



*Été 1992 (Vol. 4, N° 2) numéro d'article 3*

# La formation offerte par les employeurs

---

**Susan Crompton**

**D**ans le contexte économique actuel de globalisation des marchés où la concurrence est vive et le rythme du changement rapide, les qualités que les employeurs recherchent avant tout chez leurs salariés sont un degré élevé de spécialisation, une grande souplesse et une bonne capacité d'adaptation. De telles exigences ont donné lieu, ces dernières années, à un débat important sur la qualité et le caractère adéquat de l'éducation et de la formation de la population active du Canada. D'une part, les statistiques montrent que le Canada accuse un retard par rapport à d'autres pays à cet égard: les dépenses consacrées à la formation, en proportion du produit intérieur brut (PIB) sont relativement faibles. En 1990, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) classait même le Canada au 16<sup>e</sup> rang des 23 pays membres pour ce qui est de la formation professionnelle. En 1986-1987, moins du tiers des entreprises canadiennes offraient une formation régulière à leurs salariés et, parmi celles qui le faisaient, les dépenses par salarié étaient de moitié inférieures à celles des entreprises américaines ([Sharpe](#), 1990). D'autre part, les statistiques démontrent une progression marquée du nombre d'adultes inscrits à des cours donnant droit à des crédits menant à un diplôme d'une école de formation professionnelle, d'un collège ou d'une université, tendance qui semble vouloir se maintenir ([Haggart-Guénette](#), 1991).

En se fondant sur les résultats de l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes de 1990 (EEFA), cet article décrit quelques-unes des caractéristiques des travailleurs rémunérés ayant reçu une formation à temps partiel, offerte (ou défrayée) par leur employeur: leur branche d'activité, leur genre d'emploi ainsi que leur domaine d'études.

## Un travailleur sur sept a suivi un cours de formation

Au cours des 12 mois compris entre décembre 1989 et novembre 1990, plus de 1.5 million de travailleurs canadiens, âgés de 17 ans et plus ont suivi des cours ou participé à un programme de formation offert par leur employeur. Pour la majorité d'entre eux (88 %), il s'agissait d'une formation à temps partiel. Ce 1.3 million d'individus représentaient 14 % de la main-d'œuvre rémunérée en 1990, soit près d'un travailleur sur sept. (Pour une description des notions utilisées dans cette étude, se reporter aux [Notes au sujet des données](#) et aux [Définitions](#).)

La proportion la plus élevée de personnes ayant reçu une formation à temps partiel offerte par l'employeur au pays a été enregistrée en Alberta (18 %) et la plus faible, à Terre-Neuve (8 %). Cela reflète la concentration différente des secteurs industriels dans chaque province puisque les secteurs affichent des taux de formation différents ([graphique A](#)).



## Graphique A Les travailleurs de l'Alberta étaient les plus susceptibles de recevoir une formation de leur employeur en 1989-1990.

*Sources : Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes et Enquête sur la population active*

*Nota : Les estimations pour l'Île-du-Prince-Édouard ne peuvent pas être diffusées à cause d'une trop grande variabilité dans l'échantillonnage.*

Des études menées dans d'autres pays démontrent que les hommes sont plus nombreux que les femmes à bénéficier d'une formation régulière offerte par l'employeur mais tel n'est pas le cas au Canada. Des proportions sensiblement égales de travailleurs avaient tendance à suivre des cours, c'est-à-dire 14 % des hommes et 13 % des femmes avaient reçu une formation au cours de la période de référence.

## Les industries où l'on forme le plus les travailleurs

Les industries où l'on semblait accorder le plus d'importance à la formation, selon la proportion de salariés ayant bénéficié d'une formation, étaient les services publics (31 % des travailleurs) et l'administration publique (28 %). Certaines branches des services obtenaient les taux les plus bas: le commerce (9 %) et les services commerciaux (8 %). Cela peut s'expliquer par le fait que ces branches emploient davantage de travailleurs à temps partiel. De plus, on y trouve un nombre élevé d'entreprises de plus petite taille, auxquelles sont associés des taux de formation plus bas. Ils sont également inférieurs à la moyenne dans le secteur des industries manufacturières (11 %) ([tableau 1](#)).



## Tableau 1 **Taux de formation des travailleurs rémunérés ayant reçu une formation à temps partiel offerte par leur employeur, selon certaines caractéristiques, 1989-1990**

Sources : *Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes et Enquête sur la population active*

\* Voir [Définitions](#).

## **Les taux de formation varient selon la taille de la firme**

Les chances de recevoir une formation offerte par son employeur augmentent avec la taille de l'entreprise. Ainsi, le taux de formation passe d'un minimum de 6 % pour les petites entreprises de moins de 20 salariés à 11 % pour les entreprises moyennement petites, puis à 15 % pour les entreprises moyennement grandes, et enfin, à 22 % dans le cas des grandes entreprises de 500 salariés ou plus ([graphique B](#)).



## Graphique B **Les travailleurs des grandes entreprises étaient plus susceptibles de recevoir une formation de leur employeur en 1989-1990.**

Sources : *Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes et Enquête sur la population active*

Les raisons expliquant les taux plus élevés de formation régulière dans les grandes entreprises varient selon les secteurs et en fonction des circonstances particulières de leur organisation. Cependant, une raison parmi les plus vraisemblables est sans doute le fait que les grandes entreprises disposent d'un «marché du travail» interne important. La formation fournit au travailleur de meilleures possibilités de changer d'emploi ou d'obtenir une promotion au sein de l'entreprise, ce qui le dispense de chercher ailleurs ce genre d'avancement. Et par ailleurs, ceci contribue à réduire les risques pour l'entreprise de perdre son investissement en matière de formation au profit d'une entreprise concurrente. Également les coûts de formation par salarié peuvent être inférieurs dans les grandes entreprises puisqu'elles sont en mesure de former plusieurs travailleurs en même temps et ainsi profiter d'une sorte de «rabais de groupe». Ces travailleurs auraient donc un autre avantage et pourraient avoir plus facilement accès à de

la formation. De plus, comme les travailleurs des grandes entreprises sont plus fortement syndiqués que les travailleurs des petites entreprises, les taux de formation élevés peuvent être attribuables aux pressions exercées en ce sens par les syndicats. Enfin, il faut souligner que les taux de formation dans les services publics et l'administration publique, secteurs caractérisés par la présence de grandes organisations, sont trois fois supérieurs à la moyenne.

Comme la formation non structurée, dispensée en cours d'emploi, est exclue de l'EEFA, les chiffres relatifs à l'ensemble de la formation offerte par l'employeur sont sans doute inférieurs à la réalité, particulièrement dans le cas des travailleurs des petites entreprises ▼<sup>2</sup>. De fait, certaines études internationales ayant pris en compte la formation non structurée, dispensée en cours d'emploi ont démontré que les taux de formation sont sensiblement les mêmes, quelle que soit la taille des entreprises.

## Les professionnels reçoivent plus de formation

Les cols blancs ▼<sup>3</sup> bénéficient plus que les autres travailleurs d'une formation offerte par l'employeur, surtout ceux dans les professions des sciences naturelles (28 %). Les taux sont presque aussi élevés (25 %) pour les travailleurs des sciences sociales et pour les directeurs, gérants ou administrateurs. Des taux élevés sont enregistrés pour l'ensemble des professions de cols blancs, dont le travail exige habituellement un haut niveau d'instruction ([tableau 1](#)).

Les taux élevés de formation des gestionnaires et des professionnels sont attribuables à un certain nombre de facteurs, dont la nécessité de se tenir au courant des progrès dans leur domaine de spécialisation et d'acquérir les connaissances leur permettant de faire face aux nouvelles exigences de leur travail (par exemple, apprendre à utiliser de nouveaux logiciels ou à gérer de nouvelles technologies). Cependant, il faut souligner que les personnes qui occupent de tels emplois participent à la prise de décisions en matière de formation de sorte qu'un certain degré «d'autosélection» peut expliquer les taux élevés de formation observés dans les groupes professionnels.

Dans l'ensemble, chez les cols roses ▼<sup>4</sup> et les cols bleus ▼<sup>5</sup>, les taux de formation à temps partiel offerte par l'employeur étaient inférieurs à la moyenne. Par exemple, seulement 7 % des travailleurs des services et des usineurs ont suivi des cours aux frais de leur entreprise. Les mineurs sont l'unique exception et se démarquent vraiment des autres, avec un taux de formation de 20 %.

Les taux élevés de formation enregistrés chez les cols blancs reflètent le haut niveau de formation chez les travailleurs instruits. En effet, un travailleur sur quatre (25 %) possédant un diplôme universitaire avait bénéficié d'une formation offerte par l'employeur alors que 19 % des travailleurs détenant un diplôme ou un certificat d'un autre établissement postsecondaire étaient dans la même situation. En revanche, seulement 4 % des travailleurs n'ayant pas terminé leurs études secondaires avaient bénéficié d'une telle formation ([tableau 1](#)) ▼<sup>6</sup>.

# Les travailleurs en formation seraient de «loyaux» employés

Près d'un travailleur sur six (16 %) âgé de 35 à 44 ans a suivi des cours de formation à temps partiel. Le taux de formation était légèrement inférieur chez les 25 à 34 ans. Les travailleurs dans le début de la vingtaine ainsi que ceux âgés de 54 ans et plus avaient deux fois moins de possibilités de recevoir une formation de leur employeur (8 %).

On observe un certain lien entre le taux de formation selon l'âge et l'ancienneté (durée de l'emploi): les salariés comptant entre 11 et 20 années de service au sein de la même entreprise ont plus de chances de recevoir une telle formation (17 %). Ce taux était deux fois supérieur à celui des salariés ayant une année ou moins d'ancienneté. Il dépassait également celui des salariés comptant plus de 25 ans d'ancienneté (12 %), ces derniers ayant probablement déjà reçu toute la formation nécessaire pour leur emploi. Il pourrait également s'agir de personnes au sommet de leur carrière ou sur le point de prendre leur retraite, de sorte qu'elles ne ressentent pas un besoin de formation pour progresser dans leur carrière ([tableau 2](#)).



## Tableau 2 Taux de formation des travailleurs rémunérés ayant reçu une formation à temps partiel offerte par leur employeur, selon l'ancienneté et l'âge, 1989-1990

Sources : *Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes et Enquête sur la population active*

# Les cours en commerce sont les plus populaires

Les employeurs font suivre des cours à leur personnel pour une foule de raisons, mais le contenu des cours qu'ils offrent est généralement relié au genre de travail effectué. Pour le reste, les raisons ont probablement trait, entre autres, à la valeur qu'a le salarié aux yeux de l'entreprise, aux objectifs de l'organisation ainsi qu'à la disponibilité des programmes de formation.

Les cours en commerce, en gestion et en administration des affaires étaient les plus populaires parmi les travailleurs en formation offerte par leur employeur durant la période de référence de l'enquête. Les travailleurs inscrits dans ce domaine d'études représentaient 29 % de toutes les personnes ayant reçu une formation à temps partiel offerte par leur employeur. Plus spécifiquement, c'est en gestion financière que l'on retrouvait la plus forte proportion de travailleurs en formation, les affaires et le commerce venant au second rang. La catégorie gestion et administration industrielles et la catégorie marketing, techniques

marchandes et ventes se classaient toutes deux au troisième rang pour ce qui est du nombre d'inscriptions ([tableau 3](#)).



### **Tableau 3 Répartition des travailleurs en formation inscrits en commerce et métiers du génie, selon le sexe, 1989-1990**

*Sources : Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes et Enquête sur la population active*

Le deuxième domaine d'études en importance (26 % des inscriptions) était celui des techniques et métiers du génie et des sciences appliquées, lequel comprend l'informatique. La majorité des salariés ont suivi des cours en traitement des données et en informatique, ce qui témoigne des exigences des milieux de travail nouvellement informatisés. Au deuxième rang des inscriptions dans ce domaine, on retrouve les cours en technologies du génie mécanique. Enfin, le troisième grand domaine en terme du nombre d'inscriptions (14 %) est celui des sciences et technologies de la santé [▼1](#).

L'enthousiasme en faveur des cours en commerce et en techniques du génie ne varie pas tellement, quelle que soit la taille des entreprises. Les inscriptions en commerce ont été supérieures à la moyenne dans les grandes entreprises, tandis que les petites entreprises mettaient davantage l'accent sur les techniques et métiers du génie et des sciences appliquées.

### **Plus de femmes suivaient des cours en commerce et en traitement des données**

Le tiers des femmes suivant des cours de formation ont pris des cours en commerce, comparativement au quart des hommes en formation ([graphique C](#)). Dans ce domaine, on a observé la plus forte proportion de femmes en gestion financière; cependant, le taux d'inscription des femmes en secrétariat était presque aussi élevé.



### **Graphique C En 1989-1990, la majorité des employés formés aux frais de leurs employeurs ont reçu des cours en commerce ou en techniques et métiers du génie.**

*Sources : Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes et Enquête sur la population active*

Environ 20 % des femmes et 31 % des hommes ont suivi des cours en techniques et métiers du génie et des sciences appliquées. Bien qu'un grand nombre de femmes et d'hommes se soient inscrits à des cours en traitement des données et de l'informatique, ce sujet était deux fois plus souvent choisi par les femmes.

## Qui reçoit de la formation? Un aperçu de la situation internationale

Comparer les statistiques sur la formation avec celles d'autres pays peut se révéler un exercice difficile et dans certains cas, peu approprié. En effet, les définitions, les instruments d'enquête, les méthodes de sélection de l'échantillon, les institutions sociales, la situation du marché du travail et même les classifications ou les regroupements de branches d'activité et de professions peuvent être aussi diversifiés que les pays qui recueillent les données [▼8](#).

Quoi qu'il en soit, il peut être intéressant, comme cadre de référence général, de comparer les résultats obtenus. L'OCDE a récemment examiné les données recueillies par certains de ses pays membres sur la formation offerte par les employeurs en milieu de travail. Elle est parvenue aux conclusions suivantes:

- Le taux de formation régulière est supérieur dans les grandes entreprises.
- Le taux de formation varie considérablement d'un secteur d'activité à l'autre et d'un pays à l'autre, mais, de façon générale, les industries manufacturières de biens non durables ont des taux de formation plus faibles et le secteur financier, des taux plus élevés.
- Les travailleurs plus instruits sont beaucoup plus susceptibles de bénéficier d'une formation offerte par leur employeur.
- Les femmes sont moins susceptibles que les hommes de bénéficier d'une telle formation.
- Les chances de recevoir une formation diminuent à mesure que les travailleurs avancent en âge, surtout dans les pays dotés de bons programmes d'apprentissage.

Le Canada semble suivre ces grandes tendances, sauf en ce qui concerne les différences entre les taux de formation des hommes et des femmes. Les résultats de l'EEFA montrent en effet que les taux de formation des travailleurs rémunérés sont presque les mêmes pour les deux sexes.

## Conclusion

Selon les résultats de l'EEFA, il semble qu'un processus de «sélection naturelle» s'exerce en matière de formation. Ainsi les personnes déjà avantagées au départ, soit parce qu'elles ont un niveau supérieur d'instruction, soit parce qu'elles occupent un emploi de col blanc, continuent de retirer les avantages liés à la formation.

Au Canada, environ un travailleur rémunéré sur sept, c'est-à-dire 1.3 million, a reçu une formation à temps partiel offerte par son employeur entre le mois de décembre 1989 et le mois de novembre 1990. Les travailleurs des services publics et de l'administration publique étaient les plus susceptibles de bénéficier d'une telle formation puisque plus du quart dans chaque secteur ont effectivement reçu ces cours. La probabilité d'être ainsi formé par son employeur passe de 1 sur 16 dans une petite entreprise à 1 sur 5 dans une grande entreprise. Les travailleurs qui ont le plus de chances de bénéficier de ce genre de formation sont les directeurs, les gérants ou les administrateurs et les travailleurs des sciences naturelles et des sciences sociales, de même que les salariés comptant entre 11 et 20 ans d'ancienneté chez le même employeur. Près de 70 % des travailleurs en formation étaient inscrits dans trois domaines d'études: commerce, gestion et administration des affaires; techniques et métiers du génie et des sciences appliquées (la plupart en traitement des données et en informatique); professions de la santé.

Des proportions sensiblement égales d'hommes et de femmes ont reçu une formation (14 % et 13 % respectivement), et, s'il est vrai qu'ils avaient tendance à s'inscrire dans les mêmes domaines d'études plutôt restreints, les femmes étaient plus susceptibles de suivre des cours en commerce et en administration des affaires et les hommes, en techniques et métiers du génie et des sciences appliquées.

Cet article a présenté une brève description du genre de travailleurs rémunérés qui ont reçu une formation à temps partiel de leur employeur. Cependant, les questions relatives à la formation des travailleurs sont complexes et suscitent souvent la controverse. Qui devrait être formé? Dans quels domaines et par qui? Quelle est la meilleure méthode et quel mode de financement choisir? Tout le monde tire profit d'une main-d'œuvre productive: les travailleurs occupent des emplois intéressants et stables, les entreprises réalisent de plus grands bénéfices et le Canada a une économie vigoureuse. Il reste cependant à déterminer comment les responsabilités à l'égard de l'éducation et de la formation de cette main-d'œuvre productive devraient être partagées entre les divers bénéficiaires.

---

## Notes au sujet des données

### Source des données

Cette étude est fondée sur les résultats de l'enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes de 1990 (EEFA), menée en novembre 1990 comme supplément à l'Enquête sur la population active (EPA) et parrainée par Emploi et Immigration Canada. Les quelque 93,000 répondants, choisis parmi environ 50,000 ménages, ont été interrogés sur toute formation (sous forme de cours de base ou formation spécifique) qu'eux-mêmes ou tout autre membre du même ménage, âgé de 17 ans ou plus, auraient reçue au cours des 12 mois précédents (c'est-à-dire entre les mois de décembre 1989 et novembre 1990). Les



questions portaient sur la nature des cours ou de la formation reçue: programme d'études à plein temps; programme d'apprentissage; formation à plein temps offerte par l'employeur (programme d'apprentissage exclu); formation à court terme; formation à temps partiel. Les répondants devaient aussi décrire le sujet du dernier cours suivi, mentionner s'ils avaient ou non reçu une aide financière et, le cas échéant, en préciser la source et enfin indiquer la principale raison pour laquelle ils avaient suivi le cours en question. (Pour plus de renseignements sur l'EEFA de 1990, et sur l'EEFA de 1992 dont les données viennent d'être recueillies, voir [Statistique Canada](#), 1990 et 1992.)

Les données relatives au niveau d'instruction, à la profession, à la branche d'activité et à la durée d'emploi (nombre d'années à l'emploi du dernier employeur) décrivent la situation du répondant vis-à-vis du marché du travail au cours de la semaine de référence de l'EPA. Les données sur la taille des entreprises sont tirées des questionnaires de l'EEFA et sont fondées sur l'évaluation faite par les travailleurs eux-mêmes sur la taille de l'entreprise au moment où ils ont suivi le cours.

## Population

Cette étude porte essentiellement sur le 1.3 million de travailleurs rémunérés ayant reçu une formation à temps partiel, offerte par l'employeur pendant la période de référence de l'EEFA. Elle porte uniquement sur les travailleurs rémunérés, mais aucune distinction n'est faite entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel. (Ces derniers ne forment que 6 % des travailleurs ayant bénéficié de formation à temps partiel offerte par leur employeur.)

Cet article ne traite pas de la formation «à plein temps» offerte par l'employeur. Les travailleurs classés dans la catégorie «éducation ou formation à plein temps», formée de trois éléments, représentent une population très hétérogène. Compte tenu des grandes différences entre les caractéristiques des deux types de population, une comparaison entre ces deux groupes n'aurait rendu justice ni à l'un ni à l'autre [▼1](#).

---

## Définitions

**Formation** - Cours ou programme de formation auquel un salarié a participé. Dans l'EEFA de 1990, on n'a pas recueilli de données sur la formation non structurée ou sur la formation en cours d'emploi.

**Formation offerte par l'employeur** - Formation, offerte en totalité ou en partie par l'employeur. L'appui de l'employeur peut prendre diverses formes: paiement des frais de scolarité, prestation des cours sur les lieux de travail, versement du salaire pour le temps passé à suivre des cours, remboursement des frais de transport ou des frais de séjour, paiement du matériel de formation, et ainsi de suite.

**Formation à temps partiel** - Elle comprend deux éléments. Les cours de formation à temps partiel sont suivis de façon régulière et durent habituellement plus d'un mois. Ces cours offerts par l'employeur duraient en moyenne sept semaines. Un peu plus de la moitié des travailleurs inscrits à un programme de formation à temps partiel en 1989-1990 avaient suivi ce type de cours. Les cours de formation à court terme sont suivis pendant moins d'un mois et occupent en général une bonne partie de chaque journée ou semaine de travail. Ces cours duraient en moyenne une semaine et les travailleurs y consacraient 21 heures par semaine. Un peu moins de la moitié des travailleurs inscrits à une formation à temps partiel entraient dans cette sous-catégorie.

**Cours** - Il s'agit, du dernier cour suivi. Il est possible qu'il ne s'agisse pas du seul cours suivi par le répondant au cours des 12 mois de la période de référence. C'est ce dernier cours qui est décrit dans les données de l'EEFA de 1990. On y spécifie le domaine d'études, l'aide accordée par l'employeur et la durée du cours.

**Taille de l'entreprise** - Nombre de personnes employées par l'entreprise dans tout le Canada, selon la perception du répondant. Dans cette étude, les entreprises sont classées dans une des quatre catégories suivantes: petites entreprises - comptant moins de 20 salariés; entreprises moyennement petites - comptant entre 20 et 99 salariés; entreprises moyennement grandes - comptant entre 100 et 499 salariés; grandes entreprises - comptant 500 salariés ou plus.

Près de 9 % des répondants «ne connaissaient pas» la taille de leur entreprise. Ces travailleurs sont compris dans les totaux.

**Industries des services** - Les services communautaires comprennent les services d'enseignement, de soins de santé, les services sociaux et les organisations religieuses; les services commerciaux comprennent l'hébergement et la restauration, les services aux entreprises et les autres services (y compris divertissements et loisirs, services personnels et domestiques).

---

L'auteure désire remercier Patricia Mosher d'Emploi et Immigration Canada et Stephen J. Arrowsmith du Groupe des enquêtes spéciales, Division des enquêtes-ménages, pour leurs commentaires et suggestions fort appréciés lors de la révision de cet article.

---

## Notes

### **Note 1**

Le groupe formé des personnes ayant reçu une formation à temps plein n'est pas homogène en soi, et les caractéristiques de ces personnes sont très variées. À titre d'exemple, environ 60 % des personnes inscrites à un programme d'études ou à une formation liée à l'emploi possédaient déjà un diplôme d'un collège ou d'une université, contre seulement 36 % des apprentis; 90 % des apprentis étaient âgés de moins de 35 ans, comparativement à 56 % des travailleurs ayant reçu un autre type de formation à temps plein.

### **Note 2**

Dans l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes de 1992, des données seront recueillies sur la formation en cours d'emploi structurée et non structurée.

### **Note 3**

Les emplois de cols blancs sont inclus dans les grandes catégories de professions suivantes: directeurs, gérants, administrateurs; travailleurs des sciences naturelles; travailleurs des sciences sociales; membres du clergé; enseignants; travailleurs médicaux; professionnels du domaine des arts.

### **Note 4**

Les emplois de cols roses sont inclus dans les catégories de professions suivantes: employés de bureau (81 % de ces employés sont des femmes); vendeurs (47 %); travailleurs des services (57 %).

### **Note 5**

On retrouve les emplois de cols bleus dans les grandes catégories de professions suivantes: agriculteurs; pêcheurs; travailleurs forestiers; mineurs; travailleurs des industries de transformation; usineurs; travailleurs spécialisés dans la fabrication; travailleurs en construction; travailleurs des transports; manutentionnaires; autres ouvriers qualifiés. La majorité des travailleurs de ces groupes de professions sont des hommes.

### **Note 6**

Dans ses travaux sur les adultes âgés de 30 à 64 ans ayant suivi des cours donnant droit à des crédits, [Haggart-Guénette](#) (1991) a constaté qu'il existait une forte relation entre un niveau élevé d'instruction et le fait de retourner aux études. Dans *L'alphabétisation des adultes au Canada: résultats d'une étude nationale*, [Statistique Canada](#) ([O'Neil et Sharpe](#), 1991), les auteurs ont montré que les emplois des travailleurs peu instruits disparaissaient plus rapidement que les autres et que les possibilités d'emploi des personnes n'ayant pas terminé leurs études secondaires avaient nettement diminué au cours des années 80.

### **Note 7**

Environ 45 % des travailleurs ayant bénéficié d'une formation offerte par l'employeur ont reçu une formation à court terme; les autres étaient inscrits à des cours à temps partiel. La répartition des cours par sujet est pratiquement la même pour les deux groupes. La proportion des personnes ayant reçu une formation à court terme est presque équivalente à celle des personnes ayant reçu une formation à temps

partiel dans les deux domaines suivants: commerce et techniques ainsi que métiers du génie et des sciences appliquées. Les différences sont importantes dans seulement quatre domaines d'études, lesquels représentent le choix de seulement 16 % des travailleurs en formation, soit sciences sociales, sciences humaines, enseignement et technologies du génie industriel.

### **Note 8**

Ce profil très général des travailleurs ayant bénéficié d'une formation offerte par leur employeur se fonde sur des études menées dans certains pays membres de l'OCDE, notamment: l'Australie, la France, l'Allemagne, le Japon, les États-Unis, la Grande-Bretagne, la Suède, plusieurs autres pays membres de la Communauté européenne et le Canada. Ces études varient selon le genre d'organisme qui a parrainé l'enquête (des organismes statistiques aux chercheurs indépendants), les techniques de collecte utilisées, les objectifs visés et la conjoncture particulière des divers pays étudiés. Il est difficile de dresser un tableau des caractéristiques communes à divers pays, à tel point qu'on a dressé une liste partielle des «différences inconciliables». Ainsi, dans leur définition de la formation, certains pays tiennent compte à la fois de la formation non structurée en cours d'emploi et de la formation régulière en classe. Dans certaines études, les données ont été recueillies dans le cadre d'enquêtes sur la population active, tandis que d'autres ont utilisé des données administratives. Certaines données ont été recueillies au niveau de l'entreprise et d'autres, au niveau de l'établissement. (Pour une analyse complète des enquêtes sur la formation menées à l'échelle internationale, se reporter au chapitre 5 de la publication de [1991 OCDE, Perspectives de l'emploi.](#))

---

## **Documents consultés**

- HAGGAR-GUÉNETTE, C. [«Formation continue: qui retourne aux études?»](#), *L'emploi et le revenu en perspective*, trimestriel, catalogue 75-001F, hiver 1991, Ottawa, Statistique Canada, p. 28-35.
- KELLY, K., G. MONTIGNY, T. O'NEILL et A. SHARPE. [«L'alphabétisation en milieu de travail»](#), *L'emploi et le revenu en perspective*, trimestriel, catalogue 75-001F, printemps 1992, Ottawa, Statistique Canada, p. 24-33.
- MORISSETTE, R. [«Les grandes entreprises offrent-elles de meilleurs emplois?»](#), *L'emploi et le revenu en perspective*, trimestriel, catalogue 75-001F, automne 1991, Ottawa, Statistique Canada, p. 43-55.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *Perspectives de l'emploi*, Paris, juillet 1991.
- SHARPE, A. [«Formation de la main-d'œuvre: un défi pour les années 90»](#), *L'emploi et le revenu en perspective*, trimestriel, catalogue 75-001F, hiver 1990, Ottawa, Statistique Canada, p. 22-34.
- STATISTIQUE CANADA. *L'alphabétisation des adultes au Canada: résultats d'une étude*

*nationale*, catalogue 89-525F, septembre 1991, Ottawa.

- ---. «Quoi de neuf?» *L'emploi et le revenu en perspective*, trimestriel, catalogue 75-001F, Ottawa, printemps 1992, p. 66.
- ---. «Sources», *L'emploi et le revenu en perspective*, trimestriel, catalogue 75-001F, Ottawa, hiver 1990, p. 80.

---

## Auteur

Susan Crompton est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages de Statistique Canada.

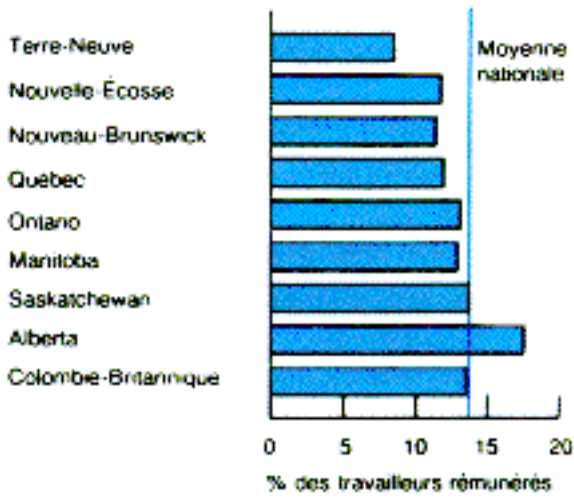
## Source

*L'emploi et le revenu en perspective*, Été 1992, Vol. 4, n° 2 (n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada).



### Graphique A

**Les travailleurs de l'Alberta étaient les plus susceptibles de recevoir une formation de leur employeur en 1989-1990.**



Sources: Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes et Enquête sur la population active

Note: Les estimations pour l'Île-du-Prince-Édouard ne peuvent pas être diffusées à cause d'une trop grande variabilité dans l'échantillonnage.

Tableau 1

**Taux de formation des travailleurs rémunérés ayant reçu une formation à temps partiel offerte par leur employeur, selon certaines caractéristiques, 1989-1990**

	Ensemble des travailleurs en formation	Taux de formation
	'000	%
<b>Toutes les industries</b>	<b>1,334</b>	<b>14</b>
Agriculture	--	--
Forêts, pêche et mines	41	16
Industries manufacturières	217	11
Construction	25	4
Transports	63	15
Communications	50	19
Services publics	43	31
Commerce	146	9
Finances, assurances et immobilier	133	22
Services communautaires*	292	17
Services commerciaux*	116	8
Administration publique	202	28
<b>Toutes les professions**</b>	<b>1,334</b>	<b>14</b>
Directeurs, gérants, administrateurs	323	25
Sciences naturelles	109	28
Sciences sociales	43	25
Membres du clergé	--	--
Enseignants	70	17
Travailleurs médicaux	89	19
Domaines des arts	12	10
Employés de bureau	231	13
Vendeurs	83	10
Services	78	7
Agriculteurs	--	--
Pêcheurs	--	--

Travailleurs forestiers	--	--
Mineurs	11	20
Industries de transformation	24	6
Usineurs	15	7
Fabrication	111	12
Construction	49	8
Transports	40	10
Manutentionnaires	14	5
Autres ouvriers qualifiés	15	11
<b>Tous les niveaux d'instruction</b>	<b>1,334</b>	<b>14</b>
Entre 0 et 8 années	25	3
Études secondaires partielles	98	5
Diplôme d'études secondaires	284	12
Études postsecondaires partielles	133	18
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	471	19
Diplôme universitaire	324	25

Sources:

*Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes de 1990 et Enquête sur la population active*

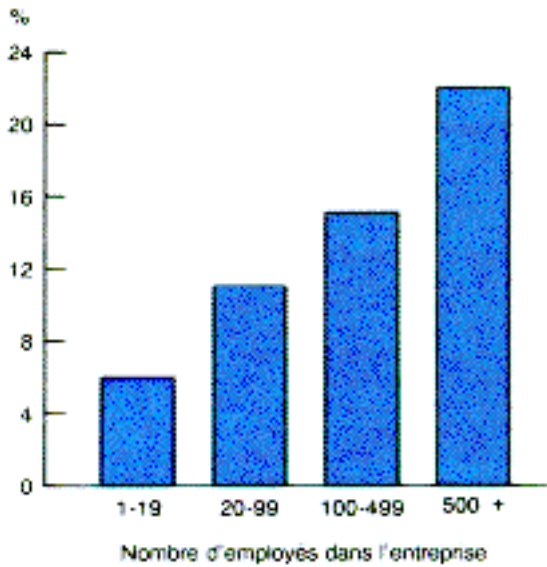
\* Voir Définitions.

\*\* Comprennent les professions liées à la religion, l'agriculture, la forêt et la pêche.



Graphique B

**Les travailleurs des grandes entreprises étaient plus susceptibles de recevoir une formation de leur employeur en 1989-1990.**



Sources: *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* et *Enquête sur la population active*

Tableau 2

**Taux de formation des travailleurs rémunérés ayant reçu une formation à temps partiel offerte par leur employeur, selon l'ancienneté et l'âge, 1989-1990**

	Ensemble des travailleurs en formation	Taux de formation
	'000	%
<b>Total</b>	<b>1,334</b>	<b>14</b>
<b>Ancienneté</b>		
1 an ou moins	220	8
2 à 5 ans	419	13
6 à 10 ans	234	15
11 à 15 ans	197	17
16 à 20 ans	137	17
21 à 25 ans	70	15
26 ans et plus	58	12
<b>Âge</b>		
17 à 19 ans	13	2
20 à 24 ans	99	8
25 à 34 ans	481	15
35 à 44 ans	453	16
45 à 54 ans	219	13
55 à 64 ans	68	8

*Sources: Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes de 1990 et Enquête sur la population active*

Tableau 3

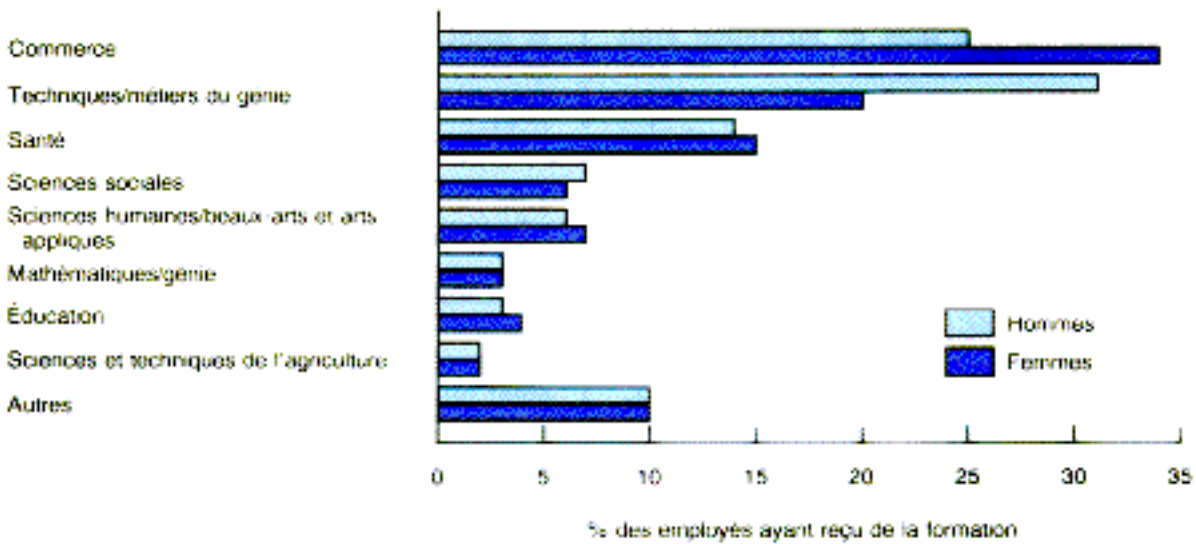
**Répartition des travailleurs en formation inscrits en commerce et métiers du génie, selon le sexe, 1989-1990**

	Ensemble des travailleurs en formation	Répartition		
		Les deux sexes	Hommes	Femmes
		'000	%	
<b>Commerce, gestion et administration des affaires</b>	<b>381</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Gestion financière	103	27	23	31
Affaires et commerce	70	18	24	13
Gestion et administration industrielles	69	18	21	15
Marketing, techniques marchandes et ventes	69	18	24	13
Secrétariat	63	17	6	26
Gestion et administration des institutions	--	--	--	--
<b>Techniques et métiers du génie et des sciences appliquées</b>	<b>346</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Technologies du traitement des données et de l'informatique	179	52	37	80
Technologies du génie mécanique	43	13	18	--
Technologies du génie industriel	26	8	10	--
Technologies de l'électronique et de l'électricité	26	7	10	--
Technologies du transport	22	6	7	--
Technologies du génie civil et général	18	5	6	--
Techniques de la construction de bâtiments	11	3	5	--

Sources: Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes de 1990 et Enquête sur la population active

### Graphique C

**En 1989-1990, la majorité des employés formés aux frais de leurs employeurs ont reçu des cours en commerce ou en techniques et métiers du génie.**



Sources: Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes et Enquête sur la population active