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 ☐ (17-18)

. . . par l'établissement avec un fournisseur d'équipement ou de matériel? 4

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 ☐ (23)

. . . en conformité avec une autre entente? 3

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	☐ (24)
Non	2	

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	_____	_____	_____	_____	_____	☐☐☐ (25-27)
Femmes	_____	_____	_____	_____	_____	☐☐☐ (28-30)
TOTAL	_____	_____	_____	_____	_____	☐☐☐ (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	(55-57)
Formation dispensée aux nouveaux(elles) employé(e)s en vue de l'exercice de leur travail	2	2	2	2	2	(58-60)
Cours de santé-sécurité au travail	3	3	3	3	3	(61-63)
Cours de langue	4	4	4	4	4	(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	(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	☐ (70) ☐ (71)
. . . **en partie** en dehors du poste de travail ou du lieu de production	2	2	2	2	2	☐ (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	☐ (75) ☐ (76)
Dans le cadre d'activités occasionnelles (au besoin, cas par cas)	2	2	2	2	2	☐ (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	Profes-sionnels	Employés de bureau	Ouvriers spécia-lisés	Ouvriers non spé-cialisés	
Pas de conditions particulières	1	1	1	1	1	(7-8)
Être au service de l'entreprise depuis un certain temps	2	2	2	2	2	(9-10)
Que la formation soit rattachée à la fonction ou au travail accompli par l'employé	3	3	3	3	3	(11-12)
Avoir été évalué positivement par l'entreprise	4	4	4	4	4	(13-14)
S'être engagé à travailler pendant un certain temps pour l'entreprise	5	5	5	5	5	(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	Profes-sionnels	Employés de bureau	Ouvriers spécia-lisés	Ouvriers non spé-cialisés	
Par l'empoyeur seul	1	1	1	1	1	(17)
En conformité avec une (ou des) conven-tion(s) collective(s)	2	2	2	2	2	(18) (19)
En conformité avec une autre entente (PRÉCISEZ): _____	3	3	3	3	3	(20) (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	**Profes-sionnels**	**Employés de bureau**	**Ouvriers spécia-lisés**	**Ouvriers non spé-cialisés**	
L'établissement avec une association sectorielle	1	1	1	1	1	(22-23)
L'établissement avec des consultants ou des spécialistes en formation	2	2	2	2	2	(24-25)
L'établissement avec une institution d'enseignement	3	3	3	3	3	(26-27)
L'établissement avec un fournisseur d'équipement ou de matériel	4	4	4	4	4	(28-29)
L'établissement avec un centre de main-d'oeuvre ou un organisme gouver-nemental	5	5	5	5	5	(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	(32-33)
L'établissement avec des consultants ou des spécialistes en formation	2	2	2	2	2	(34-35)
L'établissement avec une institution d'enseignement	3	3	3	3	3	(36-37)
L'établissement avec un fournisseur d'équipement ou de matériel	4	4	4	4	4	(38-39)
L'établissement avec un centre de main-d'oeuvre ou un organisme gouvernemental	5	5	5	5	5	(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	(42)
Moins de 25%	2	2	2	2	2	(43)
Entre 25% et 49%	3	3	3	3	3	(44)
Entre 50% et 74%	4	4	4	4	4	(45)
75% et plus	5	5	5	5	5	(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	(47-48)
Par des consultants ou spécialistes en formation	2	2	2	2	2	(49-50)
Par un fournisseur d'équipement ou de matériel	3	3	3	3	3	(51-52)
Par une institution d'enseignement	4	4	4	4	4	(53-54)
Par l'entreprise, la maison-mère ou le siège social	5	5	5	5	5	(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	(57)
. . . liés à une augmentation de salaire	2	2	2	2	2	(58)
. . . liés ni à l'un ni à l'autre	3	3	3	3	3	(59) (60) (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	☐ (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	☐ (63) ☐ (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	☐ (65) ☐ (66)

14. Si vous avez eu des activités de courte durée (cf. À 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	☐ (67)
L'employeur recommande à l'employé(e) d'y participer	2	2	2	2	2	☐ (68)
L'employeur approuve une demande de la part de l'employé(e)	3	3	3	3	3	☐ (69)
L'employeur laisse l'initiative à l'employé(e)	4	4	4	4	4	☐ (70) ☐ (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	☐ (72)
L'employeur recommande à l'employé(e) d'y participer	2	2	2	2	2	☐ (73)
L'employeur approuve une demande de la part de l'employé(e)	3	3	3	3	3	☐ (74)
L'employeur laisse l'initiative à l'employé(e)	4	4	4	4	4	☐ (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	
						☐ (76)
. . . connexe au poste occupé ou au travail accompli?	1	1	1	1	1	☐ (77)
						☐ (78)
. . . générale ou sociale	2	2	2	2	2	☐ (79)
						☐ (80)

☐☐☐☐☐ (1-5)

4 (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	**Profes-sionnels**	**Employés de bureau**	**Ouvriers spécia-lisés**	**Ouvriers non spé-cialisés**	
. . . la totalité de leur salaire?	1	1	1	1	1	(7-8)
. . . une partie de leur salaire?	2	2	2	2	2	(9-10)
. . . une allocation de formation?	3	3	3	3	3	(11-12)
. . . aucun salaire ni allocation?	4	4	4	4	4	(13-14)
						(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	**Profes-sionnels**	**Employés de bureau**	**Ouvriers spécia-lisés**	**Ouvriers non spé-cialisés**	
						(17-18)
. . . une indemnité de dépenses, de séjour ou de voyage?	1	1	1	1	1	(19-20)
. . . le remboursement des frais de scolarité?	2	2	2	2	2	(21-22)
						(23-24)
						(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)s** 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	☐ (27) ☐ (28)
. . . l'employé(e) conservait ses droits d'ancienneté?	2	2	2	2	2	☐ (29)
. . . l'employé(e) conservait ses bénéfices marginaux?	3	3	3	3	3	☐ (30) ☐ (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	**Profes-sionnels**	**Employés de bureau**	**Ouvriers spécia-lisés**	**Ouvriers non spé-cialisés**
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

(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)

4 (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 . . . (1-5)

6 (6)

(NOMBRE)

. . . les cadres et les spécialistes? _____ (7-9)

. . . les professionnel(le)s les semi-professionnel(le)s _____ (10-12)

. . . les employé(e)s de bureau? _____ (13-15)

. . . les ouvrier(ère)s spécialisé(e)s? _____ (16-18)

. . . les ouvrier(ère)s non spécialisé(e)s? _____ (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 _____ (22-23)

. . . à temps partiel _____ (24-25)

. . . occasionnellement (au besoin) _____ (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	☐ (34)
Salaires et honoraires des contractuels	1	2	☐ (35)
Frais de services d'une firme	1	2	☐ (36)
Cotisation à une association sectorielle fournissant de la formation	1	2	☐ (37)
Cotisations à un fonds de formation	1	2	☐ (38)
Achat de programme de formation	1	2	☐ (39)
Coût de remplacement des employé(e)s	1	2	☐ (40)
Frais de scolarité	1	2	☐ (41)
Transport et hébergement	1	2	☐ (42)
Achat de matériel divers	1	2	☐ (43)
Autre (PRÉCISEZ)	1	2	☐ (44)

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 → 9.

Non ..... 2 → NOUS VOUS REMERCIONS DE VOTRE COLLABORATION!

☐ (45)

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 déclarantes[1] qui peuvent par la suite être regroupées en établissements[2] 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 avions 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 autres[3]. Pour les entreprises du secteur public[4], 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 certaines entreprises[5] 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 téléphone[6] (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	
Filtre seulement	450	25,8	
Refus du questionnaire postal	14	0,8	92,6
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
Filtre 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 heures[7], 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 avois 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:

$P_{ii} = P_i \times TT_s$

P_{ii} : 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.

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 autoadministré. 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 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

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. Le 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 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).

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 2.10

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.

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 millon 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 déceler 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 qu sont dans cette situation (73,8%) disent ne pas avoir d besoins actuels en formation. Les autres raison 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

	Secteur	
Pas de besoins en formation	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

	Secteur d'activité	
Pas de besoins en formation	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 rôtisserie, 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 les 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) types(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
Salaire 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 spécialisés[1].

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
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%
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%
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 eus 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 accompli[2].

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.

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.

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**

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
PFEB	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.l., 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-formation», *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, Approvisionnements 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.

FREYSSENET, 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 Dilemna», *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.

GROUPE 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.

LAROUCHE, 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 1er 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 Conferences 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), 1er 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 Personnal 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. Schneevoight, *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.

Les annexes au Rapport de la Commission Jean:

Annexe 1
L'éducation des adultes au Québec depuis 1850 : points de repère
Annexe 2
Sondage sur les adultes québécois et leurs activités éducatives
Annexe 3
Sondage sur les pratiques de formation en entreprise
Annexe 4
Recherches connexes de la Commission
Annexe 5
Bibliographie annotée sur la formation des adultes

Achevé d'imprimer
en décembre 1982 sur les presses
des Ateliers Graphiques Marc Veilleux Inc.
Cap-Saint-Ignace, Qué.