l'ensemble des entreprises, nous pouvons donc estimer que 6.1% d'entre elles se reconnaissent de tels besoins.

Notons que les entreprises ayant offert de la formation sur le tas à leurs employés, au cours du dernier exercice financier, semblent s'être vues plus souvent confrontées à des besoins de formation auxquels elles ne pouvaient répondre; 24.1% des entreprises déclarant des activités de formation sur le tas ont décelé des besoins de formation qu'elles ne pouvaient combler alors que ce fut le cas de 11.6% seulement des entreprises sans aucune activité de formation.

Ceci dit, nous avons cherché à connaître la nature des besoins de formation auxquels ces entreprises ne pouvaient répondre. Nous allons considérer dans un premier temps, le genre de formation dont ont besoin ces entreprises et, dans un second temps, les moyens qu'elles jugent nécessaires pour développer des activités organisées de formation.

4.5.2.2 Le genre de formation dont ont besoin les entreprises

Comme l'illustre le tableau 4.40, les entreprises ont surtout mentionné des besoins de formation professionnelle ou des besoins centrés sur la bonne marche de l'entreprise. Dans 41.1% des cas, les entreprises mentionnent des besoins de formation en termes d'acquisition de connaissances spécialisées en relation avec le travail de certains employés ou les activités générales de l'entreprise. Il s'agit dans chaque cas de besoins particuliers immédiatement reliés, voir inhérents aux activités propres des entreprises. Dans 17.5% des cas, on parle de formation des cadres et dans 17.4% des cas, il s'agit d'entraînement et/ou de perfectionnement du personnel (sans autre spécialisation).

4.5.2.3 Les moyens que les entreprises jugent nécessaires

Nous avons posé à ces entreprises la question suivante : «Principalement, de quoi auriez-vous besoin pour être capable de faire de la formation dans votre entreprise?» Selon les réponses fournies, elles auraient principalement besoin de personnel qualifié (52.7%) et de ressources financières (30.6%), par exemple de subventions gouvernementales. Dans des proportions moindres, les entreprises ont fait allusion au besoin de commodités diverses, tels des locaux (18.2%), puis à celui de disposer de plans ou de politiques de formation (15.0%) (cf. le tableau 4.41).

4.5.3 La situation des entreprises sans activités organisées au cours des trois années précédentes

Il nous a semblé utile de déterminer si cette absence d'activités organisées était conjoncturelle ou si elle avait tendance à revêtir un caractère permanent. Aussi, avons-nous demandé aux entreprises sans activités organisées de formation si leurs employés avaient reçu de la formation depuis trois ans, soit sous forme d'apprentissage réglementé, de formation sur le tas, de stages ou de cours durant les heures de travail, ou en dehors des heures de travail.

Comme on peut le constater à la lecture du tableau 4.42, le caractère permanent de cette absence d'activités organisées semble bien se vérifier, car seulement 6,0% de ces entreprises ont réalisé, au cours des trois dernières années, des stages ou des cours durant les heures de travail et 4,8% ont offert à leurs employés de la formation en dehors des heures de travail. En fait, la presque totalité des entreprises qui n'ont réalisé que de la formation sur le tas, au cours du dernier exercice financier (96,1%), offraient déjà depuis trois ans ce type de formation à leurs employés. Quant aux entreprises qui n'ont offert aucune activité de formation au cours de leur dernier exercice financier, 70,8% d'entre elles étaient déjà dans cette situation depuis trois ans, alors que 20,1% avaient réalisé des activités de formation sur le tas au cours de cette période.

Tableau 4.42

Répartition des entreprises selon la présence d'activités de formation au cours des trois dernières années (entreprises sans activités organisées de formation)

Activités de formation	Entreprises ne déclarant aucune activité de formation % ¹	Entreprises déclarant de la formation sur le tas seulement %	Total %
Formation durant les heures de travail	2,5	9,3	6,0
Formation en dehors des heures de travail	3,3	6,2	4,8
Formation sur le tas	20,1	96,1	59,6
Apprentissage	5,9	3,9	4,8
Aucune formation	70,8	0,8	34,3

1. Ces pourcentages ne peuvent être additionnés, plus d'une réponse étant possible. Ajoutons que chacun d'eux a pour base le nombre des entreprises de l'échantillon sans activités organisées de formation, qui ont fourni les informations requises. (N = 498).

4.5.4 Les points saillants relatifs aux entreprises n'offrant aucune activité organisée de formation

Les entreprises n'ayant pas réalisé d'activités organisées de formation donnent quatre fois sur cinq comme raison principale expliquant cette situation le fait qu'elles n'ont pas besoin de formation.

— Et ceci est confirmé par une autre information recueillie lors de l'enquête car là également, quatre entreprises sur cinq affirment ne pas identifier chez elles de besoins de formation auxquels elles ne sont pas en mesure de répondre; donc, à toutes fins pratiques, parmi les entreprises sans activités organisées de formation, seulement une sur cinq identifie des besoins de formation non satisfaits.

— Un retour en arrière sur une période de trois ans nous montre que la situation des entreprises sans activités organisées de formation a été relativement stable au fil du temps. La quasi-totalité des entreprises offrant à leurs employés de la formation sur le tas l'avaient également fait au cours des années précédentes; une forte majorité de celles qui n'ont réalisé aucune activité était également dans la même situation auparavant. Dans un cas comme dans l'autre, peu de ces entreprises ont offert à leurs employés des activités organisées de formation au cours des trois dernières années.

Chapitre 5

L'accès à la formation selon les caractéristiques des entreprises et de la main-d'oeuvre à leur service

Le chapitre précédent nous a permis de fournir une description d'ensemble des pratiques de formation en entreprise. Nous présenterons maintenant une analyse plus détaillée de certaines de ces données en tentant de cerner l'impact des caractéristiques des entreprises, et de la main-d'oeuvre à leur service, sur l'accès aux ressources éducatives mises à la disposition des employés par les différents milieux de travail.

Nous nous référerons donc ici au premier des trois enjeux définis précédemment, l'accès à la formation. Selon l'hypothèse formulée dans le premier chapitre, nous chercherons à vérifier si les travailleurs jouissent d'un accès différencié à la formation selon leurs propres caractéristiques et celles des milieux de travail où ils s'insèrent. Postulant l'existence d'un marché du travail stratifié (ou segmenté) plutôt que d'un marché du travail unique, nous avons en effet émis, dans le chapitre théorique, l'hypothèse suivante : **Les travailleurs bénéficieront d'un accès différencié à la formation en fonction de leurs propres caractéristiques et en fonction de celles des milieux de travail où ils s'insèrent.**

Cette hypothèse a pour effet de reconnaître que les travailleurs, tout en tenant compte de leurs propres caractéristiques, sont au service d'entreprises dont les besoins de formation peuvent varier sensiblement, selon leur nature. Notre chapitre comprendra donc deux sections : l'une portant sur les caractéristiques des entreprises et l'autre sur les caractéristiques des travailleurs à leur service.

En ce qui a trait aux entreprises, nous les regrouperons autour de deux pôles : d'un côté, les entreprises qui appartiennent au marché primaire (ou central); la formation, répondant aux exigences nouvelles de la production y est considérée comme un outil nécessaire d'adaptation de la main-d'oeuvre. Main-d'oeuvre dont on s'attend à ce qu'elle soit mobile, convertible, transférable... en fonction de besoins sans cesse renouvelés. Dans ce type d'entreprises, supposons-nous, la formation fait partie des pratiques courantes et l'on trouve un niveau élevé de développement de la fonction formation.

Par contre, les entreprises appartenant au marché secondaire (ou périphérique), compte tenu de leur rôle dans l'économie, génèrent des besoins de formation plus limités, ce qui se traduit par un volume d'activités moindre et un niveau plus faible de développement de la fonction formation. En conséquence, les entreprises n'offrant aucune activité de formation ou seulement

des activités de formation sur le tas auront plutôt tendance à appartenir à ce deuxième marché.

L'analyse d'impact de la stratification (ou de la segmentation) du marché du travail sur les activités de formation sera réalisée à partir des caractéristiques suivantes des entreprises : 1) les secteurs économiques; 2) la position de l'entreprise face à l'économie de marché; 3) la composition de la main-d'oeuvre par catégories socioprofessionnelles; 4) la présence syndicale.

Dans cette première section, le modèle d'analyse sera relativement similaire à celui du chapitre 4. Comme point de départ, nous utiliserons les trois formes d'activités retenues dans le cadre de notre enquête (formation sur le tas, formation durant les heures de travail et formation en dehors des heures de travail). Et nous appliquerons les trois mêmes types de mesure à ces différentes formes d'activités : le premier type de mesure comprend un indice global de la présence d'activités sous une ou plusieurs formes à la fois, et un indice spécifique servant à mesurer l'étendue de chacune de ces trois formes d'activités, séparément; le second type de mesure est défini par le caractère organisé (ou non) de ces activités; le troisième type de mesure répartit les entreprises selon qu'elles disposent ou non de politiques ou de programmes de formation. Nous appliquerons successivement ces trois types de mesure aux entreprises, à la main-d'oeuvre qui y travaille et aux bénéficiaires de formation.

En outre, ajoutons deux remarques d'ordre méthodologique. La première s'applique à la proportion de la main-d'oeuvre qui travaille dans les entreprises déclarant des activités de formation. Cette proportion fournit un indice permettant d'évaluer l'étendue de la formation. Construite à partir d'une estimation du (ou des) répondant(s), sa valeur statistique est celle de l'échantillon, plus une certaine marge d'erreur, du fait de l'estimation. En ce sens, il ne faut pas confondre cet indicateur avec la notion de population active. En effet, tout comme celles du Conseil économique du Canada et de la Commission d'enquête sur le congé-éducation et la productivité, notre enquête est représentative des entreprises et non de la population active. L'on ne saurait donc extrapoler nos résultats à l'ensemble de la population active, d'autant plus que notre sondage s'adressait uniquement aux entreprises de vingt employés et plus¹.

1. Cette première remarque est également valable pour les données relatives à la proportion de bénéficiaires.

La seconde remarque est relative à la présence de politiques ou de programmes de formation et à la proportion de bénéficiaires. Ces informations proviennent surtout du questionnaire postal, lequel ne s'adressait qu'aux entreprises déclarant des activités organisées de formation. C'est dire que seulement une partie de l'échantillon de départ a répondu à ces questions. Pour extrapoler à l'ensemble de l'échantillon, nous devons pondérer par le poids qu'occupent les entreprises déclarant des activités de formation dans cet ensemble². De plus, la présence de politiques et de programmes ainsi que les proportions de bénéficiaires d'activités organisées de formation étant basées sur les réponses au questionnaire postal, dans certains cas, nous avons dû supprimer ce genre de données. Les effectifs à partir desquels nous produisons nos résultats étaient trop restreints pour permettre une analyse statistiquement significative.

Ajoutons en outre que certains indicateurs, n'apportant que relativement peu d'informations supplémentaires, ont été laissés de côté afin d'éviter d'alourdir une analyse déjà suffisamment complexe. Tel est le cas, par exemple, des actifs des entreprises, indicateur que nous comptons utiliser pour décrire la taille des entreprises : les résultats étaient de même ordre que ceux analysés à partir du nombre d'employés; aussi, avons-nous décidé de ne retenir que ce dernier indicateur de la taille. La propriété (nationalité) des entreprises a également été mise de côté car les résultats, relativement similaires, qu'il s'agisse d'entreprises canadiennes ou d'entreprises étrangères, ne justifiaient pas une analyse détaillée.

La première section du chapitre met en relief l'influence qu'exercent les caractéristiques des entreprises sur l'accès à la formation. Mais il convient également de se demander si les caractéristiques de la main-d'oeuvre n'affectent pas, elles aussi, cet accès. Pour répondre à cette question, nous avons retenu les deux variables suivantes : la catégorie socioprofessionnelle d'appartenance et le sexe des employés. Nous aurions certes pu analyser d'autres caractéristiques des travailleurs (âge, niveau de salaire,...). Toutefois, compte tenu des limites de notre enquête, les deux variables ci-dessus mentionnées nous semblent particulièrement pertinentes pour vérifier s'il existe (ou non) un accès différencié à la formation, selon les caractéristiques de la main-d'oeuvre.

Dans le cas des catégories socioprofessionnelles, plusieurs enquêtes antérieures réalisées dans différents contextes nationaux³ ont démontré l'existence d'un accès différencié à la formation selon la position hiérarchique des employés au sein des entreprises. Nous tenterons de voir quelle est la situation, au Québec, à ce niveau.

Nous savons également, grâce à différentes études sur le marché du travail, que les femmes n'ont pas

2. Par exemple, 67,1% des entreprises qui ont des activités organisées déclarent l'existence de programmes de formation. Comme ces entreprises représentent 66,4% de l'échantillon, par rapport à l'ensemble (66,4 X 67,1), 44,6% des entreprises disposeraient de politiques ou de programmes de formation.

3. Nous renvoyons le lecteur au premier chapitre pour de plus amples informations à ce sujet.

nécessairement accès au même espace professionnel que les hommes. Dans certains secteurs (par exemple dans les textiles ou le vêtement) ou dans un certain nombre d'emplois (par exemple les emplois de bureau), elle sont confinées à des tâches non spécialisées. Par rapport à cette variable, nous nous demanderons essentiellement si en matière de formation, les hommes et les femmes bénéficient d'une représentation proportionnelle à leur poids relatif au sein des entreprises.

Le modèle d'analyse utilisé dans la seconde section différera quelque peu de celui retenu pour déterminer l'impact des caractéristiques des entreprises sur l'accès à la formation. Au point de départ, nous scinderons les activités de formation en deux catégories : la formation sur le tas et les activités organisées de formation (durant et en dehors des heures de travail). C'est par rapport à ces deux catégories que nous analyserons les proportions d'entreprises offrant des activités de formation (accès potentiel) et les proportions de bénéficiaires de telles activités (accès réel).

L'accès potentiel et l'accès réel par catégories socio-professionnelles et selon le sexe seront présentés en deux temps : d'abord dans les seules entreprises réalisant des activités de formation (formation sur le tas et activités organisées de formation) et en second lieu, en fournissant une estimation par rapport à l'ensemble des entreprises de notre échantillon. Donc, le premier pourcentage (d'entreprises et de bénéficiaires) ne s'applique qu'aux entreprises déclarant de telles activités tandis que le second vise l'ensemble des entreprises de notre échantillon. Nous sommes ainsi en mesure d'évaluer l'égalité des chances de deux façons : dans le sous-ensemble des entreprises qui offrent des activités de formation et par rapport à l'ensemble des entreprises de notre échantillon. Dans le second cas, rappelons que nous réalisons alors des estimations et que, tel que nous l'avons déjà souligné, il faut tenir compte des limites méthodologiques qu'impose une telle procédure.

Avant d'entreprendre l'analyse de l'accès à la formation selon les caractéristiques des entreprises et de la main-d'oeuvre à leur service, rappelons les principaux résultats relatifs aux activités de formation :

— Accès aux activités de formation

L'accès aux activités de formation sous l'une ou l'autre forme est fort élevé : 83,3% des entreprises, couvrant 95,3% de la main-d'oeuvre, offrent à leurs employés des activités de formation; et, possiblement, 36,2% des travailleurs ont bénéficié de formation au cours du dernier exercice financier.

85% de la main-d'oeuvre (ou plus) jouit d'un accès potentiel à chacune des trois formes d'activités (formation sur le tas, formation durant les heures de travail et formation en dehors des heures de travail).

— Activités organisées de formation

66,4% des entreprises, couvrant 90,8% de la main-d'oeuvre, réalisent des activités organisées de formation; et la quasi-totalité des bénéficiaires de formation (97,2%) proviennent des entreprises réalisant des activités organisées de formation.

La majorité des entreprises réalisant des activités organisées offrent à la fois de la formation durant les heures de travail et de la formation en dehors des heures de travail (40,2% de l'ensemble des entreprises de notre échantillon, ayant à leur service 80,5% de la main-d'oeuvre totale).

— *Politiques et programmes de formation*

44,6% des entreprises, couvrant 79,9% de la main-d'oeuvre, disposent de politiques ou de programmes de formation; ces entreprises regroupent 90,9% de l'ensemble des bénéficiaires de formation.

5.1 L'accès à la formation selon les caractéristiques des entreprises

5.1.1 L'accès à la formation selon les secteurs économiques

Une première image nous sera fournie par l'analyse de la formation en entreprise selon les grands secteurs économiques. Pour ce faire, nous établirons une dichotomie entre le secteur de la production de biens (secteurs primaire et secondaire) et le secteur de la production de services (secteur tertiaire); ensuite, nous examinerons la situation plus en détail à l'intérieur de chacun de ces grands regroupements de secteurs. Soulignons cependant que cette analyse plus poussée ne pourra être qu'indicative car, dans plusieurs cas, le nombre d'entreprises concernées est inférieur à 100.

5.1.1.1 Les grands secteurs économiques

A Les entreprises déclarant des activités de formation

a) La présence d'activités

Au tableau 5.1, nous remarquons que les entreprises de services (86,1%) sont un peu plus nombreuses à réaliser des activités de formation que celles du primaire-secondaire (79,6%). Ceci est dû au fait que, dans le tertiaire, les entreprises ont plus souvent réalisé de la formation durant les heures de travail (61,0% contre 48,6%) ou de la formation en dehors des heures de travail (56,3% contre 43,8%).

b) Les activités organisées de formation

Les activités organisées de formation sont plus fréquentes dans le secteur tertiaire (72,7%) que dans celui de la production des biens (58,1%). En outre, dans le tertiaire, nous trouvons proportionnellement plus d'entreprises qui réalisent simultanément de la formation durant les heures de travail et de la formation en dehors des heures de travail (44,7% contre 34,2%) (cf. tableau 5.2).

c) Les politiques et les programmes de formation

72,9% des entreprises du tertiaire disposent de politiques ou de programmes alors que 56,8% des entreprises de production de biens sont dans la même situation. Si nous établissons une estimation par rapport à l'ensemble des entreprises figurant dans notre échantillon, nous obtenons alors les résultats suivants: 53,0% des entreprises de production de services et 33,0% des entreprises de production de biens déclarent l'existence de politiques ou de programmes de formation (cf. tableau 5.3).

En somme, nos trois types de mesure vont dans le même sens: le volume d'activités et l'organisation de la formation sont proportionnellement plus développés dans le secteur des services que dans celui de la production de biens.

Tableau 5.1

Proportion d'entreprises déclarant des activités de formation, globalement et pour chacune des trois formes d'activités séparément, par grand secteur économique

Grand secteur économique	Entreprises productrices de biens %	Entreprises productrices de services %
A) Présence d'activités		
Activités sous une ou plusieurs formes à la fois	79,6	86,1
B) Formes d'activités		
Formation sur le tas	67,3 ¹	70,9
Formation durant les heures de travail	48,6	61,0
Formation en dehors des heures de travail	43,8	56,3
Total (N)	(680)	(16)

1. Les pourcentages relatifs à chacune des formes d'activités ne peuvent être additionnés, plus d'une réponse étant possible.

Tableau 5.2

Répartition des entreprises selon que la formation revêt ou non un caractère organisé, par grand secteur économique

Grand secteur économique Situation des entreprises	Entreprises productrices de biens %	Entreprises productrices de services %
Entreprises sans activités organisées de formation		
Aucune activité	20,4	13,9
Formation sur le tas seulement	21,5	13,5
Sous-total	41,9	27,4
Entreprises avec activités organisées de formation		
Formation durant les heures de travail seulement	14,2	16,4
Formation en dehors des heures de travail seulement	9,7	11,6
Formation durant et en dehors des heures de travail	34,2	44,7
Sous-total	58,1	72,7
Total (N)	100 (680)	100 (916)

Tableau 5.3

Proportion d'entreprises déclarant l'existence de programmes ou de politiques de formation, par grand secteur économique

Grand secteur économique Proportion d'entreprises dans chaque cas	Entreprises productrices de biens %	Entreprises productrices de services %
Entreprises déclarant des activités organisées de formation	58,1 (394) ¹	72,7 (667)
Entreprises déclarant l'existence de programmes ou de politiques de formation parmi celles qui réalisent des activités organisées	56,8 (90)	72,9 (213)
Estimation de la proportion d'entreprises déclarant l'existence de programmes ou de politiques de formation par rapport à l'ensemble des entreprises de notre échantillon ²	33,0	53,0

1. Les chiffres entre parenthèses indiquent le nombre d'entreprises dans cette situation.

2. Cette estimation est obtenue en multipliant la proportion d'entreprises déclarant des activités organisées de formation par la proportion d'entreprises déclarant l'existence de programmes ou de politiques de formation.

B La main-d'oeuvre couverte

a) La présence d'activités

Si le nombre d'entreprises qui réalisent des activités de formation est différent d'un grand secteur économique à l'autre, il en va autrement en ce qui a trait à la proportion de la main-d'oeuvre employée dans ces entreprises. Autant d'employés de l'un ou l'autre grand secteur sont au service d'entreprises réalisant des activités de formation : 96,4% dans le secteur de la production de biens et 94,5% dans celui de la production de services.

b) Les activités organisées de formation

Il en va de même pour les activités organisées de formation : dans le secteur de la production de biens, 90,7% de la main-d'oeuvre travaille pour des entreprises ayant développé des activités organisées de

formation; dans le secteur des services, cette proportion est de 90,8%. Et dans les deux cas, la grande majorité des employés sont au service d'entreprises qui réalisent simultanément des activités durant et en dehors des heures de travail (79,7% dans le secteur primaire-secondaire et 81,1% dans le secteur tertiaire) (cf. tableau 5.4).

c) Les politiques et programmes de formation

Dans le cas des politiques ou des programmes de formation, nous retrouvons aussi une égalité d'accès entre les employés des entreprises productrices de biens (80,0%) et ceux des entreprises productrices de services (79,7%) (cf. tableau 5.5).

Nos trois types de mesure tendent à démontrer que dans un secteur comme dans l'autre, la proportion de la main-d'oeuvre ayant potentiellement accès à des activités de formation est identique. Pourtant, la

proportion d'entreprises de services, réalisant des activités de formation dans le cadre de politiques ou de programmes, est plus élevée. Il faut donc en conclure que les activités sont plus fortement concentrées parmi les entreprises productrices de biens que ce n'est le cas parmi les entreprises de services.

C Les bénéficiaires

a) L'ensemble des bénéficiaires

Globalement, la proportion de bénéficiaires est identique d'un grand secteur à l'autre. Qu'il s'agisse des bénéficiaires dans les seules entreprises réalisant de la formation (38,8% dans les entreprises productrices de biens et 40,9% dans les entreprises de services) ou par rapport à l'ensemble de la main-d'oeuvre de notre échantillon (35,1% dans les entreprises productrices de biens et 36,5% dans les entreprises de services) (cf. tableau 5.6).

b) Les bénéficiaires de formation sur le tas

Les proportions de bénéficiaires de formation sur le tas se rapprochent sensiblement. Nous estimons que

8,3% des employés du secteur de la production de biens en ont bénéficié et 12,3% des employés du secteur des services. Et dans les deux grands secteurs, une proportion similaire d'employés travaillent dans des entreprises réalisant des activités organisées de formation (87,2% parmi les entreprises productrices de biens et 89,9% dans le secteur des services) (cf. tableau 5.7). C'est dire que la grande majorité des bénéficiaires sont au service d'entreprises où la formation sur le tas fait partie d'une stratégie globale, utilisant simultanément plusieurs formes d'activités.

c) Les bénéficiaires d'activités organisées de formation

Dans le secteur de la production de biens (29,6%) et dans celui des services (26,6%), nous retrouvons des proportions similaires de bénéficiaires d'activités organisées parmi les entreprises réalisant de telles activités. Et il en va de même par rapport à la main-d'oeuvre totale de notre échantillon. Les bénéficiaires qui travaillent dans les entreprises où existent des politiques ou des programmes de formation sont également identiques dans le secteur des biens (96,1%) et dans le secteur des services (95,1%) (cf. tableau 5.8).

Tableau 5.4

Répartition de la main-d'oeuvre selon que les entreprises réalisent ou non des activités de formation, par grand secteur économique

Grand secteur économique	Entreprises productrices de biens	Entreprises productrices de services
Situation des entreprises	%	%
Entreprises sans activités organisées de formation		
Aucune activité	3,6	5,5
Formation sur le tas seulement	5,7	3,7
Sous-total	9,3	9,2
Entreprises avec activités organisées de formation		
Formation durant les heures de travail seulement	5,8	5,8
Formation en dehors des heures de travail seulement	5,2	3,9
Formation durant et en dehors des heures de travail	79,7	81,1
Sous-total	90,7	90,8
Total (N)	100 (673)	100 (910)

Tableau 5.5

Proportion de la main-d'oeuvre employée dans les entreprises déclarant l'existence de programmes ou de politiques de formation, par grand secteur économique

Grand secteur économique Situation des entreprises	Entreprises productrices de biens	Entreprises productrices de services
	%	%
Entreprises déclarant des activités organisées de formation	90,7 (391) ¹	90,8 (660)
Entreprises déclarant l'existence de programmes ou de politiques de formation parmi celles qui réalisent des activités organisées	88,2 (90)	87,9 (212)
Estimation de la proportion de la main-d'oeuvre totale de l'échantillon à l'emploi des entreprises déclarant l'existence de programmes ou de politiques de formation	80,0	79,7

1. Les chiffres entre parenthèses indiquent le nombre d'entreprises dans cette situation.

Tableau 5.6

Proportion de bénéficiaires d'activités de formation, par grand secteur économique

Grand secteur économique Proportion de bénéficiaires dans chaque cas	Entreprises productrices de biens			Entreprises productrices de services		
	Formation sur le tas %	Activités organisées %	Total %	Formation sur le tas %	Activités organisées %	Total %
Entreprises réalisant des activités de formation	9,2	29,6	38,8	14,3	26,6	40,9
Estimation de la proportion de bénéficiaires par rapport à la main-d'oeuvre totale de l'échantillon	8,3	26,8	35,1	12,3	24,2	36,5
Total (N)	(198)	(152)		(251)	(275)	

Tableau 5.7

Répartition des bénéficiaires de formation sur le tas, par grand secteur économique, selon la situation des entreprises

Grand secteur économique Situation des entreprises	Entreprises productrices de biens %	Entreprises productrices de services %
Entreprises réalisant de la formation sur le tas seulement	12,8	10,1
Entreprises réalisant de la formation sur le tas et des activités organisées de formation	87,2	89,9
Total (N)	100 (198)	100 (251)

Tableau 5.8

Répartition des bénéficiaires d'activités organisées de formation, par grand secteur économique, selon la situation des entreprises

Grand secteur économique Situation des entreprises	Entreprises productrices de biens %	Entreprises productrices de services %
Entreprises déclarant l'existence de politiques ou de programmes de formation	96,1	95,1
Entreprises sans politique ni programme de formation	3,9	4,9
Total (N)	100 (149)	100 (275)

En somme, si l'on résume les données analysées par grand secteur économique, ce n'est pas le volume d'activités qui distingue ces deux secteurs, mais plutôt le niveau de concentration des activités plus élevé dans les entreprises productrices de biens. Toutefois, ce regroupement en deux catégories est très global et nous pouvons nous demander s'il n'existe pas des écarts assez prononcés entre les différentes branches d'activités économiques placées dans l'un ou l'autre des deux grands regroupements de secteurs.

5.1.1.2 Les secteurs et les sous-secteurs d'activités économiques

Le grand secteur de la production de biens se divise en 7 catégories : 1) les industries primaires; 2) l'alimentation; 3) les textiles; 4) le bois; 5) les produits minéraux; 6) les industries manufacturières diverses; 7) la construction.

Et le grand secteur de la production de services comprend également sept catégories : 1) les transports; 2) le commerce; 3) les finances; 4) l'éducation; 5) la santé; 6) les services (personnels et aux entreprises); 7) l'administration publique.

L'on comprendra qu'une répartition en 14 catégories, aussi pertinente soit-elle pour approfondir la «logique» des secteurs (ou des sous-secteurs) économiques pouvait difficilement s'appliquer à notre enquête, compte tenu du nombre de cas limité sur lequel celle-ci repose. Il nous aurait fallu un échantillon d'entreprises nettement plus élevé pour mener à terme une telle analyse, surtout si nous songeons aux informations concernant les activités organisées de formation, recueillies à l'aide du questionnaire postal. Dans ce cas, les données reposent sur un nombre maximum de 463 entreprises, ce qui rend pratiquement inutilisable notre répartition en quatorze catégories (par secteurs ou par sous-secteurs d'activités) en ce qui a trait à l'existence de programmes et de politiques de formation, ou encore, au nombre de bénéficiaires d'activités de formation.

Toutefois, les informations relatives à la présence d'activités, globalement et pour chacune des trois formes, de même que celles concernant l'existence d'activités organisées de formation, reposent sur le questionnaire téléphonique. Le nombre de cas est alors suffisant pour permettre l'analyse de ces données.

5.1.1.2.1 Le secteur de la production de biens

A Les entreprises déclarant des activités de formation

a) La présence d'activités

Mentionnons d'abord une certaine homogénéité quant au nombre d'entreprises qui réalisent des activités de formation, sous une ou plusieurs formes à la fois. Tous les secteurs, sauf la construction (68,6%) se rapprochent de la moyenne du secteur de la production de biens (79,6%). Cette uniformité est tout aussi présente pour la formation sur le tas; dans ce cas aussi, la construction (50,1%) se démarque nettement de la moyenne des entreprises productrices de biens (67,3%). Quant aux deux formes d'activités organisées (durant les heures de travail et en dehors des heures de travail), seul le secteur des textiles se démarque de la moyenne par une proportion nettement plus faible d'entreprises qui en réalisent (cf. tableau 5.9).

b) Les activités organisées de formation

La relative homogénéité entre les secteurs (ou les sous-secteurs) se confirme lorsque nous considérons le caractère organisé de la formation. Seuls les textiles (42,7%) se démarquent nettement de la moyenne du secteur de la production de biens (58,1%) par la faible proportion d'entreprises qui réalisent des activités organisées; cette situation tient notamment au fort pourcentage d'entreprises (34,9%) qui, dans les textiles, ne mènent que des activités de formation sur le tas.

Par ailleurs, la construction (24,9%) et les textiles (25,8%) ont tendance à offrir moins souvent que la moyenne des entreprises productrices de biens (34,2%), des activités simultanées (durant et en dehors des heures de travail) (cf. tableau 5.10).

Tableau 5.9

Proportion d'entreprises déclarant des activités de formation, globalement et pour chacune des trois formes d'activités séparément, par secteur et par sous-secteur (production de biens)

Secteur ou sous-secteur	Industries primaires %	Alimentation %	Textiles %	Bois %	Produits minéraux %	Industries manufacturières diverses %	Construction %
A) Présence d'activités							
Activités sous une ou plusieurs formes à la fois	83,9	86,0	77,7	80,0	83,3	86,3	68,6
B) Formes d'activités							
Formation sur le tas	71,6 ¹	74,5	68,4	69,0	71,5	72,6	50,1
Formation durant les heures de travail	63,6	57,2	37,1	55,2	53,7	49,4	42,7
Formation en dehors des heures de travail	43,3	51,2	30,8	49,5	53,7	46,3	37,6
Total (N)	(18)	(62)	(157)	(131)	(137)	(68)	(108)

1. Les pourcentages relatifs à chacune des formes d'activités ne peuvent être additionnés, plus d'une réponse étant possible.

Tableau 5.10

Répartition des entreprises selon que la formation revêt ou non un caractère organisé, par secteur et par sous-secteur (production de biens)

Secteur et sous-secteur Situation des entreprises	Industries primaires %	Alimentation %	Textiles %	Bois %	Produits minéraux %	Industries manufacturières diverses %	Construction %
Entreprises sans activités organisées de formation							
Aucune activité	16,1	14,0	22,3	20,0	16,7	13,7	31,4
Formation sur le tas seulement	20,3	17,4	34,9	14,9	19,9	25,2	12,6
Sous-total	36,4	31,4	57,2	34,9	36,6	38,9	44,0
Entreprises avec activités organisées de formation							
Formation durant les heures de travail seulement	20,3	17,5	11,9	15,6	10,0	14,7	17,9
Formation en dehors des heures de travail seulement	0,0	11,5	5,5	10,4	10,5	11,6	13,3
Formation durant et en dehors des heures de travail	43,3	39,7	25,8	39,1	43,0	34,7	24,9
Sous-total	63,6	68,7	42,7	65,1	63,5	61,0	56,1
Total (N)	100 (18)	100 (62)	100 (157)	100 (131)	100 (137)	100 (68)	100 (108)

Tableau 5.11

Répartition de la main-d'oeuvre selon que les entreprises réalisent ou non des activités organisées de formation, par secteur et par sous-secteur (production de biens)

Secteur et sous-secteur Situation des entreprises	Industries primaires %	Alimen- tation %	Textiles %	Bois %	Produits minéraux %	Industries manufac- turières di- verses %	Construction %
Entreprises sans activités organisées de formation							
Aucune activité	1,6	3,7	8,4	1,8	2,0	2,7	11,0
Formation sur le tas seulement	2,1	5,7	19,4	3,0	2,1	6,7	8,6
Sous-total	3,7	9,4	27,8	4,8	4,1	9,4	19,6
Entreprises avec activités organisées de formation							
Formation durant les heures de travail seulement	1,8	5,3	10,4	9,2	1,9	2,7	7,8
Formation en dehors des heures de travail seulement	0,0	17,8	5,4	2,2	3,0	6,4	10,0
Formation durant et en dehors des heures de travail	94,5	67,5	56,3	83,9	91,0	81,5	62,6
Sous-total	96,3	90,6	72,1	95,3	95,9	90,6	80,4
Total (N)	100 (18)	100 (62)	100 (156)	100 (49)	100 (135)	100 (67)	100 (107)

B La main-d'oeuvre couverte**a) La présence d'activités**

Dans l'ensemble des secteurs (et des sous-secteurs), la proportion de main-d'oeuvre travaillant pour des entreprises réalisant des activités de formation, sous une ou plusieurs formes à la fois, est relativement élevée.

b) Les activités organisées de formation

Les proportions de main-d'oeuvre au service d'entreprises qui dispensent des activités organisées sont également assez homogènes. Sauf dans les textiles (72,1%) et dans la construction (80,4%), neuf employés sur dix travaillent dans des entreprises où de telles activités ont cours.

Dans le cas du textile, cette situation s'explique par une proportion plus importante de la main-d'oeuvre n'ayant accès qu'à de la formation sur le tas. Dans le secteur de la construction, c'est plutôt l'absence totale d'activités de formation qui tend à diminuer la moyenne des entreprises réalisant des activités organisées (cf. tableau 5.11).

En somme, parmi les entreprises productrices de biens, il existe une relative homogénéité entre les secteurs (et les sous-secteurs) quant à l'accès potentiel à la formation. Seuls font exception les textiles et la

construction, où l'accès potentiel est plus faible que la moyenne, soit à cause de l'absence totale d'activités de formation (la construction*), soit parce que seule la formation sur le tas est offerte aux employés (les textiles).

5.1.1.2.2 Le secteur de la production des services**A Les entreprises déclarant des activités de formation****a) La présence d'activités**

Pour décrire la situation, nous pouvons répartir les sept secteurs (et sous-secteurs) en deux groupes. D'un côté, ceux où la proportion d'entreprises déclarant des activités, sous une ou plusieurs formes à la fois, est fort élevée : l'administration publique (99,9%), la santé (96,6%), l'éducation (95,6%) et les finances (91,0%). De l'autre, les secteurs moins actifs : les transports (76,4%), les services (79,2%) et le commerce (85,8%). Donc, d'un côté le secteur public et parapublic ainsi que les finances, et de l'autre, tout le secteur privé (sauf les finances).

4. Rappelons que dans le cadre de notre enquête, l'apprentissage, formule largement utilisée dans les métiers de la construction, a été exclu de notre analyse; ce qui tend à diminuer les pourcentages relatifs à l'accès à la formation, dans ce secteur plus particulièrement.

Tableau 5.12

Proportion d'entreprises déclarant des activités de formation, globalement et pour chacune des trois formes d'activités séparément, par secteur et par sous-secteur (production de services)

Secteur et sous-secteur	Transports %	Commerce %	Finances %	Éducation %	Santé %	Services %	Administration publique %
A) Présence d'activités Activités sous une ou plusieurs formes à la fois	76,4	85,8	91,1	95,6	96,6	79,2	99,9
B) Formes d'activités Formation sur le tas	59,3 ¹	68,2	83,2	66,7	91,4	68,8	81,8
Formation durant les heures de travail	54,0	57,1	76,2	87,4	80,4	41,3	91,8
Formation en dehors des heures de travail	48,7	48,5	74,8	87,5	68,3	40,6	92,9
Total (N)	(106)	(305)	(70)	(98)	(80)	(220)	(37)

1. Les pourcentages relatifs à chacune des formes d'activités ne peuvent être additionnés, plus d'une réponse étant possible.

Nous remarquons que les entreprises appartenant au groupe le plus actif ont tendance à réaliser plus souvent chacune des trois formes d'activités⁵. Le sous-secteur des services (personnels et aux entreprises) est le seul à se situer aussi nettement en bas de la moyenne des entreprises productrices de services, tant pour la formation durant que pour la formation en dehors des heures de travail (cf. tableau 5.12).

b) Les activités organisées de formation

L'analyse du caractère organisé des activités produit le même genre de résultats. En effet, la proportion d'entreprises réalisant des activités organisées est élevée dans les secteurs (et les sous-secteurs) appartenant au premier groupe : administration publique (95,3%), éducation (94,2%), santé (87,9%) et finances (86,9%). Les proportions sont plus faibles dans le second groupe : services (55,2%), transports (62,9%) et commerce (71,5%) (cf. tableau 5.13).

B La main-d'oeuvre couverte

a) La présence d'activités

L'utilisation de ce second type de mesure modifie le portrait initial tracé à partir des proportions d'entreprises déclarant des activités de formation. C'est du moins le cas pour deux secteurs en particulier : les finances et les transports.

Les entreprises financières sont nombreuses à offrir des activités de formation (91,0%), mais la main-d'oeuvre couverte par ces activités l'est proportionnellement moins : 69,3% des employés de ce secteur travaillent dans des entreprises qui réalisent des activi-

tés et 30,7% dans celles qui ne déclarent aucune activité. Alors que sur le premier indicateur (la proportion d'entreprises), ce secteur apparaissait comme l'un des plus actifs, sur le second, il s'avère le secteur où l'accès potentiel est le plus limité. Il semble donc, dans ce secteur, qu'un petit nombre d'entreprises employant une proportion assez forte de la main-d'oeuvre n'offrent à leur personnel aucune activité de formation, sous quelque forme que ce soit.

Dans le secteur des transports, la situation opposée prévaut. La proportion d'entreprises offrant des activités de formation (76,4%) est plus faible que la moyenne. Toutefois, ces entreprises comptent à leur service la très grande majorité des employés de ce secteur (98,7%). Dans une moindre mesure, le sous-secteur des services (personnels et aux entreprises) et le commerce connaissent le même genre de situation. L'administration publique, l'éducation et la santé, de leur côté, couvrent pratiquement toute la main-d'oeuvre à leur service.

b) Les activités organisées de formation

La proportion d'employés au service des entreprises qui offrent des activités organisées confirme l'accès très large à la formation dans l'administration publique (99,9%), l'éducation (99,4%) et la santé (98,3%). En outre, l'analyse des données relatives au caractère organisé de la formation identifie le secteur des transports comme l'un de ceux où la main-d'oeuvre jouit d'un accès potentiel très large, tandis que le secteur des finances apparaît comme celui où la proportion d'employés sans accès à des activités organisées est la plus forte (cf. tableau 5.14).

Le second type de mesure fait donc apparaître deux groupes de secteurs un peu différents : le premier groupe comprend encore l'administration publique,

5. Sauf l'éducation où la proportion d'entreprises réalisant de la formation sur le tas correspond à la moyenne des entreprises productrices de services.

l'éducation et la santé, auquel s'ajoute maintenant le secteur des transports. Le second groupe comprend encore le commerce et les services (personnels et aux entreprises), auquel s'ajoute le secteur des finances.

5.1.1.3 Les points saillants de l'accès à la formation selon les secteurs économiques

Le secteur de la production de biens et celui de la production de services sont tout aussi actifs l'un que l'autre; les proportions de travailleurs qui ont un accès potentiel et un accès réel à la formation sont identiques. Toutefois, le secteur de la production de biens diffère de celui des services par la concentration des activités parmi une proportion plus faible d'entreprises.

Parmi les entreprises productrices de biens, nous remarquons une certaine homogénéité entre les secteurs (et les sous-secteurs) d'activités industrielles. Deux d'entre eux cependant se distinguent par leur niveau d'activités plus limité : la construction et les textiles. Cette faiblesse se traduit par un accès potentiel

moindre aux activités de formation, et surtout aux activités organisées (durant ou en dehors des heures de travail).

Dans le secteur de la production de services, deux groupes se détachent : d'un côté, l'administration publique, l'éducation et la santé, où l'accès potentiel est fort élevé; de l'autre, certains secteurs privés où cet accès s'avère plus faible : le commerce et les services (personnels et aux entreprises).

Enfin, deux secteurs privés, les finances et les transports, manifestent des caractéristiques particulières selon le type de mesure utilisé. Parmi les entreprises financières, un petit nombre d'entreprises, regroupant environ 30% de la main-d'oeuvre, n'offrent aucune activité de formation à leurs employés, ce qui en fait le secteur où les employés sont le moins bien couverts. Dans les transports, la situation inverse tend à se manifester : une proportion plus faible d'entreprises, mais regroupant la grande majorité des employés de ce secteur, réalisent des activités de formation.

Tableau 5.13

Répartition des entreprises selon que la formation revêt ou non un caractère organisé, par secteur ou par sous-secteur (production de services)

Secteur et sous-secteur Situation des entreprises	Transports	Commerce	Finances	Éducation	Santé	Services	Administration publique
	%	%	%	%	%	%	%
Entreprises sans activités organisées de formation							
Aucune activité	23,6	14,2	9,0	4,4	3,4	20,8	0,0
Formation sur le tas seulement	13,5	14,3	4,0	1,4	8,6	24,0	4,7
Sous-total	37,1	28,5	13,0	5,8	12,0	44,8	4,7
Entreprises avec activités organisées de formation							
Formation durant les heures de travail seulement	14,2	23,1	12,1	6,7	19,7	14,8	3,0
Formation en dehors des heures de travail seulement	8,9	14,3	11,2	6,7	7,7	14,1	4,1
Formation durant et en dehors des heures de travail	39,8	34,1	63,6	80,8	60,5	26,3	88,2
Sous-total	62,9	71,5	86,9	94,2	87,9	55,2	95,3
Total (N)	100 (106)	100 (305)	100 (70)	100 (98)	100 (80)	100 (220)	100 (37)

Tableau 5.14

Répartition de la main-d'oeuvre selon que les entreprises réalisent ou non des activités de formation, par secteur ou par sous-secteur (production de services)

Secteur et sous-secteur Situation des entreprises	Transports %	Commerce %	Finances %	Éducation %	Santé %	Services %	Administration publique %
Entreprises sans activités organisées de formation							
Aucune activité	1,3	5,4	30,7	0,6	0,5	11,6	0,0
Formation sur le tas seulement	2,0	15,4	0,3	0,1	1,3	9,7	0,1
Sous-total	3,3	20,8	31,0	0,6	1,8	21,3	0,1
Entreprises avec activités organisées de formation							
Formation durant les heures de travail seulement	5,6	13,3	1,8	3,8	10,1	8,5	0,1
Formation en dehors des heures de travail seulement	0,9	13,6	2,4	2,0	3,0	10,8	0,1
Formation durant et en dehors des heures de travail	90,2	52,3	64,8	93,6	85,2	59,5	99,7
Sous-total	96,7	79,2	69,0	99,4	98,3	78,8	99,9
Total (N)	100 (106)	100 (302)	100 (70)	100 (97)	100 (80)	100 (220)	100 (36)

5.1.2 L'accès à la formation selon la position des entreprises par rapport à l'économie du marché

L'analyse par grand regroupement économique et par branche d'activités a permis d'identifier certains secteurs (et sous-secteurs) où le niveau de développement de la formation est plus élevé, et d'autres où il se situe en bas de la moyenne. Cette approche a donc une valeur descriptive intéressante. Toutefois, pour tenter d'expliquer cette situation, nous devons nous référer, dans la suite de ce chapitre, à certaines caractéristiques des entreprises permettant d'appréhender la logique de la segmentation (ou de la stratification) du marché du travail.

La première de ces caractéristiques est la position des entreprises par rapport à l'économie de marché. Il s'agit ici de distinguer les entreprises selon leur position concurrentielle par rapport à l'économie de marché; a-t-on affaire à des entreprises dont la situation économique est plutôt précaire ou à des entreprises bénéficiant d'une certaine situation de contrôle sur l'écoulement de leur production?

Nous avons retenu, pour analyser l'accès à la formation selon la position économique des entreprises, les deux variables suivantes: la taille des entreprises et leur statut. La taille des entreprises est analysée à partir du nombre d'employés réguliers qu'elles comptent à leur service. Le statut des entreprises est analysé en répartissant celles-ci en trois catégories: la première catégorie

comprend les entreprises publiques et parapubliques ainsi que les entreprises nationalisées ou étatisées; et le secteur privé, qui regroupe 84,6% du total des entreprises figurant dans notre échantillon, est réparti en deux: d'un côté les entreprises intégrées⁶ et de l'autre, les entreprises indépendantes.

5.1.2.1 La taille des entreprises

A Les entreprises déclarant des activités de formation

a) La présence d'activités

La taille des entreprises a un effet positif croissant sur la présence d'activités de formation sous une ou plusieurs formes à la fois. Plus la taille est grande, plus la proportion d'entreprises déclarant des activités s'accroît: 76,3% des petites entreprises ont réalisé des activités de formation; 93,3% des moyennes et 96,2% des grandes entreprises sont dans cette situation. Cette remarque s'applique également à chacune des trois formes d'activités séparément.

En comparant chaque catégorie d'entreprises, nous constatons que des écarts importants existent dans la petite entreprise quant à l'importance relative de chacune de ces trois formes d'activités. Cependant, ces écarts diminuent dans les moyennes et les grandes

6. Par entreprises intégrées, nous entendons celles qui ont un lien de parenté avec d'autres entreprises, soit des maisons mère, des filiales, des divisions ou des «holdings».

entreprises. Par exemple, les petites entreprises réalisent dans une proportion de 60,8% de la formation sur le tas, 44,9% de la formation durant les heures de travail et 38,0% de la formation en dehors des heures de travail. Par contre, dans la grande entreprise, les proportions correspondantes sont de 86,4%, 85,6% et 89,1%; il y a alors peu de différence entre les trois formes. Est-ce à dire que la taille a non seulement un effet sur l'étendue des activités, mais aussi sur la présence simultanée des trois formes d'activités? (cf. tableau 5.15).

b) Les activités organisées de formation

La taille affecte aussi la présence d'activités organisées : 56,1% des petites, 77,3% des moyennes et 92,1% des grandes entreprises réalisent des activités organisées. Et la proportion d'entreprises qui réalisent simultanément des activités durant et en dehors des heures de travail s'accroît proportionnellement à la taille (26,3% des petites, 52,0% des moyennes et 77,3% des grandes entreprises) (cf. tableau 5.16).

c) Les politiques et les programmes de formation

La taille produit le même effet quant à l'existence de programmes ou de politiques de formation, par rapport à l'ensemble des entreprises rejointes par notre enquête : 35,3% des petites, 50,0% des moyennes et 73,2% des grandes entreprises en déclarent. Notons que parmi les entreprises réalisant des activités organisées, la proportion de petites (63,3%) et de moyennes entreprises (64,7%) disposant de politiques ou de programmes de formation, est similaire. Mais comme l'étendue des activités organisées est plus faible dans les premières, au total, la proportion estimée de petites entreprises qui déclarent des programmes ou des politiques de formation est plus faible. Les grandes entreprises se distinguent sur les deux aspects : elles sont plus nombreuses à développer des activités organisées et, parmi celles-ci, plus nombreuses à disposer de politiques ou de programmes (79,5%) (cf. tableau 5.17).

Tableau 5.15

Proportion d'entreprises déclarant des activités de formation, globalement et pour chacune des trois formes d'activités séparément, selon la taille

Taille (Nombre d'employés)	Petites entreprises (20-99) %	Moyennes entreprises (100-499) %	Grandes entreprises (500 et plus) %
A) Présence d'activités			
Activités sous une ou plusieurs formes à la fois	76,3	93,3	96,2
B) Formes d'activités			
Formation sur le tas	60,8 ¹	80,3	86,4
Formation durant les heures de travail	44,9	69,9	85,6
Formation en dehors des heures de travail	38,0	63,9	89,1
Total (N)	(970)	(382)	(236)

1. Les pourcentages relatifs à chacune des formes d'activités ne peuvent être additionnés, plus d'une réponse étant possible.

Tableau 5.16

Répartition des entreprises selon que la formation revêt ou non un caractère organisé, selon la taille

Taille (Nombre d'employés)	Petites entreprises (20-99) %	Moyennes entreprises (100-499) %	Grandes entreprises (500 et plus) %
Entreprises sans activités organisées de formation			
Aucune activité	23,7	6,7	3,8
Formation sur le tas seulement	20,2	15,9	4,1
Sous-total	43,9	22,6	7,9
Entreprises avec activités organisées de formation			
Formation durant les heures de travail seulement	18,2	13,1	8,1
Formation en dehors des heures de travail seulement	14,3	12,2	6,7
Formation durant et en dehors des heures de travail	26,6	52,0	77,3
Sous-total	56,1	77,3	92,1
Total (N)	100 (970)	100 (382)	100 (236)

Tableau 5.17

Proportion des entreprises déclarant l'existence de programmes ou de politiques de formation, selon la taille

Taille (Nombre d'employés)	Petites entreprises (20-99) %	Moyennes entreprises (100-499) %	Grandes entreprises (500 et plus) %
Proportion d'entreprises dans chaque cas			
Entreprises déclarant des activités organisées de formation	56,1 (544) ¹	77,3 (295)	92,1 (217)
Entreprises déclarant l'existence de programmes ou de politiques de formation parmi celles qui réalisent des activités organisées	63,3 (134)	64,7 (91)	79,5 (77)
Estimation de la proportion d'entreprises déclarant l'existence de programmes ou de politiques de formation par rapport à l'ensemble des entreprises de notre échantillon	35,3	50,0	73,2

1. Les chiffres entre parenthèses indiquent le nombre d'entreprises dans cette situation.

Bref, nos trois types de mesure fournissent des résultats qui vont dans le même sens : la proportion d'entreprises offrant à leurs employés un accès à la formation croît de façon constante avec la taille.

B La main-d'oeuvre couverte

a) La présence d'activités

Le second pôle de l'accès potentiel (la proportion de main-d'oeuvre) fournit le même genre de résultats que le premier (la proportion d'entreprises). La proportion de main-d'oeuvre couverte par des activités de formation, sous une ou plusieurs formes à la fois, croît avec la taille des entreprises : petites (79,1%), moyennes (95,1%) et grandes entreprises (97,1%).

b) Les activités organisées de formation

Les travailleurs qui ont accès à des activités organisées sont plus nombreux lorsque la taille des entreprises augmente : cette proportion est de l'ordre de 59,7% dans les petites, 80,9% dans les moyennes et de 95,8% dans les grandes entreprises. Et le même phénomène marque la présence simultanée de formation durant et en dehors des heures de travail : 30,3% de la main-d'oeuvre dans les petites entreprises, 57,6% dans les moyennes et 89,8% dans les grandes entreprises (cf. tableau 5.18).

c) Les politiques et les programmes de formation

L'accès aux activités réalisées dans le cadre de programmes ou de politiques de formation est tout aussi différencié : 38,4% de la main-d'oeuvre des petites entreprises a accès à des programmes ou des politiques de formation; 54,9% de la main-d'oeuvre des moyennes entreprises et 87,8% de la main-d'oeuvre des grandes entreprises sont dans la même situation. Soulignons

que parmi les entreprises qui réalisent des activités organisées, la proportion d'employés au service de petites entreprises qui disposent de programmes ou de politiques de formation (64,3%) est similaire à celle des entreprises de taille moyenne (67,8%). Mais comme la proportion de main-d'oeuvre couverte par des activités organisées est nettement moins forte dans les petites entreprises, l'estimation par rapport à l'ensemble des entreprises explique ces écarts (cf. tableau 5.19).

Donc, pour nos trois types de mesure, la proportion de travailleurs ayant potentiellement accès à la formation croît avec la taille des entreprises.

C Les bénéficiaires de formation

a) L'ensemble des bénéficiaires

Globalement, lorsque nous ne considérons que les entreprises réalisant des activités de formation, les proportions de bénéficiaires sont à peu près identiques, peu importe la taille. Lorsque nous établissons une estimation par rapport à l'ensemble de la main-d'oeuvre de notre échantillon, nous remarquons une légère tendance à un accroissement de la proportion de bénéficiaires avec l'augmentation de la taille des entreprises; toutefois, les écarts sont trop restreints pour que nous puissions parler de différences significatives (cf. tableau 5.20).

b) Les bénéficiaires de formation sur le tas

Dans les entreprises qui réalisent des activités de formation sur le tas, la proportion de bénéficiaires tend à diminuer lorsque la taille des entreprises augmente. Par rapport à l'ensemble des entreprises, ce phénomène se trouve atténué parce que la proportion de main-d'oeuvre couverte est plus faible dans les

Tableau 5.18

Répartition de la main-d'oeuvre selon que les entreprises réalisent ou non des activités organisées de formation, selon la taille

Taille (Nombre d'employés)	Petites entreprises (20-99) %	Moyennes entreprises (100-499) %	Grandes entreprises (500 et plus) %
Entreprises sans activités organisées de formation			
Aucune activité	20,9	4,9	2,9
Formation sur le tas seulement	19,4	14,2	1,3
Sous-total	40,3	19,1	4,2
Entreprises avec activités organisées de formation			
Formation durant les heures de travail seulement	17,9	11,6	3,5
Formation en dehors des heures de travail seulement	11,5	11,7	2,5
Formation durant et en dehors des heures de travail	30,3	57,6	89,8
Sous-total	59,7	80,9	95,8
Total (N)	100 (970)	100 (380)	100 (233)

petites que dans les moyennes entreprises, et plus faible dans les moyennes que dans les grandes entreprises (cf. tableau 5.20).

La répartition des bénéficiaires de formation sur le tas, selon que l'entreprise n'offre que cette forme d'activités ou qu'elle dispense simultanément des activités organisées, varie de façon marquée selon la taille des entreprises. Dans les petites entreprises, la majorité des bénéficiaires (53,8%) sont au service d'entreprises n'offrant à leurs employés que cette forme d'activités. Dans les moyennes entreprises, 8,3% seulement des bénéficiaires sont dans la même situation. Et dans les grandes entreprises pratiquement tous les bénéficiaires peuvent avoir accès également à des activités organisées de formation (cf. tableau 5.21).

c) Les bénéficiaires d'activités organisées de formation
Si nous ne considérons que les entreprises réalisant des activités organisées, les petites entreprises (19,9%) et

les moyennes entreprises (21,3%) ont une proportion similaire de bénéficiaires. Les grandes entreprises tendent cependant à compter une plus forte proportion de bénéficiaires (29,7%). Lorsque nous établissons une estimation par rapport à l'ensemble de la main-d'oeuvre, la couverture inégale offerte aux employés, selon la taille des entreprises, accroît l'écart entre les grandes entreprises (28,5%) et les moyennes (14,8%) ou les petites entreprises (11,9%) (cf. tableau 5.20).

La répartition des bénéficiaires d'activités organisées, selon que l'entreprise dispose ou non de politiques ou de programmes de formation fait apparaître des différences significatives selon la taille des entreprises. La proportion de bénéficiaires au service d'entreprises disposant de politiques ou de programmes de formation s'accroît avec la taille : 74,1% dans les petites, 88,3% dans les moyennes et 97,3% dans les grandes entreprises (cf. tableau 5.22).

Tableau 5.19

Proportion de la main-d'oeuvre employée dans les entreprises déclarant l'existence de programmes ou de politiques de formation, selon la taille

Taille (Nombre d'employés)	Petites entreprises (20-99) %	Moyennes entreprises (100-499) %	Grandes entreprises (500 et plus) %
Entreprises déclarant des activités organisées de formation	59,7 (544) ¹	80,9 (294)	95,8 (215)
Entreprises déclarant l'existence de programmes ou de politiques de formation parmi celles qui réalisent des activités organisées	64,3 (134)	67,8 (91)	91,6 (77)
Estimation de la proportion de la main-d'oeuvre totale de l'échantillon à l'emploi des entreprises déclarant l'existence de programmes ou de politiques de formation	38,4	54,9	87,8

1. Les chiffres entre parenthèses indiquent le nombre d'entreprises dans cette situation.

Tableau 5.20

Proportion de bénéficiaires d'activités de formation, selon la taille

Taille (Nombre d'employés)	Petites entreprises (20-99)			Moyennes entreprises (100-499)			Grandes entreprises (500 et plus)		
	Formation sur le tas %	Activités organisées %	Total %	Formation sur le tas %	Activités organisées %	Total %	Formation sur le tas %	Activités organisées %	Total %
Proportion des bénéficiaires dans chaque cas									
Entreprises réalisant des activités de formation	26,5	19,9	46,4	18,2	21,3	39,5	8,9	29,7	38,6
Estimation de la proportion de bénéficiaires par rapport à la main-d'oeuvre totale de l'échantillon	16,6	11,9	28,5	14,8	17,2	32,0	8,2	28,5	36,7
Total (N)	(297)	(214)		(84)	(133)		(69)	(81)	

Tableau 5.21

Répartition des bénéficiaires de formation sur le tas, selon la taille et selon la situation des entreprises

Taille (Nombre d'employés) Situation des entreprises	Petites entreprises (20-99) %	Moyennes entreprises (100-499) %	Grandes entreprises (500 et plus) %
Entreprises réalisant de la formation sur le tas seulement	53,8	8,3	0,1
Entreprises réalisant de la formation sur le tas et des activités organisées de formation	46,2	91,7	99,9
Total (N)	100 (297)	100 (85)	100 (68)

Tableau 5.22

Répartition des bénéficiaires d'activités organisées de formation, selon la taille des entreprises et selon la situation des entreprises

Taille (Nombre d'employés) Situation des entreprises	Petites entreprises (20-99) %	Moyennes entreprises (100-499) %	Grandes entreprises (500 et plus) %
Entreprises déclarant l'existence de politiques ou de programmes de formation	74,1	88,3	97,3
Entreprises sans politique ni programme de formation	25,9	11,7	2,7
Total (N)	100 (209)	100 (133)	100 (81)

5.1.2.2 Le statut des entreprises

A Les entreprises déclarant des activités de formation

a) La présence d'activités

Le statut de l'entreprise influence la présence d'activités de formation. Ainsi, 97,1% des entreprises publiques et 80,7% des entreprises privées ont réalisé des activités de formation sous une ou plusieurs formes à la fois. La même remarque s'impose si nous considérons chacune des trois formes d'activités séparément : en formation sur le tas, 78,5% des entreprises publiques et 67,6% des entreprises privées; en formation durant les heures de travail, 85,0% des entreprises publiques et 50,5% des entreprises privées; en formation en dehors des heures de travail, 81,1% des entreprises publiques et 45,7% des entreprises privées (cf. tableau 5.23).

Au sein des entreprises privées, il faut souligner que d'importants écarts distinguent les entreprises intégrées des entreprises indépendantes : 89,1% des entreprises intégrées réalisent des activités sous une ou plusieurs formes à la fois, alors que 74,9% des entreprises indépendantes sont dans la même situation. Et pour chacune des trois formes prises séparément, nous remarquons également des différences significatives entre entreprises intégrées et entreprises indépendantes.

Lorsque nous comparons les trois catégories côte à côte (entreprises publiques, entreprises intégrées et entreprises indépendantes), nous pouvons constater que les entreprises publiques et les entreprises intégrées

ont un volume d'activités élevé, alors que les entreprises indépendantes sont moins nombreuses à réaliser des activités de formation. Les mêmes constatations s'appliquent à la formation sur le tas. Par contre, les entreprises publiques dispensent plus d'activités de formation durant les heures de travail (85,0%) que les entreprises intégrées (63,7%); et ces dernières en offrent plus à leurs employés que les entreprises indépendantes (41,3%); le même phénomène marque les activités de formation en dehors des heures de travail : 81,1% des entreprises publiques, 65,1% des entreprises intégrées et 32,2% des entreprises indépendantes ont mené de telles activités (cf. tableau 5.23).

b) Les activités organisées de formation

Les activités organisées de formation sont beaucoup plus fréquentes dans le secteur public (92,8%) que dans le secteur privé (61,7%). En outre, la proportion d'entreprises qui réalisent simultanément des activités durant et en dehors des heures de travail est deux fois plus élevée dans le secteur public (73,2%) que dans le secteur privé (34,4%) (cf. tableau 5.24).

Et parmi les entreprises privées, les entreprises intégrées se démarquent nettement des entreprises indépendantes; les premières sont plus nombreuses (76,3%) que les secondes (51,5%) à réaliser des activités organisées de formation. Il en va de même quant à la proportion d'entreprises offrant simultanément des activités durant et en dehors des heures de travail : 52,2% des entreprises intégrées et 22,0% des entreprises indépendantes (cf. tableau 5.24).

Tableau 5.23

Proportion d'entreprises déclarant des activités de formation globalement et pour chacune des trois formes d'activités séparément, selon le statut

Statut	Entreprises publiques		Entreprises privées	
	%	Intégrées %	Indépendantes %	Sous-total %
A) Présence d'activités				
Activités sous une ou plusieurs formes à la fois	97,1	89,1	74,9	80,7
B) Formes d'activités				
Formation sur le tas	78,5 ¹	76,9	61,2	67,6
Formation durant les heures de travail	85,0	63,7	41,3	50,5
Formation en dehors des heures de travail	81,1	65,1	32,2	45,7
Total (N)	(245)	(549)	(793)	(1 342)

1. Les pourcentages relatifs à chacune des formes d'activités ne peuvent être additionnés, plus d'une réponse étant possible.

Tableau 5.24

Répartition des entreprises selon que la formation revêt ou non un caractère organisé, selon le statut

Statut Situation des entreprises	Entreprises publiques		Entreprises privées	
	%	Intégrées %	Indépendantes %	Sous-total %
Entreprises sans activités organisées de formation				
Aucune activité	2,9	10,9	25,1	19,3
Formation sur le tas seulement	4,3	12,7	23,4	19,0
Sous-total	7,2	23,6	48,5	38,3
Entreprises avec activités organisées de formation				
Formation durant les heures de travail seulement	11,8	11,3	19,4	16,0
Formation en dehors des heures de travail seulement	7,8	12,8	10,1	11,3
Formation durant et en dehors des heures de travail	73,2	52,2	22,0	34,4
Sous-total	92,8	76,3	51,5	61,7
Total	100	100	100	100
(N)	(245)	(549)	(793)	(1 342)

Donc, la proportion d'entreprises publiques offrant des activités organisées est supérieure à celle des entreprises intégrées. Et ces dernières réalisent plus souvent de telles activités que les entreprises indépendantes.

c) Les politiques et les programmes de formation

Environ deux fois plus d'entreprises publiques (75,0%) que d'entreprises privées (38,6%) déclarent des politiques ou des programmes de formation. Cette différence tient à la fois au nombre d'entreprises qui réalisent des activités organisées et à la proportion de celles qui disposent de politiques ou de programmes de

formation (80,8% des entreprises publiques et 62,6% des entreprises privées).

Au sein des entreprises privées, entreprises intégrées et entreprises indépendantes déclarent, dans des proportions similaires, disposer de politiques ou de programmes de formation. Toutefois, comme la proportion d'entreprises intégrées réalisant de telles activités est nettement plus élevée, l'estimation de la proportion d'entreprises disposant de politiques ou de programmes fait ressortir un écart important entre entreprises intégrées (47,8%) et entreprises indépendantes (32,5%) (cf. tableau 5.25).

Donc, par rapport aux proportions d'entreprises, nos trois types de mesure font ressortir le modèle suivant : en règle générale, les entreprises publiques sont plus actives que les entreprises intégrées, et ces dernières le sont plus que les entreprises indépendantes.

B La main-d'oeuvre couverte

Comme a permis de l'établir la première série de mesures relatives aux proportions d'entreprises, les écarts entre entreprises intégrées et entreprises indépendantes sont tout aussi importants que ceux entre secteur public et secteur privé. Nous procéderons donc, pour la suite de notre analyse, en comparant directement nos trois catégories (entreprises publiques, entreprises intégrées et entreprises indépendantes). Il sera ainsi plus facile de faire ressortir la diversité des situations qui caractérise le secteur privé, tout en évitant d'alourdir l'analyse.

a) La présence d'activités de formation

La proportion de main-d'oeuvre à l'emploi d'entreprises qui réalisent des activités de formation sous une ou plusieurs formes à la fois est tout aussi élevée dans les entreprises publiques (99,8%) que dans les entreprises intégrées (97,3%). Dans les entreprises indépendantes, la main-d'oeuvre couverte est plus limitée (78,5%).

b) Les activités organisées de formation

La main-d'oeuvre au service d'entreprises qui offrent des activités organisées est du même ordre dans les entreprises publiques (99,0%) et dans les entreprises intégrées (94,0%). Les travailleurs en service des entreprises indépendantes sont cependant moins bien couverts (61,4%).

Les travailleurs des entreprises publiques sont cependant plus nombreux (95,5%) que ceux des entreprises intégrées (82,6%) à avoir accès simultanément à des activités durant et en dehors des heures de travail. Les employés des entreprises indépendantes sont nettement moins avantagés, seulement 39,3% d'entre eux connaissent une telle situation (cf. tableau 5.26).

c) Les politiques et les programmes de formation

Nous pouvons faire le même genre de rapprochement entre entreprises publiques et entreprises intégrées quant à la présence de politiques ou de programmes de formation. Dans les deux cas (entreprises publiques, 91,3% et entreprises intégrées (83,4%), une forte majorité d'employés sont au service d'entreprises disposant de politiques ou de programmes de formation. Par contre, une minorité des travailleurs embauchés par les entreprises indépendantes sont dans la même situation (38,2%) (cf. tableau 5.27).

Tableau 5.25

Proportion d'entreprises déclarant l'existence de programmes ou de politiques de formation, selon le statut

Statut	Entreprises publiques		Entreprises privées		Sous-total
	%	Intégrées %	Indépendantes %	%	
Proportion d'entreprises dans chaque cas					
Entreprises déclarant des activités organisées de formation	92,8 (227) ¹	76,3 (419)	51,5 (402)	61,7 (821)	
Entreprises déclarant l'existence de politiques ou de programmes de formation parmi celles qui réalisent des activités organisées	80,8 (84)	62,7 (118)	63,2 (98)	62,6 (216)	
Estimation de la proportion d'entreprises déclarant l'existence de politiques ou de programmes de formation par rapport à l'ensemble des entreprises de notre échantillon	75,0	47,8	32,5	38,6	

1. Les chiffres entre parenthèses indiquent le nombre d'entreprises dans cette situation.

Tableau 5.26

Répartition de la main-d'oeuvre selon que les entreprises réalisent ou non des activités organisées de formation, selon le statut

Statut Situation des entreprises	Entreprises publiques		Entreprises privées	
	%	Intégrées %	Indépendantes %	
Entreprises sans activités organisées de formation				
Aucune activité	0.2	2.7	21.5	
Formation sur le tas seulement	0.8	3.3	17.1	
Sous-total	1.0	6.0	28.6	
Entreprises avec activités organisées de formation				
Formation durant les heures de travail seulement	2.5	5.9	13.3	
Formation en dehors des heures de travail seulement	1.0	5.5	8.8	
Formation durant et en dehors des heures de travail	95.5	82.6	39.3	
Sous-total	99.0	94.0	61.4	
Total (N)	100 (242)	100 (546)	100 (786)	

Tableau 5.27

Proportion de la main-d'oeuvre employée dans les entreprises déclarant l'existence de programmes ou de politiques de formation, selon le statut

Statut	Entreprises publiques		Entreprises privées	
	%	Intégrées %	Indépendantes %	
Proportion de main-d'oeuvre dans chaque cas				
Entreprises déclarant des activités organisées de formation	99.0 (214) ¹	94.0 (418)	61.4 (405)	
Entreprises déclarant l'existence de programmes ou de politiques de formation parmi celles qui réalisent des activités organisées	92.3 (82)	88.8 (117)	62.3 (97)	
Estimation de la proportion de la main-d'oeuvre totale de l'échantillon à l'emploi des entreprises déclarant l'existence de programmes ou de politiques de formation	91.3	83.4	38.2	

1. Les chiffres entre parenthèses indiquent le nombre d'entreprises dans cette situation.

Le second indicateur de l'accès potentiel (la proportion de main-d'oeuvre) tend à donner une image quelque peu différente du premier indicateur (la proportion d'entreprises). Selon notre second indicateur, les employés au service des entreprises intégrées jouiraient d'un accès potentiel aussi large que ceux embauchés par les entreprises publiques. Par contre, dans le cas des entreprises indépendantes, sur les deux indicateurs, l'accès potentiel s'avère nettement plus faible.

C Les bénéficiaires de formation

a) L'ensemble des bénéficiaires

Globalement, lorsque nous comparons les seules entreprises réalisant des activités de formation, les

proportions de bénéficiaires sont similaires, peu importe le statut : entreprises publiques, 38,7% ; entreprises intégrées, 39,5% ; entreprises indépendantes, 41,1%. L'estimation par rapport à l'ensemble de la main-d'oeuvre de notre échantillon, donne des résultats à peu près semblables dans le cas des entreprises publiques (37,7%) et des entreprises intégrées (36,7%). Mais la proportion de bénéficiaires dans les entreprises indépendantes (26,7%) est inférieure (cf. tableau 5.28). Ce niveau moins élevé est dû à une plus faible proportion de la main-d'oeuvre ayant accès à des activités de formation, dans les entreprises indépendantes.

b) Les bénéficiaires de formation sur le tas

Si nous comparons la situation dans les entreprises qui réalisent des activités, nous remarquons que la proportion de bénéficiaires est plus élevée dans les entreprises indépendantes (19,5%) que dans les entreprises publiques (12,2%) ou dans les entreprises intégrées (9,5%). Toutefois, l'estimation de la proportion de bénéficiaires par rapport à l'ensemble de la main-d'oeuvre atténuée en bonne partie ces écarts, les proportions respectives de bénéficiaires atteignant 11,5% dans les entreprises publiques, 8,5% dans les entreprises intégrées et 13,4% dans les entreprises indépendantes (cf. tableau 5.28).

La répartition des bénéficiaires selon la situation des entreprises permet de constater que dans les entreprises publiques (99,9%) et dans les entreprises intégrées (96,3%), la très grande majorité des bénéficiaires sont au service d'entreprises offrant simultanément à leurs employés des activités organisées de formation. Dans les entreprises indépendantes, une proportion non négligeable (42,1%) de bénéficiaires travaillent dans des entreprises où la formation sur le tas représente la seule forme d'activités qui a cours (cf. tableau 5.29).

La situation où la formation sur le tas est intégrée à une stratégie d'ensemble est donc plus fréquente dans le secteur public et dans les entreprises intégrées.

Tableau 5.28

Proportion de bénéficiaires d'activités de formation, selon le statut

Statut	Entreprises publiques			Entreprises privées					
	Formation sur le tas	Activités organisées	Total	Formation sur le tas	Activités organisées	Total	Formation sur le tas	Activités organisées	Total
Proportion de bénéficiaires dans chaque cas	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Entreprises réalisant des activités de formation	12,2	26,5	38,7	9,5	30,0	39,5	19,5	21,6	41,1
Estimation de la proportion de bénéficiaires par rapport à la main-d'oeuvre totale de l'échantillon	11,5	26,2	37,7	8,5	28,2	36,7	13,4	13,3	26,7
Total (N)	(69)	(91)		(150)	(174)		(228)	(159)	

Tableau 5.29

Répartition des bénéficiaires de formation sur le tas, selon le statut et selon la situation des entreprises

Statut	Entreprises publiques			Entreprises privées		
	Intégrées	Indépendantes		Intégrées	Indépendantes	
Situation des entreprises	%	%	%	%	%	%
Entreprises réalisant de la formation sur le tas seulement	0,1			3,7	42,1	
Entreprises réalisant de la formation sur le tas et des activités organisées de formation	99,9			96,3	57,9	
Total (N)	100 (69)			100 (150)	100 (230)	

c) Les bénéficiaires d'activités organisées de formation

Les proportions de bénéficiaires d'activités organisées, par rapport à l'ensemble de la main-d'oeuvre, sont moins élevées dans les entreprises indépendantes (13,3%) que dans les entreprises intégrées (28,2%) ou dans les entreprises publiques (26,2%). Cet écart semble dû plutôt à un accès potentiel moindre parmi les entreprises indépendantes, car lorsque ces dernières réalisent des activités organisées de formation, la proportion de bénéficiaires y est relativement élevée. Notons, par ailleurs, que parmi les entreprises indépendantes, une proportion un peu moins importante de bénéficiaires (86,4%) sont au service d'entreprises disposant de politiques ou de programmes de formation (cf. tableau 5.30).

5.1.2.3 Les points saillants de l'accès à la formation selon la position des entreprises par rapport à l'économie de marché

L'accès potentiel (proportion d'entreprises déclarant des activités et proportion de main-d'oeuvre travaillant dans des entreprises qui offrent de la formation) croît de façon constante avec la taille des entreprises. Parmi les entreprises qui réalisent des activités, l'accès réel à la formation est assez similaire, peu importe la taille. Toutefois, compte tenu du fait que moins de petites entreprises déclarent des activités, par rapport à l'ensemble de la main-d'oeuvre de notre échantillon, les travailleurs au service de petites entreprises ont tendance à être moins nombreux à bénéficier de formation. De fait, ils sont surtout moins nombreux à bénéficier d'activités organisées de formation (durant ou en dehors des heures de travail). En outre, dans les petites entreprises, la majorité des bénéficiaires de formation sur le tas n'ont accès qu'à cette seule forme d'activités alors que cette situation est peu fréquente parmi les moyennes et les grandes entreprises.

Les travailleurs des petites entreprises se trouvent donc, à plusieurs égards, dans une situation nettement moins favorable. Dans les moyennes entreprises, l'accès potentiel et l'accès réel sont plus larges. Toutefois, cet accès demeure plus limité que dans les grandes entreprises où l'on retrouve la situation la plus favorable. En d'autres mots, un employé d'une grande entreprise a non seulement un accès plus grand aux activités de formation, mais aussi une probabilité plus élevée que celles-ci soient réalisées dans le cadre de

politiques ou de programmes de formation fonctionnant sur une base régulière plutôt que de façon ponctuelle ou «ad hoc».

Le statut des entreprises affecte également l'accès à la formation. Les proportions d'entreprises organisant des activités de formation, et notamment des activités organisées (durant ou en dehors des heures de travail) sont plus élevées dans le secteur public que dans les entreprises intégrées. Mais un écart tout aussi important sépare ces dernières des entreprises indépendantes, où le niveau de développement de la formation affiche des résultats nettement plus faibles.

Cependant, la proportion de main-d'oeuvre couverte par des activités montre que la situation des entreprises publiques et celle des entreprises intégrées sont comparables. Donc, l'accès potentiel des travailleurs, dans ces deux catégories d'entreprises, serait aussi élevé. Nous pouvons alors en déduire qu'un certain nombre d'entreprises intégrées, regroupant une faible proportion de la main-d'oeuvre, offrent moins d'activités de formation à leurs employés. L'accès potentiel de la main-d'oeuvre, dans les entreprises indépendantes, demeure sensiblement plus faible sur le second, comme sur le premier indicateur de l'accès potentiel.

L'accès réel des travailleurs, dans les entreprises déclarant des activités de formation, est identique, peu importe le statut des entreprises. Toutefois, vu la proportion plus faible de main-d'oeuvre couverte par des activités, dans les entreprises indépendantes, lorsque nous comparons leur situation par rapport à l'ensemble des entreprises, ces dernières comptent proportionnellement moins de bénéficiaires que les entreprises intégrées ou les entreprises publiques. Ce qui s'explique surtout par une proportion plus faible de bénéficiaires d'activités organisées (formation durant ou en dehors des heures de travail); en effet, la formation sur le tas tend à être plus développée dans les entreprises indépendantes que dans les entreprises publiques ou les entreprises intégrées. Dans les entreprises indépendantes, une bonne partie des bénéficiaires de formation sur le tas (42,1%) n'ont d'ailleurs accès qu'à cette seule forme d'activités.

L'analyse de la taille et du statut des entreprises semble donc confirmer la nécessité de se référer à la stratification (ou à la segmentation) du marché du travail et aux modes de gestion des ressources humaines qui préva-

Tableau 5.30

Répartition des bénéficiaires d'activités organisées de formation, selon le statut et selon la situation des entreprises

Statut	Entreprises publiques	Entreprises privées	
		Intégrées	Indépendantes
Situation des entreprises	%	%	%
Entreprises déclarant l'existence de politiques ou programmes de formation	96,2	96,5	86,4
Entreprises sans politique ni programme de formation	3,8	3,5	13,6
Total (N)	100 (92)	100 (174)	100 (154)

lent dans chacun de ces deux marchés. Et si la place de l'État dans le champ économique en fait un employeur «soucieux» de formation, au sein du secteur privé, la position des entreprises par rapport à l'économie du marché constitue un facteur explicatif du niveau de développement de la formation. Les entreprises en mesure d'assurer le contrôle de leur marché (l'écoulement de leur production) pourraient plus facilement investir dans le développement des ressources humaines. Cette position économique plus favorable peut être assurée soit par une grande capacité de production (grandes entreprises), soit par l'intégration à une autre entreprise.

5.1.3 L'accès à la formation selon la composition de la main-d'oeuvre par catégorie socioprofessionnelle

La segmentation (ou la stratification) du marché du travail ne se traduit pas seulement par une situation économique plus ou moins stable, selon le cas, mais aussi par une diversification de la composition de la main-d'oeuvre. Ainsi, le développement de structures bureaucratiques et d'unités hors production, comme les services de comptabilité, de planification, de services après-vente, se traduit par l'engagement, en plus grand nombre, de cadres, de professionnels et d'employés de bureau. Ce qui modifie la structure occupationnelle et qualificationnelle de l'entreprise. En ce sens, la composition de la main-d'oeuvre peut être considérée comme un élément supplémentaire de différenciation des entreprises.

Cette section s'attachera à comparer les entreprises selon l'importance relative de chacune des catégories socioprofessionnelles, soit les cadres et professionnels, les employés de bureau et les autres employés. Pour ce faire, les entreprises seront réparties en deux catégories selon qu'elles comptent (ou non) plus de 25% de cadres et professionnels, plus de 25% d'employés de bureau et plus de 75% d'autres employés (spécialisés et non spécialisés).

Tableau 5.31

Proportion d'entreprises déclarant des activités de formation, globalement et pour chacune des trois formes d'activités séparément selon la composition de la main-d'oeuvre

Composition de la main-d'oeuvre	Proportion de cadres et professionnels		Proportion d'employés de bureau		Proportion d'autres employés	
	0-25	26-100	0-25	26-100	0-75	76-100
	%	%	%	%	%	%
A) Présence d'activités						
Activités sous une ou plusieurs formes à la fois	82,2	89,1	82,1	89,9	86,4	79,8
B) Formes d'activités						
Formation sur le tas	69,0 ¹	71,8	67,7	76,9	71,0	67,5
Formation durant les heures de travail	50,9	74,6	52,9	68,6	64,6	43,8
Formation en dehors des heures de travail	44,7	73,2	46,6	68,4	60,1	37,9
Total (N)	(1 177)	(339)	(1 202)	(316)	(902)	(615)

1. Les pourcentages relatifs à chacune des formes ne peuvent être additionnés, plus d'une réponse étant possible.

A Les entreprises déclarant des activités de formation

a) La présence d'activités

Globalement, la proportion d'entreprises qui réalisent des activités de formation ne varie pas selon la composition de la main-d'oeuvre. Par exemple, 82,2% des entreprises qui emploient 25% ou moins de cadres et professionnels et 89,1% de celles qui en emploient de 26% à 100% font de la formation. La situation est similaire dans le cas des employés de bureau : 82,1% des entreprises qui emploient 25% ou moins d'employés de bureau et 89,9% de celles où cette catégorie représente entre 26% et 100% de la main-d'oeuvre mènent des activités de formation. Parmi les autres employés, 86,4% des entreprises qui emploient 75% ou moins d'autres employés et 79,8% de celles qui en emploient de 76% à 100% offrent des activités à leur personnel (cf. tableau 5.31).

Il n'y a pas de différence non plus quant à la formation sur le tas. Par contre, dans le cas de la formation durant et de la formation en dehors des heures de travail, nous retrouvons certains écarts. Les entreprises où les cadres et professionnels représentent de 26% à 100% de la main-d'oeuvre sont proportionnellement plus nombreuses (74,6%) à réaliser des activités durant les heures de travail que les autres entreprises (50,9%) et des activités en dehors des heures de travail (73,2% et 44,7%). Le processus est similaire dans le cas des employés de bureau. Plus cette catégorie est importante dans l'entreprise, plus s'élève la proportion de celles qui réalisent des activités durant les heures de travail (68,6% de celles qui emploient entre 26% et 100% d'employés de bureau, et 52,9% des autres) et en dehors des heures de travail (68,4% de celles qui emploient de 26% à 100% d'employés de bureau et 46,6% des autres). À l'inverse, moins les autres employés sont nombreux, plus la proportion d'entreprises qui réalisent des activités de formation durant les heures de travail est grande (64,6% de celles qui emploient entre 0% et 75% d'autres employés et 43,8% de celles qui en comptent de 76% à 100%).

Une situation similaire prévaut dans le cas des activités en dehors des heures de travail (60,1% de celles qui en emploient entre 0% et 75% et 37,9% de celles qui en comptent de 76% à 100%) (cf. tableau 5.31).

b) Les activités organisées de formation

Les écarts décrits pour la formation durant et la formation en dehors des heures de travail persistent dans le cas des activités organisées. Plus la proportion de cadres et professionnels est élevée (de 26% à 100%), plus la proportion d'employés de bureau est élevée (de 26% à 100%) et moins la proportion d'autres employés est forte (de 0% à 75%), plus la proportion d'entreprises déclarant des activités organisées est grande. Globalement, 61,9% des entreprises qui emploient entre 0% et 25% de cadres et professionnels et 84,5% de celles qui en emploient de 26% à 100% mènent des activités organisées de formation. 63,4% de celles qui emploient entre 0% et 25% d'employés de bureau et 80,8% de celles qui en emploient de 26% à 100% réalisent de telles activités. 75,2% des entreprises où les autres employés constituent de 0% à 75% de la main-d'oeuvre et 54,9% de celles où ces autres employés composent de 76% à 100% de la main-d'oeuvre réalisent des activités organisées. La présence simultanée de formation durant et en dehors des heures de travail produit

le même genre de résultats. Ces proportions sont alors respectivement, pour les cadres, de 33,5% et 63,6%; pour les employés de bureau, de 35,8% et 57,1%; et pour les autres employés de 49,6% et 26,4% (cf. tableau 5.32).

c) Les politiques et les programmes de formation

Lorsque nous considérons l'estimation par rapport à l'ensemble des entreprises de l'enquête, les proportions d'entreprises déclarant des politiques ou des programmes de formation suivent la même tendance : plus les cadres et professionnels ou plus les employés de bureau sont nombreux, et moins les autres employés sont nombreux, plus la proportion d'entreprises disposant de politiques ou de programmes de formation est élevée.

Toutefois, lorsque l'on ne retient que les entreprises réalisant des activités organisées de formation, des écarts statistiquement significatifs ne subsistent que dans le cas des employés de bureau (cf. tableau 5.33).

C'est donc surtout en fonction de la présence d'activités organisées et de programmes ou de politiques de formation que la composition de la main-d'oeuvre exerce une influence significative sur les proportions d'entreprises déclarantes.

Tableau 5.32

Répartition des entreprises selon que la formation revêt ou non un caractère organisé, selon la composition de la main-d'oeuvre

Composition de la main-d'oeuvre	Proportion de cadres et professionnels		Proportion d'employés de bureau		Proportion d'autres employés	
	0-25 %	26-100 %	0-25 %	26-100 %	0-75 %	76-100 %
Situation des entreprises						
Entreprises sans activités organisées de formation						
Aucune activité	17,8	10,9	17,9	10,1	13,6	20,2
Formation sur le tas seulement	20,2	4,6	18,7	9,1	11,2	24,9
Sous-total	38,0	15,5	36,6	19,2	24,8	45,1
Entreprises avec activités organisées de formation						
Formation durant les heures de travail seulement	17,2	11,2	16,9	12,1	15,1	17,1
Formation en dehors des heures de travail seulement	11,2	9,7	10,7	11,6	10,5	11,4
Formation durant et en dehors des heures de travail	33,5	63,6	35,8	57,1	49,6	26,4
Sous-total	61,9	84,5	63,4	80,8	75,2	54,9
Total (N)	100 (1 177)	100 (339)	100 (1 202)	100 (316)	100 (902)	100 (615)

Tableau 5.33

Proportion d'entreprises déclarant l'existence de programmes ou de politiques de formation, selon la composition de la main-d'oeuvre

Composition de la main-d'oeuvre	Proportion de cadres et professionnels		Proportion d'employés de bureau		Proportion d'autres employés	
	0-25	26-100	0-25	26-100	0-75	76-100
Proportion d'entreprises dans chaque cas	%	%	%	%	%	%
Entreprises déclarant des activités de formation	61,9 (729) ¹	84,5 (286)	63,4 (762)	80,8 (255)	75,2 (678)	54,9 (338)
Entreprises déclarant l'existence de programmes ou de politiques de formation parmi celles qui réalisent des activités organisées	64,9 (191)	71,7 (95)	64,0 (202)	75,9 (86)	69,8 (202)	61,8 (86)
Estimation de la proportion d'entreprises déclarant l'existence de programmes ou de politiques de formation par rapport à l'ensemble des entreprises de notre échantillon	40,2	60,6	40,6	61,3	52,5	33,9

1. Les chiffres entre parenthèses indiquent le nombre d'entreprises dans cette situation.

Tableau 5.34

Répartition de la main-d'oeuvre selon que les entreprises réalisent ou non des activités organisées de formation, selon la composition de la main-d'oeuvre

Composition de la main-d'oeuvre	Proportion de cadres et professionnels		Proportion d'employés de bureau		Proportion d'autres employés	
	0-25	26-100	0-25	26-100	0-75	76-100
Situation des entreprises	%	%	%	%	%	%
Entreprises sans activités organisées de formation						
Aucune activité	7,2	0,9	4,2	7,5	4,2	6,5
Formation sur le tas seulement	7,6	0,3	6,5	1,1	2,4	10,1
Sous-total	14,8	1,2	10,7	8,6	6,6	16,6
Entreprises avec activités organisées de formation						
Formation durant les heures de travail seulement	8,3	2,7	7,6	3,1	5,1	8,7
Formation en dehors des heures de travail seulement	6,0	2,8	4,8	5,1	4,1	6,4
Formation durant et en dehors des heures de travail	70,9	93,2	76,9	83,3	84,2	68,4
Sous-total	85,2	98,7	89,3	91,5	93,4	83,5
Total (N)	100 (1 176)	100 (337)	100 (1 199)	100 (315)	100 (898)	100 (615)

B La main-d'oeuvre couverte

a) La présence d'activités

Ce second indicateur de l'accès potentiel (la proportion de main-d'oeuvre) n'indique pas de différence significative entre les entreprises, selon la composition de la main-d'oeuvre.

b) Les activités organisées de formation

En ce qui a trait aux activités organisées, nous retrouvons des écarts allant dans le même sens que ceux décrits précédemment, dans le cas des cadres et professionnels et dans celui des autres employés. Mais les entreprises ne se démarquent pas les unes des autres en fonction des proportions d'employés de bureau qu'elles comptent à leur service. Et la présence simultanée de formation durant et en dehors des heures de travail produit le même genre d'écarts que ceux dont nous venons de parler (cf. tableau 5.34).

c) Les politiques et les programmes de formation

Ce troisième type de mesure fait ressortir des différences significatives pour chacune des trois catégories socioprofessionnelles et ce, autant dans le cas des travailleurs au service des seules entreprises réalisant des activités organisées que par rapport à l'ensemble de la main-d'oeuvre de notre échantillon. Plus la proportion de cadres et professionnels est élevée, plus la proportion d'employés de bureau est élevée ou plus la proportion d'autres employés est faible, plus la proportion de main-d'oeuvre au service d'entreprises disposant de programmes ou de politiques de formation est forte (cf. tableau 5.35).

C Les bénéficiaires de formation

a) L'ensemble des bénéficiaires

Globalement, parmi les entreprises réalisant des activités de formation, comme par rapport à l'ensemble de la main-d'oeuvre de notre échantillon, une plus forte proportion de cadres et professionnels ou une plus forte proportion d'employés de bureau correspond à une proportion de bénéficiaires plus élevée. Mais nous ne notons pas de différence entre les entreprises quant aux pourcentages de bénéficiaires, en fonction de la proportion d'autres employés qu'elles comptent à leur service (cf. tableau 5.36).

b) Les bénéficiaires de formation sur le tas

Peu importe la catégorie socioprofessionnelle, les proportions de bénéficiaires de formation sur le tas ne sont pas affectées par la composition de la main-d'oeuvre. Cette constatation s'applique aux entreprises réalisant des activités de formation sur le tas et à l'ensemble de la main-d'oeuvre de l'échantillon.

Toutefois, la répartition des bénéficiaires de formation sur le tas est influencée par la composition de la main-d'oeuvre dans les trois catégories socioprofessionnelles. Les bénéficiaires au service d'entreprises réalisant des activités organisées sont plus nombreux parmi les entreprises comptant de 26% à 100% de cadres et professionnels, comptant de 26% à 100% d'employés de bureau, ou comptant de 0% à 75% d'autres employés (cf. tableau 5.37).

Tableau 5.35

Proportion de la main-d'oeuvre employée dans les entreprises déclarant l'existence de programmes ou de politiques de formation, selon la composition de la main-d'oeuvre

Composition de la main-d'oeuvre	Proportion de cadres et professionnels		Proportion d'employés de bureau		Proportion d'autres employés	
	0-25	26-100	0-25	26-100	0-75	76-100
Proportion d'entreprises dans chaque cas	%	%	%	%	%	%
Entreprises déclarant des activités organisées de formation	85.2 (729) ¹	98.7 (285)	89.3 (760)	91.5 (255)	93.4 (676)	83.5 (337)
Entreprises déclarant l'existence de programmes ou de politiques de formation parmi celles qui réalisent des activités organisées	82.1 (295)	93.3 (130)	83.8 (315)	93.1 (113)	91.1 (287)	76.3 (140)
Estimation de la proportion de la main-d'oeuvre totale de l'échantillon à l'emploi des entreprises déclarant l'existence de programmes ou de politiques de formation	69.9	92.1	74.8	85.1	83.0	62.2

1. Les chiffres entre parenthèses indiquent le nombre d'entreprises dans cette situation.

Tableau 5.36

Proportion de bénéficiaires d'activités de formation, selon la composition de la main-d'oeuvre

Composition de la main-d'oeuvre	Proportion de cadres et professionnels						Proportion d'employés de bureau						Proportion d'autres employés					
	0-25			26-100			0-25			26-100			0-25			26-100		
	Formation sur le tas	Activités organisées	Total	Formation sur le tas	Activités organisées	Total	Formation sur le tas	Activités organisées	Total	Formation sur le tas	Activités organisées	Total	Formation sur le tas	Activités organisées	Total	Formation sur le tas	Activités organisées	Total
Proportion de bénéficiaires dans chaque cas	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Entreprises réalisant des activités de formation	13.1	22.8	35.9	9.2	39.3	48.5	10.3	25.9	36.2	14.9	39.1	54.0	10.0	30.2	40.2	13.6	26.2	39.8
Estimation de la proportion de bénéficiaires par rapport à la main-d'oeuvre totale de l'échantillon	9.0	19.4	28.4	6.6	38.8	45.4	7.0	23.1	30.1	11.5	35.8	47.3	7.1	28.2	35.3	9.2	21.4	30.6
Total (N)	(342)	(287)		(85)	(119)		(336)	(304)		(93)	(105)		(239)	(159)		(192)	(250)	

c) Les bénéficiaires d'activités organisées de formation

Les bénéficiaires d'activités organisées de formation sont plus nombreux parmi les entreprises qui comptent de 26% à 100% de cadres et professionnels et de 26% à 100% d'employés de bureau. Mais nous ne retrouvons pas de différence entre les entreprises selon la proportion d'autres employés qu'elles comptent à leur service.

Et la répartition des bénéficiaires d'activités organisées, entre les entreprises disposant de programmes ou de politiques et celles qui n'en ont pas, est similaire, peu importe la composition de la main-d'oeuvre (cf. tableau 5.38).

comptant une plus forte proportion de tels employés jouissant d'un accès potentiel et d'un accès réel plus larges aux activités organisées.

Dans le cas des employés de bureau, l'accès potentiel plus favorable s'applique seulement au premier type de mesure (la proportion d'entreprises offrant des activités), mais non au second (la proportion de main-d'oeuvre ayant accès à celles-ci). L'accès réel aux activités de formation est plus élevé lorsque les entreprises comptent de 26% à 100% d'employés de bureau. Cela tient au fait que la proportion de bénéficiaires d'activités organisées est plus importante, dans ces entreprises.

5.1.3.1 Les points saillants de l'accès à la formation selon la composition de la main-d'oeuvre par catégorie socioprofessionnelle

Cette variable n'exerce une influence constante que dans le cas des cadres et professionnels, les entreprises

Tableau 5.37

Répartition des bénéficiaires de formation sur le tas, selon la composition de la main-d'oeuvre et selon la situation des entreprises

Composition de la main-d'oeuvre	Proportion de cadres et professionnels		Proportion d'employés de bureau		Proportion d'autres employés	
	0-25 %	26-100 %	0-25 %	26-100 %	0-75 %	76-100 %
Situation des entreprises						
Entreprises réalisant de la formation sur le tas seulement	15,2	1,6	14,7	1,9	4,0	20,5
Entreprises réalisant de la formation sur le tas et des activités organisées de formation	84,8	98,4	85,3	98,1	96,0	79,5
Total (N)	100 (345)	100 (85)	100 (338)	100 (69)	100 (239)	100 (192)

Tableau 5.38

Répartition des bénéficiaires d'activités organisées de formation, selon la composition de la main-d'oeuvre et selon la situation des entreprises

Composition de la main-d'oeuvre	Proportion de cadres et professionnels		Proportion d'employés de bureau		Proportion d'autres employés	
	0-25 %	26-100 %	0-25 %	26-100 %	0-75 %	76-100 %
Situation des entreprises						
Entreprises déclarant l'existence de politiques ou de programmes de formation	95,3	95,9	98,7	93,7	93,9	97,0
Entreprises sans politique ni programme de formation	4,7	4,1	1,3	6,3	6,1	3,0
Total (N)	100 (282)	100 (121)	100 (300)	100 (105)	100 (161)	100 (244)

Dans le cas des autres employés, l'accès potentiel aux activités organisées et aux politiques ou aux programmes de formation est plus élevé lorsque les entreprises comptent moins de 75% de tels employés. Toutefois, l'accès réel aux activités organisées est similaire peu importe la proportion d'autres employés.

Étant donné cet état de fait, nous pouvons maintenir que la présence, en plus grande proportion, d'une main-d'oeuvre qualifiée (ex.: les professionnels) ou d'une structure bureaucratique plus développée (c'est-à-dire une plus forte proportion de cadres ou d'employés de bureau) semble coïncider avec une expansion de la fonction formation au sein des entreprises. Toutefois, il serait nécessaire de pousser l'analyse plus loin en croisant ces résultats avec d'autres variables (par exemple, la taille ou le statut des entreprises) pour déterminer de façon plus précise les effets directement attribuables à la composition de la main-d'oeuvre et ceux qui sont dus à d'autres facteurs.

5.1.4 L'accès à la formation selon la présence syndicale

Partant du postulat que la formation constitue un objet potentiel de négociation et un enjeu pour les partenaires sociaux, nous avons voulu vérifier si la présence syndicale exerce une influence significative sur l'accès aux ressources éducatives offertes par les entreprises à leurs employés.

Tableau 5.39

Proportion d'entreprises déclarant des activités de formation, globalement pour chacune des trois formes d'activités séparément, selon la présence syndicale

Présence syndicale	Entreprises syndiquées %	Entreprises non syndiquées %
A) Présence d'activités		
Activités sous une ou plusieurs formes à la fois	85,9	80,6
B) Formes d'activités		
Formation sur le tas	71,6 ¹	67,0
Formation durant les heures de travail	62,4	48,6
Formation en dehors des heures de travail	56,1	45,7
Total (N)	(810)	(781)

1. Les pourcentages relatifs à chacune des formes d'activités ne peuvent être additionnés, plus d'une réponse étant possible.

A Les entreprises déclarant des activités de formation

a) La présence d'activités

Globalement, la présence syndicale affecte peu le niveau d'activités de formation. 85,9% des entreprises où des employés sont syndiqués et 80,6% des entreprises non syndiquées ont réalisé des activités. La formation sur le tas ne semble pas non plus affectée car 71,6% des entreprises où des employés sont syndiqués et 67,0% des entreprises non syndiquées ont réalisé de telles activités. Cependant, l'écart est plus marqué pour les deux formes d'activités organisées. 62,4% des entreprises syndiquées et 48,6% des entreprises non syndiquées ont réalisé des activités durant les heures de travail tandis que 56,1% des entreprises syndiquées et 45,7% des entreprises non syndiquées ont développé des activités en dehors des heures de travail (cf. XX tableau 5.39).

b) Les activités organisées de formation

Les entreprises où l'on retrouve des employés syndiqués sont plus nombreuses (71,6%) à offrir des activités organisées que les entreprises non syndiquées (60,8%). Elles sont également plus nombreuses (46,6%) à offrir simultanément de la formation durant et en dehors des heures de travail, que les entreprises non syndiquées (33,5%) (cf. tableau 5.40).

Tableau 5.40

Répartition des entreprises selon que la formation revêt ou non un caractère organisé selon la présence syndicale

Présence syndicale	Entreprises syndiquées %	Entreprises non syndiquées %
Entreprises sans activités organisées de formation		
Aucune activité	14,3	19,4
Formation sur le tas seulement	14,2	19,8
Sous-total	28,4	39,2
Entreprises avec activités organisées de formation		
Formation durant les heures de travail seulement	15,6	15,1
Formation en dehors des heures de travail seulement	9,5	12,2
Formation durant et en dehors des heures de travail	46,6	33,5
Sous-total	71,6	60,8
Total (N)	100 (810)	100 (781)

c) Les politiques et les programmes de formation

Syndiquées ou non, les entreprises obtiennent des résultats similaires quant à la présence de politiques ou de programmes de formation. Cette constatation s'applique autant aux entreprises réalisant des activités organisées de formation qu'à l'ensemble des entreprises de notre échantillon (cf. tableau 5.41).

Donc, selon le type de mesure, nos résultats varient : syndiquées ou non, les entreprises déclarent autant d'activités, sous une ou plusieurs formes à la fois, autant de formation sur le tas et autant de politiques ou de programmes de formation. Par contre, les entreprises syndiquées mènent plus d'activités de formation durant les heures de travail, plus d'activités de formation en dehors des heures de travail et plus d'activités simultanées (durant et en dehors des heures de travail).

B La main-d'oeuvre couverte**a) La présence d'activités**

La proportion de la main-d'oeuvre au service des entreprises offrant de la formation est plus élevée quand les employés sont syndiqués : 97,7% de la main-d'oeuvre des entreprises syndiquées ont accès à des activités de formation alors que 85,2% des employés

des entreprises non syndiquées sont dans la même situation.

b) Les activités organisées de formation

Les travailleurs au service des entreprises syndiquées sont mieux couverts en termes d'activités organisées de formation : 94,4% de la main-d'oeuvre a accès à de telles activités dans les entreprises syndiquées et 75,8% dans les entreprises non syndiquées. En outre, les employés des entreprises syndiquées ont plus souvent accès (86,2%) simultanément à des activités de formation durant et en dehors des heures de travail que le personnel des entreprises non syndiquées (57,3%) (cf. tableau 5.42).

c) Les politiques et les programmes de formation

Des écarts tout aussi importants jouent en faveur des entreprises où il y a présence syndicale, en ce qui a trait à l'existence de politiques ou de programmes de formation. Cette constatation s'applique tout autant qu'il s'agisse de la main-d'oeuvre des entreprises réalisant des activités organisées (90,5% dans les entreprises syndiquées et 68,7% dans les entreprises non syndiquées) ou qu'il s'agisse de l'ensemble de la main-d'oeuvre de notre échantillon (85,4% dans les entreprises syndiquées et 52,1% dans les entreprises non syndiquées) (cf. tableau 5.43).

Tableau 5.41

Proportion d'entreprises déclarant l'existence de programmes ou de politiques de formation, selon la présence syndicale

Présence syndicale	Entreprises syndiquées %	Entreprises non syndiquées %
Proportion d'entreprises dans chaque cas		
Entreprises déclarant des activités organisées de formation	71,6 (540) ¹	60,8 (475)
Entreprises déclarant l'existence de programmes ou de politiques de formation parmi celles qui réalisent des activités organisées	69,2 (174)	64,5 (128)
Estimation de la proportion d'entreprises déclarant l'existence de programmes ou de politiques de formation par rapport à l'ensemble des entreprises de notre échantillon	46,2	39,2

1. Les chiffres entre parenthèses indiquent le nombre d'entreprises dans cette situation.

Tableau 5.42

Répartition de la main-d'oeuvre selon que les entreprises réalisent ou non des activités organisées de formation, selon la présence syndicale

Présence syndicale Situation des entreprises	Entreprises syndiquées %	Entreprises non syndiquées %
Entreprises sans activités organisées de formation		
Aucune activité	2,2	14,8
Formation sur le tas seulement	3,3	9,4
Sous-total	5,5	24,2
Entreprises avec activités organisées de formation		
Formation durant les heures de travail	5,2	8,3
Formation en dehors des heures de travail	3,0	10,2
Formation durant et en dehors des heures de travail	86,2	57,3
Sous-total	94,4	75,8
Total (N)	100 (800)	100 (780)

C Les bénéficiaires de formation**a) L'ensemble des bénéficiaires**

Parmi les entreprises réalisant des activités de formation, celles qui ne sont pas syndiquées comptent une proportion de bénéficiaires plus élevée (53,1% dans les entreprises non syndiquées et 37,1% dans les entreprises syndiquées). Toutefois, comme les travailleurs des entreprises syndiquées sont mieux couverts par les activités de formation, lorsque nous considérons l'estimation par rapport à l'ensemble de la main-d'oeuvre, nous ne retrouvons plus alors de différence significative (cf. tableau 5.44).

b) Les bénéficiaires de formation sur le tas

Le même phénomène s'applique aux bénéficiaires de formation sur le tas. Parmi les entreprises réalisant de telles activités, où les employés ne sont pas syndiqués, nous retrouvons une proportion de bénéficiaires plus élevée (23,0%) que dans celles où il y a présence syndicale (9,2%). Mais l'écart diminue lorsque nous examinons les résultats par rapport à l'ensemble de la main-d'oeuvre : 8,4% des employés des entreprises syndiquées ont participé à des activités de formation sur le tas, et 16,7% dans les entreprises non syndiquées (cf. tableau 5.44).

Parmi les entreprises syndiquées, la grande majorité des bénéficiaires de formation sur le tas (95,9%) sont au service d'entreprises offrant simultanément à leurs employés des activités organisées. Dans les entreprises non syndiquées, la proportion de bénéficiaires dans la même situation est moins élevée (71,0%) (cf. tableau 5.45).

c) Les bénéficiaires d'activités organisées de formation

Les proportions de bénéficiaires d'activités organisées sont identiques, que les entreprises comptent ou non

une présence syndicale. Cette constatation s'applique et aux travailleurs des entreprises réalisant des activités organisées et à l'ensemble de la main-d'oeuvre de notre échantillon (cf. tableau 5.44).

Parmi les entreprises syndiquées, la très grande majorité des bénéficiaires d'activités organisées (97,0%) sont au service d'entreprises disposant de politiques ou de programmes de formation. Dans les entreprises non syndiquées, cette proportion est moins élevée (86,3%) (cf. tableau 5.46)

Tableau 5.43

Proportion de la main-d'oeuvre employée dans les entreprises déclarant l'existence de programmes ou de politiques de formation, selon la présence syndicale

Présence syndicale Proportion de main-d'oeuvre dans chaque cas	Entreprises syndiquées %	Entreprises non syndiquées %
Entreprises déclarant des activités organisées de formation	94,4 (575) ¹	75,8 (474)
Entreprises déclarant l'existence de programmes ou de politiques de formation parmi celles qui réalisent des activités organisées	90,5 (173)	68,7 (128)
Estimation de la proportion de la main-d'oeuvre totale de l'échantillon à l'emploi des entreprises déclarant l'existence de programmes ou de politiques de formation	85,4	52,1

1. Les chiffres entre parenthèses indiquent le nombre d'entreprises dans cette situation.

Tableau 5.44

Proportion de bénéficiaires d'activités de formation, selon la présence syndicale

Présence syndicale Proportion de bénéficiaires dans chaque cas	Formation sur le tas %	Entreprises syndiquées Activités organisées %	Total %	Formation sur le tas %	Entreprises non syndiquées Activités organisées %	Total %
Entreprises réalisant des activités de formation	9,2	27,9	37,1	23,0	30,1	53,1
Estimation de la proportion de bénéficiaires par rapport à la main-d'oeuvre totale de l'échantillon	8,4	26,3	34,7	16,7	22,8	39,5
Total	(210)	(233)		(238)	(192)	

Tableau 5.45

Répartition des bénéficiaires de formation sur le tas, selon la présence syndicale et selon la situation des entreprises

Présence syndicale Situation des entreprises	Entreprises syndiquées %	Entreprises non syndiquées %
Entreprises réalisant de la formation sur le tas seulement	4,1	29,0
Entreprises réalisant de la formation sur le tas et des activités organisées de formation	95,9	71,0
Total	100 (213)	100 (238)

Tableau 5.46

Répartition des bénéficiaires d'activités organisées de formation, selon la présence syndicale et selon la situation des entreprises

Présence syndicale Situation des entreprises	Entreprises syndiquées %	Entreprises non syndiquées %
Entreprises déclarant l'existence de politiques ou de programmes de formation	97,0	86,3
Entreprises sans politique ni programme de formation	3,0	13,7
Total	100 (234)	100 (188)

5.1.4.1 Les points saillants de l'accès à la formation selon la présence syndicale

Nos trois types de mesure produisent des résultats discontinus quant aux effets de la présence syndicale sur l'accès à la formation. Ainsi, qu'il y ait ou non présence syndicale, autant d'entreprises offrent des activités de formation sous une ou plusieurs formes à la fois. Toutefois, la proportion de main-d'oeuvre couverte par des activités est plus élevée dans les entreprises syndiquées. Mais l'accès réel montre que la proportion de bénéficiaires d'activités de formation est supérieure dans les entreprises non syndiquées.

Nos deux types de mesure de l'accès potentiel (proportion d'entreprises déclarantes et proportion de main-d'oeuvre couverte) permettent de constater que les activités organisées de formation, dans leur ensemble, et la présence simultanée de formation durant et en dehors des heures de travail sont plus répandues dans les entreprises syndiquées. Toutefois, l'accès réel aux activités organisées est similaire, présence syndicale ou non.

Autant d'entreprises syndiquées que non syndiquées disposent de politiques ou de programmes de formation. Mais la proportion de bénéficiaires au service d'entreprises disposant de politiques ou de programmes de formation est plus élevée lorsqu'il y a présence syndicale.

Comme dans le cas de la composition de la main-d'oeuvre, il faudrait donc fournir une analyse plus détaillée pour différencier les effets attribuables à la présence syndicale et ceux qui sont attribuables à d'autres facteurs tels le statut, la taille des entreprises...

5.2 L'accès à la formation selon les caractéristiques de la main-d'oeuvre

5.2.1 L'accès à la formation selon les catégories socioprofessionnelles

A Les entreprises déclarant des activités de formation⁷

Parmi les entreprises déclarant des activités de formation sur le tas, 87,0% en ont organisé à l'intention des employés de bureau et des autres employés (employés spécialisés et employés non spécialisés)⁸, tandis que 56,4% ont mené de telles activités pour les cadres et professionnels. L'estimation par rapport à l'ensemble des entreprises fait également ressortir un écart en faveur des employés de bureau et des autres employés (60,4% alors que 39,1% des entreprises offrent de telles activités aux cadres et professionnels (cf. tableau 5.47).

7. Les pourcentages d'entreprises dont il sera fait mention ici reposent sur le nombre d'entreprises déclarant des activités de formation (formation sur le tas ou activités organisées) et qui comptent à leur service de tels employés. Cette distinction s'aurait nécessairement tenu compte du nombre plus limité d'entreprises qui embauchent des professionnels, des employés spécialisés et des employés non spécialisés. En formation sur le tas, la fusion de nos cinq catégories, en deux, fait disparaître le problème puisque nos données reposent alors sur une forte proportion de répondants. En ce qui a trait aux activités organisées, la fusion en trois catégories fait disparaître le problème pour les professionnels lorsque ceux-ci forment une seule catégorie avec les cadres. Toutefois, le problème demeure lorsque nous regroupons les employés spécialisés et les employés non spécialisés. Comme le questionnaire postal dans son ensemble est représentatif du questionnaire téléphonique, l'estimation de la proportion d'entreprises offrant des activités organisées aux autres employés a été établie à partir de la proportion d'entreprises offrant de telles activités, qu'elles comptent ou non des employés spécialisés ou des employés non spécialisés.

8. Les informations relatives à la formation sur le tas proviennent en partie du questionnaire postal et en partie du questionnaire téléphonique (entreprises ne réalisant que de la formation sur le tas). Dans le questionnaire téléphonique, nous ne distinguons que deux catégories socioprofessionnelles, les cadres et professionnels, puis les autres employés (y inclus les employés de bureau). Nous retenons donc ici cette classification des employés en deux catégories seulement.

Tableau 5.47

Proportion d'entreprises déclarant des activités de formation à l'intention de chacune des catégories socioprofessionnelles, parmi celles qui en réalisent

A) Formation sur le tas

Proportion d'entreprises dans chaque cas	Dans les entreprises déclarant des activités de formation sur le tas	Estimation de la proportion d'entreprises offrant des activités de formation sur le tas par rapport à l'ensemble des entreprises de notre échantillon
Catégories socioprofessionnelles	%	%
Cadres et professionnels	56,4 (461) ¹	39,1
Employés de bureau et autres employés (employés spécialisés et employés non spécialisés)	87,0 (497)	60,4

B) Activités organisées de formation

Proportion de bénéficiaires dans chaque cas	Dans les entreprises déclarant des bénéficiaires d'activités organisées de formation		Estimation de la proportion d'entreprises offrant des activités organisées de formation par rapport à l'ensemble des entreprises de notre échantillon
	En 5 catégories	En 3 catégories	
Catégories socioprofessionnelles	%	%	En 3 catégories %
Cadres	71,2 (421) ¹	83,0 (425) ¹	55,1
Professionnels	57,6 (290)		
Employés de bureau	61,8 (415)	61,8 (415)	41,0
Employés spécialisés	50,1 (307)	55,8 (348)	32,1
Employés non spécialisés	23,6 (305)		

1. Ces chiffres correspondent au nombre total d'entreprises déclarant de telles activités de formation et qui comptent des employés de cette catégorie socioprofessionnelle à leur service.

Les activités organisées de formation font cependant ressortir une situation inverse. Les cadres (71,2%) jouissent de l'accès potentiel le plus large. Les employés de bureau (61,8%) et les professionnels (57,6%) viennent en second lieu. Les employés spécialisés (50,1%) se voient un peu moins souvent offrir des activités organisées. Les employés non spécialisés, quant à eux, ont un accès potentiel nettement plus faible (23,6%). La fusion en trois catégories fait ressortir la position plus favorable des cadres et professionnels (83,0%) sur les employés de bureau (61,8%) et sur les autres employés (55,8%). L'estimation par rapport à l'ensemble des entreprises met en évidence le même genre d'écart (cf. le tableau 5.47).

B Les bénéficiaires d'activités de formation

Si l'accès potentiel des cadres et professionnels à la formation sur le tas était plus faible que celui des

autres catégories d'employés, par contre l'accès réel à cette forme d'activités est pratiquement deux fois plus élevé chez les cadres (22,5%) que chez les employés de bureau et les autres employés (11,7%). L'estimation par rapport à l'ensemble de la main-d'oeuvre fait également ressortir cet écart (cf. tableau 5.48).

Dans le cas des activités organisées, les écarts sont nettement plus accentués. Plus de la moitié des cadres (55,6%) et des professionnels (54,3%) ont bénéficié de telles activités alors que le quart environ des employés de bureau (28,3%) et des employés spécialisés (27,2%) sont dans la même situation. Les employés non spécialisés pour leur part sont relativement peu nombreux (5,9%) à avoir bénéficié d'activités organisées de

Tableau 5.48

Proportion de bénéficiaires d'activités de formation, par catégorie socioprofessionnelle

A) Formation sur le tas

Proportion de bénéficiaires dans chaque cas	Dans les entreprises déclarant des bénéficiaires de formation sur le tas	Estimation de la proportion de bénéficiaires d'activités de formation sur le tas par rapport à la main-d'oeuvre totale de notre échantillon
Catégorie socioprofessionnelle	%	%
Cadres et professionnels	22,5 (273)	17,9
Employés de bureau et autres employés (employés spécialisés et employés non spécialisés)	11,7 (412)	9,2

B) Activités organisées de formation

Proportion de bénéficiaires dans chaque cas	Dans les entreprises déclarant des bénéficiaires d'activités organisées de formation		Estimation de la proportion de bénéficiaires d'activités organisées de formation par rapport à la main-d'oeuvre totale de notre échantillon
	En 5 catégories %	En 3 catégories %	
Catégories socioprofessionnelles	En 5 catégories %	En 3 catégories %	En 3 catégories %
Cadres	55,6 (300)	55,0 (352)	51,2
Professionnels	54,3 (167)		
Employés de bureau	28,3 (256)	28,3 (256)	21,8
Employés spécialisés	27,2 (154)	13,3 (194)	7,4
Employés non spécialisés	5,9 (72)		

Tableau 5.49

Proportion d'entreprises déclarant des activités de formation à l'intention des hommes et des femmes à leur service, parmi celles qui en réalisent

A) Formation sur le tas

Proportion d'entreprises dans chaque cas	Dans les entreprises déclarant des activités de formation sur le tas	Estimation de la proportion d'entreprises offrant des activités de formation sur le tas par rapport à l'ensemble des entreprises de notre échantillon
Sexe des employés	%	%
Hommes	91,3 (503)	63,4
Femmes	69,1 (503)	48,0

B) Activités organisées de formation

Proportion de bénéficiaires dans chaque cas	Dans les entreprises déclarant des activités organisées de formation	Estimation de la proportion d'entreprises offrant des activités organisées de formation par rapport à l'ensemble des entreprises de notre échantillon
Sexe des employés	%	%
Hommes	90,9 (404)	60,4
Femmes	63,5 (278)	42,2

formation⁹ (cf. tableau 5.48). La réduction de cinq à trois catégories laisse à peu près inchangée la situation des cadres, des professionnels et des employés de bureau, mais atténue l'écart entre les employés non spécialisés et les autres catégories de personnel, car la catégorie des autres employés (employés spécialisés et employés non spécialisés) compte ainsi 13,3% de bénéficiaires. L'estimation de la proportion de bénéficiaires par rapport à l'ensemble de la main-d'oeuvre creuse cependant à nouveau l'écart entre les autres employés (7,4%), les employés de bureau (21,8%) et les cadres et professionnels (51,2%) (cf. tableau 5.48).

9. Précisons que les résultats présentés ici ont été calculés à partir des informations fournies par les répondants quant au nombre de bénéficiaires et quant au nombre d'employés réguliers que leur entreprise compte à son service. Lorsque requis pour tenir compte de la taille des entreprises, ces nombres ont été multipliés par le nombre d'unités déclarantes que comprend chaque entreprise (cf. le rapport d'échantillonnage). Notons que dans les cas des employés non spécialisés, les proportions de bénéficiaires ont d'abord été évaluées à partir des informations fournies par 73 entreprises seulement, dont l'une avait 43 unités déclarantes. C'est donc dire que les résultats évalués à partir de ces 73 cas (33,9% de bénéficiaires parmi les employés non spécialisés) se trouvaient largement colorés par la situation qui prévaut dans cette entreprise spécifique. Nous nous trouvons alors à surévaluer l'importance réelle des employés de cette catégorie, bénéficiant de formation. C'est pourquoi nous avons plutôt retenu le résultat de 5,9% qui fait abstraction de cette entreprise. Ce dernier résultat nous semble coller de plus près à la situation de cette catégorie d'employés, en matière de formation.

5.2.1.1 Les points saillants de l'accès à la formation selon les catégories socioprofessionnelles

En formation sur le tas, l'accès potentiel des employés de bureau et des autres employés est plus élevé que celui des cadres et professionnels. Toutefois, en ce qui a trait à l'accès réel, c'est la situation inverse qui prévaut : les cadres et professionnels sont pratiquement deux fois plus nombreux à bénéficier de formation sur le tas que les employés de bureau et les autres employés.

Quant aux activités organisées de formation, les cadres et professionnels bénéficient d'un accès potentiel et d'un accès réel nettement plus élevés que les autres catégories d'employés. Employés de bureau et employés spécialisés connaissent une situation à peu près identique, qu'il s'agisse de l'accès potentiel ou de l'accès réel. Les employés non spécialisés, quant à eux, sont pour ainsi dire les «laissés-pour-compte» du système de formation.

5.2.2 L'accès à la formation selon le sexe des employés*A Les entreprises déclarant des activités de formation*

Qu'il s'agisse de formation sur le tas ou d'activités organisées, par rapport à leur importance relative, les hommes ont un accès potentiel plus large que les femmes. En formation sur le tas, 91,3% des entreprises offrent des activités à l'intention des hommes et 69,1% des activités à l'intention des femmes. Quant aux activités organisées, 90,9% des entreprises réalisent des activités destinées aux hommes et 63,5% des

entreprises, des activités destinées aux femmes. Dans chaque cas, les estimations par rapport à l'ensemble des entreprises confirment ces écarts jouant à l'encontre de la main-d'oeuvre féminine (cf. le tableau 5.49).

B Les bénéficiaires d'activités de formation

Toutefois, les résultats relatifs à l'accès réel ne révèlent pas d'écarts importants entre hommes et femmes quant aux proportions de bénéficiaires de formation, qu'il s'agisse de formation sur le tas ou qu'il s'agisse d'activités organisées de formation. Et cela vaut tant pour les entreprises déclarant des bénéficiaires que pour l'ensemble de la main-d'oeuvre de notre échantillon (cf. tableau 5.50).

5.2.2.1 Les points saillants de l'accès à la formation selon le sexe des employés

Les hommes bénéficient d'un accès potentiel plus large que les femmes autant pour la formation sur le tas que pour les activités organisées de formation. Toutefois, des résultats différents ressortent lorsque nous analysons les données relatives à l'accès réel. Nous pouvons alors constater qu'hommes et femmes bénéficient tout autant les unes que les autres de formation sur le tas et d'activités organisées de formation.

Il faut cependant noter que nous présentons ici, par rapport aux caractéristiques de la main-d'oeuvre, et particulièrement par rapport à la situation des hommes et des femmes, des données globales qu'il y aurait sans doute avantage à fractionner en fonction des caractéristiques des entreprises et donc, des milieux de travail. Il se pourrait qu'alors, ce que certains appellent les ghettos d'emplois, fassent sentir leurs effets sur l'accès à la formation.

5.3 Principaux éléments ressortant de l'analyse de l'accès à la formation selon les caractéristiques des entreprises et de la main-d'oeuvre à leur service

Si les proportions élevées d'entreprises déclarant des activités, de main-d'oeuvre au service de ces entreprises et de bénéficiaires de formation demeurent des résultats centraux de la présente enquête, les données que nous venons de mettre en lumière illustrent la diversité des situations, selon les caractéristiques des entreprises. Il faut considérer que l'accès à la formation subit l'influence des lieux d'insertion des travailleurs dans un marché du travail stratifié (ou segmenté).

À cet effet, l'analyse des caractéristiques des entreprises dont nous venons de rendre compte fait ressortir les éléments suivants :

5.3.1 Les secteurs économiques

Le secteur de la production de biens et celui de la production de services sont tout aussi actifs l'un que l'autre. Toutefois, le secteur de la production de biens diffère de celui de la production de services par une concentration des activités à l'intérieur d'une proportion plus faible d'entreprises.

L'analyse plus poussée par branche d'activités économiques (secteur ou sous-secteur) fait ressortir le degré élevé de développement des activités dans les secteurs suivants : éducation, santé et administration publique. D'autres secteurs (ou sous-secteurs) se caractérisent

Tableau 5.50

Proportion de bénéficiaires d'activités de formation, parmi les hommes et parmi les femmes

A) Formation sur le tas

Proportion de bénéficiaires dans chaque cas	Dans les entreprises déclarant des bénéficiaires de formation sur le tas	Estimation de la proportion de bénéficiaires d'activités de formation sur le tas par rapport à la main-d'oeuvre totale de notre échantillon
Sexe des employés	%	%
Hommes	10,2 (450)	8,7
Femmes	15,8 (339)	11,4

B) Activités organisées de formation

Proportion de bénéficiaires dans chaque cas	Dans les entreprises déclarant des bénéficiaires d'activités organisées de formation	Estimation de la proportion d'entreprises offrant des activités organisées de formation par rapport à l'ensemble des entreprises de notre échantillon
Sexe des employés	%	%
Hommes	31,2 (388)	27,3
Femmes	25,5 (266)	19,7

par un niveau d'activités nettement plus faible : la construction, les textiles, le commerce et les services (personnels et aux entreprises).

5.3.2 La position des entreprises par rapport à l'économie de marché

L'analyse des données selon la taille et selon le statut des entreprises manifeste des écarts importants entre les entreprises, en termes d'accès à la formation. C'est le cas entre petites et grandes entreprises; c'est également le cas entre entreprises indépendantes et entreprises publiques ou entreprises intégrées.

L'accès à la formation croît avec la taille qu'il s'agisse d'activités de formation, peu importe la forme, qu'il s'agisse d'activités organisées (durant ou en dehors des heures de travail), ou qu'il s'agisse de politiques et de programmes de formation. Dans les petites entreprises, la proportion de celles qui réalisent des activités est nettement plus faible. C'est d'abord à ce niveau qu'il existe des différences.

Le second niveau où s'exerce une différenciation des entreprises, c'est par rapport au caractère organisé de ces activités. Les petites entreprises ont tendance à organiser plus de formation sur le tas que ne le font les grandes, tandis que ces dernières offrent à leurs employés plus d'activités organisées. Ce qui met en relief le rôle différent joué par la formation sur le tas selon la nature des entreprises. Dans un cas (les petites entreprises), la formation sur le tas est la seule forme d'activités accessible; dans l'autre (les grandes entreprises), il s'agit simplement d'une stratégie de formation parmi plusieurs, retenue lorsqu'elle répond de façon fonctionnelle à des objectifs spécifiques.

L'analyse des données par statut fait ressortir également des différences importantes entre les entreprises. Dans l'ensemble, le secteur public (et parapublic) jouit d'un niveau d'activités nettement plus élevé que le secteur privé, qu'il s'agisse d'accès potentiel ou d'accès réel. Toutefois, à l'intérieur du secteur privé, des écarts tout aussi importants séparent les entreprises intégrées des entreprises indépendantes. De fait, les résultats, dans les entreprises intégrées, se rapprochent plutôt de ceux obtenus dans les entreprises publiques.

Les employés au service des entreprises indépendantes se trouvent donc dans une position nettement moins favorable. Qu'il s'agisse d'activités de formation sous une forme ou l'autre, qu'il s'agisse d'activités organisées (durant ou en dehors des heures de travail), ou qu'il s'agisse de politiques ou de programmes de formation, l'accès potentiel, comme l'accès réel, est plus faible parmi ces travailleurs. Comme c'était le cas, selon la taille des entreprises, la fonction formation, moins développée parmi les entreprises indépendantes, crée la différence car lorsque ces dernières organisent des activités, la proportion de bénéficiaires y est aussi élevée que parmi les entreprises intégrées ou les entreprises publiques.

Les entreprises indépendantes ont par ailleurs tendance à organiser plus de formation sur le tas et moins d'activités organisées que les entreprises intégrées ou les entreprises publiques. Et il est nettement plus

fréquent, dans les entreprises indépendantes, que les bénéficiaires de formation sur le tas aient accès à cette seule forme d'activité.

5.3.3 La composition de la main-d'oeuvre par catégorie socioprofessionnelle

Cette variable n'exerce une influence constante que dans le cas des cadres et des professionnels, les entreprises comptant de 26% à 100% de tels employés jouissant d'un accès potentiel et d'un accès réel plus larges aux activités organisées. Pour les deux autres catégories socioprofessionnelles, nous obtenons des résultats discontinus, selon nos différents types de mesure.

Il serait donc nécessaire de pousser plus loin l'analyse pour déterminer les effets directement attribuables à la composition de la main-d'oeuvre et ceux qui relèvent d'autres facteurs. Il semble en effet difficile de traiter de la composition de la main-d'oeuvre indépendamment de la taille ou du statut des entreprises. C'est plutôt en relation avec ces variables que la composition de la main-d'oeuvre pourrait fournir un éclairage complémentaire.

5.3.4 La présence syndicale

Nos trois types de mesure produisent des résultats discontinus. L'accès potentiel aux activités organisées est plus grand dans les entreprises syndiquées. Mais l'accès réel, par contre, est similaire.

Les données du chapitre 4 sur les responsabilités relatives des partenaires sociaux indiquent que les employés jouent un rôle restreint en matière de formation. Les résultats du présent chapitre vont dans le même sens. L'accès réel est similaire, qu'il y ait ou non présence syndicale. En outre, les liens déjà signalés entre syndicalisation et catégorie socioprofessionnelle nous incitent à croire que ces résultats pourraient s'expliquer par le statut des entreprises plutôt que par la présence syndicale comme telle. Il faudrait donc, là aussi, pousser plus avant l'analyse pour déterminer l'influence spécifique de la présence syndicale sur la formation.

Lorsque nous considérons les caractéristiques des entreprises, c'est donc surtout par rapport à leur taille et à leur statut que nous sommes en mesure de confirmer l'existence d'un accès différencié à la formation.

5.3.5 Les catégories socioprofessionnelles

L'analyse des caractéristiques de la main-d'oeuvre, par ailleurs, confirme l'accès différencié à la formation en fonction des catégories socioprofessionnelles des employés : les cadres et professionnels jouissent d'une situation privilégiée, surtout en matière d'activités organisées, où ils sont nettement plus nombreux que les autres catégories de personnel à recevoir de la formation. À l'inverse, les autres employés (et surtout les ouvriers non spécialisés) ont un accès nettement plus limité aux activités de formation.

5.3.6 Le sexe des employés

Par contre, nos données globales ne nous permettent pas de confirmer l'existence d'un accès différencié à la formation entre hommes et femmes. Ces données d'ensemble masquent, croyons-nous, des discriminations dues aux ghettos d'emplois qu'une analyse plus en profondeur et plus détaillée (par exemple par secteur et par sous-secteur ou par catégorie d'emplois) aurait pu permettre d'identifier.

Conclusion

Le cadre théorique que nous avons mis en place nous a permis de préciser que la formation en entreprise suppose l'intégration du concept de qualification : qualification des emplois et qualification des travailleurs. Sans durcir cette dichotomie emplois-travailleurs, nous avons cependant montré que la formation ou la qualification peuvent répondre à des finalités et à des fonctions différentes selon les partenaires sociaux.

La qualification des emplois et des travailleurs renvoie à l'évolution des structures économiques et à ses conséquences en termes de modifications de la structure des emplois ainsi que de changements dans les compétences requises de la part des travailleurs pour exercer ces fonctions de travail. Pour comprendre la (les) logique(s) de la formation en entreprise, il s'avère donc nécessaire de s'appuyer sur les théories relatives au fonctionnement du marché du travail de manière à préciser les liens qui unissent la formation, les emplois et les salaires.

Nous avons choisi de rejeter la théorie du capital humain, cette approche s'avérant inapte à expliquer les liens unissant ces trois éléments. En effet, l'hypothèse d'un marché du travail unique, en concurrence parfaite, sur laquelle s'appuie la théorie néo-classique, ne semble pas confirmée par les études empiriques qui ont retenu cette approche. Ainsi, nous considérons comme non vérifiée l'affirmation émise en vertu de la théorie du capital humain selon laquelle le travailleur peut décider en toute rationalité d'investir dans la formation en misant sur un lien nécessaire et immédiat entre le niveau de formation atteint et les bénéfices qu'il peut en retirer dans un emploi, sous forme de salaire.

Nous retiendrons plutôt l'hypothèse d'une structure dualiste, c'est-à-dire d'un marché du travail stratifié (ou segmenté) qui, dans une large mesure, prédétermine les « chances d'accès » des travailleurs : un marché du travail central (ou primaire) et un marché du travail périphérique (ou secondaire). Selon cette approche, en fonction de leur lieu d'insertion professionnelle ainsi que de leur position dans la hiérarchie de l'entreprise, les travailleurs connaîtront des fluctuations importantes dans les possibilités d'accès à la formation qui leur sont offertes par les entreprises.

Parmi les entreprises appartenant au marché primaire (ou central), la formation répond à un besoin d'adaptation de la main-d'oeuvre en fonction des exigences nouvelles de la production. L'entreprise a donc un intérêt direct et immédiat à ce que cette

fonction s'y développe pour permettre d'accroître la productivité. À l'inverse, le marché secondaire (ou périphérique) générera des besoins de formation nettement plus limités.

En fonction de leur appartenance à l'un ou l'autre marché du travail, les travailleurs jouiront donc d'un accès plus ou moins large à la formation. L'objectif d'accroissement de la productivité s'accompagne également d'un second objectif : que cette formation soit réalisée au moindre coût, ce qui aura des incidences sur la nature des activités mises sur pied de même qu'en termes de contrôle exercé sur celles-ci. La formation, qui pourrait être conçue comme utile et nécessaire à chacun des partenaires (l'entreprise ayant intérêt à compter sur une main-d'oeuvre qualifiée et les travailleurs ayant intérêt à se former en vue d'être en meilleure posture sur le marché du travail), pourra donc faire ressortir des intérêts parfois divergents sinon contradictoires.

Nous nous trouvons alors devant deux logiques : celle de l'entreprise visant à disposer d'une main-d'oeuvre adaptée aux exigences de la production, au moindre coût, d'où les entreprises auront tendance à privilégier des activités de courte durée, directement reliées à la tâche, et non reconnues dans les grilles de classification ou les échelles de salaires : la seconde logique, celle des travailleurs, poursuivant plutôt un objectif de valorisation de la force de travail, d'où ceux-ci auront tendance à privilégier des activités qualifiantes, transférables et reconnues par l'entreprise au niveau des conditions de travail, bref des activités axées sur une véritable reconversion de la main-d'oeuvre et non sur une simple adaptation à la tâche.

C'est à partir d'une telle approche que nous avons cherché à dresser un portrait de la formation en entreprise au Québec et à déterminer quelle est la situation par rapport à ce que nous avons identifié comme trois enjeux majeurs de la formation en entreprise : l'accès à la formation, la nature (les caractéristiques) des formations offertes et le contrôle (le partage des responsabilités) exercé sur celles-ci.

Les hypothèses que nous entendions vérifier, par rapport à ces enjeux, étaient les suivantes :

Accès à la formation

1. Compte tenu des données sur le Québec produites lors d'enquêtes antérieures, nous supposons que l'ampleur des activités était assez limitée, et la proportion de bénéficiaires de formation également.

2. À partir de la logique des entreprises, telle que présentée dans notre cadre théorique, nous avons émis l'hypothèse d'un accès différencié à la formation, parmi les employés.

Caractéristiques de la formation

3. La logique d'accroissement de la productivité à un moindre coût nous a fait présumer l'existence d'un modèle prédominant répondant aux caractéristiques suivantes : une formation de courte durée, liée à la tâche ou au poste occupé et non reconnue sous forme de diplôme, d'attestation... et de modification dans les

conditions de travail. Il s'agirait donc, en règle générale, d'une formation utilitaire plutôt que d'une formation visant à valoriser la force de travail.

4. En outre, le niveau de développement de la fonction formation au sein des entreprises (existence d'un service spécifique et de ressources humaines affectées à temps plein à cette fonction), de même que l'importance des ressources financières qui y sont consacrées, varieront en fonction des caractéristiques des entreprises; celles qui connaissent un niveau de développement supérieur auront plutôt tendance à afficher des caractéristiques les identifiant au marché primaire.

Contrôle sur les activités de formation

5. Partant de la logique économique qui guide les entreprises (accroissement de la productivité au moindre coût), nous avons formulé l'hypothèse d'un contrôle patronal majeur autant sur les différentes étapes du processus de formation que sur les modalités d'application relatives à ces activités. Ce qui laisse supposer que, en règle générale, les travailleurs ou leurs organisations jouent un rôle relativement restreint en matière de formation.

Qu'advient-il de ces hypothèses lorsque nous considérons les résultats du sondage mené auprès des entreprises de vingt employés et plus, au Québec? Le premier constat a trait à l'ampleur des activités de formation en entreprise. Lorsque nous utilisons le type de mesure le plus large, autant l'accès potentiel (83,3% des entreprises couvrant 95,3% de la main-d'oeuvre totale de notre enquête) que l'accès réel (36,2% de bénéficiaires) se sont avérés nettement plus élevés que ce à quoi nous nous attendions.

Malgré l'ampleur des activités, déjà notée plus haut, le fait que moins de la moitié des entreprises offrent des conditions plus favorables nous incite à maintenir l'hypothèse d'un accès différencié à la formation et nous permet de soutenir qu'il existe des «zones de discrimination» identifiables à partir des caractéristiques des entreprises ou de la main-d'oeuvre à leur service. Et de fait, une analyse plus poussée, à partir de ces caractéristiques des entreprises, nous démontre que, dans l'ensemble, les travailleurs au service des petites entreprises ou des entreprises indépendantes disposent de chances d'accès nettement plus limitées.

Il en va de même lorsque nous considérons la position des travailleurs dans la hiérarchie de l'entreprise. Les cadres et professionnels bénéficient d'un accès nettement plus facile tandis qu'à l'autre bout de l'échelle, les employés non spécialisés sont, pour ainsi dire, les laissés-pour-compte du système de formation. La formation en entreprise tendrait donc non pas à diminuer les inégalités de la division du travail, mais plutôt à les reproduire. En outre, les effets discriminants relevant des caractéristiques de la main-d'oeuvre et ceux correspondant aux caractéristiques des entreprises seraient cumulatifs.

L'examen des caractéristiques de la formation tend à confirmer l'existence d'un modèle prépondérant axé sur des activités de courte durée, liées à la tâche ou au poste de travail, et non reconnues par l'entreprise sous

forme de transformation d'augmentation de salaire. Notre enquête permet de constater que les activités de longue durée sont pratiquement inexistantes en dehors du secteur public (et parapublic). D'autre part, la formation à caractère général ou social occupe une place relativement secondaire parmi les activités offertes par les entreprises à leurs employés. Et il est relativement rare que l'entreprise reconnaisse les acquis de formation, soit sous forme de transfert (promotion ou mutation), soit sous forme d'augmentation de salaire. Toutefois, une majorité d'entreprises signalent que certains de leurs employés ont reçu une attestation à la suite de la formation reçue durant les heures de travail; ce qui nous porte à limiter l'hypothèse de non-reconnaissance des acquis de formation aux effets directs sur les conditions de travail des employés qui ont suivi une telle activité.

L'étude de l'organisation du financement de la formation confirme l'importance des caractéristiques des entreprises dans le développement de la fonction formation. Selon leur taille et leur statut, nous retrouverons des écarts importants entre les entreprises.

Les résultats relatifs au contrôle exercé sur les activités de formation manifestent le rôle prépondérant des employeurs en matière de formation. De façon générale, nous pouvons affirmer que la formation correspond à une prérogative patronale où les travailleurs et leurs organisations ont tendance à jouer un rôle relativement restreint sur l'ensemble du processus. Ainsi, il est assez rare que des activités aient été mises sur pied à la suite de conditions négociées (conventions collectives ou autres ententes). Dans le cas des activités durant les heures de travail, qui demeurent la forme principale d'activités, les travailleurs doivent suivre les activités de formation, comme toute autre tâche qui leur serait assignée. Lorsqu'il s'agit de formation en dehors des heures de travail (plans de remboursement des frais de scolarité) cependant, les entreprises ont tendance à laisser un pouvoir d'initiative plus grand aux employés... en autant qu'il s'agisse d'activités de formation liées à la tâche de l'employé.

L'analyse des données recueillies lors de notre enquête confirme donc l'intérêt de l'approche théorique retenue pour mener celle-ci à terme. Malgré le fait que nous ayons utilisé des indicateurs relativement grossiers, nous croyons être en mesure d'affirmer que la formation en entreprise, au Québec, répond à des impératifs de même nature que dans d'autres sociétés à économie développée : ces activités visent à accroître la productivité de la main-d'oeuvre aux besoins de l'appareil de production. La description des caractéristiques de la formation et l'importance du contrôle patronal sur ces activités tendent à démontrer que la situation québécoise correspond à ce modèle.

Par ailleurs, l'ampleur des activités de formation, au Québec, tend à prouver que le développement de la fonction formation au sein des entreprises, du moins parmi celles qui appartiennent au marché primaire (ou central), est nettement plus avancé que ce à quoi nous nous attendions au point de départ. Nous nous trouvons ainsi à infirmer l'hypothèse relative à

l'ampleur des activités de formation en entreprise au Québec formulée en nous appuyant sur les données recueillies lors d'enquêtes antérieures menées au Canada. Certes, il demeure possible que les entreprises, au Québec, réalisent moins d'activités que dans d'autres parties du Canada. En outre, comme nous l'avons déjà souligné, pour plusieurs raisons, il est difficile de comparer sans fortement les nuancer, les résultats d'enquêtes antérieures à ceux que nous avons obtenus. Mais toutefois, nous sommes en mesure d'affirmer que les activités de formation en entreprise sont largement répandues au Québec.

Cette constatation ne nous empêche cependant pas d'identifier certaines « zones de discrimination » faisant en sorte que certains travailleurs, à cause de leur position dans la hiérarchie de l'entreprise ou à cause des caractéristiques des entreprises où ils s'insèrent, disposent d'un accès nettement plus limité à la formation.

En outre, compte tenu de la nature des activités réalisées par les entreprises et du peu de contrôle qu'exercent les travailleurs ou leurs organisations sur ces activités, nous pouvons affirmer que la formation en entreprise, en règle générale, est directement axée sur les besoins immédiats de l'entreprise, à savoir l'adaptation de la main-d'oeuvre. À ce niveau, une bonne partie de la main-d'oeuvre est au service d'entreprises en mesure de répondre à de tels besoins. Toutefois, il est moins évident que ces activités puissent répondre adéquatement aux besoins de qualification des travailleurs, par exemple pour accroître leur compétence, se prémunir contre les

mises à pied ou les fermetures d'usines, favoriser leur promotion dans les grilles de classification, ou leur permettre d'acquérir des emplois plus stables, mieux rémunérés et plus valorisants...

Nous voulons soulever, en terminant ce rapport, quelques questions relatives à ce que nous avons appelé les enjeux de la formation et qui nous portent à mettre en évidence les résultats du sondage auprès des entreprises :

Comment est-il possible de réduire les inégalités d'accès à la formation que nous avons associées à certaines caractéristiques des entreprises et de la main-d'oeuvre à leur service?

Quel rôle devrait être confié à chacun des partenaires sociaux et à l'État pour s'assurer que la formation en entreprise réponde aux besoins de l'ensemble des entreprises et à ceux de toutes les catégories d'employés?

Comment concilier les différentes finalités de la formation en entreprise de façon à ce que celle-ci réponde à la fois aux besoins de qualification des emplois et aux besoins de qualification des travailleurs?

Il s'agit de questions auxquelles la Commission d'étude sur la formation des adultes devra apporter des réponses si elle entend s'attaquer aux lacunes que comporte la situation actuelle et favoriser une plus grande démocratisation de la formation en entreprise, au Québec.

Appendice I

Questionnaires

Section 1A

Activités de «formation sur le tas» au cours du dernier exercice financier



Comment compléter le questionnaire

Répondez aux questions suivant l'ordre dans lequel elles sont posées. Cet ordre a été établi de façon à ce qu'il vous soit facile de passer d'une question à l'autre.

Veuillez lire chaque question attentivement. **Encerclez le numéro correspondant à la réponse** qui vous convient le mieux et un seul à moins que le contraire ne soit indiqué.

Exemple :

1.	Est-ce que l'employeur a remboursé en tout ou en partie les frais de scolarité des employé(e)s de votre établissement qui ont reçu de la formation en dehors de leurs heures normales de travail?
(ENCERCLEZ UNE SEULE RÉPONSE)	
Oui ①
Non 2

Suivez toute instruction apparaissant à côté du numéro que vous avez encerclé. Cette instruction peut avoir pour but de vous aviser de passer à une autre partie de la question ou encore à une autre question.

Exemple :

6.	Est-ce que vos employé(e)s ont reçu une attestation officielle à la fin de cette période de formation?
(ENCERCLEZ UNE SEULE RÉPONSE)	
Oui ①
Non 2 (PASSEZ À Q.8)
7.	Cette attestation a-t-elle été décernée par l'établissement lui-même ou par quelqu'un d'autre?

Chaque fois qu'il n'y a pas d'instruction à côté du numéro que vous encerclez, passer à la question suivante.

Veuillez répondre à toutes les questions qui vous concernent et de la façon la plus exacte possible. Si aucune des réponses données ne vous semble tout à fait exacte, choisissez celle qui se rapproche le plus de votre opinion.

Avant de commencer à remplir votre questionnaire, nous vous prions de lire les quelques définitions de catégories de personnel que vous trouverez au verso.

Définitions des catégories de personnel

Cadre et spécialiste :

Personnel de direction qui prend les décisions d'orientation et de planification; personnel à qui on confie certains pouvoirs délégués soit de gestion, soit de supervision du personnel ou des opérations.

Exemple: *Professionnel(le) à leur compte*
Propriétaire
Cadre supérieur ou moyen
Directeur(trice)
Administrateur(trice)
Agent administratif
Contremaître
Surveillant(e)

Professionnel(le) et semi-professionnel(le) :

Personnel chargé du service à la clientèle ou de dossiers spécialisés; il n'exerce pas de contrôle sur les décisions de planification ou d'orientation, ni sur la gestion du personnel.

Exemple: *Professionnel(le) salarié(e) des professions libérales scientifiques ou des sciences sociales*
Courtier et agent commerciaux
Enseignant(e)
Infirmier(ère)
Travailleur(se) social(e)

Employé(e) de bureau :

Personnel affecté à des travaux de bureau ou de vente; il n'exerce aucune fonction de surveillance ni de responsabilité.

Exemple: *Commis de toute nature*
Secrétaire
Vendeur(se) de marchandises

Ouvrier(ère) spécialisé(e) :

Personnel qualifié spécialisé affecté à la production de biens et de services.

Exemple: *Technicien(ne)*
Gens de métier (plombier, mécanicien etc.)
Ouvrier(ère) qualifié(e) de toute nature, employé(e) qualifié(e) de toute nature

Ouvrier(ère) non spécialisé(e) :

Personnel peu ou pas qualifié affecté à la production de biens et de services.

Exemple: *Ouvrier(ère) des chaînes de production, journalier(ère), manoeuvre, caissier(ère), serveur(se), livreur(se), concierge.*

NE RIEN
INSCRIRE DANS
LA MARGE

Parlons, d'abord, des différentes activités de formation sur le tas qui ont été suivies par certains de vos employé(e)s au cours du dernier exercice financier.

(1-5)

1. Est-ce qu'au cours de votre dernier exercice financier certains de vos employé(e)s ont bénéficié d'activités de formation sur le tas durant au moins l'équivalent d'une journée, i.e. une formation reliée au travail et se déroulant en totalité sur le poste de travail ou le lieu de production?

(6)

(ENCERCLEZ UNE SEULE RÉPONSE)

- Oui 1 → PASSEZ À Q.2
Non 2 → PASSEZ À LA SECTION SUIVANTE (Jaune et/ou bleue)

(7)

2. Au cours de votre dernier exercice financier, combien d'employé(e)s des catégories «cadres» et «professionnels» ont suivi des activités de formation sur le tas, hommes et femmes séparément?

Nombre d'hommes : _____

(8-9)

Nombre de femmes : _____

(10-11)

Parmi les autres employé(e)s, combien d'hommes et de femmes ont suivi des activités de formation sur le tas?

Nombre d'hommes : _____

(12-13)

Nombre de femmes : _____

(14-15)

3. Maintenant, pour l'ensemble de ces employé(e)s, quel(s) type(s) de formation ont-ils reçu(s)...

(ENCERCLEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES)

- ... de la formation dispensée aux nouveaux employé(e)s? 1
... des cours de santé-sécurité au travail? 2
... une mise à jour ou du perfectionnement des connaissances? 3

(16)

4. Est-ce que cette formation sur le tas a été faite...

(ENCERCLEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES)

- ... par l'établissement avec une association sectorielle? 1
... par l'établissement avec des consultants ou des spécialistes en formation? 2
... par l'établissement avec une institution d'enseignement? 3
... par l'établissement avec un fournisseur d'équipement ou de matériel? 4

(17-18)

NE RIEN
INSCRIRE DANS
LA MARGE

- ... par l'établissement avec un centre de main-d'oeuvre ou un organisme gouvernemental? 5
- ... par l'établissement sans autres ressources 6

5. Combien d'employé(e)s de l'établissement ont contribué à préparer, à réaliser ou à superviser cette formation sur le tas? ...

Sur une base régulière à temps plein ou à temps partiel: Nombre : _____

(19)

Sur une base occasionnelle (à l'occasion): Nombre : _____

(20)

6. Est-ce que vos employé(e)s ont reçu une attestation officielle à la fin de cette période de formation?

(ENCERCLEZ UNE SEULE RÉPONSE)

Oui 1

Non 2

→ PASSEZ À Q.8

(21)

7. Cette attestation a-t-elle été décernée par l'entreprise elle-même ou par quelqu'un d'autre?

(ENCERCLEZ UNE SEULE RÉPONSE)

Par l'entreprise elle-même 1

Par quelqu'un d'autre 2

(22)

8. Comment ont été mises sur pied des activités de formation sur le tas ...

(ENCERCLEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES)

... par l'employeur lui-même? 1

... en conformité avec la convention collective? 2

... en conformité avec une autre entente? 3

(23)

PASSEZ À LA SECTION JAUNE ET/OU BLEUE

Section 1B

**Activités de formation ou de
perfectionnement durant les heures normales
de travail au cours du dernier exercice financier**



NE RIEN
INSCRIRE DANS
LA MARGE

En excluant la **formation sur le tas**, parlons maintenant des autres activités de formation ou de perfectionnement suivies durant les heures normales de travail (formation en matière de santé et de sécurité, instructions, cours de langue ...). Sont exclues les activités de formation qui ont duré au total moins d'une journée.

1. Est-ce qu'au cours du dernier exercice financier, certains de vos employé(e)s ont suivi des stages, des cours ou d'autres sessions d'étude sur leur temps de travail soit dans votre établissement ou à l'extérieur?

(ENCERCLEZ UNE SEULE RÉPONSE)

Oui 1
Non 2

(24)

2. Au cours du dernier exercice financier, combien d'employé(e)s de votre établissement ont suivi des activités de formation ou de perfectionnement durant les heures normales de travail (à l'exclusion de la **formation sur le tas**)?

(INSCRIVEZ LE NOMBRE)

	* Cadres	Professionnels	Employés de bureau	Ouvriers spécialisés	Ouvriers non spécialisés
Hommes	_____	_____	_____	_____	_____
Femmes	_____	_____	_____	_____	_____
TOTAL	_____	_____	_____	_____	_____

(25-27)

(28-30)

(31-33)

(34-36)

(37-39)

(40-42)

(43-45)

(46-48)

(49-51)

(52-54)

* Pour des raisons de présentation, les 5 catégories de personnel ont été présentées seulement au masculin.

NE RIEN
INSCRIRE
DANS LA
MARGE

3. Quel(s) type(s) de formation ou de perfectionnement les employé(e)s de votre établissement ont-ils (elles) suivi(s) au cours du dernier exercice financier?

(ENCERCLEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES POUR CHAQUE CATÉGORIE DE PERSONNEL)

	* Cadres	Professionnels	Employés de bureau	Ouvriers spécialisés	Ouvriers non spécialisés	
Initiation à la vie de l'entreprise et à son organisation	1	1	1	1	1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (55-57)
Formation dispensée aux nouveaux(elles) employé(e)s en vue de l'exercice de leur travail	2	2	2	2	2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (58-60)
Cours de santé-sécurité au travail	3	3	3	3	3	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (61-63)
Cours de langue	4	4	4	4	4	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (64-66)
Mise à jour des connaissances acquises (ou adaptation à une nouvelle technologie) en vue de poursuivre l'exercice de leur travail	5	5	5	5	5	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (67-69)
Mise à jour ou perfectionnement des connaissances acquises dans le cas de transfert (promotion ou mutation)	6	6	6	6	6	
Formation sociale ou générale des employé(e)s	7	7	7	7	7	
Autres (PRÉCISEZ):	8	8	8	8	8	

NE RIEN
INSCRIRE
DANS LA
MARGE

4. Quelle est la formule la plus fréquemment utilisée dans vos activités de formation et de perfectionnement (en excluant la **formation sur le tas**, i.e. la formation se déroulant entièrement sur le poste de travail ou le lieu de production)? Les activités se déroulent ...

(ENCERCLEZ UNE SEULE RÉPONSE PAR CATÉGORIE DE PERSONNEL)

	Cadres	Professionnels	Employés de bureau	Ouvriers spécialisés	Ouvriers non spécialisés
... entièrement en dehors du poste de travail ou du lieu de production	1	1	1	1	1
... en partie en dehors du poste de travail ou du lieu de production	2	2	2	2	2

(70)

(71)

(72)

(73)

(74)

5. Dans quel cadre ont été réalisées ces activités de formation ou de perfectionnement?

(ENCERCLEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES POUR CHAQUE CATÉGORIE DE PERSONNEL)

	Cadres	Professionnels	Employés de bureau	Ouvriers spécialisés	Ouvriers non spécialisés
Dans le cadre de politiques ou de programmes réguliers	1	1	1	1	1
Dans le cadre d'activités occasionnelles (au besoin, cas par cas)	2	2	2	2	2

(75)

(76)

(77)

(78)

(79)

(80)

(1-5)

(6)

NE RIEN
INSCRIRE
DANS LA
MARGE

6. À quelle(s) condition(s) les employé(e)s de votre établissement peuvent-ils avoir accès à ce (ces) type(s) de formation ou de perfectionnement?

(ENCERCLEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES POUR CHAQUE CATÉGORIE DE PERSONNEL)

	Cadres	Professionnels	Employés de bureau	Ouvriers spécialisés	Ouvriers non spécialisés	
Pas de conditions particulières	1	1	1	1	1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (7-8)
Être au service de l'entreprise depuis un certain temps	2	2	2	2	2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (9-10)
Que la formation soit rattachée à la fonction ou au travail accompli par l'employé	3	3	3	3	3	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (11-12)
Avoir été évalué positivement par l'entreprise	4	4	4	4	4	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (13-14)
S'être engagé à travailler pendant un certain temps pour l'entreprise	5	5	5	5	5	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (15-16)
Autres (PRÉCISEZ): _____	6	6	6	6	6	

7. Comment ont été mises sur pied ces activités de formation ou de perfectionnement dans votre établissement?

(ENCERCLEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES POUR CHAQUE CATÉGORIE DE PERSONNEL)

	Cadres	Professionnels	Employés de bureau	Ouvriers spécialisés	Ouvriers non spécialisés	
Par l'employeur seul	1	1	1	1	1	<input type="checkbox"/> (17)
En conformité avec une (ou des) convention(s) collective(s)	2	2	2	2	2	<input type="checkbox"/> (18) <input type="checkbox"/> (19)
En conformité avec une autre entente (PRÉCISEZ): _____	3	3	3	3	3	<input type="checkbox"/> (20) <input type="checkbox"/> (21)

NE RIEN
INSCRIRE
DANS LA
MARGE

8. Dans le cadre de ces activités, qui a participé à l'analyse des besoins de formation, à la conception et à l'évaluation des programmes et des activités (de formation)?

(ENCERCLEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES
POUR CHAQUE CATÉGORIE DE PERSONNEL)

	Cadres	Professionnels	Employés de bureau	Ouvriers spécialisés	Ouvriers non spécialisés	
L'établissement avec une association sectorielle	1	1	1	1	1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (22-23)
L'établissement avec des consultants ou des spécialistes en formation	2	2	2	2	2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (24-25)
L'établissement avec une institution d'enseignement	3	3	3	3	3	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (26-27)
L'établissement avec un fournisseur d'équipement ou de matériel	4	4	4	4	4	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (28-29)
L'établissement avec un centre de main-d'œuvre ou un organisme gouvernemental	5	5	5	5	5	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (30-31)
L'établissement sans autres ressources	6	6	6	6	6	

NE RIEN
INSCRIRE
DANS LA
MARGE

9. Qui a participé à la réalisation (i.e. qui a assuré la formation ou la supervision) et à la gestion des programmes et des activités de formation?

(ENCERCLEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES POUR CHAQUE CATÉGORIE DE PERSONNEL)

	Cadres	Professionnels	Employés de bureau	Ouvriers spécialisés	Ouvriers non spécialisés	
L'établissement avec une association sectorielle	1	1	1	1	1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (32-33)
L'établissement avec des consultants ou des spécialistes en formation	2	2	2	2	2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (34-35)
L'établissement avec une institution d'enseignement	3	3	3	3	3	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (36-37)
L'établissement avec un fournisseur d'équipement ou de matériel	4	4	4	4	4	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (38-39)
L'établissement avec un centre de main-d'oeuvre ou un organisme gouvernemental	5	5	5	5	5	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (40-41)
L'établissement sans autres ressources	6	6	6	6	6	

10. Quel pourcentage de vos employé(e)s ont reçu au moins une attestation officielle à la fin de leur période de formation ou de perfectionnement au cours du dernier exercice financier?

(ENCERCLEZ UNE SEULE RÉPONSE PAR CATÉGORIE DE PERSONNEL)

	Cadres	Professionnels	Employés de bureau	Ouvriers spécialisés	Ouvriers non spécialisés	
Aucun	1	1	1	1	1	<input type="checkbox"/> (42)
Moins de 25%	2	2	2	2	2	<input type="checkbox"/> (43)
Entre 25% et 49%	3	3	3	3	3	<input type="checkbox"/> (44)
Entre 50% et 74%	4	4	4	4	4	<input type="checkbox"/> (45)
75% et plus	5	5	5	5	5	<input type="checkbox"/> (46)

NE RIEN
INSCRIRE
DANS LA
MARGE

11. Dans le cas où il y a eu attestation(s) officielle(s)

Par qui fut (furent) décernée(s) cette (ces) attestation(s)?

(ENCERCLEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES
POUR CHAQUE CATÉGORIE DE PERSONNEL)

	Cadres	Professionnels	Employés de bureau	Ouvriers spécialisés	Ouvriers non spécialisés	
Par une association sectorielle	1	1	1	1	1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (47-48)
Par des consultants ou spécialistes en formation	2	2	2	2	2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (49-50)
Par un fournisseur d'équipement ou de matériel	3	3	3	3	3	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (51-52)
Par une institution d'enseignement	4	4	4	4	4	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (53-54)
Par l'entreprise, la maison-mère ou le siège social	5	5	5	5	5	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (55-56)

12. Est-ce que certains de vos employé(e)s ont participé à des programmes ou à des activités de formation?

(ENCERCLEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES
POUR CHAQUE CATÉGORIE DE PERSONNEL)

	Cadres	Professionnels	Employés de bureau	Ouvriers spécialisés	Ouvriers non spécialisés	
... liés à un transfert récent ou prochain (promotion ou mutation)	1	1	1	1	1	<input type="checkbox"/> (57)
... liés à une augmentation de salaire	2	2	2	2	2	<input type="checkbox"/> (58)
... liés ni à l'un ni à l'autre	3	3	3	3	3	<input type="checkbox"/> (59) <input type="checkbox"/> (60) <input type="checkbox"/> (61)

NE RIEN
INSCRIRE
DANS LA
MARGE

13. Quelle(s) formule(s) a (ont) été retenue(s) par votre établissement lors des activités de formation ou de perfectionnement?

(ENCERCLEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES POUR CHAQUE CATÉGORIE DE PERSONNEL)

	Cadres	Professionnels	Employés de bureau	Ouvriers spécialisés	Ouvriers non spécialisés	
A. Activités de courte durée :						
>> Formation de moins d'une journée à la fois, mais échelonnée sur plusieurs semaines ou mois (ex : cours d'une demi-journée par semaine pendant 15 semaines consécutives)	1	1	1	1	1	<input type="checkbox"/> (62)
>> Bloc de formation de plus d'une journée mais de moins de 3 mois consécutifs à temps plein (ex : stage ou cours intensif)	2	2	2	2	2	<input type="checkbox"/> (63) <input type="checkbox"/> (64)
B. Activités de longue durée :						
Formation de plus de 3 mois consécutifs à temps plein (ex : année sabbatique ou congé-formation)	3	3	3	3	3	<input type="checkbox"/> (65) <input type="checkbox"/> (66)

14. Si vous avez eu des activités de courte durée (cf. A de la question précédente), répondez à cette question. Sinon, passez à la question 15.

Quelle a été la modalité la plus fréquente pour ce qui est d'amener vos employé(e)s à participer à des activités de formation ou de perfectionnement de courte durée?

(ENCERCLEZ UNE SEULE RÉPONSE PAR CATÉGORIE DE PERSONNEL)

	Cadres	Professionnels	Employés de bureau	Ouvriers spécialisés	Ouvriers non spécialisés	
L'employé(e) doit suivre ces activités de formation	1	1	1	1	1	<input type="checkbox"/> (67)
L'employeur recommande à l'employé(e) d'y participer	2	2	2	2	2	<input type="checkbox"/> (68)
L'employeur approuve une demande de la part de l'employé(e)	3	3	3	3	3	<input type="checkbox"/> (69)
L'employeur laisse l'initiative à l'employé(e)	4	4	4	4	4	<input type="checkbox"/> (70) <input type="checkbox"/> (71)

NE RIEN
INSCRIRE
DANS LA
MARGE

15. Si vous avez eu des activités de longue durée (cf. B de la question 13), répondez à cette question. Sinon, passez à la section suivante de couleur bleue et/ou verte.

Quelle a été la modalité la plus fréquente pour ce qui est d'amener vos employé(e)s à participer à des activités de formation ou de perfectionnement de longue durée?

(ENCERCLEZ UNE SEULE RÉPONSE PAR CATÉGORIE DE PERSONNEL)

	Cadres	Professionnels	Employés de bureau	Ouvriers spécialisés	Ouvriers non spécialisés	
L'employé(e) doit suivre ces activités de formation	1	1	1	1	1	<input type="checkbox"/> (72)
L'employeur recommande à l'employé(e) d'y participer	2	2	2	2	2	<input type="checkbox"/> (73)
L'employeur approuve une demande de la part de l'employé(e)	3	3	3	3	3	<input type="checkbox"/> (74)
L'employeur laisse l'initiative à l'employé(e)	4	4	4	4	4	<input type="checkbox"/> (75)

16. Pour les cas où les activités de formation de longue durée se sont déroulés en dehors de l'entreprise, répondez aux questions 16, 17 et 18. Pour les autres, passez à la section suivante de couleur bleue et/ou verte.

Cette formation de longue durée que vos employé(e)s ont suivie, était-elle ...

(ENCERCLEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES POUR CHAQUE CATÉGORIE DE PERSONNEL)

	Cadres	Professionnels	Employés de bureau	Ouvriers spécialisés	Ouvriers non spécialisés	
... connexe au poste occupé ou au travail accompli?	1	1	1	1	1	<input type="checkbox"/> (76)
... générale ou sociale	2	2	2	2	2	<input type="checkbox"/> (77)
						<input type="checkbox"/> (78)
						<input type="checkbox"/> (79)
						<input type="checkbox"/> (80)

(1-5)

(6)

NE RIEN
INSCRIRE
DANS LA
MARGE

17. Lors de ces activités de formation ou de perfectionnement de longue durée, les employé(e)s ont-ils reçu...

(ENCERCLEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES POUR CHAQUE CATÉGORIE DE PERSONNEL)

	Cadres	Professionnels	Employés de bureau	Ouvriers spécialisés	Ouvriers non spécialisés	
... la totalité de leur salaire?	1	1	1	1	1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (7-8)
... une partie de leur salaire?	2	2	2	2	2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (9-10)
... une allocation de formation?	3	3	3	3	3	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (11-12)
... aucun salaire ni allocation?	4	4	4	4	4	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (13-14)
						<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (15-16)

18. Lors de ces activités de formation ou de perfectionnement de longue durée, les employé(e)s ont-ils reçu...

(ENCERCLEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES POUR CHAQUE CATÉGORIE DE PERSONNEL)

	Cadres	Professionnels	Employés de bureau	Ouvriers spécialisés	Ouvriers non spécialisés	
... une indemnité de dépenses, de séjour ou de voyage?	1	1	1	1	1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (17-18)
... le remboursement des frais de scolarité?	2	2	2	2	2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (19-20)
						<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (21-22)
						<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (23-24)
						<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (25-26)

NE RIEN
INSCRIRE
DANS LA
MARGE

19. Pour les cas où les activités de formation de longue durée ont été demandées par l'employé(e) et se sont déroulées à l'extérieur de l'entreprise, répondez à cette question. Pour les autres, passez à la section suivante de couleur bleue et/ou verte.

Lorsque les activités de formation ou de perfectionnement de longue durée avaient été demandées par l'employé(e), est-ce que...

(ENCERCLEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES
POUR CHAQUE CATÉGORIE DE PERSONNEL)

	Cadres	Professionnels	Employés de bureau	Ouvriers spécialisés	Ouvriers non spécialisés	
... l'employeur s'engageait à reprendre l'employé(e) à son service?	1	1	1	1	1	<input type="checkbox"/> (27)
... l'employé(e) conservait ses droits d'ancienneté?	2	2	2	2	2	<input type="checkbox"/> (28)
... l'employé(e) conservait ses bénéfices marginaux?	3	3	3	3	3	<input type="checkbox"/> (29)
						<input type="checkbox"/> (30)
						<input type="checkbox"/> (31)

PASSEZ À LA SECTION BLEUE ET/OU VERTE

Section 2

Les activités de formation en dehors des heures de travail au cours du dernier exercice financier

NE RIEN
INSCRIRE
DANS LA
MARGE

Parlons, maintenant, des activités de formation ou de perfectionnement suivies en dehors des heures normales de travail de l'employé(e).

1. Est-ce que l'employeur a remboursé en tout ou en partie les frais de scolarité des employé(e)s de votre établissement qui ont reçu de la formation en dehors de leurs heures normales de travail?

(ENCERCLEZ UNE SEULE RÉPONSE)

Oui 1

Non 2

(1-5)

5 (6)

(7)

2. Au cours du dernier exercice financier, combien d'employé(e)s de votre établissement ont bénéficié de remboursement de frais de scolarité?

(INSCRIVEZ LE NOMBRE)

	Cadres	Professionnels	Employés de bureau	Ouvriers spécialisés	Ouvriers non spécialisés
Hommes	_____	_____	_____	_____	_____
Femmes	_____	_____	_____	_____	_____
Total	_____	_____	_____	_____	_____

(8-10)

(11-13)

(14-16)

(17-19)

(20-22)

3. Dans quel cadre ces remboursements ont-ils été réalisés?

(ENCERCLEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES)

Dans le cadre de politiques ou de programmes réguliers de formation 1

En jugeant chaque demande 2

Autres (PRÉCISEZ): 3

..... 3

(23)

* Pour des raisons de présentation, les 5 catégories de personnel ont été présentées seulement au masculin.

4. Cette décision de rembourser les frais de scolarité a-t-elle été prise ...

(ENCERCLEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES)

... Par l'employeur seul 1

... En conformité avec une (ou des) convention(s) collective(s) 2

... En conformité avec une autre entente (PRÉCISEZ): 3

.....

(24)

**NE RIEN
INSCRIRE
DANS LA
MARGE**

5. Dans quel cas a-t-on remboursé les frais de scolarité pour activités de formation?

(ENCERCLEZ TOUTES LES
RÉPONSES PERTINENTES)

- Lorsque l'employé(e) devait suivre les activités de formation 1
- Lorsque l'employeur recommandait à l'employé(e) d'y participer 2
- Lorsque l'employeur approuvait une demande de la part de l'employé(e) 3
- Lorsque l'employé(e) le demandait (avec ou sans condition) 4

(25-26)

6. À quelle(s) condition(s), les employé(e)s de votre établissement pouvaient-ils avoir accès à des activités de formation dont le remboursement est prévu par l'employeur?

(ENCERCLEZ LES RÉPONSES
PERTINENTES)

- Pas de conditions particulières 1
- Être au service de l'entreprise depuis un certain temps 2
- Que la formation soit rattachée à la fonction et au travail accompli par l'employé(e) 3
- Avoir été évalué positivement par l'entreprise 4
- S'être engagé à travailler pendant un certain temps pour l'entreprise 5
- Autres (PRÉCISEZ): 6

(27-28)

7. Au cours du dernier exercice financier, pour quel genre de programme de formation l'employeur a-t-il remboursé des frais? Des programmes conçus par ...

(ENCERCLEZ LES RÉPONSES
PERTINENTES)

- ... une association sectorielle? 1
- ... une association professionnelle ou technique? 2
- ... une entreprise privée de formation? 3
- ... une école secondaire publique ou privée? 4
- ... un CEGEP ou collège privé? 5
- ... une université? 6

(29-30)

NE RIEN
INSCRIRE
DANS LA
MARGE

8. Est-ce que certains de vos employé(e)s ont participé à des programmes ou à des activités de formation ...

- ... liés à un transfert récent ou prochain (promotion ou mutation)? 1
- ... liés à une augmentation de salaire? 2
- ... liés ni à l'un ni à l'autre? 3

(31)

(80)

PASSEZ À LA SECTION «VERTE»

Section 3
Le financement
et les coûts de la formation
au cours du dernier exercice financier

NE RIEN
INSCRIRE
DANS LA
MARGE

En terminant, il nous reste à aborder cette question importante des ressources humaines et financières consacrées à vos activités de formation.

1. D'abord, combien d'employé(e)s régulier(e)s de votre établissement peuvent être compté(e)s parmi...

(NOMBRE)

... les cadres et les spécialistes? _____

... les professionnel(le)s les semi-professionnel(le)s _____

... les employé(e)s de bureau? _____

... les ouvrier(ère)s spécialisé(e)s? _____

... les ouvrier(ère)s non spécialisé(e)s? _____

--	--	--	--	--

(1-5)

6	(6)
---	-----

--	--	--

(7-9)

--	--	--

(10-12)

--	--	--

(13-15)

--	--	--

(16-18)

--	--	--

(19-21)

2. Parmi le personnel régulier de votre établissement, mais en excluant le personnel de soutien, combien de personnes ont pour tâche d'identifier et de répondre aux besoins de formation ou de perfectionnement des employés?...

(NOMBRE)

... à temps plein _____

... à temps partiel _____

... occasionnellement (au besoin) _____

--	--

(22-23)

--	--

(24-25)

--	--

(26-27)

3. Est-ce que votre établissement a un service de formation, de perfectionnement ou de développement des ressources humaines (différent des autres services)?

(ENCERCLEZ UNE SEULE RÉPONSE)

Oui 1

Non 2 (PASSEZ À LA Q. 4)

	(28)
--	------

À quelle direction ou service est rattaché ce service?

Nom de la direction ou service: _____

--	--

(29-30)

(PASSEZ À 5)

4. À quelle(s) direction(s) ou service(s) les personnes chargées de la formation ou du perfectionnement dans votre établissement sont-elles rattachées?

Nom de la (des) direction(s) ou service(s): _____

NE RIEN
INSCRIRE
DANS LA
MARGE

5. Enfin, nous aimerions connaître, en excluant la formation sur le tas, certains aspects des coûts de l'ensemble des activités de formation ou de perfectionnement pour votre établissement.

Au cours du dernier exercice financier, avez-vous cotisé, sur une base régulière, à une caisse ou à un fonds affecté spécifiquement à la formation des employé(e)s.

(ENCERCLEZ UNE SEULE RÉPONSE)

- Oui 1
Non 2 (PASSEZ À 7)

(31)

6. S'agit-il d'un fonds géré ...

- ... conjointement par l'entreprise
et le syndicat? 1
... par un comité inter-entreprise? 2
... par une association sectorielle? 3
... par un comité paritaire? 4
... autre (PRÉCISEZ):
..... 5

(32-33)

7. Quel(s) type(s) de dépenses ont été affecté(s) aux activités de formation ou de perfectionnement dans votre établissement (en excluant la formation sur le tas)?

(ENCERCLEZ LES RÉPONSES PERTINENTES)

	OUI	NON	
Salaires du personnel affecté à la formation (personnel interne permanent)	1	2	<input type="checkbox"/> (34)
Salaires et honoraires des contractuels	1	2	<input type="checkbox"/> (35)
Frais de services d'une firme	1	2	<input type="checkbox"/> (36)
Cotisation à une association sectorielle fournissant de la formation	1	2	<input type="checkbox"/> (37)
Cotisations à un fonds de formation	1	2	<input type="checkbox"/> (38)
Achat de programme de formation	1	2	<input type="checkbox"/> (39)
Coût de remplacement des employé(e)s	1	2	<input type="checkbox"/> (40)
Frais de scolarité	1	2	<input type="checkbox"/> (41)
Transport et hébergement	1	2	<input type="checkbox"/> (42)
Achat de matériel divers	1	2	<input type="checkbox"/> (43)
Autre (PRÉCISEZ)	1	2	<input type="checkbox"/> (44)
.....	1	2	

NE RIEN
INSCRIRE
DANS LA
MARGE

8. L'entreprise a-t-elle bénéficié de subventions pour réaliser ces activités de formation ou de perfectionnement?

(ENCERCLEZ UNE SEULE RÉPONSE)

Oui 1
Non 2

(45)

→ NOUS VOUS REMERCIONS DE VOTRE COLLABORATION!

9. D'où provenaient ces subventions?

Ministères (ou organismes)	Palier de gouvernement (fédéral, provincial, local)

(46-47)

(48-49)

(50-51)

10. Pour le dernier exercice financier, quel a été le montant total de ces subventions?

Montant: _____ \$

(52-55)

11. Au total, quel montant a été affecté à la formation ou au perfectionnement dans votre établissement (incluant les subventions)?

Montant: _____ \$

(56-59)

MERCI DE VOTRE COLLABORATION!

5
(80)

Appendice II

Pratiques de formation dans l'entreprise

Pierre Bouchard
Centre de sondage
Université de Montréal

Section 1

Rapport d'échantillonnage et résultat de la cueillette

Le Centre de sondage de l'Université de Montréal a mené, pour le compte de la Commission d'étude sur la formation des adultes (Commission Jean), cette recherche qui vise à mieux connaître ce qui se fait en formation du personnel dans l'entreprise.

Il est important de mentionner que la cueillette des données a été réalisée par entrevue téléphonique (toutes les entreprises sélectionnées) et par questionnaire auto-administré (les entreprises qui ont eu de la formation durant et/ou en dehors des heures normales de travail).

1. Échantillonnage

Définition de la population visée. Compte tenu de la population visée par ce sondage, les entreprises québécoises de 20 employés et plus, il a été entendu avec les principaux chercheurs affectés à ce projet que l'échantillon serait tiré de listes déjà existantes, listes qui contiendraient au moins le nom de l'entreprise, sa taille et son secteur d'activité.

Le choix de telles listes n'a pas été facile, car aucune d'elles n'était complète. À cause de cette situation, il a été convenu de constituer notre propre liste d'entreprises ayant un établissement au Québec, tout en prenant bien soin qu'il n'y ait pas de redondance.

Comme point de départ, nous avons retenu la liste des répondants de l'enquête ES-1 (province de Québec) de Statistique Canada. Cette liste a été retenue, parce qu'elle nous paraissait la plus complète et la plus à jour. En effet, elle contenait le nom de la plupart des entreprises québécoises qui ont été invitées à participer à la dernière enquête ES-1 (= 95%). Elle fournissait, de plus, divers autres renseignements concernant la région où était localisée l'entreprise, son secteur d'activité et sa taille, renseignements qui n'étaient pas disponibles ailleurs. Par contre, cette liste ne tenait pas compte des ministères et organismes gouvernementaux, des services de santé et des services sociaux et, enfin, de toutes les entreprises du secteur de la construction. Le fichier ES-1 compte bien un certain nombre d'entreprises du secteur de la construction, mais il nous a été impossible de compléter ces informations au moyen d'autres listes.

Ceci étant, il fallut emprunter aux fichiers de l'Office de la langue française la plus grande partie de l'information qui nous manquait. Ainsi, nous avons pu compléter notre liste avec le fichier des ministères et organismes gouvernementaux du Québec et avec celui des services de santé et des services sociaux, mais après avoir épuré jusqu'à un certain point chacun de ces fichiers, en enlevant les succursales, les redondances et, dans la mesure du possible, les entreprises de moins de 20 employés. Enfin, pour les ministères et organismes gouvernementaux fédéraux, nous avons eu recours à une liste tirée des publications de Statistique Canada (catalogue 72-004).

Procédures de sélection. Avant de parler de sélection proprement dite, il est important de mentionner que la liste de Statistique Canada (enquête ES-1) consiste en

une distribution d'unités déclarantes¹ qui peuvent par la suite être regroupées en établissements² et en sociétés. Par contre, ces trois concepts se confondent dans le cas des ministères et organismes gouvernementaux, ainsi que dans le cas des services de santé et des services sociaux.

Ces précisions nous amènent, alors, à parler des procédures de sélection qui ont été utilisées pour cette recherche. D'abord, selon l'équipe de chercheurs, il était important de tenir compte, pour l'élaboration du modèle d'échantillonnage, de la taille de l'entreprise et du fait qu'elle appartienne au secteur privé ou public. De plus, il fallait pouvoir composer avec la liste des entreprises, que nous avons constituée.

Le modèle d'échantillonnage a, donc, été élaboré de façon à diviser les entreprises selon qu'elles appartiennent au secteur privé ou au secteur public, ceci afin de pouvoir appliquer des procédures de sélection, qui tiendraient compte de l'information disponible. Dans le cas des entreprises du secteur public, la sélection a été des plus simples, puisqu'elle ne tient pas compte du nombre d'unités déclarantes (toujours égal à un), ni de la taille de l'entreprise, donnée qui ne faisait pas partie des fichiers de l'Office de la langue française. Pour les entreprises du secteur privé, la situation est différente : elles comportent souvent plusieurs unités déclarantes et on connaît le nombre d'employés que l'entreprise compte au Canada. Dans une telle perspective, il a été décidé de classer chacune des unités déclarantes et, enfin, de retenir l'unité déclarante (de l'entreprise), qui aura à participer à la recherche.

Modèle d'échantillonnage. Compte tenu de l'importance que l'on accordait à la taille de l'entreprise pour l'analyse des pratiques de formation, du moins dans le cas des entreprises du secteur privé, nous avons opté pour un modèle d'échantillonnage stratifié et non proportionnel. Nous avons, donc, suréchantillonné les entreprises de 500 employés et plus (secteur privé) et sous-échantillonné les autres³. Pour les entreprises du secteur public⁴, on a aussi opté pour un modèle d'échantillonnage stratifié et non proportionnel. Le tableau 1 présente les éléments de base de notre modèle, i.e. le nombre d'entreprises réparties selon la taille (secteur privé) ou selon le secteur d'activité (secteur public), la fraction d'échantillonnage et, enfin, le nombre d'entreprises qui ont été sélectionnées, du moins une de leurs unités déclarantes.

1. On entend par unité déclarante un endroit géographique où s'exercent les activités économiques. Pour plus de renseignements, voir dans *Emploi, gains et durée du travail*, 72-002, au catalogue.

2. La ventilation par établissement se rapporte généralement à différentes activités économiques exercées par la société. Pour plus de renseignements, voir dans la *Classification des activités économiques*, 12-501, au catalogue.

3. Il faut souligner que la taille de l'entreprise dont il est question ici a trait au nombre d'employés qu'elle compte au Canada.

4. Les entreprises du secteur public ont été regroupées en quatre grandes strates : 1) Les ministères et organismes gouvernementaux du Québec; 2) Le secteur de l'éducation; 3) Le secteur de la santé et des services sociaux; 4) Les ministères et organismes gouvernementaux fédéraux.

Tableau 1

Distribution des entreprises selon la taille (secteur privé) ou selon le secteur d'activité (secteur public)

Entreprises	Nombre d'entreprises compilées	Fraction d'échantillonnage	Nombre d'entreprises sélectionnées
du secteur privé			
20 - 99 employés	5 057	1004/5057	1 004
100 - 499 employés	1 516	562/1516	562
500 employés et plus	820	664/1641	332
du secteur public			
Ministères et organismes gouvernementaux provinciaux	81	61/81	61
Secteur de l'éducation	487	176/488	176
Secteur de la santé et des services de santé	752	289/752	289
Ministères et organismes gouvernementaux fédéraux	172	1/2	86
	8 885		2 510

2. Résultats de la cueillette

La cueillette des données, il est important de le rappeler, a été réalisée selon deux stratégies très différentes et à des moments différents dans le temps. Ainsi, toutes les unités déclarantes qui ont été sélectionnées et dont le numéro de téléphone était accessible ont été invitées à participer à une entrevue téléphonique variant entre 5 et 10 minutes, entrevue qui a été réalisée à partir de nos bureaux de Montréal entre le 19 novembre et le 8 décembre 1980 par un de nos 10 interviewers affectés à ce sous-projet. En plus, les unités déclarantes qui offraient de la formation durant et/ou en dehors des heures normales de travail ont été pressenties pour compléter un questionnaire auto-administré qui leur a été expédié par la poste entre le 15 et le 22 décembre 1980. À la suite de deux rappels téléphoniques qui ont été faits à la fin des mois de janvier et de février, la période de cueillette a pris fin le 20 mars 1981.

Ce sondage comportait certaines particularités qui ne se retrouvent pas normalement. En effet, même si les numéros de téléphone de l'unité déclarante nous avaient été fournis, l'interviewer devait procéder à certaines opérations de vérification (nom de l'entreprise, adresse, unité déclarante etc.) avant de poursuivre l'entrevue. De plus, l'interviewer avait à trouver, au numéro de téléphone composé, la personne qui était la plus apte à lui fournir les informations concernant l'unité déclarante de l'entreprise sélectionnée.

Entrevue téléphonique. Ceci dit, nous pouvons maintenant présenter les résultats de la cueillette pour l'entrevue téléphonique.

Le tableau 2 présente un portrait général des pertes que notre échantillon a subies, compte tenu des difficultés d'obtenir le numéro de téléphone de certai-

nes entreprises⁵ et des pertes normales encourues dans tout sondage. Ainsi, l'échantillon a été diminué de 30,3%, à cause de la difficulté d'obtenir certains numéros de téléphone⁶ (25,5%), à cause de certaines entreprises de moins de 20 employés, entreprises rencontrées dans le secteur de la santé (2,1%), à cause de quelques fermetures d'usines (1,2%) et, enfin, à cause de duplicata (entreprises inscrites sous deux noms différents).

Tableau 2

Résultats généraux de la cueillette pour l'entrevue téléphonique (numéros de téléphone invalides/valides)

Résultats	Fréquence	%
Numéros de téléphone invalides		
Pas de service	21	0,8
Trouble de ligne	1	0,0
Pas de numéro de téléphone	641	25,5
Duplicata	18	0,7
Non éligible (moins de 20 employés)	53	2,1
Entreprise fermée	30	1,2
Numéros de téléphone valides	1 746	69,7
	2 510	100,0

5. La recherche des numéros de téléphone a été réalisée par le personnel de la Commission.

6. Cette catégorie regroupe plusieurs entreprises situées à l'extérieur du Québec ainsi que plusieurs autres dont les numéros de téléphone n'ont pu être dépistés.

Le tableau 3 présente les différents résultats que nous avons obtenus pour les numéros de téléphone valides. Ainsi, nous avons essuyé un refus de la part de l'interlocuteur de l'entreprise (refus avant d'avoir pu parler à notre informateur privilégié) dans 1,7% de l'échantillon et un refus de la part de l'informateur privilégié dans 3,6%. Nous n'avons eu qu'un seul cas de problème de langue. Nous n'avons pu contacter personne pour 1,7% de l'échantillon et ce après au moins cinq tentatives. L'entrevue, enfin, n'a pu être complétée dans moins de 1% des cas, parce que notre informateur était absent. Ainsi, nous avons obtenu pour l'entrevue téléphonique un taux de réponse inattendu de 92,6%.

Le tableau 4 ventile les données précédentes (tableau 3) et nous permet, dès maintenant, de constater que la petite entreprise offre moins de formation durant et/ou en dehors des heures normales de travail et qu'elle est plus susceptible de refuser le questionnaire postal, quand elle y est éligible. La grande entreprise, par contre, répond généralement aussi bien que les entreprises du secteur public et accepte le questionnaire postal dans les mêmes proportions.

Tableau 3

Résultats de la cueillette pour l'entrevue téléphonique (numéros de téléphone valides)

Résultats obtenus	Fréquence	%
Pas de réponse	30	1,7
Refus de l'entreprise	29	1,7
Refus de l'informateur	62	3,6
Absence prolongée de l'informateur	7	0,4
Problème de langue de l'informateur	1	0,0
Filter seulement	450	25,8
Refus du questionnaire postal	14	0,8
Acceptation du questionnaire postal	1 153	66,0
	1 746	100,0

Tableau 4a

Résultats de la cueillette (entrevue téléphonique) pour les différentes strates : (entreprise privée)

Résultats obtenus	Nombre d'employés		
	20 à 99 employés	100 à 499 employés	500 employés et plus
Pas de réponse	0,5% (4)	0	2,2% (6)
Refus de l'entreprise	2,5% (18)	1,8% (7)	0,7% (2)
Refus de l'informateur	4,5% (33)	5,1% (20)	2,6% (7)
Absence prolongée de l'informateur	0,4% (3)	0	1,1% (3)
Problème de langue de l'informateur	0,1% (1)	0	0
Filter seulement	42,8% (311)	24,8% (97)	7,6% (21)
Refus du questionnaire postal	1,8% (13)	0,3% (1)	0
Acceptation du questionnaire postal	47,4% (344)	68,0% (266)	85,8% (236)
	100,0% (727)	100,0 (391)	100,0% (275)

Tableau 4b

Résultats de la cueillette (entrevue téléphonique) pour les différentes strates (entreprises du secteur public)

Résultats obtenus	Ministères et organismes gouvernementaux provinciaux	Secteur de l'éducation	Secteur de la santé	Ministères et organismes gouvernementaux fédéraux
Pas de réponse	2,4% (1)	0,7% (1)	0,8% (1)	28,8% (17)
Refus de l'entreprise	0	0	0,8% (1)	1,7% (1)
Refus de l'informateur	0	1,5% (2)	0	0
Absence prolongée de l'informateur	0	0	0,8% (1)	0
Problème de langue de l'informateur	0	0	0	0
Filtre seulement	0	3,7% (5)	11,8% (14)	3,4% (2)
Refus du questionnaire postal	0	0	0	0
Acceptation du questionnaire postal	97,6% (40)	94,1% (126)	85,8% (102)	66,1% (39)
	100,0 (41)	100,0 (134)	100,0% (119)	100,0% (59)

Questionnaire auto-administré. Parlons, maintenant, des résultats de la cueillette que nous avons obtenus avec le questionnaire postal.

Le tableau 5 présente des résultats moins intéressants que précédemment. Même après deux rappels téléphoniques et un renvoi de quelque 300 questionnaires, nous avons atteint le faible taux de réponse de 39,7%. Comment expliquer un rendement aussi faible? Au moment des rappels, plusieurs nous ont fait part d'une surcharge de travail à cette époque de l'année (fin de l'exercice financier, T4 etc.), d'autres ont décidé de ne pas compléter le questionnaire à cause de sa complexité, d'autres ont attribué leur retard à compléter leur questionnaire à l'absence prolongée de l'informateur privilégié et, enfin, un certain nombre d'autres ont manifesté un certain manque de motivation.

D'après le tableau 5, 38,6% des entreprises qui ont de la formation durant et/ou en dehors des heures normales de travail n'ont pas retourné leur questionnaire et ne nous ont pas fait part de leur geste au moment des rappels. Par contre, 13,9% ont confirmé leur refus au moment des rappels de 7,9% ont retourné leur questionnaire non complété en apportant diverses raisons : pas de formation durant et/ou en dehors des heures⁷, pas le temps, pas de données disponibles de cette façon, etc.

Le tableau 6, ventile le précédent tableau et nous permet de voir que les réticences à compléter le questionnaire postal proviennent surtout de la petite et moyenne entreprise.

Bref, les résultats de la cueillette sont excellents pour ce qui est de l'entrevue téléphonique, mais très faibles dans le cas du questionnaire postal. La situation n'est, cependant, pas aussi alarmante qu'elle aurait pu être : nous avons recueilli un certain nombre de données au moment de l'entrevue téléphonique et ces données vont nous permettre de valider l'échantillon du questionnaire postal (cf. section 5).

7. 20% de ces entreprises ont été rappelées et toutes, à l'exception d'une seule, ont affirmé avoir quelques activités de formation.

Tableau 5

Résultats généraux pour le sondage postal

Résultats obtenus	Fréquence	%
Sans réponse	450	38,6
Refus au moment des rappels	162	13,9
Questionnaire retourné, non rempli	92	7,9
Questionnaire complété	463	39,7
	1 167	100,0%

Tableau 6a

Résultats généraux du sondage postal pour chacune des strates (entreprise privée)

Résultats obtenus	Entreprises de 20 à 99 employés	Entreprises de 100 à 499 employés	Entreprises de 500 employés et plus
Sans réponse	40,1% (143)	46,4% (124)	34,7% (82)
Refus au moment des rappels	16,5% (59)	12,7% (34)	13,1% (31)
Questionnaire retourné, non rempli	14,8% (53)	7,1% (19)	3,4% (8)
Questionnaire complété	28,6% (102)	33,7% (90)	24,8% (115)
	100,0% (357)	100,0% (267)	100,0% (236)

Tableau 6b

Résultats généraux du sondage postal pour chacune des strates (entreprise du secteur public)

Résultats obtenus	Ministères et organismes gouvernementaux provinciaux	Secteur de l'éducation	Secteur de la santé	Ministères et organismes gouvernementaux fédéraux
Sans réponse	30,0% (12)	26,2% (33)	34,3% (35)	53,8% (21)
Refus au moment des rappels	5,0% (2)	17,5% (22)	11,8% (12)	5,1% (2)
Questionnaire retourné, non rempli	2,5% (1)	1,5% (2)	7,8% (8)	2,6% (1)
Questionnaire complété	62,5% (25)	54,8% (69)	46,1% (47)	38,5% (15)
	100,0% (40)	100,0% (126)	100,0% (102)	100,0% (39)

3. Pondération

Le modèle d'échantillonnage étant de type non proportionnel, il était nécessaire de pondérer les données recueillies afin que chaque information puisse être estimée à sa juste valeur.

La pondération que nous proposons est très simple. Elle permet à chaque entreprise sélectionnée de représenter la portion de la population à laquelle elle appartient. Ainsi, la pondération peut être définie comme :

$$W_i = I_s$$

W_i : Poids théorique de chaque entreprise sélectionnée

I_s : Inverse de la fraction d'échantillonnage propre à chacune des strates.

Cette pondération théorique, par contre, doit être corrigée par le taux de réponse que nous avons obtenu au téléphone pour chacune des strates. Ainsi, le poids théorique de chaque entreprise qui a participé à la recherche devient :

$$P_i = W_i \times T_s$$

P_i : Poids réel de chaque entreprise qui a participé à la recherche

W_i : Poids théorique obtenu précédemment

T_s : Inverse du taux de réponse obtenu pour chaque strate

Le tableau 7 présente les poids que nous avons déterminés pour les entreprises de chacune des strates.

De plus, cette pondération devrait normalement tenir compte du nombre d'unités déclarantes que comporte chaque entreprise, puisqu'en dernier ressort, le modèle d'échantillonnage est basé sur l'unité déclarante. Il est, cependant, possible d'analyser les données obtenues sous l'angle de l'entreprise, c'est-à-dire en oubliant le concept de l'unité déclarante. Dans ce cas, on peut affirmer sans risque d'erreur que toute activité de formation existant dans une unité déclarante se retrouve nécessairement dans l'entreprise et qu'il en est de même pour toutes les caractéristiques d'une telle activité existant au niveau de l'unité déclarante. Par contre, cette approche ne peut être utilisée pour les données se rapportant directement à la taille (nombre d'employés) de l'unité déclarante. Pour résoudre ce problème, nous suggérons de tenir compte du nombre d'unités déclarantes que comporte l'entreprise. Cette procédure a pour effet de ramener les effectifs de l'unité déclarante à une approximation des effectifs de l'entreprise (i.e.: effectifs de l'unité déclarante X le nombre d'unités déclarantes de l'entreprise). Nous disons bien une approximation, puisqu'en faisant ainsi, nous supposons que les unités déclarantes d'une même entreprise ont toutes la même taille, ce qui n'est pas toujours vrai. Ces distorsions devraient, cependant, s'annuler, car, dans de tels cas, la loi des grands nombres joue nécessairement.

Tableau 7

Pondération pour les entreprises ayant participé à l'entrevue téléphonique

Strate	Fraction d'échantillonnage	Poids théorique	Poids réel
Entreprises du secteur privé			
20-99 employés	1004/5057	5.0369	5.4818
100-499 employés	562/1516	2.6975	2.8976
500 employés et plus	664/1641	2.4714	2.6445
Entreprises du secteur public			
Ministères et organismes gouvernementaux provinciaux	61/81	1.3279	1.3611
Secteur de l'éducation	176/488	2.7727	2.8362
Secteur de la santé et des services de santé	289/752	2.6021	2.6694
Ministères et organismes gouvernementaux fédéraux	1/2	2.0000	2.9268

Ceci dit, il est maintenant important de poursuivre nos commentaires sur la pondération qui devrait normalement être utilisée pour l'analyse des résultats de sondage postal. Après avoir discuté de la pondération à utiliser dans le cas des entrevues téléphoniques, il nous reste à parler de celle qui devrait être appliquée aux entreprises qui offrent des activités de formation durant et/ou en dehors des heures de travail et qui ont accepté de compléter le questionnaire qui leur avait été expédié à la fin de décembre. Dans le cas de ces entreprises, le même poids réel sera utilisé, mais en tenant compte des taux de réponse obtenus pour chacune des strates. Ce poids réel devient donc:

$$P_{ij} = P_i \times TT_s$$

P_{ij} : Poids réel corrigé pour chaque entreprise qui a participé au sondage postal

P_i : Poids réel de chaque entreprise qui a complété une entrevue téléphonique

TT_s : Inverse du taux de réponse obtenu pour chaque strate au niveau du sondage postal

Le tableau 8 présente les poids que nous avons déterminés pour les entreprises qui ont de la formation durant et/ou en dehors des heures de travail et qui ont complété un questionnaire.

Comme précédemment, il est possible que la pondération des données obtenues par le sondage postal ne tienne pas compte de l'unité déclarante. Le même raisonnement que précédemment peut alors être appliqué à ces données, moyennant la correction des informations obtenues sur le nombre d'employés.

Tableau 8

Pondération pour les entreprises ayant participé au sondage postal

Strate	Poids réel pour l'ensemble (entrevue téléphonique)	Poids corrigé pour le sondage postal
Entreprises du secteur privé		
20-99 employés	5.4818	19.1863
100-499 employés	2.8976	8.5962
500 employés et plus	2.6445	5.4270
Entreprises du secteur public		
Ministères et organismes gouvernementaux provinciaux	1.3611	2.1778
Secteur de l'éducation	2.8362	5.1791
Secteur de la santé et des services sociaux	2.6694	5.7932
Ministères et organismes gouvernementaux fédéraux	2.9268	7.6097

4. Degré de précision

Le degré de précision des données obtenues s'établit à $\pm 2.5\%$ (entrevue téléphonique) et à $\pm 4.6\%$ (questionnaire postal), dans le cas des résultats les plus hétérogènes.

5. Validation des données

Compte tenu de la population étudiée, il nous est impossible de valider de quelque façon que ce soit les données obtenues par entrevue téléphonique. En effet, c'est la première recherche du genre qui ait été réalisée au Québec selon cette stratégie de Statistique Canada ne peut nous être utile dans la démarche que nous avons entreprise. Ayant fait en sorte que les opérations se déroulent avec toute la rigueur scientifique possible, nous osons espérer que les données obtenues par entrevue téléphonique soient conformes à la réalité, à celle qui a cours dans les entreprises du Québec.

Par contre, la situation est quelque peu différente pour les données recueillies par un questionnaire auto-administré. Dans ce cas, il est possible de procéder à une validation minimale qui consiste à déterminer s'il y a des différences significatives entre les entreprises qui ont complété un questionnaire et l'ensemble de celles qui auraient dû en compléter un.

Un examen rapide des données présentées au tableau 9 nous amène à dire que les entreprises ayant complété un questionnaire postal ne diffèrent pas de l'ensemble, du moins pour la plupart de leurs caractéristiques, et que les données obtenues par ce mode de cueillette sont représentatives de l'ensemble.

Tableau 9

Validation des données du questionnaire postal

Variables	Ensemble	Questionnaire postal	Écart
Régions			
	5,8%	5,1%	-0,7%
	17,0%	18,9%	1,9%
	9,0%	8,7%	-0,3%
	64,7%	63,2%	-1,5%
	3,5%	4,1%	0,6%
Apprentissage (Q. 7)			
Oui	77,1%	78,7%	1,6%
Syndicalisation (Q. 14)			
Oui	55,0%	55,6%	0,6%
Statut de l'entreprise (Q. 22)			
Secteur public	21,4%	22,6%	1,2%
Entreprise indépendante sans filiale	38,6%	36,3%	-2,3%
Filiale et holding	40,0%	41,0%	1,0%
Taille de l'entreprise			
20 à 99 employés	54,2%	53,8%	-0,4%
100 à 499 employés	25,8%	26,6%	0,8%
500 employés et plus	20,0%	19,5%	-0,5%
Proportion de femmes (Q. 30)			
25% et moins	47,9%	46,4%	-1,5%
26% à 50%	23,5%	25,5%	2,0%
51% à 75%	15,6%	16,4%	0,8%
76% et plus	13,0%	11,7%	-1,3%
Actifs de l'entreprise (Q. 31)			
Moins de 1 000 000 \$	24,5%	18,5%	-6,0%
1 000 000 \$ à 9 999 999 \$	49,8%	50,9%	1,1%
10 000 000 \$ et plus	25,7%	30,6%	4,9%
Secteur d'activité			
	1,0%	0,9%	-0,1%
	36,1%	34,5%	-1,6%
	62,9%	64,6%	1,7%

Il y a bien cette distorsion au niveau des actifs de l'entreprise. Certains affirmeront que nous aurions pu corriger en utilisant les données de l'entrevue téléphonique; d'autres, par contre, se montreront très réticents à apporter de telles corrections, du fait qu'alors ils n'en contrôleraient pas les effets. En fait, comme les distorsions sont mineures, la correction ne modifie pas tellement les résultats d'ensemble, et dans le cas des actifs de l'entreprise (quest. 31), on peut présumer que la correction imputerait à l'ensemble des entreprises les caractéristiques de celles qui ont effectivement répondu. Nous avons, donc, choisi de ne pas corriger les données obtenues selon les actifs de l'entreprise et d'analyser les résultats sans y apporter de tels facteurs de correction. Selon le tableau 9, les données obtenues par le questionnaire postal représente bien l'ensemble de ce qui se passe dans les entreprises du Québec en termes de pratiques de formation.

Section 2

Rapport préliminaire I

Introduction

Cette étude des pratiques de formation en entreprise s'est déroulée en deux phases. Une première phase a consisté en courte entrevue téléphonique, entrevue qui avait pour but de faire un certain décompte des pratiques de formation existant dans l'entreprise. La deuxième phase complétait la première : les entreprises ayant de la formation durant et/ou en dehors des heures de travail seraient pressenties en vue de compléter un questionnaire postal.

Le texte qui suit se veut une présentation rapide des principales pratiques de formation ayant cours dans l'entreprise et se rattache à la première phase de l'étude. Pour ce faire, nous avons présenté les principales caractéristiques des entreprises qui font partie de notre échantillon : le secteur d'activité auquel chacune appartient (selon les grands groupes du B.F.S.), les grands secteurs d'activité (primaire, secondaire et tertiaire), la localisation de l'entreprise, la syndicalisation de l'entreprise et sa taille, une variable qui a été reconstruite à partir des données obtenues pour les fins d'échantillonnage et des réponses de nos informateurs. Ensuite, il est possible de distinguer entre les entreprises appartenant au secteur privé et au secteur public afin de préciser certaines caractéristiques particulières. C'est le contenu du premier chapitre.

Une description des principales pratiques de formation fait l'objet du second chapitre. D'abord, il s'agit de

déterminer s'il y a pratique de formation ou non dans l'entreprise. Ensuite, il est important de présenter les différentes pratiques existantes et de voir quelles sont les caractéristiques des entreprises qui dispensent l'une ou l'autre formation.

Au troisième chapitre, il sera question des entreprises qui n'offrent pas de formation, ni durant ni en dehors des heures de travail. Il s'agira, alors, de comprendre un peu mieux pourquoi il n'y a pas de formation et de déterminer, en autant que c'est possible, leurs besoins de formation.

Le quatrième chapitre, enfin, traite de la formation sur le tas qui est dispensée dans la petite entreprise.

En terminant, il est important de souligner que l'analyse qui suit tient surtout compte du secteur auquel appartient l'entreprise, de sa taille, de son secteur d'activité, de sa localisation, de son degré de syndicalisation et, enfin, des actifs de l'entreprise. Un certain nombre de variables ont été construites, en particulier celles qui nous ont permis de décrire les différentes combinaisons de pratiques de formation existant dans l'entreprise. Mentionnons, enfin, que nous n'avons présenté que les tableaux statistiquement significatifs. Plusieurs ont été incorporés au texte, mais plusieurs autres n'ont pas été retenus pour cette raison en particulier.

Tableau 1.3

Distribution des entreprises selon les grands secteurs d'activité

	Fréquence	%
Secteur primaire	18	1,1
Secteur secondaire	665	41,5
Secteur tertiaire	919	57,4
Total	1603	100,0

Tableau 1.4

Distribution des entreprises selon la région

	Fréquence	%
Bas-Saint-Laurent/Gaspésie	27	1,7
Saguenay-Lac-Saint-Jean	44	2,8
Québec	259	16,2
Trois-Rivières	89	5,6
Cantons-de-l'Est	44	2,7
Montréal	1057	65,9
Outaouais	31	1,9
Nord-Ouest	31	1,9
Côte-Nord	20	1,3
Total	1603	100,0

La moitié de l'échantillon est constituée d'entreprises indépendantes sans filiale (50,0%) et le tiers, d'entreprises avec filiale ou holding (34,7%). Le reste des entreprises, selon le tableau 1.5, appartiennent au secteur public ou parapublic (15,3%).

Tableau 1.5

Distribution des entreprises selon leur statut*

	Fréquence	%
Secteur public et parapublic	243	15,3
Une entreprise indépendante sans filiale	797	50,0
Une entreprise avec filiale	553	34,7
Total	1593	100,0

* La question était formulée ainsi : « Quel statut a votre entreprise? » (question 22).

Le tableau 1.6 nous révèle que la plupart des entreprises ont leur maison-mère ou leur siège social au Canada. Parmi celles qui se disent une division ou une filiale, 66,2% ont leur maison-mère au Canada, 27,4% aux États-Unis et 6,4% dans le monde. Pour les entreprises qui se disent membres d'un holding, 75,1% ont leur siège social au Canada.

Tableau 1.6

Distribution des entreprises selon la localisation de la maison-mère ou du siège social

	Maison-mère %	Siège social %
Canada	66,2	75,0
Etats-Unis	27,4	13,5
Ailleurs	6,4	11,5
Total	100,0	100,0
N	201	70

Le tableau 1.7 nous montre que plusieurs entreprises parmi celles qui ont été sélectionnées sont des sièges sociaux (62,9%). Cette donnée, cependant, mérite un certain nombre d'explications. D'abord, plusieurs de ces sièges sociaux appartiennent à la petite entreprise ou à l'entreprise qui n'a qu'un établissement. Ensuite, il faut mentionner que la réalité comporte encore plus de sièges sociaux, puisque, pour un certain nombre de petites entreprises, cette mention n'a pas été codée pour des raisons purement techniques. Les autres entreprises sont des usines (32,7%), des entrepôts (20,3%), des commerces (18,6%) ou autres.

Tableau 1.7

Distribution des entreprises selon le type d'établissement*

	Fréquence	%
Un siège social	870	62,9**
Un bureau régional	103	7,5
Une usine	453	32,7
Un entrepôt	280	20,3
Un commerce	258	18,6
Une institution financière	13	0,9
Un service	25	1,8
Autre	9	0,7

* La question était formulée ainsi : « L'établissement où vous travaillez est-il un siège social, un bureau régional...? » (question 26).

** Ces pourcentages ne peuvent être additionnés, puisque plusieurs réponses étaient possibles.

Les entreprises faisant partie de l'échantillon sont syndiquées en totalité ou en partie dans une proportion de 50,9%. Ainsi, selon le tableau 1.8, 9,9% des entreprises ont au moins un syndicat de cadres et professionnels, 16,2% au moins un syndicat d'employés de bureau et 45,0% au moins un syndicat pour les autres employés.

Tableau 1.8

Distribution des entreprises selon la syndicalisation de leurs employés*

	Fréquence	%
Syndicat de cadres et professionnels	158	9,9**
Syndicat d'employés de bureau	260	16,2
Syndicat d'autres employés	721	45,0

* La question était formulée ainsi : «Est-ce que les cadres et professionnels de votre entreprise sont regroupés en syndicat, en totalité ou en partie?»

** Ces pourcentages ne peuvent être additionnés puisque plusieurs réponses étaient possibles.

Parmi ces entreprises qui ont des employés regroupés en syndicat, 61,5% n'ont pas d'autres syndiqués que les «autres» employés, 15,8% ont comme syndiqués leurs employés de bureau et leurs «autres» employés, toutes les catégories d'employés étant syndiqués dans 16,4% des cas. Le tableau 1.9 présente les autres composantes de la syndicalisation des entreprises.

Tableau 1.9

Distribution des entreprises selon leur niveau de syndicalisation

Catégories d'employés qui sont regroupés en syndicat	Fréquence	%
Autres employés seulement	459	61,5
Employés de bureau seulement	13	1,7
Cadres et professionnels	7	0,9
Employés de bureau et autres employés	118	15,8
Cadres et professionnels + employés de bureau	7	0,9
Cadres et professionnels + autres employés	21	2,8
Cadres et professionnels + employés de bureau + autres employés	123	16,4
Total	748	100,0

En terminant cette présentation sur les caractéristiques générales, nous tenons à présenter la distribution des entreprises selon leur taille. Ainsi, quel que soit le secteur (public ou privé), les entreprises de 100 employés et moins représentent 61,0% de l'échantillon, les entreprises de taille moyenne (entre 100 et 499 employés) 24,1% et les grandes entreprises (500 employés et plus) 14,9%.

Tableau 1.10

Distribution des entreprises selon la taille*

Taille	Fréquence	%
Moins de 100 employés	973	61,0**
Entre 100 et 499 employés	384	24,1
500 employés et plus	238	14,9
Total	1595	100,0

* La question était formulée ainsi : «En moyenne, combien d'employés réguliers votre entreprise a-t-elle eus au cours de son dernier exercice financier?» (question 28).

** Cette variable a été reconstruite pour tenir compte de la taille de l'entreprise selon le modèle d'échantillonnage et de la déclaration de l'informateur.

1.2 Secteur public vs secteur privé

Il est important de préciser un peu mieux les caractéristiques générales de l'entreprise en s'attachant à cette dimension public/privé qui sera très utile dans la poursuite de l'analyse.

D'abord, les employés des entreprises du secteur public ont plus tendance à être regroupés en syndicat (83,5%) que ceux du secteur privé (45,8%) et ceci prévaut pour toutes les catégories d'employés. À partir du tableau 1.11, on peut voir que, dans le secteur privé, seuls les autres employés sont regroupés en syndicat, alors que, dans le secteur public, toutes les catégories d'employés sont syndiqués, du moins dans 60,0% des cas.

Tableau 1.11

Distribution des entreprises selon la syndicalisation des employés et selon le secteur

Catégories d'employés regroupés en syndicat	Secteur	
	Privé %	Public %
«Autres» employés seulement	78,9	7,1
Employés de bureau seulement	1,9	0,5
Cadres et professionnels	0,2	3,8
Employés de bureau + autres employés	15,8	15,8
Cadres et professionnels + autres employés	1,1	8,7
Cadres et professionnels + employés de bureau	0,2	3,3
Cadres et professionnels + employés de bureau + autres employés	1,9	60,0
Total	100,0	100,0
N	565	184

Les entreprises du secteur privé sont en général de plus petite taille que celles du secteur public. En effet, 64,1% des entreprises du secteur privé ont moins de 100 employés, alors que 41,3% de celles du secteur public sont dans cette situation. Les entreprises du secteur public ont en général entre 100 et 499 employés ou 500 employés et plus (cf. tableau 1.12).

Tableau 1.12
Distribution des entreprises selon la taille et le secteur

Taille	Secteur	
	Privé %	Public %
Moins de 100 employés	64,1	41,5
Entre 100 et 499 employés	22,4	35,0
500 employés et plus	13,5	23,5
Total	100,0	100,0
N	1378	217

Selon le tableau 1.13, il y a une nette différence entre le secteur privé et le secteur public quant à la proportion de cadres, de professionnels et de contremaîtres qu'on retrouve dans l'entreprise. Dans le secteur privé, 84,8% d'entreprises ont moins de 25% de cette catégorie d'employés, alors que seulement 26,1% de celles du secteur public sont dans cette situation.

Tableau 1.13
Distribution des entreprises selon le pourcentage de cadres et professionnels et selon le secteur

Pourcentage de cadres	Secteur	
	Privé	Public
0 - 25%	84,8	26,1
26 - 100%	15,2	73,9
Total	100,0	100,0
N	1361	217

Pour les employés de bureau, il n'y a pas de différence significative entre le secteur privé et le secteur public.

Les autres employés constituent la plus grande part de la main-d'oeuvre du secteur privé, contrairement à ce qu'on trouve dans le secteur public. 86,7% des entreprises du secteur privé ont plus de 26% d'autres employés et seulement 42,3% de celles du secteur public sont dans cette situation (cf. tableau 1.14).

Tableau 1.14
Distribution des entreprises selon le pourcentage d'autres employés et selon le secteur

Pourcentage des autres employés	Secteur	
	Privé	Public
0 - 25%	13,3	57,7
26 - 100%	86,7	42,3
Total	100,0	100,0
N	1361	216

La proportion de femmes diffère selon que l'entreprise appartient au secteur privé ou au secteur public. Plus de la moitié des entreprises de secteur privé (56,5%) ont moins de 25% de femmes comme employés réguliers, alors que 68,2% de celles du secteur public ont au moins 51% de femmes. Le tableau 1.15 présente la distribution de la proportion de femmes dans chacun des secteurs.

Tableau 1.15
Distribution des entreprises selon la proportion de femmes faisant partie de la main-d'oeuvre et selon le secteur

Proportion de femmes	Secteur	
	Privé %	Public %
0 à 25%	56,5	10,4
26 à 50%	20,9	21,5
51 à 75%	12,5	30,9
76 à 100%	10,1	37,3
TOTAL	100,0	100,0
N	1364	214

1.3 Taille de l'entreprise

Il est une autre dimension, la taille de l'entreprise, qui aura une très grande importance dans la poursuite de l'analyse.

Selon le tableau 1.16, plus l'entreprise est petite, moins ses employés sont regroupés en syndicat. Selon le tableau 1.16, 39,4% des petites entreprises ont des employés regroupés en syndicat, 66,1% des entreprises moyennes et 72,2% des grandes entreprises sont dans cette situation.

Tableau 1.16

Distribution des entreprises selon la syndicalisation et selon la taille

Employés syndiqués	Taille		
	Moins de 100 employés	Entre 100 et 499 employés	500 employés et plus
Oui	39,4	66,1	72,2
Non	60,6	33,9	27,8
TOTAL	100,0	100,0	100,0
N	972	383	235

La proportion de cadres, de professionnels et de contremaîtres dans la main-d'oeuvre de l'entreprise augmente avec sa taille (cf. tableau 1.17), tout comme la proportion d'employés de bureau (cf. tableau 1.18), alors que la proportion des autres employés a tendance à diminuer (cf. tableau 1.19).

Tableau 1.17

Distribution des entreprises selon le pourcentage de cadres, de professionnels et de contremaîtres et selon la taille

Pourcentage de cadres, de professionnels et contremaîtres	Taille		
	Moins de 100 employés	Entre 100 et 499 employés	500 employés et plus
0 - 25%	79,9	76,6	63,9
26% et plus	20,1	23,4	36,1
TOTAL	100,0	100,0	100,0
N	967	381	226

Enfin les actifs de l'entreprise varient avec la taille de l'entreprise. Le tableau 1.20 reproduit la distribution à cet effet.

Tableau 1.18

Distribution des entreprises selon le pourcentage d'employés de bureau et selon la taille

Pourcentage d'employés de bureau	Taille		
	Moins de 100 employés	Entre 100 et 499 employés	500 employés et plus
0 - 25%	82,1	78,5	67,0
26% et plus	17,9	21,5	33,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0
N	967	380	226

Tableau 1.19

Distribution des entreprises selon le pourcentage d'autres employés et selon la taille

Pourcentage des autres employés	Taille		
	Moins de 100 employés	Entre 100 et 499 employés	500 employés et plus
0 - 25%	14,2	24,9	31,9
26% et plus	85,8	75,1	68,1
TOTAL	100,0	100,0	100,0
N	967	380	226

Tableau 1.20

Distribution des entreprises selon les actifs de l'entreprise et selon sa taille

Actifs	Taille		
	Moins de 100 employés	Entre 100 et 499 employés	500 employés et plus
1 000 000\$ et moins	40,7	11,7	6,6
1 000 000\$ à 9 999 999\$	53,8	58,4	27,7
10 000 000\$ et plus	5,5	29,9	65,7
TOTAL	100,0	100,0	100,0
N	796	281	159

Avec ces données, il est maintenant possible d'amorcer l'analyse proprement dite des pratiques de formation dans l'entreprise.

Chapitre 2

Pratiques générales de formation dans l'entreprise

Tout au long de ce chapitre nous tenterons de déterminer les différentes pratiques de formation qui ont cours dans l'entreprise et d'y apporter certains éléments d'explication.

2.1 Existence de pratiques de formation

Selon le tableau 2.1, seulement un peu plus de 10% des entreprises (12,4%) n'ont aucune pratique de formation. Les autres ont pour la plupart de la formation sur le tas (68,9%) et plus de la moitié dispensent de la formation durant les heures de travail (55,4%) et/ou de la formation en dehors des heures de travail (50,3%). Moins du quart ont de l'apprentissage (21,2%) et/ou de la formation syndicale (23,5%).

Tableau 2.1

Pratiques de formation dans l'entreprise

	Fréquence	%
Aucune formation	198	12,4*
Formation sur le tas	1104	68,9
Formation durant les heures de travail	888	55,4
Formation en dehors des heures de travail	806	50,3
Apprentissage	340	21,2
Formation syndicale	376	23,5

* Ces pourcentages ne peuvent être additionnés puisque plusieurs pratiques de formation étaient possibles.

Si on s'attarde maintenant aux entreprises qui n'ont aucune pratique de formation, on peut constater qu'elles se retrouvent surtout, comme il fallait s'y attendre, dans le secteur privé (14,0%), alors que seulement 1,9% de celles du secteur public sont dans cette situation (tableau 2.2).

Tableau 2.2

Pratique de formation dans l'entreprise selon le secteur

Pratique de formation	Secteur	
	Privé %	Public %
Oui	86,0	98,1
Non	14,0	1,9
Total	100,0	100,0
N	1383	220

La taille de l'entreprise est une autre variable importante dans cette explication de la formation en entreprise. La petite entreprise fait moins de formation que la moyenne et la grande entreprise. Selon le tableau 2.3, 17,5% des petites entreprises n'ont aucune pratique de formation, pendant que seulement 5,4% des entreprises de taille moyenne et 3,2% des grandes entreprises sont dans cette situation.

Les pratiques de formation dans l'entreprise seraient différentes selon la localisation de l'entreprise. Ainsi, c'est dans l'Outaouais/Nord-Ouest et dans la région de Trois-Rivières/Cantons-de-l'Est qu'il y a le moins d'entreprises sans formation. Par contre, la région où il y a le plus d'entreprises sans formation se retrouve dans le Bas-Saint-Laurent/Gaspésie, Saguenay/Lac-Saint-Jean et Côte-Nord. Le tableau 2.4 présente la distribution à cet effet.

Selon le tableau 2.5, les entreprises où il n'y a pas de syndiqués sont plus susceptibles de n'avoir aucune pratique de formation que les autres. À peu près une entreprise sur cinq où il n'y a pas de syndiqués (17,7%) n'a aucune pratique de formation, alors que moins d'une entreprise sur dix où il y a des syndiqués (7,3%) ne dispense aucune formation.

Tableau 2.3

Pratique de la formation dans l'entreprise selon sa taille

Pratique de formation	Taille de l'entreprise		
	Moins de 100 employés	Entre 100 et 499 employés	500 employés et plus
Oui	82,5	94,6	96,8
Non	17,5	5,4	3,2
Total	100,0	100,0	100,0
N	973	384	238

Tableau 2.4

Pratique de formation dans l'entreprise selon la région (pourcentages horizontaux)

Région	Oui	Non	Total
Bas-Saint-Laurent / Gaspésie, Saguenay / Lac-Saint-Jean, Côte-Nord	83,0	17,0	100,0 (N : 92)
Québec	88,5	11,5	100,0 (N : 259)
Trois-Rivières / Cantons-de-l'Est	93,1	6,9	100,0 (N : 133)
Montréal	86,8	13,2	100,0 (N : 1057)
Outaouais / Nord-Ouest	94,2	5,8	100,0 (N : 62)

Tableau 2.5

Pratique de formation dans l'entreprise selon la syndicalisation (en pourcentage)

Pratique de formation	Syndicalisation	
	Oui	Non
Oui	92,7	82,3
Non	7,3	17,7
Total	100,0	100,0
N	814	784

L'importance des actifs de l'entreprise, enfin, semble expliquer le fait que l'on y organise ou non des activités de formation. Ainsi, les entreprises ayant des actifs de moins d'un million de dollars ont de la formation à 17,2%, alors que celles dont les actifs se situent entre un million et dix millions n'en ont qu'à 11,9%. Les entreprises dont les actifs dépassent les dix millions dispensent à peu près toutes l'une ou l'autre forme de formation (cf. tableau 2.6).

Tableau 2.6

Pratique de formation dans l'entreprise selon les actifs

Pratique de formation	Actifs de l'entreprise		
	1 000 000 \$ et moins	Entre 1 000 000 \$ et 9 999 999 \$	10 000 000 \$ et plus
Oui	82,8	88,1	97,9
Non	17,2	11,9	2,1
Total	100,0	100,0	100,0
N	367	638	233

2.2 Portrait sommaire des pratiques de formation

Le portrait que nous voulons présenter des pratiques de formation se veut le plus complet possible. Il tient compte des cinq pratiques de formation, pour lesquelles nous avons pu obtenir des renseignements. Le tableau 2.7 reproduit la distribution des différentes composantes de la formation des entreprises. Il est important de retenir de ce tableau que 19,8% des entreprises ont en même temps de la formation sur le tas, de la formation durant et en dehors des heures de travail, mais n'ont pas de formation syndicale ni d'apprentissage. Par contre, 14,5% n'ont que de la formation sur le tas et 9,3% ont toutes les pratiques de formation à l'exception de l'apprentissage. À titre de renseignement, nous recommandons au lecteur de lire attentivement le tableau 2.7 afin d'y tirer tous les renseignements qu'il désire concernant les différentes composantes de la formation en entreprise.

Tableau 2.7

Principales composantes de la formation en entreprise

Formation	Fréquence	%
Formation syndicale seulement	18	1,3
Apprentissage seulement	42	3,0
Formation syndicale et apprentissage	9	0,6
Formation en dehors des heures de travail seulement	46	3,3
Formation en dehors des heures et formation syndicale	12	1,0
Formation en dehors des heures et apprentissage	7	0,5
Formation en dehors des heures, apprentissage et formation syndicale	2	0,1
Formation durant les heures de travail seulement	44	3,1
Formation durant les heures de travail et formation syndicale	6	0,4
Formation durant les heures de travail et apprentissage	14	1,0
Formation	Fréquence	%
Formation durant les heures de travail, apprentissage et formation syndicale	7	0,5
Formation durant les heures et en dehors des heures	50	3,6
Formation durant et en dehors des heures et formation syndicale	23	1,6
Formation durant et en dehors des heures et apprentissage	10	0,7
Formation durant et en dehors des heures, apprentissage et formation syndicale	10	0,7
Formation sur le tas seulement	204	14,5
Formation sur le tas et formation syndicale	25	1,8
Formation sur le tas et apprentissage	36	2,6
Formation sur le tas, apprentissage et formation syndicale	9	0,6
Formation sur le tas et formation en dehors des heures de travail	71	5,1
Formation sur le tas, formation en dehors des heures et formation syndicale	16	1,1
Formation sur le tas, formation en dehors des heures et apprentissage	14	1,0
Formation sur le tas, formation en dehors des heures, apprentissage et formation syndicale	5	0,4
Formation sur le tas et formation durant les heures de travail	100	7,1
Formation sur le tas, formation durant les heures et formation syndicale	41	2,9
Formation sur le tas, formation durant les heures et apprentissage	31	2,2
Formation sur le tas, formation durant les heures, apprentissage et formation syndicale	12	0,9

Tableau 27 (suite)

Formation	Fréquence	%
Formation sur le tas, formation durant et en dehors des heures de travail	278	19,8
Formation sur le tas, formation durant et en dehors des heures et formation syndicale	131	9,3
Formation sur le tas, formation durant et en dehors des heures et apprentissage	82	5,8
Formation sur le tas, formation durant et en dehors des heures, apprentissage et formation syndicale	49	3,5
Total	1404	100,0

2.3 Apprentissage et formation syndicale

Ceci dit, abordons les deux pratiques les moins importantes de la formation en entreprise, soit l'apprentissage et la formation syndicale (cf. tableau 2.1).

D'abord, parlons de l'apprentissage. Cette sorte de formation se retrouve surtout dans le secteur privé. Selon le tableau 2.8, il y a proportionnellement deux fois plus d'apprentissage dans le secteur privé (22,8%) que dans le secteur public (11,4%).

Tableau 2.8

Pratique d'apprentissage selon le secteur*

Pratique d'apprentissage	Secteur	
	Privé %	Public %
Oui	22,8	11,4
Non	77,2	88,6
Total	100,0	100,0
N	1383	220

* La question était formulée ainsi : «Au cours du dernier exercice financier, avez-vous employé des apprentis dans des métiers régis par un décret ou des règlements...?» (question 7).

Tableau 2.10

Pratique d'apprentissage selon les grands secteurs d'activité

Pratique d'apprentissage	Secteur d'activité		
	Primaire	Secondaire	Tertiaire
Oui	15,3*	30,7	14,5
Non	84,7*	69,3	85,5
Total	100,0	100,0	100,0
N	18	665	919

* Données non significatives à cause d'un total trop petit.

Cette pratique, du moins à partir du tableau 2.10, a cours surtout dans le secteur secondaire. Les entreprises du secteur secondaire ont de l'apprentissage dans une proportion de 30,7%, alors que celles du secteur tertiaire ne dépassent pas 14,5%.

Cette pratique, enfin, semble être liée avec le fait qu'il y ait ou non des syndiqués dans l'entreprise. En effet, 28,5% des entreprises où il y a des syndiqués ont de telles pratiques d'apprentissage, alors que seulement 13,3% de celles où il n'y a pas de syndiqués affirment avoir de telles pratiques (cf. tableau 2.11).

Tableau 2.11

Pratique d'apprentissage selon la syndicalisation

Pratique d'apprentissage	Syndicalisation	
	Oui %	Non %
Oui	28,5	13,3
Non	71,5	86,7
Total	100,0	100,0
N	814	784

Ceci dit, la taille de l'entreprise et les actifs de l'entreprise n'ont pas d'impacts significatifs sur le fait d'avoir ou non des pratiques d'apprentissage.

Pour la formation syndicale, la situation apparaît quelque peu différente. Les employés des entreprises du secteur public peuvent profiter en plus grand nombre de la formation syndicale (47,5%) que ceux du secteur privé (19,7%).

Cette pratique, de plus, s'accroît avec la taille de l'entreprise. Les employés des petites entreprises reçoivent moins de formation syndicale (15,6%) que les moyennes (32,4%) et les grandes entreprises (41,8%).

Tableau 2.12

Pratique de formation syndicale selon le secteur*

Pratique de formation syndicale	Secteur	
	Privé	Public
Oui	19,7	47,5
Non	80,3	52,5
Total	100,0	100,0
N	383	220

* La question était formulée ainsi : «Existe-t-il dans votre entreprise une entente avec les syndicats permettant à leurs membres de recevoir de la formation syndicale durant les heures normales de travail?» (question 18).

Cette pratique de formation syndicale diffère selon la localisation de l'entreprise. Ainsi, dans la région de Montréal, il y aurait moins de formation syndicale que partout ailleurs (19,5%), alors que la grande région du

Bas-Saint-Laurent/Gaspésie, Saguenay/Lac-Saint-Jean et Côte-Nord vient en première place quant à cette pratique (cf. tableau 2.14), du moins à partir de l'établissement d'où proviennent les informations.

Comme il y avait plus de formation syndicale dans les grandes entreprises, il est normal que cette pratique varie avec les actifs de l'entreprise. Plus la compagnie a d'actifs, plus les employés ont de chances d'avoir de la formation syndicale. Le tableau 2.15 montre que le tiers des entreprises qui ont un actif de 10 millions et plus (35,0%) ont de la formation syndicale, alors que seulement 13,7% de celles qui ont un million ou moins sont dans cette situation.

Il nous faut mentionner, enfin, que 46,0% des entreprises où les employés sont regroupés en syndicat ont pu bénéficier d'activités de formation syndicale. Ces activités, cependant, ne diffèrent pas de façon significative selon que l'entreprise appartient au secteur secondaire ou tertiaire.

Tableau 2.13

Pratique de formation syndicale selon la taille

Pratique de formation syndicale	Taille de l'entreprise		
	Moins de 100 employés %	Entre 100 et 499 employés %	500 employés et plus %
Oui	15,6	32,4	41,8
Non	84,4	67,6	58,2
Total	100,0	100,0	100,0
N	973	384	238

Tableau 2.14

Pratique de formation syndicale selon la région (pourcentages horizontaux)

Région	Oui	Non	Total
Bas-Saint-Laurent/Gaspésie, Saguenay/Lac-Saint-Jean, Côte-Nord	36,9	63,1	100,0 (92)
Québec	33,0	67,0	100,0 (259)
Trois-Rivières/Cantons-de-l'Est	23,5	76,5	100,0 (133)
Montréal	19,5	80,5	100,0 (1057)
Outaouais/Nord-Ouest	31,0	69,0	100,0 (62)

Tableau 2.15

Pratique de formation syndicale selon les actifs de l'entreprise

Pratique de formation syndicale	Actifs de l'entreprise		
	Moins de 1 000 000 \$	Entre 1 000 000 \$ et 9 999 999 \$	10 000 000 \$ et plus
Oui	13,7	24,9	35,0
Non	86,3	75,1	65,0
Total	100,0	100,0	100,0
N	367	638	233

2.4 Portrait sommaire des trois principales pratiques de formation

Après avoir parlé de l'apprentissage et de la formation syndicale, il convient de parler des activités de formation qui relèvent plus spécifiquement de l'entreprise. Le tableau 2.16 présente les principales combinaisons de pratiques de formation qui ont cours dans l'entreprise. Ainsi, des 83,3% des entreprises qui ont de telles pratiques de formation, 40,5% ont l'ensemble des trois pratiques, soit la formation sur le tas, la formation durant et en dehors des heures de travail. Par contre, il y a 20,5% des entreprises qui affirment n'avoir d'autres activités de formation que la formation sur le tas, pendant que 13,8% ont aussi de la formation durant les heures de travail. Pour les autres composantes, il est important de se référer au tableau 2.16.

Tableau 2.16

Principales composantes de la formation en entreprise

	Fréquence	%
Formation en dehors des heures de travail seulement	67	5,0
Formation durant les heures de travail seulement	71	5,3
Formation durant et en dehors des heures de travail	93	7,0
Formation sur le tas seulement	274	20,5
Formation sur le tas et formation en dehors des heures de travail	106	7,9
Formation sur le tas et formation durant les heures de travail	184	13,8
Formation sur le tas, formation durant et en dehors des heures de travail	540	40,5
Total	1335	100,0

Poursuivant l'analyse, il est intéressant de constater que les entreprises du secteur public offrent en général les trois activités de formation (63,5%), alors que les entreprises du secteur privé, bien qu'elles offrent aussi les trois activités de formation (36,0%), se limitent souvent à la formation sur le tas (23,6%), si elles ne dispensent pas, avec cette formation sur le tas, de la formation durant les heures de travail (14,6%). Dans le secteur public, peu d'entreprises se limitent ainsi à la

formation sur le tas (4,2%). Elles ont plutôt tendance à dispenser de la formation durant et en dehors des heures de travail (13,6%) ou de la formation sur le tas et de la formation durant les heures de travail (9,8%).

Tableau 2.17

Principales composantes de la formation en entreprise selon le secteur

	Secteur	
	Privé %	Public %
Formation en dehors des heures de travail seulement	5,3	4,2
Formation durant les heures de travail seulement	6,0	1,2
Formation durant et en dehors des heures de travail	5,7	13,6
Formation sur le tas seulement	23,6	4,2
Formation sur le tas et formation en dehors des heures	8,8	3,3
Formation sur le tas et formation durant les heures	14,6	9,8
Formation sur le tas et formation durant et en dehors des heures	36,0	63,5
Total	100,0	100,0
N	1123	214

Selon le tableau 2.18, plus l'entreprise a d'employés, plus elle a tendance à avoir les trois activités de formation. La formation sur le tas comme unique activité de formation, semble surtout réservée à la petite entreprise (26,5%) et jusqu'à un certain point à la moyenne entreprise (17,9%). Il nous faut noter aussi que la combinaison formation sur le tas et formation durant les heures de travail intéresse un plus grand nombre de petites entreprises (17,3%) que de moyennes (10,1%) ou de grandes (8,7%).

La formation sur le tas, nous l'avons vu, est dispensée dans un grand nombre d'entreprises et a pour but la plupart du temps d'initier les nouveaux employés. Ceci, alors, nous amène à poursuivre l'analyse en ne traitant la formation en entreprise que sous l'angle de formation durant les heures de travail ou de formation en dehors des heures de travail.

Tableau 2.18

Principales composantes de la formation en entreprise selon la taille

	Taille de l'entreprise		
	Moins de 100 employés %	Entre 100 et 499 employés %	500 employés et plus %
Formation en dehors des heures de travail seulement	6,3	4,2	2,6
Formation durant les heures de travail seulement	7,0	4,5	1,3
Formation durant et en dehors des heures de travail	7,3	6,2	7,0
Formation sur le tas seulement	26,5	17,9	4,4
Formation sur le tas et formation en dehors des heures	8,5	9,2	4,4
Formation sur le tas et formation durant les heures	17,3	10,1	8,7
Formation sur le tas et formation durant et en dehors des heures	27,1	47,9	71,6
Total	100,0	100,0	100,0
N	744	357	229

2.5 Portrait sommaire des activités de formation durant ou en dehors des heures de travail

D'abord, il est important de mentionner que 33,8% des entreprises ne dispensent aucune formation que ce soit durant ou en dehors des heures de travail, le reste (66,2%) ayant l'une ou l'autre ou les deux activités. À partir du tableau 2.19, 59,6% des entreprises ont de la formation durant et en dehors des heures de travail. Par contre, le quart (24,1%) n'ont de la formation que durant les heures de travail et 16,3% seulement en dehors des heures de travail.

Tableau 2.19

Formation durant et/ou en dehors des heures de travail dans l'entreprise*

	Fréquence	%
Formation en dehors des heures de travail seulement	173	16,3
Formation durant les heures de travail seulement	256	24,1
Formation durant et en dehors des heures de travail	633	59,6
Total	1062	100,0

* Les questions étaient formulées ainsi:

«En excluant cette formation sur le tas, est-ce que certains de vos employés ont suivi des stages, des cours ou d'autres sessions d'étude sur leur temps de travail soit dans l'entreprise ou à l'extérieur?» (question 4).

«Est-ce que l'employeur a remboursé en tout ou en partie les frais de scolarité des employés de votre établissement qui ont reçu de la formation en dehors de leurs heures normales de travail?» (question 5).

Si maintenant on considère le secteur auquel appartient l'entreprise, on voit que les entreprises du secteur public ont en général des activités de formation durant et en dehors des heures de travail (80,5%), celles du secteur privé étant beaucoup moins nombreuses dans cette situation (54,6%). Celles-ci, par contre, se limitent plus facilement que dans le secteur public à la formation durant (27,1%/11,7%) ou en dehors des heures de travail (18,3%/7,8%).

Tableau 2.20

Formation durant et/ou en dehors des heures de travail selon le secteur de l'entreprise

	Secteur	
	Privé %	Public %
Formation en dehors des heures de travail	18,3	7,8
Formation durant les heures de travail	27,1	11,7
Formation durant et en dehors des heures de travail	54,6	80,5
Total	100,0	100,0
N	856	205

La taille de l'entreprise est très importante dans l'explication des activités de formation. Les grandes entreprises (500 employés et plus) ont pour la plupart des activités de formation durant et en dehors des heures de travail (82,1%). Les entreprises de taille moyenne ont de telles activités dans une proportion de 66,2%, le reste ayant l'une ou l'autre activité dans les mêmes proportions (16,0%/17,7%). Les petites entreprises, enfin, diffèrent des autres : seulement 46,8% d'entre elles présentent ces deux activités de formation. Le tiers des petites entreprises (33,1%) n'ont que de la formation durant les heures de travail et 20,1% de la formation en dehors des heures normales de travail.

Tableau 2.21

Formation durant et/ou en dehors des heures de travail selon la taille de l'entreprise

	Taille de l'entreprise		
	Moins de 100 employés %	Entre 100 et 499 employés %	500 employés et plus %
Formation en dehors des heures de travail	20,1	16,0	7,3
Formation durant les heures de travail	33,1	17,7	10,6
Formation durant et en dehors des heures de travail	46,8	66,2	82,1
Total	100,0	100,0	100,0
N	547	293	218

Selon le tableau 2.22, les entreprises où les employés sont regroupés en syndicat dispensent en général plus d'activités de formation durant et en dehors des heures de travail que les entreprises où on ne trouve pas de syndicat. Il est intéressant de noter, par contre, que les entreprises où il n'y a pas de syndicat se distinguent des autres par le fait qu'elles se limitent en plus grand nombre à des activités de formation en dehors (20,0%/13,4%) ou durant les heures de travail (25,7%/22,7%).

Enfin, il faut mentionner que les actifs de l'entreprise permettent d'organiser un plus grand nombre d'activités de formation. Ainsi, les entreprises qui ont des actifs de 10 000 000 \$ et plus dispensent de la formation durant et en dehors des heures de travail dans une proportion de 78,6%, alors que celles dont les actifs s'élèvent à moins de 1 000 000 \$ le font seulement à 48,0%.

Tableau 2.22

Formation durant et/ou en dehors des heures de travail selon la syndicalisation

	Syndicalisation	
	Oui %	Non %
Formation en dehors des heures de travail	13,4	20,0
Formation durant les heures de travail	22,7	25,7
Formation durant et en dehors des heures de travail	63,9	54,3
Total	100,0	100,0
N	582	475

Tableau 2.23

Formation durant et/ou en dehors des heures de travail selon les actifs de l'entreprise

	Actifs de l'entreprise		
	Moins de 1 000 000 \$ %	Entre 1 000 000 \$ et 9 999 999 \$ %	10 000 000 \$ et plus %
Formation en dehors des heures de travail	21,1	17,7	10,7
Formation durant les heures de travail	30,9	27,0	10,7
Formation durant et en dehors des heures de travail	48,0	55,3	78,6
Total	100,0	100,0	100,0
N	204	419	215

2.6 Conclusion

Que peut-on retenir de ce qui a été dit tout au long de ce chapitre? D'abord, il est important de rappeler que 12,4% des entreprises n'ont aucune pratique de formation, que ce soit de la formation syndicale, de l'apprentissage, de la formation sur le tas, ou de la formation durant ou en dehors des heures de travail. Ces entreprises qui n'ont aucune pratique de formation se retrouvent dans le secteur privé, dans la petite entreprise et, enfin, dans les entreprises où les employés ne sont pas regroupés en syndicat.

Autre fait à rappeler, 14,5% des entreprises qui dispensent de la formation n'ont pas d'autres activités que la formation sur le tas.

Il est une autre donnée intéressante qui mérite toute notre attention : 16,7% des entreprises affirment ne pas avoir de formation sur le tas, ni de formation durant et en dehors des heures de travail.

Faisant abstraction de la formation sur le tas qui est dispensée dans un grand nombre d'entreprises, 33,8% des entreprises n'ont pas de formation durant et en dehors des heures de travail. Parmi celles qui ont de telles activités de formation, 59,6% dispensent de la formation durant et en dehors des heures de travail. Les entreprises du secteur public se distinguent de celles du secteur privé sur ce point, tout comme les grandes entreprises des petites, les entreprises où les employés sont regroupés en syndicat de celles où ils n'y sont pas regroupés et les entreprises qui ont des actifs de 10 000 000 \$ et plus de celles qui ont des actifs de 1 000 000 \$ et moins.

Cette description n'est cependant pas complète. Il est possible de poursuivre l'analyse et de la compléter avec d'autres données qui seront disponibles dès que la seconde phase de la cueillette sera terminée.

Chapitre 3

Entreprises sans formation: raisons explicatives de la situation et besoins actuels en formation

Un certain nombre d'entreprises, nous l'avons vu au chapitre 2, n'ont pas de formation durant ou en dehors des heures de travail. Dans le cadre de cette recherche, il était très important d'essayer de décèler le plus précisément possible pourquoi dans le cadre de l'entreprise on n'a pas «organisé des stages, des cours ou des sessions de formation au cours du dernier exercice financier» (question 9).

3.1 Raisons pour lesquelles on n'a pas organisé d'activités de formation

Différentes raisons ont été avancées pour expliquer la situation. Cependant, la plupart des entreprises qui sont dans cette situation (73,8%) disent ne pas avoir de besoins actuels en formation. Les autres raisons avancées ont trait aux politiques d'embauche de l'entreprise, en ce sens qu'on y recrute directement du personnel qualifié (9,5%), ont trait aux possibilités de l'entreprise (6,4%), à la conjoncture (5,4%) et autres (cf. tableau 3.1).

Tableau 3.1

Raisons pour lesquelles on n'a pas organisé de formation en entreprise*

Raisons	Fréquence	%
Pas de besoins actuels en formation	400	73,8**
La formation offerte était inadéquate	4	0,8
La conjoncture est difficile	29	5,4
L'entreprise préfère recruter directement du personnel qualifié	51	9,5
L'entreprise ne peut se permettre de telles activités	35	6,4
La formation désirée n'existe pas	14	2,6
Programme de formation en préparation	2	0,3
Manque d'intérêt de la part des employés et/ou de l'employeur	6	1,2

* La question était formulée ainsi : «Pourquoi dans le cadre de votre entreprise n'a-t-on pas organisé des stages, des cours ou des sessions de formation au cours du dernier exercice financier?» (question 9).

** Les pourcentages ne peuvent être additionnés, plusieurs réponses étant possibles.

À titre indicatif, il nous semble intéressant de mentionner que les entreprises du secteur privé ont tendance à évaluer qu'elles n'ont pas de besoins en formation (74,5%), alors que celles du secteur public, compte tenu de leur petit nombre, ne sont que 47,8% dans cette situation (cf. tableau 3.2).

Tableau 3.2

Entreprises n'ayant pas de besoins en formation selon le secteur

Pas de besoins en formation	Secteur	
	Privé %	Public %
Oui	74,5	47,8*
Non	25,5	52,2
Total	100,0	100,0
N	527	15

* Données non significatives à cause d'un total trop petit.

Si on tient compte du secteur d'activité, on peut voir que les entreprises du secteur tertiaire n'ayant pas de formation ont légèrement moins de besoins en formation (75,3%) que celles du secteur secondaire (71,8%).

Tableau 3.3

Entreprises n'ayant pas de besoins en formation selon les grands secteurs d'activité

Pas de besoins en formation	Secteur d'activité	
	Secondaire %	Tertiaire %
Oui	71,8	75,3
Non	28,2	24,7
Total	100,0	100,0
N	281	254

Le tableau 3.4 nous montre que le secteur d'activité économique où on a le moins de besoins en formation est celui du commerce (83,9%), alors que les entreprises qui ont le plus de besoins sont l'industrie de la construction (69,4%) et l'industrie des services (70,2%). Pour les autres secteurs, on affirme ne pas avoir de tels besoins dans des proportions de 72,3% (industrie manufacturière) et de 74,4% (industrie des transports et des communications).

Enfin, mentionnons que les grandes entreprises se distinguent des autres par le fait qu'elles ont plus de besoins en formation. En effet, 70,5% des entreprises de 500 employés et plus mentionnent ne pas avoir de besoins en formation, alors que 73,8% des petites (moins de 100 employés) et 74,8% des moyennes entreprises (entre 100 et 499 employés) se disent dans une telle situation.

Tableau 3.4

Entreprises n'ayant pas de besoins en formation selon les secteurs d'activité (pourcentages horizontaux)

Secteurs d'activités	Pas de besoins en formation		
	Oui	Non	Total
Industrie manufacturière	72,3	27,7	100,0 (232)
Construction	69,4	30,6	100,0 (49)
Transports et communication	74,4	25,6	100,0 (39)
Commerce	83,9	16,1	100,0 (89)
Services sociaux	70,2	29,8	100,0 (116)

Tableau 3.5

Entreprises n'ayant pas de besoins en formation selon leur taille

Pas de besoins en formation	Taille		
	Moins de 100 employés %	Entre 100 et 499 employés %	500 employés et plus %
Oui	73,8	74,8	70,5
Non	26,2	25,2	29,5
Total	100,0	100,0	100,0
N	427	91	19

3.2 Besoins en formation auxquels l'entreprise ne peut répondre

Dans cette démarche qui consiste à vouloir mieux cerner les besoins de formation de l'entreprise, il était important de demander s'il existait alors «des besoins de formation auxquels l'entreprise n'est pas en mesure de répondre» (question 10).

À cette question, les informateurs des entreprises où il n'y avait aucune activité de formation ont répondu dans une proportion de 17,9% qu'il existe de fait des besoins de formation auxquels l'entreprise ne peut répondre.

Plus de la moitié de ceux-ci travaillent dans une entreprise du secteur secondaire (58,0%), les autres appartenant pour la plupart au secteur tertiaire (41,2%).

Les entreprises qui auraient de tels besoins se retrouvent surtout dans la petite entreprise (78,0%), la moyenne entreprise représentant seulement 17,4% de celles-là.

Les besoins auxquels l'entreprise n'est pas en mesure de répondre sont de différents types (cf. tableau 3.6). Il y a des besoins de formation technique en ébénisterie, en pâtisserie, en couture et autres (44,3%). Il y a aussi des besoins de formation spécialisée en fonction d'un poste (15,2%) et des besoins de formation pour les cadres (17,7%). Enfin, pour un certain nombre d'entreprises, il y a des besoins de mise à jour à cause de changements technologiques (7,5%) et la nécessité d'avoir des programmes de formation à l'extérieur (6,3%).

Tableau 3.6

Besoins auxquels l'entreprise n'est pas en mesure de répondre

	Fréquence	%
Cours de comptabilité	1	1,3
Cours de premiers soins	1	1,3
Formation aux cadres	14	17,7
Cours de mécanique	1	1,3
Cours de lecture de plans	2	2,5
Formation spécialisée en fonction du poste	12	15,2
Programme de formation à l'extérieur	5	6,3
Gestion de temps	1	1,3
Formation technique	35	44,3
Mise à jour (changement technologique)	6	7,5
Cours sur le système métrique	1	1,3
Total	79	100,0

Les entreprises, selon le tableau 3.7, auraient surtout besoin de ressources humaines (8,1%) et d'aide financière (4,8%) pour être capables de faire de la formation en entreprise. Les autres auraient besoin de temps (2,9%) et d'une organisation appropriée (2,1%) pour pourvoir de la formation.

Tableau 3.7

«De quoi auriez-vous besoin pour être capable de faire de la formation dans votre entreprise?» (question 12)

	Fréquence	%
De l'aide financière	26	4,8
Des ressources humaines	44	8,1
Du temps	16	2,9
Une organisation appropriée	11	2,1
Des cours en dehors des heures de travail	2	0,4
De la motivation de la part des employés	4	0,7
Rien	3	0,5

3.3 Activités de formation depuis trois ans

En terminant sur les besoins de formation, il était important de chercher à savoir s'il y a eu quelques activités de formation depuis trois ans. Selon le tableau 3.8, il y eu beaucoup de formation sur le tas et les activités de formation proprement dites se limitent à cela. Par contre, le tiers des entreprises (34,2%) qui n'ont pas eu d'activités de formation (durant ou en dehors des heures de travail) n'ont eu aucune activité de formation depuis trois ans, même pas de la formation sur le tas.

Parmi les entreprises qui ont eu quelques activités de formation depuis trois ans, 81,6% se sont limitées à de la formation sur le tas, les autres ayant eu l'une ou l'autre activité de formation ou plusieurs activités, mais jamais en nombre suffisamment grand pour être significatif.

Tableau 3.8

Activités de formation depuis trois ans

	Fréquence	%
Apprentissage réglementé	25	5,0*
Formation sur le tas	302	60,0
Stage ou cours durant les heures de travail	23	4,6
Formation en dehors des heures de travail	24	4,8
Aucune formation	172	34,2

* Les pourcentages ne peuvent être additionnés, plusieurs réponses étant possibles.

3.4 Conclusion

En bref, les entreprises qui n'ont pas de formation durant ou en dehors des heures de travail affirment ne pas avoir de besoins actuels en formation.

Par contre, près d'une entreprise sur cinq, qui n'a eu aucune activité de formation au cours du dernier exercice financier, aurait des besoins auxquels l'entreprise ne peut répondre. Ces besoins auraient trait à de la formation technique ou à de la formation spécialisée en fonction d'un poste, à de la mise à jour ou à la nécessité d'avoir des programmes de formation à l'extérieur. Pour réaliser ces besoins, les entreprises aimeraient avoir, en particulier, de l'aide financière et des ressources humaines.

Enfin, la plupart des entreprises qui n'ont pas eu de formation, lors du dernier exercice financier (formation durant ou en dehors des heures de travail) ont au moins dispensé de la formation sur le tas depuis trois ans.

Chapitre 4

Formation sur le tas

Les entreprises de moins de 100 employés qui ne dispensent pas d'autres formations (formation durant les heures de travail ou formation en dehors des heures de travail) que la formation sur le tas, se limitent pour la plupart à ce type de formation (78,9%). Il y en a, cependant, 12,7% qui ont aussi des activités d'apprentissage, 6,3% qui ont de la formation sur le tas et de la formation syndicale et 2,1% qui offrent les trois types de formation (tableau 4.1).

Tableau 4.1
Formation dispensée dans les entreprises de moins de 100 employés

Formation	Fréquence	%
Formation sur le tas	159	78,9
Formation sur le tas et apprentissage	25	12,7
Formation sur le tas et formation syndicale	13	6,3
Formation sur le tas, apprentissage et formation syndicale	4	2,1
Total	201	100,0

À partir du tableau 4.2, il semble que les entreprises de moins de 100 employés qui ont répondu au questionnaire B, aient plus tendance à se limiter à la formation sur le tas, si elles appartiennent au secteur tertiaire (83,6%) que si elles sont du secteur secondaire (74,0%).

Tableau 4.2
Formation dispensée dans les entreprises de moins de 100 employés selon les grands secteurs d'activité économique

Formation	Secteur	
	Secondaire %	Tertiaire %
Formation sur le tas uniquement	74,0	83,6
Formation sur le tas et autres	26,0	16,4
Total	100,0	100,0
N	103	95

Par ailleurs, si on considère la région, les entreprises de la région de Montréal ont légèrement plus tendance à avoir d'autres activités (apprentissage ou formation syndicale) en plus de la formation sur le tas (22,1%) que celles du reste de la province (8,4%).

4.1 Clientèle visée par la formation sur le tas

Les entreprises de moins de 100 employés dispensent en général beaucoup moins de formation sur le tas à leurs cadres, professionnels et contremaîtres (29,4%) qu'aux employés (94,5%). Selon le tableau 4.3, la plupart d'entre elles n'offrent de telles activités de formation sur le tas qu'aux employés autres que les cadres, professionnels et contremaîtres (70,6%) et seulement 5,5% d'entre elles réservent de telles activités seulement aux cadres, professionnels et contremaîtres. Le reste (23,9%) ont des activités de formation pour l'ensemble de leurs employés.

Tableau 4.3
Entreprises de moins de 100 employés selon les catégories d'employés ayant suivi de la formation sur le tas

Catégories	Fréquence	%
Cadres, professionnels et contremaîtres	11	5,5
Autres employés	139	70,6
Toutes les catégories	47	23,9
Total	197	100,0

Ceci dit, il est intéressant de savoir que ces entreprises permettent en moyenne à 2,4 cadres, professionnels et contremaîtres de suivre de la formation sur le tas. Par contre, une moyenne de 9,6 employés d'autres catégories ont pu avoir la même opportunité dans les petites entreprises qui font de la formation sur le tas.

À titre indicatif, il est intéressant de mentionner que la formation sur le tas qui est donnée aux cadres, professionnels et contremaîtres, est plutôt accessible aux hommes (25,4%) qu'aux femmes (9,9%). Il en est de même pour les autres employés, puisque 76,1% des entreprises ont permis à des hommes de suivre de telles activités pendant que seulement 58,5% offraient la

même possibilité à des femmes. À partir du tableau 4.4, les cadres, professionnels et contremaîtres de sexe masculin sont beaucoup plus favorisés que ceux de sexe féminin. Les deux tiers des entreprises qui dispensent de la formation sur le tas à leurs cadres l'offrent exclusivement à ceux de sexe masculin (65,5%). Seulement 12,1% de telles entreprises l'offrent exclusivement à leurs cadres de sexe féminin, le reste (22,4%) donnant une chance égale aux hommes et aux femmes. Pour les autres employés, c'est quelque peu différent. Alors que 36,6% des entreprises favorisent seulement les hommes et que 17,7% seulement les femmes, 45,7% donnent une chance égale aux hommes et aux femmes.

Tableau 4.4

Entreprises de moins de 100 employés selon le sexe des employés qui ont bénéficié de formation sur le tas

Sexe	Cadres et professionnels	Autres employés
	%	%
Hommes seulement	65.5	36.6
Femmes seulement	12.1	17.7
Hommes et femmes	22.4	45.7
Total	100,0	100,0
N	58	186

Dans les entreprises qui offrent de la formation sur le tas aux cadres, les hommes sont nettement plus privilégiés que les femmes : il y a en moyenne 1,7 homme pour 0,8 femme à y suivre de telles activités de formation. La même situation prévaut dans le cas des autres employés : 6,1 hommes appartenant à cette catégorie d'employés suivent de la formation sur le tas dans les petites entreprises qui offrent de telles activités, pendant que seulement 4,3 femmes en moyenne sont dans la même situation.

4.2 Contenu de la formation sur le tas

Les entreprises de moins de 100 employés qui n'ont pas d'autres formations que la formation sur le tas dispensent surtout de la formation à leurs nouveaux employés (86,6%). Les cours de santé-sécurité au travail ne sont donnés que dans 16,2% de ces entreprises, alors qu'on offre des cours de perfectionnement des connaissances dans 31,7%.

À partir du tableau 4.5, on peut voir que la majorité des entreprises de moins de 100 employés, qui donnent de la formation sur le tas (61,3%) ne donnent que de la formation aux nouveaux employés. Moins de 10% se limitent à du perfectionnement des connaissances, mais 13,6% offrent de la formation aux nouveaux employés et du perfectionnement des connaissances.

Tableau 4.5

Formation sur le tas dans l'entreprise privée de moins de 100 employés : type de formation dispensée

Type de formation	Fréquence	%
Formation dispensée aux nouveaux employés	122	61.3
Des cours de santé-sécurité au travail	3	1.5
Une mise à jour ou du perfectionnement des connaissances	18	9.0
Formation dispensée aux nouveaux employés + des cours de santé-sécurité au travail	11	5.5
Formation dispensée aux nouveaux employés + perfectionnement des connaissances	27	13.6
Des cours de santé-sécurité au travail + perfectionnement des connaissances	4	2.0
Formation dispensée aux nouveaux employés + des cours de santé-sécurité au travail + une mise à jour ou du perfectionnement des connaissances	14	7.1
Total	199	100,0

La question était formulée ainsi: «Pour l'ensemble de ces employés, quel(s) type(s) de formation ont-ils reçu(s)...?» (question 8).

Le tableau 4.6 nous révèle que les petites entreprises ayant de la formation sur le tas offrent plus de cours de santé-sécurité au travail s'ils appartiennent au secteur secondaire (20,5%) qu'au secteur tertiaire (10,4%). Par contre, la mise à jour ou le perfectionnement des connaissances est plutôt dispensé dans les entreprises du secteur tertiaire (37,3%) que du secteur secondaire (26,0%). Pour la formation dispensée aux nouveaux employés, on ne décèle pas de différences significatives entre ces deux grands secteurs d'activités.

Tableau 4.6

Formation sur le tas dans l'entreprise privée de moins de 100 employés : type de formation dispensée selon les grands secteurs d'activité économique

Formation	Secteur d'activité	
	Secondaire %	Tertiaire %
Formation dispensée aux nouveaux employés	89.0(103)*	85.1(95)
Cours de santé-sécurité au travail	20.5	10.4
Mise à jour ou perfectionnement des connaissances	26.0	37.3

* Base sur laquelle le pourcentage a été calculé.

4.3 Comment est dispensée la formation sur le tas

La formation sur le tas qui a cours dans la petite entreprise est surtout réalisée par «l'entreprise sans autres ressources» (88,7%). Un certain nombre d'entreprises, cependant, se font assister soit par un fournisseur d'équipement ou de matériel (10,6%), soit par des consultants ou des spécialistes en formation (10,6%), mais très peu, selon le tableau 4.7 reçoivent de l'aide des institutions d'enseignement (2,8%).

La plupart des entreprises qui font elles-mêmes la formation sur le tas ne reçoivent aucune aide. Ainsi, des 88,7% qui font la formation sur le tas sans autres ressources, il y en a 80,3% qui n'ont pas utilisé d'autres possibilités; les autres (19,7%) ont pu disposer aussi à un moment ou l'autre d'autres ressources extérieures (fournisseur, institution d'enseignement, consultant, gouvernement ou association sectorielle).

Tableau 4.7

Formation sur le tas dans l'entreprise privée de moins de 100 employés : par qui cette formation est-elle faite?

Par qui?	Fréquence	%
Par l'entreprise sans autres ressources	178	88,7
Par l'entreprise avec un fournisseur d'équipement ou de matériel	21	10,6
Par l'entreprise avec des consultants ou des spécialistes en formation	21	10,6
Par l'entreprise avec un centre de main-d'oeuvre ou un organisme gouvernemental	17	8,5
Par l'entreprise avec une association sectorielle	11	5,6
Par l'entreprise avec une institution d'enseignement	6	2,8

La question était formulée ainsi: «Est-ce que cette formation sur le tas a été faite...?» (question 9).

Par qui est organisée la formation sur le tas dispensée dans les entreprises? Par des employés réguliers ou occasionnels? Selon le tableau 4.8, il y a à peu près autant d'entreprises à y consacrer uniquement du personnel régulier que du personnel occasionnel (40%). Un peu plus de 10% des entreprises y affectent du personnel régulier en même temps que du personnel occasionnel, 4,0% n'y affectant absolument pas de personnel.

Considérant le nombre d'employés affectés à la formation sur le tas, on peut voir que les entreprises de moins de 100 employés y affectent en moyenne 1,6 employé sur une base régulière et 1,4 sur une base occasionnelle.

Tableau 4.8

Type d'employés ayant contribué à la formation sur le tas

Type d'employés	Fréquence	%
Employés engagés sur une base régulière	84	41,8
Employés engagés sur une base occasionnelle	82	40,8
Employés engagés sur une base régulière + employés engagés sur une base occasionnelle	27	13,4
Aucun employé	8	4,0
Total	201	100,0

La question était formulée ainsi: «Combien d'employés de l'entreprise ont contribué à préparer, à réaliser ou à superviser cette formation sur le tas?» (question 10).

Maintenant si on tente de poursuivre un peu plus loin l'analyse, on constate que les entreprises, quant à l'affectation d'employés réguliers à la formation sur le tas, n'ont pas de comportements significatifs, qu'elles appartiennent au secteur secondaire (moyenne: 1,7 employé) ou tertiaire (moyenne: 1,6 employé), qu'elles aient moins de 30 employés (moyenne: 1,6 employé), entre 30 et 59 employés (moyenne: 1,5 employé) ou 60 employés et plus (moyenne: 1,9 employé).

Il en est de même quant à l'affectation d'employés occasionnels à la formation sur le tas. Les entreprises du secteur secondaire n'affectent pas plus d'employés occasionnels à la formation sur le tas (moyenne: 1,5 employé) que celles du secteur tertiaire (moyenne: 1,3 employé). Une nuance, cependant: il semble que les entreprises qui font de la formation sur le tas sans autres ressources aient un peu plus souvent recours à des employés occasionnels (moyenne: 1,5 employé) que les autres disposant d'autres ressources (moyenne: 1,0 employé). Il est intéressant de noter aussi que plus l'entreprise a d'employés, plus on fait appel à des employés occasionnels. Ainsi, les entreprises de moins de 30 employés affectent 0,9 employé à la formation sur le tas, celles de 30 à 59 employés 1,4 employé et celles de 60 et plus 2,0 employés.

Très peu d'entreprises de moins de 100 employés ayant donné de la formation sur le tas ont pu obtenir une attestation officielle pour leurs employés qui ont bénéficié de cette formation. En fait, elles n'atteignent que 7%.

Celles qui ont pu obtenir cette attestation officielle ne l'ont pas pour la plupart décernée elles-mêmes. Compte tenu du nombre limité de cas (N: 14), il est quand même intéressant de mentionner à titre indicatif que seulement 20% de celles-ci ont pu décerner cette attestation: pour les autres (80%), cette attestation était décernée par quelqu'un d'autre.

Les activités de formation sur le tas sont généralement mises sur pied par l'employeur lui-même (92,3%). Très peu d'entreprises le font en conformité avec la convention collective (5,6%) ou à la suite d'une autre entente (5,6%).

Selon le tableau 4.9, la plupart de ces entreprises mettent elles-mêmes sur pied ces activités de formation sans tenir compte de la convention collective ou d'une autre entente (89,0%). Les autres le font à partir d'une de ces ententes ou en collaboration. Le tableau 4.9 reproduit la distribution des différentes possibilités.

Tableau 4.9

«Comment ont été mises sur pied ces activités de formation sur le tas» (question 13)

	Fréquence	%
Par l'employeur lui-même	178	89,0
En conformité avec la convention collective	7	3,5
En conformité avec une autre entente	8	4,0
Par l'employeur lui-même et en conformité avec la convention collective	4	2,0
Par l'employeur lui-même et en conformité avec une autre entente	3	1,5
Total	200	100,0

Très peu d'entreprises de moins de 100 employés ont bénéficié de subventions pour leurs activités de formation sur le tas (4,9%).

Sur les 8 cas qui ont reçu des subventions, 7 affirment qu'elles proviennent du gouvernement du Canada et 1 du gouvernement provincial.

4.4 Dépenses affectées à la formation sur le tas

Les dépenses affectées par l'entreprise à la formation sur le tas peuvent être de différents types. Très peu d'entreprises y ont affecté des salaires et honoraires de professionnels ou de firmes spécialisées (8,5%), des sommes d'argent pour l'achat de matériel divers (8,5%) ou pour l'achat d'un programme de formation (2,1%). Le tiers (36,6%), par contre, y ont consacré d'autres dépenses, soit les salaires payés en temps supplémentaire occasionné par le temps accordé à la formation, le salaire de l'employé en cause, ou le salaire du contremaître impliqué.

Selon le tableau 4.10, à peu près la moitié des entreprises concernées n'ont pu imputer quelque dépense que ce soit aux activités de formation. Ceux qui ont pu en identifier parlent non pas de salaires ou honoraires, de programme ou matériel, ou de combinaison de ces types de dépenses, mais plutôt de ces autres dépenses dont il a été question plus haut.

Tableau 4.10

Type(s) de dépenses offert(s) aux activités de formation par les entreprises de moins de 100 employés

Type(s) de dépenses	Fréquence	%
Aucune dépense	98	49,0
Salaires et honoraires de professionnels ou de firmes spécialisées	13	6,5
Achat d'un programme de formation	1	0,5
Achat de matériel divers	11	5,5
Autres	71	35,5
Combinaison de plusieurs types de dépenses	6	3,0
Total	200	100,0

La question était formulée ainsi : «Quel(s) type(s) de dépenses ont été affecté(s) par l'entreprise à ces activités de formation sur le tas?»

4.5 Conclusion

Que retenir de la formation sur le tas dispensée dans la petite entreprise? D'abord, il est important de se rappeler qu'en général, ce type d'entreprise n'offre pas d'autres possibilités de formation et que ces activités sont surtout dispensées aux non-cadres de sexe masculin. Ensuite, on a pu constater que la formation sur le tas était prévue, avant tout, pour les nouveaux employés et était dispensée, la plupart du temps, par l'entreprise elle-même sans autres ressources.

Ces activités de formation peuvent être réalisées autant par des employés réguliers que par des employés occasionnels. Ordinairement, elles ne conduisent pas à l'obtention d'une attestation officielle.

Ces activités occasionnent, pour la moitié de ces entreprises, certaines dépenses qui ont trait aux heures supplémentaires occasionnées par le temps accordé à la formation, au salaire de l'employé en cause et au salaire du contremaître impliqué.

Conclusion

Ce rapport préliminaire nous permet d'affirmer qu'il y a des activités de formation dans l'entreprise, du moins dans 87,6% des cas. Ces activités de formation ont pu être qualifiées, en déterminant quelle(s) activité(s) de formation était(ent) dispensée(s) dans l'entreprise : apprentissage, formation syndicale, formation sur le tas, formation durant les heures de travail et/ou formation en dehors des heures de travail.

Cette présentation étant réalisée de façon très sommaire, il convient de poursuivre l'analyse en approfondissant les données dont il a été question plus haut, surtout pour les entreprises qui n'ont aucune formation et pour les petites entreprises qui n'ont que de la formation sur le tas.

Par contre, l'analyse des différentes activités de formation, analyse qui n'a été qu'amorcée, devra être complétée, soit en exploitant au maximum les données déjà disponibles, soit en quantifiant certaines activités de formation, formation durant et en dehors des heures normales de travail. Cette dernière étape devrait être réalisée par l'analyse des données obtenues grâce à un questionnaire postal.

Bref, l'analyse qui précède brosse un tableau très sommaire de la réalité, de telle sorte qu'elle soulève davantage d'interrogations que de réponses satisfaisantes pour quelqu'un d'impliqué dans la recherche. Cependant, compte tenu du mandat qui nous avait été confié, nous osons espérer que ces résultats sommaires seront l'amorce appropriée d'une analyse véritable des activités de formation qui ont cours dans l'entreprise.

Section 3

Rapport préliminaire II

Introduction

Par l'entrevue téléphonique, nous avons vu que deux entreprises sur trois (66,2%) ont des activités de formation durant et/ou en dehors des heures normales de travail de l'employé. Ces données sont, de prime abord, surprenantes et nous amènent à nous interroger sérieusement sur cette formation qui est dispensée dans le cadre de l'entreprise.

D'autres données, cependant, viennent préciser celles que nous avons obtenues par téléphone. Le questionnaire postal qui a été expédié à ces entreprises nous fournit ces renseignements ou, du moins, ceux que nos informateurs ont bien voulu nous transmettre, compte tenu de la complexité de certaines de ses sections qui devaient permettre une analyse très précise de la situation.

Ce sont ces données recueillies par questionnaire auto-administré que nous voulons présenter dans le cadre de ce deuxième rapport préliminaire. Aussi, afin de ne pas reprendre ce qui a déjà été dit, nous invitons le lecteur à faire un survol très rapide du rapport précédent, en particulier des caractéristiques de l'entreprise et de certaines pratiques de formation qui y ont cours.

Le premier chapitre de ce deuxième rapport préliminaire comporte une foule de renseignements sur les activités de formation, qui sont offertes par l'entreprise durant les heures normales de travail de l'employé. Il permet de mieux cerner le contenu et les modalités de ces activités de formation.

Le deuxième chapitre traite des activités de formation en dehors des heures normales de travail. Il y sera principalement question du remboursement des frais de scolarité et des modalités qui l'accompagnent.

Le troisième chapitre a pour but de mieux cerner les implications financières de telles pratiques de formation.

Bref, ce rapport examine deux pratiques particulières de la formation en entreprise : la formation durant les heures normales de travail et la formation en dehors des heures de travail, ainsi que les implications financières qui leur sont attribuables.

Chapitre premier

Activités de formation durant les heures de travail

L'entrevue téléphonique nous a permis de savoir qu'un peu plus de la moitié des entreprises (55,4%) ont des activités de formation ou de perfectionnement durant les heures normales de travail. Ceci étant, il était important de pouvoir approfondir cette donnée, de mieux cerner ce qu'il en était de ces activités.

Dans ce but, un questionnaire auto-administré a été expédié aux entreprises concernées, questionnaire qui avait pour objectif de recueillir le plus d'informations possible sur ce sujet, i.e. des renseignements ayant trait aux activités de formation ou de perfectionnement suivies durant les heures normales de travail par les cadres, les professionnels, les employés de bureau, les ouvriers spécialisés et les ouvriers non spécialisés¹.

1.1. Type de formation suivi par les employés de l'entreprise

La formation qui est dispensée dans l'entreprise semble répondre aux besoins de chaque catégorie d'employés, en ce sens que chacune de ces catégories en privilégie une dimension particulière. Ainsi, à partir du tableau 1.1, les entreprises qui ont des activités de formation durant les heures normales de travail réservent, en général, à leurs cadres, à leurs professionnels et à leurs employés de bureau, leurs cours d'initiation à la vie de l'entreprise et à son organisation, leurs cours de formation sociale et générale et la mise à jour des connaissances dans le cas de transfert. Ces cours d'initiation à la vie de l'entreprise sont généralement offerts aux employés de la grande entreprise (500 employés et plus), quelle que soit leur catégorie (40,0% et plus), alors que, dans la PME, cette situation se révèle beaucoup moins fréquente (58,0% et moins). Les entreprises du secteur public (41,3%) ont, pour leur part, plus tendance à initier leurs cadres à la vie de l'entreprise que celles du secteur privé (29,7%), ces dernières privilégiant les professionnels (38,2% / 14,8%). Quant à la mise à jour des connaissances en vue d'un transfert, les entreprises du secteur public semblent se comporter à peu près de la même façon que celles du secteur privé. La taille de l'entreprise, cependant, semble très importante dans l'explication de ce type de formation, du moins pour les cadres. La grande entreprise (500 employés et plus) permet en général

plus facilement à ses cadres une mise à jour de leurs connaissances en vue d'un transfert (35,5%) que ne le fait la PME (16,0% et moins).

La mise à jour des connaissances acquises (ou l'adaptation à une nouvelle technologie) en vue de poursuivre l'exercice de leur travail touche tout particulièrement les professionnels et les ouvriers spécialisés, quelle que soit la taille de l'entreprise qui les emploie.

Les cours de langue sont organisés surtout pour les professionnels et les employés de bureau, même si une proportion importante d'entreprises en offrent à leurs cadres. La grande entreprise se distingue tout particulièrement de la PME sur ce point.

Les cours de santé-sécurité au travail, comme il fallait s'y attendre, semblent surtout destinés aux ouvriers non spécialisés, bien que toutes les catégories d'employés puissent les suivre, du moins dans la grande entreprise.

Enfin, mentionnons que les employés de bureau et les ouvriers non spécialisés, quand ils arrivent dans l'entreprise, ont généralement plus de possibilités de recevoir une formation spéciale en vue de l'exercice de leur travail que ceux des autres catégories.

Pris sous un autre angle, le tableau 1.1 nous permet de constater que les entreprises assurent en général, comme principale activité de formation ou de perfectionnement, la mise à jour des connaissances acquises (ou l'adaptation à une nouvelle technologie) en vue de poursuivre l'exercice du travail. Cette affirmation, cependant, ne s'applique pas aux ouvriers non spécialisés, qui, à leur arrivée dans l'entreprise, doivent plutôt être initiés à leur travail.

1. Cette catégorisation a posé quelques problèmes aux informateurs qui ont bien voulu collaborer. Il est évident qu'un grand nombre d'entreprises ne compilent pas leurs données de cette façon et qu'une analyse poussée de ces résultats devrait tenir compte de cette réalité.

Tableau 1.1

Type de formation ou de perfectionnement suivi par les différentes catégories d'employés de l'entreprise (cf. 3, Section 1B)

Type de formation	Cadres	Professionnels	Employés de bureau	Ouvriers spécialisés	Ouvriers non spécialisés
I 1 Initiation à la vie de l'entreprise et à son organisation	32.6% (259)*	28.5% (157)	27.5% (193)	16.7% (167)	20.6% (107)
2 Formation dispensée aux nouveaux employés en vue de l'exercice de leur travail	27.4%	31.8%	45.3%	34.8%	55.1%
3 Cours de santé-sécurité au travail	20.5%	18.6%	12.6%	29.6%	41.0%
II 4 Cours de langue	15.4%	21.2%	23.0%	5.5%	9.2%
5 Mise à jour des connaissances acquises (ou adaptation à une nouvelle technologie) en vue de poursuivre l'exercice de leur travail	61.2%	72.5%	58.3%	66.1%	31.6%
6 Mise à jour ou perfectionnement des connaissances acquises dans le cas de transfert	20.6%	21.2%	22.3%	14.2%	15.9%
III 7 Formation sociale ou générale des employés	16.5%	18.1%	16.7%	9.1%	14.7%

* Nombre d'entreprises à partir duquel le pourcentage a été calculé.

1.2 Formule utilisée dans les activités de formation

Après avoir parlé des différents types de formation qu'il est possible de recevoir durant les heures normales de travail, il nous apparaît important d'examiner les formules qui peuvent y être utilisées.

Selon le tableau 1.2, on peut constater que les cadres, les professionnels et les employés de bureau bénéficient d'activités de formation, qui se déroulent plutôt entièrement en dehors du poste de travail (56% et plus) que partiellement (47% et moins). Les ouvriers spécialisés et non spécialisés, par contre, ne peuvent profiter de tels bénéfices, puisqu'en général, on a tendance à leur organiser des activités de formation plutôt en dehors et sur le poste de travail qu'entièrement en dehors. Cette façon de faire s'applique autant à la grande entreprise qu'à la PME et les entreprises du secteur public ne diffèrent pas de celles du secteur privé sur ce point.

1.3 Organisation des activités de formation

Les activités de formation semblent être organisées plutôt dans le cadre d'activités occasionnelles que dans le cadre de programmes réguliers. Selon le tableau 1.3, cette constatation se vérifie à plus de 60% pour toutes les catégories d'employés, à l'exception des ouvriers spécialisés (50,3%) qui semblent profiter de programmes réguliers et ce pour toutes les catégories d'entreprises.

Il est, cependant, intéressant de souligner que les entreprises du secteur public offrent des programmes réguliers de formation à leurs cadres dans 58,2% des cas et à leurs professionnels dans 65,4% des cas, alors que les entreprises du secteur privé ne peuvent le faire qu'à 44,2% (cadres) et à 38,5% (professionnels).

Tableau 1.2

Formule qui a été utilisée par les différentes catégories d'employés de l'entreprise en ce qui a trait aux activités de formation et de perfectionnement (Q. 4, Section 1B)

Formule utilisée	Cadres	Professionnels	Employés de bureau	Ouvriers spécialisés	Ouvriers non spécialisés
Entièrement en dehors du poste de travail ou du lieu de production	69,6% (260)*	62,4% (170)	55,9% (173)	49,8% (158)	39,1% (96)
En partie en dehors du poste de travail ou du lieu de production	32,3%	40,1%	47,1%	52,4%	62,8%

* Nombre d'entreprises à partir duquel le pourcentage a été calculé.

Tableau 1.3

Cadre dans lequel les activités de formation ont été réalisées selon les différentes catégories d'employés de l'entreprise (Q. 5, Section 1B)

Cadre de formation	Cadres	Professionnels	Employés de bureau	Ouvriers spécialisés	Ouvriers non spécialisés
Dans le cadre de politiques ou de programmes réguliers	47,8% (262)*	49,6% (170)	46,3% (186)	55,9% (164)	47,9% (102)
Dans le cadre d'activités occasionnelles	63,9%	62,9%	64,3%	50,3%	57,7%

* Nombre d'entreprises à partir duquel le pourcentage a été calculé.

1.4 Condition(s) d'accès à ces activités de formation

Mais à quelle(s) condition(s) un employé peut-il avoir accès à ces activités de formation? Selon le tableau 1.4, il semble qu'environ 20% des entreprises ne posent aucune condition au fait qu'un employé suive des activités de formation. Par contre, les trois quarts des entreprises qui ont des activités de formation durant les heures normales de travail, demandent que la formation reçue soit au moins rattachée à la fonction ou au travail accompli par l'employé. Environ 20% des entreprises affirment que, pour pouvoir suivre des cours, un employé doit avoir été évalué positivement, pendant que moins de 15% considèrent les états de service (entre 9,9% et 13,7%) ou les services à venir (1,8% à 5,7%).

1.5 Mise sur pied de ces activités de formation

Dans le cadre de cette analyse des activités de formation, il nous apparaît important de savoir comment ces activités ont été mises sur pied.

Selon le tableau 1.5, ces activités de formation ont la plupart du temps été mises sur pied par l'employeur lui-même, du moins pour les entreprises qui ont 100 employés et plus.

La convention collective apparaît peu importante dans la mise sur pied d'activités de formation pour les cadres et les employés de bureau, alors qu'elle s'applique à quelque 20% des entreprises qui permettent à leurs professionnels, à leurs ouvriers spécialisés et à leurs ouvriers non spécialisés de suivre des cours durant les heures normales de travail.

Enfin, soulignons que 25% des entreprises qui ont été amenées à mettre sur pied de telles activités de formation, l'ont fait en conformité avec une autre entente (que la convention collective). Les entreprises qui agissent ainsi appartiennent surtout à celles qui ont moins de 100 employés, alors que la grande et moyenne entreprise prend elle-même l'initiative dans ce domaine.

Tableau 1.4

Condition(s) d'accès à ces types de formation selon les différentes catégories d'employés (cf. 6, Section 1B)

Conditions	Cadres	Professionnels	Employés de bureau	Ouvriers spécialisés	Ouvriers non spécialisés
Pas de condition particulière	25,8% (278)*	22,1% (183)	14,6% (219)	18,4% (189)	23,4% (130)
Être au service de l'entreprise depuis un certain temps	11,3%	13,4%	13,7%	13,4%	9,9%
Que la formation soit rattachée à la fonction ou au travail accompli par l'employé	73,2%	78,5%	81,1%	76,6%	72,3%
Avoir été évalué positivement par l'entreprise	19,4%	21,5%	16,3%	14,8%	19,0%
S'être engagé à travailler pendant un certain temps pour l'entreprise	3,5%	5,7%	3,6%	3,2%	1,8%

* Nombre d'entreprises à partir duquel le pourcentage a été calculé.

Tableau 1.5

Comment ont été mises sur pied ces activités de formation? (Q. 7, Section 1B)

	Cadres	Professionnels	Employés de bureau	Ouvriers spécialisés	Ouvriers non spécialisés
Par l'employeur seul	77,8% (266)*	68,3% (171)	74,7% (190)	64,0% (175)	70,1% (118)
En conformité avec une convention collective	3,6%	18,0%	8,3%	19,2%	20,4%
En conformité avec une autre entente	25,3%	26,8%	22,6%	27,0%	20,1%

* Nombre d'entreprises à partir duquel le pourcentage a été calculé.

1.6 Participation de l'entreprise à ces activités de formation

La participation à ces activités de formation peut varier d'une entreprise à l'autre, puisque celle-ci a la possibilité de profiter de services extérieurs déjà existants et ce à différents moments du programme ou des activités de formation.

À partir des tableaux 1.6 et 1.7, il semble bien que, malgré ces possibilités, la moitié des entreprises ayant des activités de formation analysent leurs besoins de formation, conçoivent et évaluent leurs programmes de formation sans autre ressource (extérieure). Il en est de même pour la réalisation et la gestion de leurs programmes de formation, mais de façon moins prononcée. Une analyse plus poussée de ces résultats

nous amène à affirmer que la taille de l'entreprise explique, en partie, qu'on y offre de la formation sans autre ressource. Ainsi, c'est dans la grande et la moyenne entreprise qu'on offre le plus de formation sans autre ressource.

Les ressources dont on semble avoir le plus besoin, du moins pour la formation des cadres, des professionnels et des employés de bureau, ont trait aux consultants et aux spécialistes en formation, ainsi qu'aux institutions d'enseignement. Dans le cas des ouvriers spécialisés et non spécialisés, on fait souvent appel à un centre de main-d'oeuvre ou à un organisme gouvernemental. Enfin, les fournisseurs d'équipement et de matériel participent plus souvent à la formation des professionnels et des ouvriers spécialisés qu'à celle des autres catégories de personnel.

Tableau 1.6

Qui a participé à l'analyse des besoins de formation, à la conception et à l'évaluation des programmes de formation? (Q. 8, Section 1B)

	Cadres	Professionnels	Employés de bureau	Ouvriers spécialisés	Ouvriers non spécialisés
L'établissement avec une association sectorielle	19,0% (268)*	21,7% (169)	13,1% (190)	14,1% (173)	14,7% (114)
L'établissement avec des consultants ou des spécialistes en formation	29,8%	26,0%	21,1%	19,0%	10,0%
L'établissement avec une institution d'enseignement	14,9%	20,9%	15,0%	9,9%	9,4%
L'établissement avec un fournisseur d'équipement ou de matériel	10,8%	12,3%	17,5%	31,4%	14,5%
L'établissement avec un centre de main-d'oeuvre ou un organisme gouvernemental	9,0%	10,0%	6,7%	17,6%	23,1%
L'établissement sans autre ressource	48,2%	52,0%	55,8%	44,5%	60,8%

* Nombre d'entreprises à partir duquel le pourcentage a été calculé.

Tableau 1.7

Qui a participé à la réalisation et à la gestion des programmes de formation? (Q. 9, Section 1B)

	Cadres	Professionnels	Employés de bureau	Ouvriers spécialisés	Ouvriers non spécialisés
L'établissement avec une association sectorielle	17,9% (264)*	21,2% (165)	16,1% (182)	14,2% (167)	14,3% (104)
L'établissement avec des consultants ou des spécialistes en formation	32,6%	29,2%	21,5%	19,7%	13,3%
L'établissement avec une institution d'enseignement	23,0%	29,6%	22,2%	16,0%	16,5%
L'établissement avec un fournisseur d'équipement ou de matériel	10,4%	13,2%	20,0%	35,0%	16,5%
L'établissement avec un centre de main-d'oeuvre ou un organisme gouvernemental	12,0%	11,5%	7,1%	16,9%	20,8%
L'établissement sans autre ressource	39,2%	40,3%	47,2%	39,3%	59,7%

* Nombre d'entreprises à partir duquel le pourcentage a été calculé.

1.7 Attestation officielle de la formation suivie

La formation suivie peut permettre à l'employé d'acquérir une attestation officielle.

Le tableau 1.8 nous montre qu'environ 40% des entreprises qui ont des activités de formation durant les heures de travail, n'ont eu aucun diplômé au cours du dernier exercice financier. Le reste de ces entreprises en ont eues soit très peu (moins de 25%) ou beaucoup (75% et plus), les autres se distribuant entre ces deux pôles.

Les attestations obtenues peuvent avoir été décernées par différents participants. Ainsi, et c'est normal, la majorité des attestations proviennent de maisons d'enseignement. Par contre, il est intéressant de constater, à partir du tableau 1.9, que le fournisseur d'équipement ou de matériel fournit généralement de telles attestations aux employés de bureau et aux ouvriers spécialisés qui suivent des cours de perfectionnement. Il faut noter, cependant, que ces attestations officielles auront souvent une reconnaissance limitée à l'entreprise, quand elles sont dispensées par l'entreprise elle-même, ou à l'association sectorielle quand elles en proviennent.

Tableau 1.8

Pourcentage d'employés ayant reçu au moins une attestation officielle à la fin de la période de formation (Q. 10, Section 1B)

Pourcentage d'employés	Cadres	Professionnels	Employés de bureau	Ouvriers spécialisés	Ouvriers non spécialisés
0%	42,6%	34,0%	43,0%	38,7%	47,9%
Moins de 25%	26,7%	34,9%	28,8%	33,3%	26,4%
Entre 25% et 49%	4,8%	6,3%	5,5%	6,3%	5,9%
Entre 50% et 74%	4,1%	5,7%	4,3%	2,2%	1,8%
75% et plus	21,8%	19,1%	18,3%	19,5%	17,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
N	260	166	188	170	102

Tableau 1.9

Par qui ont été décernées les attestations officielles? (Q. 11, Section 1B)

	Cadres	Professionnels	Employés de bureau	Ouvriers spécialisés	Ouvriers non spécialisés
Par une association sectorielle	18,6% (156)*	18,6% (106)	21,0% (101)	14,0% (105)	5,8% (52)
Par des consultants ou spécialistes en formation	28,7%	20,6%	19,3%	20,6%	22,8%
Par un fournisseur d'équipement ou de matériel	7,7%	6,3%	14,5%	23,5%	6,5%
Par une institution d'enseignement	44,6%	59,6%	50,7%	35,5%	48,5%
Par l'entreprise, la maison mère ou le siège social	26,9%	16,8%	18,4%	15,9%	24,0%

* Nombre d'entreprises à partir duquel le pourcentage a été calculé.

1.8 Activités de courte et de longue durée

Les activités de formation qui ont cours dans l'entreprise sont en général de courte durée. C'est en fait la conclusion à laquelle il fallait s'attendre. En effet, les activités de formation de longue durée ne semblent viser que les professionnels et ce seulement dans 13,5% des cas.

Parmi les activités de courte durée, on semble, en général, privilégier la formule de la formation de plus d'une journée, mais de moins de trois mois consécutifs à temps plein à celle de moins d'une journée à la fois, mais échelonnée sur plusieurs semaines ou mois. Par contre, il est important de noter que la situation est quelque peu différente dans le cas des ouvriers non spécialisés, qui reçoivent plutôt une formation de moins d'une journée à la fois, mais échelonnée sur plusieurs semaines ou mois. (cf. tableau 1.10).

1.9 Modalités pour amener les employés à participer

Dans le cas des activités de formation de courte durée, il semble que le plus souvent l'employeur recommande à l'employé de participer à de telles activités de formation. Selon le tableau 1.11, il semble aussi que l'employeur soit amené à approuver plus souvent une

demande de la part de ses professionnels que de ses autres employés, alors qu'un certain nombre, en particulier chez les ouvriers spécialisés, doivent suivre ces activités de formation.

Pour les activités de longue durée, qui existent dans très peu d'entreprises, on constate que l'employeur a le plus souvent à approuver une demande de la part de l'employé.

De plus, la formation de longue durée suivie par les employés est généralement connexe au poste ou au travail accompli².

Les employés qui participent à cette formation de longue durée bénéficient le plus souvent de la totalité de leur salaire et du remboursement de leurs frais de scolarité.

2. Les données ne sont pas présentées ici à cause d'un N trop petit (24).

Tableau 1.10

Formule retenue par l'entreprise lors des activités de formation (Q. 13, Section 1B)

Formule	Cadres	Professionnels	Employés de bureau	Ouvriers spécialisés	Ouvriers non spécialisés
Formation de moins d'une journée à la fois, mais échelonnée sur plusieurs semaines ou mois	44,3% (256)*	41,7% (167)	50,8% (167)	46,6% (153)	55,4% (88)
Bloc de formation de plus d'une journée mais de moins de 3 mois consécutifs à temps plein	65,5%	67,8%	56,9%	64,0%	44,7%
Formation de plus de 3 mois consécutifs à temps plein	5,8%	13,3%	6,5%	6,2%	10,3%

* Nombre d'entreprises à partir duquel le pourcentage a été calculé.

Tableau 1.11

Comment on amène les employés à participer à des activités de formation? (Q. 14, Section 1B)

Modalités	Cadres	Professionnels	Employés de bureau	Ouvriers spécialisés	Ouvriers non spécialisés
L'employé doit suivre ces activités de formation	29,0% (237)*	25,2% (153)	29,5% (166)	34,8% (150)	26,2% (97)
L'employeur recommande à l'employé d'y participer	39,8%	39,4%	37,9%	46,8%	53,1%
L'employeur approuve une demande de la part de l'employé	29,6%	39,8%	29,8%	22,6%	18,6%
L'employeur laisse l'initiative à l'employé	17,3%	18,3%	19,6%	12,0%	16,4%

* Nombre d'entreprises à partir duquel le pourcentage a été calculé.

Enfin, les employés qui ont été dans cette situation conservaient généralement leurs droits d'ancienneté et leurs bénéfices marginaux.

1.10 Conclusion

Que peut-on retenir de ces activités de formation dispensées durant les heures normales de travail? D'abord, il faut dire que, par ces activités, les entreprises assurent une certaine mise à jour des connaissances acquises (ou adaptation à une nouvelle technologie) par l'employé, à l'exception des ouvriers non spécialisés. Ces derniers doivent plutôt recevoir une initiation plus poussée en vue de leur travail.

Cette formation est dispensée entièrement en dehors du poste de travail pour les cadres, les professionnels et les employés de bureau, alors qu'elle ne l'est qu'en partie pour les ouvriers spécialisés et non spécialisés.

Elle est organisée dans le cadre d'activités occasionnelles pour toutes les catégories d'employés à l'exception des ouvriers spécialisés, pour qui elle a tendance à se dérouler dans le cadre de programmes réguliers.

La plupart des entreprises permettent à leurs employés d'avoir des activités de formation, mais à condition que la formation reçue soit au moins rattachée à la fonction ou au travail accompli par l'employé.

Les activités de formation dont il a été question plus haut sont ordinairement mises sur pied par l'employeur seul. Le plus souvent, l'entreprise analyse ses besoins en formation, conçoit et évalue son programme de formation sans autre ressource. Elle fait de même pour la réalisation et la gestion de ses programmes de formation.

Des données obtenues, il semble que les employés de quelque 60% des entreprises concernées ont reçu une attestation officielle à la fin de leur période de formation, des attestations qui provenaient soit de maisons d'enseignement, soit d'ailleurs (fournisseur, association sectorielle ou autre).

Enfin, les activités de formation qui ont cours dans l'entreprise sont le plus souvent de courte durée, soit de plus d'une journée, mais de moins de trois mois consécutifs à temps plein ou, bien qu'un peu moins populaire, de moins d'une journée à la fois, mais échelonnée sur plusieurs semaines ou plusieurs mois.

Chapitre 2

Activités de formation en dehors des heures normales de travail

À partir des entrevues téléphoniques que nous avons réalisées, il a été possible de constater que la moitié des entreprises du Québec (50,2%) ont des activités de formation en dehors des heures normales de travail, i.e. qu'elles remboursent en tout ou en partie les frais de scolarité des employés qui ont eu de telles activités.

Mais qu'en est-il au juste de ces activités? Dans quel cadre les remboursements de ces activités sont-ils survenus? À quelle(s) condition(s)? Et pour quel genre de programme? Voilà autant de questions auxquelles nous tenterons de répondre en présentant les données que nous avons recueillies par un questionnaire auto-administré.

2.1 Remboursement des frais de scolarité

D'abord, il est important de savoir «dans quel cadre ces remboursements ont été réalisés» (Q. 3, section 2). Selon nos informateurs privilégiés, il semble que les entreprises soient très partagées sur ce point (cf. tableau 2.1 : elles sont à peu près aussi nombreuses à rembourser ces frais de scolarité dans le cadre de politiques ou de programmes réguliers de formation (55,1%) qu'en jugeant chaque demande (50,1%) et ce quelle que soit sa taille ou son secteur d'activité (secteur privé/public). Mentionnons, enfin, qu'elles ne préconisent, en général, qu'une seule formule (94,2%).

Tableau 2.1

Remboursement des frais de scolarité pour activité de formation (Q. 3, Section 2).

Remboursement	Fréquence	%
Dans le cadre de politiques ou de programmes réguliers de formation	192	55,1(348)*
En jugeant chaque demande	174	50,1
Autres	20	5,8

* Nombre d'entreprises à partir duquel le pourcentage a été calculé.

2.2 À qui revient la décision de rembourser?

Selon le tableau 2.2, la décision de rembourser les frais de scolarité est généralement prise par l'employeur seul (81,9%). Moins de 15% des entreprises affirment le faire en conformité avec une convention collective (14,5%) et/ou conformité avec une autre entente (12,0%).

Une analyse sommaire de ces données nous révèle que les entreprises du secteur privé se montrent plus autonomes (88,3%) que celles du secteur public (57,5%) : la décision de rembourser les frais de scolarité de leurs employés y est plus souvent prise par l'employeur seul. Par contre, on peut voir que, les entreprises du secteur public sont beaucoup plus liées aux conventions collectives (48,5%) que celles du secteur privé (5,5%), du moins en ce qui a trait à cette décision de rembourser les frais de scolarité de leurs employés qui ont suivi des activités de formation en dehors de leurs heures normales de travail.

Tableau 2.2

Par qui a été prise la décision de rembourser les frais de scolarité pour activités de formation? (Q. 4, Section 2)

	Fréquence	%
Par l'employeur seul	287	81,9(351)*
En conformité avec une convention collective	51	14,5
En conformité avec une autre entente	42	12,0

* Nombre d'entreprises à partir duquel le pourcentage a été calculé.

2.3 Dans quels cas ces remboursements ont-ils été effectués?

Selon le tableau 2.3, les entreprises qui ont remboursé les frais de scolarité de certains de leurs employés, l'ont fait, dans la plupart des cas (72,2%), lorsqu'elles avaient approuvé une demande de leur part. Cette situation semble s'expliquer assez bien par la taille de l'entreprise, puisque plus l'entreprise est importante quant à la taille, plus on a tendance à y rembourser les frais de scolarité pour activités de formation, compte tenu du fait que l'entreprise a approuvé une demande de la part de l'employé.

D'autre part, plus de 40% des entreprises ont accepté de rembourser de tels frais de scolarité, lorsqu'elles avaient recommandé à l'employé d'y participer et moins de 30% ont agi de la sorte quand l'employé demandait de suivre ces activités de formation ou demandait un remboursement.

Tableau 2.3

Dans quels cas ont été remboursés les frais de scolarité pour activités de formation? (Q. 5, Section 2).

	Fréquence	%
Lorsque l'employé devait suivre les activités de formation	99	28,1(352)*
Lorsque l'employeur recommandait à l'employé d'y participer	149	42,3
Lorsque l'employeur approuvait une demande de la part de l'employé	254	72,2
Lorsque l'employé le demandait	105	29,8

* Nombre d'entreprises à partir duquel le pourcentage a été calculé.

2.4 Condition(s) d'accès à ce programme

Il est intéressant de savoir que 19,0% des entreprises qui remboursent de tels frais de scolarité ne posent aucune condition (cf. tableau 2.4). Par contre, il est important, pour la majorité de ces entreprises (82,4%), que la formation soit rattachée à la fonction et au travail accompli par l'employé. Peu d'entreprises (3,8%) obligent l'employé à y travailler un certain temps, alors que 20% accordent le remboursement des frais de scolarité, si elles ont évalué l'employé positivement (21,1%) ou s'il est à son service depuis un certain temps (18,5%).

Tableau 2.4

Condition(s) d'accès aux activités de formation dont le remboursement est prévu par l'employeur (Q. 6, Section 2)

	Fréquence	%
Pas de condition particulière	68	19,0(356)*
Être au service de l'entreprise depuis un certain temps	66	18,5
Que la formation soit rattachée à la fonction et au travail accompli par l'employé	293	82,4
Avoir été évalué positivement par l'entreprise	75	21,1
S'être engagé à travailler pendant un certain temps pour l'entreprise	13	3,8
Autres	16	4,6

* Nombre d'entreprises à partir duquel le pourcentage a été calculé.

2.5 Le genre de programmes remboursés

Selon le tableau 2.5, le remboursement des activités de formation survient surtout pour des programmes conçus à l'intérieur de notre système d'éducation : une université (63,7%), un cégep (46,3%) ou une école secondaire (21,9%). Il est, cependant, intéressant de noter que de tels remboursements peuvent aussi être faits pour des programmes conçus en dehors de ce

système : une association professionnelle (33,1%), une entreprise privée de formation (33,1%) ou une association sectorielle (19,4%).

À l'analyse, on constate que les entreprises du secteur public se distinguent des autres, en ce sens qu'elles remboursent plus souvent les frais de scolarité pour des programmes conçus par une université (84,8%) que ne le font celles du secteur privé (58,1%).

Aussi, on peut voir que plus une entreprise est importante (quant à la taille), plus elle peut se permettre de rembourser les frais de scolarité pour des programmes conçus par une entreprise privée de formation, ou par notre système d'éducation : une école secondaire, un cégep ou une université.

Tableau 2.5

Pour quel genre de programmes de formation l'employeur a-t-il remboursé les frais de scolarité? (Q. 7, Section 2)

Des programmes conçus par :	Fréquence	%
Une association sectorielle	68	19,4(350)*
Une association professionnelle ou technique	116	33,1
Une entreprise privée de formation	116	33,1
Une école secondaire publique ou privée	77	21,9
Un cégep ou collège privé	162	46,3
Une université	223	63,7

* Nombre d'entreprises à partir duquel le pourcentage a été calculé.

2.6 Objectifs de la participation à ces activités de formation

En terminant sur les activités de formation en dehors des heures normales de travail, il convient de cerner un peu mieux les objectifs que les employés avaient en participant à de telles activités. Selon le tableau 2.6, il semble bien qu'on participe à des programmes ou à des activités de formation pour d'autres motifs qu'un transfert ou une augmentation de salaire. Il faut noter, cependant, que la motivation du transfert apparaît plus fréquemment dans la moyenne (21,3%) et la grande entreprise (39,6%) que dans la petite (13,4%). L'augmentation de salaire, par contre, serait un facteur de motivation plus important dans le secteur public que dans le secteur privé.

Tableau 2.6

Dans quel cadre les employés ont-ils participé à des programmes de formation? (Q. 8, Section 2)

	Fréquence	%
Dans le cadre d'un transfert récent ou prochain	71	22.5(316)*
Dans le cadre d'une augmentation de salaire	34	10.6
Ni l'un ni l'autre	253	80.1

* Nombre d'entreprises à partir duquel le pourcentage a été calculé.

2.7 Conclusion

Les activités de formation dont il vient d'être question ont été abordées sous l'angle du remboursement des frais de scolarité, remboursement qui peut être accordé dans le cadre de politiques ou de programmes réguliers de formation ou en jugeant chaque demande.

La décision d'accorder un tel remboursement vient normalement de l'employeur seul, lorsqu'il a approuvé une demande de la part de l'employé qui souhaite recevoir une formation rattachée à la fonction ou au travail accompli.

Les programmes remboursés ont le plus souvent été conçus à l'intérieur de notre système d'éducation bien qu'on accepte aussi beaucoup de programmes de l'extérieur.

Enfin, rappelons qu'en général, les motivations des employés à participer à de tels programmes n'ont trait ni à un transfert ni à une augmentation de salaire.

Chapitre 3

Le financement et le coût des activités de formation dans l'entreprise

Toute activité de formation durant ou en dehors des heures normales de travail a des implications financières pour l'entreprise qui offre de telles activités.

Il nous reste, donc, à parler de ces implications qui vont de l'existence d'un service de formation reconnu au montant affecté à la formation ou au perfectionnement.

3.1 Existence d'un service de formation

D'après les données obtenues, on peut affirmer que seulement une entreprise sur cinq (20,4%) a «un service de formation, de perfectionnement ou de développement des ressources humaines différent des autres services» (Q. 3, section 3).

Les entreprises qui ont un tel service se retrouvent surtout parmi celles qui ont 500 employés et plus (48,7%) et qui ont des actifs de plus de 10 millions de dollars (41,0%), les autres ne dépassant pas les 16% (cf. tableau 3.1).

Ce service ou les personnes chargées de la formation ou du perfectionnement dans l'entreprise sont le plus souvent rattachés au service spécialisé en gestion du personnel (49,4%), les autres se rapportant soit à la direction (20,1%) soit à un service non spécialisé (21,1%) ou à une institution connexe à l'entreprise (7,1%). Le tableau 3.2 présente la distribution de ces résultats.

Tableau 3.1

Entreprises ayant un service de formation selon leur taille

Entreprises ayant un service de formation	Taille		
	20 à 99 employés	100 à 499 employés	500 employés et plus
Oui	11,1%	15,9%	48,7%
Non	88,9%	84,1%	51,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
N	162	119	106

À l'analyse, il est possible de constater qu'en général les entreprises du secteur public sont plus nombreuses à avoir un service de formation rattaché à un service spécialisé en gestion du personnel (66,8%) que celles du secteur privé (48,1%).

De plus, les entreprises qui ont des syndiqués ont plus tendance à avoir un service de formation rattaché à un service spécialisé en gestion du personnel (61,5%) que les autres (40,6%).

Considérant la taille de l'entreprise, il est intéressant de mentionner que, dans la petite entreprise, le service ou les personnes chargées de la formation sont rattachés à la direction, alors que, dans la grande entreprise, ils sont plutôt rattachés à un service spécialisé en gestion du personnel (cf. tableau 3.3). Dans la PME, on trouve aussi que le service de formation (s'il y en a un) ou les personnes chargées de la formation sont rattachés à un service non spécialisé.

3.2 Cotisation à une caisse ou à un fonds affecté à la formation

Avec la cotisation à une caisse ou à un fonds affecté à la formation, nous abordons les différents aspects des coûts de l'ensemble des activités de formation pour l'entreprise.

Selon les données obtenues, moins de 15% des entreprises cotisent sur une base régulière à une caisse ou à un fonds affecté spécifiquement à la formation des employés.

Cette situation se retrouve plus souvent dans les entreprises du secteur public (33,3%) que dans celles du secteur privé (11,7%).

De plus, on peut constater que plus les actifs de l'entreprise sont importants, plus elle a de chances de cotiser à un fonds affecté spécifiquement à la formation des employés. Ainsi, à partir du tableau 3.4, 26,7% des entreprises ayant un actif de 10 000 000 \$ et plus cotisent à un tel fonds, alors que seulement 9,3% ayant un actif de 1 000 000 \$ et moins sont dans cette situation.

Le fonds auquel cotisent ces entreprises est géré conjointement par l'entreprise et le syndicat (37,3%), par l'entreprise seule (25,4%), par un comité paritaire (14,9%), par un comité inter-entreprise (13,4%) ou par une association sectorielle (6,0%). Le tableau 3.5 présente les résultats obtenus.

Tableau 3.2

Services auxquels sont rattachés le service ou les personnes chargées de la formation

	Fréquence	%
Direction	59	20,1
Service spécialisé en gestion du personnel	145	49,4
Service non spécialisé	62	21,1
Institution connexe à l'entreprise	21	7,1
Autres	7	2,3
Total	294	100,0

Tableau 3.3

Services auxquels sont rattachés le service ou les personnes chargées de la formation selon la taille de l'entreprise

	Taille		
	20 à 99 employés	100 à 499 employés	500 employés et plus
Direction	34,4%	15,8%	5,9%
Service spécialisé en gestion du personnel	26,4%	58,4%	76,2%
Service non spécialisé	23,4%	20,8%	13,8%
Institution connexe à l'entreprise	13,3%	3,3%	0,8%
Autres	2,5%	1,7%	3,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
N	86	89	95

Tableau 3.4

Entreprises qui cotisent à une caisse ou à un fonds affecté à la formation des employés selon leurs actifs

Entreprises qui cotisent	Actifs		
	1 000 000 \$ et moins	1 000 000 \$ à 9 999 999 \$	10 000 000 \$ et plus
Oui	9,3%	14,4%	26,7%
Non	90,7%	85,6%	73,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
N	54	157	106

Tableau 3.5

Par qui était géré le fonds affecté à la formation?

	Fréquence	%
Conjointement par l'entreprise et le syndicat	25	37,3(63)*
Par un comité inter-entreprise	9	3,4
Par une association sectorielle	4	6,0
Par un comité paritaire	10	14,9
Par l'entreprise seule	17	25,4
Autres	13	19,4

* Nombre sur lequel le pourcentage a été calculé.

3.3 Type(s) de dépenses affecté(s) aux activités de formation

Les activités de formation peuvent impliquer différents types de dépenses. Selon les données obtenues, les dépenses les plus courantes ont trait aux frais de scolarité (72,9%), au transport et hébergement (55,6%), aux salaires du personnel affecté à la formation (44,7%) et à l'achat de matériel divers (43,8%). Pour les autres types de dépenses, nous invitons le lecteur à consulter le tableau 3.6

Tableau 3.6

Types de dépenses affectés aux activités de formation

Types de dépenses	Fréquence	%
Salaires du personnel affecté à la formation	176	44,7(393)*
Salaires et honoraires des contractuels	90	22,9
Frais de services d'une firme	103	26,2
Cotisation à une association sectorielle fournissant de la formation	90	23,0
Cotisation à un fonds de formation	21	5,5
Achat de programme de formation	74	18,9
Coût de remplacement des employés	100	25,4
Frais de scolarité	286	72,9
Transport et hébergement	218	55,6
Achat de matériel divers	172	43,8
Autres	16	4,0

* Nombre sur lequel le pourcentage a été calculé.

Poursuivant l'analyse de ces données, il est possible d'ajouter quelques commentaires pouvant avoir une certaine pertinence, compte tenu des objectifs du projet. Ainsi, les grandes entreprises sont plus nombreuses (61,2%) que les autres (41% et moins) à mentionner comme type de dépenses, les salaires du personnel affecté à la formation.

Il semble que les entreprises du secteur public dépensent plus en salaires et honoraires des contractuels (38,8%) que celles du secteur privé (17,3%). La taille de l'entreprise a aussi un impact certain sur le fait ou non d'affecter aux activités de formation des salaires et honoraires de contractuels et il en est de même pour les frais de services d'une firme.

Les entreprises du secteur privé (26,0%) se distinguent de celles du secteur public (14,6%) quant à leur cotisation à une association sectorielle fournissant de la formation. La même situation se présente quant à l'achat de programme de formation : 21,3% des entreprises du secteur privé ont effectué un tel achat, pendant que seulement 12,2% de celles du secteur public ont fait ainsi. Les grandes entreprises, comme il fallait s'y attendre, ont plus de possibilités que les autres d'agir de la sorte.

Le coût de remplacement des employés est plus souvent mentionné, comme dépenses, dans l'entreprise du secteur public (51,9%) que dans celle du secteur privé (16,0%).

La situation est à peu près semblable pour les frais de scolarité et pour le transport et l'hébergement, mais, en plus, la taille de l'entreprise apparaît un facteur explicatif important, du moins dans le cas des frais de scolarité.

Tout comme dans le cas de l'achat de programme de formation, l'achat de matériel divers est mentionné plus fréquemment par les entreprises du secteur public que par celles du secteur privé. En plus, les grandes entreprises se distinguent des autres quant à leurs possibilités de réaliser de telles transactions. Elles achètent du matériel divers à 63,0%, alors que les autres ne dépassent pas 37%.

3.4 Provenance des subventions

Selon les données obtenues, à peu près 20% des entreprises qui ont des activités de formation ont bénéficié de subventions pour réaliser ces activités de formation.

Il semble que ce soit les entreprises du secteur public qui aient surtout profité de telles subventions, puisque 42,8% de celles-ci affirment avoir eu une subvention, alors que les entreprises du secteur privé en ont reçu à seulement 15,5%.

Les subventions reçues proviennent de différentes sources, du gouvernement fédéral en particulier. Ainsi, 38,9% des entreprises qui ont eu des subventions en ont reçu, entre autres, du Ministère fédéral Emploi et Immigration. Au plan provincial, la plupart des subventions proviennent du MEQ (22,2%) ou du MAS (11,1%). Le tableau 3.7 reproduit les résultats pour les subventions d'autres sources.

Tableau 3.7

Provenance des subventions pour réaliser les activités de formation

Provenance des subventions	Fréquence	%
Fédéral		
Emploi et immigration	19	21,1(90)*
PFIMC	3	3,3
Revenu-Canada	1	1,1
Centre de main-d'oeuvre	16	17,8
PFEBC	1	1,1
BFD	2	2,2
Divers	7	6,6
Provincial		
MEQ	20	22,2
MAS	10	11,1
Ministère du travail	1	1,1
Commission de la formation professionnelle	3	3,3
Divers	13	14,4
Provincial et fédéral	5	5,5
Organisme parapublic	2	2,2
Secteur privé	2	2,2

* Nombre sur lequel le pourcentage a été calculé.

3.5 Montant des subventions

Les subventions reçues peuvent être plus ou moins importantes. Ainsi, selon nos informateurs, les subventions dont on a bénéficié au cours du dernier exercice financier ont varié entre 400 \$ et plus de 999 500 \$.

Il est, cependant, important de noter que 41,0% des entreprises subventionnées ont reçu des subventions de moins de 10 000 \$ et que 84,9% ont bénéficié de telles subventions, mais de moins de 50 000 \$ (cf. tableau 3.8).

Tableau 3.8

Entreprises subventionnées selon le montant des subventions reçues

Montant	Fréquence	%
Moins de 10 000 \$	31	41,0
10 000 \$ à 24 999 \$	21	27,3
25 000 \$ à 49 999 \$	13	16,6
50 000 \$ à 99 999 \$	7	9,0
100 000 \$ et plus	5	6,0
Total	77	100,0

3.6 Montant affecté à la formation

Pour terminer, il est important de tenter de préciser combien on a affecté à la formation ou au perfectionnement.

Selon les données obtenues, 44,0% des entreprises qui ont des activités de formation y ont affecté moins de 10 000 \$, alors que 37,0% ont dépensé plus de 25 000 \$ à ce poste (cf. tableau 3.9).

Comme il fallait s'y attendre, plus l'entreprise compte d'employés, plus elle peut se permettre de dépenser pour les activités de formation. Ainsi, la grande entreprise consacre 227 300 \$ en moyenne à la formation, alors que la moyenne entreprise y affecte seulement 49 100 \$ et la petite 7 510 \$.

Tableau 3.9

Entreprises selon le montant affecté à la formation

Montant	Fréquence	%
Moins de 10 000 \$	55	44,0
10 000 \$ à 24 999 \$	24	19,0
24 500 \$ à 49 999 \$	16	12,7
50 000 \$ à 99 999 \$	14	11,3
100 000 \$ et plus	16	13,0
Total	124	100,0

3.7 Conclusion

Les entreprises qui offrent des activités de formation à leurs employés doivent composer, de ce fait, avec certains coûts inhérents à ces activités.

D'abord, quelque 20% des entreprises qui ont de telles activités de formation ont un service de formation différent des autres services, ce service ou les personnes chargées de la formation étant le plus souvent rattachés à un service spécialisé en gestion du personnel (49,4%).

Peu d'entreprises (15%) cotisent, sur une base régulière, à une caisse ou à un fonds affecté spécifiquement à la formation des employés, ce fonds étant géré soit conjointement par l'entreprise et le syndicat, soit par l'entreprise seule, ou par quelqu'autre organisation.

Les dépenses les plus courantes, concernant ces activités de formation, ont trait aux frais de scolarité (72,9%), au transport et hébergement (55,6%), aux salaires du personnel affecté à la formation (44,7%) et à l'achat de matériel divers (43,8%).

Environ 20% des entreprises qui ont de telles activités de formation ont bénéficié de subventions qui proviennent pour la plupart soit du Ministère fédéral d'emploi et immigration, soit du gouvernement provincial par l'intermédiaire du MAS et du MEQ.

Enfin, il est important de noter que 84,9% des entreprises ont bénéficié de subventions de moins de 50 000 \$ et que seulement 37% des entreprises ont consacré plus de 25 000 \$ aux différentes activités de formation.

Conclusion

En terminant ce deuxième rapport préliminaire, nous tenons à rappeler que notre présentation se veut très sommaire. L'analyse, pour être valable, devrait exploiter dans la mesure du possible les principales dimensions des pratiques de formation qui ont cours dans l'entreprise et dont nous avons pu recueillir des informations par le moyen d'un questionnaire auto-administré.

Les résultats que nous avons tenu à faire ressortir au cours des pages précédentes devront être repris et étoffés avec du contenu sociologique. De là, on aura sûrement à faire un examen plus approfondi des données, de façon à ce que la Commission ait une image la plus complète possible des activités de formation durant et/ou en dehors des heures normales de travail.

Bref, nous espérons que ce rapport ne constitue que la première étape de cette course à relais que doit être cette recherche. Nous laissons la tâche la plus lourde, bien que la plus intéressante, à l'équipe de recherche et, à travers elle, à la Commission qui devrait pouvoir, à partir de ces informations, formuler un certain nombre de recommandations.

Bibliographie

- ADAMS, R.J. et alii, *L'éducation et le travailleur canadien : rapport de la Commission d'enquête sur le congé-éducation et la productivité*. Ottawa, Travail Canada, juin 1979, 383 p.
- ADAMS, R.J., *Towards a More Competent Labour Force : A Training Levy Scheme for Canada*. Hamilton, McMaster University, décembre 1979.
- ADAMS, R.J., *Training in Canadian Industry : Research, Theory and Policy Implications*. Hamilton, McMaster University, avril 1980, 35 p.
- AGLIETTA, M., «Panorama sur les théories de l'emploi», *Revue économique* (19) 1, janvier 1978, p. 80-119.
- ALLAIRE, A., P. Bernard et J. Renaud, «Qui s'instruit s'enrichit», *Possibles*, 3(3-4), printemps 1979, p. 13-33.
- ASSOCIATION PROVINCIALE DES COMMISSIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE, *Pour une formation professionnelle à la dimension des besoins du marché du travail québécois : les partenaires sociaux s'engagent*, S.I., APCFP, 1980, 228 p.
- AVERITT, R.T., *The Dual Economy*. New York, Norton and Co., 1968.
- AZOUVI, A., «Théorie et pseudo-théorie : le dualisme du marché du travail», *Critiques de l'économie politique*, (15-16), avril-juin 1981, p. 3-52.
- BECKER, Gary S., *Human Capital*. New York, National Bureau of Economic Research, 1964.
- BELL, Daniel, *Vers la société post-industrielle*, Paris, R. Laffont, 1973, 446 p.
- BELLENGER, P., «Participation des employeurs et congé-éducation», *Droit social*, (2), février 1979, p. 32-35.
- BENGTSSON, Jarl, «Paid Educational Leave: An International Perspective», *Learning*, 1(4), printemps 1978.
- BERG, Ivan, *Education and Jobs : The Great Training Robbery*, Boston, Beacon Press, 1971.
- BEST, Fred and Barry Stein, *Lifetime Distribution of Education, Work and Leisure: Research, Speculations and Policy Implications of Changing Life Patterns*. Washington D.C., George Washington University, décembre 1976, (Institute for Education Research).
- BETCHERMAN, Gordon, *Les pénuries de travailleurs qualifiés : résumé des conclusions de l'enquête sur les ressources humaines*, Ottawa, Approvisionnement et Services, 1980, 19 p.
- BETCHERMAN, Gordon, «Developing Skilled People», in *The Human Resources Survey*, Ottawa, Economic Council of Canada (à paraître).
- BLAUG, Mark, «The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey», *Journal of Economic Literature*, 14(3), septembre 1976, p. 827-855.
- BONNELL, René, *La formation professionnelle continue et l'analyse économique*, Paris, Economica, 1978.
- BOUDON, Raymond, *L'inégalité des chances*, Paris, A. Collin, 1973.
- BOUDON, Raymond, *Effets pervers et ordre social*, Paris, P.U.F., 1976.
- BOWLES, S. et H. Gintis, «The Problem with Human Capital», *American Economic Review*, 65(2), mai 1975.
- BRAVERMAN, Harry, *Travail et capitalisme monopoliste*, Paris, F. Maspero, 1976, 360 p.
- CARNEGIE COMMISSION ON HIGHER EDUCATION, *Less Time, More Options*, New York-Toronto, McGraw-Hill Co., 1971, 45 p.
- CASPAR, Pierre, «À propos de la formation dans l'entreprise», *Éducation permanente*, (45-46), décembre 1978, p. 5-31.
- CASSELS, F.H., «Discrimination within Internal Labor Market», *Industrial Relations*, 14(3), octobre 1975, p. 337-344.

- CENTRE INFFO (Paris), *Le congé-éducation en France et en Europe (compte-rendu des journées d'étude des 4, 5 et 6 avril 1979)*, Paris, s.d., p.m.
- CHARNER, Ivan et alii, *An Untopped Resource: Negotiated Tuition-Aid in the Private Sector*, Washington D.C., National Manpower Institute, mai 1978.
- CHARNLEY, A., *Paid Educational Leave*, St-Albans (Angleterre), Hart-Davis Educational, 1975, 148 p.
- CONSEIL DU TRÉSOR (Ottawa), *La formation et l'éducation dans la fonction publique*, Ottawa, avril 1978 (Division de la gestion du personnel).
- CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA (OTTAWA), *Des travailleurs et des emplois : une étude du marché du travail au Canada*, Ottawa, Information Canada, 1976.
- CONSEIL SUPERIEUR DE L'ÉDUCATION (QUÉBEC), *Éléments d'une politique d'éducation des adultes dans le contexte de l'éducation permanente*, Québec, CSE, 1978.
- CORIAT, Benjamin, *Science, technique et capital*, Paris, Seuil, 1976.
- CORIAT, Benjamin, *L'atelier et le chronomètre*, Paris, Christian Bourgeois, 1979.
- CORIAT, Benjamin et alii, *Usines et ouvriers : figures du nouvel ordre productif*, Paris, F. Maspero, 1980.
- CROSS, P.K., J.R. Valley et associés, *Planning Non-Traditional Programs*, San Francisco, Jossey-Bass Publishers, 1974.
- DALE, Roger, Geoff Esland et Madeleine MacDonald ed., *Schooling and Capitalism*, London, Routledge and Kegan Paul, 1976, 232 p.
- DAVID, Hélène et Colette Bernier, *À l'ouvrage : l'organisation du travail au Québec*, Montréal, IRAT, s.d., 106 p.
- DEPARTMENT OF INDUSTRY, TRADE AND COMMERCE (OTTAWA), *A Report by the Second Tier Committee on Policies to Improve Canadian Competitiveness*, Ottawa, octobre 1978.
- DEPARTMENT OF LABOUR (TORONTO), *Working Conditions in Canadian Industry (1963)*, Toronto, 1963, (Economics and Research Branch).
- DEPARTMENT OF LABOR (Washington D.C.), *Major Collective Bargaining Agreements: Training and Retaining Provisions*, Washington, mars 1969 (Bureau of Labor Statistics).
- DICKINSON, Gary et Coolie Verner, "Canada" in Organization for Economic Co-operation and Development (Paris), *Learning Opportunities for Adults*, Paris, OCDE, 1977, p. 75-109.
- D'IRIBANE, A. et M. de Virville, *Les qualifications et leurs évolutions*, Paris, C.E.R.E.Q., 1976.
- DODGE, Williams, *Skilled Labour Supply Imbalances: The Canadian Experience*, New York, British North American Committee, novembre 1977.
- DOERINGER, P.B. et M.J. Piore, *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, Lexington (Mass), Heath Lexington Books, 1971.
- DRAPER, James A. et Harold Alden, *The Continuing Education of Employees: A Review of Selected Policies in Ontario*, Toronto, OISE, 1978, 55 p.
- DUBAR, Claude, «Formation continue et différenciations sociales», *Revue française de Sociologie*, (18(4)), oct.-déc., 1977, p. 453-575.
- DUBAR, Claude, «5 ans de formation dans une entreprise informatique», *Éducation permanente*, (45-46), décembre 1978, p. 75-117.
- DUBARD, Claude et H. Kucrowicz, *La formation et l'emploi*, Lille, Université de Lille I, 1979.
- DUBAR, Claude, *Formation permanente et contradictions sociales*, Paris, Éditions sociales, 1980, 223 p.
- DUERR, Michael G., *Are Today's Schools Preparing Tomorrow's Business Leaders?*, Ottawa, Conférence Board of Canada, 1974.
- DURAND, Claude, *Le travail enchaîné*, Paris, Seuil, 1978.
- DURAND, Claude, *La signification des politiques de formation et de promotion*, Paris, ISST, s.d., 13 p.
- DYMOND, W.R., «Répercussions de l'éducation récurrente sur le marché du travail», *La Gazette du Travail*, 77(9), sept. 1977, p. 468-473.
- EDUCATION AND WORK: TWO WORLDS OR ONE?, *Change*, 11(5), Juillet-août 1979, 71 p.
- EDWARDS, R.C., M. Reich and D.M. Gordon, *Labor Market Segmentation*, Lexington (Mass), Heath Lexington Books, 1975, 297 p.
- EDWARDS, R.C., *Contested Terrain: the Transformation of the Work-place in the Twentieth Century*, New York, Basic Books, 1979, 261 p.
- EATON, J.K., *Le congé-éducation payé* (Rapport préliminaire en vue de la conférence de l'Association canadienne des administrateurs de législation ouvrière, Saskatoon, septembre 1977).
- FEINSTEIN, Otto et Angelo Frank, *To Educate the People: An Experimental Model for Urban Higher Education for the Working Adult*, Détroit, Wayne State University, 1977 (Center for Urban Studies).

- FLANAGAN, Robert J., «Segmented Market Theories and Racial Discrimination», *Industrial Relations*, 12(3), octobre 1973, p. 253-273.
- FLEMMING, W.G., *Ontario's Educative Society: Post-Secondary and Adult Education*, Toronto, University of Toronto Press, 1971 (vol. IV).
- FOURNIER, Marcel, *Entre l'école et l'usine*, Québec, C.E.Q., Montréal, Éditions Albert St-Martin, 1980, 128 p.
- FREEMAN, M., *The Process of Work Establishment*, New York, Columbia University Press, 1969.
- FREYSSINET, Michel, «Peut-on parvenir à une définition universelle de la qualification?» in *Le colloque de Dourdan*, Paris, Éd. Galilée, 1978, p. 81-89.
- GELPI, Ettore, «Univers éducatif et monde du travail», *Archives de Sciences sociales de la Coopération et du Développement*, (45), juillet-septembre 1978, p. 9-19.
- GILMOUR, James, «Industrialization and Technological Backwardness: The Canadian Dilemma», *Canadian Public Policy*, 4(2), hiver 1981, p. 20-33.
- GISLAIN, J.J., «Théorie économique et marché du travail», *Interventions critiques en économie politique*, (6), hiver 1981, p. 125-169.
- GRUPE D'ÉTUDE DE L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL (OTTAWA), *L'évolution du marché du travail dans les années 1980*, Ottawa, Emploi et Immigration Canada, juillet 1981, 267 p.
- GUYARD, Jacques, «Une à quarante»: espérance annuelle d'heures de formation, par salarié, selon les différents types d'entreprises», *Éducation permanente*, (45-46), décembre 1978, p. 35-46.
- HARBISON, F. et C.A. Meyers, *Education, Manpower and Economic Growth*, New York, McGraw-Hill, 1964.
- HARRISON, B., *Education, Training and the Urban Ghetto*, Baltimore, The Johns Hopkins University Press, 1972, 267 p.
- HARVEY, Edward B., *Barriers to Employer Sponsored Training in Ontario*, Toronto, Ontario Ministry of Colleges and Universities, 1980.
- INSTITUT CANADIEN D'ÉDUCATION DES ADULTES (Montréal), *La formation professionnelle en question*, Montréal I.C.E.A., Toronto, C.A.A.E., janvier 1976.
- JAIN, Hem C., «Information, Training and Effective Participation», *Industrial Relations Journal*, 9(1), printemps 1978, p. 48-60.
- JAIN, Hem C., «Le congé-éducation en Europe et son importance au Canada», *Relations industrielles*, 33(3) 1978, p. 485-500.
- JALLADE, L.A., «Niveau d'instruction et salaire», *Revue française de pédagogie*, (21), 1972.
- JOINT WORKING PARTY ON SANDWICH COURSES, *The Future Development of Sandwich Courses*, London, Confederation of British Industry, 1975.
- KATZELL, R.A., P. Bienstock et P.H. Faerstein, *A Guide to Worker Productivity Experiments in the United States 1971-1975*, New York, New York University Press, 1977.
- LAGACÉ, Michel D., *Industry Sponsored Training Programs in Ontario*, (août 1968 — juillet 1969), Toronto, Ontario, Ministry of Labor, 1973.
- LAROCHE, Viateur, «L'entreprise québécoise et la formation: mythe ou réalité?» in Gaétan Daoust et alii, *Éducation et travail: un projet d'éducation pour le Québec d'aujourd'hui*, Montréal, HMH, 1978, p. 313-335.
- LAUTIER, Bruno et Ramon Tortajada, *École, force de travail et salariat*, Paris, F. Maspero, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 1978, 205 p.
- LETTIERI, Antonio, «L'usine et l'école», in André Gorz ed., *Critique la division du travail*, Paris, Seuil, 1973, p. 228-246.
- LEVINE, Herbert A., «Education — An Emerging Fringe Benefit», *American Federationist*, (77), mars 1970.
- LEVINE, Herbert, A., «Labor-Management Policies on Educational Opportunity» in Selma J. Mushkin ed., *Recurrent Education*, Washington, National Institute of Education, 1973.
- LEVINE, Herbert A., «Collective Bargaining and Educational Opportunity», *Training and Development Journal*, 31(6), juin 1977, p. 50-56.
- LEVINE, Herbert A. et Edward Cohen-Rosenthal, *Promising Horizons: Cooperative Opportunities Among Labour, Management, Education and CETA in New-Jersey*, New Brunswick (New Jersey), Rutgers, octobre 1977.
- LIAISONS SOCIALES (Législation sociale), n° 4750, 9 avril 1979, Nouvelle réglementation au 1^{er} avril 1979.
- LITVAK, I.A. et C.J. Maule, *Educational Leave Policies and Practices of Select Organizations in Canada*, Rapport à la Commission Adams, mars 1979.
- LONDON, Jack et Robert Wenkert, «Obstacles to Blue Collar Participation in Adult Education» in A.B. Shostak et W. Gomber, *Blue Collar World: Studies of the American Worker*, Englewood Cliffs (N.J.), Prentice Hall, 1964, p. 445-457.
- LUSTERMAN, Seymour, *Education in Industry*, New York, The Conference Board, 1977, 97 p.

- LUTTRINGER, Jean-Marie, *La réforme du congé de formation* (1978), Paris, Centre INFFO, 1978.
- MACHLUP, Fritz, *Education and Economic Growth*, Lincoln, University of Nebraska Press, 1970.
- MAUPEOU-ABBOUD, Nicole de et alii, *Entre l'école et l'entreprise*, Paris, CNRS — Université Paris VII, vol. 1, 1977, vol. 2, 1978.
- MAUPEOU-ABBOUD, Nicole de, «Les politiques patronales de formation et leurs finalités», *Sociologie du travail*, 22(2), avril-juin 1980, p. 171-192.
- MEHAUT, Philippe, «Politique de formation des firmes et marché du travail», *Éducation permanente*, (30), septembre-octobre 1975.
- MEHAUT, Philippe, *Formation continue : stratégies d'entreprises et structuration du marché*, Paris, Université Paris X, 1978.
- MEHAUT, Philippe et Gérard Vautrin, «Pratiques syndicales et demande de formation des salariés dans l'entreprise : difficultés et contraintes», *Éducation permanente*, (45-46), décembre 1978, p. 55-74.
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (QUÉBEC), *La formation professionnelle des jeunes au Québec*, Québec, MEQ, septembre 1980, 78 p. (Direction des Politiques et Plans).
- MONTALESCOT, Marie-José «Congé de formation, plan de formation», *Droit social*, (2), février 1979, p. 36-42.
- MONTLIBERT, Christian de, «L'éducation permanente et la promotion des classes moyennes», *Sociologie du travail*, 19(3), 1977, p. 243-265.
- NEARY, H. James, «The BLS Pilot Survey of Training in Industry», *Monthly Labor Review*, 97(2), février 1974, p. 26-32.
- NOBLE, Howat, *Employer Sponsored Training Basic Concepts*, Toronto, Ministry of Colleges and Universities, septembre 1978.
- NOLLEN, Stanley D., «Paid Educational Leave: Who Reaps the Benefits?», *Monthly Labour Review*, 101 (5), mai 1978, p. 40-41.
- OFFICE STATISTIQUE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES (Bruxelles), *La structure des salaires dans l'industrie*, Bruxelles, CEE, 1972.
- OLSON, Mancur, *The Logic of Collective Action*, New York, Schocken Books, 1968.
- O'MEARA, J.R., *Combatting Knowledge Obsolescence II: Employee Tuition Aid Plans*, New York, National Industrial Conference Board, 1970 (Studies in Personnel Policy, 221).
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (Paris), *L'éducation récurrente : une stratégie pour une formation continue*, Paris OCDE, 1973 (CERI).
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (Paris), *Education et vie active dans la société moderne*, Paris, OCDE, 1975.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (Paris), *Développement concernant le congé-éducation*, Paris, OCDE, 1976.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (Paris), *Alternance travail-études : le congé-formation au niveau de l'entreprise*, Paris, OCDE, février 1977, (CERI).
- OSTRY, Sylvia et Mahmood A. Zaidi, *Labour Economics in Canada*, Toronto, Macmillan, 1978.
- PAGÉ, André, *L'économie de l'éducation*, Paris, P.U.F., 1971.
- PASQUIER, Bernard, «Les droits au congé de formation et évolution du système français de formation professionnelle continue», *Droit social*, (2), février 1979, p. 23-31.
- PEITCHINIS, Stephen G., *The Effect of Technological Changes on Educational and Skill Requirements of Industry*, Ottawa, Industry, Trade and Commerce, 1978, 65 p.
- PEITCHINIS, Stephen G., *Technological Changes and the Demand for Skilled Manpower in Canada*, Ottawa, Industry, Trade and Commerce, 1980, 55 p.
- PERRY, P.J.C., *The Evolution of British Manpower Policy*, London, British Association for Commercial and Industrial Education, 1976.
- PHILLIPS, Roy, *Education and the Competitiveness of Canadian Industry* (Notes for an Address to the First Canadian Workshop on Paid Educational Leave, Sponsored by Canadian Association for Adult Education, Windsor (Ontario), 1^{er} novembre, 1977).
- PIORE, M.J., Notes for a Theory of Labor Market Stratification, Cambridge (Mass), M.I.T., octobre 1972, (Working Papier, 95).
- PIORE, M.J., «Fragments of a Sociological Theory of Wages», *The American Economic Review*, 63(2), mai 1973.
- PIORE, M.J., *The Technological Foundations of Economic Dualism*, Cambridge (Mass), M.I.T., mai 1973, (Working Paper, 110).

- PIORE, M.J., «Dualism in the Labor Market, a Response to Uncertainty and Flux: the Case of France», *Revue économique*, (29)1, janvier 1978, p. 26-48.
- RENAUD, Jean, Paul Bernard et Monique Berthiaume, «Éducation, qualification professionnelle et carrière au Québec», *Sociologie et Société*, 12(1), avril 1980, p. 23-51.
- ROBERTSON, NICKERSON GROUP ASSOCIATES LIMITED, *Case Studies on Aspects of Training Upper-Skilled Blue Collar Industrial Workers*, Ottawa, Department of Manpower and Immigration, mars 1977.
- ROLLE, P. et P. Tripier, «Valeur d'échange et valeur d'usage de la force de travail» in *Le Colloque de Dourdan*, Paris, Éd. Galilée, 1978, p. 127-135.
- SAINSAULIEU, Renaud, «L'effet de la formation sur l'entreprise», *Esprit*, 42(439), octobre 1974, p. 407-428.
- SALES, Arnaud, *Capital, entreprises et bourgeoisie : la différenciation de la bourgeoisie industrielle au Québec*, Lille (France), Université de Lille, 1980.
- SCHULTZ, Th. W., *Investment in Human Capital*, New York, The Free Press, 1971.
- SEGMENTATION DE L'EMPLOI OU DIVISION DU SALARIAT?, Critiques de l'Économie politique, (15-16), avril-juin 1981, 249 p.
- SILVESTRE, Jean-Jacques, *Les salaires ouvriers dans l'industrie française*, Paris, Borduas, 1973.
- SILVESTRE, Jean-Jacques, *Les inégalités de salaire : marché du travail et croissance économique*, Paris, P.U.F., 1978, 306 p.
- SMITH, Alexander M., «Employer-Assisted Education: A Case of Corporate Apathy», *The Personnel Administrator*, 18(5), septembre-octobre 1973, p. 23-27.
- SOLOW, R.M., «On Theories of Unemployment», *American Economic Review*, 70(1), mars 1980, p. 1-11.
- SOMERS (G.G.) et M. Roomkin, «Developing Reliable Data on Training in Industry», *Monthly Labor Review*, 97(2), février 1974, p. 33-37.
- SPECIAL TASK FORCE TO THE SECRETARY OF HEALTH, EDUCATION AND WELFARE, *Work in America*, Cambridge (Mass), M.I.T. Press, 1973.
- STAGER, David A.A. et Alan M. Thomas, *Continuing Education in Canada*, Toronto, University of Toronto, juillet 1972, 624 p.
- STATISTIQUE CANADA, *Formation organisée dans quatre groupes d'industries* (1965), Ottawa, Information Canada, décembre 1967, (catalogue 81-539).
- STATISTIQUE CANADA, *Formation sur place dans quatre grandes industries* (1963), Ottawa, Information Canada, juin 1965, (catalogue 81-525).
- STATISTIQUE CANADA, Ottawa, *Formation dans l'industrie (1969-1970)*, Ottawa, Information Canada, février 1973, 75 p. (catalogue 81-555 hors série).
- STATISTIQUE CANADA, Ottawa, «Programmes de formation offerts par l'employeur», *La population active*, janvier 1975, p. 78-86, (catalogue 71-001).
- TASK FORCE ON INDUSTRIAL TRAINING (Toronto), *Training for Ontario's Future*, Toronto, Ministry of Colleges and Universities, 1973.
- THUROW, L.C. «Education and Economic Inequality», *The Public Interest*, (28), été 1972, p. 66-81.
- THUROW, L.C., *Generating Inequality*, New York, Basic Books — Macmillan Press, 1975.
- VITAL SKILLS TASK GROUP (London), *Training for Skills*, London, 1978 (Rapport remis à la British Manpower Services Commission).
- VON MOLTKE, K. et N. Schneevoght, *Educational Leaves for Employees*, San Francisco, Jossey-Bass Publishers, 197-, 269 p.
- WANIEWICZ, Ignacy, *Demand for Part-Time Learning in Ontario*, Toronto, Ontario Educational Communications Authority — OISE, 1976.
- WEIERMAIR, Klaus, *Industrial Training in Canada : an International Perspective*, Toronto, York University, 1980, 43 p. (Faculty of Administrative Studies).
- WIRTZ, Willard, *The Boundless Resource : A Prospectus for an Education — Work Policy*, Washington D.C., New Republic Books, 1975.
- WOLFELSPERGER, Alain, *Économie des inégalités de revenus*, Paris, PUF, 1980.
- ZSIGMOND, Z., G. Picot, W. Clark et M.S. Deveraux, *Du monde des études au monde du travail*, Ottawa, Statistique Canada, août 1978.

Achévé d'imprimer
en décembre 1982 sur les presses
des Ateliers Graphiques Marc Veilleux Inc.
Cap-Saint-Ignace, Qué.