

# **Le portrait des activités de formation des adultes au Québec et au Canada**

## **Note 4**

**Paul Bélanger, Anne Motte, Pierre Doray,  
Anik Labonté et Mireille Levesque**

Publié en collaboration avec le  
Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille  
et  
Université du Québec à Montréal

Les auteurs tiennent à remercier Emploi-Québec de son soutien financier pour la rédaction de cette note de recherche.

ISBN 2-923333-00-4 (ensemble)  
ISBN 2-923333-04-7 (note)

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2004  
Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Canada, 2004

## Avant-propos

La formation des adultes occupe une place de plus en plus importante dans les parcours de vie des individus. Elle est aussi devenue une dimension obligée des nouvelles organisations du travail souvent structurées autour du rapport aux savoirs et à l'apprentissage comme le soulignent, par exemple, les expressions « apprentissage organisationnel » ou « organisation apprenante ». Les politiques publiques ainsi que les changements organisationnels ou économiques invitent à saisir l'importance de la participation à l'éducation des adultes. Or, s'il est relativement aisé de connaître les publics de la formation initiale et qu'il est relativement facile de chiffrer et de décrire les flux scolaires, la situation est plus difficile pour la participation des adultes aux différentes activités de formation reliées ou non au travail. La multiplicité des lieux de formation et les définitions administratives de l'adulte, variables d'un ordre d'enseignement à un autre, ne sont que deux des contraintes qui conduisent les observateurs et les chercheurs à recourir à des outils d'analyse différents, dont les larges sondages auprès de la population.

L'objectif de cette publication, présentée en huit fascicules ou notes de recherche, est d'analyser les informations contenues dans *l'Enquête sur la formation et l'éducation des adultes*, réalisée par Statistique Canada auprès de la population canadienne pour l'année 1997, de dresser un portrait de la situation de la formation des adultes au Québec et de dégager les tendances caractéristiques de son évolution par rapport à l'ensemble du Canada.

Chaque fiche examine la participation à la formation des adultes sous un angle particulier. Nous avons voulu présenter ces fiches dans un format qui en facilite la consultation selon les thèmes retenus. Chaque note de recherche a été conçue comme un outil autonome de référence, qui contient des annexes techniques, lesquelles présentent la source des données et le vocabulaire technique.

Ce long travail de recherche est le résultat d'une étroite et fructueuse collaboration entre des chercheurs universitaires de l'Université du Québec à Montréal et des chercheurs du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille du Québec. Il a été rendu possible grâce aux ressources dégagées par ce ministère et Emploi-Québec.



La participation à l'éducation des adultes est fortement influencée par l'offre de formation. Certes, les caractéristiques sociales et économiques des individus, les dispositions et prédispositions culturelles et les conditions de vie, tant domestiques que professionnelles, pèsent aussi sur la participation à la formation, comme nous l'avons démontré dans la note 3 sur *Les facteurs de variation de la participation des adultes à la formation au Canada en 1997*. Mais nous ne pouvons participer qu'aux activités de formation ou d'éducation qui nous sont offertes. En fait, en définissant la participation à l'éducation des adultes comme la rencontre socialement structurée entre la demande sociale de formation et l'organisation de la formation offerte, nous faisons de celle-ci une dimension importante pour comprendre le développement de la participation.

Ainsi apparaît-il essentiel, dans la perspective d'une révision des approches et des stratégies en formation des adultes, de mieux connaître les caractéristiques des activités de formation suivies sur le territoire québécois. Comprendre comment s'organise la formation permet d'expliquer certaines différences de participation.

La présente note, de nature descriptive, trace un portrait des activités de formation des adultes pour le Québec et le Canada en 1997. Afin de dresser un tableau des caractéristiques des activités de formation au Québec, nous répondrons à une série de questions :

- Qui dispense la formation?
- Où se déroulent les activités de formation?
- Quels sont les sujets d'étude des activités?
- Quels sont les moyens pédagogiques utilisés?
- Qui finance la formation?
- Sous quelles formes les individus reçoivent-ils l'appui de leur employeur?

Chacune de ces questions est traitée en comparant les résultats entre le Québec et l'ensemble du Canada, en distinguant tant les programmes et les cours que la formation en entreprise et la formation autonome.

Les données utilisées dans cette note de recherche proviennent de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA) pour l'année 1997 (annexe 1). Dans cette base de données, le nombre d'activités est supérieur à celui des participants de l'échantillon, puisque certains participants suivent plus d'une activité. Aux fins de la présente analyse, un adulte est toute personne de 25 ans et plus, quel que soit son statut relatif aux études, et la personne de moins de 25 ans qui n'est plus aux études à temps plein ou qui étudie à temps plein avec le soutien de son employeur. Sont donc exclus les étudiants de moins de 25 ans à temps plein qui sont sans soutien d'un employeur (annexe 2).

Après avoir dressé un portrait de l'ampleur et de la durée des programmes et des cours de formation, nous en étudierons les caractéristiques particulières et, dans une troisième section, en examinerons les modes de financement.

## 1. Poids et durée des programmes et des cours

L'éducation des adultes joue un rôle important sur la scène éducative. Le tableau 1 fait ressortir l'ampleur des activités de formation au Québec et au Canada. Ainsi, en 1997, on estime à 1 503 000 le nombre d'activités entreprises par quelque 1 160 000 individus au Québec, soit 16,5 % des 9 105 000 activités estimées pour le Canada. Notons que cette part des activités est bien en deçà de l'importance relative de la population adulte du Québec, qui constitue 25 % de la population adulte canadienne. Cet écart entre 16,5 % et 25 % traduit bien la tendance que nous avons vue dans les notes précédentes<sup>1</sup> où nous constatons que les taux de participation sont nettement plus faibles au Québec que dans l'ensemble du Canada<sup>2</sup>. Le portrait de la situation Québec-Canada révèle une caractéristique de l'organisation de la formation québécoise, à savoir une part plus grande occupée par les programmes au Québec que dans l'ensemble du pays, soit 35,6 % par rapport à 28,1 % (tableau 2).

**Tableau 1**  
**Répartition des activités de formation et de la population adulte**  
**selon la province, Canada, 1997**  
(en pourcentage)

Province	Ensemble des activités de formation %	Estimation du nombre d'activités n	Population adulte (17 ans et plus) %
Terre-Neuve	1,2	112 000	1,8
Île-du-Prince-Édouard	*0,5	34 000	0,4
Nouvelle-Écosse	3,4	308 000	3,1
Nouveau-Brunswick	2,1	195 000	2,5
<b>Québec</b>	<b>16,5</b>	<b>1 503 000</b>	<b>24,8</b>
Ontario	42,5	3 868 000	38,1
Manitoba	3,7	340 000	3,6
Saskatchewan	3,3	304 000	3,2
Alberta	10,9	992 000	9,3
Colombie-Britannique	15,9	1 449 000	13,2
Total Canada	100,0	9 105 000	100,0
n (activités)	13 192		

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 1998.

\* Nombre non significatif.

- 
1. Note 1 : *La participation à la formation des adultes : contextes québécois et international.*  
 Note 2 : *Une analyse comparative Québec-Canada de la participation à la formation des adultes.*  
 Note 3 : *Les facteurs de variation de la participation des adultes à la formation au Canada en 1997.*
2. Le nombre de participants québécois représente 18,7 % de l'ensemble des participants canadiens.

**Tableau 2**  
**Répartition des activités de formation**  
**entre les programmes et les cours,**  
**Québec et Canada, 1997**

Type d'activités	Québec		Canada	
	n	%	n	%
Programmes	775	35,6	3 706	28,1
Cours	1 403	64,4	9 486	71,9
Total	2 178	100,0	13 192	100,0
Estimation du nombre total d'activités	1 503 000	100,0	9 105 000	100,0

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 1998.

Toutefois, la comparaison Québec-Canada est plus complexe. Si le nombre d'activités est plus faible au Québec, c'est aussi dans cette province que la durée de la participation aux différentes activités de formation est la plus longue. Au Québec, un participant à des activités de formation déclare une durée moyenne de participation de 228 heures, alors que cette durée moyenne est de 194 heures pour l'ensemble du Canada (tableau 3)<sup>3</sup>. Ainsi, bien qu'ils participent à moins d'activités qu'ailleurs au Canada, les Québécois, lorsqu'ils participent, consacrent aux activités de formation un nombre moyen d'heures plus élevé. C'est là une donnée importante puisque, selon certains auteurs (Houtcoop et Oosterbeek, 1997), l'effet de la formation en matière d'apprentissage semble largement déterminé par la durée de la formation.

**Tableau 3**  
**Durée moyenne des activités de formation**  
**selon le type d'activités,**  
**Québec et Canada, 1997<sup>4</sup>**  
(en heures)

Type d'activités	Québec		Canada	
	Programmes	Cours	Programmes	Cours
Durée individuelle moyenne de la participation	228		194	
Durée moyenne d'une activité de formation	523	26	479	22

Source : Statistique Canada et DRHC, 2001.

3. Il est important de souligner que certains individus participent à plus d'une activité de formation. Ainsi, cette durée moyenne est le nombre d'heures moyen consacré à la formation par un individu, en 1997, toutes activités de formation confondues, que le répondant en ait fait une ou dix, et non la durée de chaque activité prise individuellement.
4. En raison d'une définition de l'adulte légèrement différente (voir annexe 2), la durée moyenne québécoise et canadienne, présentée au tableau 3, est légèrement inférieure à celle présentée dans le rapport de Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada (respectivement 234 heures et 209 heures).

Par ailleurs, on constatera, sans surprise, que les programmes<sup>5</sup> constitués d'un ensemble de cours suivis en fonction d'une accréditation exigent un investissement en temps plus grand de la part du participant. De ce fait, la durée moyenne d'un programme (523 heures au Québec et 479 au Canada) est très largement supérieure à celle d'un cours (26 heures au Québec et 22 heures au Canada).

### ***1.1 Le poids et la durée des programmes dans la formation en entreprise et la formation autonome***

Précisons notre analyse de la répartition et de la durée des cours et des programmes en distinguant, d'un côté, la formation en entreprise, c'est-à-dire la formation appuyée par l'employeur (peu importe le lieu où elle se déroule) et, de l'autre, la formation autonome, c'est-à-dire la formation non soutenue par l'employeur.

On constate, à cet égard, que les programmes sont majoritairement suivis dans le cadre de formations autonomes (tableau 4 et graphiques 1A et 1B). Au Québec, les activités liées à un programme suivies dans ce cadre (621) sont quatre fois plus nombreuses que celles suivies en formation en entreprise (153), alors qu'au Canada elles ne sont que deux fois plus nombreuses (2 396 comparativement à 1 310).

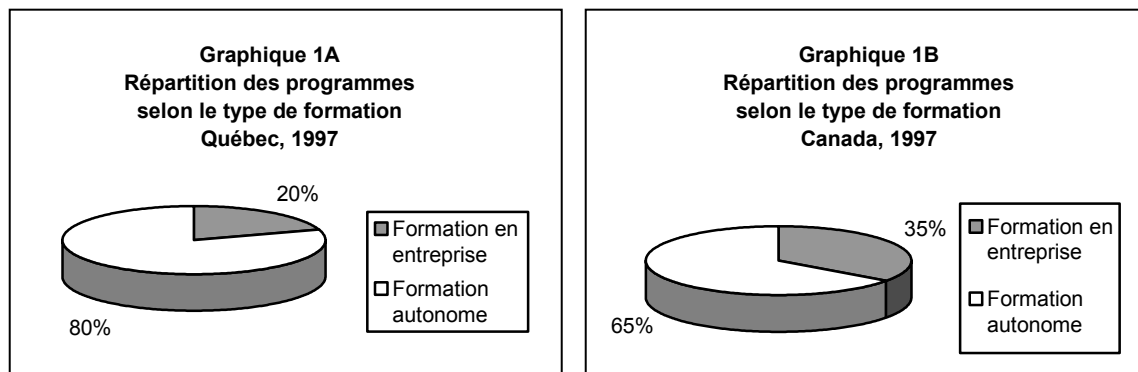
**Tableau 4**  
**Nombre des activités de formation selon le type d'activités**  
**et l'appui fourni ou non par l'employeur,**  
**Québec et Canada, 1997**

Activités de formation	Programmes		Cours	
	Formation en entreprise	Formation autonome	Formation en entreprise	Formation autonome
Québec (n = 2 177)	20 % 153	80 % 621	56 % 783	44 % 620
Canada (n = 13 192)	35 % 1 310	65 % 2 396	62 % 5 850	38 % 3 636

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 1998.

5. Voir la définition à l'annexe 3.





Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 1998.

Toujours au Québec, la durée moyenne des programmes suivis dans le cadre de la formation autonome (572 heures) est beaucoup plus longue que la durée des programmes de formation en entreprise (284 heures). Les individus, lorsqu'ils bénéficient d'un appui de leur employeur, entreprennent généralement des programmes de formation d'une durée plus courte (tableau 5). À l'échelle du Canada, l'écart observé entre la formation autonome et la formation en entreprise est plus faible, parce que, précisément, les employeurs tendent à appuyer des programmes d'une durée plus longue qu'au Québec (356 heures au Canada et 284 heures au Québec).

**Tableau 5**  
**Durée moyenne des activités de formation<sup>6</sup> selon le type d'activités et l'appui fourni ou non par l'employeur, Québec et Canada, 1997**  
(en heures)

Durée moyenne	Programmes		Cours	
	Formation en entreprise	Formation autonome	Formation en entreprise	Formation autonome
Durée moyenne au Québec	284	572	25	26
Durée moyenne au Canada	356	542	21	23

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 1998.

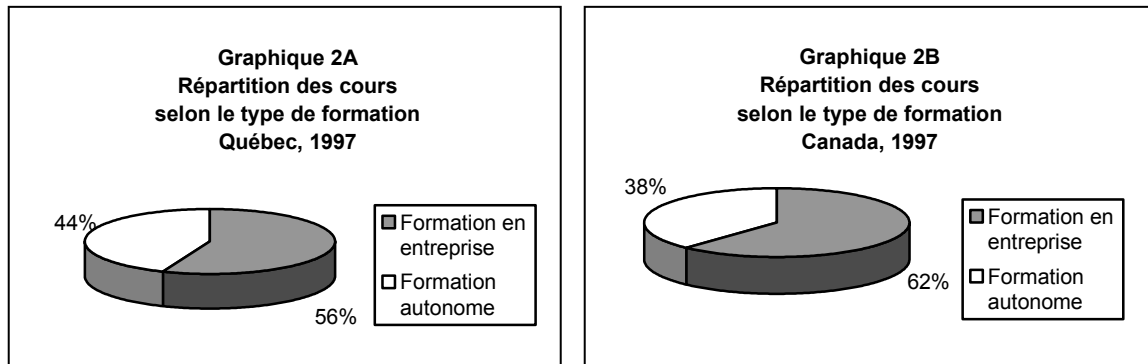
Le fait que la durée individuelle moyenne de formation est plus longue au Québec que dans l'ensemble du Canada (228 heures contre 194 heures) tient en grande partie à ce que la participation à des programmes de formation autonome y est plus importante (572 heures par comparaison avec 542 heures). En revanche, dans le domaine de la formation en entreprise, le Québec tire de l'arrière avec une durée moyenne de formation de 284 heures comparativement à 356 heures pour le Canada. Ce déficit en nombre d'heures s'ajoute à un taux de participation à la formation en entreprise inférieur à celui

6. Les données disponibles ne permettent pas de calculer avec plus de précision les écarts observés entre le Québec et le Canada ou entre les types de formation.

de l'ensemble du Canada<sup>7</sup>. C'est donc dire que la plus faible participation à la formation en entreprise ne s'accompagne pas d'un plus grand nombre d'heures par participant. Dans le cas de la formation autonome, par contre, le taux de participation du Québec s'approche de celui du Canada et le nombre d'heures moyen de formation y plus élevé qu'au Canada<sup>8</sup>. On peut trouver ici la principale piste d'explication quant au nombre d'heures moyen total plus élevé au Québec qu'au Canada.

### 1.2 *Le poids et la durée des cours dans la formation en entreprise et la formation autonome*

Plus de cours sont suivis dans le cadre de la formation en entreprise que de la formation autonome. Dans l'ensemble du Canada, la part de ces cours soutenus par l'employeur est plus grande qu'au Québec. Dans cette dernière province, les cours de formation en entreprise représentent 56 % de l'ensemble des cours suivis, alors que cette proportion est de 62 % au Canada (tableau 4 et graphiques 2A et 2B).



Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 1998.

En ce qui concerne la durée des cours, il est fort intéressant de remarquer que le nombre moyen d'heures consacrées à des activités de formation est assez voisin pour la formation autonome et pour la formation en entreprise et qu'il diffère peu lorsque l'on compare le Québec et l'ensemble du Canada. Cette durée est, pour la formation autonome, de 26 heures au Québec et de 23 heures au Canada; pour la formation en entreprise, elle est respectivement de 25 heures et de 21 heures (tableau 5).

7. Note 2 : *Une analyse comparative Québec-Canada de la participation à la formation des adultes.*

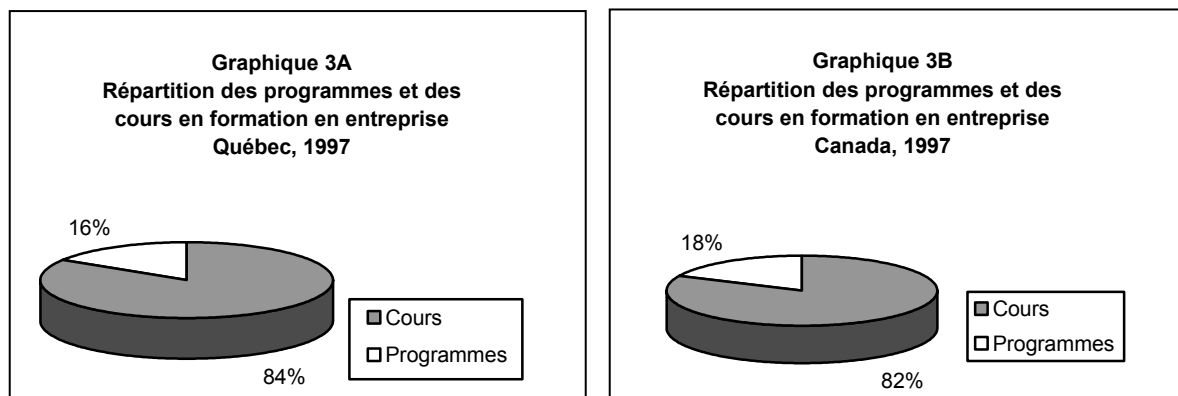
Note 3 : *Les facteurs de variation de la participation des adultes à la formation au Canada en 1997.*

8. Rappelons que les taux de participation pour la formation en entreprise pour le Québec et le Canada sont respectivement de 10,1 % et de 16,7 %, alors que pour la formation autonome ils sont de 12,7 % et de 14,6 %.

### 1.3 Différences entre la formation en entreprise et la formation autonome

Que la formation en entreprise soit moins présente au Québec qu'au Canada, ce constat fait en 1997 est une donnée maintenant connue dans le monde de la formation des adultes. Avec l'adoption de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre<sup>9</sup>, le gouvernement espérait pouvoir redresser la situation, particulièrement là où la participation est plus faible, soit dans les plus petites entreprises. Le processus d'évaluation des effets de cette loi sur les employeurs et les employés assujettis est en cours au gouvernement du Québec.

Le comportement des employeurs québécois est fort semblable à celui de leurs homologues canadiens lorsque l'on observe la répartition des programmes et des cours en formation en entreprise dans les deux cas. Les cours représentent, par rapport aux programmes, 84 % et 82 % des activités soutenues par les employeurs au Québec et au Canada respectivement (graphiques 3A et 3B).



Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 1998.

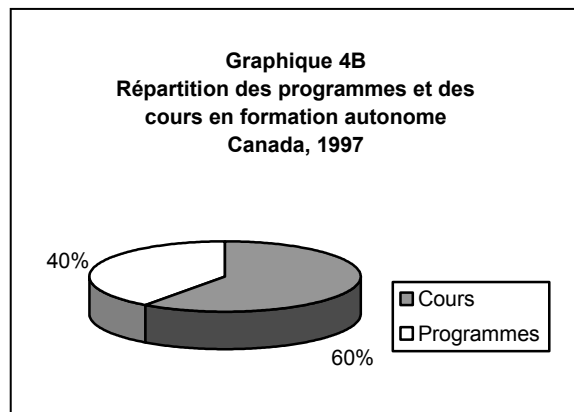
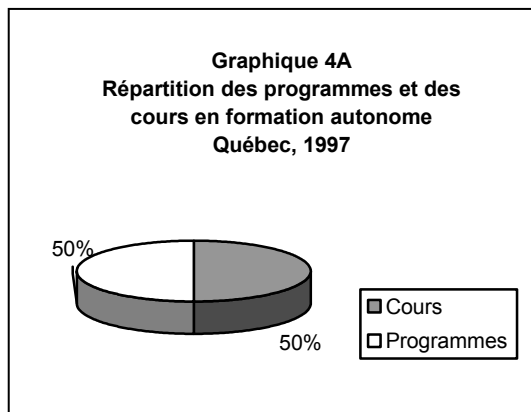
Les employeurs, tant au Québec qu'au Canada, semblent beaucoup plus portés à soutenir la formation courte que la participation à des programmes. Une explication de cette tendance, inspirée de la théorie du capital humain (Becker, 1993), laisserait entendre que les employeurs perçoivent la formation comme un investissement. Plus vite l'employé serait en mesure d'utiliser ce qu'il a acquis comme connaissance, plus l'investissement serait rentable pour l'entreprise. Cette explication suppose que, pour soutenir la participation d'un employé à un programme et donc à une formation plus longue, l'employeur aurait besoin d'une « assurance » que l'employé restera au sein de l'entreprise assez longtemps pour que cette formation soit rentable. Si la participation à l'éducation des adultes est une rencontre entre une demande éducative et une offre socialement construite, la demande elle-même est aussi structurée en fonction des nécessités de l'organisation et des aspirations et attentes des individus.

Peut-être y a-t-il, dans cette explication, l'identification d'un facteur favorisant, chez les employeurs, le financement des cours par rapport aux programmes? Mais comment

9 L.R.Q., c. D-7.1.

expliquer alors qu'au Canada une proportion élevée des activités de formation de type programme, 35 %, reçoit un soutien de l'employeur? Comment comprendre aussi que les individus investissent davantage dans des formations plus longues? Faut-il interroger la rationalité de cet investissement ou plutôt prendre en compte les contextes différents du marché du travail? Faut-il soulever également la question d'une vision différente de l'investissement et de son rendement à court et à plus long terme? Les tendances sont contradictoires. Les récents changements sur le marché du travail, comme la segmentation et une diminution de la permanence de l'emploi, risquent d'accroître la tension entre les investissements à court et à plus long terme, à moins que des politiques ne viennent corriger les effets de cette nouvelle tendance. Par ailleurs, les politiques actives du marché du travail, liées à l'incitation à la formation des personnes en chômage, constituent un facteur important du développement de la formation offerte sous forme de programmes. En contexte de pénurie de main-d'œuvre, le défi de fidélisation de leur personnel auquel doivent faire face de nombreuses entreprises peut aussi modifier les pratiques de l'entreprise à l'égard de la formation et du développement professionnel à plus long terme.

Le Québec se distingue en ce qui concerne la répartition des programmes et des cours en formation autonome : le poids des programmes correspond à 50 % de l'ensemble, comparativement à 40 % du côté canadien (graphiques 4A et 4B). Notons aussi que les participants à des programmes de formation sont, en moyenne, plus jeunes au Québec qu'au Canada. Soixante-quinze pour cent des activités suivies par les jeunes de 17 à 24 ans et 58 % de celles suivies par les 25 à 34 ans sont des formations longues, alors que ces pourcentages sont de 69 % et de 45 % au Canada. La mise en place par le ministère de l'Éducation du Québec de programmes de formation de base pour les adultes, qui se poursuit encore en 2003, explique probablement en partie cette spécificité québécoise<sup>10</sup>.



Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 1998.

10. Source : Ministère de l'Éducation du Québec, *Les indicateurs de l'éducation*, Québec, MEQ, tableau 2.5.

<http://www.meq.gouv.qc.ca/stat/indic03/indic03F/if2003.pdf>.

## 2. Caractéristiques des activités de formation

Afin de faire le portrait des activités de formation suivies, nous avons retenu quatre caractéristiques : les agents de formation, les lieux de formation, les moyens pédagogiques utilisés (y compris la formation à distance) et les domaines d'études.

### 2.1 Les agents de formation

Les agents de formation peuvent être définis comme les institutions ou les organismes qui dispensent la formation. Le tableau 6 fait ressortir une distribution fort différente des agents selon le type d'activités choisi. Les « établissements scolaires » constituent l'agent de formation le plus important dans l'offre de formation sous forme de programmes. Au Québec, 83,6 % de ces activités de formation ont été dispensées par des formateurs appartenant à des établissements scolaires comparativement à 81 % au Canada. Les formateurs issus des écoles de commerce québécoises ont animé 7,8 % des activités de formation (9,7 % au Canada). Le rôle prépondérant des institutions d'enseignement dans l'organisation des *programmes* pour adultes n'est guère surprenant vu que ces formations longues mènent à un diplôme ou à une certification et que les établissements scolaires sont traditionnellement dotés du pouvoir de reconnaissance publique des acquis.

**Tableau 6**  
**Répartition des activités de formation selon les agents de formation,**  
**Québec et Canada, 1997<sup>a</sup>**  
(en pourcentage)

Agents de formation	Programmes		Cours		Ensemble		Formation en entreprise	
	Québec	Canada	Québec	Canada	Québec	Canada	Québec	Canada
Établissement ens. primaire, secondaire et universitaire	83,6	81,0	26,9	25,9	46,7	40,9	29,5	30,5
École commerciale et privée	7,8	9,7	5,5	20,2	6,3	17,4	3,6	18,9
Employeur	*2,9	4,7	21,2	22,7	14,8	17,8	32,1	31,7
Organisme sans but lucratif	*1,3	1,8	7,1	9,5	5,1	7,4	4,0	5,5
Fournisseur de services ou de produits	*2,1	1,5	9,5	8,9	6,9	6,9	14,6	9,6
Autre	*2,0	2,6	30,6	17,4	20,6	13,4	18,6	11,2
Sans formateur	*0,6	1,4	*1,6	1,5	*1,3	1,5	*1,0	1,2
n	745	3 498	1 393	9 397	2 138	12 895	922	7 017

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 1998.

<sup>a</sup> Question à choix multiples : le total peut excéder 100 %.

\* Pourcentage non valide en raison du nombre trop faible de cas.

Il en est tout autre des cours où la multiplicité des agents de formation est beaucoup plus marquée tant au Québec qu'au Canada. Deux catégories se partagent la majorité des cours au Québec : les établissements scolaires (26,9 %) et les employeurs (21,2 %). Notons toutefois l'importance de la mention « autre » (30,6 %) indiquant une variété d'autres agents de formation opérant hors réseau scolaire et hors entreprise. C'est presque deux fois plus que dans l'ensemble canadien. Il est probable que cette catégorie « Autre » comprend au Québec, en 1997, nombre de consultants privés en formation, organisés de façon plus massive sur ce marché depuis le début des années 1990, ainsi que d'autres agents éducatifs non identifiés par les répondants.

En effet, le gouvernement du Québec a adopté en avril 1990 le Crédit d'impôt remboursable pour la formation (CIRF). Son objectif était d'offrir aux entreprises une diminution de coût de la formation (dépenses de formation ou achat d'un plan de formation) de leur personnel au moyen d'un crédit d'impôt. L'une des exigences pour que les frais déclarés par les employeurs soient admissibles était qu'ils fassent affaire avec des formateurs enregistrés au bureau régional de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM) ou reconnus par le ministère de l'Éducation du Québec<sup>11</sup>. L'implantation de cet allègement fiscal a probablement eu pour conséquence de contribuer à l'organisation du secteur québécois des consultants privés en formation : en 1997-1998, la SQDM estimait le nombre de formateurs enregistrés à près de 1600 (Bérubé, 2000 : 12-13; Ministère de l'Éducation du Québec et Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, 1994 : 35). Le CIRF est disparu au moment de l'adoption de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre. Toutefois, le registre des formateurs est toujours utilisé aux fins de gestion de la loi.

Les écoles commerciales ou privées jouent un rôle notable au Canada, mais relativement négligeable au Québec. Elles offrent 17,4 % de l'ensemble des activités de formation au Canada, mais seulement 6,3 % au Québec. Notons aussi le rôle exercé par les manufacturiers ou les fournisseurs de services ou produits dans le cadre du service après-vente ou de la formation sur leurs produits.

Quant à la formation appuyée par l'entreprise, une analyse plus détaillée des données nous montre que les entreprises, pour donner la formation, font appel autant aux établissements d'enseignement qu'à leurs propres services de formation.

## ***2.2 Les lieux de formation***

Le lieu de formation est un facteur important de la participation du point de vue de l'accessibilité. En effet, la distribution géographique des lieux de formation, mais aussi le type de lieux et les images qu'ils véhiculent peuvent agir comme incitation ou frein à la participation.

---

11. Voir Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (1994 : 17) pour obtenir notamment la liste des critères permettant l'enregistrement ou la reconnaissance des formateurs privés.

Premier constat, les lieux où se donnent les activités de formation des adultes sont multiples (tableau 7). Si l'on prend en compte l'ensemble des activités de formation, peu importe la forme ou l'appui ou non de l'employeur, on constate une forte diversité des lieux de formation. Aucun lieu ne réunit plus que 18,8 % des activités au Québec et 17,5 % au Canada. Le lieu de formation le plus fréquent, dans les deux cas, est le lieu de travail.

**Tableau 7**  
**Répartition des activités de formation selon les lieux de formation,**  
**Québec et Canada, 1997**  
(en pourcentage)

Lieux de formation	Programmes		Cours		Ensemble		Formation en entreprise	
	Québec	Canada	Québec	Canada	Québec	Canada	Québec	Canada
École primaire ou secondaire	16,7	11,7	7,7	7,2	10,8	8,4	4,7	4,4
Collège	23,7	32,6	8,9	9,2	14,1	15,5	8,3	10,7
Université	34,7	25,5	4,0	4,0	14,7	9,9	9,7	6,8
École commerciale et privée	*1,5	5,0	*1,8	3,0	1,7	3,5	*1,8	2,4
Lieu de travail	4,1	4,6	26,8	22,3	18,8	17,5	42,1	31,2
Centre de formation	14,8	9,0	16,3	15,1	15,8	13,5	16,6	16,1
Centre de conférence	*0,5	1,5	4,4	13,3	3,1	10,1	6,0	16,1
Maison	*2,4	5,3	4,0	3,6	3,4	4,1	*2,3	2,6
Organisation communautaire	*0,1	*0,5	12,7	8,2	8,3	6,1	*1,0	1,6
Ailleurs	*1,5	4,3	13,5	14,1	9,3	11,5	7,7	8,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
n	750	3 508	1 394	9 412	2 144	12 920	927	7 026

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 1998.

\* Pourcentage non valide en raison du nombre trop faible de cas.

Comme pour les agents de formation, une distinction s'impose entre les programmes et les cours en fonction des lieux. La grande majorité des programmes est donnée dans des établissements scolaires. Au Québec, 75,1 % des programmes sont proposés dans des écoles primaires et secondaires, des collèges (cégeps) ou des universités, alors que c'est le cas de 69,8 % des programmes au Canada. Au Québec, les universités représentent à elles seules 34,7 % des lieux où se déroulent les programmes par rapport à 23,7 % pour

les collèges, alors que ce rapport est inversé au Canada, où les collèges sont un lieu plus important de formation continue que les universités<sup>12</sup>.

Dans le cadre des cours, la répartition est plus éclatée. Le lieu de travail détrône toute autre catégorie, constituant 26,8 % des lieux où se donnent les cours au Québec. Les deuxième et troisième positions sont attribuées aux centres de formation (16,3 %) et aux centres communautaires (12,7 %); suivent les collèges et les écoles secondaires. La répartition des lieux des cours pour le Canada est semblable à celle du Québec, sauf pour le lieu de travail et les organisations communautaires, plus importants à cet égard au Québec.

Lorsque nous analysons les activités de formation en entreprise, c'est-à-dire appuyées par l'entreprise, le lieu de travail domine évidemment la répartition des lieux de formation : il affiche un taux de 42,1 % en sol québécois et de 31,2 % au Canada.

### ***2.3 Les moyens pédagogiques et la formation à distance***

Quel que soit le type d'activités analysé, la priorité dans le choix des moyens pédagogiques est la même au Québec que dans l'ensemble du Canada, mais avec une intensité variable (tableau 8). En effet, dans plus de 80 % des activités, on utilise l'enseignement en classe, c'est-à-dire l'approche « présentielle » ou face à face. La mention « enseignement en classe » n'exclut pas ici la possibilité d'une référence à d'autres approches. En effet, le recours à la lecture de documents, à l'utilisation de documents, de logiciels d'enseignement, de cassettes et bandes audio-vidéo ou à l'apprentissage sur le tas est aussi mentionné. Mais, fait à noter, le recours à ces moyens pédagogiques est beaucoup plus répandu au Canada qu'au Québec, de deux à trois fois selon les méthodes.

---

12. Dans quelle mesure ce rapport inversé est-il attribuable à l'organisation de la formation? Est-ce que la présence des certificats dans les universités québécoises peut expliquer, en partie, ce phénomène? Est-ce que l'absence du mécanisme de comptabilité des étudiants et de financement des institutions (équivalent étudiant temps complet) expliquerait ce phénomène? Autant de questions à vérifier.



**Tableau 8**  
**Répartition des activités de formation selon les moyens pédagogiques,**  
**Québec et Canada, 1997<sup>a</sup>**  
(en pourcentage)

Moyens pédagogiques	Programmes		Cours		Ensemble		Formation en entreprise	
	Québec	Canada	Québec	Canada	Québec	Canada	Québec	Canada
Enseignement en classe	91,4	88,6	82,0	86,8	85,3	87,3	87,9	89,9
Logiciel d'enseignement	4,0	13,6	4,7	10,7	4,4	11,5	7,3	13,5
Émissions radio et télévision	*0,6	2,9	*0,3	1,3	*0,4	1,7	*0,4	2,1
Cassettes et bandes audio-vidéo	6,3	14,4	5,0	17,0	5,5	16,3	6,6	20,4
Lecture de documents	11,8	34,5	14,6	33,1	13,6	33,5	20,3	39,0
Sur le tas	*2,9	13,4	8,9	16,8	6,9	15,8	12,8	22,3
Autres méthodes	*3,7	5,2	11,9	9,0	9,1	8,0	4,0	4,4
n	745	3 497	1 394	9 401	2 139	12 898	923	7 021

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 1998.

<sup>a</sup> Question à choix multiples : le total peut excéder 100 %.

\* Pourcentage non valide en raison du nombre trop faible de cas.

Toutefois, le tableau révèle le caractère relativement marginal de ces autres moyens pédagogiques ou andragogiques, surtout pour le Québec. Notons, cependant, que l'enquête EEFA, à la base des données de ces notes de recherche, mesure les activités structurées de formation; elle sous-estime, par le fait même, la formation « sur le tas » ou les apprentissages informels. Cela nous conduit à relativiser les pourcentages faibles signalés au tableau 8 par rapport à ce que d'autres enquêtes nous révèlent sur l'importance des moyens et pratiques d'autoformation, de mentorat, d'apprentissage informel, ainsi qu'on le constate dans d'autres études sur la formation en cours d'emploi, comme l'enquête EMTE (Statistique Canada, 2000 : 22), ou encore sur la formation informelle dans l'enquête NALL (Livingstone, 2001).

En ce qui a trait aux activités de formation suivies à distance, le comportement du Québec est fort semblable à celui du Canada en ce qui concerne les cours et la formation en entreprise (tableau 9). C'est seulement dans respectivement 5,1 % et 5,5 % des activités de formation en entreprise que l'on utilise la formation à distance.

**Tableau 9**  
**Proportion des activités suivies à distance,**  
**Québec et Canada, 1997**  
(en pourcentage)

Activités	Québec	Canada
Programmes	4,8	13,4
Cours	4,5	4,2
Ensemble des activités	4,6	6,7
Formation en entreprise	5,1	5,5
n	2 140	12 579

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 1998.

La situation est différente dans le cas des programmes. Pour ce type d'activités, l'écart entre le Québec et le Canada est substantiel; il est de près de 9 points de pourcentage en faveur du Canada (4,8 % comparativement à 13,4 %). Cette différence pourrait s'expliquer, en partie, par le dynamisme de l'Université d'Athabasca en Alberta<sup>13</sup>. Cette université spécialisée en formation à distance a été créée au début des années 1970, tout comme la Télé-université au Québec.

La formation par l'intermédiaire d'Internet ne représente encore qu'une faible partie des activités suivies par correspondance. On peut tout de même présumer que, grâce à une accessibilité grandissante, Internet permet déjà d'effectuer des apprentissages informels et donne accès à du matériel facilitant la poursuite de formation structurée.

#### **2.4 Les domaines d'études**

Trois domaines d'études (*génie, mathématiques et sciences appliquées, commerce et sciences humaines et connexes*) regroupent environ les deux tiers de l'ensemble des activités, et cela aussi bien au Québec que dans l'ensemble du Canada (tableau 10).

Au Québec, les trois quarts des programmes portent sur l'un de ces trois domaines, avec une prédominance du domaine *génie, mathématiques et sciences appliquées* (28,8 %). Le quatrième sujet en importance est lié au domaine de la *santé* (10,1 %). La répartition est pratiquement la même au Canada.

13. À l'intérieur du Canada, on constate une différence selon les provinces. Par exemple, en Alberta, plus de 20 % des activités de type programmes comportent un élément de formation à distance, comparativement à 13,4 % pour l'ensemble du Canada et à 4,8 % au Québec.

**Tableau 10**  
**Répartition des activités de formation selon les domaines d'études,**  
**Québec et Canada, 1997**  
(en pourcentage)

Domaines d'études	Programmes		Cours		Ensemble		Formation en entreprise	
	Québec	Canada	Québec	Canada	Québec	Canada	Québec	Canada
Sciences humaines et connexes	23,9	23,0	19,3	16,7	20,8	18,3	17,8	15,8
Beaux-arts	7,0	5,6	10,2	9,6	9,2	8,6	*1,3	2,3
Commerce	22,5	20,9	14,7	18,3	17,3	19,0	24,9	25,6
Agriculture	5,0	5,0	2,8	3,4	3,5	3,8	*2,1	2,9
Génie technique, mathématiques et sciences appliquées	28,8	33,1	27,0	25,9	27,6	27,7	35,1	32,6
Santé	10,1	9,8	9,8	12,9	9,9	12,1	12,5	14,9
Loisirs et dévelop. personnel	*0,6	1,2	14,1	11,6	9,7	9,0	5,2	5,1
Autres domaines	*2,1	1,4	*2,1	1,5	2,1	1,5	*1,1	0,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
n	668	3 194	1 395	9 427	2 063	12 621	922	7 027

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 1998.

\* Pourcentage non valide en raison du nombre trop faible de cas.

Au Québec comme dans l'ensemble du Canada, les sujets des cours sont assez voisins de ceux des programmes. Certes, il y a toujours prédominance (27 % et 25,9 %) des cours liés à la catégorie *génie technique, mathématiques et sciences*, alors que les cours en *sciences humaines* (19,3 % et 16,7 %) et *commerce* (14,7 % et 18,3 %) viennent encore aux second et troisième rangs. Sauf qu'ici, pour les cours, apparaît un nouveau sujet de formation : les *loisirs et le développement personnel* : ce domaine regroupe en effet 14,1 % de tous les cours donnés au Québec et 11,6 % dans l'ensemble du Canada.

Ces dernières données donnent déjà des indices de ce que nous appellerons dans la note finale<sup>14</sup> les trois logiques de formation continue : une prédominance de la formation « professionnalisante », un secteur important de formation créditée à caractère plus général et, enfin, une troisième logique, minoritaire mais réelle, centrée sur le développement personnel et le loisir.

14. Note 8 : *La spécificité de la formation des adultes au Québec : note synthèse.*

### 3. Le financement des activités

Quelles sont les sources de financement auxquelles les adultes ont recours pour couvrir leurs frais? Il est tout d'abord important de distinguer les individus qui reçoivent un appui de leur employeur (formation en entreprise) de ceux qui entreprennent une formation de façon autonome. Un premier constat s'impose : l'appui accordé par les entreprises aux activités de formation est beaucoup plus marqué au Canada qu'au Québec. Comme on l'a noté au tableau 4, seulement 20 % des programmes reçoivent un appui des employeurs au Québec, comparativement à 35 % au Canada. On voit une même tendance dans la formation courte, bien que, dans ce cas, le pourcentage de la formation appuyée par l'employeur soit en général plus élevé : 56 % au Québec et 62 % au Canada.

#### 3.1 Sources de financement des activités de la formation autonome

Lorsque la formation est entreprise sans l'appui de l'employeur, la principale source de financement est le participant lui-même ou sa famille (tableau 11). Au Québec, 82 % des activités de formation autonome, menées dans le cadre de programmes, sont financées par l'individu ou sa famille. Le gouvernement constitue la deuxième source de financement, mais celle-ci est de bien moindre importance. Cette source financière intervient dans 19,7 % des activités offertes sous forme de programmes. Pour l'ensemble du Canada, les résultats sont respectivement de 76,4 % et 22,2 %.

**Tableau 11**  
**Sources de financement des activités de formation autonome,**  
**Québec et Canada 1997<sup>a</sup>**  
(en pourcentage)

Sources de financement	Programmes		Cours		Ensemble	
	Québec	Canada	Québec	Canada	Québec	Canada
La personne même/sa famille	82,0	76,4	83,3	80,7	82,6	79,0
Gouvernement	19,7	22,2	10,4	9,0	15,0	14,1
Syndicat ou assoc. profess.	*0,5	*0,7	*0,2	1,8	*0,4	1,4
Autre appui	*2,2	2,3	*2,2	3,5	*2,2	3,1
Aucuns frais	*1,1	4,3	5,0	6,3	3,1	5,5
n	611	2 293	618	3 607	1 229	5 899

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 1998.

<sup>a</sup> Question à choix multiples : le total peut excéder 100 %.

\* Pourcentage non valide en raison du nombre trop faible de cas.

Par ailleurs, 83,3 % des cours au Québec sont financés par une contribution individuelle ou familiale, comparativement à 80,7 % dans l'ensemble du Canada, alors que la participation financière du gouvernement semble être moins présente (respectivement 10,4 % et 9 %) que dans le cas des programmes.

### 3.2 Les formes d'appui de l'employeur

Soulignons tout d'abord, ainsi qu'il a été noté plus haut, que 56 % des activités de formation offertes sous forme de cours au Québec et 62 % au Canada reçoivent un appui de l'employeur, alors que 20 % des programmes au Québec et 35 % au Canada profitent d'un semblable appui. En acceptant de donner son appui à un individu qui entreprend une activité de formation, l'employeur peut parrainer l'activité sous diverses formes.

En ce qui concerne les formes d'appui, le Québec ne se distingue pas vraiment du Canada, à quelques exceptions près. Les formes d'appui diffèrent néanmoins quelque peu selon qu'il s'agit des programmes ou des cours : dans le cas des cours, elles sont plus nombreuses et plus massives (tableau 12).

**Tableau 12**  
**Type de soutien fourni par l'employeur pour des activités de formation en entreprise, Québec et Canada, 1997<sup>a</sup>**  
(en pourcentage)

Type de soutien financier	Programmes		Cours		Ensemble	
	Québec	Canada	Québec	Canada	Québec	Canada
Droits de scolarité	68,7	56,8	87,4	86,5	84,6	81,2
Matériel scolaire	44,2	45,2	74,4	79,2	69,8	73,2
Congé avec rémunération	46,9	34,1	73,1	73,6	69,1	66,6
Congé sans rémunération	26,9	39,5	11,4	16,4	13,8	20,5
Locaux ou équipement	34,0	31,6	70,7	65,9	65,2	59,8
Transport ou hébergement	*20,8	14,4	29,3	33,7	28,0	30,4
Employeur donnait la formation	28,9	25,2	62,5	63,1	57,5	56,4
Autre appui	*17,0	14,4	13,7	15,1	14,2	14,9
N	130	1 214	734	5 728	864	6 942

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 1998.

<sup>a</sup> Question à choix multiples : le total peut excéder 100 %.

\* Pourcentage non valide en raison du nombre trop faible de cas.

Dans le cas des programmes, activités significativement moins nombreuses que les cours, des différences sont observées entre le Québec et le Canada en ce qui concerne certaines formes d'appui. Ainsi, au Québec, les frais de scolarité sont remboursés dans une plus grande proportion d'activités qu'au Canada (respectivement 68,7 % et 56,8 %). Il en est de même pour les congés avec rémunération (46,9 % et 34,1 %). Par contre, c'est l'inverse qui se produit pour les congés sans rémunération. Si la formation en entreprise est moins répandue au Québec qu'au Canada, cela n'empêche pas pour autant les employeurs, lorsqu'ils appuient la formation, de la soutenir plus fortement.

En ce qui concerne les cours, l'appui plus massif de l'employeur prend surtout la forme de paiement des droits de scolarité, de matériel scolaire, de locaux ou d'équipement, de congé avec rémunération ou de dispensation de la formation. Ces formes d'appui sont assez similaires au Québec et dans l'ensemble du Canada.

### 3.3 Les sources de financement complémentaires au soutien de l'employeur<sup>15</sup>

Dans le cas des activités de formation en entreprise, la répartition des sources de financement complémentaires est fort différente, qu'il s'agisse de programmes ou de cours (tableau 13). Dans le cadre des programmes, le Québec se distingue du Canada par l'importance de la contribution individuelle. En effet, 63,9 % des activités de formation longues appuyées par l'employeur ont requis une contribution de l'individu ou de ses proches au Québec, par rapport à 51,3 % dans l'ensemble du Canada, soit 12 points de pourcentage d'écart. Au Canada, plus du tiers des activités de type « programmes » sont financées uniquement par l'employeur, alors que cette proportion n'est que de 26,4 % au Québec. En outre, dans l'ensemble du Canada, 12,3 % des activités sont appuyées par le gouvernement<sup>16</sup>.

**Tableau 13**  
**Sources de financement complémentaires au soutien de l'employeur**  
**pour des activités de formation en entreprise,**  
**Québec et Canada, 1997<sup>a</sup>**  
(en pourcentage)

Sources de financement	Programmes		Cours		Ensemble	
	Québec	Canada	Québec	Canada	Québec	Canada
La personne même/sa famille	63,9	51,3	11,1	12,5	18,8	19,1
Gouvernement	*8,6	12,3	7,3	4,0	7,5	5,4
Syndicat ou assoc. profess.	*1,7	*1,8	*1,5	3,1	*1,6	2,9
Autre appui	*1,8	2,8	*3,4	3,9	*3,2	3,8
Pas de financement complémentaire – Employeur uniquement	26,4	35,6	77,3	77,3	70,0	70,2
N	123	1 168	724	5 682	847	6 850

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)*, 1998.

<sup>a</sup> Question à choix multiples : le total peut excéder 100 %.

\* Pourcentage non valide en raison du nombre trop faible de cas.

En ce qui regarde les cours, les frais inhérents sont entièrement couverts par l'employeur dans plus des trois quarts des cas, aussi bien au Québec que dans l'ensemble du Canada. Le recours à un financement complémentaire de l'individu ou de ses proches est faible, soit 11 % au Québec et 12,5 % au Canada. L'appui gouvernemental, quoique généralement moins fréquent, est sensiblement plus important au Québec qu'au Canada dans son ensemble (7,3 % par rapport à 4 %).

15. Relativement aux sources de financement complémentaires, les répondants de l'enquête peuvent ne pas connaître la diversité des sources de financement. Aussi pouvons-nous considérer les données du tableau 13 comme un minimum; les données réelles sont probablement plus élevées.

16. L'adoption au Québec en 2002 d'une politique de prêt pour les études à temps partiel modifiera sans doute la situation au cours des prochaines années.

Voir le site : <http://www.afe.gouv.qc.ca/renseigner/indexTpartiel.asp>, 2004.

Il faut mentionner le faible rôle en matière de financement joué par les syndicats ou les associations professionnelles, et ce, peu importe les formes d'activités et la région étudiée. Ces groupes, au Canada, constituaient seulement 2,9 % des sources complémentaires de financement de l'ensemble de la formation.

Bref, si l'on met en rapport les données du tableau 4 et celles du tableau 11, on constate, au Québec, que dans 80 % des programmes les individus ne reçoivent aucun appui de l'employeur et que seulement 19,7 % de ces activités sont financées par le gouvernement. Dans l'ensemble du Canada, 65 % des activités de programmes ne reçoivent pas d'appui de l'employeur et 22,2 % d'entre elles sont soutenues par le gouvernement.

En ce qui concerne les cours, 44 % de ces activités ne reçoivent aucun appui de l'employeur au Québec comparativement à 38 % au Canada et, de ces activités non soutenues, seulement 10,4 % au Québec et 9 % au Canada recevront un appui gouvernemental. C'est donc dire que l'autofinancement de la formation, malgré l'apport important de l'entreprise, demeure une tendance prédominante au Québec et constitue sans doute l'un des freins importants à la participation<sup>17</sup>.

## **Conclusion**

L'éducation tout au long de la vie est devenue, au cours des deux dernières décennies, une réalité tangible dans les pays industriels avancés. Un nombre grandissant d'activités de formation est offert aux adultes, leur permettant d'acquérir de nouvelles compétences ou de perfectionner celles qu'ils ont déjà acquises. En 1997, quelque 1,5 million d'activités de formation se déroulaient en sol québécois, constituant, au total, quelque 300 000 000 heures de formation-personnes.

Comparativement à la taille de sa population, le Québec est toutefois sous-représenté en ce qui concerne le nombre d'activités de formation déclarées par ses citoyens. Bien qu'il compose 24,8 % de la population adulte canadienne en 1997, le Québec ne regroupait que 16,5 % de toutes les activités répertoriées de formation et 18,7 % de l'ensemble des participants. Par contre, les programmes de formation y étaient relativement plus nombreux par rapport aux cours et le nombre moyen d'heures consacrées aux différentes activités de formation y était supérieur. Malgré cette intensité plus grande dans la durée de la formation, le déficit du Québec quant au taux de participation à la formation est bien réel. Il s'expliquerait, en bonne partie, par une participation plus faible aux programmes soutenus par les ressources des entreprises.

Du point de vue de l'économie générale de la formation des adultes sur la scène éducative, la caractéristique la plus significative est sans aucun doute, au contraire de l'organisation de la formation initiale, la diversité des prestations éducatives offertes aux adultes. On le constate par la multiplicité des lieux et des agents de formation. Les agents qui donnent la formation varient encore beaucoup plus lorsqu'il s'agit de cours. La présence imposante de la catégorie « autre » (vraisemblablement composée par beaucoup

---

17. Note 5 : *Les contours de la demande insatisfaite de formation.*

de formateurs privés ainsi que par d'autres agents d'éducation mal identifiés par les répondants) est probablement liée au fait que « le lieu de travail » est mentionné plus souvent au Québec qu'au Canada dans le cas des cours en général et, encore plus, dans les activités de formation en entreprise.

Dans le cas des programmes, les agents de formation sont plus concentrés dans le secteur public (commissions scolaires, cégeps et universités). Par ailleurs, dans la catégorie la plus nombreuse d'activités, c'est-à-dire dans les cours se limitant à un élément spécifique d'étude, la diversité est beaucoup plus grande et, fait peu connu, le lieu le plus important de formation est le milieu de travail : au Québec et au Canada, respectivement 26,8 % et 22,3 % de ce type d'activités prennent place dans les entreprises.

Les moyens pédagogiques, peu importe les types d'activités, sont beaucoup moins variés. On observe une dominance marquée des stratégies pédagogiques « présencielles ». Les nouvelles approches et l'utilisation des nouvelles technologies demeurent encore marginales, même en tant que moyens complémentaires.

En ce qui a trait au financement, le rôle des employeurs, déjà en 1997, s'avère important. Cinquante-six pour cent des activités de formation sous forme de cours reçoivent, au Québec, un appui de l'employeur. Lorsque ces formations sont entreprises sans l'appui de l'employeur, la principale source de financement vient alors principalement du sujet ou de sa famille.

Il est important de rappeler que l'appui accordé par les entreprises aux activités de formation est proportionnellement plus important au Canada qu'au Québec. En effet, 20 % des programmes reçoivent un appui de l'employeur, comparativement à 35 % au Canada. Des 80 % d'activités de programmes qui, au Québec, ne bénéficient pas de l'appui de leur employeur, seule une sur cinq reçoit un appui gouvernemental. Quant à la formation de type « cours », l'appui de l'employeur est donné dans 56 % des cas au Québec et 62 %, dans l'ensemble du Canada.

Malgré cet apport appréciable de l'entreprise dans le financement des cours, la participation financière de l'individu ou de sa famille demeure une tendance marquée au Québec, en 1997. Le retard du Québec n'est sans doute pas étranger à ce contexte.

Enfin, il est difficile, à cette étape du développement de la recherche sur la formation des adultes, de poser des diagnostics détaillés. La question de l'organisation de la formation des adultes est sous-analysée au Québec comme dans l'ensemble du Canada. Les instruments d'enquête doivent être raffinés. Si les catégories *programmes* et *cours* fonctionnent bien, les dichotomies utilisées quant aux motifs et aux appuis reçus ainsi que les typologies des agents et des lieux de formation devraient être revues et précisées; le recoupement des catégories affaiblit le potentiel d'analyse de cette banque de données. Des études complémentaires de type qualitatif permettraient de mieux comprendre les écarts constatés.



## Bibliographie

Becker, G.M. (1993). *Human Capital*. Chicago : University Press, 3<sup>e</sup> édition.

Bélanger, P., Doray, P., Labonté, A. et Motte, A. (2004). *La participation à la formation des adultes : contextes québécois et international*. Montréal : UQAM et Québec : MESSF.

Bélanger, P., Doray, P., Labonté, A. et Levesque, M. (2004). *La spécificité de la formation des adultes au Québec : Note synthèse*. Montréal : UQAM et Québec : MESSF.

Bérubé, M. (2000). *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre – La formation professionnelle continue au Québec – Historique, enjeux et réglementation*. Québec : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction des politiques de main-d'œuvre, février, 46 p.

Doray, P., Bélanger, P., Motte, A. et Labonté, A. (2004). *Les facteurs de variation de la participation des adultes à la formation au Canada en 1997*. Montréal : UQAM et Québec : MESSF.

Doray, P., Bélanger, P. et Labonté, A. (2004). *Les contours de la demande insatisfaite de formation*. Montréal : UQAM et Québec : MESSF.

Houtcoop, W. et Oosterbeek, H. (1997). Demand and Supply of Adult Education and Training. Dans P. Bélanger et A. Tuijnman (dir.), *New Patterns of Adult Learning : A Six-Country Comparative Study*. Oxford : Pergamon Press.

Labonté, A., Doray, P., Bélanger, P. et Motte, A. (2004). *Une analyse comparative Québec-Canada de la participation à la formation des adultes*. Montréal : UQAM et Québec : MESSF.

Livingstone, D.W. (2001). *Working and Learning in the Information Age : A Profile of Canadians*. Toronto : University of Toronto/NALL.

Ministère de l'Éducation du Québec (2002). *Les indicateurs de l'éducation*. Québec : MEQ.

Ministère de l'Éducation du Québec et Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (1994). *Le Répertoire des programmes et des mesures à l'intention de la main-d'œuvre québécoise*. Québec : Gouvernement du Québec, 220 p. [Fiche n° SQDM-9, Crédit d'impôt remboursable à la formation, p. 35]

Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (1994). *Le crédit d'impôt remboursable pour la formation – Aide-mémoire [aux formateurs]*, octobre, 37 p. [+formulaires en annexe].

Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada (2000). Pratiques de ressources humaines. Dans Statistique Canada, *Enquête sur les milieux de travail et les employés* (EMTE). Ottawa : Statistique Canada.

Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada (2001). *Un rapport sur l'éducation et la formation des adultes au Canada. Apprentissage et réussite*. Ottawa : Statistique Canada.

## Annexe 1

### Renseignements sur *l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* de Statistique Canada

Les données exposées dans la présente série de huit notes de recherche sont tirées de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA), une enquête menée régulièrement par Statistique Canada auprès de répondants de 17 ans et plus.

L'EEFA a été répétée à trois reprises pendant les années 1990, soit en 1992, 1994 et 1998<sup>18</sup>. L'année civile antérieure fait l'objet de la récolte des données (soit 1991, 1993 et 1997 respectivement). Globalement, les trois enquêtes sont similaires, quoique celle de 1997 présente des différences, notamment sur le plan de la structure du questionnaire. Malgré cela, la plupart des questions abordées sont les mêmes d'une enquête à l'autre; la production de comparaisons de la situation de l'éducation et de la formation des adultes<sup>19</sup> dans le temps s'avère alors possible pour les principales variables.

L'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes vise à cerner la participation aux différentes activités d'éducation et de formation au cours d'une période d'un an.

En 1998, les objectifs poursuivis par l'EEFA<sup>20</sup> consistaient à :

- évaluer, de façon exhaustive, l'incidence de l'éducation et de la formation des adultes au Canada;
- tracer un profil sociologique, économique et démographique des personnes inscrites à un programme d'éducation ou de formation ainsi que de celles qui n'y sont pas inscrites;
- refléter le type, la durée et le lieu d'enseignement des cours suivis;
- rendre compte du rôle joué par l'employeur dans le processus d'éducation ou de formation;
- déterminer les obstacles rencontrés par les adultes désireux d'acquérir une certaine forme d'éducation ou de formation, mais qui éprouvent des difficultés à y accéder.

Grâce à l'EEFA, Statistique Canada obtient un portrait général de la participation à l'éducation des adultes lors d'activités structurées de formation quels que soient leur durée, leurs objectifs et leur contenu, ce qui exclut par conséquent les activités d'apprentissage informel<sup>21</sup> ou qui sont pratiquées sous un mode autodidacte.

---

<sup>18</sup> L'EEFA a aussi été conduite trois fois dans les années 1980, mais des modifications importantes rendent impossible toute comparaison entre les éditions des années 1980 et 1990.

<sup>19</sup> On trouvera la définition du terme «adulte» à l'annexe 2.

<sup>20</sup> Statistique Canada (1998). *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes, 1997*. Ottawa : Statistique Canada, p. 5.

<sup>21</sup> Voir l'annexe 3 pour la définition.

Il est alors possible de produire des informations relatives à la participation de la population canadienne à différentes activités de formation, et ce, sous divers angles comme la dualité cours-programmes, le type de motivation (professionnelle ou personnelle) ou la présence ou non d'un soutien de la part d'un employeur (formation en entreprise ou formation autonome).

Deux types de données sont recueillis auprès des répondants, qu'ils soient participants ou non-participants à des activités de formation : des informations qui caractérisent les situations des personnes et d'autres qui touchent les activités elles-mêmes. Les questions posées aux participants<sup>22</sup> relativement aux activités portent sur divers aspects : motifs de participation, types et lieux de formation, soutien ou non de l'employeur, méthode pédagogique, durée des formations. Les non-participants sont sollicités au même titre que les participants lorsqu'il est question d'aspirations et de besoins de formation non satisfaits et des raisons pour lesquelles ces activités de formation n'ont pas été entreprises. Par ailleurs, des questions de nature sociodémographique et professionnelle sont posées à tous les répondants sans exception (p. ex. : genre, âge, profession, scolarité, statut d'emploi, taille de l'entreprise qui les emploie le cas échéant).

---

<sup>22</sup> Les participants sont invités à mentionner au maximum cinq participations liées à des programmes d'études, cinq participations à des cours pour motifs professionnels et cinq participations à des activités de loisir ou de passe-temps. En pratique, si un répondant avait participé à plus de cinq activités non liées à des loisirs ou s'il avait oublié d'en mentionner une ou plusieurs, l'intervieweur pouvait l'inscrire dans la section réservée aux loisirs si l'espace était suffisant.

## Annexe 2

### La définition d'adulte utilisée dans la série de notes de recherche

Le terme « adulte » a évolué au cours des dernières décennies. Comme il en existe différentes définitions, il s'avère essentiel d'en adopter une qui convienne à la réalité d'aujourd'hui et qui tienne compte des outils d'analyse disponibles.

Nous savons que la transition entre le moment de l'adolescence et celui de l'âge adulte est progressive et qu'il n'existe pas de frontière parfaitement nette entre ces deux moments de la vie. Différentes approches ont été utilisées pour mieux distinguer les deux moments et pour bien circonscrire la notion d'adulte. Une première approche consiste à décréter que les personnes plus jeunes qu'un certain âge ne sont pas des adultes. C'est la position adoptée par l'UNESCO, qui indique que les personnes de moins de 25 ans sont des jeunes et non des adultes. Dans une seconde approche, celle de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA) de Statistique Canada, la distinction entre le jeune et l'adulte repose sur la situation sociale propre à ces deux catégories de personnes. Plus spécifiquement, le statut social afférent aux études et à l'emploi rémunéré fixe la distinction entre un jeune et un adulte. Selon cette perspective, un « jeune » ou un individu en formation initiale n'aurait pas connu d'interruption d'études, alors que la personne qui aurait interrompu ses études serait considérée comme un adulte. Comme au Canada la scolarité initiale est obligatoire jusqu'à 16 ans, l'EEFA introduit la notion générale d'adulte comme étant associée à une personne de 17 ans ou plus.

Nous inspirant largement de la définition proposée par l'UNESCO, nous avons choisi dans la présente série de notes de recherche de considérer comme « adultes » l'individu de 25 ans et plus, quel que soit son statut relatif aux études, et celui de moins de 25 ans qui n'est plus aux études à temps plein ou qui étudie à temps plein avec le soutien de son employeur. Sont donc exclus les étudiants de moins de 25 ans à temps plein qui sont sans soutien d'un employeur.

## Annexe 3

### Glossaire

La plupart des termes présentés dans ce glossaire renvoient aux définitions de Statistique Canada. Les termes marqués d'un astérisque (\*) sont puisés dans le *Rapport sur l'éducation et la formation des adultes*<sup>23</sup>, tandis que ceux qui sont accompagnés de deux astérisques (\*\*) renvoient à un rapport publié antérieurement<sup>24</sup>. Les mots auxquels nous avons accolé trois astérisques (\*\*\*) présentent les définitions tirées du *Guide de l'Enquête sur la population active*<sup>25</sup>. Tous les autres termes sont accompagnés de quatre astérisques (\*\*\*\*); certains d'entre eux indiquent un usage différent de celui employé par Statistique Canada, alors que d'autres précisent le sens d'autres appellations.

#### Adulte\*\*\*\*

Tout individu de 25 ans et plus, quel que soit son statut relatif aux études, et l'individu de moins de 25 ans qui n'est plus aux études à temps plein ou qui étudie à temps plein avec le soutien de son employeur. Sont donc exclus les étudiants de moins de 25 ans qui sont sans soutien d'un employeur<sup>26</sup>.

#### Cols blancs\*\*\*\*

Catégorie regroupant des personnes qui effectuent des tâches administratives ou qui occupent des emplois de bureau. Cette catégorie regroupe aussi les travailleurs de la vente et des services<sup>27</sup>.

#### Cols bleus\*\*\*\*

Catégorie regroupant les travailleurs des secteurs primaires, des industries de la fabrication, de la construction et de la manutention<sup>28</sup>.

#### Cours\*

Activité d'éducation ou de formation qui se limite à un élément spécifique d'étude. Le cours peut faire partie d'un programme d'études plus vaste menant à un certificat, à un diplôme ou à un degré (par exemple le cours *Introduction à la psychologie*, suivi dans le cadre d'un programme universitaire) ou peut être une activité d'apprentissage complète en soi (par exemple un cours de langue seconde).

---

<sup>23</sup> Voir l'annexe A dans : Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada (2001). *Un rapport sur l'éducation et la formation des adultes au Canada : apprentissage et réussite*. Ottawa : Statistique Canada.

<sup>24</sup> Voir dans : Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada (1997). *Éducation et formation des adultes au Canada. Rapport découlant de l'EEFA 1994*. Ottawa : Statistique Canada, p. 116.

<sup>25</sup> Voir les parties 2 et 3 dans : Statistique Canada (2001). *Guide de l'Enquête sur la population active*. Ottawa : Statistique Canada.

<sup>26</sup> Pour plus de détails sur la notion d'adulte, voir l'annexe 2 du présent document.

<sup>27</sup> Il s'agit des catégories 7, 8 et 9 de la variable SOC14 du fichier public de données.

<sup>28</sup> Il s'agit des catégories 10, 11, 12, 13 de la variable SOC14 du fichier public de données.

#### Éducation et formation des adultes\*\*\*\*

Ensemble des processus d'apprentissage, formels ou autres, grâce auxquels des personnes considérées comme des adultes développent leurs aptitudes, enrichissent leurs connaissances, leurs compétences techniques et professionnelles, et ce, dans la perspective de répondre à leurs propres besoins, à ceux de l'entreprise ou de la société.

#### Formation autonome\*\*\*\*

Activité de formation engagée exclusivement à l'initiative de l'individu qui la suit. Ce type de formation comporte un caractère volontaire et se distingue de l'activité organisée, soutenue ou parrainée par un employeur.

#### Formation en entreprise<sup>29</sup>\*\*\*\*

Activités de formation planifiées, appuyées ou réalisées par une entreprise indépendamment du lieu où elles se déroulent.

#### Formation initiale\*\*\*\*

Ensemble du parcours éducatif effectué de manière continue par une personne avant qu'elle quitte le milieu scolaire pour une période d'au moins un an, et ce, indépendamment du niveau atteint (secondaire, collégial ou universitaire).

#### Formation ou éducation informelle\*\*\*\*

Activité entreprise par une personne qui apprend sans recourir à un professeur-tuteur ou à des supports planifiés. À la différence des expériences d'apprentissage structurées ou systématiques suivies sous la direction d'un professeur et organisées de façon progressive, cette formation ne procure pas de reconnaissance officielle ni de diplôme lorsqu'elle est terminée.

#### Formation structurée\*\*

Formation selon laquelle les expériences d'apprentissage systématiques sont entreprises sous la direction d'un professeur et organisées de façon progressive, et reconnues lorsqu'elles sont complétées.

#### Participation pour motifs personnels\*\*\*\*

Participation d'une personne à des fins qui ne se rapportent pas nécessairement ou prioritairement à l'exercice de la profession ou du métier. Désigne une participation motivée par des intérêts personnels à des fins de loisirs ou de développement personnel ou par d'autres intérêts.

#### Participation pour motifs professionnels\*\*\*\*

Participation d'une personne dans le but de développer des connaissances ou des habiletés utiles à l'exercice d'un métier ou d'une profession ou encore dans la perspective d'acquérir un emploi ou d'avancer dans sa carrière.

---

<sup>29</sup> Ou formation appuyée par l'employeur.

#### Personnes en chômage\*\*\*

Personnes sans emploi qui, au cours de l'année de référence, étaient disponibles pour travailler et avaient cherché un emploi ou devaient commencer un emploi au cours des quatre dernières semaines.

#### Personnes occupées\*\*\*

Personnes qui, au cours de la période de référence, ont fait un travail dans le cadre d'un emploi ou pour le compte d'une entreprise, c'est-à-dire tout travail rémunéré accompli pour un employeur ou à son propre compte.

#### Personnes inactives\*\*\*

Personnes qui [...] ne désiraient pas ou ne pouvaient pas offrir ou fournir leurs services au cours de la période de référence. Ces personnes n'étaient donc ni occupées par un emploi, ni en situation de chômage.

#### Population active\*\*\*

Population qui comprend les personnes faisant partie de la population civile non institutionnelle, âgées de 15 ans ou plus, lesquelles constituent l'ensemble des travailleurs disponibles au Canada. Pour être membre de la population active, un individu doit travailler (à temps plein ou à temps partiel) ou être sans travail mais être à la recherche d'un emploi.

#### Programme de formation\*

Ensemble de cours suivis en vue d'obtenir un diplôme, un certificat ou un grade.

#### Taux de participation\*\*\*\*

Proportion de la population qui prend part à une activité ou à un type d'activité en particulier.



## Table des matières

1.	Poids et durée des programmes et des cours .....	6
1.1	Le poids et la durée des programmes dans la formation en entreprise et la formation autonome .....	8
1.2	Le poids et la durée des cours dans le formation en entreprise et la formation autonome.....	10
1.3	Différences entre la formation en entreprises et la formation autonome.....	11
2.	Caractéristiques des activités de formation .....	13
2.1	Les agents de formation .....	13
2.2	Les lieux de formation.....	14
2.3	Les moyens pédagogiques et la formation à distance .....	16
2.4	Les domaines d'études .....	18
3.	Le financement des activités .....	20
3.1	Sources de financement des activités de la formation autonome.....	20
3.2	Les formes d'appui de l'employeur.....	21
3.3	Les sources de financement complémentaires au soutien de l'employeur .....	22
	Conclusion .....	23
	Bibliographie.....	25
	Annexe 1	
	Renseignements sur l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes de Statistique Canada .....	27
	Annexe 2	
	La définition d'adulte utilisée dans la série de notes de recherche.....	29
	Annexe 3	
	Glossaire .....	30

