

Formation des employés : une comparaison internationale

Constantine Kapsalis

L'amélioration des compétences est de plus en plus un processus permanent. L'employé qui entre sur le marché du travail possède des compétences acquises principalement grâce à ses études de base. Sa vie active sera l'occasion de maintenir et d'améliorer son «bagage» d'instruction par le biais d'un «apport» de formation que vient renforcer l'expérience pratique. Autrement dit, tout comme les immobilisations requièrent un investissement continu pour compenser leur dépréciation et pour répondre aux nouvelles exigences de production, l'employé a besoin d'un apport continu de formation pour maintenir et améliorer ses compétences.

Le Canada fait bonne figure sur le plan de l'enseignement. Il partage le peloton de tête avec les États-Unis quant à la proportion d'employés ayant fait des études postsecondaires. Cette dernière y est presque deux fois plus forte qu'en Allemagne, aux Pays-Bas et en Suisse. Pourtant, certains estiment que «l'industrie canadienne n'investit pas suffisamment dans la formation» (Betcherman, 1992).

Jusqu'à récemment, il était difficile de comparer l'effort de formation du Canada avec celui de ses concurrents. Malgré l'importance des comparaisons internationales, «on connaît en fait peu de choses sur les questions empiriques de base telles que l'ampleur et la nature réelles de la formation.[...] Cette situation est attribuable en partie à la complexité des ques-



Classe de dactylographie, London, Ontario

tions, et en partie à la disponibilité limitée des statistiques en matière de formation. Elle est également attribuable à la qualité des données actuellement disponibles» (OCDE, 1991).

Les données de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA) de 1994 servent ici à examiner la formation des employés dans les sept pays participants : Canada, États-Unis, Suisse, Pays-Bas, Pologne, Allemagne et Suède. L'EIAA est la première enquête importante en son genre à recueillir des données internationales cohérentes à ce sujet (OCDE et Statistique Canada, 1995). Elle permet pour la première fois d'étudier des aspects importants de l'alphabétisation et de la formation sans être gêné par un manque de données comparables (voir *À propos de l'enquête*). (Au sujet d'une autre source de données canadiennes, voir *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes*.)

Les résultats présentés sont envisagés d'un point de vue canadien. L'enquête ne visait toutefois pas qu'à déterminer comment le Canada se comporte par rapport aux autres pays, mais aussi à trouver les leçons à tirer de l'expérience combinée de différents pays.

Effort de formation

On mesure souvent l'effort de formation en fonction de la fréquence (pourcentage d'employés ayant suivi une formation) et du nombre d'heures de formation par *stagiaire*. Or, la moyenne des heures de formation par *employé* offre à cet égard une mesure plus complète dans le temps et par pays².

Sur ce plan, le Canada s'inscrit dans la moyenne par rapport aux autres pays qui ont pris part à l'enquête. En 1994, l'employé canadien moyen a reçu 44 heures de formation

Adaptation d'un rapport intitulé : Formation des employés : Une perspective internationale, publié par Statistique Canada (n° 89-552-MPF, n° 2 au catalogue). Constantine Kapsalis est au service de Data Probe Economic Consulting Inc. On peut communiquer avec lui au (613) 726-6597; courrier électronique : Kapsalis@magi.com.

À propos de l'enquête

Menée à l'automne 1994, l'EIAA combinait à la fois les techniques d'une enquête-ménage et d'un test scolaire. L'une des questions préliminaires permettait d'établir les antécédents de formation de chaque répondant :

«Au cours des 12 derniers mois, c'est-à-dire depuis août 1993, avez-vous suivi une formation ou des études, notamment des cours, des leçons privées, des cours par correspondance, des ateliers, une formation en cours d'emploi, une formation en apprentissage, des arts, des cours récréatifs ou toute autre forme de formation ou d'éducation ?»

On a ensuite soumis aux répondants des questions ouvertes dans la langue officielle de leur pays (un choix de langues a été donné aux participants du Canada et de la Suisse). L'expérience de Statistique Canada dans l'élaboration de questionnaires bilingues s'est révélée utile pour la conception de ce projet. Si les répondants ne parlaient pas la langue désignée, on tentait de remplir le questionnaire de référence afin d'évaluer leur niveau d'alphabétisation et de réduire la possibilité de fausser les résultats.

Dans chacun des pays participants, on a tiré un échantillon représentatif de la population civile âgée entre 16 et 65 ans et ne vivant pas en institution. Certains

pays, dont le Canada, ont inclus des adultes plus âgés dans leur échantillon. La taille des échantillons variait entre 2 062 personnes (Allemagne) et 4 500 personnes (Canada).

Comme le présent article porte sur la formation permanente des employés, l'échantillon a été limité aux employés à temps plein âgés entre 25 et 60 ans qui ont travaillé pendant au moins 42 des 52 semaines précédant l'enquête¹. Bien qu'ils représentent une part croissante de la population active, les travailleurs autonomes ne sont pas compris dans l'analyse puisque il est ici question de la formation assumée par l'employeur.

Tableau 1
Certaines statistiques relatives à la formation, 1994

	Tous les types de formation			À la charge de l'employeur		
	Fréquence	Par stagiaire	Par employé	Fréquence	Par stagiaire	Par employé
	%	heures	heures	%	heures	heures
Pays-Bas	48	154	74	38	138	52
Suisse	46	110	50	29	85	24
États-Unis	53	86	45	42	69	29
Canada	43	104	44	33	83	27
Allemagne *	23	181	42
Pologne	24	157	29	17	118	16
Suède **	62
	Aux frais de l'employé			Assumée par l'État		
	Fréquence	Par stagiaire	Par employé	Fréquence	Par stagiaire	Par employé
	%	heures	heures	%	heures	heures
Pays-Bas	14	156	21	3	--	--
Suisse	22	106	23	7	--	--
États-Unis	12	108	13	4	--	--
Canada	15	121	18	5	--	--
Allemagne *
Pologne	6	259	14	1	--	--
Suède **

Source : Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes, 1994

Nota : La somme des chiffres peut ne pas correspondre aux totaux puisqu'il peut y avoir plus d'une source d'aide financière ou encore des sources d'aide non déclarées à l'appui d'une même formation. Les pays sont présentés selon l'ordre décroissant du nombre total d'heures de formation par employé en considérant tous les types de formation.

* Les données sur la source de l'aide financière à la formation ont été recueillies mais elles ne peuvent cependant pas être comparées à celles d'autres pays.

** Les données comprennent les travailleurs autonomes. Aucune donnée n'a été recueillie en ce qui touche les heures de formation et les sources d'aide financière à cet égard.

(tableau 1), que celle-ci ait été assumée par l'employeur, l'État ou l'employé. Cette moyenne est semblable à celle enregistrée en Suisse, aux États-Unis et en Allemagne, mais nettement inférieure à celle des Pays-Bas (74 heures par employé)³.

En 1994, le nombre d'heures de formation par employé a été pratiquement le même au Canada et aux États-Unis. Cette comparaison est importante en raison des liens commerciaux étroits qu'entretiennent les deux pays. Le parallèle est d'autant plus éloquent qu'il ne l'est avec d'autres pays. Cela tient aux similitudes qu'ont le Canada et les États-Unis, notamment au chapitre de l'importance de la population qui fait des études postsecondaires. À l'opposé, les comparaisons avec les pays européens sont sans doute plus utiles comme indicateurs généraux qu'à titre de mesures précises.

Sources d'aide financière

Les deux principales sources d'aide financière à la formation sont les employeurs et les employés eux-mêmes. La formation assumée par l'État est nettement moins répandue. En général, la formation à la charge de l'employeur s'adresse à plus d'employés que celle assumée par l'employé, mais elle représente moins d'heures par stagiaire. Dans tous les pays, la formation à la charge de l'employeur l'emporte sur la formation autonome d'après la moyenne d'heures de formation par employé⁴.

Dans le cas du Canada, 33 % des employés suivent une formation assumée par l'employeur et 15 %, une formation qu'ils paient eux-mêmes (tableau 1). Une proportion beaucoup plus faible (5 %) suit une formation assumée par l'État. La formation à la charge de l'employeur représente, en moyenne, moins d'heures que la formation qui est aux frais de l'employé (83 heures contre 121 par stagiaire)⁵.

L'équilibre entre les deux types de formation au Canada, selon la moyenne d'heures par employé, est également semblable à la moyenne des autres pays visés par l'enquête. Les employés canadiens suivent habituellement un peu plus de formation de leur propre initiative, alors que les Américains en reçoivent plus par le biais de leur employeur.

Demande de formation

Dans l'ensemble, le Canada a enregistré la plus forte fréquence d'employés qui veulent poursuivre leur formation pour des motifs professionnels ou liés à l'emploi (33 %). L'explication est loin d'être simple, mais on peut en déduire au moins deux choses : plus le niveau de formation est faible, plus la demande inassouvie de formation est grande; ensuite, plus les employés reçoivent de formation, plus ils ont tendance à en vouloir. Quelle que soit l'interprétation, les employés canadiens semblent plus portés à poursuivre leur formation que ceux d'autres pays (graphique et tableau 2).

Formation et caractéristiques des employés

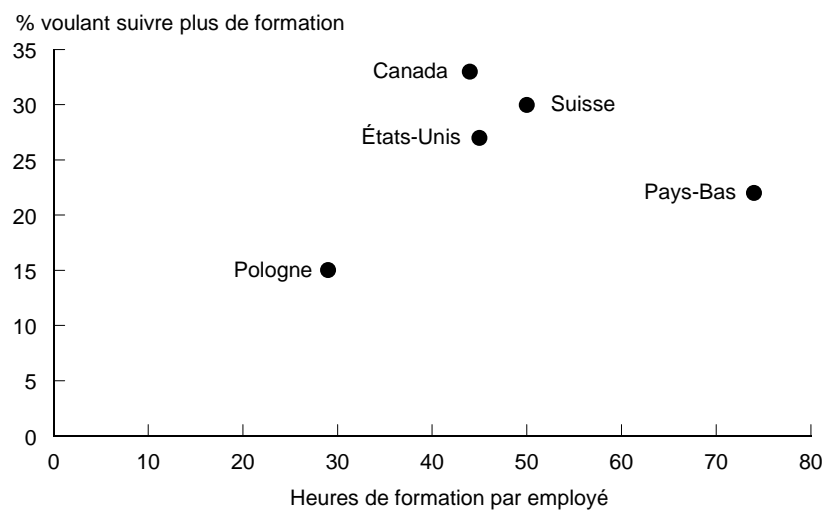
Le rapport entre la fréquence de la formation et les caractéristiques des employés est semblable dans les sept pays. En outre, les groupes où la fréquence de la formation à la charge de l'employeur est la plus forte enregistrent souvent une fréquence élevée de la formation assumée par l'employé, ce qui témoigne peut-être de ce que pensent ces travailleurs de leur besoin de formation.

En règle générale, les femmes et les employés de petites entreprises reçoivent moins de formation à la charge de l'employeur que les hommes ou les employés de grandes entreprises. Il en était ainsi dans tous les pays participants. Même s'ils sont plus portés à vouloir poursuivre leur formation, les femmes et les employés de petites entreprises reçoivent relativement moins d'aide financière.

Enfin, dans tous les pays, la scolarité, le niveau d'alphabétisation et la fréquence de la formation sont

Graphique

Le tiers des employés canadiens veulent suivre plus de formation.



Source : Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes, 1994
 Nota : Aucune information n'a été recueillie pour l'Allemagne et la Suède.

Tableau 2

Fréquence de la formation selon certaines caractéristiques relatives aux employés et aux emplois, 1994

	Âge			Sexe		Scolarité *		Compréhension de textes schématiques *		Taille de l'entreprise		Salaire *	
	25 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 60 ans	Hommes	Femmes	Faible	Élevée	Faible	Élevée	<100	100+	Faible	Élevé
	% d'employés												
Tous les types de formation													
Pays-Bas **	54	48	41	47	54	45	61	36	54	44	52
Suisse	54	48	37	46	48	42	64	33	56	38	52	36	55
États-Unis	53	54	52	51	54	37	71	37	64	39	59	53	70
Canada	47	51	30	45	39	31	56	27	50	41	44	31	49
Allemagne	26	24	20	21	29	20	34	13	28	19	27	24	25
Pologne	27	24	20	23	25	18	44	20	35	23	25	19	31
Suède **	62	64	61	59	67	57	73	50	65	58	64
À la charge de l'employeur													
Pays-Bas **	41	40	33	39	35	35	49	26	43	31	44
Suisse	31	28	27	30	26	26	41	21	35	21	35	20	36
États-Unis	41	44	42	42	42	29	57	28	52	26	49	40	60
Canada	35	40	25	36	28	23	45	18	40	27	35	23	38
Allemagne ***
Pologne	18	18	16	18	16	15	27	15	24	15	20	13	24
Suède †
Aux frais de l'employé													
Pays-Bas **	19	11	8	10	25	12	18	11	14	17	11
Suisse	31	24	12	19	29	21	28	14	28	21	23	22	22
États-Unis	14	11	12	12	12	5	20	6	16	14	11	12	19
Canada	22	17	8	15	16	7	24	9	18	19	14	14	17
Allemagne ***
Pologne	10	5	3	5	8	3	19	3	14	8	4	6	7
Suède †
Voulaient suivre plus de formation liée à l'emploi													
Pays-Bas **	26	22	15	20	27	20	27	19	23	21	23
Suisse	34	33	21	29	31	30	27	29	30	31	29	30	31
États-Unis	30	30	22	26	29	21	35	20	32	27	28	27	36
Canada	36	36	27	31	35	28	38	33	32	43	29	32	32
Allemagne ††
Pologne	18	16	12	16	15	11	30	12	23	14	17	14	19
Suède ††

Source : Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes, 1994

Nota : Les pays sont présentés selon l'ordre décroissant du nombre total d'heures de formation par employé en considérant tous les types de formation.

* Voir la note n° 6.

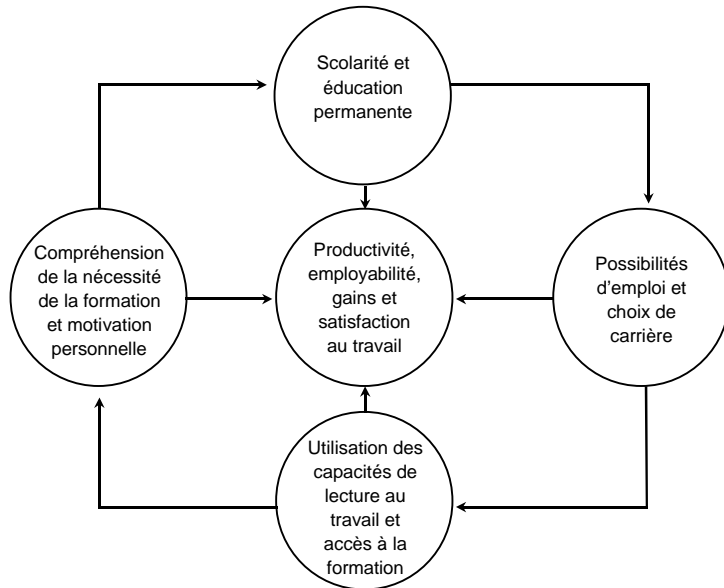
** Aucune information n'a été recueillie quant à la taille des entreprises pour les Pays-Bas et la Suède.

*** Les données sur la source de l'aide financière à la formation ont été recueillies mais elles ne peuvent cependant pas être comparées à celles d'autres pays.

† Les données comprennent les travailleurs autonomes. Aucune donnée n'a été recueillie en ce qui touche les heures de formation et les sources d'aide financière à cet égard.

†† Aucune information n'a été recueillie pour l'Allemagne et la Suède.

Figure
Le cycle vertueux scolarité-capacités de lecture-travail



Cycle vertueux scolarité-capacités de lecture-travail

Les employés qui sont plus scolarisés et qui ont suivi plus de formation ont de meilleures chances d'obtenir un emploi plus rémunérateur et faisant appel à plus de compétences. Ce contexte leur donne plus de possibilités d'utiliser leurs compétences au travail, ainsi qu'un meilleur accès à la formation à la charge de l'employeur. Des emplois faisant appel à plus de compétences créent également une plus grande compréhension de l'importance d'avoir recours à davantage de formation. Le cycle vertueux est habituellement renforcé par une interaction entre les capacités de lecture utilisées au travail et à la maison.

étroitement liés dans un «cycle vertueux» (figure).

Conclusion

L'analyse des données de l'EIAA montre que le Canada bénéficie, sur le plan de l'éducation et de la formation, de plusieurs atouts dont il peut tirer parti, y compris un pourcentage élevé d'employés qui aspirent à poursuivre leur formation professionnelle ou liée à l'emploi.

Les employeurs jouent un rôle important dans la promotion de la formation. Toutefois, les travailleurs

autonomes et les employés occasionnels, qui représentent une part croissante de la population active, ont très rarement accès à une formation à la charge de l'employeur. De plus, cette formation est habituellement axée sur les exigences actuelles du poste, alors qu'une bonne partie de la demande de formation vient de personnes convaincues qu'elles doivent améliorer leurs compétences pour accéder à un nouveau poste. On peut en déduire que les établissements d'enseignement public feront l'objet de pressions de plus en plus grandes en vue de répondre aux besoins de formation des travailleurs.

Deux aspects nécessitent une étude approfondie : la formation des travailleuses payée par l'employeur et celle des travailleurs des petites entreprises. Ces deux aspects sont complexes. Par exemple, l'écart entre les sexes dans la formation à la charge de l'employeur peut témoigner de la concentration des femmes dans certaines professions, ainsi que du conflit entre les exigences professionnelles et familiales. De même, la faible fréquence de cette formation dans les petites entreprises peut témoigner, par exemple, d'un plus grand recours à la formation improvisée en cours d'emploi ou de l'absence d'une fonction ressources humaines structurée. □

Remerciements

L'auteur tient à remercier, pour leurs observations constructives, les personnes suivantes : Doug Giddings et Philip Jennings de Développement des ressources humaines Canada, Andrew Sharpe du Centre d'étude des niveaux de vie, Ismo Heikkila de Watson Wyatt Canada et Jeffrey Smith de Statistique Canada.

Notes

1 La limite d'âge visait à exclure les employés encore aux études et ceux qui approchaient l'âge de la retraite. En fixant le seuil à 42 semaines d'emploi, on cherchait à s'assurer que les répondants avaient eu un employeur pendant la plus grande partie de l'année.

2 Le nombre d'heures par employé correspond à la fréquence multipliée par la moyenne d'heures d'enseignement par stagiaire. Par exemple, si la fréquence est de 25 % et que la moyenne d'heures par stagiaire est de 400, la moyenne d'heures de formation par employé est de 100. Le nombre d'heures par employé offre une mesure plus complète parce qu'il combine des données sur l'étendue (fréquence) et sur l'intensité (heures par stagiaire) de la formation.

Enquête sur l'éducation et la formation des adultes

Supplément à l'Enquête sur la population active, l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EÉFA) a été parrainée par Développement des ressources humaines Canada et menée par Statistique Canada à quelques reprises. L'enquête de 1994, qui portait sur les activités de 1993, a donné certains résultats semblables à ceux de l'EIAA. On en trouve le détail dans Couillard et al. (1997), de Broucker (1997) et Kapsalis (1996). L'enquête a permis de recueillir des données sur les études et la formation des personnes âgées de 17 ans et plus. Axé surtout sur l'éducation ou la formation liée à l'emploi, le rapport d'enquête exclut les étudiants inscrits à temps plein à un programme menant à l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme (sauf s'ils bénéficient de l'appui de leur employeur). Même si les définitions, les groupes d'âge et la portée des deux enquêtes diffèrent, certains résultats de l'EÉFA correspondent à ceux de l'EIAA; ceux-ci sont présentés ci-dessous.

Effort de formation global

Selon l'EÉFA, 5,8 millions (28 %) des Canadiens âgés de 17 ans et plus suivaient des cours ou une formation pour adultes en 1993. En moyenne, les participants ont reçu 103 heures de formation par stagiaire, soit environ 29 heures par adulte canadien dans l'ensemble. Chez les employés à temps plein, le taux

de participation a atteint 39 %, tandis que le nombre d'heures de formation par stagiaire était en moyenne de 88, ce qui équivalait à 34 heures par employé à temps plein.

Aide financière à la formation liée à l'emploi

En 1993, plus de 4 millions de Canadiens ont participé à une formation *liée à l'emploi*. Ce chiffre représentait 20 % de la population âgée de 17 ans et plus. Chez les employés à temps plein, 31 % ont déclaré suivre une formation ou des cours liés à l'emploi en 1993. Or, 25 % des employés à temps plein ont à cet égard reçu une certaine aide financière de leur employeur (employés parrainés par l'employeur), alors que 6 % n'en ont pas reçue (employés non parrainés par l'employeur).

Aspiration à la formation

L'EÉFA a révélé qu'en 1993, 26 % des Canadiens avaient des besoins de formation insatisfaits. La proportion de ces personnes était plus élevée chez les participants à un programme de formation (37 %) que chez les non-participants (21 %). Les femmes étaient plus portées que les hommes à se dire insatisfaites (29 % contre 23 %). Parmi les participants à la formation, 41 % des femmes et 32 % des hommes avaient des besoins de formation insatisfaits.

Formation selon les caractéristiques des employés

Tout comme l'EIAA, l'EÉFA a révélé que la participation des travailleurs à la formation liée à l'emploi diminue avec l'âge : de 25 à 34 ans, elle est de 30 %; de 35 à 44 ans, 31 %; de 45 à 54 ans, 27 %; de 55 à 64 ans, 12 %. Toutefois, contrairement à l'EIAA, l'EÉFA a fait état d'un écart négligeable entre les taux de formation liée à l'emploi des hommes (26 %) et des femmes (27 %) au travail. Les travailleurs davantage scolarisés sont plus susceptibles de suivre une formation liée à l'emploi : de 0 à 8 années d'études, 6 %; études secondaires partielles, 14 %; diplôme d'études secondaires, 22 %; études postsecondaires partielles, 36 %; certificat ou diplôme d'études postsecondaires, 33 %; diplôme universitaire, 41 %. Selon l'EÉFA, le taux de participation à la formation liée à l'emploi est également proportionnel à la taille de l'entreprise : moins de 20 employés, 19 %; de 20 à 99, 26 %; de 100 à 199, 36 %; de 200 à 499, 33 %; 500 et plus, 42 %. Enfin, les travailleurs ayant un revenu élevé enregistrent un taux supérieur de participation à la formation liée à l'emploi (résultats partiels) : moins de 15 000 \$, 20 %; de 25 000 \$ à 29 999 \$, 27 %; de 40 000 \$ à 49 999 \$, 37 %; de 60 000 \$ à 74 999 \$, 52 %.

3 De plus, l'effort de formation du Canada était vraisemblablement inférieur à celui de la Suède, où la fréquence de la formation a été la plus élevée. Toutefois, il n'existe pas de données sur les heures de formation dans ce pays, ce qui empêche de faire une évaluation complète de son effort de formation.

4 On ne disposait d'aucune donnée sur l'aide à la formation en Suède. On disposait de données pour l'Allemagne, mais elles n'étaient pas comparables à celles des autres pays.

5 En raison des contraintes imposées par l'échantillon, il n'était pas possible d'évaluer la moyenne des heures de formation assumée par l'État.

6 En raison de différences institutionnelles entre les pays et des limites relatives à la taille de l'échantillon, les codes se rapportant à la scolarité ont été ramenés à deux grandes catégories : faible correspond approximativement aux études primaires et secondaires, tandis qu'élevée correspond approximativement aux études postsecondaires.

Les capacités de lecture à l'égard de textes schématiques font référence aux connaissances et capacités nécessaires pour repérer et utiliser l'information présentée sous diverses formes, notamment les demandes d'emploi, les formules de paie, les horaires de transport, les cartes routières, les tableaux et les graphiques. La compré-

hension de ces tâches a été notée selon une échelle allant de 0 à 500 : une compréhension faible correspond à l'intervalle allant de 0 à 275, tandis qu'une compréhension élevée correspond à l'intervalle allant de 276 à 500.

Le salaire est soit faible (trois premiers quintiles) ou élevé (quatrième et cinquième quintiles).

■ Documents consultés

BETCHERMAN, G. «Are Canadian firms underinvesting in training?», dans *Canadian Business Economics*, vol. 1, n° 1, Automne 1992, p. 25-33.

[COUILLARD, R. et al.] *Éducation et formation des adultes au Canada : Rapport découlant de l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes*, 1994, n° 81-583-XPF au catalogue, Développement des ressources humaines Canada et Statistique Canada, 1997.

DE BROUCKER, P. «Éducation et formation liées à l'emploi - qui y a accès?», dans *Revue trimestrielle de l'éducation*, n° 81-003-XPB au catalogue, vol. 4, n° 1, Statistique Canada, Ottawa, Printemps 1997, p. 10-31.

KAPSALIS, C. *Formation des employés : Une perspective internationale*, n° 89-522-MPF, n° 2 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1997.

---. «The role of employees in training decisions in Canada», dans *Canadian Business Economics*, vol. 5, n° 1, Automne 1996, p. 71-80.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE). *Perspectives de l'emploi*, Paris, 1991.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE) et STATISTIQUE CANADA. *Littérature, Économie et Société : Résultats de la première Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes*, n° 89-545-XPF au catalogue, Paris et Ottawa, 1995.

STATISTIQUE CANADA. *Lire l'avenir : un portrait de l'alphabétisme au Canada*, n° 89-551-XPF au catalogue, Ottawa, 1996.