



L'ÉVOLUTION DE LA FORMATION DES ADULTES ENTRE 1997 ET 2002

UN REGARD CROISÉ QUÉBEC-CANADA

**Mireille Levesque
Pierre Doray
Bayero Diallo**

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

COLLABORATION

Traitement des données :

Lucie Gagnon

Pierre Lanctôt

Consultation méthodologique :

Hugues Tétreault

Diane Vanasse

Mise en forme du document :

Pascale Dumont

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

ISBN 978-2-923333-41-0

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2009

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2009

TABLE DES MATIÈRES

Liste des tableaux	iv
Liste des graphiques.....	vii
Liste des encadrés.....	viii
Introduction	1
1. Repères théoriques et méthodologiques	3
1.1 Repères théoriques	3
1.2 Repères méthodologiques	7
2. Un portrait interprovincial de la participation à la formation	13
2.1 La participation à la formation formelle selon l'orientation de la formation.....	13
2.2 La participation à la formation formelle liée à l'emploi	14
2.3 La participation à la formation formelle liée à l'emploi parrainée par l'employeur.	17
3. Le profil de participation à la formation formelle liée à l'emploi : analyse descriptive.....	20
3.1 Caractéristiques sociodémographiques	20
3.2 Caractéristiques socioprofessionnelles.....	26
4. La mesure de l'évolution de la formation formelle liée à l'emploi : analyse de parts	36
5. Les facteurs déterminants de la participation à la formation : analyse multivariée.....	39
5.1 L'effet du statut d'activité sur la participation à la formation.....	39
5.2 Les effets de conjoncture sur la participation à la formation	40
5.3 Discussion des résultats.....	44
En guise de conclusion	49
Bibliographie.....	53
Glossaire.....	57
Annexes – Tableaux statistiques	61

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.1	Échantillon de la population de 25 ans et plus, Canada et provinces, 1997 et 2002.....	9
Tableau 2.1	Taux de formation formelle selon l'orientation de la formation, par province, population totale 25 ans et plus, 1997 et 2002	13
Tableau 2.2	Taux de formation formelle liée à l'emploi, par province, population en emploi de 25 ans et plus, 1997 et 2002	15
Tableau 2.3	Taux de formation formelle liée à l'emploi, par province, population en chômage de 25 ans et plus, 1997 et 2002	16
Tableau 2.4	Taux de formation formelle liée à l'emploi, par province, population inactive de 25 ans et plus, 1997 et 2002.....	17
Tableau 2.5	Proportion de la formation formelle liée à l'emploi parrainée par rapport à l'ensemble de la formation formelle liée à l'emploi, par province, population en emploi de 25 ans et plus, 1997 et 2002	18
Tableau 2.6	Taux de formation formelle liée à l'emploi parrainée par l'employeur, par province, population en emploi de 25 ans et plus, 1997 et 2002	19
Tableau A-3.1	Participation à la formation selon le genre, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002.....	63
Tableau A-3.1.1	Proportion de la formation formelle liée à l'emploi parrainée selon le genre, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002	63
Tableau A-3.2	Participation à la formation selon l'âge, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002.....	64
Tableau A-3.3	Participation à la formation selon la scolarité antérieure, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002	65
Tableau A-3.4	Participation à la formation selon l'état civil, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002.....	66
Tableau A-3.5	Participation à la formation selon la présence d'enfants d'âge préscolaire, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002	67
Tableau A-3.6	Participation à la formation selon le statut professionnel, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002.....	68

Tableau A-3.7	Participation à la formation selon le régime d'emploi, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002.....	69
Tableau A-3.7.1	Taux de formation formelle liée à l'emploi selon le régime d'emploi, par genre, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 2002	69
Tableau A-3.8	Participation à la formation selon le secteur d'emploi, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002.....	70
Tableau A-3.9	Participation à la formation selon le secteur d'activité, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002.....	71
Tableau A-3.9.1	Proportion de la formation formelle liée à l'emploi parrainée selon le secteur d'activité, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002	72
Tableau A-3.10	Participation à la formation selon la taille de l'entreprise, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002.....	73
Tableau A-3.10.1	Taux de formation formelle liée à l'emploi selon la taille de l'entreprise, par secteur d'activité, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 2002	74
Tableau A-3.10.2	Proportion de la formation formelle liée à l'emploi parrainée selon la taille de l'entreprise, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002	74
Tableau A-3.11	Participation à la formation selon l'appartenance syndicale, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002.....	75
Tableau A-3.11.1	Taux d'appartenance syndicale selon la taille de l'entreprise, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 2002.....	76
Tableau A-3.11.2	Proportion de la formation formelle liée à l'emploi parrainée selon l'appartenance syndicale, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002	76
Tableau 4.1	Analyse de parts - Évolution du taux de formation formelle liée à l'emploi entre 1997 et 2002, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada	38
Tableau A-4.1	Analyse de parts – Taux de formation formelle liée à l'emploi par genre, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002	77

Tableau A-4.2	Analyse de parts – Taux de formation formelle liée à l’emploi par âge, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002	78
Tableau A-4.3	Analyse de parts – Taux de formation formelle liée à l’emploi par niveau de scolarité, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002	79
Tableau A-4.4	Analyse de parts – Taux de formation formelle liée à l’emploi par état civil, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002	80
Tableau A-4.5	Analyse de parts – Taux de formation formelle liée à l’emploi par la présence d’enfants d’âge préscolaire, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002	81
Tableau A-4.6	Analyse de parts – Taux de formation formelle liée à l’emploi par statut professionnel, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002	82
Tableau A-4.7	Analyse de parts – Taux de formation formelle liée à l’emploi par régime d’emploi, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002	83
Tableau A-4.8	Analyse de parts – Taux de formation formelle liée à l’emploi par secteur d’emploi, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002	84
Tableau A-4.9	Analyse de parts – Taux de formation formelle liée à l’emploi par secteur d’activité, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002	85
Tableau A-4.10	Analyse de parts – Taux de formation formelle liée à l’emploi par taille de l’entreprise, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002	86
Tableau A-4.11	Analyse de parts – Taux de formation formelle liée à l’emploi par l’appartenance syndicale, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002	87
Tableau 5.1	L’effet du statut d’activité sur la participation à la formation formelle liée à l’emploi, population totale 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002	39
Tableau A-5.1	Les déterminants de la participation à la formation formelle liée à l’emploi, population de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002	88

Tableau 5.2	Les déterminants de la participation à la formation formelle liée à l'emploi, population en emploi de 25 ans et plus, Québec et Canada, 1997 et 2002	42
-------------	--	----

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 3.1	Taux de formation formelle liée à l'emploi selon le genre, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002	21
Graphique 3.2	Taux de formation formelle liée à l'emploi selon l'âge, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002	22
Graphique 3.3	Taux de formation formelle liée à l'emploi selon la scolarité antérieure, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002	23
Graphique 3.4	Taux de formation formelle liée à l'emploi selon l'état civil, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002	24
Graphique 3.5	Taux de formation formelle liée à l'emploi selon la présence d'enfants d'âge préscolaire, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002	25
Graphique 3.6	Taux de formation formelle liée à l'emploi selon le statut professionnel, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002	27
Graphique 3.7	Taux de formation formelle liée à l'emploi selon le régime d'emploi, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002	28
Graphique 3.8	Taux de formation formelle liée à l'emploi selon le secteur d'emploi, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002	29
Graphique 3.9	Taux de formation formelle liée à l'emploi selon le secteur d'activité, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002	32
Graphique 3.10	Taux de formation formelle liée à l'emploi selon la taille de l'entreprise, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002	33

Graphique 3.11	Taux de formation formelle liée à l'emploi selon l'appartenance syndicale, population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002	34
----------------	--	----

LISTE DES ENCADRÉS

Hors texte 1 – Relations entre les différents types de formation	11
Hors texte 2 – Description des variables incluses dans l'analyse	12

INTRODUCTION

La question du changement est au cœur du développement de l'éducation et de la formation des adultes. Il faut dire que son institutionnalisation s'est réalisée en reprenant explicitement ce thème. Il faut développer, disait-on depuis la fin de la seconde guerre mondiale, l'éducation des adultes pour participer aux changements économiques et sociaux. En même temps, la croissance de l'éducation des adultes est elle-même considérée comme un changement du fait d'un décloisonnement de l'action éducative selon les âges de la vie et par la réorganisation du système éducatif qui a fait une place importante à de nouveaux étudiants. Ce développement est aussi marqué du paradoxe suivant : si l'éducation des adultes a connu une extension réelle, les adultes constituant près de la moitié de la clientèle de certains établissements d'enseignement, il reste que les mécanismes qui président à l'accès aux ressources éducatives ont peu changé. Les facteurs de modulation de la participation sont souvent les mêmes depuis que des études sont réalisées sur la participation (Courtney, 1992).

La version la plus récente de l'association entre éducation des adultes et changement social nous est fournie par le développement de la société du savoir et de l'apprentissage tout au long de la vie. Ainsi, depuis une dizaine d'années, nous entrons dans une nouvelle ère caractérisée par un usage et un impact sans précédent des savoirs dans le développement économique. L'innovation continue, qui doit être le cœur de la croissance économique, repose en effet sur un usage accru des savoirs et des connaissances. Elle est aussi le fait de travailleurs et de salariés qui ont un haut niveau de formation, nouveaux standards de production obligent. En parallèle, la complexité des enjeux sociaux et politiques exige aussi, de la part des citoyens, un plus vaste spectre de connaissances afin de pleinement participer aux destinées sociales, d'où l'obligation de la formation continue, qui prend la couleur de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

Au défi posé par la société du savoir s'ajoute un second enjeu du développement de l'éducation des adultes pour le Québec : son retard relatif par rapport aux autres provinces canadiennes. En effet, dans les enquêtes canadiennes sur le sujet, le taux québécois de participation à la formation des adultes était un des plus faibles de toutes les provinces canadiennes. C'est d'ailleurs cette situation qui avait incité le gouvernement du Québec à introduire, en 1995, la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre* qui oblige les entreprises à accorder au minimum 1 % de leur masse salariale à la formation de leurs employés. Qu'en est-il maintenant après quelques années de mise en œuvre de ladite Loi? À entendre les discours publics, la réponse devrait être positive.

L'objectif de ce document de recherche est de présenter l'évolution récente du profil de participation à la formation des adultes de la population québécoise, eu égard à la situation dans l'ensemble du Canada, en comparant les résultats des *Enquêtes sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA) de 1998 et de 2003. L'intérêt est double. D'une part, il s'agit de savoir si nous sommes en mesure de percevoir des effets de la Loi sur la participation à la formation, tout en étant bien conscient que celle-ci ne s'appliquait pas à l'ensemble de la main-d'oeuvre. D'autre part, nous pouvons aussi nous demander si le passage vers l'économie du savoir se fait sentir sur le plan de la formation liée à l'emploi, ce que refléterait une transformation de l'accès aux ressources éducatives.



Dans le présent document, les résultats sont exposés selon une progression allant d'un niveau plutôt descriptif à un niveau plus analytique. De l'agrégation des résultats individuels, on va vers la prise en compte des facteurs sociodémographiques et socioprofessionnels.

La section 1 expose les principaux repères théoriques et modèles explicatifs de la participation à la formation. Les repères méthodologiques présentent une description de l'*Enquête sur la formation et l'éducation des adultes* (EEFA) et de la population à l'étude, de même que la définition des principaux types de formation. S'y ajoute, en annexe, un glossaire qui définit toutes les variables utilisées dans l'analyse.

La section 2 présente un portrait interprovincial de la participation à la formation, en 1997 et 2002. Après un regard sur la participation globale dans l'ensemble du Canada et chacune des provinces, celle-ci est décomposée selon l'orientation de la formation et le type de formation, et ce, pour l'ensemble de la population des 25 ans et plus. L'intérêt se porte ensuite sur la formation formelle liée à l'emploi selon le statut d'activité.

La section 3 propose une analyse descriptive plus spécifique du profil de participation à la formation de la population en emploi en fonction de diverses caractéristiques sociodémographiques, économiques et socioprofessionnelles. On se concentre ici sur le taux de formation formelle liée à l'emploi.

La section 4 s'intéresse essentiellement à la mesure de l'évolution de la participation à la formation liée à l'emploi entre 1997 et 2002, au moyen de la méthode dite de l'analyse de parts. Le but de cette analyse est de déterminer dans quelle mesure l'évolution observée dans les taux de participation à la formation est due au changement de la composition de la population ou bien à un changement de comportement de la part des individus ou des entreprises.

Comme l'analyse de parts examine l'effet isolé de chacune des caractéristiques socioéconomiques et socioprofessionnelles, elle ne permet donc pas de connaître l'effet total des changements induits par l'ensemble des facteurs considérés. Il s'impose alors de recourir à une analyse multivariée de régression logistique pour mieux saisir l'influence de chaque facteur tout en contrôlant la contribution des autres facteurs présents dans le modèle, toujours pour la population en emploi. Cette analyse est l'objet de la section 5.

Finalement, en guise de conclusion, on présente les principales tendances qui se dégagent de l'analyse, en mettant l'accent aussi bien sur les tendances lourdes ou traditionnelles qui continuent de marquer la formation des adultes que sur des phénomènes possiblement en émergence.

1. REPÈRES THÉORIQUES ET MÉTHODOLOGIQUES

1.1 Repères théoriques

Notre analyse porte sur la participation à l'éducation et à la formation des adultes conçue comme la résultante de la dynamique établie entre une demande d'activités et une organisation du domaine, les deux volets étant socialement construits. Selon cette conception, la participation se joue entre des « décisions » personnelles et un cadrage institutionnel et organisationnel qui structurent le champ des possibles et, conséquemment, oriente, voire canalise, les désirs et les projets des acteurs sociaux, lesquels projets sont eux-mêmes produits dans l'expérience sociale.

Comprendre la participation

Concevoir sociologiquement la demande de formation consiste à s'interroger sur les ressorts sociaux qui conduisent les acteurs à participer à une activité et sur les modes de décisions des acteurs. Un premier ressort est constitué des dispositions culturelles et des compétences qui construisent les individus et façonnent les schèmes de représentation, de perception et d'anticipation des situations et des pratiques, ainsi que les conditions de vie. Ces schèmes et ces compétences prennent racine au sein des structures sociales (Antikainen, 1998 ; Antikainen et *al.*, 1995) et ils sont mobilisés pour juger des situations et choisir entre différentes alternatives (Reay et *al.*, 2002). L'importance de ces dispositions quant à l'élaboration des choix éducatifs et de leur mise en oeuvre n'est plus à démontrer. Les approches structurelles (de Montlibert, 1973 et 1977; Gorard et *al.*, 1998) en matière de participation à l'éducation et à la formation des adultes ont largement souligné l'effet des différentes formes d'ancrage social comme l'origine sociale, le genre et les appartenances ethnoculturelles (Bowl, 2001) sur les parcours éducatifs, tant en formation initiale qu'en formation continue. Les approches de nature psychosociale (Blair, McPake and Munn, 1995; Rubenson, 1977; Cross, 1982, Cookson, 1986; Henry and Basile, 1994) reconnaissent aussi l'importance du capital culturel dans la participation à l'éducation des adultes. Celui-ci intervient dans le processus d'appréciation de la participation, en permettant de saisir l'intérêt d'une formation (« valence ») et d'estimer les « chances » de réussite (« expectancy »), pour reprendre la distinction proposée par Rubenson (1977). Le capital culturel module les modes de jugement et d'appréciation, conduisant à des évaluations différentes et à des engagements différents. En ce sens, l'« élaboration » des motivations, objet largement étudié, trouve une source d'inspiration dans les dispositions culturelles et sociales.

Tous les travaux sur la participation à l'éducation des adultes soulignent que le facteur le plus lourd de la participation est le niveau de formation antérieure, laissant penser que le rapport à l'école et l'expérience scolaire antérieure structurent les représentations face à l'éducation et modulent la participation. D'ailleurs, la différence de participation entre hommes et femmes tient largement à l'effet de l'éducation qui influence davantage la participation des femmes (Doray, Bélanger et Levesque, 2004). L'effet de l'éducation antérieure joue sur la participation effective ainsi que sur la capacité à exprimer une demande insatisfaite et à reconnaître les « besoins » de formation (Doray, Bélanger et Labonté, 2004). L'effet du capital culturel est toutefois plus large que le rapport à l'éducation initiale. Par exemple, la participation augmente avec le degré de « littéracie » et les habitudes de lecture, alors qu'elle diminue avec l'intensité de l'écoute de la télévision. Ainsi, le rapport à la culture écrite aurait une influence sur la participation à la formation (Bernèche et Perron, 2006).

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

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

L'effet des milieux de travail sur la participation ouvre sur un troisième ressort de la participation : l'organisation de l'éducation et de la formation. Concevoir sociologiquement l'offre suppose de considérer la place de l'entreprise qui participe à la construction de l'offre. Par la planification des ressources éducatives et des activités, elle est une instance incontournable de construction de l'offre de formation. Par ailleurs, elle est aussi en demande quand il s'agit de recourir à des formateurs extérieurs, tels que des consultants privés ou des institutions publiques d'enseignement.

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

Comprendre la constitution de l'offre

Sur le plan historique, l'organisation de la formation et l'éducation des adultes a connu des modifications importantes en lien avec le développement social et économique. Elle englobe un ensemble de pratiques hétérogènes par leurs objectifs, les savoirs transmis ainsi que les modes de régulation et de planification en œuvre. Nous pouvons, à cet égard, dégager cinq segments différents.

Un premier segment est constitué de l'éducation populaire, c'est-à-dire l'ensemble des pratiques de formation visant la prise de conscience des conditions d'existence, l'appropriation des connaissances de base (ex. : alphabétisation) et la mobilisation des individus et des groupes dans une perspective de promotion collective et d'amélioration des conditions de vie. Depuis les années 1960, l'éducation populaire est fortement inspirée par la pédagogie de la conscientisation de Paolo Freire. Les groupes populaires vont souvent travailler de concert avec les institutions publiques d'enseignement qui ont créé des services à la collectivité. La formation syndicale s'institutionnalise pour former les militants sur les plans politiques et techniques. Les nouveaux mouvements sociaux, comme le mouvement féministe, s'inscrivent dans cette mouvance.

Un deuxième segment, l'école du soir, regroupe l'ensemble des activités de formation se déroulant en dehors des heures normales de travail et conduisant à l'obtention d'un diplôme (formation créditée). Leur développement va de pair avec celui des institutions d'enseignement tout au cours du XX^e siècle. L'impulsion majeure est la révolution tranquille qui a permis une importante croissance des cours aux adultes dispensés le soir et les fins de semaine, au secondaire, dans l'enseignement collégial et dans les universités. La participation relève largement d'une décision individuelle et est motivée par des objectifs de mobilité professionnelle et sociale.

Le troisième segment est constitué de la formation en entreprise. Elle comporte des activités planifiées et réalisées au sein de l'entreprise et d'autres, qui sont réalisées dans différents lieux de formation (institutions publiques dans le cadre de la formation sur mesure, formateurs privés, sous-traitants, fournisseurs d'équipements, etc.), mais toujours sous la planification étroite ou immédiate des entreprises. Ce segment a connu, depuis les années 1950, une croissance importante (Livingstone, 1999). Relevant d'abord de la gestion interne des entreprises et mobilisant différentes catégories d'acteurs, ce segment est de plus en plus ouvert aux débats et aux interventions publics, ne serait-ce parce qu'au Canada, les investissements des entreprises sont souvent jugés insuffisants pour faire face aux défis économiques actuels et parce qu'au Québec, l'adoption de la loi sur la formation de la main-d'œuvre a introduit une régulation publique de cette sphère d'activité.

Le quatrième segment est aussi centré sur la formation professionnelle, mais relève, cette fois, de la responsabilité gouvernementale. Il s'agit de la formation des personnes sans emploi. Les activités se réalisent fréquemment dans les institutions publiques, bien que leur régulation fasse aussi appel à des acteurs externes du système éducatif et à d'autres logiques sociales. La planification est largement le fait des institutions publiques responsables de la gestion du marché du travail dont l'assurance-emploi (gouvernement fédéral) et l'assistance sociale (gouvernement provincial). Cette même planification de l'offre de formation repose sur des prévisions de main-d'œuvre dans une vision de correspondance entre éducation et emploi. Les politiques publiques ont introduit des mesures de formation dispensées de manière intensive pour les sans-emploi.

Le dernier segment est celui du marché du loisir et de la culture. Il regroupe un ensemble d'activités de formation comme l'apprentissage d'une langue seconde ou d'un sport, le conditionnement physique ou l'exercice d'un loisir culturel. Ces activités sont dispensées autant par des institutions publiques, des organismes à but non lucratif que des entreprises privées (ex. : Berlitz). La logique de développement de ce segment est basée sur l'offre et la demande.

Au cours des dernières décennies, l'éducation des adultes a connu un mouvement de professionnalisation qui s'est manifesté de différentes manières :

- par des investissements publics en matière de formation des personnes sans emploi et des modifications aux politiques relatives à la gestion du marché du travail afin d'augmenter l'incitation à la participation;
- par la mobilisation de nombreux groupes communautaires afin de soutenir l'insertion professionnelle des jeunes et de favoriser leur retour en formation;
- par une régulation publique de la formation en entreprise sous forme d'incitation financière à l'organisation des activités, à la mobilisation des ressources éducatives publiques pour en soutenir le développement (ex. : formation sur mesure) ou d'obligation à investir une part de la masse salariale pour la formation;
- par les politiques d'interventions sectorielles qui ont conduit à la création des comités sectoriels visant, entre autres, à faciliter le développement de la formation dans les entreprises;
- par le développement d'une expertise professionnelle en formation des adultes dans des lieux diversifiés (commissions scolaires, organismes communautaires, entreprises, firmes privés de consultants et de sous-traitants, etc.);
- par des actions mises en place afin de moderniser les contenus de formation professionnelle et technique, ce qui se répercute sur les activités proposées aux adultes. Une vaste opération de réforme des programmes institutionnels est entreprise au milieu des années 1980. Les programmes sont rajeunis et ils sont présentés sous la marque de l'approche par compétences.

Cette tendance à la professionnalisation a réorienté l'offre de formation, qui s'est traduite par une participation à l'éducation des adultes largement orientée vers des préoccupations d'ordre professionnel. Cependant, la publication de la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*, en 2002, modifie quelque peu l'orientation des politiques publiques. Cette politique ne rompt pas avec la professionnalisation de l'éducation des adultes, mais elle élargit la problématique en renouant avec des enjeux comme l'inégalité d'accès et le développement global des personnes. Cet élargissement de perspective tient, en grande partie, à la composition sociale des acteurs qui ont contribué à sa formulation. En effet, tous les partenaires sociaux – et pas seulement les partenaires économiques – ont participé aux travaux entourant son élaboration.

Comprendre le changement

L'organisation même de la formation des adultes s'est profondément modifiée au cours des 50 dernières années. Il est encore tôt pour avoir une idée précise des impacts sur la participation des adultes des différentes politiques mises en œuvre depuis une décennie. Cependant, le mouvement de professionnalisation de la formation a probablement laissé des traces comme, par exemple, l'importance accordée aux activités de formation liée à l'emploi. En fait, les changements dans l'organisation de la formation n'expliquent qu'en partie l'évolution de la participation des adultes. L'autre partie réside dans l'expression de la demande.

A cet égard, les changements peuvent provenir de deux sources. D'une part, il peut y avoir changement des comportements de certaines catégories sociales ou de groupes, qui seraient

eux-mêmes associés à des modifications des dispositions culturelles et sociales. Ainsi, au cours des dernières années, on a assisté à une modification du comportement des femmes qui ont davantage investi la formation liée au travail ou à l'emploi (Doray, Bélanger et Levesque, 2004; Bélanger, Doray et Levesque, 2008). Elles participent aujourd'hui plus que les hommes à des activités de formation professionnelle. Ces changements de comportement peuvent trouver leurs sources dans les conjonctures. Par exemple, devant des changements techniques majeurs dans les organisations, les employés et les ouvriers participent davantage à des activités de formation. D'autre part, le taux de participation peut fluctuer parce que la composition sociale de la population en emploi change. Par exemple, le poids démographique plus lourd des personnes âgées de 45 ans et plus devrait faire baisser la participation. En effet, comme la participation de ces cohortes est habituellement plus faible, il faut s'attendre à une diminution de la participation, si l'organisation de la formation n'est pas modifiée. L'augmentation globale de la scolarisation parmi la population québécoise pourrait avoir l'effet inverse, soit faire augmenter les taux de participation.

L'objectif principal de la présente analyse est justement de suivre l'évolution de la participation à la formation, de chercher à départager les sources de changement dans la participation, qu'elles soient liées à la composition sociale de la population ou aux comportements vis-à-vis de la formation, et de saisir les facteurs qui y sont associés.

1.2 Repères méthodologiques

Présentation de l'enquête

Les résultats de recherche présentés proviennent du traitement des données recueillies dans le cadre de *l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA) de Statistique Canada. Cette enquête, réalisée à quatre reprises (1992, 1994, 1998 et 2003), vise à recueillir de l'information sur le développement de la formation des adultes. Elle permet d'évaluer la participation des individus à des activités de formation au cours de l'année observée, d'en saisir les motivations, de relever les obstacles à la participation et de décrire les activités auxquelles les individus ont participé. Globalement, les objectifs visés sont de :

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

- 8) examiner les interactions entre la participation à la formation officielle et non officielle liée à un emploi. » (Statistique Canada, 2003, p. 9).

L'EEFA de 2003 est différente des enquêtes précédentes, car l'essentiel des informations recueillies porte sur les activités de formation reliées au travail, les responsables de l'enquête ayant décidé de privilégier cette avenue plutôt que de couvrir l'ensemble du champ de la formation structurée ou formelle. Subsidiativement, la formation par intérêt personnel ne comporte qu'une question qui spécifie s'il y a eu ou non participation à ce type de formation, sans autre information additionnelle. En ce qui a trait à la formation formelle reliée à l'emploi, les informations recueillies dans l'enquête portent sur diverses caractéristiques, telles que la durée, le sujet de formation, le type de compétences acquises, les méthodes de formation, la nature du fournisseur, les dépenses personnelles et le soutien financier à la formation, le soutien de l'employeur, le moment de la formation (durant les heures de travail ou non), le caractère obligatoire de la participation, les motifs de la participation, les obstacles à la formation, l'obtention d'une reconnaissance formelle à la participation et l'intention de participer éventuellement à des activités de formation. De nouvelles questions ont aussi été ajoutées afin de cerner l'importance de la formation informelle liée à l'emploi. Ces questions portent sur l'incidence, la fréquence, le moment, les moyens utilisés et l'utilité de la formation informelle, que certains auteurs nomment formation informelle active.

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

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

Population à l'étude

L'EEFA est une enquête supplémentaire à l'Enquête sur la population active (EPA). L'EPA est réalisée auprès de ménages dont l'échantillon est représentatif de la population civile canadienne non institutionnalisée de 15 ans et plus. Elle exclut les résidents des trois territoires (Yukon, Nord-Ouest et Nunavut), les résidents des réserves indiennes, les membres des Forces armées canadiennes et les pensionnaires des établissements. Statistique Canada évalue que 2 % de la population canadienne est de fait exclue du champ de l'enquête. L'échantillon de l'EPA est fondé sur un échantillonnage probabiliste stratifié faisant appel à un plan à plusieurs niveaux.

L'EEFA n'a pas été administrée à tous les participants de l'EPA. La population cible de l'EEFA est un sous-échantillon de l'EPA. L'enquête de 1998¹ avait rejoint les Canadiens âgés de 17 ans et plus, alors que l'enquête de 2003 s'adressait aux Canadiens âgés de 25 ans et plus. Pour rendre comparables les populations des deux enquêtes, on ne retient que les répondants de 25 ans et plus, dans le cas de l'enquête de 1998. Il en résulte un échantillon de 28 793 répondants en 1998 et de 25 056 répondants en 2003 (tableau 1.1).

Tableau 1.1
Échantillon de la population de 25 ans et plus,
Canada et provinces, 1997 et 2002

Provinces	1997	2002
Atlantique	2 279	1 915
Terre-Neuve	529	436
Île-du-Prince-Édouard	127	111
Nouvelle-Écosse	898	758
Nouveau-Brunswick	725	610
Québec	7 204	6 103
Ontario	10 983	9 718
Prairies	4 525	3 973
Manitoba	1 032	855
Saskatchewan	901	738
Alberta	2 592	2 380
Colombie-Britannique	3 802	3 347
Canada	28 793	25 056

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998 et 2003.

Définition des différents types de formation

Il importe de définir précisément les différentes dimensions de la formation sur lesquelles s'appuient les enquêtes et à partir desquelles les variables d'analyse ont été construites (hors texte 1). Globalement, l'enquête EEFA porte sur **la participation à des activités de formation**, examinées sous divers angles. Cette participation est distinguée, d'abord selon **l'orientation** qui est donnée à la formation à savoir, une formation reliée à l'emploi et une formation suivie par intérêt personnel. Elle est aussi distinguée selon le **type de formation** à savoir, la formation formelle ou structurée et la formation informelle.

¹ Les enquêtes furent effectuées en 1998 et 2003, mais elles portaient, respectivement, sur les activités de formation réalisées durant les années 1997 et 2002.

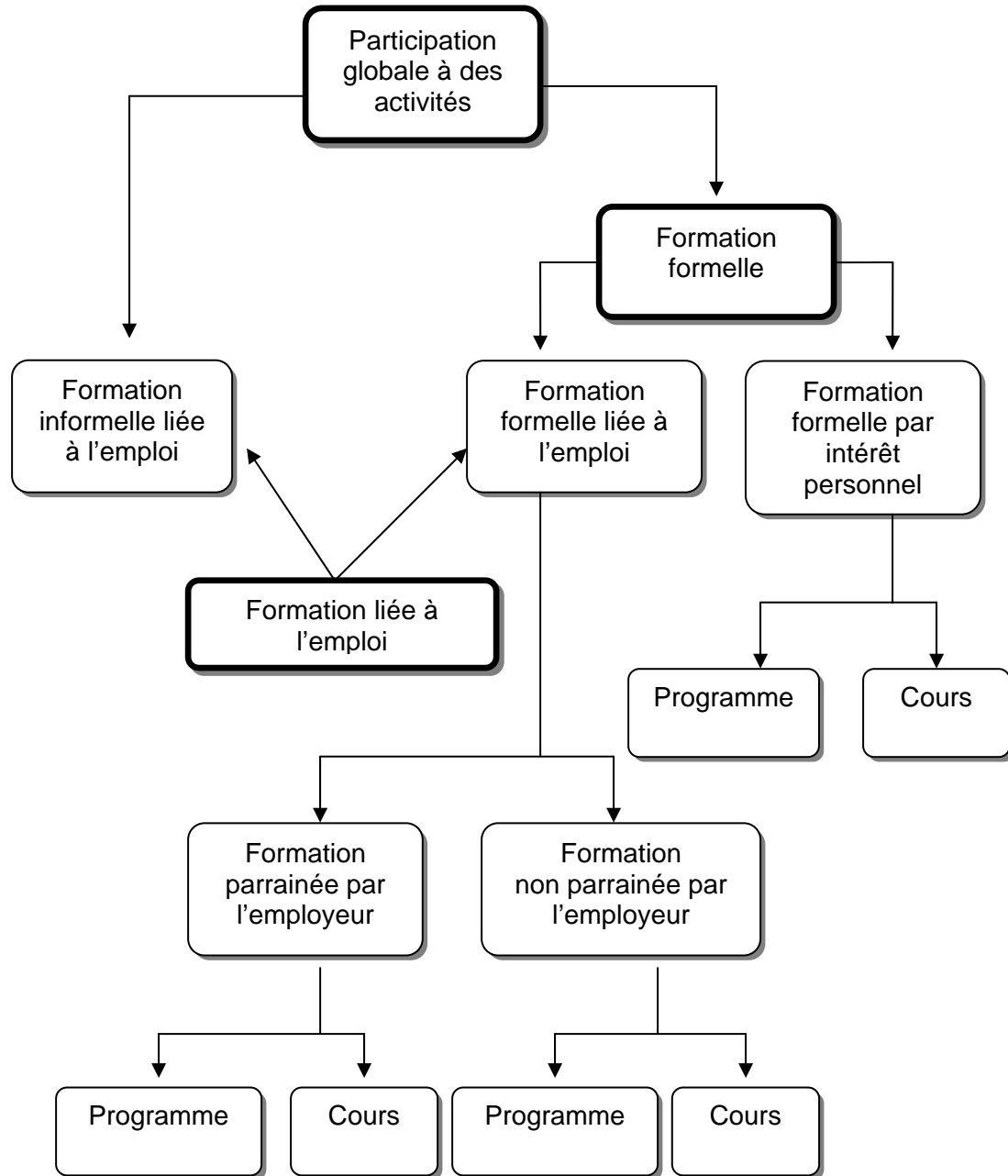
Étant donné les modifications apportées à l'enquête EEFA de 2003 par rapport aux enquêtes précédentes, il a fallu faire un important travail de mise en correspondance des deux enquêtes afin d'assurer la comparabilité des données. Comme l'enquête de 1998 ne comportait aucune question concernant la formation informelle, il s'avère impossible de procéder à une comparaison dans ce cas. Par contre, moyennant certains ajustements, on peut comparer les résultats des deux enquêtes quant à la formation formelle. Plus précisément, on peut mesurer le taux global de formation formelle, le taux de formation formelle liée à l'emploi, le taux de formation formelle liée à l'emploi parrainée et le taux de formation formelle par intérêt personnel. Voici comment se définissent ces notions².

- La **formation formelle** (dite officielle dans les documents de Statistique Canada), fait référence à la participation à des activités structurées qui peuvent être suivies dans le cadre scolaire ou tout autre cadre « organisé ». Elle inclut également, dans la présente enquête, la formation « non formelle » qui se définit comme une formation structurée réalisée habituellement en dehors du système d'enseignement et ne conduisant pas à un diplôme. Les colloques, ateliers ou séminaires sont ainsi considérés comme de la formation non formelle. Lesdites activités (formelles et non formelles) sont considérées, quelle que soit l'orientation de la formation (liée à l'emploi ou par intérêt personnel). Ce type de formation est mesuré par le **taux global de formation formelle**.
- La **formation formelle liée à l'emploi** fait référence à la participation à des activités structurées reliées à un emploi courant ou futur. Ces activités peuvent avoir été suivies dans le cadre de l'entreprise (formation offerte ou soutenue par l'employeur) ou à l'initiative de l'individu. Elle est mesurée par le **taux de formation formelle liée à l'emploi**.
- La **formation formelle liée à l'emploi** peut être **parrainée** par l'employeur si elle est planifiée, réalisée ou soutenue de quelque façon par l'employeur. Elle est mesurée par le **taux de formation parrainée** par l'employeur.
- La **formation formelle suivie par intérêt personnel**, incluant les activités liées au loisir, fait référence à la participation à des activités sans lien avec l'emploi ou le travail de l'individu. Elle est mesurée par le **taux de formation formelle par intérêt personnel**.

² Les termes « formation officielle et formation non officielle » utilisés par Statistique Canada, dans l'enquête de 2003, ne sont pas retenus dans la présente analyse. Nous référons plutôt à la terminologie définie ci-dessous.

HORS TEXTE 1

Relations entre les différents types de formation



Les variables d'analyse

Il nous a fallu également assurer la comparabilité de plusieurs variables indépendantes. En effet, pour certaines variables, les catégories n'étaient pas découpées de la même façon dans les deux enquêtes. Le hors texte 2 les présente et fournit une description des catégories utilisées.

HORS TEXTE 2

Description des variables incluses dans l'analyse

Nom de la variable	Description
Province	Province de résidence
Année de la formation	1997 ou 2002
Genre	Sexe du répondant
Âge	Catégories d'âge : 25-34 ans ; 35-44 ans; 45-54 ans; 55-64 ans; 65 ans et plus
Scolarité antérieure	Plus haut niveau de scolarité atteint. Catégories : études secondaires partielles; diplôme d'études secondaires; études post-secondaires partielles ou complétées; diplôme universitaire
Etat civil	Catégories : marié ou union libre; veuve ou veuf; séparé ou divorcé; célibataire, jamais marié
Présence d'enfants d'âge préscolaire	Présence ou absence d'enfants de 0 à 5 ans inclusivement
Statut d'activité	Situation par rapport à l'emploi. Catégories : en emploi, en chômage, population inactive
Statut professionnel	Catégories : cadres et professionnels, cols blancs (bureau, vente et services), cols bleus
Régime d'emploi	Travail à plein temps ou travail à temps partiel
Secteur d'emploi	Catégories : employé du secteur public, employé du secteur privé, travailleur indépendant
Secteur d'activité économique	Secteur primaire; fabrication; transport, construction et utilités publiques; commerce; finances et assurances; services personnels et aux entreprises; éducation, santé, information et culture; administrations publiques
Taille de l'entreprise	Catégories : moins de 20 employés, entre 20 et 99 employés; entre 100 et 500 employés; plus de 500 employés
Appartenance syndicale	Membre ou non d'une organisation syndicale

2. UN PORTRAIT INTERPROVINCIAL DE LA PARTICIPATION À LA FORMATION

2.1 La participation à la formation formelle selon l'orientation de la formation

Le taux global de formation formelle a évolué de façon significative entre 1997 et 2002 (tableau 2.1). Au Québec, il est passé de 20 % à 32 %. Si, en 1997, le Québec enregistrait un retard par rapport à l'ensemble du Canada (20 % contre 27 %) et de la plupart des provinces, cet écart est complètement comblé en 2002 (32 % contre 31 %). Au cours de cette période, l'ensemble du Canada a également progressé, notamment dans la région de l'Atlantique, des Prairies et en Colombie-Britannique; seul l'Ontario a connu un taux global de formation formelle stable.

Tableau 2.1
Taux de formation formelle selon l'orientation de la formation, par province,
population totale 25 ans et plus, 1997 et 2002

Province	1997***			2002***		
	Formation liée à l'emploi	Formation par intérêt personnel	Taux global de formation	Formation liée à l'emploi	Formation par intérêt personnel	Taux global de formation
	%	%	%	%	%	%
Atlantique	18,2 ^{ab}	7,5	23,3 ^d	23,5 ^b	7,0 ^a	28,2 ^d
Terre-Neuve-et-Labrador	14,6	(4,5)	17,8	20,5	(4,7)	23,6 ^a
Île-du-Prince-Édouard	(16,6)	(6,8)	(21,3)	(22,3)	(9,7)	29,3
Nouvelle-Écosse	22,1 ^a	9,4	28,1 ^a	25,8	7,7 ^a	31,0
Nouveau-Brunswick	16,1	7,4	21,7	23,1	7,4 ^a	27,8
Québec	14,3^{ab}	7,9^{ac}	20,3^{ad}	22,4^{ab}	13,1^{ac}	31,9^{ad}
Ontario	22,5 ^{ab}	9,9 ^{ac}	29,2 ^a	25,0 ^b	7,6 ^{ac}	29,7
Prairies	22,8 ^{ab}	9,5	28,7 ^{ad}	28,0 ^{ab}	9,3 ^a	33,6 ^d
Manitoba	20,3 ^{ab}	9,5	26,6 ^{ad}	28,4 ^{ab}	9,1 ^a	34,2 ^d
Saskatchewan	21,4 ^a	8,4	26,5 ^a	26,5	8,9 ^a	31,8
Alberta	24,3 ^a	10,0	30,4 ^a	28,3 ^a	9,5 ^a	34,0
Colombie-Britannique	22,1 ^{ab}	12,3 ^a	30,2 ^{ad}	27,5 ^{ab}	12,1	34,8 ^d
Canada	20,1^{ab}	9,5^a	26,6^{ad}	25,1^{ab}	9,8^a	31,4^d
N total		28 793			25 056	

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.

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

() À utiliser avec réserve à cause du nombre de cas très faible.

*** Association significative entre le taux de formation et la province au seuil de 0,01 (Khi carré).

^a Différence Québec-Canada ou autres provinces, pour la même année, statistiquement significative au seuil de 0,01.

^b Différence 1997-2002 pour la formation liée à l'emploi statistiquement significative au seuil de 0,01.

^c Différence 1997-2002 pour la formation par intérêt personnel statistiquement significative au seuil de 0,01.

^d Différence 1997-2002 pour le taux global de formation statistiquement significative au seuil de 0,01.

Cette performance du Québec tient aussi bien à l'augmentation du taux de participation de la formation formelle liée à l'emploi que de la formation pour des motifs personnels. Considérons d'abord la formation pour des motifs personnels, la formation liée à l'emploi faisant l'objet d'une analyse plus approfondie par la suite. Le Québec a connu une croissance sensible du taux de formation par intérêt personnel, passant de 8 % à 13 % au cours de la période visée, alors que les autres provinces affichaient des taux plutôt stables, à l'exception de l'Ontario qui a connu un recul significatif de son taux de participation (de 10 % à 8 %). On assiste même à un renversement de tendance dans la comparaison du Québec avec l'ensemble canadien. Si, en 1997, les Québécois participaient moins à la formation pour motifs personnels que l'ensemble des Canadiens, notamment les Ontariens et les Britanno-Colombiens, c'est la situation inverse qui est observée en 2002. En effet, les Québécois sont proportionnellement les plus nombreux, avec les personnes de la Colombie-Britannique, à suivre des cours de ce type, se démarquant à cet égard des résidents des autres provinces.

2.2 La participation à la formation formelle liée à l'emploi

La participation à la formation formelle liée à l'emploi a progressé au cours de la période, tant au Québec (de 14 % à 22 %) qu'au Canada dans son ensemble (de 20 % à 25 %) (tableau 2.1). D'autres provinces ont aussi connu une telle progression, soit l'Ontario, la Colombie-Britannique et le Manitoba. Malgré l'avancée réalisée au Québec entre 1997 et 2002, il n'en demeure pas moins que le taux du Québec demeure toujours significativement inférieur à celui du Canada, notamment des Prairies et de la Colombie-Britannique, du moins si l'on considère la population totale. Mais l'écart s'est rétréci puisque la participation au Québec, qui était inférieure d'environ 40 % à celle enregistrée au Canada en 1997, n'est plus que de 12 % inférieure en 2002. Si le Québec a rattrapé l'ensemble canadien en 2002 pour le taux global de formation formelle, comme nous l'avons observé plus haut, cela tient en bonne partie à sa plus grande participation à la formation par intérêt personnel car, bien qu'il se soit rétréci, un écart subsiste toujours au plan de la formation liée à l'emploi.

Une participation différenciée selon le statut d'activité

On sait que les connaissances et les capacités jouent un grand rôle dans le développement de l'employabilité. En se formant tout au long de la vie, on est mieux en mesure de conserver ses compétences et d'en acquérir de nouvelles qui pourront être mises à profit sur le marché de l'emploi. Aussi faut-il s'attendre à une participation à la formation formelle liée à l'emploi différenciée selon le statut d'activité.

En effet, la participation à la formation est beaucoup plus élevée chez la population en emploi que chez les chômeurs et les personnes inactives. Pour l'ensemble du Canada, chez la population en emploi, c'est environ un travailleur sur trois qui se forme. Chez la population en chômage, cette proportion est d'un sur cinq, alors qu'elle chute considérablement chez les inactifs à un sur vingt.

Chez la **population en emploi**, le Québec enregistrait un des taux de formation les plus faibles parmi les provinces canadiennes en 1997, le taux québécois étant de 21 % comparativement à 29 % pour l'ensemble du Canada (tableau 2.2). Entre 1997 et 2002, le Québec a effectué un important rattrapage qui le place à égalité avec l'ensemble canadien (33 % contre 35 %) et les autres régions, à l'exception de la Colombie-Britannique dont le taux se situe à 39 %. Au cours de la période, la participation à la formation a aussi progressé dans toutes les régions canadiennes, à l'exception de l'Ontario.

Chez la **population en chômage**, le taux québécois de formation formelle liée à l'emploi se comparait à celui des autres provinces et de l'ensemble canadien, en 1997 (tableau 2.3). Même si les taux n'ont pas progressé de façon significative entre 1997 et 2002, il n'en demeure pas moins que le taux québécois est inférieur, et ce, de façon significative, en 2002, à celui de l'ensemble canadien (14 % contre 22 %) et à ceux de l'Ontario (25 %) et de la Colombie-Britannique (31 %). Chez la **population inactive**, les taux de formation formelle liée à l'emploi sont restés stables entre 1997 et 2002 autour de 5 %, et ce, dans chacune des provinces (tableau 2.4).

Tableau 2.2
Taux de formation formelle liée à l'emploi, par province,
population en emploi de 25 ans et plus, 1997 et 2002

Province	1997*** %	2002*** %
Atlantique	29,7 ^{ab}	37,8 ^b
Terre-Neuve-et-Labrador	26,5	35,8
Île-du-Prince-Édouard	(28,1)	(35,3)
Nouvelle-Écosse	33,7 ^a	39,3
Nouveau-Brunswick	26,6	37,5
Québec	20,6^{ab}	32,8^{ab}
Ontario	31,4 ^a	34,3
Prairies	31,3 ^{ab}	37,1 ^b
Manitoba	30,0 ^a	38,2
Saskatchewan	30,4 ^a	37,9
Alberta	32,0 ^a	36,5
Colombie-Britannique	32,6 ^{ab}	38,9 ^{ab}
Canada	28,9^{ab}	35,2^b
N total	17 512	15 763

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.

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

() À utiliser avec réserve à cause du nombre de cas très faible.

*** Association significative entre le taux de formation et la province au seuil de 0,01 (Khi carré).

^a Différence Québec-Canada ou autres provinces, pour la même année, statistiquement significative au seuil de 0,01.

^b Différence 1997-2002 statistiquement significative au seuil de 0,01.

Une bonne partie de la différence observée entre les travailleurs et les chômeurs est possiblement attribuable au fait que les personnes qui ne sont pas en emploi sont privées de la formation dispensée ou appuyée par l'employeur, bien qu'elles aient accès aux mesures publiques de formation de la main-d'œuvre. Nonobstant l'existence de telles mesures, il n'en demeure pas moins qu'un écart s'est creusé, au cours de la période observée, entre les chômeurs québécois et canadiens en matière de participation à des activités de formation. Cette constatation est d'autant plus importante que le discours public souligne l'importance accrue des qualifications et des compétences sur le marché du travail.

Par ailleurs, le faible taux de participation de la population inactive à des formations liées à l'emploi n'est pas surprenant, étant donné que les personnes retraitées et les personnes inaptes au travail constituent une fraction importante de cette population. Mais la population inactive est aussi composée des personnes qui désirent intégrer le marché du travail ou s'y réinsérer et que l'organisation actuelle de l'éducation et de la formation ne parvient pas ou peu à mobiliser. Alors comment ces personnes pourront-elles parvenir à développer leur employabilité si elles ne peuvent ni accéder à la formation ni maintenir leurs capacités professionnelles en les exerçant au quotidien?

Tableau 2.3
Taux de formation formelle liée à l'emploi, par province,
population en chômage de 25 ans et plus, 1997 et 2002

Province	1997 %	2002*** %
Atlantique	17,2	(19,4)
Terre-Neuve-et-Labrador	(17,5)	(15,3)
Île-du-Prince-Édouard	(8,5)	(12,2)
Nouvelle-Écosse	(18,7)	(28,5)
Nouveau-Brunswick	(18,2)	(17,6)
Québec	15,0	13,6^a
Ontario	21,6	24,5 ^a
Prairies	23,6	24,8
Manitoba	(19,1)	(32,4)
Saskatchewan	(17,3)	(27,5)
Alberta	(28,3)	(21,3)
Colombie-Britannique	21,6	31,0 ^a
Canada	19,5	21,8^a
N total	1 467	1 235

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.

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

() À utiliser avec réserve à cause du nombre de cas très faible.

***Association significative entre le taux de formation et la province au seuil de 0,01 (Khi carré).

^a Différence Québec-Canada ou autres provinces, pour la même année, statistiquement significative au seuil de 0,01.

^b Différence 1997-2002 statistiquement significative au seuil de 0,01.

Tableau 2.4
Taux de formation formelle liée à l'emploi, par province,
population inactive de 25 ans et plus, 1997 et 2002

Province	1997 %	2002 %
Atlantique	4,6	5,4
Terre-Neuve-et-Labrador	(3,0)	(5,9)
Île-du-Prince-Édouard	(2,7)	(4,0)
Nouvelle-Écosse	(6,9)	(6,1)
Nouveau-Brunswick	(3,4)	(4,2)
Québec	4,3	5,1
Ontario	5,2	5,8
Prairies	3,4 ^b	6,6 ^b
Manitoba	(2,2)	(8,2)
Saskatchewan	(3,8)	(4,9)
Alberta	(3,9)	6,6
Colombie-Britannique	4,6	6,1
Canada	4,6	5,7
N total	9 813	8 057

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.

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

() À utiliser avec réserve à cause du nombre de cas trop faible.

*** Association significative entre le taux de formation et la province au seuil de 0,01 (Khi carré).

^a Différence Québec-Canada ou autres provinces, pour la même année, statistiquement significative au seuil de 0,01.

^b Différence 1997-2002 statistiquement significative au seuil de 0,01.

2.3 La participation à la formation formelle liée à l'emploi parrainée par l'employeur

La formation formelle liée à l'emploi peut être parrainée par l'employeur, c'est-à-dire qu'une partie ou la totalité des coûts engendrés par la formation est assumée par l'employeur, comme elle peut être financée autrement (à l'initiative des individus, des gouvernements ou des syndicats) indépendamment de l'employeur. La situation relative à la formation parrainée est ici mesurée de deux façons : la proportion de la formation parrainée et le taux de formation parrainée.

Proportion de la formation formelle liée à l'emploi parrainée par l'employeur

La proportion de la formation formelle liée à l'emploi parrainée par l'employeur est la part de la formation qui reçoit l'appui de l'employeur par rapport à l'ensemble des activités de formation formelle liée à l'emploi suivies par l'individu. Cette proportion a fluctué quelque peu au cours de la période. Pour l'ensemble du Canada, elle a reculé de façon significative, passant de 81 % en 1997 à 75 % en 2002 (tableau 2.5). Mais ce phénomène ne se vérifie qu'en Ontario et dans les Prairies. Au Québec, la proportion de la formation parrainée s'est maintenue entre les deux années. Si, en 1997, le Québec se distinguait de l'Ontario et des Prairies en ayant une proportion de formation parrainée plus faible, en 2002, il ne se distingue pas de l'ensemble canadien ni des autres provinces, à l'exception de la Colombie-Britannique.

Tableau 2.5
Proportion de la formation formelle liée à l'emploi parrainée
par rapport à l'ensemble de la formation formelle liée à l'emploi, par province,
population en emploi de 25 ans et plus, 1997 et 2002

Province	1997 %	2002 %
Atlantique	82,6	77,2
Terre-Neuve-et-Labrador	73,4	73,6
Île-du-Prince-Édouard	(83,0)	(77,2)
Nouvelle-Écosse	85,5	77,0
Nouveau-Brunswick	83,6	79,4
Québec	76,1^a	78,5^a
Ontario	82,8 ^{ab}	73,6 ^b
Prairies	84,2 ^{ab}	76,5 ^b
Manitoba	84,3	78,0
Saskatchewan	89,5 ^a	77,3
Alberta	82,5	75,7
Colombie-Britannique	78,0	70,6 ^a
Canada	81,2^b	75,0^b
N total	5 053	5 333

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.

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

() À utiliser avec réserve à cause du nombre de cas trop faible.

*** Association significative entre le taux de formation et la province au seuil de 0,01 (Khi carré).

^a Différence Québec-Canada ou autres provinces, pour la même année, statistiquement significative au seuil de 0,01.

^b Différence 1997-2002 statistiquement significative au seuil de 0,01.

Taux de formation formelle liée à l'emploi parrainée par l'employeur

Le taux de formation formelle liée à l'emploi parrainée par l'employeur mesure la proportion d'individus dont les activités de formation ont reçu l'appui de l'employeur parmi l'ensemble de la population en emploi. Ce taux a aussi progressé au cours de la période dans l'ensemble canadien (tableau 2.6). Cependant, le Québec est la seule province où il y a eu une croissance significative. Entre 1997 et 2002, le taux québécois de formation parrainée est passé de 16 % à 25 %, alors qu'il est resté inchangé ou a connu une augmentation non significative dans les autres provinces canadiennes. L'augmentation observée pour l'ensemble du Canada est donc essentiellement attribuable à l'avancée québécoise. Si, en 1997, le Québec se détachait nettement des autres provinces avec un taux inférieur, il rejoint les autres provinces en 2002 avec un taux similaire à celui de l'ensemble canadien.

Tableau 2.6
Taux de formation formelle liée à l'emploi parrainée par l'employeur, par province,
population en emploi de 25 ans et plus, 1997 et 2002

Province	1997	2002
	%	%
Atlantique	24,6 ^a	28,5
Terre-Neuve-et-Labrador	19,5	25,4
Île-du-Prince-Édouard	(23,4)	(25,7)
Nouvelle-Écosse	28,8 ^a	29,9
Nouveau-Brunswick	22,2	29,2
Québec	15,7^{ab}	24,9^b
Ontario	26,0 ^a	24,6
Prairies	26,3 ^a	27,6
Manitoba	25,3 ^a	29,1
Saskatchewan	27,2 ^a	28,3
Alberta	26,4 ^a	26,8
Colombie-Britannique	25,4 ^a	26,9
Canada	23,4^{ab}	25,7^b
N total	17 512	15 544

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.

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

() À utiliser avec réserve à cause du nombre de cas très faible.

*** Association significative entre le taux de formation et la province au seuil de 0,01 (Khi carré).

^a Différence Québec-Canada ou autres provinces, pour la même année, statistiquement significative au seuil de 0,01.

^b Différence 1997-2002 statistiquement significative au seuil de 0,01.

En bref...

- ♦ Au Québec, le **taux global de formation formelle** a progressé entre 1997 et 2002, pour rejoindre le taux canadien, et ce, pour l'ensemble de la population.
- ♦ Le **taux de formation formelle liée à l'emploi** a aussi augmenté au cours de la période, mais il demeure légèrement inférieur au taux canadien, pour la population totale.
- ♦ Toutefois, en ne considérant que la population en emploi, le taux québécois est équivalent au taux canadien en 2002. Le même constat s'applique à la population inactive. En revanche, chez la population en chômage, le Québec tire de l'arrière par rapport à l'ensemble du Canada.
- ♦ Le **taux de formation formelle liée à l'emploi parrainée par l'employeur** a aussi augmenté entre 1997 et 2002, tant au Québec que dans l'ensemble canadien.
- ♦ Quant au **taux de formation par intérêt personnel**, le Québec, qui tirait de l'arrière par rapport à l'ensemble canadien en 1997, devance nettement les autres provinces, en 2002, en compagnie de la Colombie-Britannique.

3. LE PROFIL DE PARTICIPATION À LA FORMATION FORMELLE LIÉE À L'EMPLOI : ANALYSE DESCRIPTIVE

La croissance de la participation se fait surtout sentir en matière de formation liée à l'emploi. En fait, l'évolution du taux global est structurée par celle de la formation liée à l'emploi. Dans de telles conditions, et dans un souci de concision, l'analyse descriptive des facteurs de modulation portera uniquement sur la participation à la formation liée à l'emploi³. Si des tendances différentes se révélaient quant à la formation parrainée, nous le soulignerons le cas échéant. En outre, l'analyse s'intéressera uniquement à la population en emploi.

Rappelons que, pour ladite population, la progression est importante au cours de la période concernée, particulièrement au Québec. Si l'avancée est de six points de pourcentage pour l'ensemble du Canada, elle est du double pour le Québec. Est-ce que tous les groupes de travailleurs sont touchés par cette remontée de la formation, ou certains ont-ils progressé davantage que d'autres? L'analyse des principales caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles permettra de répondre.

3.1 Caractéristiques sociodémographiques

Profil selon le genre

Traditionnellement, la participation à l'éducation des adultes était modulée par le genre. Les hommes étaient plus nombreux à participer à des activités de formation professionnelle et les femmes s'inscrivaient à des activités de formation pour des motifs personnels. Globalement, les femmes participaient plus que les hommes. Déjà en 1997, nous avons constaté un renversement de tendance : les femmes participaient toujours plus globalement que les hommes, mais, et en cela il y avait renversement de tendance, elles participaient autant, sinon plus, à la formation professionnelle que les hommes (Doray, Bélanger et Levesque, 2004). Les comparaisons internationales montraient que le taux global de participation était assez similaire pour les hommes et pour les femmes, bien que le taux de ces dernières soit légèrement plus élevé (Bélanger et Tuijnman, 1997).

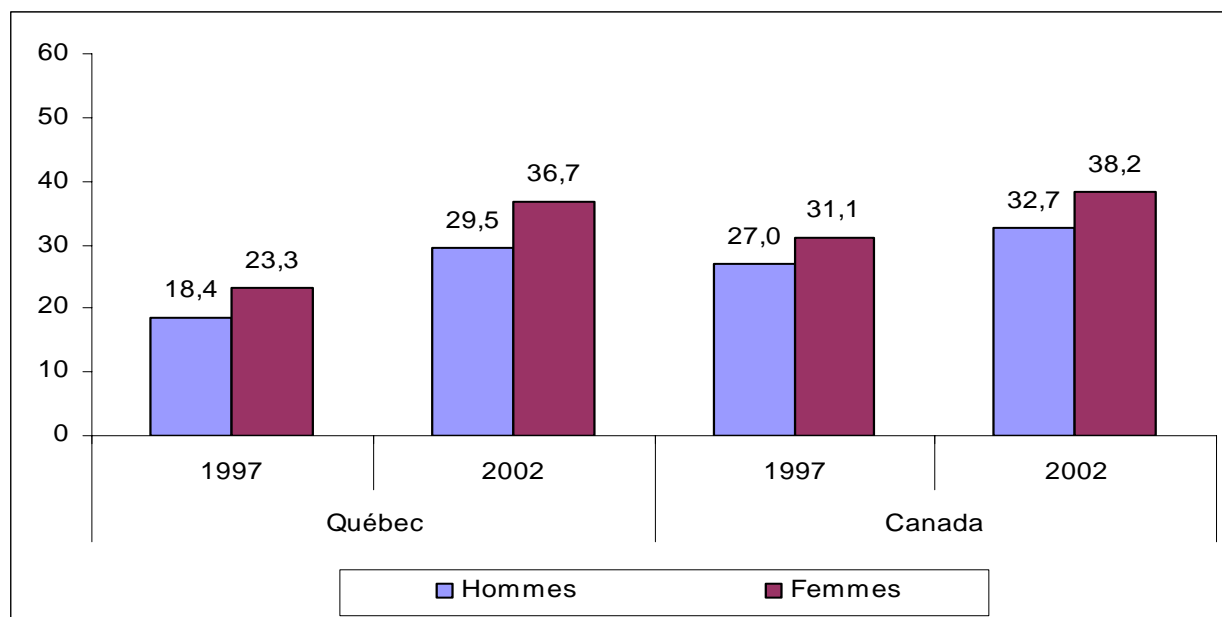
Cette tendance a évolué en 2002. En effet, en matière de **formation formelle liée à l'emploi**, les femmes se révèlent relativement plus actives que les hommes, et ce, tant au Québec que dans l'ensemble du Canada (graphique 3.1 et tableau A-3.1). Au Québec, en 2002, les taux respectifs sont de 37 % et de 30 %. Aussi bien les hommes que les femmes ont enregistré une progression entre 1997 et 2002. Cependant, l'avancée des femmes a été un peu plus importante que celle des hommes (13 points de pourcentage comparativement à 11 points pour le Québec).

En revanche, la tendance générale ne se reflète pas toujours dans l'appui accordé par les employeurs à la formation. En effet, en 1997, la **proportion de la formation parrainée** par l'employeur était plus élevée chez les hommes que chez les femmes, ces dernières devant

³ Nous avons regroupé, en annexe, les tableaux qui présentent les résultats en fonction des trois taux, soit le taux global de formation formelle, le taux de formation formelle liée à l'emploi et le taux de formation formelle liée à l'emploi parrainée par l'employeur.

compter davantage sur l'autofinancement (tableau A-3.1.1); il en résultait un **taux de formation parrainée** égal pour les deux sexes, même si la participation féminine à la formation formelle liée à l'emploi était plus élevée que la participation masculine. Par contre, en 2002, cette tendance à un plus grand parrainage chez les hommes a disparu, la proportion de la formation parrainée étant la même pour les deux sexes, et il en résulte un taux de formation parrainée semblable chez les deux sexes au Québec (autour de 25 %), mais pas au Canada où le taux est légèrement plus élevé chez les femmes (28 % contre 24 %). En outre, la progression du taux de formation parrainée observée entre 1997 et 2002 concerne aussi bien les hommes que les femmes au Québec, alors qu'elle ne touche que les femmes dans l'ensemble du Canada (tableau A-3.1).

Graphique 3.1
Taux de formation formelle liée à l'emploi selon le genre,
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002



Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 1998.
 Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 2003.

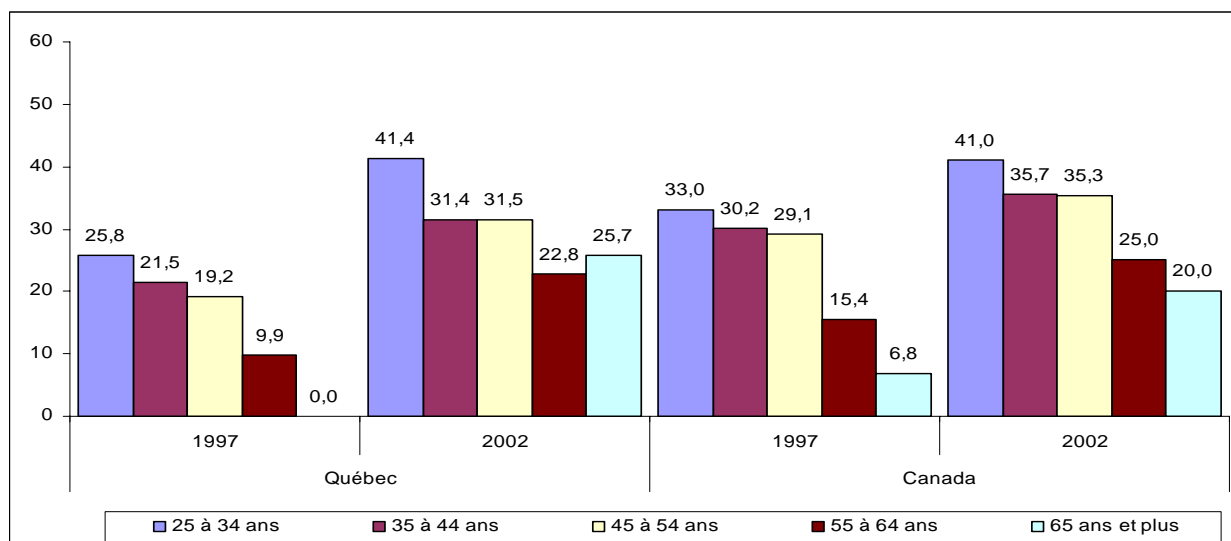
Profil selon l'âge

Il est généralement observé de vastes écarts entre les groupes d'âge, notamment, au plan du niveau de scolarité, des aptitudes cognitives et des compétences. Les jeunes cohortes ont étudié plus longtemps que les cohortes âgées et on accorde aujourd'hui plus d'importance à l'acquisition de compétences qu'auparavant. Ces effets de cohorte et de période sont susceptibles de se répercuter sur la décision de participer à la formation des adultes. Mais au-delà de ces effets, des écarts entre les groupes d'âge semblent persister, ce qui tendrait à prouver dans une certaine mesure que les compétences détenues par les individus et mobilisables dans l'action soient associées à l'âge, indépendamment de l'éducation, bien que ces liens soient complexes (Statistique Canada et OCDE, 2005 : 45).

L'âge est un déterminant majeur de la formation des adultes et un des meilleurs prédicteurs avec la scolarité (Bélanger et Valdivielso, 1997). Les personnes plus jeunes sont plus actives en matière de formation et la participation diminue avec l'âge. Cela peut se comprendre pour plusieurs raisons. D'une part, les efforts de formation des entreprises viseraient davantage leurs employés plus jeunes. D'autre part, les dispositions culturelles des individus face à l'éducation et la formation peuvent être différentes selon l'âge, ne serait-ce qu'en raison du rapport à la formation initiale et à l'institution scolaire qui peut changer au cours des années.

Le taux de **formation formelle liée à l'emploi** diminue avec l'âge (graphique 3.2 et tableau A-3.2). Au Québec, en 2002, il passe de 41 % dans le groupe des 25-34 ans, à 31 % chez les 35-54 ans, pour se stabiliser autour de 25 % chez les groupes de 55 ans et plus. Il semble même se dessiner une nouvelle tendance dans laquelle entre 23 % à 26 % des travailleurs de 55 ans et plus font de la formation. Les taux de participation en 2002 sont nettement plus élevés qu'en 1997, pour toutes les cohortes d'âge et tout particulièrement chez les 65 ans et plus. Bien que le taux d'emploi de ce dernier groupe soit plus faible que celui des autres groupes d'âge (environ 12 %), il n'en demeure pas moins que le quart de ces travailleurs font de la formation. Cela peut être lié au fait qu'on assiste à une prolongation de la vie active, soit que des personnes retardent le départ à la retraite ou encore qu'elles s'orientent vers un nouveau champ d'activités professionnelles après une « première carrière », ce qui nécessite des mises à jour des connaissances ou carrément l'apprentissage de nouvelles compétences. Les mêmes tendances sont observées dans l'ensemble du Canada. Il faut souligner le fait que les différences observées entre le Québec et le Canada, en 1997, ne s'appliquaient qu'aux cohortes de 25 à 54 ans; à partir de 55 ans, il ne subsistait aucune différence significative. En 2002, on affiche les mêmes performances au Québec que dans l'ensemble du Canada, et ce, dans tous les groupes d'âge.

Graphique 3.2
Taux de formation formelle liée à l'emploi selon l'âge,
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002



Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.
 Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

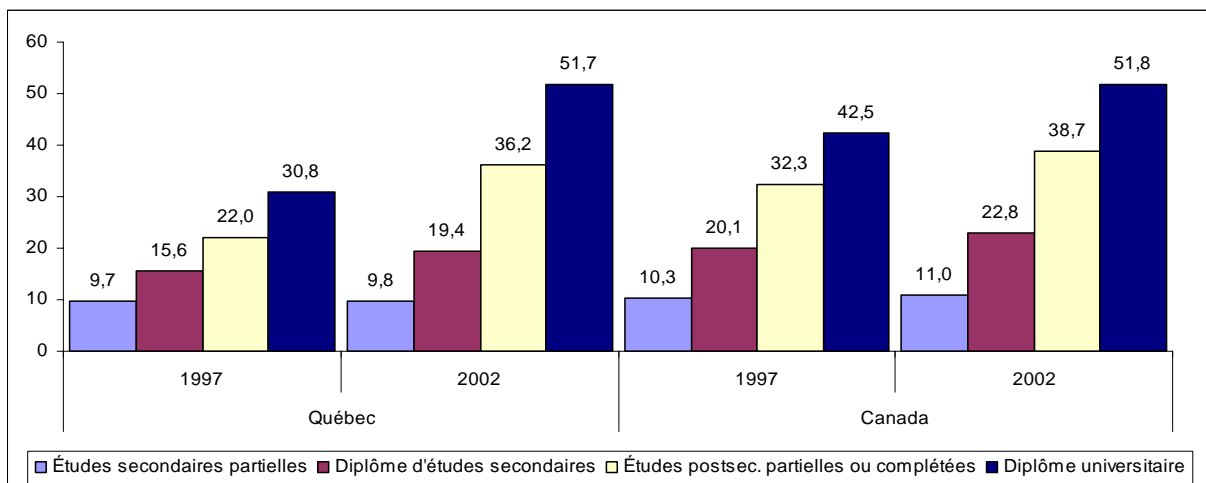
L'appui de l'employeur à la formation liée à l'emploi ne varie pas énormément pour les groupes d'âge de 25 à 54 ans; à partir de 55 ans toutefois, on assiste à un recul important de la formation parrainée (tableau A-3.2). Si, en 1997, le **taux de formation formelle liée à l'emploi parrainée** au Québec était inférieur à celui du Canada, en 2002, on n'observe plus de différence, et ce, quel que soit le groupe d'âge. Le rattrapage a été particulièrement marqué pour les 25-34 ans dont le taux de formation parrainée a doublé au cours de la période, passant de 16 % à 32 %. Quant au groupe des 55-64 ans, même s'il y a une baisse importante par rapport aux autres groupes d'âge, on n'en observe pas moins, en 2002, des taux de 17 %, tant au Québec qu'au Canada.

Profil selon la scolarité antérieure

Le facteur le plus déterminant de la participation à la formation des adultes demeure la scolarité antérieure. De façon générale, plus elle est élevée, plus les taux de participation à la formation sont importants. La demande des adultes en matière d'apprentissage peut s'expliquer par la volonté d'apprendre encouragée par le système d'enseignement (Statistique Canada et OCDE, 2000). Le parcours de formation initiale apparaît comme un générateur de prédispositions culturelles susceptible de stimuler la demande de formation subséquente. Mais la modulation selon la scolarité peut aussi tenir des politiques de formation des entreprises qui privilégient les salariés les plus scolarisés. Ce faisant, ces politiques participent d'un processus de reproduction sociale et culturelle.

Le **taux de formation formelle liée à l'emploi** n'est que de 10 % pour les personnes qui n'ont pas complété leurs études secondaires, mais il quintuple (52 %) pour les diplômés universitaires, en 2002, tant au Québec qu'au Canada (graphique 3.3 et tableau A-3.3).

Graphique 3.3
Taux de formation formelle liée à l'emploi selon la scolarité antérieure,
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002



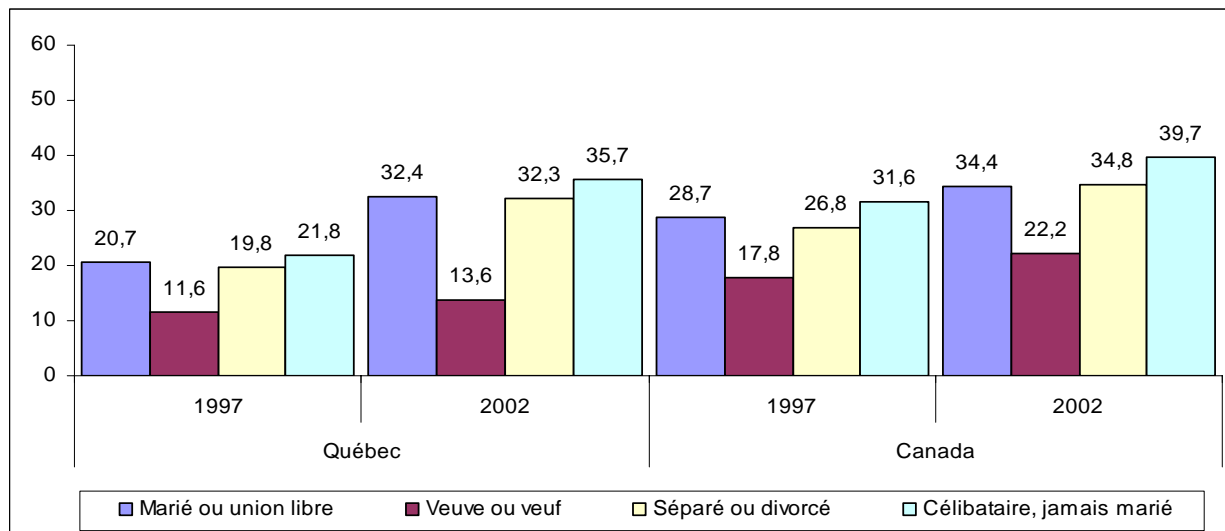
Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.
 Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

En outre, l'augmentation générale du taux de formation formelle liée à l'emploi, entre 1997 et 2002, ne se vérifie pas pour tous les niveaux de scolarité. Ce sont les plus scolarisés qui bénéficient de la croissance de la participation à la formation. Pour ceux qui n'ont pas dépassé le stade des études secondaires, la participation demeure toujours faible, environ 10 % pour les non-diplômés du secondaire et autour de 20 % pour ceux qui possèdent un diplôme d'études secondaires. Il en résulte que la participation plus faible du Québec qui était observée en 1997, mais pour les études postsecondaires et universitaires seulement, est totalement disparue en 2002. Il semble que les moins scolarisés de la société ne soient pas en mesure de bénéficier autant que les autres des avancées de la société du savoir.

Profil selon la situation familiale

Les conditions de vie, dont celles relatives à la vie domestique, ont une incidence sur la participation à la formation. Ainsi, la situation familiale, mesurée ici par l'état civil et la présence d'enfants d'âge préscolaire, peut influencer la participation à **la formation formelle liée à l'emploi**. En ce qui a trait à l'état civil, cette influence s'avère significative au Canada seulement, mais pas au Québec (graphique 3.4 et tableau A-3.4). En effet, le fait d'avoir un conjoint ou d'être célibataire n'exerce aucune influence sur le taux de formation, au Québec, alors qu'au Canada, le fait d'être célibataire semble encourager la participation comparativement aux personnes qui ont un conjoint ou qui en ont eu un. Par ailleurs, l'augmentation de la participation entre 1997 et 2002 a touché toutes les catégories de personnes de la même manière.

Graphique 3.4
Taux de formation formelle liée à l'emploi selon l'état civil,
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002

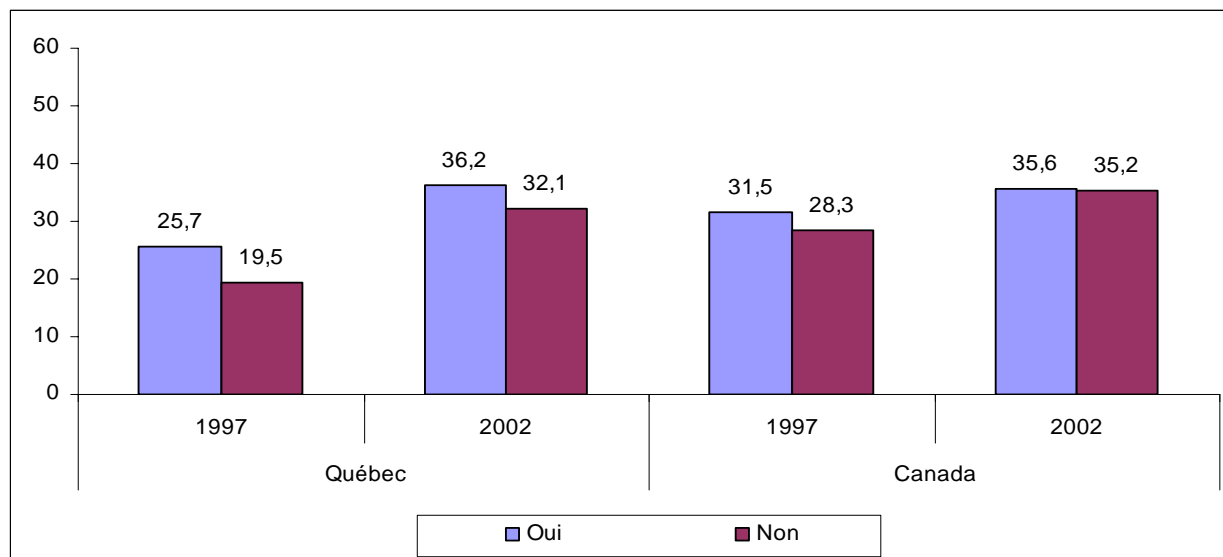


Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.
 Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

En ce qui concerne la présence d'enfants d'âge préscolaire, on pourrait penser, a priori, que le fait d'avoir de jeunes enfants puisse constituer une entrave à des activités de formation. A contrario, la présence d'enfants pourrait être perçue comme une raison supplémentaire de motivation à suivre des cours en vue d'améliorer sa situation économique. Dans ce contexte, l'implantation de certaines politiques gouvernementales, telles que la politique des services de garde, est susceptible de lever quelques obstacles à la participation des jeunes parents. On a vu, par exemple, que des mesures offertes aux femmes responsables de famille monoparentale ont eu pour effet d'encourager la participation au développement de l'employabilité (Rousseau, Hamel et Motard, 1996).

Dans les faits, la présence d'enfants d'âge préscolaire a un effet limité sur la participation (graphique 3.5 et tableau A-3.5). En 1997, il semble que la présence d'enfants est associée à une participation plus élevée, tant au Québec qu'au Canada. Mais, en 2002, cette variable ne semble pas reliée à la participation à la formation. Par ailleurs, l'augmentation de la participation entre 1997 et 2002 s'affiche pour tous, au Québec, que l'on ait ou pas de jeunes enfants, alors qu'au Canada cette croissance n'est significative que pour les personnes qui n'ont pas de jeunes enfants.

Graphique 3.5
Taux de formation formelle liée à l'emploi selon la présence d'enfants d'âge préscolaire,
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002



Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.
 Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

3.2 Caractéristiques socioprofessionnelles

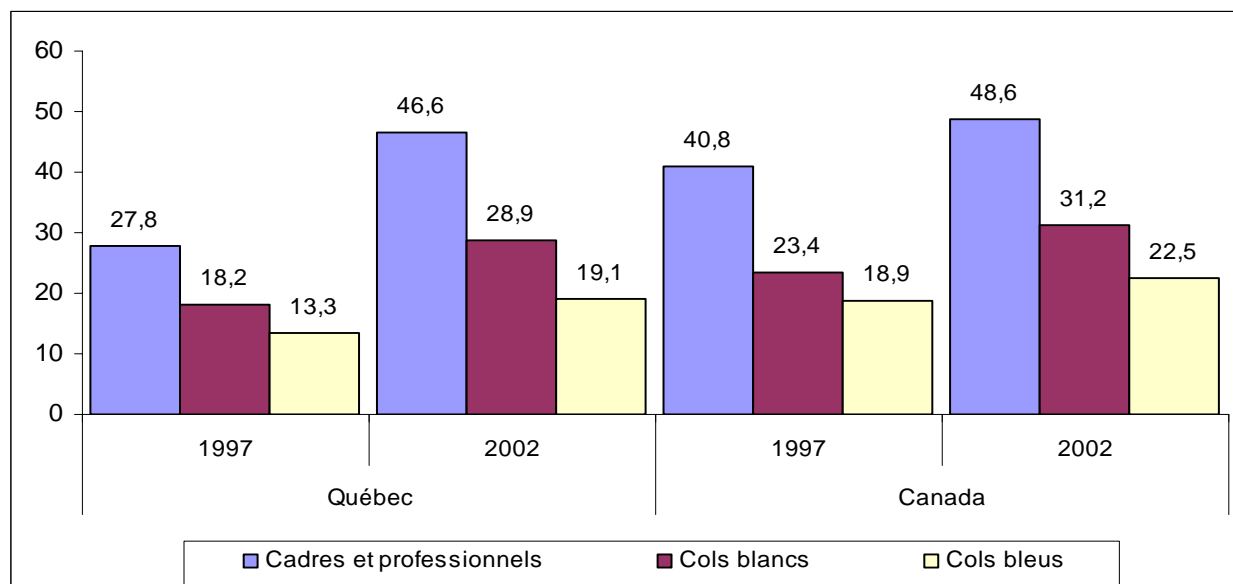
Dans un marché du travail en évolution constante, les connaissances et les capacités des travailleurs joueraient un grand rôle (ou un rôle croissant) dans le développement économique. D'une part, les travailleurs qui misent sur la formation continue pour développer leur employabilité seraient en meilleure position sur le marché du travail. D'autre part, les entreprises qui encouragent le développement des compétences de leur main-d'œuvre seraient mieux outillées pour faire face à la concurrence. Dans ce contexte, les caractéristiques de l'emploi constituent des facteurs importants de la participation à la formation, comme le révèlent les résultats antérieurs et de nombreuses recherches (Bélanger, Doray, Labonté et Levesque, 2004; Bourdon, 2006). En effet, la situation de travail et les perspectives de carrière peuvent inciter les travailleurs (du moins certains d'entre eux) à investir dans le développement de leurs compétences. De même, la décision d'un employeur d'investir dans la formation de ses employés est en grande partie liée aux caractéristiques mêmes de l'emploi occupé par le travailleur. La participation à la formation a-t-elle évolué, au cours de la période observée, de la même façon pour toutes les catégories de travailleurs et pour toutes les situations d'emploi?

Profil selon le statut professionnel

Les types de professions axées sur le savoir spécialiste, la gestion et la communication exigent des niveaux de compétence supérieurs à la moyenne, alors que les professions peu spécialisées liées aux services et aux produits font moins souvent appel à des compétences élevées (Lavoie et Roy, 1998; Boothby, 1999). Aussi faut-il s'attendre à ce que la demande de formation varie en fonction des exigences professionnelles rattachées aux différents emplois.

Les cadres et professionnels enregistrent le **taux de formation formelle liée à l'emploi** le plus élevé par rapport aux cols blancs et aux cols bleus (graphique 3.6 et tableau A-3.6). Au Québec en 2002, ces taux se situent à 47 % pour les cadres et professionnels, 29 % pour les cols blancs et 19 % pour les cols bleus. Toutes les catégories professionnelles, tant au Québec qu'au Canada, ont connu une croissance de leur taux de participation entre 1997 et 2002, à l'exception des cols bleus québécois qui réalisent tout de même plus de formation, sans que cette croissance soit statistiquement significative. La croissance enregistrée étant plus importante au Québec, il en résulte que les taux québécois de chacune des catégories professionnelles qui étaient inférieurs aux taux canadiens, en 1997, sont sensiblement équivalents en 2002.

Graphique 3.6
Taux de formation formelle liée à l'emploi selon le statut professionnel,
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002



Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 1998.
 Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 2003.

Profil selon le régime d'emploi

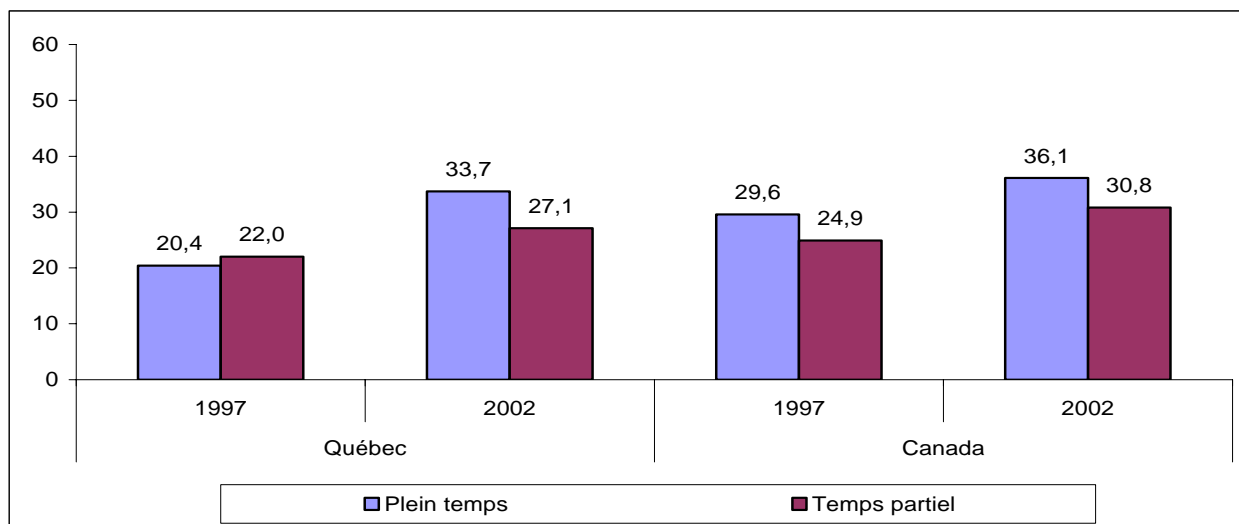
En général, les travailleurs à plein temps disposent de meilleures conditions de travail que ceux qui occupent un emploi à temps partiel. Ils sont plus susceptibles de bénéficier de certains avantages liés à l'emploi, comme la participation à la formation avec l'appui de l'employeur. D'ailleurs, l'accès des ressources éducatives des entreprises est davantage orienté vers les travailleurs à plein temps. Quant aux travailleurs à temps partiel, surtout quand il s'agit d'un choix imposé, ils pourraient être incités à développer leur employabilité pour améliorer leurs chances d'une meilleure insertion sur le marché du travail. Malgré les désavantages associés à leur régime d'emploi, notamment l'absence de soutien de l'employeur, et disposant de plus de temps, ils pourraient néanmoins se retrouver en situation favorable sur le marché de la formation en autant qu'ils en aient les moyens. Leur participation à des activités formelles liées à l'emploi tiendrait davantage d'une décision individuelle que d'entreprise. Par ailleurs, de nombreux travailleurs qui occupent un emploi à temps partiel sont des étudiants à plein temps.

Quoi qu'il en soit de ces considérations, les travailleurs à plein temps se révèlent plus actifs que les travailleurs à temps partiel en matière de **formation formelle liée à l'emploi**, et ce, tant au Québec (mais en 2002 seulement) qu'au Canada (graphique 3.7 et tableau A-3.7). La progression de la participation entre 1997 et 2002 touche tous les travailleurs canadiens, mais uniquement les travailleurs à plein temps au Québec.

Si le régime d'emploi peut s'avérer une contrainte, il semble que cela soit le fait des femmes seulement. On sait que le travail à temps partiel touche une plus grande proportion de

femmes que d'hommes (une femme sur quatre et un homme sur douze). En 2002, les femmes participent moins à la formation liée à l'emploi si elles travaillent à temps partiel, comparativement à celles qui travaillent à plein temps (28 % contre 39 % au Québec et 31 % contre 41 % au Canada); alors que pour les hommes, le fait de travailler à plein temps ou à temps partiel n'a aucune incidence sur la participation à la formation (tableau A-3.7.1). Malgré une participation féminine en général plus importante, le travail à temps partiel semble donc constituer une contrainte à la participation qui pourrait s'expliquer, en partie, par le fait que plusieurs femmes optent pour ce régime de travail qui permet de composer avec les obligations familiales qu'elles doivent assumer, ce qui laisserait moins de disponibilités pour la formation.

Graphique 3.7
Taux de formation formelle liée à l'emploi selon le régime d'emploi,
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002



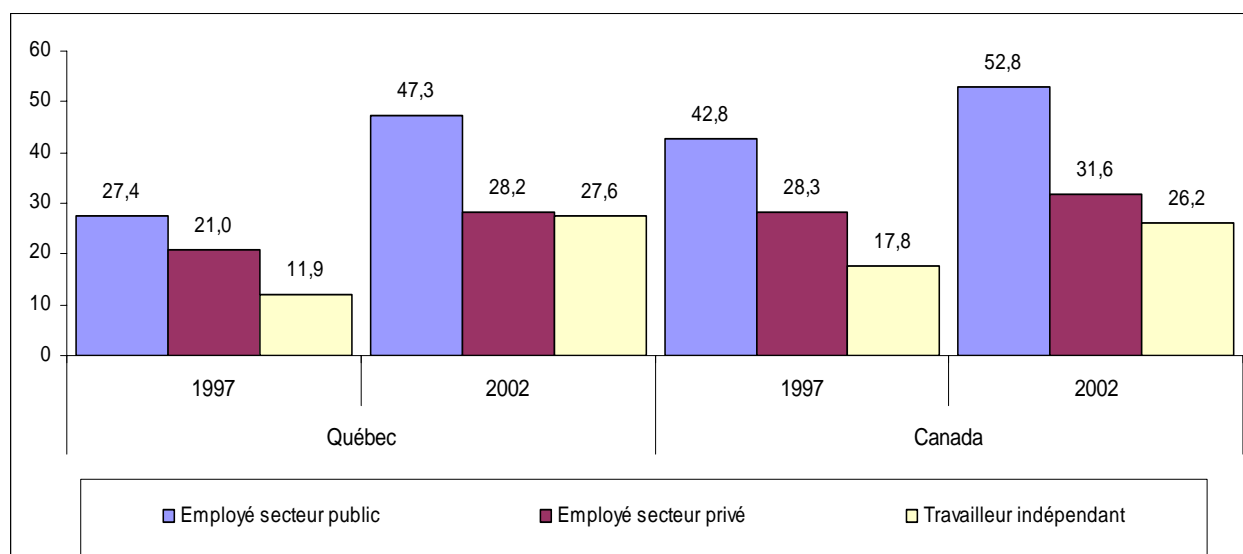
Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 1998.
 Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 2003.

Profil selon le secteur d'emploi

L'économie canadienne a connu, au cours des dernières décennies, une augmentation significative du travail autonome ou indépendant (Manser et Picot, 1999). À la différence des salariés, les travailleurs indépendants ne peuvent compter sur une infrastructure et des services de soutien à l'éducation des adultes dans leur milieu de travail. Un tel contexte se reflète forcément dans leur parcours éducatif (Betcherman, Leckie et McMullen, 1998; Hughes, 2001). D'ailleurs, la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* est muette à l'endroit des travailleurs indépendants. Cette absence relative d'appui institutionnel d'un employeur est-elle compensée par des investissements personnels en formation formelle ou par un plus fort engagement en formation informelle? Sur ce dernier point, d'autres données de l'enquête EEFA, que nous n'analysons pas ici, ne font pas état d'une plus grande participation de cette catégorie de travailleurs à la formation informelle (Bélanger, Doray et Levesque, 2008 : 34).

Par ailleurs, des travaux antérieurs de recherche ont indiqué que les employés des administrations publiques ont des taux de participation plus élevés que les employés du secteur privé (Bélanger, Doray, Labonté et Levesque, 2004). On pourrait avancer, à titre d'hypothèses, que les politiques de formation des différents paliers de gouvernement semblent plus structurées et plus incitatives que celles des entreprises du secteur privé, du moins dans le cas des petites et moyennes entreprises.

Graphique 3.8
Taux de formation formelle liée à l'emploi selon le secteur d'emploi,
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002



Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 1998.
 Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 2003.

La participation à la **formation formelle liée à l'emploi** varie passablement selon le secteur d'emploi (graphique 3.8 et tableau A-3.8). En 1997, ce sont les employés du secteur public qui se révèlent les plus actifs (27 % pour le Québec et 43 % pour le Canada), suivis par les employés du secteur privé (21 % et 28 % respectivement). Plus loin derrière, les travailleurs indépendants sont les moins actifs en ce domaine (12 % pour le Québec et 18 % pour le Canada). En 2002, on enregistre quelques changements dans le profil, car la croissance n'a pas été également répartie entre les catégories. Les employés du secteur public demeurent toujours en tête de peloton (47 % et 53 % respectivement). Ils ont aussi connu la croissance la plus élevée. Par ailleurs, un rattrapage est fait, particulièrement au Québec, de la part des travailleurs indépendants dont les taux de formation se rapprochent, en 2002, de ceux des employés du secteur privé, pour se situer à 28 %. La croissance de la participation a été deux fois plus élevée chez les travailleurs indépendants que chez les salariés du secteur privé. Au Canada, malgré une avancée significative, un écart persiste entre les salariés du secteur privé et les travailleurs indépendants (32 % contre 26 %). La tendance générale d'un rattrapage du Québec par rapport au Canada, entre 1997 et 2002, est présente dans tous les secteurs d'emploi.

La **formation formelle liée à l'emploi parrainée** par l'employeur suit les mêmes tendances que celles évoquées ci-haut, sauf évidemment pour les travailleurs indépendants dont les taux chutent dramatiquement entre 1997 et 2002.

Profil selon le secteur d'activité

Bien que la technologie et le savoir gagnent en importance stratégique dans toutes les branches de l'activité économique, les inégalités d'investissements individuels comme ceux des entreprises peuvent se perpétuer. Les secteurs d'activité qui font appel de façon importante à la haute technologie regroupent relativement plus de travailleurs très qualifiés que certains secteurs des services personnels et de la fabrication des biens (OCDE, 1999), ce qui peut constituer une pression à la hausse pour élargir l'accès aux ressources éducatives. De plus, certains secteurs ont des traditions de formation confirmées (ex. : l'Institut canadien des banques). D'autres secteurs sont caractérisés par la présence de grandes entreprises qui sont plus actives en formation. Finalement, les changements technologiques, comme organisationnels, qui peuvent être de fortes raisons de formation, n'affectent pas également tous les secteurs.

Les secteurs d'activité les plus actifs en matière de formation sont les *administrations publiques*, le secteur de *la santé et de l'éducation*, celui des *finances et assurances*, qui affichent, en 2002, des taux de formation supérieurs à 40 %, voire même 50 % pour les *administrations publiques*. Pour les autres secteurs, les taux varient entre 20 % et 30 %, le secteur des *services personnels et aux entreprises* et celui de la *fabrication* enregistrant les taux les plus faibles. Le Québec, qui affichait un retard en matière de formation par rapport à l'ensemble du Canada en 1997, dans les secteurs des *administrations publiques*, de *l'éducation et de la santé* et celui des *services personnels et aux entreprises*, comble ce retard en 2002. Il en résulte que la participation du Québec est maintenant très semblable à celle du Canada, et ce, pour tous les secteurs d'activité (graphique 3.9 et tableau A-3.9).

S'il y a une augmentation significative de la formation formelle liée à l'emploi entre 1997 et 2002, ce ne sont pas tous les secteurs d'activité qui sont touchés par cette tendance. Il s'agit des *administrations publiques*, des secteurs de *l'éducation et de la santé* et de celui du *commerce*, et ce, tant au Québec qu'au Canada, de même que le secteur *primaire*, mais au Canada seulement. Pour les secteurs d'activité du réseau public à savoir, les *administrations publiques* et les secteurs de *l'éducation et de la santé*, la croissance de la formation liée à l'emploi trouve sa source dans l'appui de l'employeur, et ce, tant au Québec qu'au Canada.

Dans le secteur privé, le secteur du *commerce* a connu également une augmentation significative du taux de formation formelle liée à l'emploi. Cette croissance tient-elle à des efforts particuliers d'organismes sectoriels qui ont structuré et proposé aux entreprises une offre de formation plus adaptée? Est-elle le fait d'un changement de politiques des entreprises commerciales? Est-elle le fait d'un changement dans la composition de la main-d'œuvre dans la mesure où les entreprises auraient embauché des personnes toujours aux études ou qui ont quitté récemment le champ scolaire? Vraisemblablement, la croissance de la participation dans le commerce ne tient qu'en partie à un changement de pratiques des employeurs. La progression de la participation à des activités parrainées a été de 8 points, au Québec, alors que la croissance pour les activités de formation liées à l'emploi en général a été de 15 points. La formation en entreprise n'explique donc qu'une partie de l'accroissement observé dans le secteur du

commerce. Dans tous les autres secteurs d'activité, où prédomine le secteur privé de l'économie, les taux de formation formelle liée à l'emploi se sont maintenus, tant au Québec qu'au Canada (tableau A-3.9).

Dans l'ensemble du Canada, on assiste, entre 1997 et 2002, à une réduction significative de la **proportion de la formation parrainée** dans la plupart des secteurs d'activité rattachés au secteur privé de l'économie, à l'exception du secteur de la *fabrication* et de celui *des services personnels et aux entreprises* pour lesquels la proportion est demeurée stable. Au Québec, cette proportion s'est maintenue dans tous les secteurs d'activité, à l'exception du secteur des *finances et assurances* qui enregistre un recul (tableau A-3.9.1).

Profil selon la taille de l'entreprise

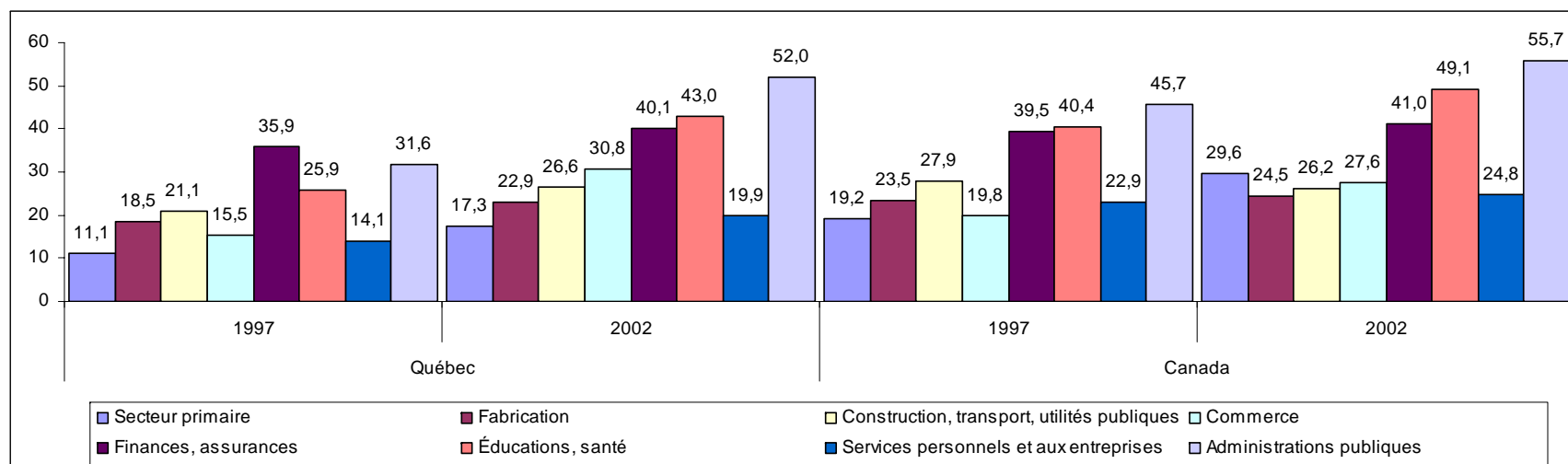
La culture de formation et surtout l'organisation de la formation sont inégalement implantées dans les entreprises. Il se révèle souvent avantageux de travailler dans une entreprise de moyenne ou grande taille où les processus de formation sont officiellement établis et où les moyens de formation sont plus importants. Pour leur part, les petites entreprises sont confrontées à des taux de roulement élevés du personnel, ont une structure où les emplois moins spécialisés sont plus nombreux, possèdent des budgets de formation restreints et des organisations de la formation moins structurées. Dans les faits, des activités de formation sont réalisées dans les différents types d'entreprise, mais avec une intensité variable et selon des formules diversifiées.

Les résultats montrent clairement que la participation à la formation augmente avec la taille de l'entreprise. Le **taux de formation formelle liée à l'emploi** passe de 18 % dans les entreprises qui comptent moins de 20 employés à 41 % dans les grandes entreprises de plus de 500 employés, au Québec en 2002. On avait observé, en 1997, un taux de participation plus faible au Québec, par rapport à l'ensemble canadien, particulièrement dans la grande et la très grande entreprise. Cet écart est comblé en 2002; il en résulte que les taux québécois sont très semblables aux taux canadiens, et ce, peu importe la taille de l'entreprise.

L'augmentation de la formation entre 1997 et 2002 ne s'est pas faite sentir de la même façon dans toutes les catégories d'entreprises. Au Québec, la croissance n'est statistiquement significative que pour les entreprises de 100 employés et plus. Au Canada, cette progression n'a pas affecté non plus toutes les catégories d'entreprises : seules les entreprises qui comptent entre 20 et 99 employés et celles qui en comptent plus de 500, ont été touchées (graphique 3.10 et tableau A-3.10).

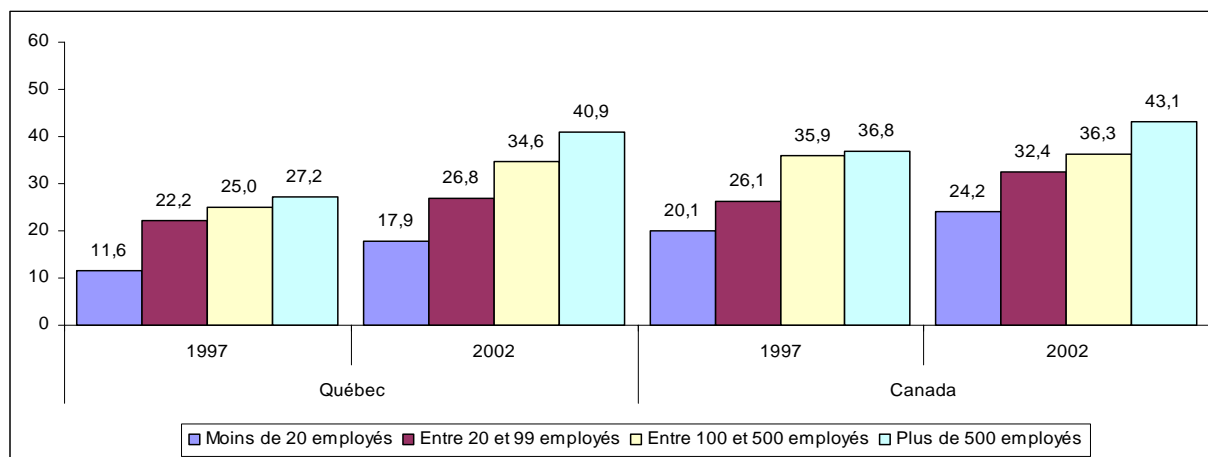
Les différences de participation entre la petite et la grande entreprises proviennent du secteur privé. Il est vrai que, dans le secteur public, les trois-quarts des employés se retrouvent dans des établissements de plus de 500 employés, alors que cette proportion est d'environ 40 % dans le secteur privé. Il n'en demeure pas moins que les établissements de moins de 100 employés dans le secteur public enregistrent des taux de participation équivalents à ceux des grands établissements du même secteur (autour de 50 %). En revanche, dans le secteur privé, la participation à la formation formelle liée à l'emploi est globalement moindre que celle du secteur public (autour de 30 % en 2002) et cette participation est davantage influencée par la taille de l'entreprise, tant au Québec que dans l'ensemble du Canada (tableau A-3.10.1).

Graphique 3.9
Taux de formation formelle liée à l'emploi selon le secteur d'activité,
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002



Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 1998.
 Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 2003.

Graphique 3.10
Taux de formation formelle liée à l'emploi selon la taille de l'entreprise,
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002



Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.
 Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

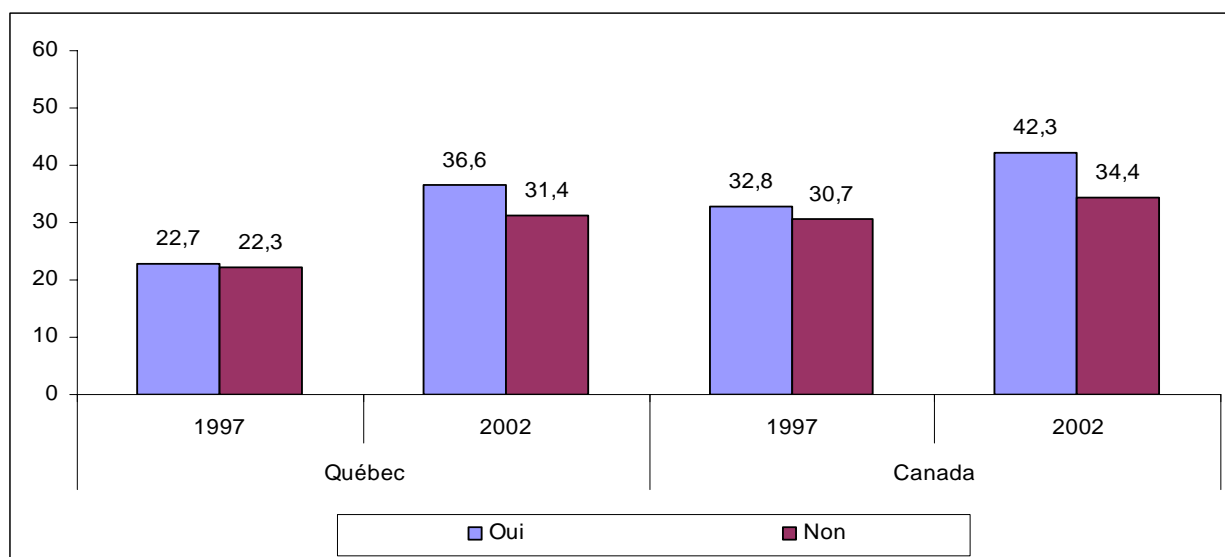
Il ressort clairement que, dans les entreprises de moindre taille du secteur privé, les employeurs offrent moins d'appui à la formation et que, de ce fait, les employés disposent de moins de moyens pour participer. D'ailleurs, la **proportion de la formation parrainée** est plus faible dans les entreprises de moins de 20 employés. Au Québec, on observe une augmentation sensible, entre 1997 et 2002, de l'appui de l'employeur dans les petites entreprises de moins de 20 employés, d'une part, et dans celles de plus de 500 employés, d'autre part. Au Canada, l'appui de l'employeur s'est maintenu constant au cours de la période, dans chaque catégorie d'entreprises. Fait notable, la proportion de la formation parrainée est significativement plus élevée au Québec qu'au Canada, en 2002, mais dans les très grandes entreprises seulement (92 % contre 86 %) (tableau A-3.10.2).

Profil selon l'appartenance syndicale

Les données de l'EEFA montrent un taux de syndicalisation moyen plus élevé au Québec qu'au Canada, en 2002 (43 % contre 34 %) (tableau A-3.11.1). Cependant, ce taux plus élevé ne concerne que les entreprises de 100 employés et plus. Dans les entreprises de moins de 100 employés, les taux de syndicalisation québécois et canadien sont semblables. Ces taux augmentent avec la taille de l'entreprise, tant au Québec que dans l'ensemble canadien. Au Québec, dans les entreprises de moins de 20 employés, ce taux est de 9 %. Il s'accroît graduellement passant de 22 % dans les entreprises comptant entre 20 et 99 employés, à 59 % dans les très grandes entreprises. Dans ce contexte qui associe étroitement présence syndicale et taille de l'entreprise, faut-il s'attendre à ce que la syndicalisation exerce un impact direct sur la participation à la formation, en rappelant que la présence syndicale doit être considérée comme un indicateur du régime de relations de travail qui existe dans les entreprises?

Le fait d'appartenir à un syndicat ne semble pas influencer la participation à la **formation formelle liée à l'emploi**, en 1997, contrairement à ce qu'on observe en 2002, où l'appartenance syndicale semble favoriser cette participation, et ce, tant au Québec qu'au Canada (graphique 3.11 et tableau A-3.11). Par ailleurs, la participation à la formation a augmenté, entre 1997 et 2002, aussi bien pour les syndiqués que pour les non-syndiqués. Toutefois, la croissance de la participation est plus grande quand il y a présence syndicale, tant au Québec qu'au Canada. Néanmoins, les travailleurs syndiqués québécois enregistrent toujours un taux de formation inférieur à celui de leurs homologues canadiens (37 % contre 42 %).

Graphique 3.11
Taux de formation formelle liée à l'emploi selon l'appartenance syndicale,
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002



Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.
 Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

Par ailleurs, l'appui de l'employeur, mesuré par la **proportion de la formation parrainée**, semble plus important dans les entreprises où il existe un syndicat ou une association de travailleurs (tableau A-3.11.2). Il en résulte que les **taux de formation formelle liée à l'emploi parrainée** sont plus élevés chez les travailleurs syndiqués que chez les non-syndiqués, à l'exception du Québec en 1997 (tableau A-3.11). Cependant, étant donné que la syndicalisation est bien davantage présente dans les grandes entreprises, aussi faut-il contrôler l'effet de la taille d'entreprise pour juger de l'impact spécifique de l'appartenance syndicale. L'analyse multivariée tentera de départager cet effet spécifique.

En bref...

- ♦ Les femmes participent à la formation davantage que les hommes et la progression observée entre 1997 et 2002 touche aussi bien les femmes que les hommes.
- ♦ La participation à la formation diminue avec l'âge. La croissance observée entre 1997 et 2002 touche tous les groupes d'âge, et elle est encore plus marquée chez les 55 ans et plus.
- ♦ La participation à la formation augmente sensiblement avec la progression du niveau de scolarité. Le taux de participation quintuple, en 2002, pour les diplômés universitaires, comparativement à celui des personnes ne détenant aucun diplôme. La croissance observée entre 1997 et 2002 ne touche que les plus scolarisés à savoir, ceux qui ont fait des études postsecondaires et universitaires.
- ♦ Eu égard à l'état civil, la croissance de la participation entre 1997 et 2002 a touché toutes les catégories de personnes de la même manière. Quant à la présence d'enfants d'âge préscolaire, elle est associée à un taux de formation plus élevé, mais en 1997 seulement.
- ♦ Les cadres et professionnels enregistrent un taux de formation plus élevé que les cols blancs et que les cols bleus. Toutes les catégories professionnelles ont connu une augmentation de leur participation au cours de la période, à l'exception des cols bleus québécois.
- ♦ Les travailleurs à plein temps sont plus actifs que les travailleurs à temps partiel en matière de formation, à l'exception des travailleurs québécois en 1997. La progression généralisée de la participation entre 1997 et 2002 n'a pas touché les travailleurs à temps partiel au Québec.
- ♦ Les employés du secteur public participent davantage à la formation que les employés du secteur privé. Au Québec, la croissance de la participation a été deux fois plus élevée chez les travailleurs indépendants que chez les salariés du secteur privé.
- ♦ La progression de la formation entre 1997 et 2002 a touché tous les secteurs d'activité économique rattachés au secteur public. Dans le secteur privé, tous les secteurs d'activité ont connu une participation stable, à l'exception du secteur du *commerce* dont la participation a crû, ainsi que celle du secteur primaire mais au Canada seulement.
- ♦ La participation à la formation s'accroît avec la taille de l'entreprise. L'augmentation de la participation ne s'est pas fait sentir de la même façon dans toutes les catégories d'entreprises.
- ♦ L'appartenance syndicale semble favoriser la participation, mais en 2002 seulement. La croissance de la participation touche aussi bien les syndiqués que les non-syndiqués.

4. LA MESURE DE L'ÉVOLUTION DE LA FORMATION FORMELLE LIÉE À L'EMPLOI : ANALYSE DE PARTS

À cette étape-ci de l'analyse, nous cherchons à départager entre les deux sources possibles d'explication de l'évolution de la participation à la formation formelle liée à l'emploi. D'une part, l'effet du changement dans la composition de la population en emploi au regard de ses caractéristiques socio-économiques et de ses caractéristiques socioprofessionnelles (telles que l'âge, le niveau de scolarité, la profession) peut conduire à une modulation du taux de participation. D'autre part, les écarts notés entre les deux années dans le taux de participation peuvent provenir du changement de comportements des différentes catégories sociales en matière de formation. Par exemple, si on observe un vieillissement de la population, et que l'on sait pertinemment que la formation diminue avec l'âge, on pourrait s'attendre à ce que le taux agrégé de participation diminue, toutes choses étant égales par ailleurs. Il pourrait en être autrement si les retraités s'inscrivaient davantage à des activités de formation. Nous dirions alors que le changement de comportement rendrait compte de la croissance de leur participation.

Le but de la présente analyse est donc d'identifier quels changements dans la composition de la population en emploi se sont produits entre 1997 et 2002 et dans quelle mesure ils ont influencé le taux de formation formelle liée à l'emploi. Pour ce faire, nous utiliserons l'analyse de parts (*shift-share analysis*)⁴ qui considère isolément chaque facteur ou caractéristique, par exemple l'âge, et permet d'estimer quel aurait été le taux agrégé de formation si la participation de chaque groupe d'âge était restée stable et que seule la distribution de la population selon cette caractéristique avait changé. Cette méthode permet de distinguer précisément les groupes dont le taux de formation a diminué ou, au contraire, a augmenté, et de contrôler de quelle manière chacun des changements survenus dans la composition de la population a influencé le taux agrégé de formation. En soustrayant l'effet dû à ladite caractéristique, on obtient ce qui est attribuable effectivement au changement de comportement. Finalement, il est aussi possible de dégager l'effet combiné des changements de comportement et de composition, donc de l'interaction entre les deux aspects.

Le tableau 4.1⁵ reprend les résultats globaux de cette analyse. Rappelons d'abord, que la participation à la formation formelle liée à l'emploi a augmenté, entre 1997 et 2002, de 6,3 points au Canada et de 12,2 points au Québec. L'augmentation a été deux fois plus importante au Québec qu'au Canada. L'analyse de parts permet de constater que les changements du taux de participation tiennent largement à une modification de comportement des acteurs sociaux, les individus ayant investi davantage dans la formation liée à l'emploi.

En effet, la composition de la population en emploi n'a pas changé de façon substantielle, étant donné la courte période d'observation. Néanmoins, une certaine évolution est observée. Quelques changements ont affecté à la baisse le taux de formation, d'autres ont plutôt eu un effet positif, mais ces changements restent fort modestes. Les seules variables où un changement de composition intervient de manière un peu plus marquée, et encore là l'effet demeure relativement limité, sont le secteur d'activité (avec 1,6 point pour le Québec), le groupe d'âge (-0,9 point pour le Québec) et la taille de l'entreprise (0,8 point, toujours pour le Québec). L'effet combiné ou

⁴ Pour une description plus détaillée de cette méthode, le lecteur peut se référer à Léonard (2001) : 4-5.

⁵ Voir en annexe les tableaux détaillés pour chaque variable : tableaux A-4.1 à A-4.11.

d'interaction a aussi une influence négligeable sur l'augmentation de la participation, sauf pour la taille de l'entreprise avec un effet de 0,9 point. Examinons avec plus de précision les sources de modification.

- ♦ Au regard du **genre**. Il n'y a pas de différences dans la répartition des hommes et des femmes. Ce résultat n'est pas surprenant car l'équilibre démographique entre hommes et femmes ne change pas en cinq ans. L'effet de comportement est similaire à la moyenne générale.
- ♦ Au regard de l'**âge**. Le fait que la population vieillisse produit un effet négatif sur la formation (-0,9 point au Québec et -0,7 point au Canada), puisque les cohortes plus âgées ont tendance à moins participer à la formation que les cohortes plus jeunes. N'eût été de cet effet négatif de composition, l'augmentation du taux agrégé de formation aurait été un peu plus importante.
- ♦ Au regard de la **scolarité antérieure**. Le niveau de scolarité moyen de la population en emploi a légèrement augmenté, ce qui a entraîné un effet positif, très léger au Québec mais un peu plus élevé au Canada, sur le taux agrégé de formation. Cependant, l'augmentation globale de la formation n'a pas touché les moins scolarisés, c'est-à-dire ceux qui n'ont pas dépassé les études secondaires, dont le taux de formation est resté constant entre 1997 et 2002. Ainsi, en matière de participation à la formation, l'écart entre les plus scolarisés et les moins scolarisés a tendance à augmenter.
- ♦ Au regard du **statut professionnel**. Au cours de la période, on assiste à une augmentation des cols blancs et à une diminution, à la fois, des cadres et professionnels et des cols bleus, ce qui produit un effet négatif, mais marginal, de composition. N'eût été du recul de la proportion des cadres et professionnels dans la population en emploi, l'augmentation de la formation aurait été un peu plus importante. En fait, celle-ci a été bien plus grande chez les groupes qui étaient déjà les plus actifs en formation, alors que, chez les cols bleus dont la participation était plus faible, cette croissance a été beaucoup plus modeste.
- ♦ Au regard du **secteur d'emploi et des secteurs d'activité économique**. On a assisté à une croissance de l'emploi dans les secteurs publics et parapublics, ce qui entraîne un effet positif de composition sur le taux agrégé de formation. Ainsi, la croissance de la formation a été plus de deux fois plus grande dans le secteur public que dans le secteur privé. Dans ce dernier, le secteur du *commerce* se démarque des autres en ayant enregistré une croissance de la participation beaucoup plus importante. Dans les autres secteurs d'activité du privé, la croissance a plutôt été modérée.

Les travailleurs indépendants ont, eux aussi, enregistré une croissance de leur participation plus élevée que la moyenne, même s'ils ont connu un recul dans la population en emploi.

- ♦ Au regard de la **taille de l'entreprise**. La part de l'emploi dans les entreprises de plus de 500 employés s'est accrue considérablement (17 points de pourcentage), tant au

Québec qu'au Canada, au cours de la période. Cette redistribution de l'emploi a provoqué un effet de composition positif en rehaussant le taux agrégé de formation. Au Québec, la progression des activités de formation s'est affichée de façon plus marquée dans les entreprises de cent employés et plus comparativement aux entreprises plus petites.

Tableau 4.1
Analyse de parts
Évolution du taux de formation formelle liée à l'emploi entre 1997 et 2002,
population en emploi de 25 ans et plus, Québec-Canada

	Québec			Canada		
	Composition	Comportement	Interaction	Composition	Comportement	Interaction
Genre	0,0	12,1	0,0	0,0	6,3	0,0
Groupe d'âge	-0,9	12,7	0,3	0,7	7,0	0,1
Niveau de scolarité	0,3	11,4	0,4	0,7	5,5	0,2
État civil	0,0	12,0	0,1	0,0	6,2	0,1
Enfants d'âge préscolaire	-0,2	12,3	0,1	-0,1	6,5	0,1
Statut professionnel	-0,2	12,5	-0,2	-0,4	6,6	0,1
Régime d'emploi	0,0	12,1	0,0	0,0	6,3	0,0
Secteur d'emploi	0,6	11,0	0,5	0,9	5,4	0,3
Secteur d'activité	1,6	10,0	0,5	1,9	4,4	0,1
Taille de l'entreprise	0,8	9,5	0,9	0,6	4,1	0,9
Appartenance syndicale	0,0	11,3	-0,1	-0,1	5,9	-0,2

En somme, malgré certains effets de composition de la population, la hausse du taux de formation reflète essentiellement un changement de comportement de certaines catégories sociales. De façon générale, l'augmentation de la formation entre 1997 et 2002 est toujours plus forte chez les groupes qui déjà étaient les plus actifs en matière de formation. Les effets de comportements sont davantage le fait des groupes les plus fortement mobilisés autour de la formation, ce qui conduit à une croissance des inégalités.

5. LES FACTEURS DÉTERMINANTS DE LA PARTICIPATION À LA FORMATION : ANALYSE MULTIVARIÉE

La dernière étape de l'analyse comparative entre les deux enquêtes permettra de dégager le poids des différents facteurs sur la formation formelle liée à l'emploi. Nous cherchons à savoir, entre autres, si la conjoncture qui a prévalu entre les deux enquêtes a une influence significative sur la participation à des activités de formation, les effets d'un ensemble d'autres facteurs étant contrôlés.

5.1 L'effet du statut d'activité sur la participation à la formation

Pour ce faire, nous utilisons l'analyse de régression logistique⁶ en construisant différents modèles. Le premier incorpore des facteurs contextuels (année de la formation et province de résidence) et des facteurs personnels comme le genre, l'âge, la scolarité antérieure, l'état civil, la présence d'enfants d'âge préscolaire, ainsi que le statut d'activité. Ce modèle exclut les facteurs relatifs à la situation professionnelle⁷ (tableau A-5.1). Il s'agit ainsi de saisir l'impact de la participation ou non au marché du travail sur la participation à la formation liée à l'emploi.

Les informations extraites du tableau A-5.1 et retenues au tableau 5.1 indiquent que le statut d'activité est associé de façon significative à la participation à la formation. Ainsi, le fait d'être en chômage, et encore plus d'être dans la population inactive, est associé à une probabilité moindre de participer, comparativement au fait d'occuper un emploi. Cela s'avère juste pour le Canada dans son ensemble ainsi que pour le Québec.

Tableau 5.1
L'effet du statut d'activité sur la participation à la formation liée à l'emploi,
population totale de 25 ans et plus, Québec-Canada, 1997 et 2002

Statut d'activité	Québec	Canada
En emploi	REF	REF
En chômage	0,57***	0,64***
Population inactive	0,36***	0,31***
Constante	0,83***	0,13***
Variance	0,253	0,27
Seuil de signification : ***= 0,001 ; **= 0,01 ; *= 0,05		

Note : Le lecteur trouvera au tableau A-5.1 l'ensemble des variables incluses dans le modèle.

⁶ La régression logistique examine l'association entre un certain nombre de variables et la probabilité de participer à la formation. Dans la présente étude, une variable explicative est considérée comme significative lorsque le seuil observé est égal ou inférieur à 0,01. Pour évaluer le rôle respectif de ces variables dans le modèle, les rapports de cotes sont utilisés. Une des catégories de chaque variable explicative sert de référence et les rapports de cotes rattachés aux autres catégories comparent les effets respectifs de chacune par rapport à la catégorie de référence. Un rapport de cote inférieur à 1 indique que la population de ce groupe est moins susceptible de participer à la formation que le groupe de référence, alors qu'un rapport supérieur à 1 indique qu'elle l'est davantage.

⁷ Le modèle inclut la province quand il s'agit d'analyser la situation canadienne dans l'ensemble. Pour les fins de la comparaison avec la situation québécoise, nous avons réalisé une analyse avec un modèle excluant la province. Or, il n'y a pas de différence significative entre les deux modèles. Nous avons préféré présenter le modèle le plus complet.

5.2 Les effets de conjoncture sur la participation à la formation

Une fois établie l'influence du statut d'activité, les modèles proposés par la suite ne porteront que sur la population en emploi. Ces modèles⁸ permettent de mieux cerner l'effet de la situation professionnelle sur la participation à des activités de formation formelle liée à l'emploi. Quatre modèles analysent le poids des différents facteurs pour chaque année d'enquête indépendamment l'une de l'autre (tableau 5.2, modèles 1 et 2 pour le Québec; modèles 5 et 6 pour le Canada). Quatre autres modèles (modèles 3 et 4 pour le Québec; modèles 7 et 8 pour le Canada) mesurent plus spécifiquement l'influence de l'année d'enquête, toutes choses étant égales par ailleurs. Les modèles 4 et 8 se distinguent par la présence d'une variable d'interaction entre l'année de formation et la scolarité antérieure. Voici les tendances générales qui se dégagent de l'ensemble des modèles. Des nuances seront apportées si certaines différences étaient mises en évidence par un modèle en particulier.

- ♦ Les femmes ont une probabilité de participer plus grande que celle des hommes, tant au Québec qu'au Canada. Cet écart apparaît en 2002, alors qu'il était absent en 1997 (bien que la tendance se dessinait déjà au Québec), puisque les probabilités de se former étaient les mêmes pour les deux sexes à ce moment-là.
- ♦ Les personnes les plus jeunes (25-34 ans) ont des probabilités plus grandes de participer que les 35-44 ans, alors que les personnes âgées de 55 ans et plus présentent des probabilités beaucoup plus faibles, et ce, dans l'ensemble du Canada. Au Québec, le groupe des 65 ans et plus ne se distingue pas de façon significative du groupe de référence, mais ce résultat doit être considéré avec prudence, en raison de la taille restreinte des échantillons de ce groupe d'âge.
- ♦ Le fait de détenir un diplôme d'études secondaires ou une scolarité plus élevée présente une plus grande possibilité de participer à la formation que si on ne possède aucun diplôme. L'augmentation des rapports de cotes avec le niveau de scolarité est cohérente avec les données descriptives. Toutefois, l'effet de la scolarité est amoindri quand les variables caractérisant la situation professionnelle sont intégrées, ce qui montre bien une corrélation au moins partielle entre ces variables (tableau A-5.1).
- ♦ La situation familiale, mesurée par l'état civil et la présence d'enfants d'âge préscolaire, n'est pas associée de façon significative à la participation au Québec. Par contre, au Canada, la présence d'enfants de 0-5 ans diminue la probabilité de participer, mais en 2002 seulement.
- ♦ Le fait d'être cols blancs ou cols bleus réduit la probabilité de participer par rapport aux cadres et aux professionnels, aussi bien au Québec qu'au Canada, et ce, pour les deux années d'enquête.
- ♦ Le régime d'emploi n'était pas associé de façon significative à la participation à la formation, en 1997, mais en 2002, le fait de travailler à plein temps augmente la probabilité de participation à la formation, aussi bien au Québec qu'au Canada.

⁸ La prudence exige d'éviter les comparaisons entre les différents modèles, s'ils portent sur des populations différentes.

- ♦ La participation des employés du secteur public et du secteur privé est semblable aussi bien au Québec qu'au Canada. Par contre, au Québec, mais en 2002 seulement, les travailleurs indépendants ont une probabilité de participation significativement plus grande que les employés du secteur privé, phénomène qui ne s'observe pas dans l'ensemble du Canada.
- ♦ Si on examine plutôt les secteurs d'activité économique, certaines particularités sont observées. Ainsi, au Québec, quelques secteurs d'activité économique se démarquent de façon significative de la catégorie de référence (*éducation, santé, culture et information*), soit les *administrations publiques* dont les probabilités de participer sont plus élevées et le secteur *finances et assurances*, mais en 1997 uniquement dans ce dernier cas; à l'opposé, les *services personnels et aux entreprises* dont les probabilités sont plus faibles, ainsi que le secteur de la *fabrication*, mais en 2002 seulement dans ce dernier cas. Au Canada, les secteurs d'activité sont plus nombreux à se distinguer de la catégorie de référence, sans doute en raison d'un effet technique dû à la taille de l'échantillon. Si, dans les *administrations publiques*, les probabilités sont plus grandes en matière de participation par rapport à la catégorie de référence, c'est le contraire qui se produit dans la plupart des autres secteurs.
- ♦ La probabilité de participer à la formation est plus élevée dans les grandes entreprises que dans les entreprises comptant moins de 20 employés, tant au Québec qu'au Canada, et ce, pour les deux années d'observation. La progression des rapports de cotes avec la taille de l'entreprise est conforme aux données descriptives déjà analysées.
- ♦ La nature du régime de relations industrielles, (dont l'indicateur est la présence syndicale) réduit la probabilité de participer, mais pour l'année 1997 seulement et au Canada uniquement. En 2002, elle n'a pas d'impact significatif.
- ♦ Dans l'ensemble canadien, les travailleurs du Québec ont une probabilité moindre de participer que ceux de la plupart des provinces, à l'exception de Terre-Neuve et de l'Île-du-Prince-Édouard. Cet écart existe aussi bien en 1997 qu'en 2002, malgré la croissance marquée de la participation québécoise au cours de la période.

Au-delà des changements opérés quant à l'effet de certains facteurs, on a aussi constaté que la conjoncture sociale qui a prévalu entre 1997 et 2002 a un effet direct sur la transformation des taux de participation, alors que les répondants canadiens de 2002 connaissent une augmentation de la probabilité de participer de 30 % par rapport à 1997. Cette probabilité augmente de 86 % au Québec (tableau 5.2, modèles 3 et 7). En d'autres mots, il faut comprendre que l'effet de conjoncture est plus fort au Québec que dans l'ensemble du Canada. Afin de mieux comprendre l'effet de conjoncture, on a introduit des modèles avec une variable d'interaction entre l'année de formation et la scolarité antérieure (modèles 4 et 8). Or, la variable d'interaction a un effet significatif, au Québec seulement, indiquant qu'effectivement les changements opérés entre 1997 et 2002 tiennent à l'effet de la scolarité antérieure sur la participation.

Tableau 5.2
Les déterminants de la participation à la formation formelle liée à l'emploi,
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec et Canada, 1997 et 2002

	1 Québec 1997 Rapport de cotes	2 Québec 2002 Rapport de cotes	3 Québec 97-02 Rapport de cotes	4 Québec (interaction) 97-02 Rapport de cotes	5 Canada 1997 Rapport de cotes	6 Canada 2002 Rapport de cotes	7 Canada 97-02 Rapport de cotes	8 Canada (interaction) 97-02 Rapport de cotes
Année de la formation								
1997			REF	REF			REF	REF
2002			1,86***	1,03			1,30***	1,09
Genre								
Hommes	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Femmes	1,23*	1,41***	1,35***	1,35***	1,04	1,14***	1,09**	1,09**
Âge								
25-34 ans	1,21	1,49***	1,35***	1,35***	1,14**	1,21***	1,18***	1,18***
35-44 ans	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
45-54 ans	0,96	1,05	0,99	0,99	0,92	0,94	0,92*	0,92*
55-64 ans	0,48***	0,79	0,67***	0,67***	0,51***	0,65***	0,59***	0,59***
65 ans et plus	--	1,11	0,86	0,86	0,23***	0,69**	0,50***	0,50***
Scolarité antérieure								
Études secondaires partielles	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Diplôme d'études secondaires	1,25	1,80***	1,51***	1,34	1,59***	1,90***	1,73***	1,67***
Études postsec. partielles ou complétées	1,79***	3,57***	2,50***	1,82***	2,83***	3,62***	3,17***	2,89***
Diplôme universitaire	2,41***	5,21***	3,43***	2,30***	3,34***	4,39***	3,76***	3,37***
Interaction (année form. et scolarité)								
2002*DES				1,32				1,10
2002*études postsecondaires.				1,92***				1,22
2002*diplôme universitaire				2,27***				1,27*
État civil								
Marié ou union libre	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Veuve ou veuf	0,83	0,35*	0,54	0,54	0,99	0,64*	0,79	0,79
Séparé ou divorcé	1,01	0,96	0,98	0,98	0,96	1,04	1,00	1,00
Célibataire, jamais marié	0,98	0,87	0,93	0,93	0,98	0,98	0,98	0,98

	1 Québec 1997	2 Québec 2002	3 Québec 97-02	4 Québec (interaction) 97-02	5 Canada 1997	6 Canada 2002	7 Canada 97-02	8 Canada (interaction) 97-02
Présence d'enfants 0-5 ans								
Oui	1,08	0,94	1,01	1,01	0,97	0,85**	0,91**	0,91**
Non	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Province de résidence								
Terre-Neuve					1,40*	1,06	1,20	1,20
Île-du-Prince-Édouard					1,86*	1,15	1,43	1,43
Nouvelle-Écosse					2,06***	1,33**	1,64***	1,64***
Nouveau-Brunswick	Variable non incluse dans le modèle	Variable non incluse dans le modèle	Variable non incluse dans le modèle		1,43**	1,27	1,34**	1,34**
Québec					REF	REF	REF	REF
Ontario					1,79***	1,07	1,37***	1,37***
Manitoba					1,89***	1,39***	1,59***	1,59***
Saskatchewan					2,08***	1,32**	1,62***	1,62***
Alberta					2,02***	1,23**	1,55***	1,55***
Colombie-Britannique					2,04***	1,37***	1,65***	1,65***
Statut professionnel								
Cadres et professionnels	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Cols blancs	0,74**	0,70***	0,73***	0,73***	0,64***	0,64***	0,65***	0,65***
Cols bleus	0,56***	0,68**	0,63***	0,63***	0,55***	0,64***	0,60***	0,60***
Régime d'emploi								
Plein temps	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Temps partiel	1,25	0,74**	0,91	0,91	0,90	0,84***	0,86***	0,86***
Secteur d'emploi								
Secteur privé	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Secteur public	0,83	0,92	0,97	0,97	1,07	1,03	1,11*	1,11*
Indépendant	1,14	1,74***	1,40**	1,40**	0,94	1,02	0,97	0,97
Taille de l'entreprise								
Moins de 20 employés	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Entre 20 et 99 employés	2,26***	1,62**	1,90***	1,92***	1,30***	1,44***	1,37***	1,37***
Entre 100 et 500 employés	2,43***	2,38***	2,44***	2,47***	2,02***	1,58***	1,86***	1,86***
Plus de 500 employés	2,24***	2,72***	2,54***	2,59***	1,84***	1,89***	1,87***	1,87***

	1 Québec 1997	2 Québec 2002	3 Québec 97-02	4 Québec (interaction) 97-02	5 Canada 1997	6 Canada 2002	7 Canada 97-02	8 Canada (interaction) 97-02
Secteur d'activité économique								
Secteur primaire	0,96	0,61	0,77	0,77	0,81	0,89	0,87	0,87
Fabrication	1,17	0,58***	0,82	0,80*	0,75***	0,49***	0,62***	0,62***
Construction, transport, utilités publiques	1,36	0,90	1,07	1,07	1,01	0,65***	0,82***	0,82***
Commerce	0,83	0,85	0,87	0,87	0,56***	0,60***	0,59***	0,59***
Finances, assurances	1,97***	0,82	1,15	1,11	1,11	0,77***	0,90*	0,90*
Services personnels et aux entreprises	0,66**	0,62**	0,62***	0,63***	0,59***	0,56***	0,58***	0,58***
Education, santé, etc.	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Administrations publiques	1,96***	1,66**	1,62***	1,64***	1,44***	1,22*	1,29***	1,29***
Appartenance syndicale								
Oui	0,76*	0,82	0,78***	0,78***	0,74***	0,94	0,82***	0,82***
Non	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Constante	0,10***	0,11	0,07***	0,10***	0,239***	0,214***	0,228***	0,155***
Variance	0,13	0,19	0,17	0,17	0,178	0,177	0,175	0,176
Seuil de signification : ***=0,001 ; **=0,01 ; *=0,05								

En parallèle, les résultats indiquent que le fait d'habiter au Québec réduit significativement la probabilité de participer, ce qui, à première vue, semble contredire les résultats obtenus dans l'analyse descriptive pour l'année 2002. Ce qu'il faut comprendre, c'est que lorsqu'un certain nombre de facteurs sont contrôlés, un écart persiste toujours, bien qu'il ait été réduit, entre le Québec et la majorité des provinces canadiennes, spécialement celles situées à l'ouest de la rivière des Outaouais.

5.3 Discussion des résultats

La participation à l'éducation des adultes est influencée par de nombreux facteurs relevant de la demande de formation comme de son organisation dans une société donnée. Les résultats de la présente analyse multivariée confirment ce principe de base, tout en ajoutant certaines nuances aux observations déjà relevées dans l'analyse descriptive de la section 3.

Les dispositions culturelles et scolaires constituent le vecteur le plus important de la participation comme l'indique l'effet de la scolarité antérieure. Les personnes qui ont fréquenté l'école le plus longtemps auraient moins de crainte à « retourner » se former, tout en parvenant mieux à exprimer leurs besoins de formation et à entreprendre des démarches éducatives subséquentes. Nous assistons même à une croissance des inégalités devant la formation continue en fonction des antécédents éducatifs, car la participation n'a pas augmenté au cours de la période pour les personnes moins scolarisées alors que la croissance a été importante pour les diplômés d'études postsecondaires et universitaires. Faut-il y voir l'effet d'une accentuation des rapports entre éducation et statut professionnel? Assiste-t-on à un changement des représentations de l'importance de la formation dans la vie de travail qui seraient fortement modulées par le degré de qualification? Encore une fois, il est difficile de répondre à ces questions avec les données dont nous disposons.

Le fait que la probabilité de participer fluctue selon l'âge est aussi un résultat attendu qui se prête à diverses interprétations. En référence aux dispositions culturelles, les représentations que l'on se fait de la formation l'associent toujours à l'adolescence ou à la période de transition vers l'âge adulte. En référence aux conditions de vie relatives à la situation familiale et au cheminement de carrière, on est plus susceptible de développer ses compétences en début de carrière. En référence à l'organisation de la formation, il est tout à fait plausible que les établissements scolaires et les entreprises proposent moins d'activités de formation pour les travailleurs plus âgés et encore moins pour les retraités.

L'effet du genre confirme des résultats antérieurs (Doray, Bélanger et Levesque, 2004) selon lesquels les femmes avaient une probabilité aussi élevée de participer que les hommes à des activités de formation liée à l'emploi. La situation a cependant évolué en 2002 où les femmes ont maintenant une probabilité plus grande de faire de la formation que les hommes. L'effet de ce facteur ne tient pas uniquement à la différence de scolarisation entre hommes et femmes ou à une situation professionnelle différente. Encore une fois, il faut penser que des dispositions culturelles autres que le rapport à l'éducation ont une influence sur la décision des individus de suivre une activité de formation. Il faut aussi considérer, comme pour l'âge, certains effets des conditions de vie non pris en compte.

D'autres facteurs font référence aux conditions de vie. A cet égard, l'état civil et la présence d'enfants d'âge préscolaire n'ont pas d'influence significative sur la probabilité de participer au Québec, alors que la présence d'enfants a une influence négative dans l'ensemble du Canada. S'agit-il d'un effet purement technique (nombre d'individus de l'échantillon pour le Québec), d'un indice que la conciliation entre le travail, la famille et les études se réalise différemment au Québec ou de modes d'organisation de la vie quotidienne découlant des politiques familiales en vigueur au Québec? Toutes ces hypothèses sont plausibles.

Par rapport à la situation de travail, nous constatons des tendances classiques : les cols blancs et les cols bleus connaissent une probabilité de participer plus faible que les cadres et professionnels; la probabilité de participer augmente avec la taille des entreprises et ces mêmes probabilités fluctuent selon les secteurs d'activité. Le secteur de référence, soit *l'éducation, santé, services sociaux et culture*, connaît un des plus hauts taux de participation. Au Québec, seuls deux secteurs s'en démarquent : les diverses *administrations publiques*, positivement, alors que les *services personnels et aux entreprises* s'en distinguent négativement. S'agit-il d'un effet

technique (effectifs trop réduits) ou d'une tendance, il est difficile de départager les deux hypothèses. Soulignons toutefois, que dans l'ensemble du Canada, les influences significatives sont plus nombreuses. En général, elles sont plutôt négatives, toujours en référence au secteur de *l'éducation, santé, services sociaux et culture*, pour certains secteurs : celui de la *fabrication*, de la *construction, transport et utilités publiques*, du *commerce* et celui des *services personnels et aux entreprises*. Seules les *administrations publiques* connaissent une probabilité de participer plus élevée. Toutes ces observations montrent bien l'existence de traditions (ou l'absence de traditions) qui induiraient ou non une demande de formation selon les types d'entreprises et les lieux de travail.

Ces tendances relatives au secteur d'activité économique ne révèlent pas la présence d'une propension significative du secteur public à faire davantage de formation que les entreprises privées, toutes choses étant contrôlées par ailleurs. Cela tient sans doute, en partie du moins, à l'effet intermédiaire de la taille de l'entreprise, qui est en moyenne plus élevée dans le secteur public. Par ailleurs, la situation particulière des travailleurs indépendants québécois, en 2002, dont la probabilité de participer est significativement plus élevée que celle des salariés du secteur privé, soulève des interrogations. Doit-on y voir un effet de l'action cumulative des exigences des divers ordres professionnels et associations professionnelles qui réunissent les travailleurs indépendants?

Une deuxième série d'observations portent sur l'évolution de la participation au cours de la période de référence et sur la situation relative du Québec par rapport aux autres provinces. D'abord, nous voulions surtout savoir, au moyen de l'analyse de parts, si le taux de participation à la formation connaissait une fluctuation selon l'année de l'enquête, tous les autres facteurs étant contrôlés. En d'autres mots, trouvions-nous des traces de l'influence de la conjoncture sociale, elle-même composée de changements sociaux, d'actions sociales ou d'événements intervenus entre 1997 et 2002, sur la participation.

Il existe bien une différence significative entre les taux de formation de 1997 et de 2002, tant au Canada qu'au Québec, et cette différence est même plus élevée au Québec. La variable utilisée, l'année de formation, est un indicateur très général de la conjoncture qui a marqué cette période. Elle s'est avérée pertinente pour notre objectif en mettant en évidence l'existence d'une évolution significative. Mais il reste qu'elle apporte peu d'éclairage quant aux éléments précis de cette conjoncture qui ont pu avoir un effet sur le développement de la formation liée à l'emploi. Différentes hypothèses peuvent toutefois être proposées.

Une première est d'ordre macrosocial, alors que certains verront dans la croissance de la participation l'influence de la montée de la société du savoir. La diffusion du discours soulignant l'importance croissante de l'éducation et du savoir dans l'économie et la société aura conduit à une mobilisation plus grande des organisations et des individus qui ont accru leurs investissements en formation. Une seconde hypothèse du même ordre est, en revanche, plus difficilement recevable, à savoir l'effet de la conjoncture économique sur l'incitation à participer à la formation. Léonard avait proposé que la baisse de la participation entre 1991 et 1997 pouvait tenir du changement de contexte économique, car, « en période de croissance économique, le coût d'opportunité d'une formation peut se révéler plus élevé qu'en temps de récession, à la fois pour les employés et pour les entreprises » (Léonard, 2001 : 23). Or, entre 1997 et 2002, on a

connu une croissance économique, ce qui aurait dû, selon cette hypothèse, avoir un effet négatif sur la participation. Mais c'est tout le contraire qui s'est produit.

Une troisième hypothèse repose sur l'idée que les effets de conjoncture puissent être différenciés selon les caractéristiques personnelles et la situation professionnelle des individus. En effet, les facteurs associés à la probabilité de participer à la formation peuvent jouer différemment selon la conjoncture, comme il a été observé précédemment. À cet égard, le changement le plus important réfère à l'effet de la scolarité antérieure.

- ♦ En introduisant une variable d'interaction entre l'année de formation et la scolarité antérieure dans le modèle analytique (modèles 4 et 8), on veut vérifier si l'effet de conjoncture tient à une transformation du rapport à la scolarité antérieure, ce que pouvaient laisser penser les comparaisons entre les modèles antérieurs. On constate alors que l'effet de l'année de formation en tant que tel disparaît, aussi bien au Québec que dans l'ensemble du Canada. C'est donc dire que l'effet de conjoncture est médiatisé par la scolarité antérieure. Mais cet effet médiatisé s'exerce différemment au Québec que dans l'ensemble canadien.
- ♦ Au Québec, on constate que l'effet de conjoncture ne joue pas pour l'ensemble de la population en emploi, mais seulement pour certains sous-groupes de cette population. Ainsi, l'augmentation de la probabilité de participer à la formation entre 1997 et 2002 n'est le fait que des personnes qui ont atteint ou dépassé le stade des études postsecondaires. Quant à celles qui n'ont que des études secondaires partielles ou complétées, elles n'ont connu aucune croissance de leur participation au cours de la période. Alors que dans l'ensemble du Canada, il n'y a pas d'effet de conjoncture lorsque l'interaction année de formation et scolarité antérieure est contrôlée, et ce, quel que soit le niveau de scolarité antérieure.
- ♦ Le contrôle de l'effet d'interaction dans le modèle analytique réduit les probabilités de participer à la formation rattachées aux différents niveaux de scolarité. Cela indique qu'une partie de l'influence de la scolarité antérieure est en quelque sorte accentuée par l'effet de conjoncture. Il peut s'agir d'un effet d'une modification des rapports entre éducation et position professionnelle comme d'un changement des représentations de l'importance de l'éducation dans la vie de travail.

En somme, les effets de conjonctures font appel à une modification des rapports entre la scolarité antérieure et la participation à l'éducation des adultes et à des transformations opérées dans différents segments de l'économie québécoise. Plus globalement, les changements survenus au cours de ces années ont conduit à un renforcement de la logique de reproduction culturelle.

Finalement, l'effet de la province de résidence, un autre facteur contextuel du modèle, appelle quelques commentaires. L'incidence de ce facteur peut être interprétée en fonction de plusieurs hypothèses, notamment, comme un effet de l'organisation de la formation. La situation québécoise se particularise dans l'ensemble canadien, alors que le retard observé dans des enquêtes précédentes, dont celle de 1997, a été considérablement réduit en 2002, sans être toutefois entièrement comblé. En 2002, la probabilité de participer au Québec n'est plus significativement différente de celle de l'Ontario, bien qu'elle le demeure par rapport aux

provinces de l'Ouest et à la Nouvelle-Écosse. En plus, l'effet de la variable « année de formation », qui est, rappelons-le, notre indicateur de l'effet de conjoncture, y est significativement plus élevé qu'au Canada. Il est difficile de ne pas associer cette spécificité québécoise à un effet de la loi sur la formation de la main-d'œuvre. Nous ne pouvons formuler cependant qu'une hypothèse interprétative, car nos données ne nous permettent pas de saisir les chemins précis par lesquels ces facteurs contextuels influenceraient les décisions individuelles en matière de participation à la formation liée à l'emploi.

EN GUISE DE CONCLUSION

Au terme de cette analyse, qu'avons-nous appris sur l'évolution des pratiques au cours de la période 1997-2002? La croissance de la participation à la formation formelle globale, pour l'ensemble de la population, a été trois fois plus importante au Québec qu'au Canada, ce qui lui a permis de rejoindre la moyenne canadienne. La participation à la formation formelle liée à l'emploi, pour sa part, a augmenté de 57 % au Québec et de 25 % au Canada. Quant à la formation suivie par intérêt personnel, la croissance québécoise a été de 66 %, alors que le taux canadien est demeuré inchangé. En 2002, le Québec est, avec la Colombie-Britannique, la province qui se distingue avec le plus haut taux de participation à la formation par intérêt personnel.

Si l'on se concentre sur la formation formelle liée à l'emploi, et ce, pour la population en emploi plus spécifiquement, ce qui constitue essentiellement l'objet de notre analyse, on constate que le Québec a rattrapé en partie le retard qu'il avait par rapport à l'ensemble canadien. La croissance a été très rapide et la plus importante de tout le Canada. Par ailleurs, cette croissance est inégalement distribuée entre les catégories sociales, et spécialement selon le niveau de scolarité antérieure. Au Québec, les personnes qui ont atteint un niveau de formation postsecondaire bénéficient d'une surprime qui tient en partie à la conjoncture qui a modifié le rapport entre scolarité antérieure et formation continue. La société du savoir s'institutionnalise, mais elle le fait en approfondissant les inégalités.

La croissance de la participation au Québec ne peut pas s'expliquer que par des motifs généraux comme une plus forte mobilisation des acteurs politiques et économiques face à l'éducation des adultes et à la formation continue. La diffusion élargie, depuis une dizaine d'années, du discours sur la société du savoir contribue effectivement à créer des conditions générales favorables à la participation, mais elle ne suffit pas à rendre compte de cette croissance. Les changements économiques que le Canada a connus, depuis le début de la décennie, constituent vraisemblablement un facteur de développement de la participation, les employeurs investissant davantage dans la formation de leurs salariés. Les pénuries de main-d'œuvre pourraient aussi contribuer à favoriser la formation en entreprise dans la mesure où les employeurs ne peuvent compter sur le marché externe pour combler les emplois. Ces facteurs sont présents dans l'ensemble du Canada, bien sûr, mais avec plus ou moins de force selon les provinces et les régions. En ce sens, ils ne suffisent pas à rendre compte de la croissance très rapide de la formation liée à l'emploi au Québec. Néanmoins, des pistes interprétatives peuvent être formulées.

Un premier élément à considérer est le fait que la croissance de la participation tient plus d'un changement de comportement que des modifications de composition de la population. Ceci n'est pas vraiment surprenant. L'écart de 5 ans est, somme toute, relativement court pour que des changements démographiques et dans la composition de la main-d'œuvre se produisent de manière significative. A cet égard, les variations dans la composition de la population les plus significatives se font sentir par rapport aux secteurs d'activité économique. Entre 1997 et 2002, la conjoncture économique a suffisamment changé pour repérer des traces d'évolution dans la répartition des différents secteurs d'activité économique. Ajoutons que les comportements ont changé sous la pression de décisions individuelles, mais aussi de modifications de l'offre de formation. Il est possible d'y voir un effet de l'adoption de la *Loi favorisant le développement de*

la formation de la main-d'œuvre, adoptée en 1995, et progressivement mise en œuvre de 1996 à 1998. La loi oblige les entreprises assujetties à verser l'équivalent de 1% de la masse salariale dans la formation de leurs employés⁹. Cette obligation a créé un contexte favorable à l'institutionnalisation, sinon de politiques, du moins de pratiques de formation. Toutefois, cet effet serait inégalement réparti, car il ne se ferait pas sentir dans tous les groupes de la population.

Un second élément tient dans le fait que les changements se sont essentiellement fait sentir au sein de la population en emploi et, qui plus est, de certaines catégories de cette population. En effet, le taux de participation des chômeurs et des inactifs n'a pas bougé de façon significative entre 1997 et 2002. L'institutionnalisation de la société du savoir ne semble pas prendre la voie des mesures actives du marché du travail. A cet égard, il faut rappeler que l'écart dans le taux de participation des chômeurs entre le Québec et le Canada a augmenté. En 1997, cet écart était de 4,5 points; il était de 8,2 points en 2002.

Voyons comment les changements se sont produits pour la situation des personnes en emploi. Les femmes participent autant, sinon plus, que les hommes à la formation liée à l'emploi. Ceci doit être mis en relation avec l'évolution de la situation économique des femmes, elle-même largement tributaire des luttes féministes. Cette tendance n'est pas propre au Québec, nous la retrouvons aussi dans l'ensemble du Canada. Elle est d'ailleurs corroborée par l'analyse multivariée qui souligne que les femmes ont une probabilité de participer plus élevée en comparaison aux hommes, toutes choses étant égales par ailleurs.

Une autre tendance observable est le fait que la croissance se réalise sous le signe de la reproduction sociale et culturelle. En effet, sur les deux principaux indicateurs des inégalités sociales et culturelles, la scolarité antérieure et le statut professionnel, nous constatons que, non seulement l'accès est inégal selon les niveaux de scolarité et la position professionnelle, mais la croissance de la participation l'est aussi. Qui plus est, nous avons assisté à un renforcement des inégalités de participation en fonction de l'éducation antérieure. Les individus ayant l'expérience de l'enseignement postsecondaire se trouvent encore plus avantagés par rapport aux personnes n'ayant pas terminé leurs études secondaires. En d'autres mots, plus on est éduqué, plus la croissance de la participation est élevée. Elle est pour ainsi dire nulle pour les personnes faiblement scolarisées, alors qu'elle est de 21 points de pourcentage pour les personnes qui détiennent un diplôme universitaire. Les inégalités en fonction des catégories socioprofessionnelles n'ont pas non plus connu de réduction. Bien qu'elle y soit plus marquée, cette tendance n'est pas propre au Québec, nous l'observons aussi au Canada. Il semblerait bien que la société du savoir ne rejoint pas de manière égale l'ensemble de la population.

Une troisième tendance observable tient aux lieux de travail où la croissance s'est fait particulièrement sentir : les *administrations publiques* et les secteurs de *l'éducation, santé, services sociaux et culture*. Les différents indicateurs des milieux de travail soulignent le fait que la croissance s'est surtout produite dans les institutions publiques. Ainsi, la distinction entre les employés du secteur public, les employés du secteur privé et les travailleurs indépendants souligne que la croissance la plus élevée se retrouve chez les premiers. Il faut noter la croissance

⁹ L'analyse, rappelons-le, ne porte pas sur un échantillon d'entreprises (et encore moins sur un échantillon d'entreprises assujetties) mais sur un échantillon d'individus. Elle consiste à chercher des traces de l'organisation de la formation sur la participation individuelle.

remarquable enregistrée chez les travailleurs indépendants québécois, qui leur a permis de rattraper leurs collègues canadiens. Ce phénomène est particulièrement intéressant car, traditionnellement, ces travailleurs cumulent plusieurs freins à la participation. Il faut aussi relever la situation particulière concernant le secteur du *commerce*. C'est le seul secteur privé dont le taux de participation à la formation a connu une croissance significative au cours de la période.

La taille des entreprises a toujours un effet sur la probabilité des individus de participer à des activités de formation liée à l'emploi. Qui plus est, la croissance augmente avec la taille des entreprises, laissant penser que les écarts entre les entreprises selon leur taille tendent à s'élargir. Ces constats illustrent bien le fait que les entreprises de grande taille semblent beaucoup mieux outillées pour implanter et développer une culture de formation. Par contre, il faut aussi noter que les inégalités de participation en fonction des modes de gestion du personnel n'ont plus d'effets négatifs sur la participation en 2002. Nous pouvons nous demander si l'extension des nouveaux modes de gestion des ressources humaines ne se manifeste pas dans ce résultat.

En somme, il ressort que la participation globale à la formation des adultes, et en particulier la participation à des activités de formation formelle liée à l'emploi, a connu une croissance importante au Canada et encore plus au Québec. Cette croissance pourrait, en partie, s'inscrire dans la foulée de l'adoption, en 1995, de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, qui a créé un mouvement d'institutionnalisation de la formation. En même temps, nous avons constaté que cette croissance se manifeste de manière fort inégale. Ainsi, elle est plus forte pour les catégories sociales déjà bien dotées en capital scolaire et occupant un poste élevé dans les milieux de travail. Elle varie aussi selon les milieux de travail. A cet égard, la croissance a été particulièrement forte dans les administrations publiques et dans les grandes entreprises. En ce sens, cette croissance s'inscrit dans un mouvement de reproduction sociale et culturelle. Ce mouvement, s'il se poursuit, pourrait conduire à une accentuation des inégalités.

Par ailleurs, quelques résultats, bien que plus modestes pour certains, s'inscrivent plutôt dans des processus de rupture avec cette reproduction. La participation plus grande des femmes à la formation liée à l'emploi en est un. L'augmentation substantielle de la formation chez les 55 ans et plus suggère une diversification de la demande et de l'offre de formation. La croissance de la participation dans les très petites entreprises, bien que plus modeste, celle observée chez les travailleurs indépendants et le fait que l'appartenance syndicale ne semble plus jouer un rôle déterminant sont autant de phénomènes qui laissent aussi présager des changements dans les modes d'accès et de participation à l'éducation et la formation des adultes. Encore faut-il que ces tendances se poursuivent.

BIBLIOGRAPHIE

- Antikainen, A. (1998). Between structure and subjectivity: life-histories and lifelong learning. *International Review of Education*, 44(2-3) : 215-234.
- Antikainen, A., J. Houtsonen, and *al.* (1995). In Search of the Meaning of Education : the case of Finland. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 39(4) : 295-310.
- B.I.T. (1998). *Employabilité et mondialisation - le rôle crucial de la formation. Rapport sur l'emploi dans le monde 1998-99*. Genève : Bureau international du travail.
- Barr-Telford, L., Cartwright, F., Prasil, S., et Shimmons, K. (2003). *Accès, persévérance et financement : premiers résultats de l'Enquête sur la participation aux études postsecondaires (EPÉP)*. Ottawa : Statistique Canada, catalogue : 81-595-MIF2003007.
- Bélanger, P. et Tuijnman, A.C. (dir.) (1997). *New Patterns of Adult Learning : A Six-Country Comparative Study*. Oxford, London : Pergamon Press.
- Bélanger, P. et Valdivielso, S. (1997). *The Emergence of Learning Society. Who Participates in Adult Learning?* Oxford, London : Pergamon Press.
- Bélanger, P., Doray, P., Labonté, A. et Levesque, M. (2004). *Les adultes en formation : les logiques de participation*. Montréal : UQAM et Québec :MESSF.
- Bélanger, P., Doray, P., et Levesque, M. (2008). *De la pyramide à l'iceberg : Les réalités de la formation des adultes en 2002. Un regard croisé Québec-Canada*. Montréal : UQAM et Québec : MESS.
- Bernèche, F. et Perron, B. (dir.) (2006). *Développer nos compétences en littératie : un défi porteur d'avenir. Rapport québécois de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIACA) 2003*. Québec : Institut de la statistique du Québec.
- Betcherman, G., Leckie, N. and McMullen, K. (1998). *Barriers to Employers-Sponsored Training in Canada*. Ottawa : Canadian Policy Research Network.
- Blair, A., McPake, J. and Munn, P. (1995). A New Conceptualisation of Adult Participation in Education. *British Educational Research Journal*, 21(5) : 629-644.
- Boothby, D. (1999). *Literacy Skills, the Knowledge Content of Occupations and Occupational Mismatch*. Working Paper 99-3E. Hull : Human Resources Development Canada, Applied Research Branch.
- Bourdon, S. (2006). Formation, apprentissage et compétences en littératie. Dans Bernèche, F. et Perron, B. (dir.). *Développer nos compétences en littératie : un défi porteur d'avenir. Rapport québécois de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes, (EIACA) 2003*. Québec : Institut de la statistique du Québec.
- Bowl, M. (2001). Experiencing the Barriers : Non-Traditional Students Entering Higher Education. *Research Papers in Education*, 16(2) : 141-160.
- Carlton, S. and Soulsby J. (1999). *Learning to grow Older and Bolder*. Leicester, UK : National Institute of Adult Continuing Education (NIACE).

Chicha, M.-T. (1994). *La participation des travailleuses à la formation en entreprise et l'accès à l'égalité : une jonction intéressante mais peu explorée*. Montréal : École de relations industrielles, Université de Montréal. Document de recherche no 94-01.

Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (2002). *L'accès des femmes salariées à la formation continue et ses effets sur leurs carrières*. Paris : la Documentation française.

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

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

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

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

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

Desjardins, R., Rubenson, K. et Milena, M. (2007). *Accès inégal à la formation pour adultes : perspectives internationales*. Paris : UNESCO, Institut international de planification de l'éducation.

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

Doray, P., Bélanger, P. et Labonté, A. (2004) *Les contours de la demande insatisfaite de formation*. Note de recherche n° 5. Montréal : UQAM et Québec : MESSF.

Doray, P., Bélanger, P. et Levesque, M. (2004). *La participation des femmes à la formation des adultes : une situation en changement*. Note de recherche n° 7. Montréal : UQAM et Québec : MESSF.

Doray, P., Bélanger, P., Motte, A. et Labonté, A. (2004). *Les facteurs de variation de la participation des adultes à la formation au Canada en 1997*. Note de recherche n° 3. Montréal : UQAM et Québec : MESSF.

Dostie, B. et Montmarquette, C. (2007). *La formation parrainée par les employeurs au Canada : Synthèse de la documentation à l'aide de données extraites de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés*. Gatineau : Ressources humain et Développement social Canada.

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

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

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

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

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

Hughes, K. (2001). *Le perfectionnement et la formation des travailleurs indépendants du Canada*. Hull : Développement des ressources humaines Canada, Document W-01-12-1F.

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

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

Lavoie, M. et Roy, R. (1998). *Employment in the Knowledge-Based Economy : A Growth Accounting Exercise for Canada*. Research Paper R-99-8E. Hull : Human Resources Development Canada, Applied Research Branch.

Léonard, A. (2001). *Pourquoi le taux de participation à la formation liée à l'emploi a-t-il baissé durant les années 1990 au Canada ?* Hull : Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée.

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

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

Manser, M.E. et Picot, G. (1999). Le travail indépendant au Canada et aux Etats-Unis. *L'Observateur économique canadien*, vol. 12, n° 3.

Nesbit, T. (dir.) (2005). *Class concerns : adult education and social class*. San Francisco : Jossey-Bass.

OCDE (1999). *Tableau de bord de la science, de la technologie et de l'industrie*. Paris : Organisation de coopération et de développement économiques.

OCDE (2005). *Promouvoir la formation des adultes*. Paris : Organisation de coopération et de développement économiques.

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

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

Rousseau, C., Hamel, S. et Motard, L. (1996). *La pertinence et les effets des interventions en développement de l'employabilité auprès des familles prestataires ayant des enfants de moins de 6 ans – Rapport d'évaluation*. Québec : Ministère de la Sécurité du revenu, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique.

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

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

Rubenson, K., Desjardins, R. et Yoon, E.S. (2007). *Apprentissage par les adultes au Canada : Une perspective comparative. Résultats de l'Enquête sur la littératie et les compétences des adultes*. Ottawa : Statistique Canada.

Silva, T., Cahalan, M. and Lacireno-Paquet, N. (1998). *Adult Education Participation Decisions and Barriers : Review of Conceptual Frameworks and Empirical Studies*. Washington : US Department of Education, Office of Educational Research and Improvement, National Center for Education Statistics, Working Paper No. 98-10.

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

Statistique Canada et DRHC (2001). *Un rapport sur l'éducation et la formation des adultes au Canada : Apprentissage et réussite*. Ottawa : Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada.

Statistique Canada et OCDE (2000). *La littératie à l'ère de l'information. Rapport final de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes*. Ottawa : Statistique Canada et Paris : Organisation de coopération et de développement économiques.

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

Tremblay, D.-G. et Doray, P. (2000). *Vers de nouveaux modes de formation professionnelle. Rôle des acteurs et des collaborations*. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.

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

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

GLOSSAIRE

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

Activités de formation*

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

Adulte*

Tout individu âgé de 25 ans et plus.

Cols blancs**

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

Cols bleus**

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

Cours*

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

Famille économique**

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

Formation à distance, formation électronique*

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

Formation formelle liée à l'emploi*

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

Formation informelle liée à l'emploi – autoformation*

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

Motifs de participation*

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

Nombre d'activités de formation*

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

Personnes en chômage**

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

Personnes inactives**

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

Personnes occupées ou en emploi**

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

Population active**

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

Population cible*

La population couverte par l'EEFA de 2002 est constituée des Canadiens âgés de 25 ans et plus. Il s'agit d'un changement par rapport à la population cible de l'EEFA de 1997, qui était constituée des Canadiens âgés de 17 ans et plus. Parmi les principales considérations qui ont motivé ce changement figurent les difficultés pratiques de l'application de la définition de l'éducation des adultes aux personnes âgées de 17 à 24 ans. Par définition, l'éducation des adultes exclut les étudiants qui en sont encore aux premières étapes ou étapes initiales de leur scolarité. Étant donné que les anciennes enquêtes d'EEFA n'identifiaient pas précisément les étudiants qui en étaient toujours aux étapes initiales de leur scolarité, les analyses à partir de ces données devaient dépendre d'une définition spéciale des apprenants adultes. Selon cette définition, les personnes âgées de 17 à 24 ans qui ne se trouvaient pas dans l'une des situations suivantes étaient exclues de l'analyse : étudiants à plein temps subventionnés par un employeur et étudiants à plein temps âgés de 19 ans et plus suivant des programmes aux niveaux primaire ou secondaire.

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

Profession**

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

Programme de formation*

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

Régime d'emploi - emploi à plein temps**

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

Régime d'emploi - emploi à temps partiel**

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

Secteur d'activité ou industrie**

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

Secteur d'emploi**

Il y a deux grands secteurs d'emploi : le secteur public et le secteur privé. S'ajoute une troisième catégorie constituée par les travailleurs indépendants, c'est-à-dire ceux qui travaillent à leur compte.

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

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

Soutien de l'employeur*

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

Stage en milieu de travail*

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

Statut professionnel

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

Taille de l'entreprise**

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

Taux global de formation

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

ANNEXES

TABLEAUX STATISTIQUES

Tableau A-3.1
Participation à la formation selon le genre,
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002

Genre	Taux global de formation formelle			
	Québec***		Canada***	
	1997 %	2002 %	1997 %	2002 %
Hommes	24,0 ^{ab}	36,8 ^b	32,2 ^{ac}	37,7 ^c
Femmes	31,0 ^{ab}	46,3 ^b	39,5 ^{ac}	45,3 ^c
Total	27,2^{ab}	41,1^b	35,5^{ac}	41,2^c
N	4 151	3 718	17 512	15 761

Genre	Taux de formation formelle liée à l'emploi			
	Québec***		Canada***	
	1997 %	2002 %	1997 %	2002 %
Hommes	18,4 ^{ab}	29,5 ^b	27,0 ^{ac}	32,7 ^c
Femmes	23,3 ^{ab}	36,7 ^b	31,1 ^{ac}	38,2 ^c
Total	20,6^{ab}	32,8^b	28,9^{ac}	35,2^c
N	4 151	3 718	17 512	15 763

Genre	Taux de formation formelle liée à l'emploi parrainée			
	Québec		Canada	
	1997 %	2002 %	1997 %	2002*** %
Hommes	15,1 ^{ab}	23,2 ^b	22,5 ^a	23,8
Femmes	16,4 ^{ab}	27,1 ^b	24,5 ^{ac}	28,0 ^c
Total	15,7^{ab}	24,9^b	23,4^{ac}	25,7^c
N	4 151	3 664	17 512	15 544

Tableau A-3.1.1
Proportion de la formation formelle liée à l'emploi parrainée selon le genre,
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002

Genre	Proportion de la formation parrainée			
	Québec		Canada	
	1997*** %	2002 %	1997*** %	2002 %
Hommes	82,1	80,1	83,4 ^c	74,8 ^c
Femmes	70,4 ^a	76,8	78,9 ^a	75,3
Total	76,1	78,5	81,2^c	75,0^c
N	857	1 164	5 053	5 333

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.

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

*** Association significative entre le taux de formation ou la proportion de la formation parrainée et le genre, au seuil de 0,01 (Khi carré).

^a Différence Québec-Canada, pour la même année, statistiquement significative au seuil de 0,01.

^b Différence 1997-2002 pour le Québec statistiquement significative au seuil de 0,01.

^c Différence 1997-2002 pour le Canada statistiquement significative au seuil de 0,01.

Tableau A-3.2

Participation à la formation selon l'âge,
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002

Âge	Taux global de formation formelle			
	Québec***		Canada***	
	1997 %	2002 %	1997 %	2002 %
25 à 34 ans	35,0 ^{ab}	49,6 ^b	40,9 ^{ac}	46,9 ^c
35 à 44 ans	26,0 ^{ab}	42,3 ^b	36,3 ^{ac}	42,2 ^c
45 à 54 ans	26,8 ^{ab}	37,7 ^b	35,4 ^{ac}	40,5 ^c
55 à 64 ans	13,8 ^{ab}	32,0 ^b	21,5 ^{ac}	32,0 ^c
65 ans et plus	(0,0) ^b	27,3 ^b	10,2 ^c	24,3 ^c
Total	27,2^{ab}	41,1^b	35,5^{ac}	41,2^c
N	4 151	3 718	17 512	15 761

Âge	Taux de formation formelle liée à l'emploi			
	Québec***		Canada***	
	1997 %	2002 %	1997 %	2002 %
25 à 34 ans	25,8 ^{ab}	41,4 ^b	33,0 ^{ac}	41,0 ^c
35 à 44 ans	21,5 ^{ab}	31,4 ^b	30,2 ^{ac}	35,7 ^c
45 à 54 ans	19,2 ^{ab}	31,5 ^b	29,1 ^{ac}	35,3 ^c
55 à 64 ans	9,9 ^b	22,8 ^b	15,4 ^c	25,0 ^c
65 ans et plus	(0,0) ^b	25,7 ^b	(6,8) ^c	20,0 ^c
Total	20,6^{ab}	32,8^b	28,9^{ac}	35,2^c
N	4 151	3 718	17 512	15 763

Âge	Taux de formation formelle liée à l'emploi parrainée			
	Québec***		Canada***	
	1997 %	2002 %	1997 %	2002 %
25 à 34 ans	16,1 ^{ab}	32,3 ^b	24,1 ^{ac}	30,0 ^c
35 à 44 ans	17,6 ^{ab}	24,8 ^b	25,4 ^a	27,1
45 à 54 ans	16,2 ^{ab}	24,2 ^b	25,2 ^a	25,9
55 à 64 ans	8,9	16,5	13,8	16,7
65 ans et plus	(0,0)	(7,8)	(5,2)	8,7
Total	15,7^{ab}	24,9^b	23,4^{ac}	25,7^c
N	4 151	3 664	17 512	15 544

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.
Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

() À utiliser avec réserve à cause du nombre très faible de cas.

*** Association significative entre le taux de formation et l'âge, au seuil de 0,01 (Khi carré).

^a Différence Québec Canada, pour la même année, statistiquement significative au seuil de 0,01.

^b Différence 1997-2002 pour le Québec statistiquement significative au seuil de 0,01.

^c Différence 1997-2002 pour le Canada statistiquement significative au seuil de 0,01.

Tableau A-3.3

Participation à la formation selon la scolarité antérieure,
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002

Scolarité antérieure	Taux global de formation formelle			
	Québec***		Canada***	
	1997 %	2002 %	1997 %	2002 %
Études secondaires partielles	13,6	15,3	13,4	15,0
Diplôme d'études secondaires	20,5	29,2	25,9	28,5
Études postsec. partielles ou complétées	27,0 ^{ab}	44,7 ^b	38,9 ^{ac}	44,8 ^c
Diplôme universitaire	43,8 ^{ab}	60,7 ^b	52,4 ^{ac}	58,9 ^c
Total	27,2^{ab}	41,1^b	35,5^{ac}	41,2^c
N	4 151	3 718	17 512	15 761

Scolarité antérieure	Taux de formation formelle liée à l'emploi			
	Québec***		Canada***	
	1997 %	2002 %	1997 %	2002 %
Études secondaires partielles	9,7	9,8	10,3	11,0
Diplôme d'études secondaires	15,6	19,4	20,1	22,8
Études postsec. partielles ou complétées	22,0 ^{ab}	36,2 ^b	32,3 ^{ac}	38,7 ^c
Diplôme universitaire	30,8 ^{ab}	51,7 ^b	42,5 ^{ac}	51,8 ^c
Total	20,6^{ab}	32,8^b	28,9^{ac}	35,2^c
N	4 151	3 718	17 512	15 763

Scolarité antérieure	Taux de formation formelle liée à l'emploi parrainée			
	Québec***		Canada***	
	1997 %	2002 %	1997 %	2002 %
Études secondaires partielles	6,7	5,5	8,0	7,0
Diplôme d'études secondaires	13,5	15,3	17,6	17,0
Études postsec. partielles ou complétées	16,2 ^{ab}	27,8 ^b	26,1 ^a	28,5
Diplôme universitaire	23,8 ^{ab}	40,2 ^b	33,8 ^{ac}	37,9 ^c
Total	15,7^{ab}	24,9^b	23,4^{ac}	25,7^c
N	4 151	3 664	17 512	15 544

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.

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

*** Association significative entre le taux de formation et la scolarité antérieure, au seuil de 0,01 (Khi carré).

^a Différence Québec-Canada, pour la même année, statistiquement significative au seuil de 0,01.

^b Différence 1997-2002 pour le Québec statistiquement significative au seuil de 0,01.

^c Différence 1997-2002 pour le Canada statistiquement significative au seuil de 0,01.

Tableau A-3.4
Participation à la formation selon l'état civil,
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002

État civil	Taux global de formation formelle			
	Québec		Canada***	
	1997 %	2002 %	1997 %	2002 %
Marié ou union libre	27,1 ^{ab}	40,5 ^b	35,1 ^{ac}	40,2 ^c
Veuve ou veuf	(13,8)	(14,6)	24,2	30,6
Séparé ou divorcé	24,6 ^b	40,3 ^b	32,5 ^c	40,3 ^c
Célibataire, jamais marié	30,5 ^{ab}	45,5 ^b	40,3 ^{ac}	46,6 ^c
Total	27,2^{ab}	41,1^b	35,5^{ac}	41,2^c
N	4 151	3 718	17 512	15 761

État civil	Taux de formation formelle liée à l'emploi			
	Québec		Canada***	
	1997 %	2002 %	1997 %	2002 %
Marié ou union libre	20,7 ^{ab}	32,4 ^b	28,7 ^{ac}	34,4 ^c
Veuve ou veuf	(11,6)	(13,6)	17,8	22,2
Séparé ou divorcé	19,8 ^b	32,3 ^b	26,8 ^c	34,8 ^c
Célibataire, jamais marié	21,8 ^{ab}	35,7 ^b	31,6 ^{ac}	39,7 ^c
Total	20,6^{ab}	32,8^b	28,9^{ac}	35,2^c
N	4 151	3 718	17 512	15 761

État civil	Taux de formation formelle liée à l'emploi parrainée			
	Québec		Canada***	
	1997 %	2002 %	1997 %	2002 %
Marié ou union libre	16,4 ^{ab}	25,0 ^b	24,2 ^a	25,4
Veuve ou veuf	(10,3)	(12,3)	16,5	15,6
Séparé ou divorcé	16,0	25,1	20,8	25,8
Célibataire, jamais marié	12,9 ^{ab}	25,6 ^b	21,6 ^{ac}	27,9 ^c
Total	15,7^{ab}	24,9^b	23,4^{ac}	25,7^c
N	4 151	3 664	17 512	15 544

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.
Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

() À utiliser avec réserve à cause du nombre de cas trop faible.

*** Association significative entre le taux de formation et l'état civil, au seuil de 0,01 (Khi carré).

^a Différence Québec-Canada, pour la même année, statistiquement significative au seuil de 0,01.

^b Différence 1997-2002 pour le Québec statistiquement significative au seuil de 0,01.

^c Différence 1997-2002 pour le Canada statistiquement significative au seuil de 0,01.

Tableau A-3.5
Participation à la formation selon la présence d'enfants d'âge préscolaire,
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002

Présence d'enfants d'âge préscolaire	Taux global de formation formelle			
	Québec		Canada	
	1997*** %	2002 %	1997 %	2002 %
Oui	32,6 ^b	46,7 ^b	37,8	41,3
Non	25,9 ^{ab}	40,1 ^b	35,0 ^{ac}	41,2 ^c
Total	27,2^{ab}	41,1^b	35,5^{ac}	41,2^c
N	4 151	3 718	17 512	15 760

Présence d'enfants d'âge préscolaire	Taux de formation formelle liée à l'emploi			
	Québec		Canada	
	1997*** %	2002 %	1997*** %	2002 %
Oui	25,7 ^b	36,2 ^b	31,5	35,6
Non	19,5 ^{ab}	32,1 ^b	28,3 ^{ac}	35,2 ^c
Total	20,6^{ab}	32,8^b	28,9^{ac}	35,2^c
N	4 151	3 718	17 512	15 760

Présence d'enfants d'âge préscolaire	Taux de formation formelle liée à l'emploi parrainée			
	Québec		Canada	
	1997 %	2002 %	1997*** %	2002 %
Oui	19,4 ^a	26,1	26,0 ^a	25,9
Non	14,8 ^{ab}	24,7 ^b	22,8 ^{ac}	25,7 ^c
Total	15,7^{ab}	24,9^b	23,4^{ac}	25,7^c
N	4 151	3 664	17 512	15 541

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 1998.

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

() À utiliser avec réserve à cause du nombre de cas trop faible.

*** Association significative entre le taux de formation et la présence d'enfants d'âge préscolaire, au seuil de 0,01 (Khi carré).

^a Différence Québec-Canada, pour la même année, statistiquement significative au seuil de 0,01.

^b Différence 1997-2002 pour le Québec statistiquement significative au seuil de 0,01.

^c Différence 1997-2002 pour le Canada statistiquement significative au seuil de 0,01.

Tableau A-3.6

**Participation à la formation selon le statut professionnel,
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002**

Statut professionnel	Taux global de formation formelle			
	Québec***		Canada***	
	1997 %	2002 %	1997 %	2002 %
Cadres et professionnels	37,1 ^{ab}	56,1 ^b	49,4 ^{ac}	55,4 ^c
Cols blancs	24,0 ^{ab}	37,3 ^b	29,8 ^{ac}	37,4 ^c
Cols bleus	16,9 ^{ab}	25,7 ^b	23,1 ^{ac}	27,1 ^c
Total	27,2^{ab}	41,1^b	35,5^{ac}	41,2^c
N	4 151	3 718	17 512	15 761

Statut professionnel	Taux de formation formelle liée à l'emploi			
	Québec***		Canada***	
	1997 %	2002 %	1997 %	2002 %
Cadres et professionnels	27,8 ^{ab}	46,6 ^b	40,8 ^{ac}	48,6 ^c
Cols blancs	18,2 ^{ab}	28,9 ^b	23,4 ^{ac}	31,2 ^c
Cols bleus	13,3 ^a	19,1	18,9 ^{ac}	22,5 ^c
Total	20,6^{ab}	32,8^b	28,9^{ac}	35,2^c
N	4 151	3 718	17 512	15 763

Statut professionnel	Taux de formation formelle liée à l'emploi parrainée			
	Québec***		Canada***	
	1997 %	2002 %	1997 %	2002 %
Cadres et professionnels	21,7 ^{ab}	35,0 ^b	33,9 ^a	36,9
Cols blancs	13,5 ^{ab}	22,1 ^b	18,3 ^{ac}	22,1 ^c
Cols bleus	9,8 ^{ab}	15,2 ^b	15,0 ^a	15,8
Total	15,7^{ab}	24,9^b	23,4^{ac}	25,7^c
N	4 151	3 664	17 512	15 544

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.

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

*** Association significative entre le taux de formation et le statut professionnel, au seuil de 0,01 (Khi carré).

^a Différence Québec-Canada, pour la même année, statistiquement significative au seuil de 0,01.

^b Différence 1997-2002 pour le Québec statistiquement significative au seuil de 0,01.

^c Différence 1997-2002 pour le Canada statistiquement significative au seuil de 0,01.

Tableau A-3.7
Participation à la formation selon le régime d'emploi,
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002

Régime d'emploi	Taux global de formation formelle			
	Québec		Canada	
	1997 %	2002 %	1997 %	2002 %
Plein temps	26,4 ^{ab}	41,6 ^b	35,7 ^{ac}	41,6 ^c
Temps partiel	32,0	38,4	34,6	39,1
Total	27,2^{ab}	41,1^b	35,5^{ac}	41,2^c
N	4 151	3 718	17 512	15 761

Régime d'emploi	Taux de formation formelle liée à l'emploi			
	Québec		Canada***	
	1997 %	2002*** %	1997 %	2002 %
Plein temps	20,4 ^{ab}	33,7 ^b	29,6 ^{ac}	36,1 ^c
Temps partiel	22,0	27,1	24,9 ^c	30,8 ^c
Total	20,6^{ab}	32,8^b	28,9^{ac}	35,2^c
N	4 151	3 718	17 512	15 763

Régime d'emploi	Taux de formation formelle liée à l'emploi parrainée			
	Québec***		Canada***	
	1997 %	2002 %	1997 %	2002 %
Plein temps	16,4 ^{ab}	26,6 ^b	25,0 ^{ac}	27,3 ^c
Temps partiel	12,0	15,6	14,8	17,4
Total	15,7^{ab}	24,9^b	23,4^{ac}	25,7^c
N	4 151	3 664	17 512	15 544

Tableau A-3.7.1
Taux de formation formelle liée à l'emploi selon le régime d'emploi, par genre
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 2002

Genre	Régime d'emploi	Taux de formation formelle liée à l'emploi	
		Québec %	Canada %
Hommes	Plein temps	29,9	32,8
	Temps partiel	25,6	30,8
Femmes ***	Plein temps	39,2	40,6
	Temps partiel	27,9	30,9
Total		32,8	35,2
N		3 718	15 763

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.

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

*** Association significative entre le taux de formation et le régime d'emploi, au seuil de 0,01 (Khi carré).

^a Différence Québec-Canada, pour la même année, statistiquement significative au seuil de 0,01.

^b Différence 1997-2002 pour le Québec statistiquement significative au seuil de 0,01.

^c Différence 1997-2002 pour le Canada statistiquement significative au seuil de 0,01.

Tableau A-3.8

**Participation à la formation selon le secteur d'emploi,
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002**

Secteur d'emploi	Taux global de formation formelle			
	Québec***		Canada***	
	1997 %	2002 %	1997 %	2002 %
Employé secteur public	36,6 ^{ab}	57,0 ^b	50,8 ^{ac}	59,2 ^c
Employé secteur privé	28,0 ^{ab}	35,3 ^b	34,7 ^a	37,0
Indépendant	14,2 ^{ab}	38,8 ^b	24,0 ^{ac}	33,7 ^c
Total	27,2^{ab}	41,1^b	35,5^{ac}	41,2^c
N	4 151	3 718	17 512	15 761

Secteur d'emploi	Taux de formation formelle liée à l'emploi			
	Québec***		Canada***	
	1997 %	2002 %	1997 %	2002 %
Employé secteur public	27,4 ^{ab}	47,3 ^b	42,8 ^{ac}	52,8 ^c
Employé secteur privé	21,0 ^{ab}	28,2 ^b	28,3 ^{ac}	31,6 ^c
Indépendant	11,9 ^{ab}	27,6 ^b	17,8 ^{ac}	26,2 ^c
Total	20,6^{ab}	32,8^b	28,9^{ac}	35,2^c
N	4 151	3 718	17 512	15 763

Secteur d'emploi	Taux de formation formelle liée à l'emploi parrainée			
	Québec***		Canada***	
	1997 %	2002 %	1997 %	2002 %
Employé secteur public	23,3 ^{ab}	42,0 ^b	37,4 ^{ac}	45,9 ^c
Employé secteur privé	15,4 ^{ab}	23,8 ^b	22,8 ^{ac}	25,1 ^c
Indépendant	8,5	(0,5)	12,4 ^c	2,7 ^c
Total	15,7^{ab}	24,9^b	23,4^{ac}	25,7^c
N	4 151	3 664	17 512	15 544

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.

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

() À utiliser avec réserve à cause du nombre très faible de cas.

*** Association significative entre le taux de formation et le secteur d'emploi, au seuil de 0,01 (Khi carré).

^a Différence Québec-Canada, pour la même année, statistiquement significative au seuil de 0,01.

^b Différence 1997-2002 pour le Québec statistiquement significative au seuil de 0,01.

^c Différence 1997-2002 pour le Canada statistiquement significative au seuil de 0,01.

Tableau A- 3.9
Participation à la formation selon le secteur d'activité,
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002

Secteur d'activité	Taux global de formation formelle			
	Québec***		Canada***	
	1997 %	2002 %	1997 %	2002 %
Secteur primaire	(13,4)	(21,5)	24,6 ^c	34,0 ^c
Fabrication	21,4 ^{ab}	31,1 ^b	28,1 ^a	30,6
Construction, transport, utilités publiques	27,9	32,8	32,3	30,6
Commerce	20,0 ^b	35,8 ^b	25,2 ^c	33,3 ^c
Finances, assurances	39,3	50,5	46,0	47,2
Éducation, santé	38,8 ^{ab}	53,8 ^b	51,3 ^{ac}	56,2 ^c
Services personnels et aux entreprises	21,2 ^a	27,5	30,4 ^a	30,2
Administrations publiques	37,2 ^{ab}	61,2 ^b	51,0 ^{ac}	61,8 ^c
Total	27,2^{ab}	41,1^b	35,5^{ac}	41,2^c
N	4 151	3 718	17 512	15 761

Secteur d'activité	Taux de formation formelle liée à l'emploi			
	Québec***		Canada***	
	1997 %	2002 %	1997 %	2002 %
Secteur primaire	(11,1)	(17,3)	19,2 ^c	29,6 ^c
Fabrication	18,5	22,9	23,5	24,5
Construction, transport, utilités publiques	21,1	26,6	27,9	26,2
Commerce	15,5 ^b	30,8 ^b	19,8 ^c	27,6 ^c
Finances, assurances	35,9	40,1	39,5	41,0
Éducation, santé	25,9 ^{ab}	43,0 ^b	40,4 ^{ac}	49,1 ^c
Services personnels et aux entreprises	14,1 ^a	19,9	22,9 ^a	24,8
Administrations publiques	31,6 ^{ab}	52,0 ^b	45,7 ^{ac}	55,7 ^c
Total	20,6^{ab}	32,8^b	28,9^{ac}	35,2^c
N	4 151	3 718	17 512	15 763

Secteur d'activité	Taux de formation formelle liée à l'emploi parrainée			
	Québec***		Canada***	
	1997 %	2002 %	1997 %	2002 %
Secteur primaire	(8,7)	(7,7)	15,9	17,4
Fabrication	13,6 ^a	18,7	19,5 ^a	19,6
Construction, transport, utilités publiques	18,0	22,3	24,4	19,5
Commerce	12,3	20,4	16,3	18,8
Finances, assurances	32,4	27,6	34,7 ^c	26,9 ^c
Éducation, santé, bien-être	17,2 ^{ab}	32,4 ^b	31,1 ^{ac}	36,8 ^c
Services personnels et aux entreprises	9,2 ^a	14,9	15,8 ^a	14,9
Administrations publiques	28,4 ^{ab}	48,6 ^b	42,8 ^{ac}	52,2 ^c
Total	15,7^{ab}	24,9^b	23,4^{ac}	25,7^c
N	4 151	3 664	17 512	15 544

Tableau A-3.9.1
Proportion de la formation formelle liée à l'emploi parrainée selon le secteur d'activité,
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002

Secteur d'activité	Proportion de la formation parrainée			
	Québec***		Canada***	
	1997 %	2002 %	1997 %	2002 %
Secteur primaire	(78,8)	(46,0)	82,7 ^c	60,5 ^c
Fabrication	73,8	84,5	82,8	82,9
Construction, transport, utilités publiques	85,1	86,4	87,3 ^c	76,8 ^c
Commerce	79,2	67,5	82,0 ^c	70,7 ^c
Finances, assurances	90,3 ^b	70,6 ^b	87,8 ^c	66,9 ^c
Éducation, santé, bien-être	66,5	78,3	77,0	76,6
Services personnels et aux entreprises	65,1	77,8	68,9	62,1
Administrations publiques	89,8	93,9	93,7	94,9
Total	76,1	78,5	81,2^c	75,0^c
N	857	1 164	5 053	5 333

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.

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

() À utiliser avec réserve à cause du nombre très faible de cas.

*** Association significative entre le taux de formation ou la proportion de la formation parrainée et le secteur d'activité, au seuil de 0,01 (Khi carré).

^a Différence Québec-Canada, pour la même année, statistiquement significative au seuil de 0,01.

^b Différence 1997-2002 pour le Québec statistiquement significative au seuil de 0,01.

^c Différence 1997-2002 pour le Canada statistiquement significative au seuil de 0,01.

Tableau A-3.10

Participation à la formation selon la taille de l'entreprise,
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002

Taille de l'entreprise	Taux global de formation formelle			
	Québec***		Canada***	
	1997 %	2002 %	1997 %	2002 %
Moins de 20 employés	18,5 ^a	24,7	26,3 ^a	30,4
Entre 20 et 99 employés	28,2	35,0	32,1 ^c	38,0 ^c
Entre 100 et 500 employés	32,7 ^{ab}	42,6 ^b	42,0 ^a	41,7
Plus de 500 employés	35,6 ^{ab}	49,0 ^b	44,8 ^{ac}	48,7 ^c
Total	30,0^{ab}	41,5^b	38,2^{ac}	42,8^c
N	3 420	3 188	14 169	13 046

Taille de l'entreprise	Taux de formation formelle liée à l'emploi			
	Québec***		Canada***	
	1997 %	2002 %	1997 %	2002 %
Moins de 20 employés	11,6 ^a	17,9	20,1 ^a	24,2
Entre 20 et 99 employés	22,2	26,8	26,1 ^c	32,4 ^c
Entre 100 et 500 employés	25,0 ^{ab}	34,6 ^b	35,9 ^a	36,3
Plus de 500 employés	27,2 ^{ab}	40,9 ^b	36,8 ^{ac}	43,1 ^c
Total	22,5^{ab}	33,6^{ab}	31,5^{ac}	37,1^{ac}
N	3 420	3 188	14 169	13 047

Taille de l'entreprise	Taux de formation formelle liée à l'emploi parrainée			
	Québec***		Canada***	
	1997 %	2002 %	1997 %	2002 %
Moins de 20 employés	6,4 ^{ab}	14,1 ^b	14,1 ^a	17,5
Entre 20 et 99 employés	16,5	19,8	20,4 ^c	25,4 ^c
Entre 100 et 500 employés	20,8 ^{ab}	30,1 ^b	31,3 ^a	31,1
Plus de 500 employés	21,1 ^{ab}	36,7 ^b	31,2 ^{ac}	36,4 ^c
Total	17,2^{ab}	29,0^b	26,0^{ac}	30,6^c
N	3 420	3 140	14 169	12 858

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.

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

*** Association significative entre le taux de formation et la taille de l'entreprise, au seuil de 0,01 (Khi carré).

^a Différence Québec-Canada, pour la même année, statistiquement significative au seuil de 0,01.

^b Différence 1997-2002 pour le Québec statistiquement significative au seuil de 0,01.

^c Différence 1997-2002 pour le Canada statistiquement significative au seuil de 0,01.

Tableau A-3.10.1
Taux de formation formelle liée à l'emploi selon la taille de l'entreprise,
par secteur d'activité,
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 2002

Secteur	Taille de l'entreprise	Taux de formation formelle liée à l'emploi	
		Québec %	Canada %
Public	Moins de 20 employés	(49,4)	51,4
	Entre 20 et 99 employés	47,0	54,8
	Entre 100 et 500 employés	52,6	53,7
	Plus de 500 employés	46,3	52,5
Sous-total public		47,3	52,8
Privé ***	Moins de 20 employés	16,5	22,9
	Entre 20 et 99 employés	23,8	29,4
	Entre 100 et 500 employés	28,5	30,9
	Plus de 500 employés	37,0	37,3
Sous-total privé		28,2	31,6
Total		33,6^a	37,1^a
N		3 188	13 047

Tableau A-3.10.2

Proportion de la formation formelle liée à l'emploi parrainée selon la taille de l'entreprise,
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002

Taille de l'entreprise	Proportion de la formation parrainée			
	Québec***		Canada***	
	1997 %	2002 %	1997 %	2002 %
Moins de 20 employés	54,6 ^b	81,2 ^b	70,0	74,3
Entre 20 et 99 employés	74,3	79,9	77,9	81,7
Entre 100 et 500 employés	83,2	88,9	87,2	87,8
Plus de 500 employés	77,8 ^b	91,7 ^{ab}	84,7	86,1 ^a
Total	76,6^{ab}	88,9^{ab}	82,8^a	84,4^a
N	770	1 024	4 459	4 653

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.

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

() À utiliser avec réserve à cause du nombre très faible de cas.

*** Association significative entre le taux de formation ou la proportion de la formation parrainée et la taille de l'entreprise, au seuil de 0,01 (Khi carré).

^a Différence Québec-Canada, pour la même année, statistiquement significative au seuil de 0,01.

^b Différence 1997-2002 pour le Québec statistiquement significative au seuil de 0,01.

Tableau A-3.11

**Participation à la formation selon l'appartenance syndicale,
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002**

Appartenance syndicale	Taux global de formation formelle			
	Québec		Canada***	
	1997 %	2002 %	1997 %	2002 %
Oui	30,3 ^{ab}	44,9 ^b	40,4 ^{ac}	48,5 ^c
Non	29,7 ^{ab}	38,9 ^b	36,9 ^{ac}	39,8 ^c
Total	30,0^{ab}	41,5^b	38,2^{ac}	42,8^c
N	3 420	3 188	14 169	13 046

Appartenance syndicale	Taux de formation formelle liée à l'emploi			
	Québec		Canada	
	1997 %	2002*** %	1997 %	2002*** %
Oui	22,7 ^{ab}	36,6 ^{ab}	32,8 ^{ac}	42,3 ^{ac}
Non	22,3 ^{ab}	31,4 ^b	30,7 ^{ac}	34,4 ^c
Total	22,5^{ab}	33,6^{ab}	31,5^{ac}	37,1^{ac}
N	3 420	3 188	14 169	13 047

Appartenance syndicale	Taux de formation formelle liée à l'emploi parrainée			
	Québec		Canada***	
	1997 %	2002*** %	1997 %	2002 %
Oui	19,1 ^{ab}	32,9 ^b	28,2 ^{ac}	36,4 ^c
Non	15,7 ^{ab}	26,1 ^b	24,7 ^{ac}	27,5 ^c
Total	17,2^{ab}	29,0^b	26,0^{ac}	30,6^c
N	3 420	3 140	14 169	12 858

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.
Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

*** Association significative entre le taux de formation et l'appartenance syndicale, au seuil de 0,01 (Khi carré).

^a Différence Québec-Canada, pour la même année, statistiquement significative au seuil de 0,01.

^b Différence 1997-2002 pour le Québec statistiquement significative au seuil de 0,01.

^c Différence 1997-2002 pour le Canada statistiquement significative au seuil de 0,01.

Tableau A-3.11.1

**Taux d'appartenance syndicale selon la taille de l'entreprise,
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 2002**

Taille de l'entreprise	Taux d'appartenance syndicale	
	Québec***	Canada***
	2002 %	2002 %
Moins de 20 employés	8,6	6,1
Entre 20 et 99 employés	21,7	17,4
Entre 100 et 500 employés	48,9 ^a	37,1 ^a
Plus de 500 employés	59,4 ^a	48,1 ^a
Total	42,9^a	34,3^a
N	3 188	13 047

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.

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

*** Association significative entre l'appartenance syndicale et la taille de l'entreprise au seuil de 0,01 (Khi carré).

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

Tableau A-3.11.2

**Proportion de la formation formelle liée à l'emploi parrainée
selon l'appartenance syndicale,
population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002**

Appartenance syndicale	Proportion de la formation parrainée			
	Québec		Canada***	
	1997*** %	2002 %	1997 %	2002 %
Oui	83,8	92,0	86,1	88,0
Non	70,4 ^{ab}	86,2 ^b	80,5 ^a	82,1
Total	76,6^{ab}	88,9^{ab}	82,8^a	84,4^a
N	770	1 024	4 459	4 653

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.

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

*** Association significative entre la proportion de formation et l'appartenance syndicale au seuil de 0,01 (Khi carré).

^a Différence Québec-Canada, pour la même année, statistiquement significative au seuil de 0,01.

^b Différence 1997-2002 statistiquement significative au seuil de 0,01.

Tableau A-4.1

Analyse de parts
Taux de formation formelle liée à l'emploi par genre,
Population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002

Québec	Hommes	Femmes	Total			
Année 1997						
Poids	54,5	45,5	100,0			
Taux de formation	18,4	23,3	20,6			
Année 2002						
Poids	54,9	45,1	100,0			
Taux de formation	29,5	36,7	32,8			
Changements 1997-2002						
Poids	0,4	-0,4		Effet de composition	Effet de comportement	Effet d'interaction
Taux de formation	11,1	13,4	12,2	0,0	12,1	0,0

Canada	Hommes	Femmes	Total			
Année 1997						
Poids	54,6	45,4	100,0			
Taux de formation	27,0	31,1	28,9			
Année 2002						
Poids	53,7	46,3	100,0			
Taux de formation	32,7	38,2	35,2			
Changements 1997-2002						
Poids	-0,9	0,9		Effet de composition	Effet de comportement	Effet d'interaction
Taux de formation	5,7	7,1	6,3	0,0	6,3	0,0

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.
 Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

Tableau A-4.2

**Analyse de parts
Taux de formation formelle liée à l'emploi par âge,
Population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002**

Québec	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	65 ans +	Total			
Année 1997									
Poids	28,1	34,0	26,8	9,7	1,4	100,0			
Taux de formation	25,8	21,5	19,2	9,9	(0,0)	20,6			
Année 2002									
Poids	25,6	30,9	27,9	11,9	3,7	100,0			
Taux de formation	41,4	31,4	31,5	22,8	25,7	32,8			
Changements 1997-2002							Effet de composition	Effet de comportement	Effet d'interaction
Poids	-2,5	-3,1	1,1	2,2	2,3		-0,9	12,7	0,3
Taux de formation	15,6	9,9	12,3	12,9	25,7	12,2			
Canada									
Année 1997									
Poids	29,3	33,7	25,4	9,9	1,8	100,0			
Taux de formation	33,0	30,2	29,1	15,4	(6,8)	28,9			
Année 2002									
Poids	26,0	31,5	27,6	12,3	2,7	100,0			
Taux de formation	41,0	35,7	35,3	25,0	20,0	35,2			
Changements 1997-2002							Effet de composition	Effet de comportement	Effet d'interaction
Poids	-3,3	-2,2	2,2	2,4	0,9		-0,7	7,0	0,1
Taux de formation	8,0	5,5	6,2	9,6	13,2	6,3			

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.

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

() À utiliser avec réserve à cause du nombre de cas trop faible.

Tableau A-4.3

Analyse de parts

**Taux de formation formelle liée à l'emploi par niveau de scolarité,
Population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002**

Québec	Études secondaires partielles	Diplôme d'études secondaires	Études postsec. partielles ou complétées	Diplôme universitaire	Total			
Année 1997								
Poids	18,3	16,5	42,9	22,3	100,0			
Taux de formation	9,7	15,6	22,0	30,8	20,6			
Année 2002								
Poids	15,8	16,1	46,1	22,1	100,1			
Taux de formation	9,8	19,4	36,2	51,7	32,8			
Changements 1997-2002								
Poids	-2,5	-0,4	3,2	-0,2		Effet de composition	Effet de comportement	Effet d'interaction
Taux de formation	0,1	3,8	14,2	20,9	12,2	0,3	11,4	0,4
Canada								
Année 1997								
Poids	15,0	19,8	42,8	22,4	100,0			
Taux de formation	10,3	20,1	32,3	42,5	28,9			
Année 2002								
Poids	12,2	19,7	44,9	23,2	100,0			
Taux de formation	11,0	22,8	38,7	51,8	35,2			
Changements 1997-2002								
Poids	-2,8	-0,1	2,1	0,8		Effet de composition	Effet de comportement	Effet d'interaction
Taux de formation	0,7	2,7	6,4	9,3	6,3	0,7	5,5	0,2

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.
Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

Tableau A-4.4

Analyse de parts
Taux de formation formelle liée à l'emploi par état civil,
Population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002

Québec	Marié ou vivant en union libre	Veuve ou veuf	Séparé ou divorcé	Célibataire/ jamais marié	Total			
Année 1997								
Poids	72,8	1,2	10,0	16,0	100,0			
Taux de formation	20,7	(11,6)	19,8	21,8	20,6			
Année 2002								
Poids	69,5	1,3	10,0	19,2	100,0			
Taux de formation	32,4	(13,6)	32,3	35,7	32,8			
Changements 1997-2002								
Poids	-3,3	0,1	0,0	3,2		Effet de composition	Effet de comportement	Effet d'interaction
Taux de formation	11,7	2,0	12,5	13,9	12,2	0,0	12,0	0,1
Canada								
Année 1997								
Poids	75,1	1,4	8,2	15,3	100,0			
Taux de formation	28,7	17,8	26,8	31,6	28,9			
Année 2002								
Poids	72,2	1,2	9,0	17,5	100,0			
Taux de formation	34,4	22,1	34,8	39,7	35,2			
Changements 1997-2002								
Poids	-2,9	-0,2	0,8	2,2		Effet de composition	Effet de comportement	Effet d'interaction
Taux de formation	5,7	4,3	8,0	8,1	6,3	0,0	6,2	0,1

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.

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

() À utiliser avec réserve à cause du nombre de cas trop faible.

Tableau A-4.5

Analyse de parts
Taux de formation formelle liée à l'emploi par la présence d'enfants d'âge préscolaire,
Population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002

Québec	Enfants 0-5 ans	Aucun enfant 0-5 ans	Total			
Année 1997						
Poids	19,2	80,8	100,0			
Taux de formation	25,7	19,5	20,6			
Année 2002						
Poids	15,7	84,3	100,0			
Taux de formation	36,2	32,1	32,8			
Changements 1997-2002						
Poids	-3,5	3,5		Effet de composition	Effet de comportement	Effet d'interaction
Taux de formation	10,5	12,6	12,2	-0,2	12,3	0,1

Canada	Enfants 0-5 ans	Aucun enfant 0-5 ans	Total			
Année 1997						
Poids	18,9	81,1	100,0			
Taux de formation	31,5	28,3	28,9			
Année 2002						
Poids	16,4	83,6	100,0			
Taux de formation	35,6	35,2	35,2			
Changements 1997-2002						
Poids	-2,5	2,5		Effet de composition	Effet de comportement	Effet d'interaction
Taux de formation	4,1	6,9	6,3	-0,1	6,5	0,1

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.
 Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

Tableau A-4.6

Analyse de parts
Taux de formation liée à l'emploi par statut professionnel,
Population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002

Québec	Cadres et professionnels	Cols blancs	Cols bleus	Total			
Année 1997							
Poids	39,1	33,8	27,1	100,0			
Taux de formation	27,8	18,2	13,3	20,6			
Année 2002							
Poids	35,8	39,1	25,1	100,0			
Taux de formation	46,6	28,9	19,1	32,8			
Changements 1997-2002							
Poids	-3,3	5,3	-2,0		Effet de composition	Effet de comportement	Effet d'interaction
Taux de formation	18,8	10,7	5,8	12,2	-0,2	12,5	-0,2
Canada							
Année 1997							
Poids	38,7	33,3	28,0	100,0			
Taux de formation	40,8	23,4	18,9	28,9			
Année 2002							
Poids	35,4	39,7	24,9	100,0			
Taux de formation	48,6	31,2	22,5	35,2			
Changements 1997-2002							
Poids	-3,3	6,4	-3,1		Effet de composition	Effet de comportement	Effet d'interaction
Taux de formation	7,8	7,8	3,6	6,3	-0,4	6,6	0,1

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.
 Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

Tableau A-4.7

Analyse de parts
Taux de formation formelle liée à l'emploi par régime d'emploi,
Population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002

Québec	Plein temps	Temps partiel	Total			
Année 1997						
Poids	85,1	14,9	100,0			
Taux de formation	20,4	22,0	20,6			
Année 2002						
Poids	85,1	14,9	100,0			
Taux de formation	33,7	27,1	32,8			
Changements 1997-2002						
Poids	0,0	0,0	0,0	Effet de composition	Effet de comportement	Effet d'interaction
Taux de formation	13,3	5,1	12,2	0,0	12,1	0,0

Canada	Plein temps	Temps partiel	Total			
Année 1997						
Poids	84,4	15,6	100,0			
Taux de formation	29,6	24,9	28,9			
Année 2002						
Poids	84,2	15,8	100,0			
Taux de formation	36,0	30,8	35,2			
Changements 1997-2002						
Poids	-0,2	0,2	0,0	Effet de composition	Effet de comportement	Effet d'interaction
Taux de formation	6,5	5,9	6,3	0,0	6,3	0,0

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.
 Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

Tableau A-4.8

Analyse de parts

**Taux de formation formelle liée à l'emploi par secteur d'emploi,
Population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002**

Québec	Employé secteur public	Employé secteur privé	Indépendant	Total			
Année 1997							
Poids	19,2	63,2	17,6	100,0			
Taux de formation	27,4	21,0	11,9	20,6			
Année 2002							
Poids	24,4	61,4	14,2	100,0			
Taux de formation	47,3	28,2	27,6	32,8			
Changements 1997-2002					Effet de composition	Effet de comportement	Effet d'interaction
Poids	5,2	-1,8	-3,4		0,6	11,0	0,5
Taux de formation	19,9	7,2	15,7	12,2			
Canada	Employé secteur public	Employé secteur privé	Indépendant	Total			
Année 1997							
Poids	17,8	63,1	18,1	99,0			
Taux de formation	42,8	28,3	17,8	28,9			
Année 2002							
Poids	21,7	61,1	17,2	100,0			
Taux de formation	52,8	31,6	26,2	35,2			
Changements 1997-2002					Effet de composition	Effet de comportement	Effet d'interaction
Poids	3,9	-2,0	-0,9		0,9	5,4	0,3
Taux de formation	10,0	3,3	8,4	6,3			

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.
Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003.

Tableau A-4.9

Analyse de parts
Taux de formation formelle liée à l'emploi par secteur d'activité,
Population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002

Québec	1	2	3	4	5	6	7	8	Total		
Année 1997										1. Secteur primaire 2. Fabrication 3. Construction, utilités publiques et transport 4. Commerce 5. Finances, assurances, services prof. et techniques 6. Éducation, santé, information et culture 7. Services personnels et services aux entreprises 8. Administrations publiques	
Poids	3,2	20,5	11,0	13,0	5,0	19,7	19,7	7,9	100,0		
Taux de formation	(11,1)	18,5	21,1	15,5	35,9	25,9	14,1	31,6	20,6		
Année 2002											
Poids	2,9	17,3	11,5	13,4	10,4	26,6	11,8	6,1	100,0		
Taux de formation	(17,3)	22,9	26,6	30,8	40,1	43,0	19,9	52,0	32,8		
Changements 1997-2002											Effet de composition 1,6 Effet de comportement 10,0 Effet d'interaction 0,5
Poids	-0,3	-3,2	0,5	0,4	5,4	6,9	-7,9	-1,8			
Taux de formation	6,2	4,4	5,5	15,3	4,2	17,1	5,8	20,4	12,2		

Canada	1	2	3	4	5	6	7	8	Total		
Année 1997										1. Secteur primaire 2. Fabrication 3. Construction, utilités publiques et transport 4. Commerce 5. Finances, assurances, services prof. et techniques 6. Éducation, santé, information et culture 7. Services personnels et services aux entreprises 8. Administrations publiques	
Poids	4,7	16,8	12,7	14,9	6,1	18,7	19,3	6,8	100,0		
Taux de formation	19,2	23,5	27,9	19,8	39,5	40,4	22,9	45,7	28,9		
Année 2002											
Poids	3,9	15,2	12,0	13,3	13,3	24,1	12,5	5,7	100,0		
Taux de formation	29,6	24,5	26,2	27,6	41,0	49,1	24,8	55,7	35,2		
Changements 1997-2002											Effet de composition 1,9 Effet de comportement 4,4 Effet d'interaction 0,1
Poids	-0,8	-1,6	-0,7	-1,6	7,2	5,4	-6,8	-1,1			
Taux de formation	10,4	1,0	-1,7	7,8	1,5	8,7	1,9	10,0	6,3		

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.

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

() À utiliser avec réserve à cause du nombre de cas trop faible.

Tableau A-4.10

Analyse de parts
Taux de formation formelle liée à l'emploi par taille de l'entreprise,
Population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002

Québec	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés	Total			
Année 1997								
Poids	20,6	16,4	30,0	33,0	100,0			
Taux de formation	11,6	22,2	25,0	27,2	22,5			
Année 2002								
Poids	18,2	14,7	16,5	50,6	100,0			
Taux de formation	17,9	26,8	34,6	40,9	33,6			
Changements 1997-2002								
Poids	-2,4	-1,7	-13,5	17,6		Effet de composition	Effet de comportement	Effet d'interaction
Taux de formation	6,3	4,6	9,6	13,7	11,1	0,8	9,5	0,9

Canada	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés	Total			
Année 1997								
Poids	20,3	15,7	29,9	34,1	100,0			
Taux de formation	20,1	26,1	35,9	36,8	31,5			
Année 2002								
Poids	17,4	15,5	15,7	51,4	100,0			
Taux de formation	24,2	32,4	36,3	43,1	37,1			
Changements 1997-2002								
Poids	-2,9	-0,2	-14,2	17,3		Effet de composition	Effet de comportement	Effet d'interaction
Taux de formation	4,1	6,3	0,4	6,3	5,6	0,6	4,1	0,9

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 1998.
 Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 2003.

Tableau A-4.11

Analyse de parts
Taux de formation formelle liée à l'emploi par l'appartenance syndicale,
Population en emploi de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002

Québec	Oui	Non	Total			
Année 1997						
Poids	45,5	54,5	100,0			
Taux de formation	22,7	22,3	22,5			
Année 2002						
Poids	42,8	57,2	100,0			
Taux de formation	36,6	31,4	33,6			
Changements 1997-2002					Effet de composition	Effet de comportement
Poids	-2,7	2,7		0,0	11,3	Effet d'interaction
Taux de formation	13,9	9,1	11,1			-0,1

Canada	Oui	Non	Total			
Année 1997						
Poids	38,3	61,7	100,0			
Taux de formation	32,8	30,7	31,5			
Année 2002						
Poids	34,3	65,7	100,0			
Taux de formation	42,3	34,4	37,1			
Changements 1997-2002					Effet de composition	Effet de comportement
Poids	-4,0	4,0		-0,1	5,9	Effet d'interaction
Taux de formation	9,5	3,7	5,6			-0,2

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 1998.
 Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), 2003

Tableau A-5.1
Les déterminants de la participation à la formation formelle liée à l'emploi,
population de 25 ans et plus,
Québec-Canada, 1997 et 2002

		Québec	Québec	Canada	Canada
		population totale	population en emploi	population totale	population en emploi
Année de la formation	1997	REF	REF	REF	REF
	2002	1,82***	1,96***	1,34***	1,35***
Genre	Hommes	REF	REF	REF	REF
	Femmes	1,22***	1,34***	1,14***	1,21***
Âge	25-34 ans	1,38***	1,29***	1,21***	1,12***
	35-44 ans	REF	REF	REF	REF
	45-54 ans	0,90	1,00	0,88***	0,96
	55-64 ans	0,43***	0,63***	0,45***	0,56***
	65 ans et plus	0,17***	0,78	0,11***	0,41***
Scolarité antérieure					
Études secondaires partielles		REF	REF	REF	REF
Diplôme d'études secondaires		1,74***	1,75***	1,90***	2,00***
Etudes postsec. partielles ou complétées		3,43***	3,28***	3,96***	4,10***
Diplôme universitaire		5,74***	5,76***	6,44***	6,74***
Etat civil					
Marié ou union libre		REF	REF	REF	REF
Veuve ou veuf		0,36***	0,55	0,70***	0,81
Séparé ou divorcé		1,04	1,00	1,11*	1,01
Célibataire, jamais marié		0,97	0,90	1,08*	0,98
Présence d'enfants 0-5ans					
Oui		0,94	0,99	0,85***	0,89***
Non		REF	REF	REF	REF
Province de résidence					
Terre-Neuve-et-Labrador				1,15	1,23
Ile-du-Prince-Édouard				1,24	1,38
Nouvelle-Écosse				1,58***	1,58***
Nouveau-Brunswick				1,28**	1,34***
Québec				REF	REF
Ontario				1,34***	1,35***
Manitoba				1,57***	1,59***
Saskatchewan				1,55***	1,57***
Alberta				1,45***	1,49***
Colombie-Britannique				1,47***	1,52***
Statut d'activité					
En emploi		REF		REF	
En chômage		0,57***		0,64***	
Population inactive		0,36***		0,31***	
Constante		0,83***	0,07***	0,13***	0,19***
Variance		0,253	0,17	0,27	0,162
Seuil de signification :					
***= 0,001 ; **= 0,01 ;					
*= 0,05					

