

Regard sur la participation des travailleurs adultes à des études ou activités de formation officielle liées à l'emploi en 2008



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca

Téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------------|
| • Service de renseignements statistiques | 1-800-263-1136 |
| • Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants | 1-800-363-7629 |
| • Télécopieur | 1-514-283-9350 |

Programme des services de dépôt

- | | |
|-----------------------------|----------------|
| • Service de renseignements | 1-800-635-7943 |
| • Télécopieur | 1-800-565-7757 |

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « Contactez-nous » > « Normes de service à la clientèle ».

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Signes conventionnels dans les tableaux

Les signes conventionnels suivants sont employés dans les publications de Statistique Canada :

- . indisponible pour toute période de référence
- .. indisponible pour une période de référence précise
- ... n'ayant pas lieu de figurer
- 0 zéro absolu ou valeur arrondie à zéro
- 0^s valeur arrondie à 0 (zéro) là où il y a une distinction importante entre le zéro absolu et la valeur arrondie
- ^p provisoire
- ^r révisé
- x confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*
- ^E à utiliser avec prudence
- F trop peu fiable pour être publié
- * valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2011

Tous droits réservés. L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

Une [version HTML](#) est aussi disponible.

This publication is also available in English.

Regard sur la participation des travailleurs adultes à des études ou activités de formation officielle liées à l'emploi en 2008

Information archivée dans le Web

L'information dont il est indiqué qu'elle est archivée est fournie à des fins de référence, de recherche ou de tenue de documents. Elle n'est pas assujettie aux normes Web du gouvernement du Canada et elle n'a pas été modifiée ou mise à jour depuis son archivage. Pour obtenir cette information dans un autre format, **veuillez communiquer avec nous**.

Louise Desjardins
Division du tourisme et du centre de la statistique de l'éducation
Statistique Canada

Plusieurs études ont déjà traité de l'incidence positive du capital humain sur les revenus de travail, l'emploi et la croissance économique des nations¹. On définit généralement le capital humain comme l'ensemble des compétences, talents, qualifications, expériences et savoirs d'un individu qui déterminent, en partie, son aptitude à travailler ou à produire pour lui-même ou les autres. L'une des composantes constitutives du capital humain est l'acquisition de connaissances et de qualifications tout au cours de la vie de l'individu et en particulier au cours de l'âge adulte.

Selon l'**Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation** (EASEF) de 2008, près de huit millions d'adultes âgés de 25 à 64 ans (7 750 000) ont participé à des études ou des activités de formation officielle entre juillet 2007 et juin 2008, et la vaste majorité d'entre eux (85 %) l'ont fait pour des raisons professionnelles ou liées à l'emploi. Cet article se propose donc d'examiner la participation des **travailleurs adultes** à des **études ou à des activités de formation officielle liées à l'emploi**. Les taux de participation de ces apprenants sont examinés en regard de leurs caractéristiques démographiques, de leur profession, des caractéristiques des employeurs, des objectifs de formation ainsi que des obstacles à l'apprentissage.

Âge, sexe et niveau de scolarité des apprenants adultes

Au cours de la période de référence de l'EASEF, un peu plus de quatre travailleurs adultes sur dix (41,2 %) ont participé à des études ou à des activités de formation officielle liées à l'emploi ou à la carrière. De ce nombre, le cinquième des participants (20,6 %) avait entrepris des études menant à l'obtention d'un titre officiel tel qu'un diplôme, grade ou certificat (c.-à-d. un programme d'études), et 86,8 % avaient suivi des cours, des ateliers ou des séminaires ne conduisant pas à un titre d'études officiel (c.-à-d. des activités de formation)².

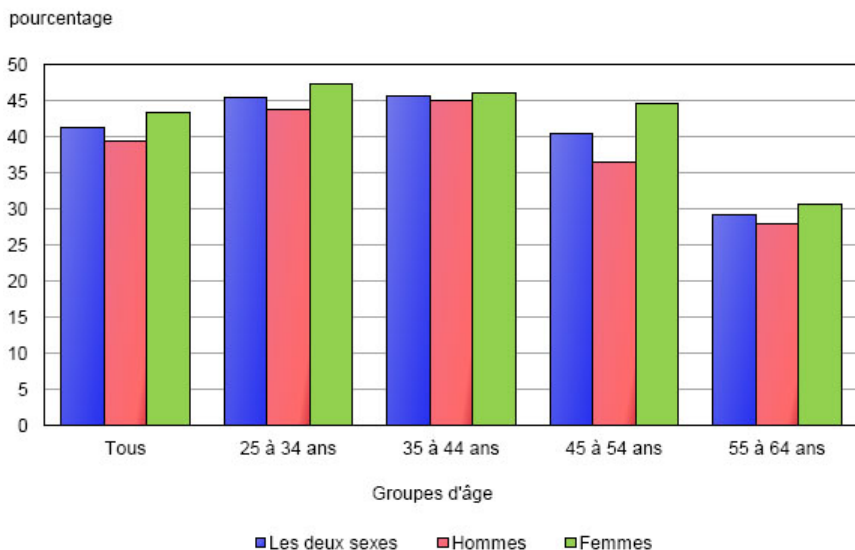
Dans l'ensemble, les travailleuses féminines affichaient un taux de participation aux études ou aux activités de formation liées à l'emploi légèrement supérieur à celui des travailleurs masculins, les taux s'établissant à 43,4 % et 39,2 % respectivement. Bien qu'on observe une plus forte participation des femmes dans tous les groupes d'âge, l'écart le plus important se situait parmi le groupe des 45 à 54 ans, lequel affichait un écart de plus de huit points de pourcentage (graphique 1).

Les différences entre les taux de participation des hommes et des femmes tiennent peut-être du fait que ces dernières étaient proportionnellement moins nombreuses que les hommes à être des travailleuses autonomes; les employés salariés étant plus susceptibles que les travailleurs indépendants de participer à des activités de formation liées à l'emploi (43,6 % et 30 % respectivement). En effet, environ une travailleuse féminine sur sept était travailleuse autonome (14,0 %) comparativement à plus du cinquième des travailleurs masculins (21,2%). Qui plus est, près du quart des hommes de 45 à 54 ans (24,5 %) étaient des travailleurs autonomes alors que la proportion de travailleuses autonomes dans ce groupe d'âge se situait à 14,3 %, une différence de 10 points de pourcentage.

Par ailleurs, la participation aux études ou à la formation liées à l'emploi était étroitement associée à l'âge; les travailleurs âgés de moins de 35 ans affichant le plus haut taux de participation (45,4 %) alors que les travailleurs proches de la retraite, soit les personnes de 55 à 64 ans, le plus faible (29,2 %). Toutefois, il convient de souligner que l'âge médian des participants aux études ou aux activités de formation liées à l'emploi était relativement élevé, celui-ci se situant à 41 ans pour les hommes et à 42 ans pour les femmes, reflétant le vieillissement de la main d'œuvre au Canada.

Graphique 1

Participation des travailleurs¹ adultes aux activités de formation liées à l'emploi ou à la carrière selon le sexe et le groupe d'âge



1 Personnes âgées de 25 à 64 ans occupant un travail pendant la période de référence de l'enquête.

Source : Statistique Canada, **Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation (EASEF), 2008**.

Le niveau de scolarité des travailleurs était aussi associé à la participation aux études et aux activités de formation liée à l'emploi. Moins du cinquième des travailleurs dont le niveau de scolarité était inférieur au secondaire (18 %) avait participé à des études ou activités de formation comparativement à près de six travailleurs titulaires d'un grade universitaire sur dix (56,3 %), un écart de plus de 37 points de pourcentage.

Les travailleuses féminines titulaires d'un grade universitaire affichaient ici aussi un taux de participation supérieur à leurs homologues masculins, soit 59,5 % comparativement à 53,0 %. Cependant, parmi les travailleurs avec un niveau de scolarité inférieur au secondaire, les hommes obtenaient un taux de participation de dix points de pourcentage supérieur aux femmes à 22,1 % et 12,9 %, respectivement.

Participation aux études ou à la formation et caractéristiques de l'emploi principal

Les écarts observés au chapitre du niveau de scolarité atteint et du sexe peuvent s'expliquer en partie par la nature du travail accompli, certaines professions exigeant généralement un plus haut niveau de scolarité ou embauchant une proportion significative de femmes.

Ainsi, les taux de participation les plus élevés étaient observés dans les professions du secteur de la santé (62,3 %), les professions en sciences sociales, en enseignement et dans les administrations publiques (60,7 %), les professions en sciences naturelles et appliquées (51,4 %) ainsi que dans les professions en gestion (50,6 %).

À l'inverse, des taux significativement plus faibles que la moyenne étaient observés parmi les professions propres au secteur primaire (33,1 %), le personnel des ventes et des services (29,8 %), le personnel des métiers, du transport et de la machinerie (29,6 %), ainsi que les professions propres à la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique (24,6%).

Plus de huit personnes sur dix œuvrant dans les domaines des sciences sociales, de l'enseignement et des administrations publiques (91,1 %), de la santé (89,8 %), ainsi que des sciences naturelles et appliquées (88,8 %) possédaient un diplôme ou certificat d'études postsecondaires. En comparaison, environ la moitié des travailleurs des ventes et services (52,7 %), des métiers, du transport et de la machinerie (51,1 %), de la transformation, la fabrication et des services d'utilité publique (47,0 %) et environ quatre travailleurs des professions propres au secteur primaire sur dix (41,6 %) avaient achevé des études postsecondaires (tableau 1).

Par contre, à l'intérieur de chacun des groupes de professions, les taux de participation des travailleurs féminins et masculins aux études et activités de formation liées à l'emploi étaient comparables.

Bien que les travailleurs féminins et masculins aient été syndiqués ou couverts par un syndicat dans des proportions comparables (37,7 % et 34,4 % respectivement), le taux de participation des femmes syndiquées aux études ou activités de formation liées à l'emploi (54,2 %) demeurait plus élevé que celui des hommes syndiqués (42,3 %) et dépassait le taux de l'ensemble des travailleurs syndiqués (48,5 %) de près de six points de pourcentage. Cela peut être attribué à la forte représentation des femmes au sein des professions du secteur de la santé (81,8%) et des professions en sciences sociales, en enseignement et dans les administrations publiques (68,1 %), deux groupes de professions à forte syndicalisation (54,6 % et 55,4 % respectivement) et affichant des taux élevés de participation aux études ou activités de formation liées à l'emploi (tableau 1).

Tableau 1
Caractéristiques des travailleurs adultes de 25 à 64 ans selon le groupe de professions

Profession	Taux de participation à la formation	Femmes	Études post-secondaires	Taux de syndicalisation
	pourcentage			
Tous	41,2	47,2	66,5	29,3
Gestion	50,6	35,7	70,9	8,0
Affaires, finance et administration	38,9	70,2	64,0	24,4
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	51,4	21,5	88,8	25,1
Secteur de la santé	62,3	81,8	89,8	54,6
Sciences sociales, enseignement, administration publique	60,7	68,1	91,1	55,4

et religion				
Arts, culture, sports et loisirs	39,4	55,3	79,4	18,6
Ventes et services	29,8	56,5	52,7	22,5
Métiers, transport et machinerie	29,6	6,8	51,1	33,7
Professions propres au secteur primaire	33,1	17,2	41,6	14,2
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	24,6	27,2	47,0	39,2

Source : Statistique Canada, **Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation (EASEF), 2008.**

Parallèlement, plus l'employeur comptait d'employés, plus le taux de participation aux études ou aux activités de formation augmentait, ces employeurs jouissant vraisemblablement de plus de ressources et de moyens pour soutenir ou offrir cette formation. Plus de la moitié du personnel des employeurs comptant plus de 500 employés (55,4 %) avait participé à des études ou activités de formation liées à l'emploi. Ce taux est de 12 points de pourcentage plus élevé que celui des employeurs comptant de 20 à 500 employés (43,9 %) et de 18 points supérieur à celui des employeurs de moins de 20 employés (36,9 %).

Soutien des employeurs aux activités de formation

L'Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation demandait aux travailleurs qui avaient suivi un programme d'études, ainsi qu'aux travailleurs qui avaient suivi des cours, ateliers et séminaires autres que les cours suivis pour le programme déjà mentionné, si leur employeur leur avait fourni un quelconque soutien.

Ces employeurs ont appuyé les études ou la formation des travailleurs de différentes façons. Ils ont pu fournir eux-mêmes la formation, accorder un congé d'études aux participants, leur permettre d'avoir un horaire flexible, offrir le transport ou encore payer ou rembourser les frais de scolarité, d'inscription ou de stationnement.

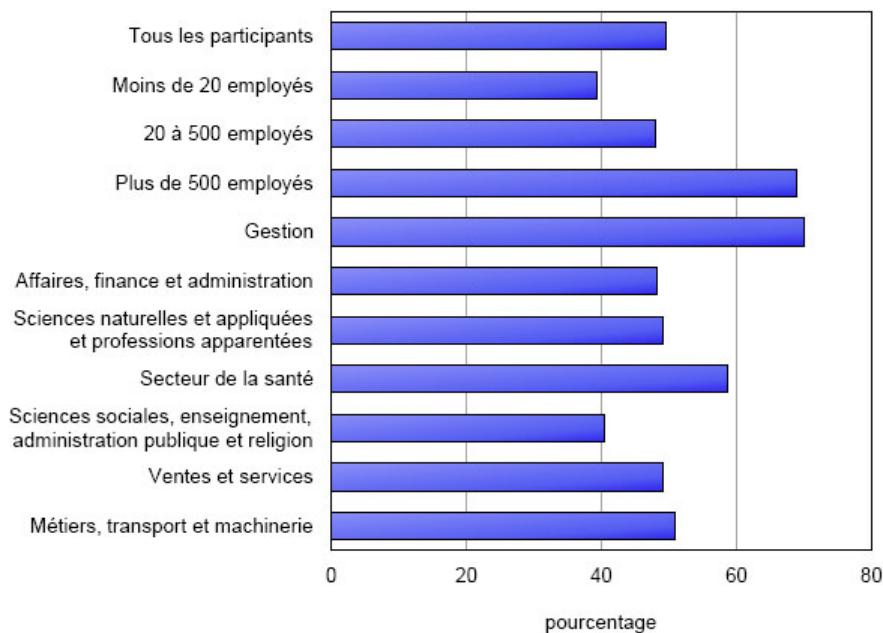
Les résultats démontrent que, d'une part, près de sept participants à des programmes d'études sur dix travaillant dans des établissements de plus de 500 employés (69 %) ont reçu le soutien de leur employeur, comparativement à 39,4 % des participants travaillant dans des établissements de moins de 20 employés et à la proportion de l'ensemble des employeurs, soit 49,5 %³.

D'autre part, la proportion d'activités de formation telles que les cours, les ateliers et séminaires liées au travail et parrainées par les petits établissements de moins de 20 employés était passablement plus faible à 84,0 % que dans le cas des grands établissements, soit 93,9 %.

Outre les différences soulevées au chapitre de la taille de l'établissement, les proportions de travailleurs ayant bénéficié de l'appui de leur employeur étaient semblables pour les femmes et les hommes ainsi que pour tous les groupes d'âge. Par contre, certaines professions se distinguent par la proportion de participants à des programmes d'études qui ont bénéficié de l'appui de leur employeur. Ainsi, sept participants à des programmes d'études sur dix œuvrant dans une profession de gestion ont profité du soutien de l'employeur (70,1 %) et 95,4 % des cours, ateliers et séminaires offerts dans ces professions étaient parrainés par l'employeur alors que la proportion était de 90 % pour l'ensemble des professions.

Graphique 2

Proportion de travailleurs de 25 à 64 ans ayant reçu le soutien d'un employeur parmi ceux ayant suivi des programmes d'études



Note : Exclut les travailleurs autonomes.

Source : Statistique Canada, **Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation (EASEF), 2008.**

D'autre part, malgré une faible participation des travailleurs aux activités de formation dans le domaine des métiers, du transport et de la machinerie (29,6 %), une très forte proportion des cours, ateliers ou séminaires (94,8) avaient été parrainés par les employeurs.

Objectifs de formation

Qu'ils aient été soutenus ou non par leur employeur, la majorité des travailleurs adultes qui ont participé à des études ou activités de formation liées à l'emploi ou à la carrière (64,5 %) avaient pour objectif de mieux faire leur travail ou d'améliorer leurs connaissances. Il est intéressant de constater que cet objectif est surtout invoqué dans le cas des travailleurs plus âgés, soit le groupe des 55 à 64 ans (73,9 %) et celui des 45 à 55 ans (70,5). Les plus jeunes travailleurs étaient, quant à eux, proportionnellement beaucoup moins nombreux à invoquer cet objectif, la proportion des travailleurs âgés de 25 à 34 ans se situant à 54,5 %.

En revanche, le second objectif de formation en importance, soit changer de carrière ou obtenir une promotion, était surtout invoqué parmi les travailleurs moins âgés, les proportions étant de 20,7 % parmi les travailleurs de 25 à 34 ans et de 16,2 % parmi les travailleurs de 35 à 44 ans alors que moins d'un travailleur de 45 à 55 ans sur dix affirmait avoir eu cet objectif. En outre, un peu plus d'un travailleur sur dix (11,8 %) avait participé à des études ou activités de formation pour remplir une exigence. Les proportions de personnes ayant affirmé devoir remplir une exigence étaient statistiquement comparables selon le sexe et le groupe d'âge et s'échelonnaient entre 9,9 % et 13,9 %.

En dernier lieu, 9 % des travailleurs du groupe des 25 à 34 ans ont suivi des études ou une formation dans le but de se préparer à une carrière ou se trouver un emploi. Ce groupe de travailleurs était le seul à déclarer cet objectif dans des proportions significatives.

Dans l'ensemble, il semble qu'une majorité de travailleurs aient atteint leur objectif de formation. Ainsi, environ les deux tiers d'entre eux (66,2 %) ont déclaré que la formation les avait aidés à mieux faire leur travail ou améliorer leurs connaissances. Toutefois, dans le cas d'une personne sur six (16,6 %) la participation à la formation n'a contribué à l'atteinte d'aucun objectif (tableau 2). Les proportions étaient similaires autant pour les hommes que pour les femmes ainsi que pour tous les groupes d'âge.

Tableau 2
Objectifs et résultats des activités de formation liées à l'emploi selon le groupe d'âge

	Tous	25 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	55 à 64 ans
	pourcentage				
Objectifs de formation					
Remplir une exigence	11,8	9,9	10,8	13,9	13,7
Mieux faire son travail ou améliorer ses connaissances	64,5	54,5	64,9 ^E	70,5 ^E	73,9
Se préparer pour une première carrière ou trouver un emploi	4,2	9,0	3,0 ^E	1,8 ^E	1,8 ^E
Changer de carrière ou obtenir une promotion	14,2	20,7	16,2	9,1	4,8 ^E
Résultats de formation					
Remplir une exigence	1,1 ^E	1,4 ^E	1,1 ^E	1,1 ^F	1,1 ^F
Mieux faire son travail ou améliorer ses connaissances	66,2	55,7	67,0 ^E	74,6 ^E	71,7
Se préparer pour une première carrière ou trouver un emploi	3,7	7,3	2,7 ^E	1,8 ^E	1,8 ^E
Changer de carrière ou obtenir une promotion	6,6	9,7	8,6	3,1	2,2 ^E
N'a pas aidé	16,6	20,6	14,6	14,6	16,2

^E à utiliser avec prudence
^F trop peu fiable pour être publié
Note : Personnes âgées de 25 à 64 ans occupant un travail pendant la période de référence de l'enquête.
Source : Statistique Canada, **Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation (EASEF), 2008.**

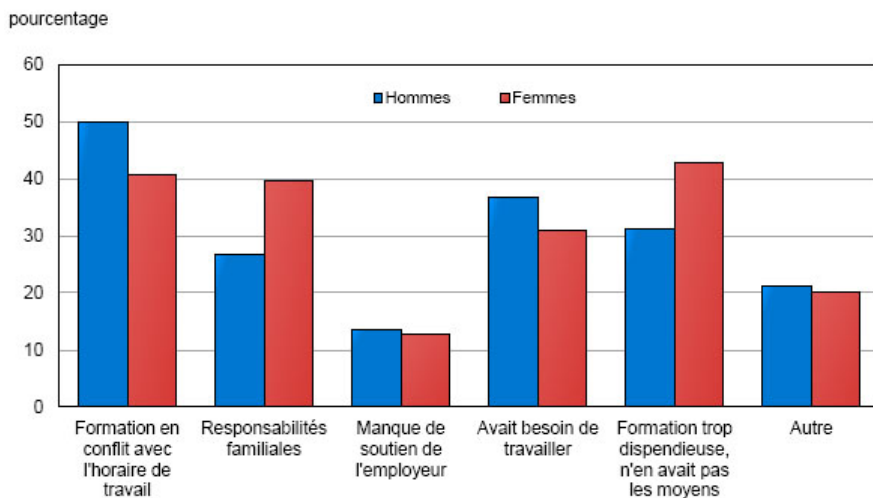
Besoins ou désirs de formation non satisfaits

Bien que les employés à temps partiel (32,4 %) et les travailleurs autonomes (30,0 %) aient participé à des études ou activités de formation liées à l'emploi dans des proportions significativement inférieures au taux global (41,2 %), ils n'étaient pas plus susceptibles que les autres travailleurs de déclarer des besoins ou désirs de formation non satisfaits.

Environ trois travailleurs sur dix (30,5 %) ont déclaré ne pas avoir suivi les études ou les activités de formation qu'ils auraient voulu ou auraient eu besoin de suivre. On n'observe pas d'écarts statistiquement significatifs entre les hommes et les femmes, les travailleurs à temps plein et à temps partiel ainsi qu'entre les employés salariés et les travailleurs autonomes.

Toutefois, on observe des différences significatives entre les sexes lorsqu'on examine les principaux obstacles auxquels se sont heurtés les travailleurs et les travailleuses. D'une part, les hommes étaient proportionnellement plus nombreux que les femmes à déclarer que la formation entrainait en conflit avec l'horaire de travail (49,8 % et 40,7 % respectivement). D'autre part, deux travailleuses sur cinq (39,5 %) n'ont pu participer à la formation qu'elles désiraient ou dont elles avaient besoin à cause de leurs responsabilités familiales, alors que ce motif n'était invoqué que par environ le quart (26,6 %) des hommes. Finalement, le coût de la formation représentait un obstacle pour une proportion élevée de femmes (42,8 %) comparativement aux hommes (31,3 %) (Graphique 3).

Graphique 3
Obstacles à la formation selon le sexe



Note : Les réponses multiples étant permises, la somme des pourcentage ne correspond pas à 100.

Source : Statistique Canada, **Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation (EASEF), 2008.**

Conclusion

Cet article a permis de constater que la participation aux études ou aux activités de formation liées à l'emploi n'est pas également répartie parmi les travailleurs canadiens de 25 à 64 ans. On a vu que les femmes, les jeunes et les travailleurs plus scolarisés étaient proportionnellement plus nombreux à être des participants à la formation structurée.

En outre, certaines caractéristiques de l'emploi principal sont étroitement associées à la participation des travailleurs. Ainsi, les travailleurs des professions du secteur de la santé, des sciences sociales, de l'enseignement et de l'administration publique obtenaient des taux de participation supérieurs au taux global. Ces professions exigent généralement un haut niveau de scolarité et affichent un taux relativement élevé de syndicalisation.

Par ailleurs, le taux de participation à la formation dans les établissements de grande taille était passablement plus élevé que dans le cas des petites entreprises.

Finalement, la majorité des participants avaient comme objectif de formation de mieux faire leur travail ou d'améliorer leur connaissance, objectif qui pour la plupart a été atteint.

Le perfectionnement des compétences professionnelles passe aussi par des activités d'autoformation. Ces activités peuvent être : l'utilisation d'Internet ou de nouveaux logiciels, la consultation de manuels, chercher conseil auprès d'un mentor ou encore la formation « sur le tas ». Il est possible que dans certains milieux de travail, dans certaines professions ou dans le cas de certains travailleurs, tels que les travailleurs autonomes, l'autoformation constitue la méthode privilégiée de l'acquisition de connaissances ou de nouvelles habiletés. Toutefois, l'absence d'information concernant les activités d'autoformation nous empêche d'en dresser un portrait ou d'évaluer jusqu'à quel point celles-ci auraient pu combler les besoins de formation des travailleurs.

Notes :

1. **Voir** entre autres : Du bien-être des nations : le rôle du capital humain et social. Paris : OCDE, 2001 ; Côté, Sylvain. 2001. « La contribution des capacités humaines et sociales ». ISUMA : Revue canadienne de recherche sur les politiques, vol. 2, numéro 1, pp. 25 à 33 ; ainsi que Coulombe, Serge, Jean-François Tremblay et Sylvie Marchand, 2004. « Performance en littératie, capital humain et croissance dans quatorze pays de l'OCDE », produit numéro 89-552MIF2004011 au catalogue de Statistique Canada.
2. **Les** mêmes participants peuvent avoir suivi un programme d'études et des activités de formation. Par conséquent, la somme des pourcentages ne correspond pas à 100.
3. **Exclut** les travailleurs autonomes.