

N° 89-552-MPF au catalogue, n° 2

Formation des employés : Une perspective internationale

Constantine Kapsalis

Des données sous plusieurs formes

Statistique Canada diffuse les données sous formes diverses. Outre les publications, des totalisations habituelles et spéciales sont offertes. Les données sont disponibles sur Internet, disque compact, disquette, imprimé d'ordinateur, microfiche et microfilm, et bande magnétique. Des cartes et d'autres documents de référence géographiques sont disponibles pour certaines sortes de données. L'accès direct à des données agrégées est possible par le truchement de CANSIM, la base de données ordinoingue et le système d'extraction de Statistique Canada.

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet de la présente publication ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : Nancy Darcovich, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (téléphone : (613) 951-4585) ou à l'un des centres de consultation régionaux de Statistique Canada :

Halifax	(902) 426-5331	Regina	(306) 780-5405
Montréal	(514) 283-5725	Edmonton	(403) 495-3027
Ottawa	(613) 951-8116	Calgary	(403) 292-6717
Toronto	(416) 973-6586	Vancouver	(604) 666-3691
Winnipeg	(204) 983-4020		

Vous pouvez également visiter notre site sur le Web :

<http://www.statcan.ca>

Un service d'appel interurbain sans frais est offert à **tous les utilisateurs qui habitent à l'extérieur des zones de communication locale** des centres de consultation régionaux.

Service national de renseignements	1 800 263-1136
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	1 800 363-7629
Numéro pour commander seulement (Canada et États-Unis)	1 800 267-6677

Renseignements sur les commandes/abonnements

Les prix n'incluent pas la taxe de vente

N° 89-552-MPF au catalogue est publiée sur version **papier** au coût de 10 \$ le numéro au Canada. À l'extérieur du Canada, le coût est de 10 \$ US le numéro.

Une version **électronique**, n° 89-552-MIF au catalogue est disponible gratuitement sur le site Web de Statistique Canada.

Faites parvenir votre commande à Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario), K1A 0T6 ou téléphonez au **(613) 951-7277** ou **1 800 700-1033**, par télécopieur au **(613) 951-1584** ou **1 800 889-9734** ou via l'Internet : order@statcan.ca. Pour changement d'adresse veuillez fournir votre ancienne et nouvelle adresses. On peut aussi se procurer les publications de Statistique Canada auprès des agents autorisés, des librairies locales et des bureaux locaux de Statistique Canada.

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois et dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec le centre de consultation régional de Statistique Canada le plus près de chez vous.

Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes

Formation des employés : Une perspective internationale

Constantine Kapsalis

Data Probe Economic Consulting Inc.

L'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA), projet auquel ont participé sept pays, a été réalisée au cours de l'automne de 1994. Le volet canadien de l'EIAA était financé principalement par la Direction générale de la recherche appliquée et le Secrétariat national à l'alphabétisation de Développement des ressources humaines Canada.

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

ã Ministre de l'Industrie, 1997

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, enregistrement sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement, sans l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0T6.

Décembre 1997

N° 89-552-MPF au catalogue, n° 2

Périodicité : irrégulier

ISSN 1482-7476

ISBN 0-660-95822-8

Ottawa

Les opinions exprimées sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles des organismes subventionnaires ou des évaluateurs.

Données de catalogage avant publication (Canada)

Kapsalis, Constantine, 1945-
Formation des employés : une perspective
internationale

(Enquête internationale sur l'alphabétisation des
adultes, ISSN 1482-7476)

Publié aussi en anglais sous le titre: Employee training,
an international perspective.

ISBN 0-660-95822-8

CS89-552-MPF no. 2

1. Personnel - Formation - Statistiques.

I. Statistique Canada. II. Titre: Formation des employés :
une perspective internationale. III. Collection.

HD5715 E4614 1997

331.25'92

C98-988001-X

Remerciements

L'auteur désire remercier les personnes suivantes de leurs observations constructives à l'égard de versions antérieures de la présente étude : Doug Giddings et Philip Jennings de Développement des ressources humaines Canada; Andrew Sharpe du Center for the Study of Living Standards; Ismo Heikkila de Watson Wyatt Canada; Scott Murray, Paul Labelle, Richard Porzuczek, Jean Pignal et Steve Arrowsmith de Statistique Canada; Jim Page et Marla Waltman Daschko du Secrétariat national à l'alphabétisation.

Note de reconnaissance

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

Table des matières

Sommaire	7
Introduction	11
Chapitre 1 Contexte	13
Chapitre 2 Niveau de l'effort en matière de formation	17
Chapitre 3 Sources de financement	21
Chapitre 4 La formation selon les caractéristiques des employés	23
Chapitre 5 Le souhait de suivre plus de formation	31
Chapitre 6 Caractéristiques de la formation	35
Chapitre 7 Conclusions	41
Notes	43
Bibliographie	45
Annexe A Tableaux détaillés	47

Liste des graphiques

Graphique 2.1	Fréquence de la formation chez les employés	18
Graphique 2.2	Heures de formation par stagiaire	19
Graphique 2.3	Fréquence de la formation par rapport aux heures de formation	20
Graphique 2.4	Heures de formation par employé	20
Graphique 3.1	Fréquence de la formation chez les employés selon la source de financement	22
Graphique 3.2	Heures de formation par stagiaire selon la source de financement	22
Graphique 3.3	Heures de formation par employé selon la source de financement	22
Graphique 4.1	Fréquence de l'ensemble de la formation selon l'âge et le sexe	24
Graphique 4.2	Fréquence de l'ensemble de la formation selon la branche d'activité et la profession	25
Graphique 4.3	Fréquence de l'ensemble de la formation selon la taille de l'entreprise, la situation de l'emploi et le revenu salarial	27
Graphique 4.4	Fréquence de l'ensemble de la formation selon le niveau de scolarité et le niveau de capacités de lecture	28
Graphique 4.5	Le cycle vertueux scolarité–capacités de lecture–travail	29
Graphique 5.1	Heures de formation par employé par rapport au souhait des employés de suivre plus de formation	33
Graphique 5.2	Raisons pour ne pas suivre plus de formation	34
Graphique 6.1	Pourcentage de stagiaires qui ont suivi au moins un cours en rapport avec la carrière ou l'emploi	35
Graphique 6.2	Utilisation au travail de la formation en rapport avec l'emploi à la charge de l'employeur	36

Liste des tableaux

Tableau 1.1	Répartition des employés selon certaines caractéristiques	15
Tableau 5.1	Pourcentage d'employés voulant suivre plus de formation axée sur le travail	32
Tableau 6.1	Moyens utilisés pour dispenser la formation	37
Tableau 6.2	Lieu où sont donnés les cours de formation	37
Tableau 6.3	Principal objectif des cours de formation	38
Tableau 6.4	Personnes qui ont suggéré les cours de formation	39
Tableau A.1	Fréquence de l'ensemble de la formation chez les employés	49
Tableau A.2	Fréquence de la formation à la charge de l'employeur chez les employés	50
Tableau A.3	Fréquence de la formation aux frais de l'employé chez les employés	51
Tableau A.4	Heures de l'ensemble de la formation par stagiaire	52
Tableau A.5	Heures de l'ensemble de la formation par employé	53

Sommaire

Introduction

L'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA) de 1994 a non seulement mesurer l'alphabétisme chez les adultes dans sept pays, mais a également recueilli des renseignements comparables à l'égard de la formation. La présente étude utilise les données de l'EIAA pour examiner la formation donnée aux employés dans les sept pays participants : le Canada, les États-Unis, la Suisse, les Pays-Bas, la Pologne, l'Allemagne et la Suède. Tout au long de la présente étude, on utilise le mot *formation* pour faire référence aux activités de formation continue des employés, après l'étape initiale d'éducation formelle.

Définition de la formation de l'EIAA

Au cours des 12 derniers mois, c'est-à-dire depuis le mois d'août 1993, est-ce que vous avez suivi une formation ou fait des études quelconques, y compris des cours, des leçons privées, des cours par correspondance, des ateliers, une formation en cours d'emploi, une formation en apprentissage, des cours d'art ou d'artisanat, des cours de loisir ou toute autre forme de formation ou d'études?

On reconnaît de plus en plus que l'acquisition de compétences est un processus continu. Les employés entrent dans la population active avec une "réserve" initiale de capital humain qui provient principalement de leur éducation initiale formelle. Au cours de leur vie professionnelle, les employés entretiennent et améliorent leurs acquis grâce à un "flux" de formation, à laquelle s'ajoute l'expérience pratique. De la même façon que le capital physique doit faire l'objet d'un investissement continu pour remplacer ce qui s'est déprécié et répondre aux nouvelles exigences en matière de production, les employés doivent aussi suivre une formation continue afin d'entretenir et d'améliorer leur capital humain.

Compétences = éducation initiale + éducation permanente par la formation et l'expérience

La situation du Canada en matière d'éducation est enviable. Avec les États-Unis, le Canada possède le pourcentage le plus élevé d'employés ayant fait des études postsecondaires, soit presque le double des pays comme l'Allemagne, les Pays-Bas ou la Suisse. Toutefois, "un grand nombre de personnes croient que l'industrie canadienne ne fait pas les investissements nécessaires dans la formation" (traduction libre) (Betcherman, automne 1992).

Par le passé, il était difficile d'évaluer de façon précise l'effort du Canada en matière de formation par rapport à ses concurrents. Malgré l'importance des comparaisons internationales, "[celles-ci] nous apprennent en fait bien peu de choses sur des points essentiels et empiriques comme l'ampleur et la nature véritables de la formation. [...] Cette situation tient, d'une part, à la complexité des questions en jeu et, de l'autre, à l'insuffisance des statistiques sur la formation. Elle est aussi imputable à la qualité des données dont on dispose pour l'instant" (Organisation de coopération et de développement économiques, 1991).

L'EIAA est la première tentative internationale d'envergure visant à recueillir des données uniformes sur la formation dans plusieurs pays. Cette initiative est particulièrement intéressante, car, pour la première fois, il est possible d'examiner les questions importantes liées à la formation dans divers pays sans se heurter à l'absence traditionnelle de données comparables.

Dans la présente étude, on essaie d'analyser de façon systématique les données en matière de formation recueillies dans le cadre de l'EIAA. L'étude porte sur la formation continue des employés, après l'étape initiale d'éducation formelle. En conséquence, on a limité l'échantillon aux employés à temps plein âgés de 25 à 60 ans et qui ont travaillé au moins pendant 42 des 52 semaines précédant l'enquête. Les travailleurs indépendants, quoiqu'ils représentent une part croissante de la population active, ne sont pas inclus dans l'étude.

Les résultats sont présentés ici dans la perspective canadienne. Toutefois, l'objectif de l'étude n'est pas uniquement de savoir quelle est la performance du Canada par rapport aux autres pays, mais aussi de savoir quelles leçons on peut tirer de l'ensemble des expériences de divers pays.

Principales constatations

On s'est rendu compte que, par rapport aux autres pays participant à l'EIAA, l'effort du Canada en matière de formation, mesuré en heures de formation par employé, se situait dans la moyenne. Au Canada, l'employé moyen a reçu 44 heures de formation en 1994, une donnée semblable au nombre d'heures de formation par employé en Suisse, aux États-Unis et en Allemagne. Toutefois, l'effort déployé par le Canada dans le domaine de la formation était considérablement inférieur à celui que déploient les Pays-Bas (74 heures par employé)¹.

Un résultat qui présente un intérêt particulier pour le Canada est la quasi-égalité de l'effort de formation, en heures de formation par employé, entre le Canada et les États-Unis. Cette comparaison est importante pour le Canada étant donné ses liens commerciaux très étroits avec les États-Unis. De plus, les comparaisons entre le Canada et les États-Unis sont plus précises que celles avec les autres pays en raison de la similarité des établissements de formation entre les deux pays. À l'opposé, on devrait considérer les comparaisons entre le Canada et les autres pays comme des indicateurs approximatifs plutôt que comme des mesures précises.

Au Canada, l'équilibre entre la formation à la charge de l'employeur et celle aux frais de l'employé se situait également dans la moyenne. Par rapport aux États-Unis, par exemple, les employés au Canada suivent habituellement un peu plus de formation à leurs frais, tandis qu'aux États-Unis, les employés ont tendance à recevoir un peu plus de formation de la part de leur employeur.

Point d'un intérêt particulier, le Canada compte le taux le plus élevé d'employés ayant indiqué qu'ils veulent suivre davantage de formation en rapport avec leur carrière ou leur travail. Quoique les interprétations de cette donnée statistique diffèrent, nous pouvons raisonnablement conclure qu'au Canada les employés ont une attitude relativement plus positive à l'égard d'une formation plus poussée que les employés des autres pays.

Parmi les autres résultats intéressants de la présente étude, on retrouve la similitude du rapport entre la fréquence de la formation et les caractéristiques des employés dans les sept pays. Une autre constatation connexe est que souvent les groupes qui ont reçu plus de formation de la

part de l'employeur ont également une plus forte fréquence de formation suivie à leurs frais. Cette constatation laisse supposer que les différences en ce qui concerne la formation donnée par l'employeur reflètent, du moins dans une certaine mesure, les différences dans la perception qu'ont les employés de leur besoin de formation.

Cependant, la présente étude a également trouvé des preuves de l'existence d'obstacles à la formation à la charge de l'employeur vécus par les femmes et les employés des petites entreprises. Ce phénomène était commun à tous les pays participants. Les employés de ces deux groupes ont suivi relativement moins de formation de la part de l'employeur et étaient plus susceptibles d'indiquer qu'ils voulaient plus de formation axée sur la carrière ou le travail.

Répercussions

D'après ces observations, le Canada a des points forts dans le domaine de l'éducation et de la formation sur lesquels il peut bâtir un avantage encore plus concurrentiel. Le fait qu'un pourcentage élevé des employés aient manifesté le souhait de suivre encore plus de formation axée sur la carrière ou le travail renforce l'argument selon lequel le Canada est un terrain propice pour accentuer l'effort de formation.

Par contre, deux domaines de préoccupation doivent faire l'objet d'une étude plus approfondie et d'une grande priorité. Il s'agit de la formation à la charge de l'employeur donnée aux femmes et celle donnée aux employés œuvrant au sein de petites entreprises. Les deux questions sont complexes. Par exemple, le fossé entre les sexes concernant la formation à la charge de l'employeur peut refléter à la fois la concentration de femmes dans certaines professions et le conflit entre les exigences du milieu de travail et les opinions traditionnelles à l'égard du rôle des femmes dans la famille.

De même, la fréquence plus faible de la formation à la charge de l'employeur dans les entreprises plus petites peut refléter, par exemple, une confiance accrue en ce qui touche la formation en cours d'emploi non structurée ou des obstacles à la mise en œuvre d'une formation officielle résultant de l'absence d'une fonction des ressources humaines officialisée.

Finalement, la formation a pour objectif l'obtention et le maintien d'une population active hautement qualifiée. À cette fin, il faut plus qu'un accès facile à la formation. Il faut un environnement comportant un taux d'emploi élevé, de manière à garder les compétences de la population active à jour en évitant de longues périodes de chômage. Il faut également faire la promotion d'emplois dans la "nouvelle" économie, qui est à forte concentration de compétences. Il faut un milieu de travail qui habilite les employés à prendre des décisions reliées au milieu de travail et qui les incite à utiliser leurs compétences actuelles et à en acquérir de nouvelles. Il faut finalement un environnement culturel qui fait de l'éducation et de l'alphabétisme un élément central de la qualité de la vie d'une nation.

Introduction

On reconnaît de plus en plus que la formation est la clé du développement des marchés du travail qui se font une concurrence à l'échelle internationale et qui connaissent du succès. "Selon l'évolution des entreprises et des marchés du travail, certains emplois deviennent désuets et de nouveaux sont créés. Ces derniers font appel à des travailleurs scolarisés. Dans une économie souple, bien placée pour tirer profit du changement, les gens devront changer d'emploi, et à de nombreuses reprises peut-être. Les travailleurs doivent donc continuellement acquérir de nouvelles compétences et qualifications" (Organisation de coopération et de développement économiques et Statistique Canada, 1995).

Des études internationales portant sur les pratiques et les efforts en matière de formation sont particulièrement importantes pour traiter de questions telles que :

- Quel est l'effort d'un pays en matière de formation par rapport à celui de ses concurrents? Est-ce que son niveau actuel d'effort constitue un avantage concurrentiel ou un désavantage?
- Dans quelle mesure le rapport entre la formation et les caractéristiques des employés dans les différents pays est-il semblable? Dans quelle mesure les questions d'accès à la formation sont-elles de nature universelle, par opposition à leur unicité dans chaque pays?
- Comment partage-t-on l'effort de formation entre les employeurs et les employés? Importe-t-il que la formation soit donnée par l'employeur ou suivie par les employés dans des établissements publics par exemple?
- Comment donne-t-on la formation? Comment se compare la formation en milieu de travail à la formation en établissement?
- À quel point est-ce que les employés de divers pays souhaitent suivre une formation? Quel est le rôle des employeurs et des employés dans les décisions relatives à la formation?

Les études internationales sur la formation doivent relever de grands défis. Ces derniers sont principalement le résultat de différences dans les arrangements institutionnels entre les divers pays et l'absence de données comparables. Par conséquent, malgré l'importance de la formation, "les comparaisons de données représentatives nous apprennent en fait bien peu de choses sur des points essentiels et empiriques comme l'ampleur et la nature véritables de la formation. [...] Cette situation tient, d'une part, à la complexité des questions en jeu et, de l'autre, à l'insuffisance des statistiques sur la formation. Elle est aussi imputable à la qualité des données dont on dispose pour l'instant" (Organisation de coopération et de développement économiques, 1991).

L'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA) est le premier effort international d'envergure visant à recueillir des données uniformes sur la formation dans plusieurs pays. Cette initiative est particulièrement intéressante parce que, pour la première fois, on peut traiter de questions importantes liées à la formation dans divers pays sans se heurter à l'absence de données comparables sur la formation.

Dans la présente étude, on essaie d'analyser de façon systématique les données en matière de formation recueillies dans le cadre de l'EIAA. Le Canada, les États-Unis, la Suisse (populations de langues allemande et française uniquement), les Pays-Bas, la Pologne et l'Allemagne ont recueilli toute l'information de la section du questionnaire de l'EIAA portant sur la formation. La Suède a recueilli des renseignements limités sur la fréquence de la formation, qui constitue une petite partie de la présente étude.

L'analyse a été effectuée selon la perspective du Canada. Une des raisons d'être de l'étude est d'examiner la question selon laquelle "un grand nombre de personnes croient que l'industrie canadienne ne fait pas les investissements nécessaires dans la formation" (traduction libre) (Betcherman, automne 1992). Toutefois, l'objectif de l'étude n'est pas uniquement de savoir quelle est la performance du Canada par rapport aux autres pays, mais aussi de savoir quelles leçons on peut tirer de l'ensemble des expériences de divers pays.

L'étude porte sur la formation continue des employés. Les travailleurs indépendants, bien qu'ils forment une part croissante de la population active, ne sont pas inclus dans l'étude. Pour des raisons de méthodologie surtout, on a limité l'échantillon aux employés à temps plein âgés de 25 à 60 ans qui ont travaillé pendant au moins 42 des 52 semaines précédant l'enquête. La raison d'être de ces restrictions est abordée dans le chapitre suivant sous la rubrique "Sélection de l'échantillon".

La principale contribution de l'étude est de fournir de nouvelles informations et statistiques sur les questions liées à la formation. Toutefois, en raison de différences dans les pratiques de formation ou les arrangements institutionnels entre les pays, on doit interpréter avec circonspection les résultats. Plus particulièrement, les comparaisons entre l'Allemagne et le Canada présentent le plus de difficultés à cause du système unique d'apprentissage de l'Allemagne. Par ailleurs, les comparaisons entre le Canada et les États-Unis posent moins de problèmes vu que les deux pays ont des arrangements relativement semblables en ce qui concerne la formation en établissement. Les différences au chapitre de la formation entre les deux pays présentent un intérêt particulier pour le Canada étant donné que les États-Unis sont le principal marché d'exportation du Canada, lequel représente 80 % de toutes les exportations.

Dans ce qui suit, on présente au chapitre 1 le contexte méthodologique de l'étude; au chapitre 2, on définit différentes mesures de l'effort de formation et on établit des comparaisons entre les pays; au chapitre 3, on examine deux éléments de la formation des employés, soit la formation à la charge de l'employeur et celle qui n'est pas à la charge de l'employeur; au chapitre 4, on compare l'effort de formation des employés selon différentes caractéristiques; au chapitre 5, on examine le souhait des employés d'obtenir une plus grande formation; au chapitre 6, on examine d'autres aspects de la formation, notamment les raisons de la formation; et finalement, au chapitre 7, on formule de brèves conclusions et on suggère diverses possibilités relativement à une recherche ultérieure.

Chapitre 1

Contexte

Définition de la formation

Dans l'Enquête internationale sur l'alphabetisation des adultes (EIAA), on a défini la formation comme suit : "Au cours des 12 derniers mois, c'est-à-dire depuis le mois d'août 1993, est-ce que vous avez suivi une formation ou fait des études quelconques, y compris des cours, des leçons privées, des cours par correspondance, des ateliers, une formation en cours d'emploi, une formation en apprentissage, des cours d'art ou d'artisanat, des cours de loisir ou toute autre forme de formation ou d'études?"

Un point à considérer est de déterminer si on doit inclure la formation en cours d'emploi. Bien qu'elle soit un élément précieux de la formation, la formation en cours d'emploi est difficile à mesurer. Toutefois, le fait d'inclure la formation en cours d'emploi pourrait avoir une incidence limitée étant donné que seulement quelques employés ont indiqué que la formation en cours d'emploi avait été la seule source de formation. Par exemple, au Canada, 4 % des stagiaires ont indiqué qu'ils avaient reçu uniquement de la formation en cours d'emploi.

Un autre point dont il faut tenir compte est que, dans le questionnaire remis en Allemagne, on définissait de façon plus étroite la formation. Elle excluait l'apprentissage et les cours récréatifs. Toutefois, l'incidence de ces deux exclusions est probablement minime. Premièrement, puisque les apprentis en Allemagne sont habituellement jeunes, le fait de limiter l'échantillon à des employés plus âgés fait en sorte que les données sur la formation dans ce pays sont plus comparables à celles des autres pays. Deuxièmement, l'exclusion des cours récréatifs n'est probablement pas très grave étant donné que la plupart des cours dont il est fait mention dans l'EIAA ont été suivis pour des motifs liés à la carrière ou à l'emploi.

Sélection de l'échantillon

L'étude porte sur des employés à temps plein; elle exclut les travailleurs indépendants et les étudiants qui travaillent. On a dû apporter un certain nombre de restrictions supplémentaires afin de réduire au maximum la possibilité d'inclure des étudiants dans l'échantillon et d'améliorer la comparabilité des résultats entre les pays.

Tout d'abord, on a limité l'échantillon aux employés âgés de 25 à 60 ans. Les jeunes employés en ont été exclus pour deux grandes raisons :

- L'étude porte sur la formation continue des employés, c'est-à-dire toute forme de formation ou d'études qui surviennent après que les personnes ont terminé leur éducation formelle initiale, soit habituellement vers l'âge de 25 ans².
- Dans le cas de la formation en apprentissage, il est difficile de faire la distinction entre les étudiants et ceux qui ne le sont pas. Ce problème est particulièrement aigu en Allemagne où l'apprentissage est un élément constitutif important du système de

formation. Étant donné que la plupart des apprentis sont jeunes, le fait d'exclure les employés de moins de 25 ans permet d'exclure également la plupart des apprentis.

Deuxièmement, les employés à temps partiel ont été exclus de l'échantillon³. Une analyse préliminaire indiquait que l'expérience en matière de formation des travailleurs à temps partiel diffère de celle des travailleurs à temps plein. Toutefois, étant donné que les travailleurs à temps partiel constituent un faible pourcentage des personnes de 25 ans et plus faisant partie de la population active, il est difficile de les analyser séparément⁴. Aux fins du présent rapport, on a jugé qu'il était possible de dresser un tableau comparatif des activités de formation entre les pays en excluant les travailleurs à temps partiel et en se concentrant sur les personnes qui ont un lien plus fort avec la population active.

Finalement, on a limité l'échantillon aux personnes qui ont travaillé pendant 42 des 52 semaines précédant l'enquête. Si on avait inclus les employés ayant un nombre moins élevé de semaines de travail, on aurait faussé les résultats sur la formation d'au moins deux façons :

- Les employés qui ont travaillé durant quelques mois sont plus susceptibles d'avoir été des étudiants pour une partie de l'année et, par conséquent, de faire état d'un nombre d'heures supérieur à la moyenne en ce qui concerne la formation suivie à ses propres frais.
- Par ailleurs, étant donné que ces employés n'ont pas travaillé pendant une année complète, ils ont moins de possibilités en moyenne de suivre une formation à la charge de l'employeur.

Le fait d'exclure les employés à temps partiel et les employés qui comptaient moins de 42 semaines d'emploi a réduit l'échantillon canadien de 27 %. Toutefois, on a jugé que les restrictions supplémentaires apportées à l'échantillon produisaient des résultats plus uniformes dans les sept pays participants.

Caractéristiques des employés

Le tableau 1.1 illustre la répartition des employés qui ont satisfait aux critères de sélection. Toutes les estimations dont il est fait état dans la présente étude ont été pondérées de façon à représenter les populations d'employés correspondantes dans chaque pays. Les estimations se fondant sur moins de 30 observations ont été éliminées; celles se fondant sur 30 observations jusqu'à 99 ont été marquées d'un astérisque afin d'indiquer qu'elles étaient moins fiables.

En raison des limites de la taille de l'échantillon, les catégories initiales ont été regroupées en catégories plus larges, particulièrement dans certains pays participants. De plus, l'utilisation de catégories plus larges a rendu les résultats, notamment en ce qui concerne le niveau de scolarité, plus comparables entre les divers pays.

Les différences dans la répartition des employés selon le niveau de scolarité et le niveau de capacités de lecture sont particulièrement importantes. Ces deux variables sont intéressantes en soi parce que la scolarité et l'alphabétisme sont les éléments clés de la concurrence et de l'emploi. Elles présentent également un intérêt parce que, comme on le montre ci-après, elles ont un lien positif et réciproque tant avec le niveau de formation qu'avec le souhait de suivre plus de formation. On peut faire référence à cette corrélation comme étant le "cycle vertueux" : les employés qui ont un niveau de scolarité et un niveau de capacités de lecture plus élevés ont une compréhension plus grande de la nécessité de la formation et s'engagent de façon plus active dans la formation continue. Parallèlement, les personnes qui s'engagent dans la formation continue sont plus susceptibles d'améliorer leur situation scolaire et de maintenir un niveau élevé de capacités de lecture.

Tableau 1.1 Répartition des employés selon certaines caractéristiques

	Canada	États-Unis	Suisse	Pays-Bas	Suède	Pologne	Allemagne
	%						
Groupe d'âge							
25 à 34 ans	34	29	40	39	24	32	32
35 à 44 ans	31	34	26	31	33	42	30
45 à 60 ans	35	37	34	30	43	27	38
Sexe							
Hommes	63	55	67	79	60	54	74
Femmes	37	45	33	21	40	46	26
Branche d'activité							
Industries de production de biens	29	30	33	35	28	45	42
Vente, transports et services aux entreprises	31	33	35	34	31	17	27
Services communautaires et personnels	40	37	32	31	41	38	31
Profession							
Cadres et professionnels	48	41	49	53	58	34	36
Ouvriers qualifiés, opérateurs et monteurs	25	23	22	27	23	42	35
Employés de bureau, de la vente et des services	27	36	29	20	19	24	30
Taille de l'entreprise							
Moins de 100 employés	25	29	41	–	–	51	47
100 employés et plus	75	71	59	–	–	49	53
Situation de l'emploi							
Aucune responsabilité de supervision	59	54	60	64	–	77	15
Certaines responsabilités de supervision	41	46	40	36	–	23	85
Revenu salarial							
Trois derniers quintiles	33	68	35	48	21	54	39
Deux premiers quintiles	67	32	65	52	79	46	61
Scolarité							
Faible : niveaux 1 et 2	56	54	77	76	66	77	79
Élevée : niveau 3	44	46	23	24	34	23	21
Compréhension de textes suivis							
Faible : niveaux de capacités 1 et 2	38	38	47	36	24	74	46
Élevée : niveaux de capacités 3 à 5	62	62	53	64	76	26	54
Compréhension de textes schématisés							
Faible : niveaux de capacités 1 et 2	33	42	41	29	19	72	35
Élevée : niveaux de capacités 3 à 5	67	58	59	71	81	28	65
Compréhension de textes au contenu quantitatif							
Faible : niveaux de capacités 1 et 2	34	38	33	27	20	63	26
Élevée : niveaux de capacités 3 à 5	66	62	67	73	80	37	74

– Information non recueillie.

Nota : Les données de la Suède incluent les travailleurs indépendants.

En ce qui concerne le niveau de scolarité, les employés canadiens à temps plein ont présenté de bons résultats. En particulier, 44 % avaient une scolarité de niveau 3 (ce qui correspond approximativement aux études postsecondaires). Ce résultat se situe immédiatement sous le taux obtenu aux États-Unis (46 %), mais est considérablement plus élevé que dans les autres pays.

Définition de la scolarité

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 :

- niveaux 1 et 2 (correspondant approximativement aux études primaires et secondaires);
- niveau 3 (correspondant approximativement aux études postsecondaires). Malgré la nature très cumulative de la variable de la scolarité, il est tout de même utile de vérifier si les employés plus scolarisés ont tendance à recevoir relativement plus de formation ou non.

En ce qui concerne le niveau de capacités de lecture, les employés canadiens se sont classés près de la moyenne. Leurs résultats étaient inférieurs à ceux des Suédois et des Hollandais pour tous les types de compréhension de textes et à ceux des Allemands et des Suisses en ce qui concerne la compréhension de textes au contenu quantitatif. Cependant, ils ont mieux réussi que les employés américains dans la compréhension de textes schématiques et de textes au contenu quantitatif. Les résultats des Canadiens étaient également supérieurs à ceux des Allemands, des Suisses et des Polonais en ce qui touche la compréhension de textes suivis et de textes schématiques.

Définition des capacités de lecture

L'EIAA a permis de mesurer trois catégories de capacités de lecture :

- *les capacités de lecture à l'égard de textes suivis* font référence aux connaissances et capacités nécessaires pour comprendre et utiliser l'information contenue dans des textes tels des éditoriaux, des reportages, des poèmes ou de la fiction;
- *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;
- *les capacités de lecture à l'égard de textes au contenu quantitatif* font référence aux connaissances et capacités nécessaires pour appliquer des opérations arithmétiques, isolément ou en séquence, à des chiffres inclus dans des documents imprimés, comme établir le solde d'un compte de chèques, calculer un pourcentage de pourboire, remplir une formule de commande ou calculer le montant d'intérêt d'un prêt à partir d'une annonce publicitaire.

Pour chacune des trois catégories de capacités de lecture, on a placé des tâches de difficultés variables le long d'une échelle allant de 0 à 500. Les intervalles des résultats correspondant à chaque niveau de capacités sont les suivants : niveau 1 (0 à 225); niveau 2 (226 à 275); niveau 3 (276 à 325); niveau 4 (326 à 375); et niveau 5 (376 à 500).

Chapitre 2

Niveau de l'effort en matière de formation

La première raison d'être de l'étude consiste à savoir dans quelle mesure le niveau de l'effort déployé par le Canada en matière de formation se compare à celui des autres pays. Une impression partagée par un grand nombre de personnes au Canada est que "les employeurs investissent moins dans la formation des employés que les employeurs dans un certain nombre de pays concurrents, tels le Japon et l'Allemagne. Une conséquence politique que l'on tire fréquemment est qu'on devrait inciter les employeurs à accroître leurs efforts par le biais du "bâton" des cotisations sociales ou par la "carotte" des crédits d'impôt à la formation" (traduction libre) (Kapsalis, 1996a).

Une comparaison favorable en soi n'atténue pas nécessairement toutes les préoccupations. On devrait également tenir compte d'autres aspects, tels que la qualité de la formation et l'accessibilité pour tous les employés. Toutefois, les mesures du niveau de l'effort de formation donnent des renseignements initiaux sur la pertinence relative des efforts d'un pays en matière de formation.

Mesures du niveau de l'effort de formation

Le taux de fréquence et le nombre moyen d'heures par stagiaire sont deux mesures de base du niveau de l'effort de formation. Toutefois, ces deux indicateurs doivent être interprétés avec précaution, en particulier en ce qui concerne les points suivants :

- Un certain taux de fréquence ne signifie pas que le reste des employés n'ont pas accès à de la formation. Même si le taux de fréquence demeure le même année après année, les participants ne sont pas nécessairement les mêmes. Il en résulte que plus la période est longue pour mesurer la formation, plus le pourcentage d'employés participant à de la formation sera élevé⁵.
- Une fréquence plus grande ou un nombre plus élevé d'heures par stagiaire ne sous-entendent pas nécessairement qu'il y a un effort plus grand en matière de formation. Certains pays offrent de la formation moins fréquemment, mais de façon plus intensive, tandis que dans d'autres, c'est l'opposé. Dans ce sens, ni le taux de fréquence ni le nombre d'heures par stagiaire ne constituent une mesure adéquate. Le premier indicateur favorise les pays où on offre plus souvent de la formation aux employés mais de façon moins intensive, tandis que le deuxième favorise les pays où on offre une formation plus intensive aux employés mais moins souvent.

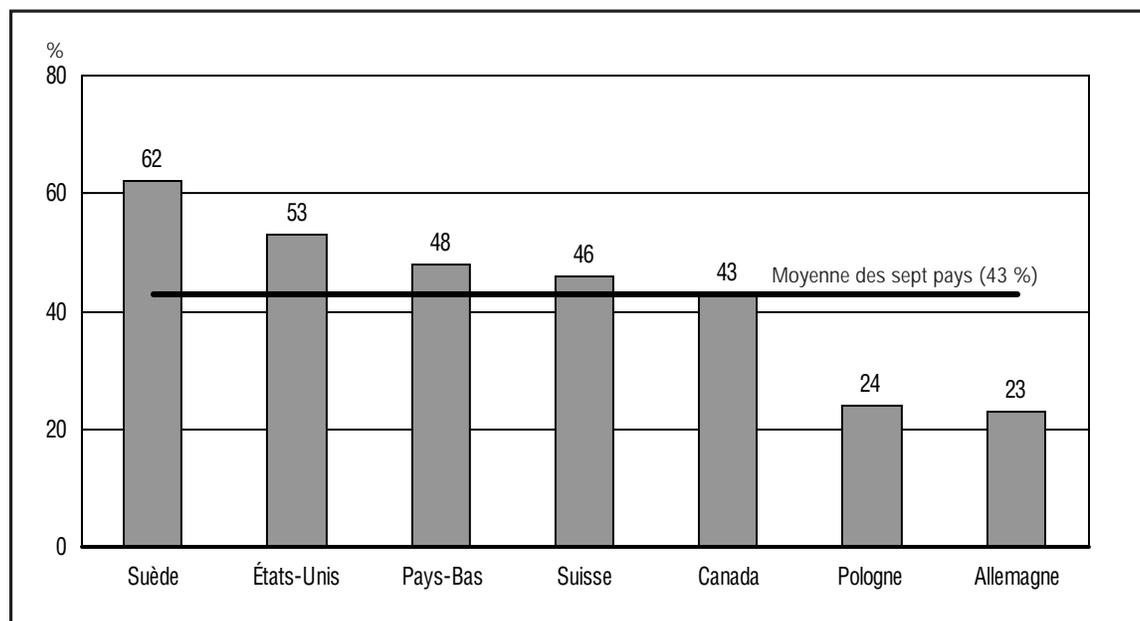
Un meilleur indicateur pour évaluer l'effort en matière de formation sur une période donnée et entre les pays est le nombre moyen d'heures *par employé* (plutôt que par stagiaire). Le nombre d'heures par employé est tout simplement le produit du taux de fréquence et du nombre moyen d'heures par stagiaire. Par exemple, si le taux de fréquence était de 25 % et que le nombre moyen d'heures de formation par stagiaire était de 400, le nombre moyen d'heures de formation par employé serait de 100. Le nombre d'heures par employé constitue une meilleure mesure parce que le même nombre total d'heures de formation produit la même mesure, peu importe que les heures soient réparties sur un nombre petit ou élevé d'employés au cours d'une période donnée.

Fréquence de la formation

En tant qu'indicateur de l'effort en matière de formation, la fréquence de la formation est limitée étant donné qu'elle ne reflète pas l'intensité de la formation. Toutefois, on utilise souvent la fréquence de la formation parce que cette donnée a tendance à être plus facilement disponible que le nombre d'heures de formation. De plus, puisque c'est la seule donnée statistique sur la formation de l'Enquête internationale sur l'alphabetisation des adultes (EIAA) qui a été recueillie en Suède, elle nous permet d'inclure ce pays dans la comparaison de l'effort de formation entre les pays⁶.

Selon les résultats de l'EIAA, 43 % des employés canadiens ont suivi des activités de formation en 1994. Cette donnée correspond à la fréquence moyenne des sept pays participant à l'enquête. La Pologne et l'Allemagne présentaient une fréquence inférieure à celle du Canada, tandis que les autres pays avaient une fréquence plus élevée. La Suède était de loin le pays qui présentait les meilleurs résultats, suivie des États-Unis (voir le graphique 2.1).

Graphique 2.1 Fréquence de la formation chez les employés

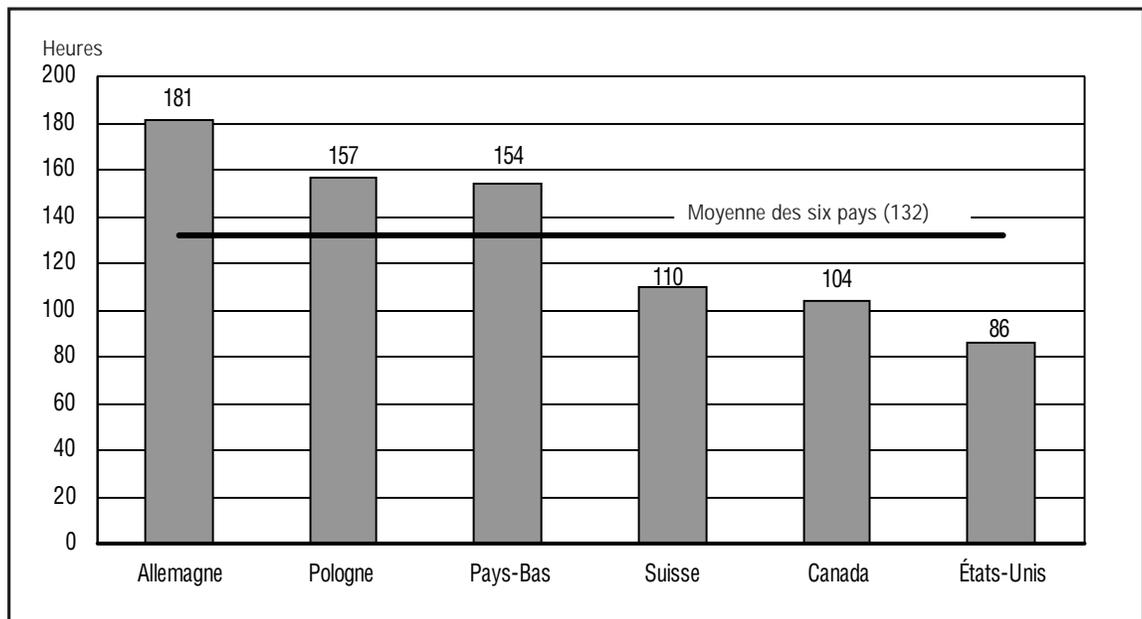


Heures de formation par stagiaire

En 1994, le stagiaire moyen canadien a reçu 104 heures de formation. Ce nombre était inférieur à la moyenne des six pays participant à l'enquête (on ne dispose d'aucune information sur les heures de formation en Suède) (voir le graphique 2.2).

Le classement des pays en fonction des heures de formation par stagiaire est pratiquement l'inverse du classement selon la fréquence de la formation. C'est aux États-Unis que l'on retrouve le plus faible nombre d'heures de formation par stagiaire, suivis du Canada. À l'autre extrémité, c'est en Allemagne que l'on compte le nombre le plus élevé d'heures de formation par stagiaire, suivie de la Pologne.

Graphique 2.2 Heures de formation par stagiaire



Fréquence de la formation par rapport aux heures de formation

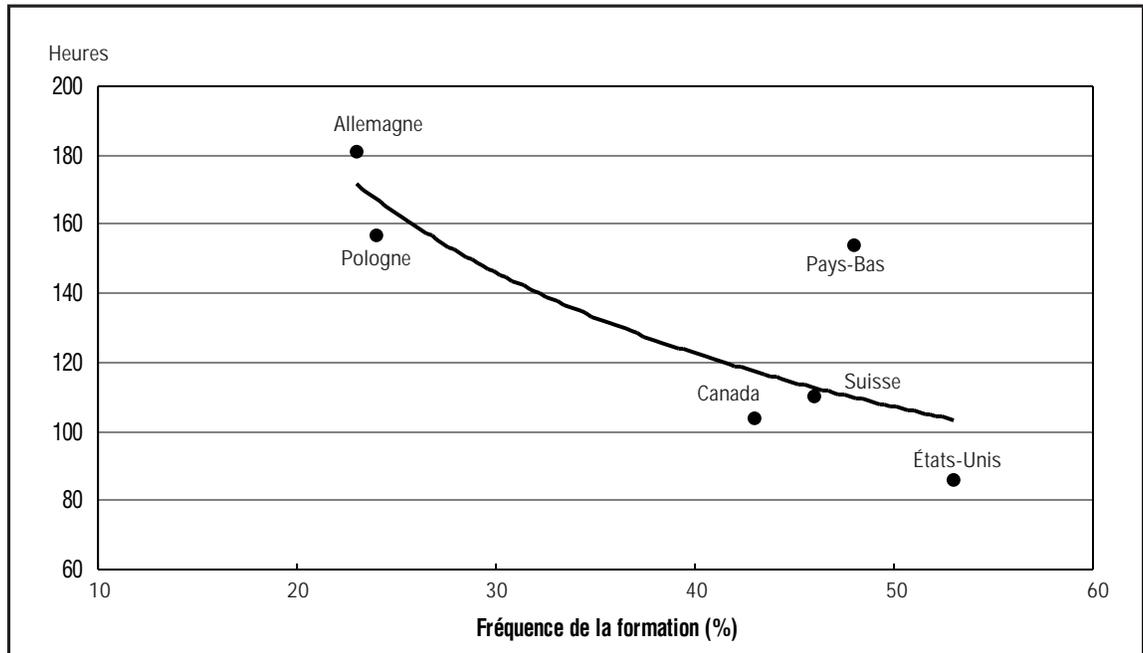
Jusqu'à maintenant, les résultats laissent supposer la présence d'un effet de compensation entre la fréquence et les heures de formation (voir le graphique 2.3). Dans certains pays tels le Canada et les États-Unis, les employés suivent habituellement plus souvent de la formation, mais de façon moins intensive. Par contraste, dans d'autres pays tels l'Allemagne et la Pologne, les employés ont tendance à suivre moins souvent de la formation, mais de façon plus intensive. Les Pays-Bas se démarquent du fait qu'ils présentent à la fois une fréquence élevée de formation chez les employés et un nombre d'heures élevé de formation par stagiaire.

Heures de formation par employé

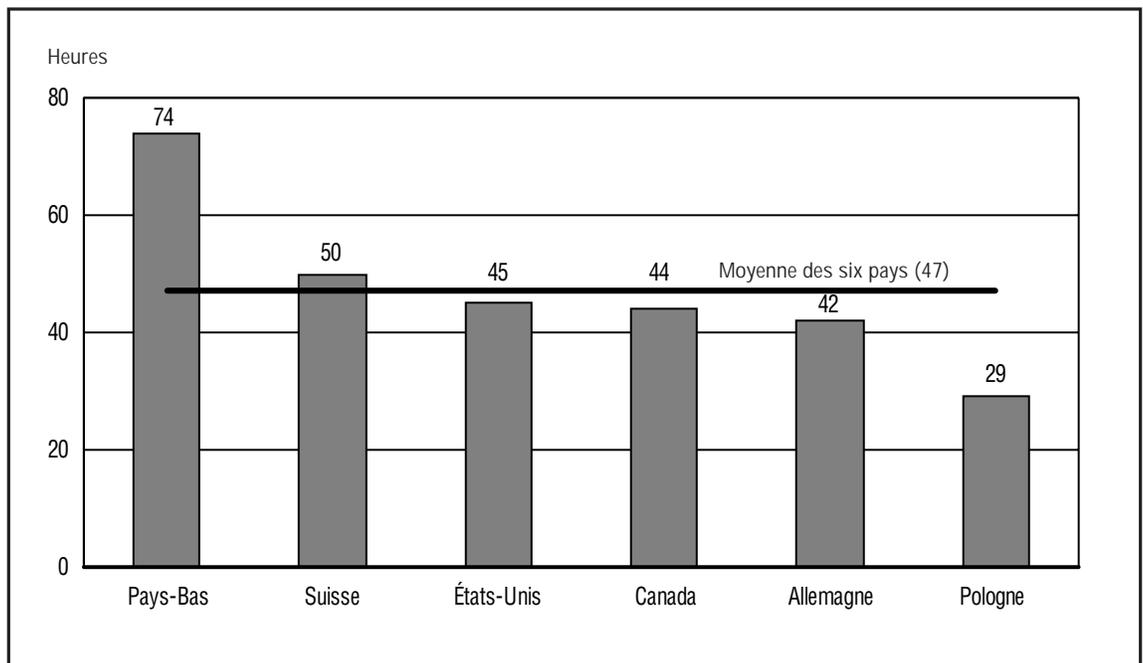
En 1994, au Canada, l'employé moyen a reçu 44 heures de formation, donnée semblable au nombre d'heures de formation par employé en Suisse, aux États-Unis et en Allemagne (voir le graphique 2.4). Toutefois, l'effort du Canada en matière de formation était considérablement moindre que celui des Pays-Bas (74 heures par employé)⁷. Ces comparaisons sont importantes. Comme on l'a expliqué précédemment, le nombre d'heures de formation *par employé* représente une mesure d'évaluation complète du niveau de l'effort en matière de formation.

Une constatation qui présente un intérêt particulier pour les Canadiens est la quasi-égalité de l'effort en matière de formation, mesuré en heures de formation par employé, entre le Canada et les États-Unis. Cette comparaison est importante pour le Canada étant donné ses liens commerciaux très étroits avec les États-Unis. De plus, les comparaisons entre le Canada et les États-Unis sont plus précises que celles avec d'autres pays en raison de la similarité des établissements de formation entre les deux pays. En revanche, on devrait considérer les comparaisons du Canada avec d'autres pays comme des indicateurs approximatifs plutôt que comme des mesures précises.

Graphique 2.3 Fréquence de la formation par rapport aux heures de formation



Graphique 2.4 Heures de formation par employé



Chapitre 3

Sources de financement

Il arrive souvent que le débat relatif à la formation se concentre sur les efforts qui relèvent de la responsabilité financière de l'employeur et sur le fait de savoir si les employeurs investissent suffisamment dans la formation de leurs travailleurs. Cependant, pour avoir un portrait plus complet, on doit examiner la formation à la charge de l'employeur et celle qui n'est pas aux frais de l'employeur. Même si la formation à la charge de l'employeur peut être plus directement liée aux besoins actuels des employés, la formation aux frais des personnes est plus susceptible de correspondre aux besoins éventuels en rapport avec la carrière, un aspect important dans un environnement où l'on s'attend à ce que les employés changent de carrière plus d'une fois au cours de leur vie professionnelle.

On a demandé aux répondants à l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA) de déterminer la provenance du financement pour chaque cours. Les deux réponses les plus répandues étaient l'employeur et soi-même. Les sources de financement les moins souvent mentionnées étaient les gouvernements et les syndicats ou les organisations professionnelles.

Les comparaisons ci-après excluent la Suède, qui n'a pas recueilli de renseignements sur les sources de financement, et l'Allemagne. Dans le cas de ce dernier pays, la partie du questionnaire qui traitait du financement était structurée différemment de celle des autres pays, ce qui rendait les comparaisons difficiles⁸.

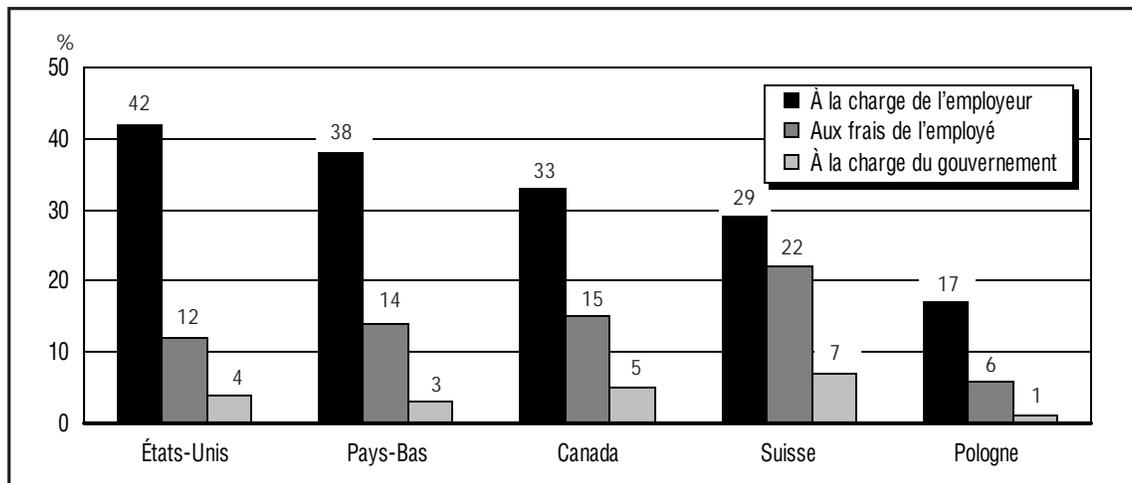
Il faut remarquer que les activités à la charge de l'employeur et celles aux frais de l'employé ne totalisent pas l'ensemble des frais. Deux grandes raisons expliquent cette situation :

- une partie de la formation n'est financée ni par l'employeur ni par l'employé, mais par d'autres sources telles les gouvernements ou les syndicats;
- le même cours peut être financé par plus d'une source.

Les résultats de l'EIAA indiquent que, dans tous les pays, la fréquence de la formation à la charge de l'employeur était plus élevée que la fréquence de la formation aux frais de l'employé (voir le graphique 3.1). Par ailleurs, dans tous les pays, le nombre moyen d'heures de formation aux frais de l'employé était supérieur à celui de la formation à la charge de l'employeur (voir le graphique 3.2)⁹.

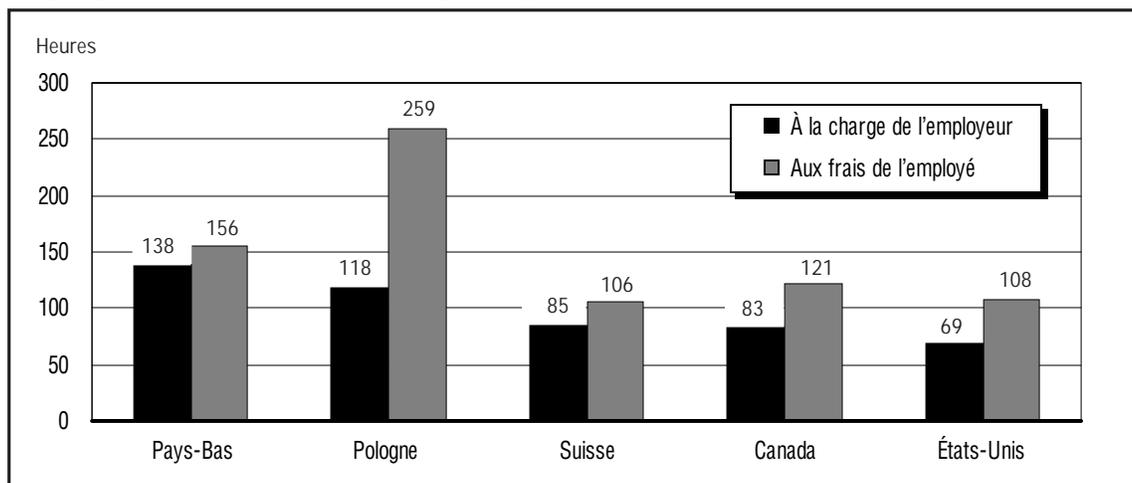
En ce qui concerne le nombre d'heures de formation par employé, la formation à la charge de l'employeur était plus importante que la formation aux frais de l'employé dans tous les pays, en particulier aux Pays-Bas (voir le graphique 3.3). Des comparaisons semblables entre le Canada et les États-Unis montrent que les différences entre les deux pays sont plutôt faibles. Les employés canadiens ont tendance à suivre un peu plus de formation à leurs frais, tandis qu'aux États-Unis les employés reçoivent habituellement un peu plus de formation à la charge de leur employeur.

Graphique 3.1 Fréquence de la formation chez les employés selon la source de financement

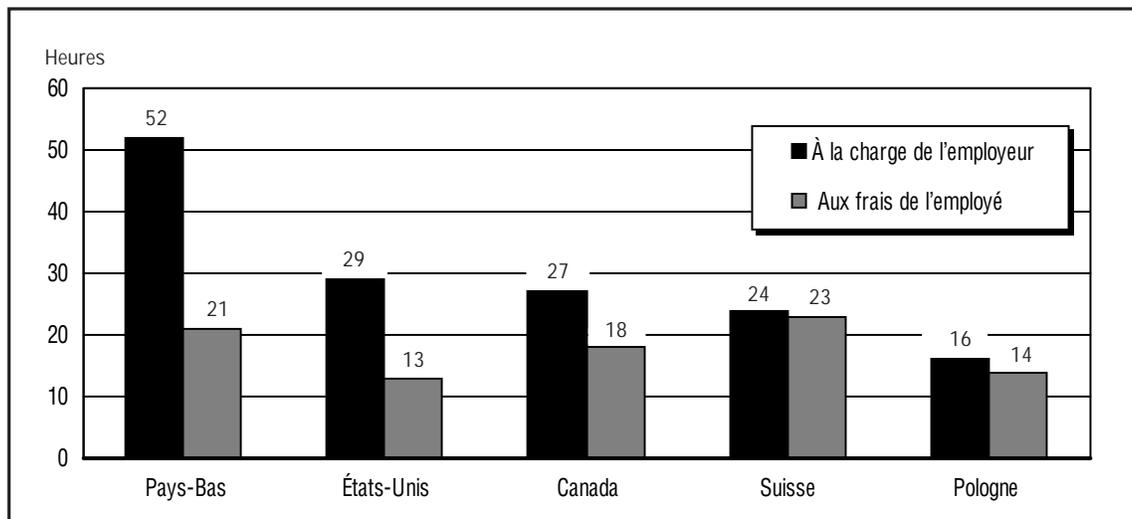


52

Graphique 3.2 Heures de formation par stagiaire selon la source de financement



Graphique 3.3 Heures de formation par employé selon la source de financement



Chapitre 4

La formation selon les caractéristiques des employés

Contexte

Une question importante de politique est de savoir si les employés ont un accès égal à la formation, quels que soient l'âge, le sexe, la branche d'activité, la profession ou d'autres caractéristiques. Les comparaisons du niveau de l'effort de formation selon les caractéristiques des employés fournissent un premier aperçu à cet égard. Toutefois, pour mieux évaluer l'accessibilité, on doit également tenir compte des différences dans les besoins en matière de formation.

L'analyse de l'effort de formation selon les caractéristiques des employés est compliquée par le fait que les comparaisons doivent être faites non seulement entre les diverses caractéristiques et les divers pays, mais aussi entre la fréquence et les heures de formation, de même qu'entre la formation à la charge de l'employeur et celle aux frais de l'employé.

Le présent chapitre porte principalement sur les statistiques relatives à la fréquence, d'abord sur la fréquence de l'ensemble de la formation, et ensuite sur la fréquence de la formation à la charge de l'employeur. On dispose de renseignements sur la fréquence de l'ensemble de la formation pour tous les pays participant à l'enquête. On dispose de renseignements sur la fréquence de la formation à la charge de l'employeur pour tous les pays, sauf la Suède (l'information n'a pas été recueillie) et l'Allemagne (l'information a été recueillie d'une façon différente).

Bien que le nombre d'heures de formation par employé représente une mesure plus précise de l'effort de formation, cette information n'est pas disponible pour la Suède et présente une variabilité élevée d'échantillonnage dans le cas de l'Allemagne et de la Pologne. Les statistiques sur le nombre d'heures de formation selon les caractéristiques des employés sont présentées à l'annexe A et on y fait uniquement une brève référence dans le corps principal de l'étude.

Constatations détaillées

Les graphiques 4.1 à 4.4 illustrent la fréquence de tout type de cours de formation ou d'études au Canada selon les diverses caractéristiques des employés, et on les compare ensuite à la moyenne pour tous les pays participant à l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA)⁰. On retrouve à l'annexe A (voir les tableaux A1 à A5) des renseignements détaillés sur la fréquence et les heures de formation par pays.

Âge

- La fréquence de la formation était semblable entre les groupes plus jeunes et les groupes d'âge moyen, mais elle était inférieure dans le cas du groupe des personnes plus âgées (voir le graphique 4.1). On observe une tendance semblable dans les sept pays. De plus, la tendance est semblable en ce qui concerne la formation à la charge

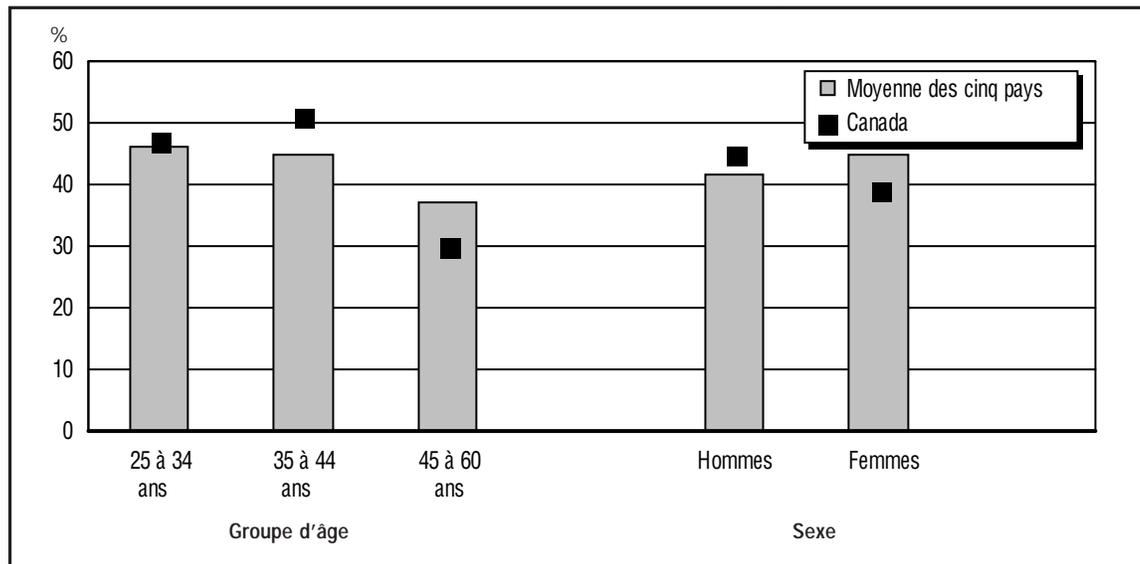
de l'employeur et celle aux frais de l'employé. Une explication plausible de la fréquence plus faible de la formation chez les travailleurs plus âgés peut tenir au fait que le besoin de formation est également moindre en raison de l'expérience de travail de ces personnes.

- Le nombre d'heures de formation par stagiaire diminuait également avec l'âge. Toutefois, la baisse était plus prononcée entre le groupe d'âge plus jeune et celui d'âge moyen.
- Le Canada était le pays où l'on constatait la tendance comportant le plus grand écart en fonction de l'âge en ce qui concerne la fréquence de l'ensemble de la formation et celle de la formation à la charge de l'employeur, mais c'est aussi le pays où l'on relevait la tendance la plus égale selon l'âge dans le cas du nombre d'heures de formation par stagiaire.

Sexe

- Les employées présentaient une fréquence plus élevée de formation suivie à leurs frais que leurs homologues masculins dans tous les pays (sauf aux États-Unis où elle était la même dans les deux cas). Par contre, elles présentaient une fréquence plus faible de formation à la charge de l'employeur (sauf encore une fois aux États-Unis, où la fréquence était la même pour les deux sexes) (voir le graphique 4.1).
- À l'exception des Pays-Bas et de la Pologne, les stagiaires de sexe féminin ont reçu moins d'heures de formation que les stagiaires de sexe masculin.
- C'est au Canada qu'on remarque le plus important fossé entre les sexes en ce qui concerne la fréquence de la formation à la charge de l'employeur¹¹. Pour ce qui est du nombre total d'heures de formation par employé, le plus important fossé entre les sexes a été observé aux États-Unis et au Canada.

Graphique 4.1 Fréquence de l'ensemble de la formation selon l'âge et le sexe

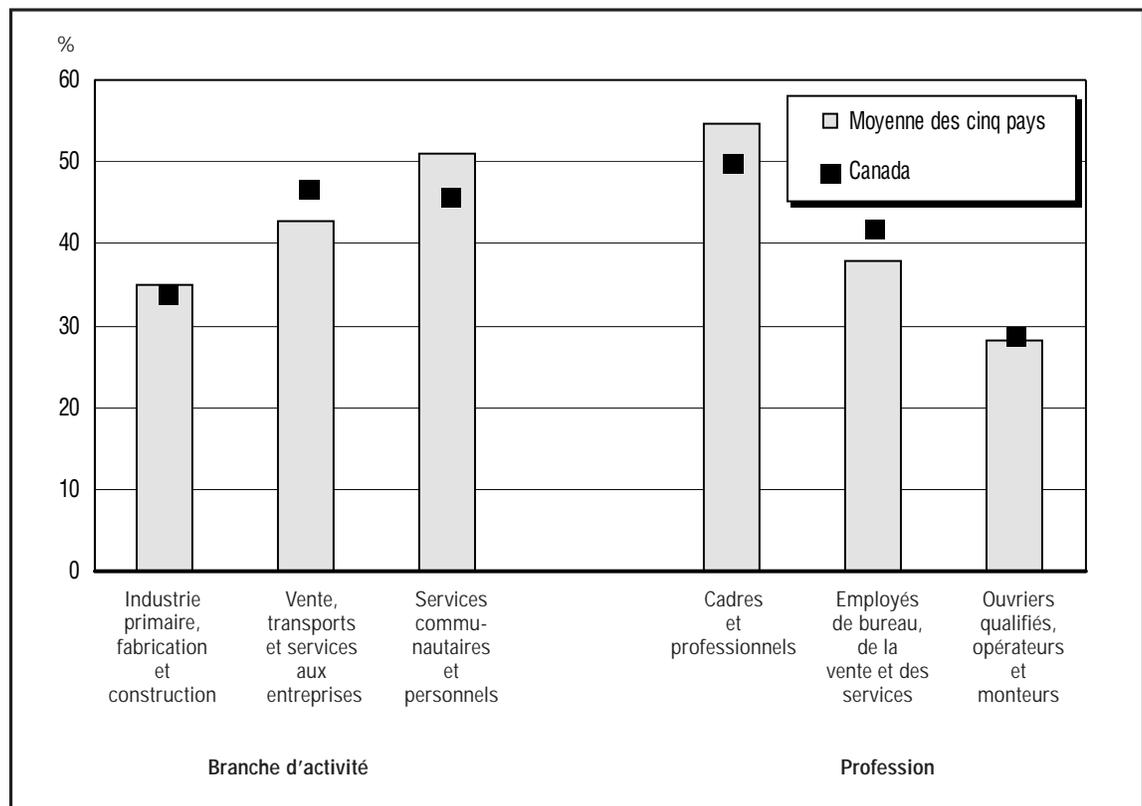


Nota : La Suède et l'Allemagne ne sont pas incluses dans la moyenne des cinq pays.

Branche d'activité

- Les employés travaillant dans des industries de production de biens présentaient la plus faible fréquence de formation (voir le graphique 4.2). Cette constatation s'appliquait tant pour la formation à la charge de l'employeur que pour la formation aux frais de l'employé, et ce dans tous les pays. C'est d'autant plus surprenant que la majeure partie du commerce international se fait dans les biens plutôt que dans les services et que la formation est généralement perçue comme étant essentielle à la compétitivité¹².
- Le nombre d'heures de formation par stagiaire différait de façon importante d'un pays à l'autre. C'est en Allemagne qu'on retrouvait le plus important écart entre les industries de production de biens et les services personnels, bien que cette estimation présente une grande variabilité d'échantillonnage. En conséquence, l'Allemagne semble être le seul pays où le nombre total d'heures de formation par employé (qui reflète à la fois la fréquence et les heures de formation par stagiaire) était plus élevé dans la branche de la production de biens que dans les autres branches d'activité. Il se peut qu'en Allemagne, la formation soit plus axée stratégiquement par rapport à ses besoins en matière d'exportation que dans les autres pays.
- Au Canada, comme dans les autres pays, on affichait une fréquence plus faible de formation dans la branche de la production de biens. Par ailleurs, le nombre d'heures de formation par stagiaire ne différait pas beaucoup selon la branche, ce que l'on a également observé aux États-Unis.

Graphique 4.2 Fréquence de l'ensemble de la formation selon la branche d'activité et la profession



Nota : La Suède et l'Allemagne ne sont pas incluses dans la moyenne des cinq pays

Profession

- Les cadres et les professionnels présentaient une fréquence plus élevée de formation que les ouvriers qualifiés, les opérateurs et les monteurs (voir le graphique 4.2). Cette constatation s'appliquait tant pour la formation à la charge de l'employeur que pour celle aux frais de l'employé et s'appliquait également à tous les pays participant à l'enquête.
- Le nombre d'heures de formation ne suivait pas une tendance commune entre les pays. Au Canada et aux États-Unis, le nombre total d'heures de formation était le plus élevé dans le cas des ouvriers qualifiés, des opérateurs et des monteurs.
- La tendance en matière de formation au Canada selon la profession était semblable à celle des autres pays. Fait intéressant, les emplois de bureau et ceux des secteurs de la vente et des services, qui sont à prédominance féminine, avaient une fréquence plus élevée de formation que les emplois d'ouvriers qualifiés, d'opérateurs et de monteurs, lesquels sont à prédominance masculine. Toutefois, les emplois de cadres et de professionnels (qui ont tendance à être des emplois à prédominance masculine) présentent une fréquence de formation plus élevée que la moyenne.

Taille de l'entreprise

- La tendance de la formation en fonction de la taille de l'entreprise était semblable dans tous les pays participant à l'enquête. Les entreprises plus petites (définies dans le présent cas comme ayant moins de 100 employés) affichaient une fréquence relativement plus faible de formation (voir le graphique 4.3).
- Le nombre d'heures de formation par stagiaire était le même dans les petites comme dans les grandes entreprises, tant au Canada qu'aux États-Unis. Pour ce qui est du reste des pays, les entreprises plus petites affichaient un nombre d'heures plus élevé.
- En ce qui concerne la fréquence de la formation à la charge de l'employeur, l'écart entre les petites et les grandes entreprises était le plus faible au Canada et en Pologne et le plus grand aux États-Unis.

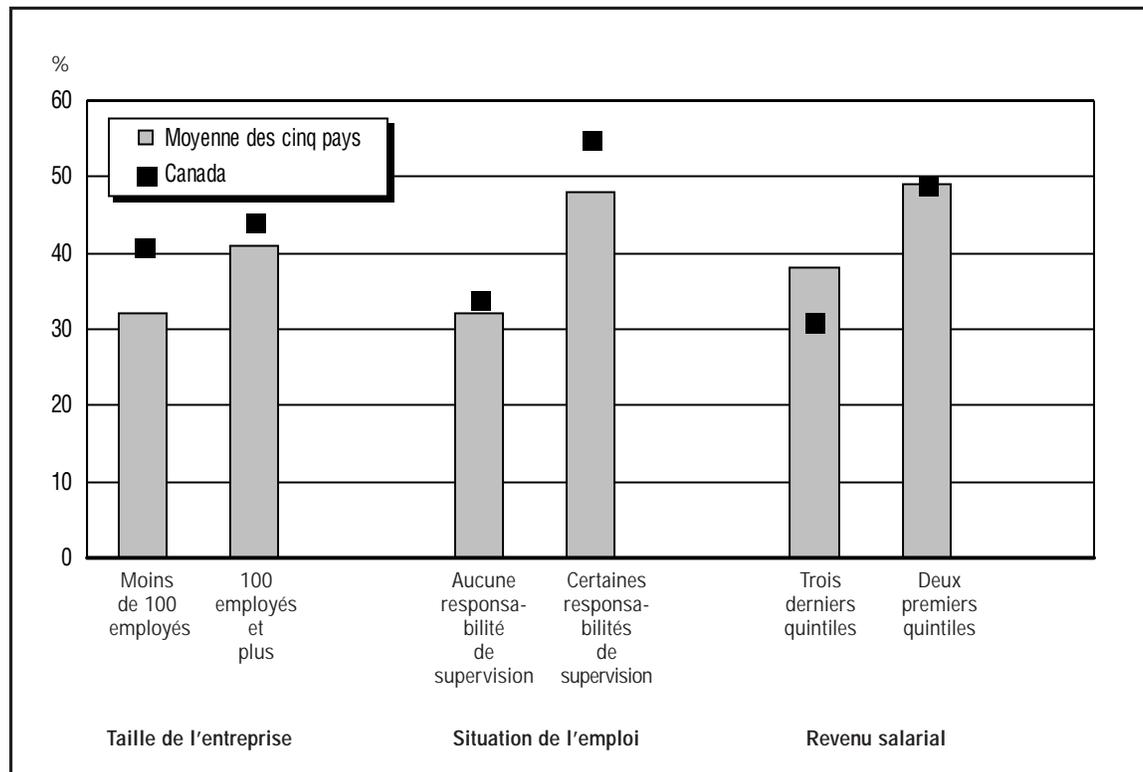
Situation de l'emploi

- Les employés qui ont des responsabilités de supervision affichaient une fréquence plus élevée de formation dans tous les pays (voir le graphique 4.3), tandis que le nombre d'heures par stagiaire ne différait pas de façon significative entre les employés ayant des responsabilités de supervision et ceux n'en ayant pas. Les résultats correspondent à ceux obtenus à l'égard des cadres et des professionnels dont il a déjà été question.

Revenu salarial

- Les employés moins bien rémunérés avaient une fréquence plus faible de formation dans tous les pays (voir le graphique 4.3). En outre, au Canada et aux États-Unis, les employés moins bien rémunérés affichaient également une fréquence plus faible de formation aux frais de l'employé, ce qui laisse probablement supposer un besoin moindre de formation chez ceux qui ont un faible revenu.

Graphique 4.3 Fréquence de l'ensemble de la formation selon la taille de l'entreprise, la situation de l'emploi et le revenu salarial



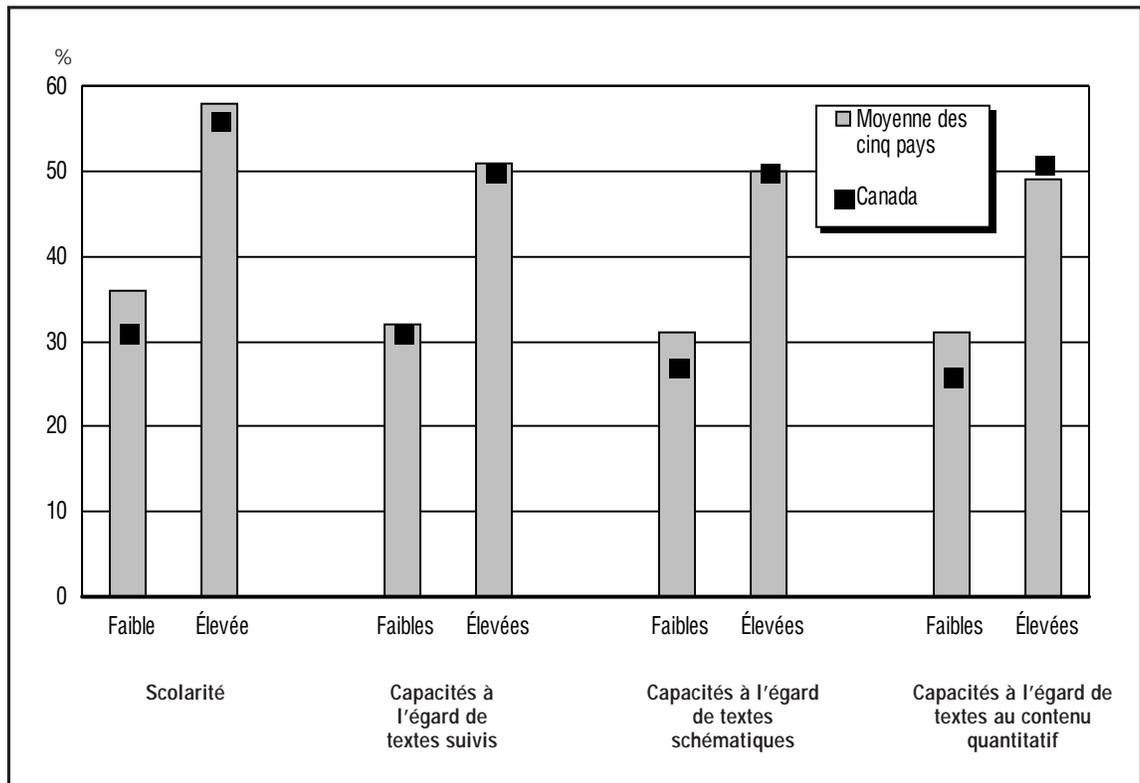
Nota : La Suède et l'Allemagne ne sont pas incluses dans la moyenne des cinq pays .

On ne dispose d'aucune information sur la taille des entreprises dans le cas des Pays-Bas.

Scolarité et capacités de lecture

- Dans tous les pays, on observe une relation positive forte entre le niveau de scolarité et le niveau de capacités de lecture d'une part, et la fréquence de la formation d'autre part. Ainsi, les personnes possédant un niveau de scolarité plus élevé ou ayant obtenu un résultat supérieur en ce qui touche leurs capacités de lecture ont suivi de la formation, tant à la charge de leur employeur qu'à leurs frais (voir le graphique 4.4).
- Il ne se dégageait aucune tendance précise en fonction du niveau de scolarité ou du niveau de capacités de lecture concernant les heures de formation par stagiaire. Ainsi, bien que la fréquence de la formation dépende du niveau de scolarité et du niveau de capacités de lecture, l'intensité de la formation n'en dépend pas.
- La tendance de la fréquence de la formation selon le niveau de scolarité et le niveau de capacités de lecture au Canada était semblable à celle observée dans les autres pays participant à l'enquête (voir le graphique 4.4).
- Le rapport entre la scolarité, les capacités de lecture et la formation est complexe. On peut le résumer en fonction du cycle vertueux scolarité-capacités de lecture-travail (voir le graphique 4.5).

Graphique 4.4 Fréquence de l'ensemble de la formation selon le niveau de scolarité et le niveau de capacités de lecture



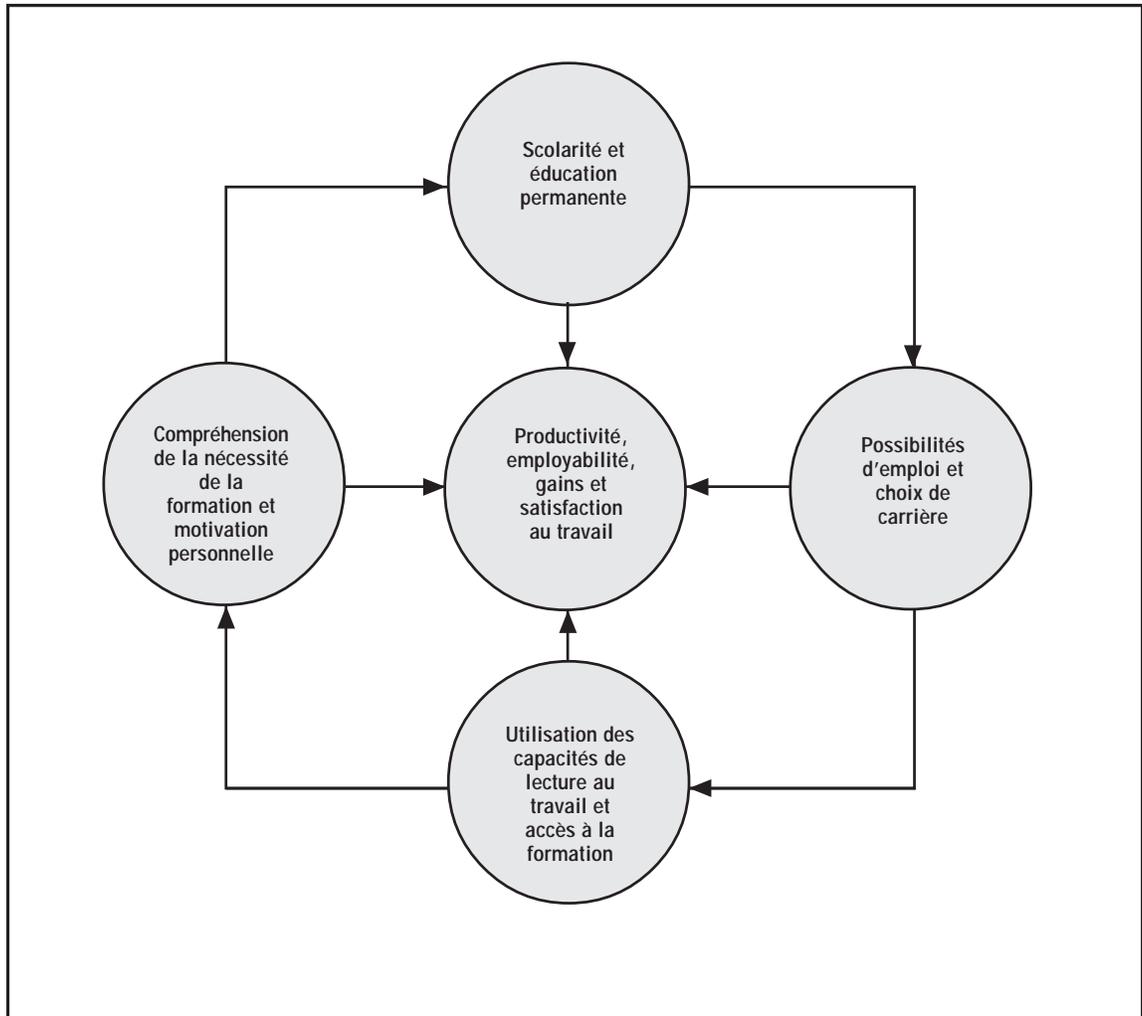
Nota : La Suède et l'Allemagne ne sont pas incluses dans la moyenne des cinq pays.

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 compréhension plus forte de l'importance de la formation, qui est un facteur clé de motivation pour suivre plus de formation ou faire d'autres études.

Le cycle vertueux décrit précédemment est habituellement renforcé par une interaction entre l'utilisation des capacités de lecture au travail et à la maison.

Graphique 4.5 Le cycle vertueux scolarité-capacités de lecture-travail



Répercussions possibles

L'une des constatations les plus intéressantes de l'analyse était la similitude des rapports entre la fréquence de la formation et les caractéristiques des employés dans les sept pays. Cette constatation peut laisser supposer l'une des deux possibilités suivantes :

- les questions d'accessibilité sont semblables dans tous les pays participant à l'EIAA;
- le niveau de l'effort de formation reflète davantage le besoin de formation que les différences en ce qui concerne l'accessibilité, et le besoin de formation diffère selon les caractéristiques des employés.

Une autre observation intéressante est qu'il arrive souvent que les groupes qui affichent une fréquence plus élevée de formation à la charge de l'employeur ont également une fréquence plus élevée de formation à leurs frais. Cette situation s'applique à pratiquement toutes les caractéristiques des employés, en particulier le niveau de scolarité et le niveau de capacités de lecture. Cela laisse supposer que les différences en ce qui concerne la formation à la charge de l'employeur reflètent, du moins dans une certaine mesure, les différences dans la perception qu'ont les employés de leur besoin de formation (Kapsalis, 1996a).

Deux exceptions à cette dernière observation, présentes dans tous les pays, sont le sexe et la taille de l'entreprise. Ainsi :

- bien que les hommes et les femmes aient affiché une fréquence plus élevée de la formation à leurs frais, les hommes affichaient une fréquence plus élevée de la formation à la charge de l'employeur;
- de même, bien que les employés des petites entreprises aient suivi plus de formation à leurs frais que ne l'ont fait les employés dans les grandes entreprises, ils recevaient moins de formation à la charge de leur employeur.

Dans ces deux cas, il existe des preuves d'obstacles à la formation dans tous les pays participants. Cette question sera analysée en détail plus loin, lorsqu'on examinera les perceptions quant à la nécessité de suivre plus de formation.

Chapitre 5

Le souhait de suivre plus de formation

Une question particulièrement intéressante de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA) était la suivante : «Depuis le mois d'août 1993, est-ce que vous avez voulu suivre une formation ou faire des études quelconques pour des raisons reliées à votre carrière ou à votre emploi, mais ne l'avez pas fait?» Quoique subjective, cette question offre une mesure de la demande non satisfaite de formation en rapport avec le travail.

Comparaisons selon les caractéristiques des employés

Les comparaisons selon les caractéristiques des employés méritent qu'on s'y attarde parce qu'elles permettent de mieux cibler où peuvent se concentrer les écarts en matière de formation. Toutefois, une constatation particulièrement intéressante est que, pour la plupart, les caractéristiques qui sont associées à une fréquence plus élevée de formation sont également associées à un désir de suivre plus de formation axée sur le travail ou la carrière.

Deux exceptions importantes à l'observation ci-dessus sont le sexe et la taille de l'entreprise. Cela confirme avec plus de certitude l'interprétation selon laquelle les employés des deux sexes travaillant dans les entreprises plus petites ont moins accès à une formation aux frais de l'employé. De façon plus détaillée, on constate les points suivants :

- Le pourcentage d'employés qui voulaient suivre plus de formation était également élevé dans le cas des groupes d'âge de 25 à 34 ans et de 35 à 44 ans, mais plus faible chez les travailleurs plus âgés (voir le tableau 5.1).
- Par contre, le pourcentage d'employés qui voulaient suivre plus de formation était plus élevé chez les femmes que chez les hommes, ce qui laisse supposer que les femmes sont confrontées à plus d'obstacles quand il s'agit d'avoir accès à une formation liée à l'emploi.
- Les employés ayant des responsabilités de supervision avaient non seulement reçu plus de formation, mais ils étaient également plus susceptibles de vouloir plus de formation. Cette constatation tend à appuyer l'idée selon laquelle, exception faite des obstacles à la formation, la demande des employés en matière de formation est un élément clé pour déterminer combien de formation sera donnée.
- Par contre, le pourcentage d'employés qui voulaient suivre plus de formation était plus élevé chez les personnes travaillant dans de petites entreprises. Étant donné que ce groupe d'employés est associé à un niveau de formation inférieur à la moyenne, cette constatation laisse supposer la présence d'un écart en matière de formation.
- Les employés qui possédaient un niveau de scolarité et un niveau de capacités de lecture plus élevés affichaient une fréquence plus forte non seulement en ce qui concerne la formation, mais aussi quant à la volonté de suivre plus de formation.

Tableau 5.1 Pourcentage d'employés voulant suivre plus de formation axée sur le travail

	Canada	États-Unis	Suisse	Pays-Bas	Pologne
			%		
Groupe d'âge					
25 à 34 ans	36	30	34	26	18
35 à 44 ans	36	30	33	22	16
45 à 60 ans	27	22	21	15	12
Sexe					
Hommes	31	26	29	20	16
Femmes	35	29	31	27	15
Branche d'activité					
Industries de production de biens	27	29	29	21	12
Vente, transports et services aux entreprises	39	21	29	22	18
Services communautaires et personnels	31	31	31	21	18
Profession					
Cadres et professionnels	36	34	32	24	26
Ouvriers qualifiés, opérateurs et monteurs	23	21	24	18	10
Employés de bureau, de la vente et des services	36	24	31	21	9
Taille de l'entreprise					
Moins de 100 employés	43	27	31	–	14
100 employés et plus	29	28	29	–	17
Situation de l'emploi					
Aucune responsabilité de supervision	26	24	29	19	14
Certaines responsabilités de supervision	42	31	31	26	19
Revenu salarial					
Trois derniers quintiles	32	27	30	21	14
Deux premiers quintiles	32	36	31	23	19
Scolarité					
Faible : niveaux 1 et 2	28	21	30	20	11
Élevée : niveau 3	38	35	27	27	30
Compréhension de textes suivis					
Faible : niveaux de capacités 1 et 2	30	20	28	19	13
Élevée : niveaux de capacités 3 à 5	34	32	31	23	23
Compréhension de textes schématiques					
Faible : niveaux de capacités 1 et 2	33	20	29	19	12
Élevée : niveaux de capacités 3 à 5	32	32	30	23	23
Compréhension de textes au contenu quantitatif					
Faible : niveaux de capacités 1 et 2	30	21	28	19	11
Élevée : niveaux de capacités 3 à 5	34	31	30	23	23
Ensemble des caractéristiques	33	27	30	22	15

– Information non recueillie.

Nota : On ne dispose d'aucune information pour la Suède et l'Allemagne.

Comparaisons globales

Des cinq pays, le Canada est celui qui affiche la plus forte fréquence chez les employés qui voulaient suivre plus de formation pour des raisons liées à l'emploi ou à la carrière (34 %). Toutefois, il y a deux interprétations conflictuelles :

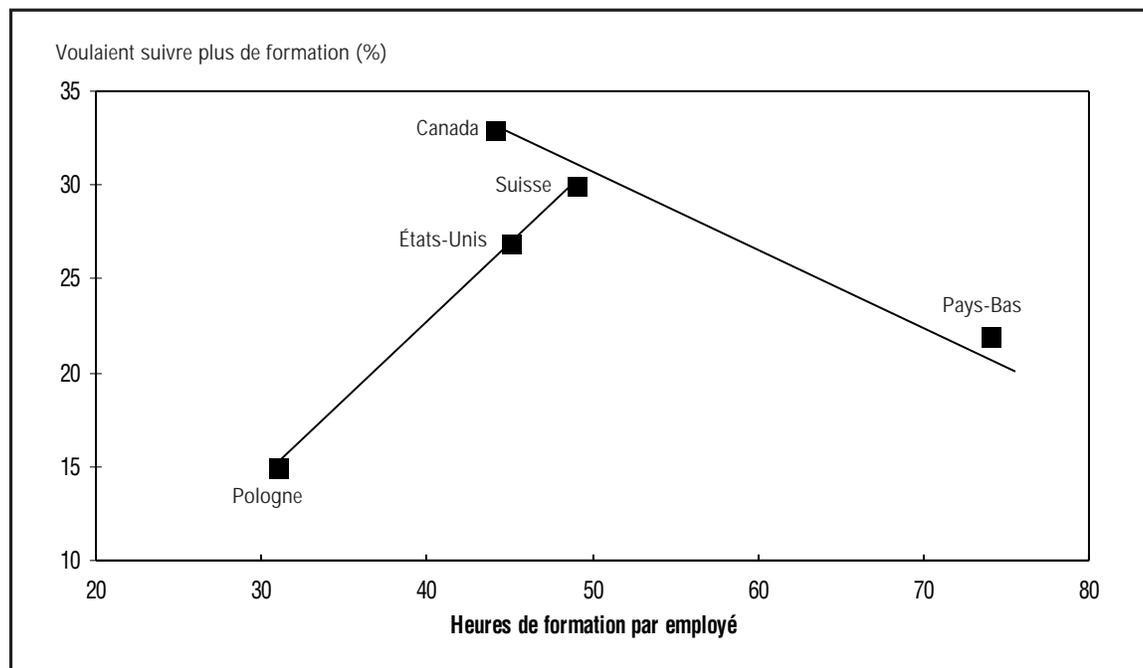
- plus le niveau de formation est faible, plus le nombre de demandes non satisfaites de formation est élevé;
- les employés qui reçoivent plus de formation veulent aussi habituellement suivre plus de formation.

Le graphique 5.1 montre les deux interprétations conflictuelles :

- La Pologne a un faible niveau de formation et une faible demande pour suivre plus de formation, ce qui laisse supposer que les employés n'exercent pas de pression pour suivre plus de formation.
- Par contre, les Pays-Bas ont un niveau élevé de formation, mais une faible demande pour suivre plus de formation par rapport au Canada ou aux États-Unis, ce qui laisse supposer qu'il y a moins de demandes non satisfaites de formation.

Peu importe la façon d'interpréter cette observation, nous pouvons raisonnablement conclure que les employés au Canada sont relativement plus favorables au fait de suivre plus de formation que ceux des quatre autres pays.

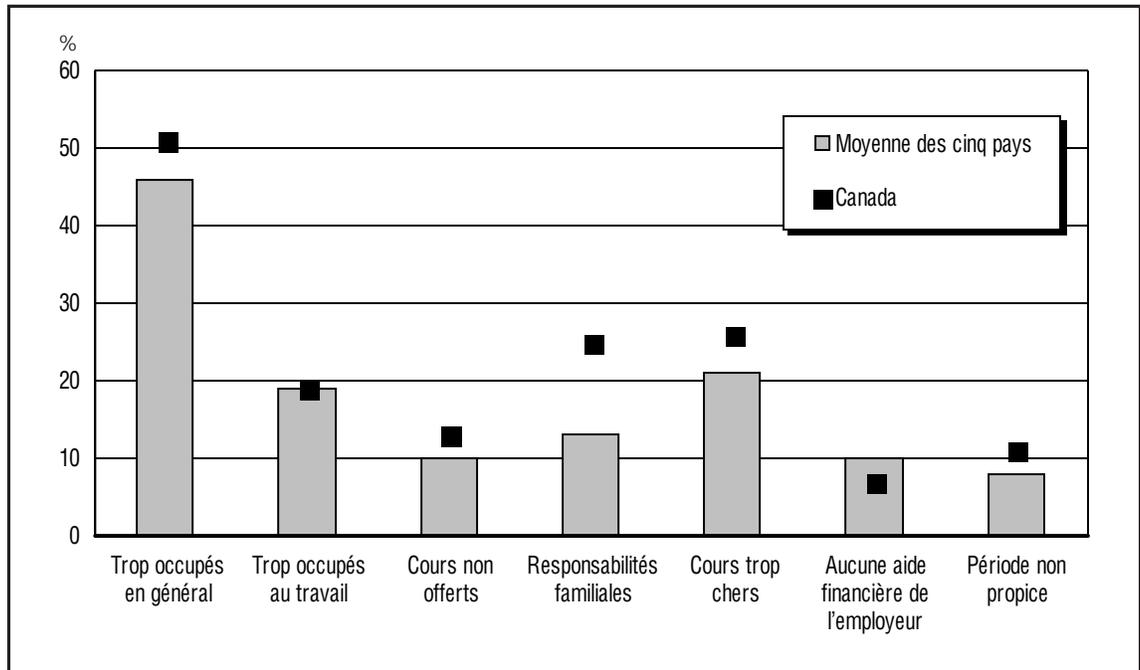
Graphique 5.1 Heures de formation par employé par rapport au souhait des employés de suivre plus de formation



Raisons pour ne pas suivre plus de formation

Quoique le pourcentage d'employés qui voulaient suivre plus de formation en rapport avec l'emploi varie de façon importante selon le pays, les raisons pour ne pas suivre plus de formation étaient semblables d'un pays à l'autre. Pour environ 50 % des employés au Canada (et les autres pays dans l'ensemble), la principale raison pour ne pas suivre plus de formation était qu'ils étaient de façon générale trop occupés. Pour environ 20 %, la raison était qu'ils étaient trop occupés au travail (voir le graphique 5.2)¹³.

Graphique 5.2 Raisons pour ne pas suivre plus de formation



Nota : La Suède et l'Allemagne ne sont pas incluses dans la moyenne des cinq pays.

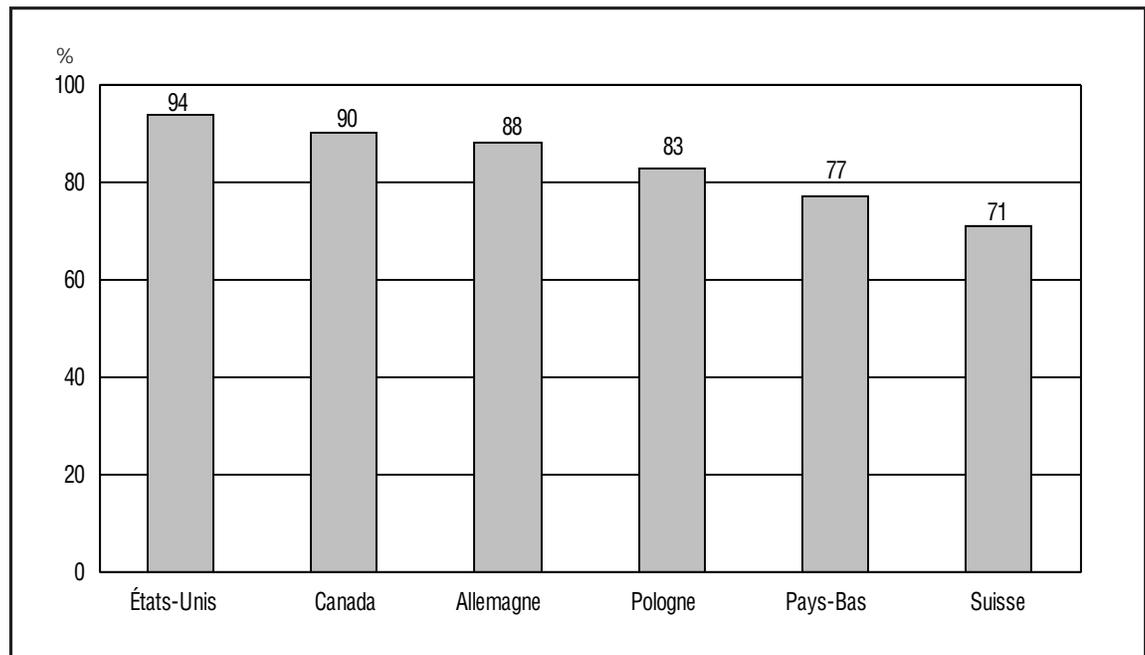
Chapitre 6

Caractéristiques de la formation

Principale raison pour suivre une formation

Dans la plupart des cas, la principale raison invoquée par les employés pour suivre une formation était liée à la carrière ou à l'emploi. Cette situation s'appliquait particulièrement au Canada et aux États-Unis, où respectivement 90 % et 94 % des stagiaires ont suivi au moins un cours de formation pour des raisons liées à la carrière ou à l'emploi (voir le graphique 6.1). Le pourcentage de stagiaires qui ont suivi une formation en rapport avec l'emploi était également élevé en Allemagne, mais relativement plus faible dans les autres pays. Ainsi, lorsqu'on se concentre uniquement sur la formation en rapport avec l'emploi, l'écart entre l'Amérique du Nord et l'Europe est plus petit.

Graphique 6.1 Pourcentage de stagiaires qui ont suivi au moins un cours en rapport avec la carrière ou l'emploi

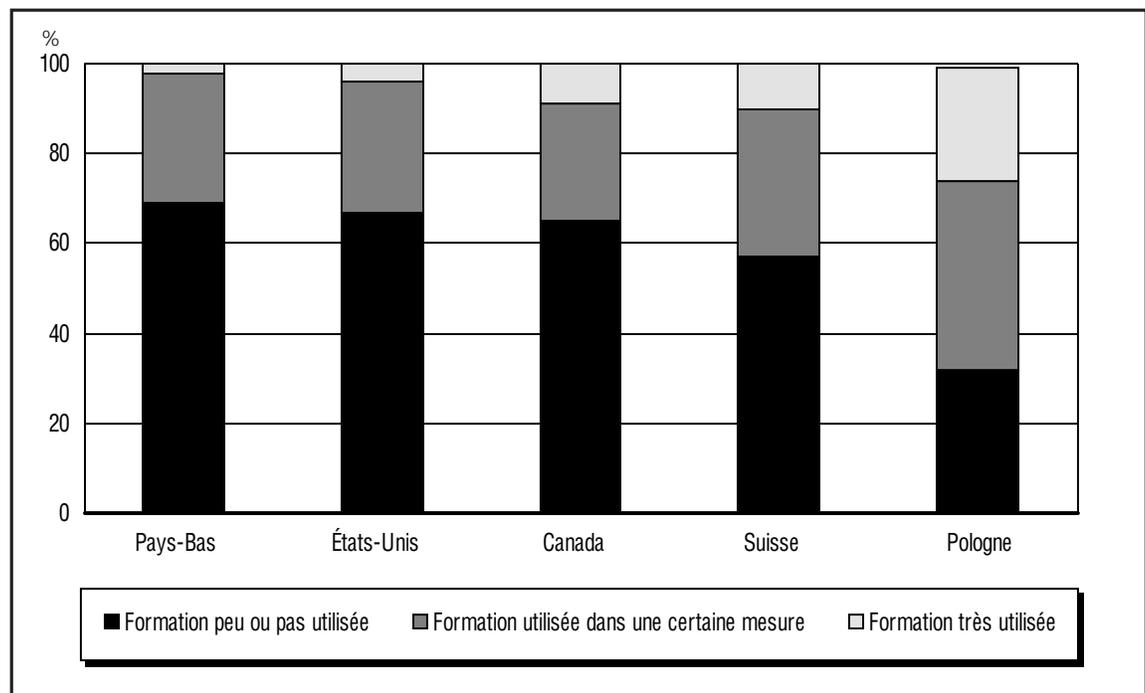


Utilisation au travail des compétences acquises

Environ 66 % des employés au Canada et aux États-Unis qui ont suivi une formation de leur employeur liée à l'emploi ont indiqué qu'ils utilisaient au travail leurs compétences acquises grâce à cette formation dans une grande mesure (voir le graphique 6.2). Environ 25 % ont indiqué faire une certaine utilisation de leurs compétences.

C'est aux Pays-Bas qu'on utilisait le plus au travail ses compétences acquises grâce à la formation. En Allemagne également, on en faisait une utilisation élevée. Par contre, c'est en Pologne que les employés faisaient le moins appel à leurs compétences acquises au travail. Toutefois, les résultats en Allemagne ne sont pas indiqués au graphique 6.2 étant donné qu'il est difficile, dans le cas de ce pays, de faire une distinction entre les données sur la formation à la charge de l'employeur et celles sur la formation qui n'est pas aux frais de l'employeur.

Graphique 6.2 Utilisation au travail de la formation en rapport avec l'emploi à la charge de l'employeur



Moyens pour dispenser la formation

Dans tous les pays, la formation était le plus souvent donnée dans des salles de classe, y compris les ateliers et les colloques. Au Canada, par exemple, 90 % des activités de formation se donnaient dans une salle de classe, tandis que seulement 4 % des activités étaient une formation en cours d'emploi (voir le tableau 6.1). Par conséquent, malgré le fait que la formation en cours d'emploi est incluse dans la définition de la formation de l'EIAA, à toutes fins pratiques seules les données relatives à la formation formelle ont été recueillies dans l'enquête.

Tableau 6.1 Moyens utilisés pour dispenser la formation

	Canada	États-Unis	Suisse	Pays-Bas	Pologne	Allemagne
	%					
Formation avec aide financière de l'employeur						
Salles de classe, colloques et ateliers	90	87	87	81	89	94
Ordinateurs, vidéocassettes et lecture	5	6	10	17	7	6
Formation en cours d'emploi seulement	4	8	4	2	4	0
Total	100	100	100	100	100	100
Formation sans aide financière de l'employeur						
Salles de classe, colloques et ateliers	90	90	80	61	84	78
Ordinateurs, vidéocassettes et lecture	10	7	19	38	15	22
Formation en cours d'emploi seulement	0	3	1	1	2	0
Total	100	100	100	100	100	100

Nota : On ne dispose d'aucune information pour la Suède.

Lieu de la formation

Le lieu de la formation varie beaucoup d'un pays à l'autre. Au Canada et aux États-Unis, presque la moitié des répondants ont suivi une formation à la charge de l'employeur sur le lieu de travail. En Suisse, l'endroit le plus commun dans le cas de la formation à la charge de l'employeur était les centres de formation, tandis qu'en Pologne, le lieu de travail et les centres de formation étaient généralement utilisés comme lieu de formation (voir le tableau 6.2).

En ce qui concerne la formation à la charge d'une personne autre que l'employeur, 46 % des cours au Canada ont été suivis dans des établissements d'enseignement publics (écoles primaires et secondaires, collèges et universités). Ce taux est comparable à celui enregistré aux États-Unis (43 %), mais est nettement supérieur à celui enregistré en Suisse et en Pologne. On ne dispose d'aucun renseignement sur l'Allemagne et la Suède, et il était difficile d'interpréter le codage dans les Pays-Bas.

Tableau 6.2 Lieu où sont donnés les cours de formation

	Canada	États-Unis	Suisse	Pologne
	%			
Formation avec aide financière de l'employeur				
Établissement d'enseignement public	17	19	6	8
École de commerce ou centre de formation	35	32	58	37
Lieu de travail	42	45	22	38
Domicile, centre communautaire ou autre	6	4	14	18
Total	100	100	100	100
Formation sans aide financière de l'employeur				
Établissement d'enseignement public	46	43	12	30
École de commerce ou centre de formation	15	27	54	30
Domicile, centre communautaire ou autre	38	30	34	40
Total	100	100	100	100

Nota : On ne dispose d'aucune information pour la Suède.

Les renseignements relatifs à l'Allemagne ne sont pas reproduits étant donné que la question du financement de la formation était ambiguë dans le cas de ce pays.

Les renseignements pour les Pays-Bas ne sont pas reproduits étant donné que la catégorie la plus répandue était "ailleurs".

Objectifs de la formation

Dans tous les pays, sauf aux Pays-Bas, l'objectif le plus répandu en ce qui concerne la formation à la charge de l'employeur était d'améliorer ses perspectives de carrière grâce au perfectionnement professionnel. Au Canada, 84 % de tous les cours signalés par les employés avaient pour objectif l'amélioration des compétences professionnelles (voir le tableau 6.3).

De même, l'amélioration des compétences professionnelles était l'objectif le plus répandu en ce qui concerne la formation qui n'était pas à la charge de l'employeur. En outre, particulièrement au Canada et aux États-Unis, les objectifs souvent mentionnés étaient d'obtenir un diplôme d'études universitaires, un diplôme d'études collégiales, ou un certificat de métier ou un certificat professionnel.

Tableau 6.3 Principal objectif des cours de formation

	Canada	États-Unis	Suisse	Pologne
			%	
Formation avec aide financière de l'employeur				
Perfectionnement professionnel	84	75	75	83
Diplôme d'études universitaires ou collégiales	6	6	1	3
Certificat de métier, certificat professionnel ou apprentissage	5	4	5	10
Autre	5	15	19	5
Total	100	100	100	100
Formation sans aide financière de l'employeur				
Perfectionnement professionnel	46	44	40	61
Diplôme d'études universitaires ou collégiales	15	26	2	11
Certificat de métier, certificat professionnel ou apprentissage	16	5	10	9
Autre	22	25	48	18
Total	100	100	100	100

Nota : On ne dispose d'aucune information pour la Suède.

Les renseignements relatifs à l'Allemagne ne sont pas reproduits étant donné que la question du financement de la formation était ambiguë dans le cas de ce pays.

Les renseignements pour les Pays-Bas ne sont pas reproduits étant donné que la catégorie la plus répandue était "autre".

Qui a suggéré la formation

Une constatation intéressante de l'analyse est que la formation à la charge de l'employeur est habituellement suggérée par l'employé. Au Canada par exemple, 29 % des cours de formation à la charge de l'employeur ont été suggérés par l'employé seulement et 15 % des cours ont été suggérés à la fois par l'employé et l'employeur (voir le tableau 6.4).

Ces résultats indiquent que les employés ont plus d'influence sur les décisions en matière de formation à la charge de l'employeur qu'on semble le croire en général. Ils laissent également supposer que le fait de favoriser la formation à la charge de l'employeur n'est pas uniquement la responsabilité de l'employeur, mais aussi celle des employés¹⁴.

Tableau 6.4 Personnes qui ont suggéré les cours de formation

	Canada	États-Unis	Suisse	Pays-Bas	Pologne
			%		
Formation avec aide financière de l'employeur					
Employeur	54	62	40	61	59
Employé ou membre de sa famille	29	23	29	28	20
Employeur et employé	15	11	30	5	13
Autre	3	5	2	6	8
Total	100	100	100	100	100
Formation sans aide financière de l'employeur					
Employeur	4	20	6	9	20
Employé ou membre de sa famille	81	73	84	85	63
Employeur et employé	8	3	7	0	10
Autre	7	4	4	6	7
Total	100	100	100	100	100

Nota : On ne dispose d'aucune information pour la Suède.

Les renseignements relatifs à l'Allemagne ne sont pas reproduits étant donné que la question du financement de la formation était ambiguë dans le cas de ce pays.

Chapitre 7

Conclusions

L'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA) constitue une occasion unique d'évaluer la performance du Canada en matière de formation par rapport à celle d'autres pays. Ainsi, comparativement à d'autres pays, le Canada se démarque en ce qui concerne le niveau élevé de scolarité de sa population active, mais l'effort qu'il déploie en matière de formation se situe seulement dans la moyenne.

Le solide dossier du Canada en matière d'éducation constitue l'exigence essentielle pour promouvoir la formation et renforcer la concurrence. Le fait qu'un pourcentage élevé des employés au Canada souhaitent suivre plus de formation liée à l'emploi est une preuve que le Canada est un terrain propice pour que l'on mette davantage l'accent sur la formation.

Les employeurs peuvent jouer un rôle important dans la promotion de la formation. Toutefois, les établissements d'enseignement auront également un plus grand rôle à jouer. Une part sans cesse croissante de la population active est formée de travailleurs indépendants et d'employés occasionnels qui ne tirent habituellement pas parti de la formation à la charge de l'employeur. En outre, la formation à la charge de l'employeur est ordinairement axée sur les exigences de l'emploi actuel, tandis que la plus grande partie de la demande à l'égard de la formation est motivée par des personnes qui ont besoin d'acquérir des compétences pour de nouveaux emplois.

Notes

1. Également, selon toute vraisemblance, l'effort du Canada en matière de formation était inférieur à celui de la Suède. C'est ce pays qui avait la plus forte fréquence de formation. Toutefois, on ne dispose d'aucune information relative aux heures de formation pour donner une évaluation complète de l'effort de la Suède à cet égard.
2. Initialement, nous avons exclu de l'échantillon seulement les personnes qui travaillaient à temps partiel parce qu'elles étaient des étudiants. Toutefois, nous avons relevé des nombres d'heures anormalement élevés de formation aux frais des personnes elles-mêmes chez les jeunes et les travailleurs à temps partiel (particulièrement au Canada). Cette constatation laisse supposer qu'un grand nombre d'étudiants étaient encore inclus dans l'échantillon et travaillaient soit à temps plein, soit à temps partiel, mais n'ont tout simplement pas indiqué comme raison qu'ils étaient aux études.
3. On définit le travail à temps plein comme étant 30 heures et plus par semaine.
4. Au Canada, par exemple, 86,5 % des employés âgés de 25 à 60 ans travaillaient à temps plein.
5. La fréquence de la formation est un concept de "flux". Contrairement à ce qui se passe dans le cas de la scolarité, qui est un concept de "stock", et qui se mesure à un moment dans le temps, la fréquence de la formation dépend de la durée au cours de laquelle on la mesure.
6. Contrairement aux autres pays, l'échantillon de la Suède inclut les travailleurs indépendants parce qu'il n'était pas possible de les exclure. Toutefois, l'effet est probablement négligeable, étant donné que dans les autres pays la fréquence de la formation était pratiquement la même, que les travailleurs indépendants soient inclus ou non.
7. De plus, selon toute vraisemblance, l'effort du Canada en matière de formation était inférieur à celui de la Suède. Ce pays présentait la fréquence la plus élevée de formation. Toutefois, on ne dispose d'aucune information sur les heures de formation de façon à donner une évaluation complète de l'effort de la Suède à cet égard.
8. La question du financement dans le questionnaire remis en Allemagne était précédée d'une question filtre visant à savoir s'il y avait ou non des coûts en cause. Un pourcentage élevé d'employés allemands ont répondu qu'il n'y avait aucun coût financier, et leurs réponses ont été classées dans la catégorie "aucuns frais". En conséquence, la catégorie "aucuns frais" en Allemagne représentait un pourcentage beaucoup plus important de réponses que dans les autres pays, ce qui rendait les comparaisons douteuses.
9. Le nombre moyen d'heures de formation à la charge du gouvernement n'est pas mentionné étant donné que les estimations ne sont pas fiables en raison des limites relatives à l'échantillon.
10. La moyenne dans le présent cas est simplement la moyenne arithmétique non pondérée des sept pays participant à l'EIAA.
11. Cette constatation mérite qu'on l'analyse plus en profondeur, en adoptant une approche semblable à l'analyse de l'écart salarial entre les employés de sexe masculin et les employés de sexe féminin.
12. À première vue, ces résultats semblent remettre en question la présence d'un lien entre les exportations et la formation. Cette constatation mérite une analyse plus détaillée.
13. Le total des réponses ne donne pas 100 % étant donné que des répondants ont indiqué plus d'une raison pour ne pas suivre plus de formation.
14. Pour une analyse plus détaillée de ce point dans le contexte du Canada, voir "The Role of Employees in Training Decisions in Canada", Kapsalis, 1996a.

Bibliographie

- Betcherman, Gordon. "Are Canadian Firms Underinvesting in Training?", *Canadian Business Economics*, vol. 1, n° 1, automne 1992, p. 25 à 33.
- Betcherman, Gordon. "Training in the New Economy", *Mimeo*, 1996.
- Centre canadien du marché du travail et de la productivité. *Sondage national sur la formation de 1991*, 1993.
- Clark, Warren. "L'alphabétisme chez les adultes canadiens, américains et allemands", *Tendances sociales canadiennes*, produit n° 11-008-XPB au catalogue de Statistique Canada, n° 43, hiver 1996, p. 27 à 34.
- Conseil des statistiques canadiennes sur l'éducation. *Indicateurs de l'éducation au Canada*, 1996.
- Conseil économique du Canada. *Les chemins de la compétence : Éducation et formation professionnelle au Canada*, ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1992.
- Couillard, Robert. "Aperçu de l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes", *Revue trimestrielle de l'éducation*, produit n° 81-003-XPB au catalogue de Statistique Canada, vol. 1, n° 3, automne 1994, p. 42 à 48.
- Crompton, Susan. "La formation offerte par les employeurs", *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001-XPB au catalogue de Statistique Canada, vol. 4, n° 2, été 1992, p. 34 à 43.
- Crompton, Susan. "L'appui du patron à la formation, ça dépend de la profession", *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001-XPB au catalogue, vol. 6, n° 1, printemps 1994, p. 11 à 21.
- De Broucker, Patrice. "Employer-Supported Training: Evidence from Three Recent Surveys", *CLFDB Labour Force Development Review 1994*, 1995, p. 75 à 98.
- Emploi et immigration Canada. *Le nouveau mode d'emploi : Énoncé de politique*, 1989.
- Harhoff, Dietmar et Thomas J. Kane. "Is the German Apprenticeship System a Panacea for the US Labour Market?", *Centre for Economic Policy Research*, document de travail n° 1311, 1996.
- Heckman, James J. "Is Job Training Oversold?", *The Public Interest*, printemps 1995, p. 91 à 115.
- Hum, Derek et Wayne Simpson. "Which Employers Train? Sectoral Evidence on Employer-Based Training in Canada", *Mimeo*, Développement des ressources humaines Canada, 1993.

- Jennings, Philip. *Employer-Sponsored Training in Canada: Evidence from the 1994 Adult Education and Training Survey*, document de travail W-96-4E, Direction de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada, 1996.
- Kapsalis, Constantine. "Employee Training in Canada: Reassessing the Evidence", *Canadian Business Economics*, vol. 1, n° 4, été 1993, p. 3 à 11.
- Kapsalis, Constantine. "The Role of Employees in Training Decisions in Canada", *Canadian Business Economics*, vol. 5, n° 1, automne 1996a, p. 1 à 10.
- Kapsalis, Constantine. *Determinants of Employer-Sponsored Training: An Analysis of the 1994 Adult Education and Training Survey*, rapport de recherche R-96-14E, Direction de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada, 1996b.
- Low, S. Graham et Harvey Krahn. "Job-Related Education and Training Among Younger Workers", *Canadian Public Policy*, vol. XXI, n° 3, 1995, p. 362 à 378.
- Lynch, Lisa M. et Sandra E. Black. *Beyond the Incidence of Training: Evidence from a National Employment Survey*, document de travail n° 5231, NBER, 1995.
- Organisation de coopération et de développement économiques. *Apprendre à tout âge*, 1996.
- Organisation de coopération et de développement économiques. *Perspectives de l'emploi*, 1991.
- Organisation de coopération et de développement économiques. *Regards sur l'éducation : Les indicateurs de l'OCDE*, 1995.
- Organisation de coopération et de développement économiques et Statistique Canada. *Littératie, économie et société : Résultats de la première Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes*, produit n° 89-545-XPF au catalogue de Statistique Canada, 1995.
- Paquet, Pierre. "Employer-Employee Interests in Job Training", *Employment and Immigration Canada Skill Development Leave Task Force*, document de travail n° 25, 1983.
- Sharpe, Andrew. "Formation de la main-d'œuvre : un défi pour les années 90", *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 2, n° 4, hiver 1990, p. 22 à 34.
- Statistique Canada. *L'éducation au Canada, revue statistique pour 1990-91*, produit n° 81-229-XPB au catalogue de Statistique Canada, 1992.
- Statistique Canada. *Lire l'avenir : Un portrait de l'alphabétisme au Canada*, produit n° 89-551-XPF au catalogue de Statistique Canada, 1996.

Annexe A

Tableaux détaillés

Tableau A.1 Fréquence de l'ensemble de la formation chez les employés

	Canada	États-Unis	Suisse	Pays-Bas	Suède	Pologne	Allemagne
	%						
Groupe d'âge							
25 à 34 ans	47	53	54	54	62	27	26
35 à 44 ans	51	54	48	48	64	24	24
45 à 60 ans	30	52	37	41	61	20	20
Sexe							
Hommes	45	51	46	47	59	23	21
Femmes	39	54	48	54	67	25	29
Branche d'activité							
Industries de production de biens	34	41	36	42	55	17	18
Vente, transports et services aux entreprises	47	50	50	47	57	29	19
Services communautaires et personnels	46	64	57	57	71	30	32
Profession							
Cadres et professionnels	50	71	59	56	72	42	32
Ouvriers qualifiés, opérateurs et monteurs	29	27	31	39	45	13	14
Employés de bureau, de la vente et des services	42	49	38	42	53	17	25
Taille de l'entreprise							
Moins de 100 employés	41	39	38	–	–	23	19
100 employés et plus	44	59	52	–	–	25	27
Situation de l'emploi							
Aucune responsabilité de supervision	34	43	42	45	–	21	8
Certaines responsabilités de supervision	55	64	54	54	–	34	26
Revenu salarial							
Trois derniers quintiles	31	53	36	44	58	19	24
Deux premiers quintiles	49	70	55	52	64	31	25
Scolarité							
Faible : niveaux 1 et 2	31	37	42	45	57	18	20
Élevée : niveau 3	56	71	64	61	73	44	34
Compréhension de textes suivis							
Faible : niveaux de capacités 1 et 2	31	33	32	37	51	20	17
Élevée : niveaux de capacités 3 à 5	50	65	59	55	66	36	28
Compréhension de textes schématiques							
Faible : niveaux de capacités 1 et 2	27	37	33	36	50	20	13
Élevée : niveaux de capacités 3 à 5	50	64	56	54	65	35	28
Compréhension de textes au contenu quantitatif							
Faible : niveaux de capacités 1 et 2	26	37	31	33	51	18	19
Élevée : niveaux de capacités 3 à 5	51	62	54	54	65	34	24
Tous les employés	43	53	46	48	62	24	23

– Information non recueillie.

Nota : Les données de la Suède incluent les travailleurs indépendants.

Tableau A.2 Fréquence de la formation à la charge de l'employeur chez les employés

	Canada	États-Unis	Suisse	Pays-Bas	Pologne
			%		
Groupe d'âge					
25 à 34 ans	35	41	31	41	18
35 à 44 ans	40	44	28	40	18
45 à 60 ans	25	42	27	33	16
Sexe					
Hommes	36	42	30	39	18
Femmes	28	42	26	35	16
Branche d'activité					
Industries de production de biens	26	33	22	33	14
Vente, transports et services aux entreprises	38	40	32	38	22
Services communautaires et personnels	34	51	33	44	19
Profession					
Cadres et professionnels	41	57	39	45	27
Ouvriers qualifiés, opérateurs et monteurs	21	20	18	31	11
Employés de bureau, de la vente et des services	29	39	20	29	14
Taille de l'entreprise					
Moins de 100 employés	27	26	21	–	15
100 employés et plus	35	49	35	–	20
Situation de l'emploi					
Aucune responsabilité de supervision	24	33	23	35	14
Certaines responsabilités de supervision	46	53	38	43	29
Revenu salarial					
Trois derniers quintiles	23	40	20	31	13
Deux premiers quintiles	38	60	36	44	24
Scolarité					
Faible : niveaux 1 et 2	23	29	26	35	15
Élevée : niveau 3	45	57	41	49	27
Compréhension de textes suivis					
Faible : niveaux de capacités 1 et 2	24	25	21	28	15
Élevée : niveaux de capacités 3 à 5	38	52	36	43	24
Compréhension de textes schématisés					
Faible : niveaux de capacités 1 et 2	18	28	21	26	15
Élevée : niveaux de capacités 3 à 5	40	52	35	43	24
Compréhension de textes au contenu quantitatif					
Faible : niveaux de capacités 1 et 2	20	28	17	21	13
Élevée : niveaux de capacités 3 à 5	40	51	35	44	25
Tous les employés	33	42	29	38	17

– Information non recueillie.

Nota : On ne dispose d'aucune information pour la Suède.

Les renseignements sur l'Allemagne ne sont pas reproduits, car ils ne se comparent pas à ceux des autres pays.

Tableau A.3 Fréquence de la formation aux frais de l'employé chez les employés

	Canada	États-Unis	Suisse	Pays-Bas	Pologne
			%		
Groupe d'âge					
25 à 34 ans	22	14	31	19	10
35 à 44 ans	17	11	24	11	5
45 à 60 ans	8	12	12	8	3
Sexe					
Hommes	15	12	19	10	5
Femmes	16	12	29	25	8
Branche d'activité					
Industries de production de biens	8	9	16	10	2
Vente, transports et services aux entreprises	17	10	24	13	6
Services communautaires et personnels	19	16	28	18	12
Profession					
Cadres et professionnels	21	19	28	16	15
Ouvriers qualifiés, opérateurs et monteurs	8	4	12	8	1
Employés de bureau, de la vente et des services	12	8	22	14	3
Taille de l'entreprise					
Moins de 100 employés	19	14	21	–	8
100 employés et plus	14	11	23	–	4
Situation de l'emploi					
Aucune responsabilité de supervision	13	11	23	14	6
Certaines responsabilités de supervision	19	14	22	13	6
Revenu salarial					
Trois derniers quintiles	14	12	22	17	6
Deux premiers quintiles	17	19	22	11	7
Scolarité					
Faible : niveaux 1 et 2	7	5	21	12	3
Élevée : niveau 3	24	20	28	18	19
Compréhension de textes suivis					
Faible : niveaux de capacités 1 et 2	13	5	14	9	4
Élevée : niveaux de capacités 3 à 5	17	16	30	16	14
Compréhension de textes schématiques					
Faible : niveaux de capacités 1 et 2	9	6	14	11	3
Élevée : niveaux de capacités 3 à 5	18	16	28	14	14
Compréhension de textes au contenu quantitatif					
Faible : niveaux de capacités 1 et 2	10	6	14	11	4
Élevée : niveaux de capacités 3 à 5	18	16	26	14	11
Tous les employés	15	12	22	14	6

– Information non recueillie.

Nota : On ne dispose d'aucune information pour la Suède.

Les renseignements sur l'Allemagne ne sont pas reproduits, car ils ne se comparent pas à ceux des autres pays.

Tableau A.4 Heures de l'ensemble de la formation par stagiaire

	Canada	États-Unis	Suisse	Pays-Bas	Pologne	Allemagne
Groupe d'âge						
25 à 34 ans	118	136	137	189	215*	316*
35 à 44 ans	95	73	79	143	134*	100*
45 à 60 ans	96	59	94	107	100*	110*
Sexe						
Hommes	106	100	119	144	135*	219*
Femmes	99	70	94	185	184*	103*
Branche d'activité						
Industries de production de biens	112	84	125	126	126*	325*
Vente, transports et services aux entreprises	100	85	101	137	85*	141*
Services communautaires et personnels	103	88	96	192	206*	63*
Profession						
Cadres et professionnels	98	85	110	174	192	94*
Ouvriers qualifiés, opérateurs et monteurs	121	101*	109*	111*	125*	—
Employés de bureau, de la vente et des services	106	81	111	138*	82*	132*
Taille de l'entreprise						
Moins de 100 employés	104	88	125	—	174*	210*
100 employés et plus	105	85	106	—	129*	168*
Situation de l'emploi						
Aucune responsabilité de supervision	96	83	113	153	164	—
Certaines responsabilités de supervision	111	89	107	155	142*	180*
Revenu salarial						
Trois derniers quintiles	107	86	118*	145	182*	—
Deux premiers quintiles	94	90	101	149	142	210*
Scolarité						
Faible : niveaux 1 et 2	93	78	101	159	135	204*
Élevée : niveau 3	112	91	132	144	185*	95*
Compréhension de textes suivis						
Faible : niveaux de capacités 1 et 2	112	85	83	146	152	252*
Élevée : niveaux de capacités 3 à 5	101	87	123	157	164*	145
Compréhension de textes schématiques						
Faible : niveaux de capacités 1 et 2	117	91	88	123*	155	267*
Élevée : niveaux de capacités 3 à 5	100	84	119	162	159*	159
Compréhension de textes au contenu quantitatif						
Faible : niveaux de capacités 1 et 2	99	94	95	119*	150*	266*
Élevée : niveaux de capacités 3 à 5	105	83	114	162	163*	157
Tous les stagiaires	104	86	110	154	157	181

— Information non recueillie.

— Moins de 30 stagiaires dans la cellule.

* De 30 à 99 stagiaires dans la cellule.

Nota : On ne dispose d'aucune information pour la Suède.

Tableau A.5 Heures de l'ensemble de la formation par employé

	Canada	États-Unis	Suisse	Pays-Bas	Pologne	Allemagne
Groupe d'âge						
25 à 34 ans	55	72	73	102	47*	81*
35 à 44 ans	49	39	36	68	25*	24*
45 à 60 ans	29	30	34	44	15*	22*
Sexe						
Hommes	48	51	53	67	26*	46*
Femmes	38	37	45	100	33*	30*
Branche d'activité						
Industries de production de biens	38	35	43	53	18*	59*
Vente, transports et services aux entreprises	46	43	51	65	18*	27*
Services communautaires et personnels	47	56	53	110	46*	20*
Profession						
Cadres et professionnels	49	60	64	97	60	30*
Ouvriers qualifiés, opérateurs et monteurs	35	28*	33*	43*	15*	—
Employés de bureau, de la vente et des services	44	39	41	58*	10*	33*
Taille de l'entreprise						
Moins de 100 employés	42	35	46	—	31*	40*
100 employés et plus	46	50	54	—	25*	45*
Situation de l'emploi						
Aucune responsabilité de supervision	33	36	46	69	27	—
Certaines responsabilités de supervision	61	56	57	84	37*	46
Revenu salarial						
Trois derniers quintiles	33	45	41*	64	28*	—
Deux premiers quintiles	46	62	55	78	35	52
Scolarité						
Faible : niveaux 1 et 2	29	29	41	71	18	41*
Élevée : niveau 3	63	64	83	87	66*	33*
Compréhension de textes suivis						
Faible : niveaux de capacités 1 et 2	35	28	26	54	24	43*
Élevée : niveaux de capacités 3 à 5	50	56	72	86	45*	41
Compréhension de textes schématiques						
Faible : niveaux de capacités 1 et 2	32	34	28	44*	24	35*
Élevée : niveaux de capacités 3 à 5	50	53	66	87	43*	45
Compréhension de textes au contenu quantitatif						
Faible : niveaux de capacités 1 et 2	26	35	28	39*	21*	50*
Élevée : niveaux de capacités 3 à 5	54	52	61	88	43*	38
Tous les stagiaires	44	45	50	74	29	42

— Information non recueillie.

— Moins de 30 stagiaires dans la cellule.

* De 30 à 99 stagiaires dans la cellule.

Nota : On ne dispose d'aucune information pour la Suède.

Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes

Série de monographies

L'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA) est une initiative de sept pays qui s'est tenue à l'automne 1994. Son objectif visait à établir des profils d'alphabétisme comparables sans égard aux frontières nationales, linguistiques et culturelles. Les vagues successives de l'enquête incluent maintenant près de 30 pays partout dans le monde.

La série de monographies comprend des études détaillées découlant de la base de données de l'EIAA, qui ont été effectuées par des spécialistes de l'alphabétisme au Canada et aux États-Unis. Les recherches sont principalement financées par Développement des ressources humaines Canada. Les monographies mettent l'accent sur les questions actuelles en matière de politiques et portent sur des sujets comme la formation continue, la correspondance et la non-correspondance entre les capacités de lecture et le milieu de travail, les capacités de lecture et l'état de santé des personnes âgées, l'alphabétisme et la sécurité économique, pour ne nommer que ceux-là.

ISBN 0-660-95822-8



9 780660 958224