



*Printemps 1994 (Vol. 6, N<sup>o</sup>. 1) numéro d'article 1*

# L'appui du patron à la formation, ça dépend de la profession

---

**Susan Crompton**

**D**ans beaucoup de professions, les compétences que doivent posséder les travailleurs évoluent rapidement. Dans le secteur privé comme dans le secteur public, il y a peu de domaines d'activité que n'ait encore touchés soit l'arrivée massive de technologies nouvelles conçues pour améliorer le rendement du travail, soit la complexité croissante des besoins de la clientèle.

À cette évolution des professions doit correspondre celle des travailleurs qui les exercent. Dans certains cas, une légère adaptation des compétences peut suffire; dans d'autres, un recyclage en profondeur peut s'avérer nécessaire. Les raisons pour lesquelles une personne s'inscrit à un programme de formation encouragé par l'employeur déterminent souvent le type de formation choisi : l'approche ne sera pas la même selon qu'une personne désire être promue à d'autres fonctions ou qu'elle souhaite améliorer la compétence ou les connaissances dont elle a besoin dans ses fonctions actuelles. Quelle qu'en soit la raison, plusieurs travailleurs désirent acquérir de nouvelles compétences. Et plusieurs employeurs sont disposés à les aider à le faire.

En 1991, près d'un tiers des travailleurs à temps plein âgés de 20 à 69 ans ont suivi un programme d'études ou de formation encouragé par l'employeur, mais la proportion de personnes inscrites à de tels programmes variait beaucoup selon leur profession ([graphique A](#))<sup>1</sup>. Près de la moitié (46 %) des travailleurs qui occupent des emplois de cols blancs étaient inscrits à un programme de ce genre; d'autre part, seulement un peu plus d'un quart des travailleurs des services et un cinquième des cols bleus ont reçu une formation encouragée par l'employeur (voir [Source des données et définitions](#)).



## Graphique A **En 1991, les travailleurs des professions de cols blancs étaient relativement plus nombreux à recevoir une formation encouragée par l'employeur\*.**

Source : *Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes, 1992*

\* Comprend tous les cours, les programmes d'études et la formation en milieu de travail.

---

## Cours de formation et programmes d'études

Trois types de formation sont offerts par les employeurs : la formation en milieu de travail où le travailleur apprend par la pratique, les conseils et l'aide de ses collègues; les cours de formation structurés où le travailleur reçoit un enseignement dans un cadre structuré, par exemple un atelier, un séminaire ou une formation sous forme d'auto-apprentissage; les programmes d'études où le travailleur suit des cours dans une maison d'enseignement et fait des études qui mèneront à un certificat, à un diplôme ou à un grade. Comme on peut considérer que tous les travailleurs reçoivent une formation en milieu de travail, notre exposé sera limité aux deux types de formation structurée, c'est-à-dire les cours de formation et les programmes d'études.

Cet article porte sur les travailleurs à temps plein âgés de 20 à 69 ans [▼2](#) qui, pendant l'année 1991, ont consacré au total, plus de 35 heures à des cours de formation ou qui se sont inscrits à un programme d'études cette année-là. Ce dernier critère a été choisi parce qu'une durée de plus de 35 heures, même réparties entre plusieurs cours, laisse supposer que l'employeur jugeait la formation suffisamment valable pour l'encourager. Les travailleurs peuvent avoir suivi des cours de formation durant les heures de travail ou durant leur temps libre.

## Cours de formation

En 1991, près de 7 % des travailleurs à temps plein âgés de 20 à 69 ans—soit plus de 665 000 personnes—ont consacré plus de 35 heures à des cours de formation encouragés par leur employeur. Ces travailleurs ont suivi, en moyenne, deux cours de formation en 1991 [▼3](#).

Les travailleurs des professions de cols blancs étaient proportionnellement plus nombreux que ceux des autres professions à avoir suivi des cours de formation encouragés par leur employeur. (Voir [Source des données et définitions](#) pour la liste des professions comprises dans les catégories «cols blancs», «services» et «cols bleus» telles qu'elles sont utilisées dans cet article.) Plus d'une personne sur dix (11 %) a consacré plus de 35 heures à suivre des cours, comparativement à moins d'une personne sur vingt dans les professions de cols bleus et dans celles des services ([tableau](#)). Dans les professions proprement

dites, ce sont les travailleurs des sciences naturelles qui prenaient le plus de cours : 19 % d'entre eux en avaient suivi pendant plus de 35 heures, un taux deux fois plus élevé que le taux moyen de 7 % pour l'ensemble. Les directeurs, gérants et administrateurs venaient au deuxième rang, avec 12 %. Dans les professions de cols bleus, si l'on fait abstraction des usineurs et des travailleurs de la fabrication (6 %), relativement peu de travailleurs (4 % ou moins) avaient consacré plus de 35 heures à la formation en 1991.



## Tableau **Proportion de travailleurs à temps plein ayant suivi des cours de formation encouragés par l'employeur, selon l'industrie et la profession\***

*Source : Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes, 1992*

*\* Les chiffres représentent seulement les travailleurs qui ont suivi des cours de formation pendant plus de 35 heures en 1991. Les estimations pour le bâtiment sont trop petites pour être diffusées.*

## **Les cols blancs demandent à recevoir de la formation**

Les études sur la formation des travailleurs ont souvent démontré que les plus instruits reçoivent plus de formation que ceux qui le sont moins [▼4](#). «Plus instruit» correspond en général à «col blanc» ou «professionnel», et c'est bien sûr le cas ici; mais ce terme peut aussi indiquer «mieux informé» sur les possibilités de formation ou sur la nécessité de la formation en général.

Pour l'ensemble des travailleurs de toutes les professions ayant suivi des cours de formation pendant plus de 35 heures, ce sont principalement les employeurs qui ont pris l'initiative de la formation, mais c'était beaucoup moins souvent le cas lors de la formation reçue par les cols blancs. Un peu plus des deux tiers (69 %) des cours de formation suivis par les travailleurs des professions de cols blancs ont été suggérés par les employeurs; dans les autres cas, c'est le plus souvent des travailleurs eux-mêmes qu'est venue la suggestion [▼5](#). Par ailleurs, dans les professions de cols bleus, une proportion beaucoup plus forte (86 %) de travailleurs en formation se sont vu proposer par leur employeur de suivre des cours; en fait, dans les professions de l'usinage et de la fabrication—professions de cols bleus où la proportion de travailleurs en formation était la plus forte - neuf cours de formation sur dix ont été proposés par l'employeur [▼6](#).

Les travailleurs des professions de cols blancs étaient non seulement plus intéressés à profiter des possibilités de formation, ils étaient également les plus nombreux à recevoir une formation. Le fait que chez les cols blancs, l'initiative de la formation soit venue moins souvent de l'employeur peut également signifier que ces derniers avaient une certaine latitude dans leur choix de cours contrairement aux cols bleus [▼7](#).

Mais le fait que des travailleurs d'une profession reçoivent ou non de la formation peut montrer, quoique de façon simpliste, l'importance qu'accorde l'employeur à un ensemble donné de compétences. Il peut également faire ressortir une tendance plus générale à donner de la formation dans certaines professions. Par exemple, les directeurs, gérants et administrateurs sont surreprésentés dans la population des travailleurs en formation : ils représentent 17 % des travailleurs à temps plein âgés de 20 à 69 ans, mais 29 % des travailleurs en formation ayant suivi des cours pendant plus de 35 heures. Les travailleurs des sciences naturelles sont encore plus «favorisés», en ce sens qu'ils forment moins de 5 % des travailleurs mais représentent 12 % des travailleurs en formation.

D'autre part, 16 % des travailleurs font du travail de bureau, mais seulement 12 % des travailleurs en formation occupent ce type d'emplois. Les cols bleus sont aussi sous-représentés, puisqu'ils constituent 30 % des personnes occupées âgées de 20 à 69 ans, mais seulement 19 % des travailleurs en formation. Seuls les travailleurs de l'usinage et de la fabrication ont un profil de formation qui va à contre-courant des faibles taux observés pour les autres professions de cols bleus : ils formaient 10 % de la main-d'oeuvre et 9 % des travailleurs en formation ([graphique B](#)).



## **Graphique B Les cols blancs étaient surreprésentés parmi les travailleurs inscrits aussi bien à des cours de formation qu'à des programmes d'études.**

*Source : Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes, 1992*

---

## **Le secteur d'activité est déterminant**

Il est très difficile d'isoler l'influence du secteur d'activité sur la profession : l'interdépendance des deux éléments donne à penser que les caractéristiques d'un secteur d'activité déterminent la nature des fonctions des travailleurs qui y sont employés. Ainsi, l'évolution technologique dans un secteur entraîne souvent la nécessité pour ses travailleurs d'acquérir de nouvelles compétences. Par exemple, sans l'apparition d'appareils électroniques complexes conçus pour les véhicules à moteur, peu de mécaniciens de garage auraient aujourd'hui besoin de bien connaître le diagnostic assisté par ordinateur en mécanique automobile.

On observe dans certaines industries une forte propension à donner de la formation aux travailleurs. L'administration publique, où 13 % des travailleurs à temps plein ont passé plus de 35 heures à suivre des cours en 1991, a enregistré la plus forte proportion de travailleurs ayant reçu une formation. Le secteur des finances, des assurances et des affaires immobilières (10 %) et celui des transports, des communications et des autres services publics (10 %) venaient au deuxième rang, suivis des industries

manufacturières où près de 8 % des travailleurs ont suivi des cours pendant plus de 35 heures [▼8](#).

## Plus de la moitié des cours étaient en commerce ou en techniques du génie

On peut considérer que les matières étudiées par un travailleur recevant une formation encouragée par l'employeur correspondent aux compétences et aux connaissances jugées nécessaires par l'employeur. Ces matières sont ainsi le signe d'une croissance des compétences exigées pour une profession (ou, inversement, du manque de certaines compétences dans la main-d'oeuvre). Il semble, de façon générale, que certains aspects des emplois prennent de plus en plus d'importance, c'est-à-dire la gestion, la complexité technique accrue ainsi que la santé et la sécurité au travail. En effet, trois principaux domaines d'études représentaient près des deux tiers des cours suivis par les travailleurs ayant reçu plus de 35 heures de formation encouragée par l'employeur en 1991 : le commerce, la gestion et l'administration des affaires (31 %); les techniques et métiers du génie et des sciences appliquées, y compris la technologie du traitement des données et de l'informatique (24 %); les professions, sciences et technologies de la santé (10 %). (Voir [l'annexe](#) pour la liste des matières de chacun des domaines d'études.)

Naturellement, la profession du travailleur en formation était souvent liée à son domaine d'études. Par exemple, 55 % des cours suivis par les travailleurs des professions de la gestion et de l'administration appartenaient au domaine d'études du commerce, de la gestion et de l'administration des affaires. De même, le domaine d'études le plus souvent choisi (40 %) par les travailleurs de l'usinage et de la fabrication était celui des techniques et métiers du génie et des sciences appliquées.

## L'employeur s'occupe surtout des frais de scolarité [▼9](#)

L'appui donné par l'employeur aux travailleurs ayant reçu plus de 35 heures de formation prenait plusieurs formes. La plus fréquente était le paiement des frais de scolarité : 84 % des cours. Les cas où l'employeur accordait un congé (77 %) ou offrait les locaux et l'équipement (64 %) venaient aux deuxième et troisième rangs. Comme les congés accordés étaient très fréquents, il semble que la formation était reçue dans la plupart des cas pendant les heures normales de travail ([graphique C](#)).



### Graphique C L'appui offert par les employeurs aux travailleurs en formation\* a pris diverses formes.

Source : Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes, 1992

\* Travailleurs ayant suivi plus de 35 heures de cours de formation en 1991.

---

Plusieurs employeurs donnaient la formation eux-mêmes; cette forme d'appui se classait en fait au quatrième rang, s'appliquant à 51 % de l'ensemble des cours suivis par les travailleurs en formation ayant reçu plus de 35 heures de formation. C'est dans les professions de cols bleus que la proportion de cours dispensés de cette façon—près de six sur dix—était le plus élevée.

Même si la moitié des cours de plus de 35 heures suivis par les travailleurs en formation étaient donnés par l'employeur, seulement 40 % étaient donnés par des employés de l'entreprise. Les cours ont été donnés dans une proportion de 44 % par des consultants; environ 21 % par des établissements scolaires; et environ 22 % par «quelqu'un d'autre» (comme une association de loisirs ou une église)▼ [10](#). Le recours à des animateurs en formation de l'extérieur pourrait être attribuable à différents facteurs. Par exemple, il pourrait être plus économique, principalement pour les petites et moyennes entreprises, d'engager des animateurs en formation à forfait seulement. En outre, comme les fournisseurs d'équipement prévoient souvent, dans le cadre de leur contrat de vente, des cours de formation à l'intention de leurs clients, certains travailleurs apprennent parfois à utiliser de nouveaux appareils avec l'aide du fabricant plutôt qu'avec leur propre employeur.

## **Les nouveaux venus sont moins nombreux à recevoir une formation de plus de 35 heures**

Comme un travailleur ayant reçu une bonne formation peut quitter l'entreprise pour offrir ses services à un autre employeur, on dit souvent que les employeurs sont plus disposés à offrir de la formation à un travailleur qui a une certaine ancienneté qu'à un nouveau venu. Cette opinion n'est que faiblement vérifiée par les données de l'étude : environ 7 % des travailleurs à temps plein ayant plus d'un an d'ancienneté ont reçu plus de 35 heures de formation encouragée par l'employeur en 1991, comparativement à 5 % des travailleurs qui avaient 12 mois d'ancienneté ou moins. Il est possible que les nouvelles recrues entrent à l'emploi de l'entreprise en possédant déjà les compétences nécessaires (en ayant obtenu un diplôme peu de temps auparavant) tandis que les travailleurs plus âgés doivent suivre des cours pour acquérir de nouvelles connaissances▼ [11](#).

Une certaine confirmation de cette explication peut venir des travailleurs ayant reçu une formation eux-mêmes, dont environ un dixième (11 %) avaient 12 mois d'ancienneté ou moins tandis que presque 40 % avaient plus de 10 ans d'ancienneté. C'est dans les professions de cols bleus que cette explication est le plus nettement confirmée : plus de la moitié (56 %) des travailleurs ayant reçu une formation de plus de 35 heures avaient travaillé plus de 10 années chez le même employeur; en contrepartie, dans l'ensemble des cols bleus, la proportion de travailleurs qui avaient autant d'ancienneté était de 42 %▼ [12](#).

## **La formation en valait-elle la peine?**

A la fin de 1991, les travailleurs ayant reçu une formation avaient achevé environ 91 % des cours entrepris, et leur opinion était, de façon générale, favorable. La plupart (88 %) étaient satisfaits de la



qualité des cours et jugeaient la formation adéquate ou très adéquate.

## Programmes d'études

En 1991, les employeurs ont offert un appui à près de 408 000 travailleurs à temps plein âgés de 20 à 69 ans inscrits à des programmes d'études (à l'exclusion des études primaires et secondaires). Ces travailleurs représentaient 4,2 % des travailleurs à temps plein de ce groupe d'âge.

Du point de vue de la plupart des caractéristiques d'activité, il n'y a pas de différence appréciable entre les travailleurs qui avaient suivi des cours de formation et ceux qui s'étaient inscrits à des programmes d'études avec l'appui de l'employeur. Les cols blancs inscrits à des programmes d'études étaient proportionnellement plus nombreux à recevoir un tel appui que les travailleurs de la plupart des professions de cols bleus ou du secteur des services. Les travailleurs en formation venaient principalement du secteur de l'administration publique ou des services socio-culturels ou des industries manufacturières. La grande majorité avait étudié dans le domaine du commerce, de la gestion et de l'administration des affaires ou dans celui des techniques et métiers du génie et des sciences appliquées. Même du point de vue de la taille relative, les deux groupes ne différaient guère : les travailleurs qui avaient suivi des cours de formation durant plus de 35 heures représentaient 6,9 % des travailleurs à temps plein âgés de 20 à 69 ans et ceux qui étaient inscrits à des programmes d'études, 4,2 %. La suite de cet article portera donc principalement sur les caractéristiques différenciant les deux groupes.

### **Les travailleurs inscrits à des programmes d'études sont plus nombreux à avoir pris l'initiative**

Peut-être la principale différence entre les deux groupes de travailleurs ayant reçu une formation réside-t-elle dans ce qu'on pourrait appeler l'attitude de l'employeur. Les employeurs ont somme toute joué un rôle plus actif dans le cas des cours de formation—puisque ce sont eux qui dans la plupart des cas ont pris l'initiative d'inscrire leurs employés à des cours—tandis qu'ils étaient moins disposés à les inciter à s'inscrire à des programmes d'études. Les employeurs ont suggéré des programmes d'études dans 56 % des cas, beaucoup moins que pour les cours de formation où cette proportion était de 74 %. Dans les autres cas, où l'employeur n'avait pas explicitement suggéré l'inscription à un programme d'études, près de neuf travailleurs sur dix inscrits à un tel programme ont reçu l'appui de l'employeur parce qu'ils l'avaient demandé.

Un employeur peut être peu disposé à encourager un travailleur qui veut s'inscrire à un programme d'études qui mènerait à un certificat, à un diplôme ou à un grade s'il doute qu'il y ait un rapport suffisant entre le contenu du programme et le genre de travail qui se fait dans l'entreprise (une firme d'ingénieurs, par exemple, a-t-elle besoin d'un sociologue?). L'hésitation de l'employeur peut aussi venir du fait qu'un programme d'études dure en général plusieurs années, qu'il est trop coûteux et que le travailleur peut ne pas rester très longtemps à l'emploi de l'entreprise. En fait, la proportion de cas où l'employeur a pris l'initiative d'offrir de l'aide variait beaucoup selon le genre de programme. Près de 70 % des travailleurs

inscrits à un programme ayant trait à un métier étudiaient à la demande de leur employeur. La proportion baissait à 59 % pour les travailleurs inscrits à un programme d'études collégiales et à 35 % pour ceux qui étudiaient à l'université.

L'appui offert par les employeurs n'était pas non plus du même genre selon qu'il s'agissait de cours de formation ou de programmes d'études. Les employeurs ont payé les frais de scolarité pour 83 % des programmes d'études (la même proportion que pour les cours de formation), mais ils étaient moins disposés à accorder des congés (56 %) ou à payer le matériel scolaire (57 %).

## **Plus grande diversité de matières étudiées dans les programmes d'études**

La profession déterminait dans une large mesure le type d'établissement où les travailleurs en formation suivaient leurs cours. Près des trois quarts (73 %) des cols bleus ayant suivi une formation étaient inscrits à un programme d'apprentissage ou dans une école de métiers et de formation professionnelle, tandis que 70 % des cols blancs et 61 % des travailleurs des services ayant reçu une formation fréquentaient un collège ou une université.

Deux domaines d'études dominaient les programmes de formation professionnelle : techniques et métiers du génie et des sciences appliquées; commerce, gestion et administration des affaires (programmes offerts par les écoles de métiers ou de formation professionnelle). Dans les programmes d'études, c'est dans le domaine du commerce, de la gestion et de l'administration des affaires qu'il y avait la plus forte proportion de travailleurs en formation, mais les autres domaines d'études étaient assez divers : sciences sociales, enseignement, techniques du génie et santé.

## **La majorité des travailleurs qui suivaient des cours de formation professionnelle avaient achevé leur formation**

En janvier 1992, 55 % des travailleurs inscrits à un programme de formation professionnelle avaient reçu leur certificat ou leur diplôme. Les travailleurs inscrits à un programme de formation professionnelle (59 %) étaient proportionnellement plus nombreux que ceux qui suivaient un programme d'apprentissage (48 %) à avoir achevé leurs cours.

Naturellement, comme les programmes d'études durent en général plus longtemps, seulement 30 % des travailleurs inscrits à des programmes de ce genre avaient obtenu leur grade ou leur diplôme à la fin de 1991. Environ 40 % des travailleurs inscrits dans un collège et 23 % de ceux qui fréquentaient une université avaient achevé leurs études cette année-là.

## **Résumé**



Les profils de formation constatés ici pour divers grands groupes de professions correspondent aux résultats d'autres études et, dans une large mesure, à ce qu'on en dit généralement. La proportion de travailleurs ayant déclaré plusieurs heures de formation encouragée par l'employeur est très élevée chez les cols blancs, principaux acteurs d'une «économie de l'information» à croissance rapide et de plus en plus informatisée. Les cols bleus sont touchés d'aussi près par l'avènement de l'ordinateur et l'automatisation, mais sont toutefois proportionnellement moins nombreux que ces derniers à pouvoir suivre des cours de formation.

En 1991, le gros des cours de formation encouragés par l'employeur étaient concentrés dans deux domaines d'études : le commerce, la gestion et l'administration des affaires; les techniques et les métiers du génie et des sciences appliquées. Les sciences de la santé étaient aussi un choix fréquent, en particulier parmi les travailleurs en formation ayant suivi des cours d'une durée de plus de 35 heures. Les domaines d'études encouragés par les employeurs confirment ce qu'observent depuis quelques années tous les agents du marché du travail : les fonctions des emplois sont de plus en plus complexes et ont un caractère technique.

---

## Source des données et définitions

L'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes de 1992 (EEFA), effectuée comme supplément à l'Enquête sur la population active de janvier 1992, a été parrainée par Emploi et Immigration Canada (maintenant le ministère du perfectionnement des ressources humaines). Les répondants, âgés de 17 ans et plus, et choisis dans plus de 45 000 ménages, devaient indiquer tous les cours suivis en 1991 dans le cadre d'un programme structuré de formation ou d'études. Le questionnaire de l'EEFA a permis de recueillir des données sur le domaine d'études et sur d'autres secondaires, d'apprentissage, de métiers ou de formation professionnelle, collégiales et universitaires.

Comme les données sur l'activité et les données démographiques de l'EEFA proviennent toutes de l'Enquête sur la population active (EPA) de janvier 1992 et concernent donc une période postérieure à la période de référence de l'EEFA (janvier à décembre 1991), certaines variables peuvent ne pas décrire la situation qui était celle du répondant au moment où il a suivi ses cours. Par exemple, un répondant pouvait, en 1992, occuper un emploi autre que celui qu'il occupait au moment où il suivait ses cours, et il est tout à fait possible que la formation reçue ait précipité le changement de profession.

**Travailleurs** : Personnes âgées de 20 à 69 ans, qui travaillaient à temps plein au moment de l'enquête, en janvier 1992. Cette catégorie comprend les travailleurs rémunérés et les travailleurs autonomes.

**Formation encouragée par l'employeur** : Programme de formation ou d'études pour lequel l'employeur a payé les frais de scolarité, le matériel scolaire, a donné un congé ou accordé un congé d'études, a offert

les équipements ou les locaux servant à la formation, a offert le transport ou l'hébergement si nécessaire, a donné la formation ou offert d'autres appuis.

**Cours** : Outre les cours, cette catégorie comprend les ateliers, les séminaires et la formation sous forme d'auto-apprentissage.

**Programmes d'études** : Combinaison de cours habituellement suivis dans le but d'accumuler des crédits permettant d'obtenir un certificat, un diplôme ou un grade. Le niveau d'un programme peut être celui de l'apprentissage, de métiers ou de formation professionnelle, collégial ou universitaire. Les programmes d'études secondaires sont exclus de l'analyse pour deux raisons : premièrement, il n'est pas possible de recueillir des renseignements sur les domaines d'études de programmes particuliers étant donné que ce domaine d'études ne comporte aucune spécialisation; deuxièmement, le nombre de travailleurs inscrits à des programmes d'études secondaires encouragés par leur employeur était si faible que les estimations n'auraient pas satisfait aux normes de qualité statistique.

**Programmes de formation professionnelle** : Afin d'obtenir la taille d'échantillon voulue pour certaines variables, les programmes d'apprentissage et les programmes de formation professionnelle ont été réunis dans une même catégorie.

**Programmes d'études** : Afin d'obtenir la taille d'échantillon voulue pour certaines variables, les programmes d'études collégiales et les programmes d'études universitaires ont été réunis dans une même catégorie.

**Travailleurs en formation** : Travailleurs qui ont reçu une formation structurée offerte par leur employeur—c'est-à-dire qui étaient inscrits à un programme d'études ou qui avaient suivi des cours de formation, ou les deux—entre janvier et décembre 1991. Ces travailleurs ont été répartis selon leur profession en trois grands groupes.

**Professions de cols blancs** : Professions des grands groupes suivants : directeurs, gérants et administrateurs; sciences naturelles; sciences sociales; enseignants; travailleurs en médecine; domaine des arts et des activités récréatives.

**Professions du secteur des services** : Professions des grands groupes suivants : employés de bureau; vendeurs; services.

**Professions de cols bleus** : Professions du secteur primaire et des grands groupes suivants : transformation; usinage; fabrication; bâtiment; transports; manutention; autres ouvriers qualifiés.

**Travailleurs en formation, plus de 35 heures de formation** : Travailleurs qui avaient suivi un total de plus de 35 heures de cours de formation durant l'année 1991.

**Travailleurs en formation, inscrits à un programme** : Travailleurs qui s'étaient inscrits à un

programme d'études en 1991, à l'exclusion des études de niveau primaire ou secondaire.

**Domaine d'études** : Agrégat de matières choisies par les travailleurs ayant reçu une formation sous forme de cours ou de programme d'études. Par exemple, le domaine d'études «commerce, gestion et administration des affaires» comprend les matières suivantes : affaires et commerce; gestion financière; gestion et administration industrielles; gestion et administration des établissements; marketing, techniques marchandes et ventes; secrétariat—disciplines générales. (Voir [l'annexe](#) pour la classification des matières en domaines d'études.)

**Matière** : Une matière choisie par un travailleur inscrit à des cours de formation ou à un programme d'études, par exemple, bibliothéconomie et techniques de la documentation, techniques chimiques et santé publique.

---

## Notes

### *Note 1*

Les données qui figurent dans ce paragraphe et dans le [graphique A](#) tiennent compte à la fois de la formation en milieu de travail et des cours de formation et programmes d'études structurés encouragés par l'employeur. Les autres graphiques, tableau et données contenus dans cet article ne concernent que les cours de formation et programmes d'études structurés.

### *Note 2*

Les travailleurs de 65 à 69 ans ont été inclus pour que soit représenté un plus grand nombre de travailleurs autonomes : 7,1 % d'entre eux ont 65 ans ou plus, tandis que cette proportion est de 1,3 % pour l'ensemble des travailleurs rémunérés (Recensement du Canada de 1991). Les personnes faisant partie de ce groupe d'âge comptaient pour moins de 1 % des travailleurs à temps plein inscrits à un programme de formation encouragé par l'employeur.

### *Note 3*

Le questionnaire de l'EEFA permettait de recueillir des renseignements sur les cours de formation suivis en 1991 (maximum de cinq) et encouragés par l'employeur. On peut donc considérer que pratiquement tous les cours de formation suivis sont comptés puisque le nombre de travailleurs qui ont suivi six cours ou plus est vraisemblablement très faible.

### *Note 4*

Une étude des enquêtes sur la formation effectuées dans divers pays a été faite par l'Organisation de coopération et de développement économiques. On peut en lire les résultats au chapitre 5 de Perspectives

de l'emploi, publié par l'[OCDE](#) (1991). Voir aussi [Crompton \(1992\)](#).

### **Note 5**

Dans les cas où ce n'était pas l'employeur qui avait suggéré la formation, on demandait au répondant de préciser qui en avait fait la proposition en indiquant une des catégories suivantes : «demande émanant de vous-même ou des autres employés», «formation intégrée à la convention collective», «formation recommandée ou offerte par le syndicat», «exigences légales ou professionnelles», «autre», ou «ne sait pas».

### **Note 6**

Un très faible pourcentage seulement de cols bleus ayant suivi plus de 35 heures de formation ont déclaré qu'elle avait été recommandée ou offerte par le syndicat ou était intégrée à la convention collective. Il est toutefois possible qu'un travailleur ayant reçu de la formation ait déclaré que l'employeur en avait pris l'initiative s'il ne savait pas que le syndicat ou la convention collective obligeaient l'employeur à lui offrir cette formation.

### **Note 7**

Il est possible que les obstacles à la formation soient plus grands pour les travailleurs des services et des professions de cols bleus que pour ceux des professions de cols blancs. Seulement 4,4 %, soit 421 000 travailleurs à temps plein, n'avaient pas reçu la formation qu'ils croyaient avoir besoin en vue de leur carrière ou de leur emploi. Les cols bleus étaient proportionnellement plus nombreux (5 %) que les cols blancs (4 %) ou que les travailleurs des services (4 %) à déclarer avoir besoin de cours de formation mais n'en avaient reçu aucun. Les trois raisons le plus souvent invoquées pour ne pas suivre des cours de formation liés à l'emploi étaient les suivantes : trop occupé(e) (41 %), programmes de formation non offerts (29 %), et trop cher/pas d'argent (24 %). C'est parmi les travailleurs des services que la réponse «programmes de formation non offerts» était la plus fréquente (33 %). Les cols bleus (28 %) et les cols blancs (26 %) étaient proportionnellement plus nombreux que les travailleurs des services à invoquer le coût comme obstacle à la formation.

### **Note 8**

Comme les industries manufacturières subissent actuellement une restructuration importante, il n'y a pas lieu de s'étonner de ce que les travailleurs qui y ont reçu une formation aient suivi plusieurs heures de cours. Même si ces industries représentaient 48 % des travailleurs des professions de cols bleus ayant reçu plus de 35 heures de formation (dont la grande majorité appartenaient aux professions de l'usinage et de la fabrication), moins de 6 % des cols bleus de ces industries ont reçu plus de 35 heures de formation encouragée par l'employeur. Ces données semblent confirmer une thèse répandue (par exemple [Gera et al.](#), 1993) selon laquelle, dans les années 1990, les industries manufacturières ont besoin de travailleurs plus spécialisés, mais en moins grand nombre.

### **Note 9**

Les répondants devaient choisir parmi sept formes d'appui : l'employeur payait les frais de scolarité; payait les frais du matériel scolaire; donnait un congé ou accordait un congé d'études; offrait les locaux

ou les équipements; offrait le transport ou l'hébergement; donnait la formation; offrait d'autres appuis. Comme les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse, le total des pourcentages est supérieur à 100.

### **Note 10**

Les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse pour cette question. Le total des pourcentages est donc supérieur à 100.

### **Note 11**

Le fait de tenir compte seulement des travailleurs qui ont reçu une formation d'une durée de plus de 35 heures pendant l'année réduit le nombre des nouveaux employés, parce que les séances d'orientation auxquelles participent ces derniers au moment où ils sont accueillis dans l'entreprise pourraient être considérées comme de la formation.

### **Note 12**

Ces chiffres peuvent aussi s'expliquer par les règles syndicales à propos de l'ancienneté. La différence de répartition parmi les cols blancs et parmi les travailleurs des services n'était pas aussi marquée : elle était pratiquement nulle chez les cols blancs—36 % de l'ensemble des travailleurs, et 34 % de ceux qui avaient reçu une formation de plus de 35 heures, avaient plus de 10 ans de service—mais un peu plus marquée chez les travailleurs des services—33 % de l'ensemble des travailleurs et 38 % de ceux qui avaient reçu une formation de plus de 35 heures étaient depuis plus de 10 ans chez le même employeur.

---

## **Documents consultés**

- CROMPTON, S. [«La formation offerte par les employeurs»](#) dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001F au catalogue, vol. 4, n° 2, Statistique Canada, Ottawa, Été 1992, p. 34-43.
- GERA, S., D. CALDWELL, et D. FERGUSON. *Industrial Restructuring in Canadian Manufacturing: A Comparison Between the Early 1980s and 1990s*. Draft. Rapport présenté à la conférence parrainée par le Canadian Employment Research Forum et Statistique Canada, Ottawa, Industrie, Sciences et Technologie Canada, 5 mars 1993.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *Perspectives de l'emploi*, Paris, 1991.

# Annexe

## Matières comprises dans les domaines d'études

### Enseignement, loisirs et orientation

Enseignement—général; enseignement au primaire; enseignement au secondaire; enseignement spécialisé; domaines scolaires non enseignants/services d'orientation et développement personnel; éducation physique, hygiène et loisirs; autres domaines d'enseignement.

### Beaux-arts et arts appliqués

Beaux-arts; musique; autres arts d'interprétation; art commercial et art publicitaire/graphisme et arts audio-visuels; arts de création et de conception; autres arts appliqués.

### Lettres, sciences humaines et disciplines connexes

Études des classiques et des langues mortes; histoire; bibliothéconomie et techniques de la documentation; communications, mass media; anglais, français et autres langues et littératures; philosophie; études religieuses; autres lettres, sciences humaines et disciplines connexes.

### Sciences sociales et disciplines connexes

Anthropologie; archéologie; études régionales; économie; géographie; droit et jurisprudence; études de l'homme et de son environnement; sciences politiques; psychologie; sociologie; travail social et services sociaux; polémologie et études militaires; autres sciences sociales et disciplines connexes.

### Commerce, gestion et administration des affaires

Affaires et commerce; gestion financière; gestion et administration industrielles; gestion et administration des établissements; marketing, techniques marchandes et ventes; secrétariat—disciplines générales.

### Sciences et techniques agricoles et biologiques

Sciences et techniques agricoles; technique de zootechnie; biochimie, biologie et biophysique; botanique; sciences ménagères et disciplines connexes; médecine et sciences vétérinaires; zoologie; autres sciences et techniques agricoles et biologiques.

## **Génie et sciences appliquées**

Architecture et génie architectural; génie aéronautique et aérospatial; génie biologique et chimique; génie civil; génie systémique et de la conception; génie électrique et électronique; génie industriel; génie mécanique; génie minier, métallurgique et pétrolier; génie des ressources et de l'environnement; sciences de l'ingénieur et génie, n.c.a. (non classés ailleurs); foresterie; architecture paysagiste.

## **Techniques et métiers du génie et des sciences appliquées**

Techniques de l'architecture; techniques chimiques; techniques de la construction de bâtiments; technologie du traitement des données et de l'informatique; technologies de l'électronique et de l'électricité; techniques de la conservation et protection de l'environnement; technologies du génie civil et général; technologie du génie industriel; technologies du génie mécanique; technologie des industries primaires et du traitement des ressources; technologies du transport; autres technologies du génie et des sciences appliquées, n.c.a.

## **Professions, sciences et technologies de la santé**

Art dentaire; médecine—général et sciences médicales; spécialisations médicales (non chirurgicales); sciences paracliniques; chirurgie et spécialisations chirurgicales; sciences infirmières et soins infirmiers auxiliaires; optométrie; pharmacologie et techniques pharmaceutiques; santé publique; médecine de réadaptation; technologies du laboratoire médical et des diagnostics et technologies des traitements médicaux; équipements médicaux et prothèses; autres sciences et technologies de la santé, n.c.a.

## **Mathématiques et sciences physiques**

Actuariat; mathématiques appliquées; chimie; géologie et disciplines connexes; statistiques mathématiques et mathématiques; métallurgie et science des matériaux; météorologie; océanographie et sciences maritimes; physique; sciences générales.

## **Divers**

Recyclage; enrichissement personnel; activités de loisirs et de sports.

---

## **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*, Printemps 1994, Vol. 6, n° 1 (n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada).



**Proportion de travailleurs à temps plein ayant suivi des cours de formation encouragés par l'employeur, selon l'industrie et la profession\***

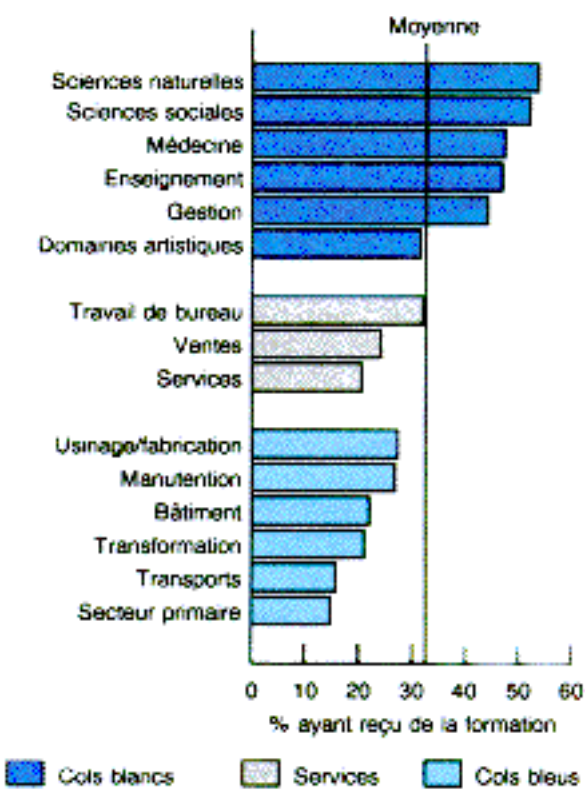
|  | Tous les travailleurs en formation | Cols blancs | Services   | Cols bleus |
|--|------------------------------------|-------------|------------|------------|
|  | %                                  |             |            |            |
| <b>Toutes les industries</b>                                     | <b>6,9</b>                         | <b>11,3</b> | <b>4,6</b> | <b>4,3</b> |
| Agriculture et autres industries du secteur primaire             | 5,0                                | --          | --         | --         |
| Industries manufacturières                                       | 7,7                                | 15,3        | --         | 5,7        |
| Transports, communications et autres services publics            | 9,7                                | 17,5        | --         | 7,5        |
| Commerce   | 3,7                                | 7,7         | 2,8        | --         |
| Finances, assurances et affaires immobilières                    | 9,8                                | 16,5        | 6,0        | --         |
| Services socio-culturels   | 6,7                                | 8,4         | --         | --         |
| Services aux entreprises, services personnels et services divers | 4,9                                | 8,8         | --         | --         |
| Administration publique  | 13,5                               | 17,7        | 11,5       | --         |

*Source : Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes, 1992*

*\* Les chiffres représentent seulement les travailleurs qui ont suivi des cours de formation pendant plus de 35 heures en 1991. Les estimations pour le bâtiment sont trop petites pour être diffusées.*

Graphique A

**En 1991, les travailleurs des professions de cols blancs étaient relativement plus nombreux à recevoir une formation encouragée par l'employeur. \***

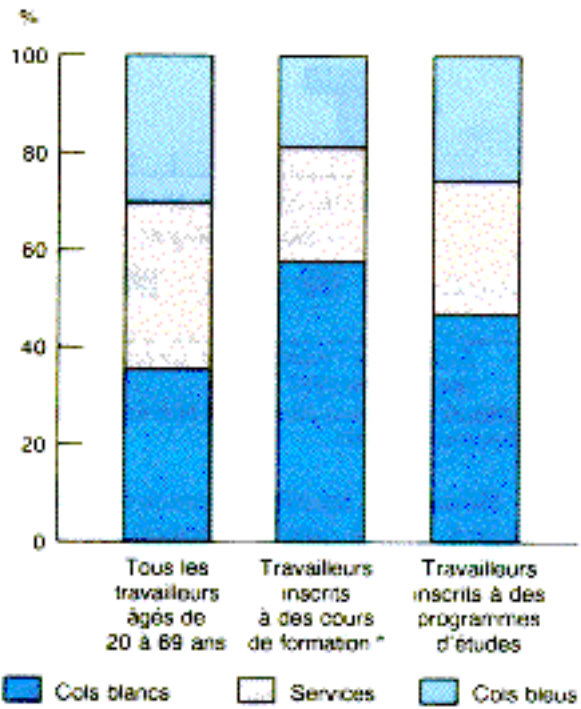


Source : Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes, 1992

\* Comprend tous les cours, les programmes d'études et la formation en milieu de travail.

### Graphique B

**Les cols blancs étaient surreprésentés parmi les travailleurs inscrits aussi bien à des cours de formation qu'à des programmes d'études.**

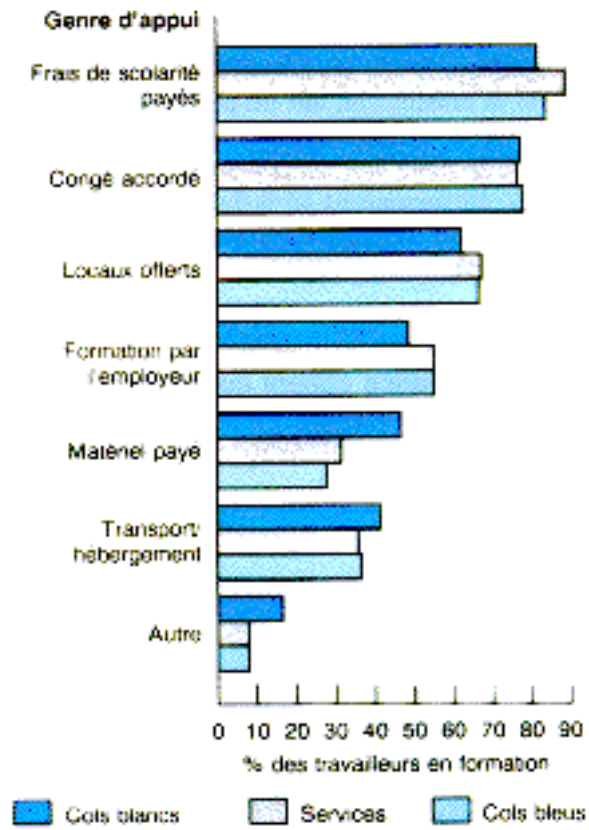


Source : Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes, 1992

\* Travailleurs ayant suivi plus de 35 heures de cours de formation en 1991.

### Graphique C

#### L'appui offert par les employeurs aux travailleurs en formation\* a pris diverses formes.



Source : Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes, 1992

\* Travailleurs ayant suivi plus de 35 heures de cours de formation en 1991.