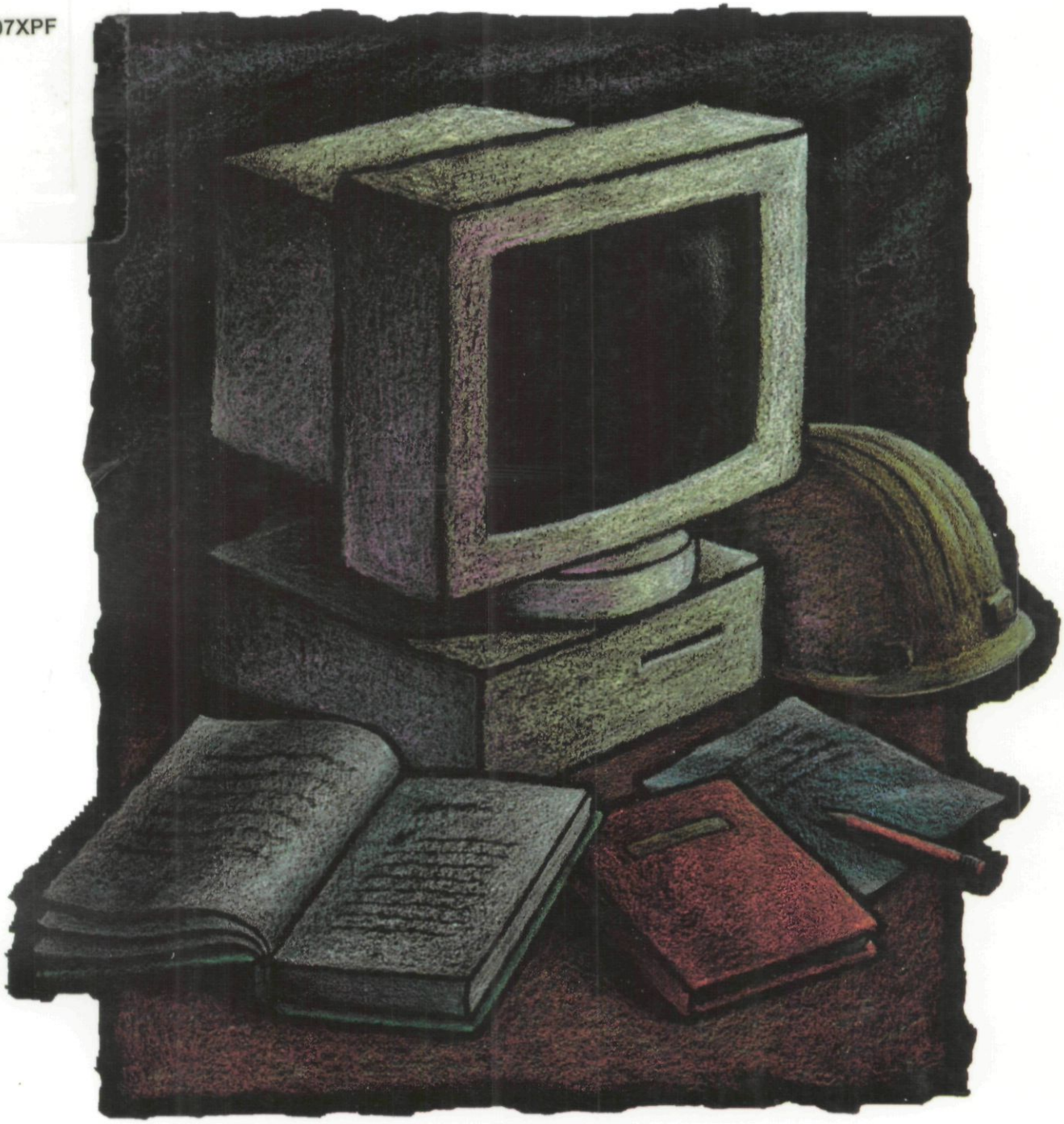
1992

ENQUÊTE SUR L'ÉDUCATION ET SUR LA FORMATION DES ADULTES

81F0007XPF
1992
c. 3



Développement des ressources humaines Canada
Human Resources Development Canada

Statistique Canada
Statistics Canada

Canada

LM-405-11-95F

STATISTICS CANADA STATISTIQUE CANADA
MAR 7 2000
LIBRARY
BIBLIOTHÈQUE

ENQUÊTE SUR L'ÉDUCATION ET LA FORMATION DES ADULTES, 1992

Rédigé par la Section de la formation et de l'éducation continue,
Division de l'éducation, de la culture et du tourisme, Statistique Canada
Juillet 1995

L'Énquête sur l'éducation et la formation des adultes 1992, ainsi que le présent rapport, ont été réalisés à contrat pour Développement des ressources humaines Canada

SIGNES CONVENTIONNELS

Les signes conventionnels suivants sont employés dans le présent rapport :

- Nombre trop infime pour être indiqué.

* Les chiffres affichant ce signe ont un coefficient de variation entre 16 % et 25 % et sont moins fiables que les autres chiffres.

** Données trop peu fiables pour être diffusées; le coefficient de variation est supérieur à 25 %.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX v

LISTE DES GRAPHIQUES vii

REMERCIEMENTS ix

FAITS SAILLANTS 1

INTRODUCTION 5

CHAPITRE 1 : PROFIL DES PARTICIPANTS 11
- Éducation des adultes et formation - une définition 11
- Qui sont les apprenants adultes? 13
- Participants à des activités éducatives ou de formation liées à l'emploi 27

CHAPITRE 2 : ACTIVITÉS DE FORMATION 39
- Genres de formation 39
- Intensité de la formation reçue 48
- La prestation des activités de formation 55
- Financement des activités de formation 59

CHAPITRE 3 : ACCESSIBILITÉ ET SUFFISANCE DES ACTIVITÉS LIÉES À L'EMPLOI 63
- Accessibilité à la formation liée à l'emploi 64
- Pertinence et suffisance de la formation 77

CONCLUSION 85

BIBLIOGRAPHIE 87

ANNEXE A : Glossaire des termes relatifs à l'éducation et à la formation des adultes 89

ANNEXE B : Méthodologie 95

ANNEXE C : Tableaux statistiques 97

ANNEXE D : Industrie, profession, domaine d'études - Structures de codage 105

ANNEXE E : Questionnaire de l'enquête 117

LISTE DES TABLEAUX

CHAPITRE 1 : PROFIL DES PARTICIPANTS

1.1 La majorité des participants s'inscrivaient à des cours pour des raisons professionnelles 13

1.2 Les célibataires participaient plus que tout autre groupe aux activités de formation 18

1.3 Les activités choisies par intérêt personnel étaient plus populaires chez les femmes ... 21

1.4 Les travailleurs participaient davantage à des activités de formation de tous genres 22

1.5 Le revenu est un facteur déterminant surtout pour les activités de formation parrainées par l'employeur 25

1.6 Dans chaque groupe professionnel, la participation aux activités liées à l'emploi s'accroissait en fonction du revenu 26

1.7 La fréquence de la formation était plus élevée dans les industries de services 29

1.8 En termes de formation, la syndicalisation était plus avantageuse pour les employés des industries de services que pour les employés des industries de biens 33

1.9 Grâce surtout à l'appui de leur employeur, les gestionnaires et professionnels avaient un taux de formation plus élevé que les autres travailleurs 36

CHAPITRE 2 : ACTIVITÉS DE FORMATION

2.1 Le choix du domaine d'études reflétait la motivation du participant 44

2.2 Les dix principaux domaines d'études 45

2.3 Les participants parrainés par leur employeur affichaient des taux d'interruption de leurs activités éducatives et de formation inférieurs à la moyenne 47

2.4 En général, les industries affichant des taux élevés de formation parrainaient moins d'heures de formation par participant 52

2.5 Les employeurs comptaient principalement sur leur personnel ou des consultants pour offrir la formation 56

2.6 L'apprenant adulte et (ou) sa famille assumaient la plupart du temps les coûts de la formation 59

2.7 L'aide financière offerte le plus souvent par les employeurs était le paiement des frais de scolarité 61

CHAPITRE 3 : ACCESSIBILITÉ ET SUFFISANCE DES ACTIVITÉS DE FORMATION LIÉES À L'EMPLOI

3.1 Les employeurs ont entamé la majorité des activités de formation liées à l'emploi 65
3.2 Les employeurs parrainaient la majorité des activités de formation liées à l'emploi 66
3.3 Les employeurs ont entamé la plupart des activités de formation qu'ils ont parrainées 67
3.4 Ce sont les travailleurs qui exprimaient les plus grands besoins ou désirs en matière de formation 70
3.5 Alors qu'une part des travailleurs étaient trop occupés pour suivre une formation supplémentaire, un pourcentage assez important de chômeurs et de personnes inactives n'en avaient pas les moyens 72
3.6 Les besoins en matière de formation des personnes ayant un niveau de scolarité élevé étaient plus grands 75
3.7 Les besoins en matière de formation étaient moins bien satisfaits parmi les gestionnaires et les professionnels 76
3.8 Les activités de formation parrainées par l' employeur sont jugées beaucoup plus utiles que les activités non parrainées par l'employeur 77
3.9 L'utilité de la formation augmentait en fonction du niveau de scolarité des stagiaires, et ce surtout chez les participants non parrainés par les employeurs 79
3.10 Dans l'ensemble, les stagiaires parrainés par les employeurs se montrent davantage satisfaits de leur formation, quelle que soit leur profession 80
3.11 Perceptions des participants parrainés par les employeurs au sujet de l'adéquation de la formation donnée par l'employeur, selon certaines variables. 82

ANNEXE C : TABLEAUX STATISTIQUES

C-1 Les participants à l'éducation et à la formation des adultes, selon diverses variables, Canada, 1991. 97
C-2 La population active (employés et chômeurs) ayant participé à l'éducation et à la formation des adultes, selon diverses variables, Canada, 1991 99
C-3 Les employés ayant participé à l'éducation et à la formation des adultes, selon diverses variables, Canada, 1991 100
C-4 Les participants à l'éducation et à la formation des adultes liées à l'emploi, selon diverses variables, Canada, 1991 101
C-5 La population active (employés et chômeurs) ayant participé à l'éducation et à la formation des adultes liées à l'emploi, selon diverses variables, Canada, 1991 103
C-6 Les employés ayant participé à l'éducation et à la formation des adultes liées à l'emploi, selon diverses variables, Canada, 1991 104

LISTE DES GRAPHIQUES

INTRODUCTION

1. Pourcentage des emplois créés de 1986 à 2000, selon le nombre d'années d'études et de formation 7
2. Proportion des travailleurs âgés de 25 ans et plus 7
3. Taux de chômage 7
4. Produit intérieur brut par habitant 8
5. Répartition des travailleurs selon la profession 8
6. Répartition des travailleurs selon l'industrie 8
7. Pourcentage des Canadiens adultes ayant des capacités de lecture limitées selon le niveau de scolarité 9
8. Immigration 9
9. Maintien des effectifs dans le secteur manufacturier selon la cohorte 9

CHAPITRE 1 : PROFIL DES PARTICIPANTS

1.1 Les hommes et les femmes affichaient des taux de participation globaux comparables 16

1.2 Les gens âgés de 25 à 44 ans affichaient les taux de participation les plus élevés 16

1.3 Les personnes ayant un niveau de scolarité élevé participaient davantage que les autres personnes 20

1.4 Une forte relation existait entre la participation aux activités de formation et le revenu 24

1.5 Le taux de parrainage par l'employeur variait considérablement d'un secteur d'activité à l'autre 30

1.6 Une forte corrélation existait entre la formation parrainée par les employeurs et la taille de l'entreprise 31

1.7 L'impact de la syndicalisation sur la formation parrainée par les employeurs diminuait avec la taille de l'entreprise 32

1.8 Dans l'ensemble, les employeurs offraient également de la formation aux hommes et aux femmes 34

1.9 La proportion des travailleurs recevant une formation parrainée par l'employeur s'accroissait en fonction de l'ancienneté 35

CHAPITRE 2 : ACTIVITÉS DE FORMATION

2.1 La plupart des activités éducatives et de formation étaient entreprises pour des raisons professionnelles 40
2.2 La principale raison pour entreprendre une activité de formation était la carrière ou l'emploi 41
2.3 La plupart des participants suivaient leurs activités éducatives ou de formation à temps partiel 42
2.4 Les activités éducatives et de formation étaient concentrées dans quelques domaines d'études 43
2.5 Plus d'heures d'éducation et de formation étaient consacrées à des activités liées à l'emploi 48
2.6 Les hommes consacraient plus d'heures de formation à des activités parrainées par l'employeur tandis que les femmes privilégiaient les activités non parrainées par l'employeur 49
2.7 Les programmes d'études duraient en moyenne six fois plus longtemps que les cours 51
2.8 Les industries de services affichaient les taux de formation les plus élevés 53
2.9 Les industries de biens parrainaient plus d'heures de formation par participant 54
2.10 Les établissements d'enseignement étaient les plus importants prestataires de services de formation 55
2.11 L'enseignement en classe était la méthode la plus populaire, mais les formateurs comptaient aussi sur plusieurs autres méthodes 57
2.12 Les employeurs parrainaient la majorité des cours liés à l'emploi 60
2.13 Les participants eux-mêmes assumaient les coûts de la plupart des programmes d'études liés à l'emploi 60

CHAPITRE 3 : ACCESSIBILITÉ ET SUFFISANCE DES ACTIVITÉS DE FORMATION LIÉES À L'EMPLOI

3.1 Les employés assumaient la plus grande part des responsabilités pour leur propre formation, en ce qui a trait aux activités de formation liées à l'emploi non parrainées par l'employeur 68
3.2 La proportion d'adultes dont les besoins de formation liée à l'emploi étaient insatisfaits diminuait après 44 ans 74
3.3 La plupart des participants parrainés par leur employeur jugeaient adéquates les activités de formation qu'ils offraient 83

REMERCIEMENTS

Le présent rapport a été rédigé par R. Couillard avec la collaboration de A. Rose, A. Salonius et L. Shipley.

B. Lamarche a agi en qualité d'assistant de recherche et, aidé de M. Lafrenière, était chargé de la production des tableaux statistiques et des graphiques.

R. Jackson, R. Hubley et L. Nobert de Développement des ressources humaines Canada, ainsi que S. Arrowsmith de Statistique Canada, ont révisé et commenté le document.

FAITS SAILLANTS

En 1991, la conjoncture économique du Canada était marquée par une profonde récession combinée à l'imposition d'importantes restrictions dans les dépenses publiques. Près d'une personne sur neuf était en chômage cette année-là. Les effets de la récession se sont fait sentir sur tous les groupes de professions dans tous les secteurs d'activité, mais les jeunes adultes et les cols bleus ont été les plus touchés. Le Canada a dû non seulement affronter ces temps difficiles sur le plan économique, mais aussi s'adapter à des changements rapides dans l'environnement social attribuables principalement à la globalisation des marchés et à l'évolution rapide de la technologie. Pour faire face à cette conjoncture, on a souvent eu recours au système d'éducation et de formation des adultes.

L'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes 1992 (EÉFA) a receuilli des informations sur les activités éducatives et de formation entreprises par les personnes âgées de 17 ans ou plus, sans égard au niveau d'étude, au contenu ou à la méthode. Les résultats de l'enquête indiquent que, dans l'ensemble, près de 6,7 millions d'individus (ou le tiers de la population adulte) ont suivi un quelconque programme d'éducation ou de formation en 1991.

Le présent rapport se concentre sur les résultats de l'EÉFA soulignant les activités d'éducation et de formation des adultes au Canada en 1991. La définition de l'éducation et de la formation des adultes utilisée est similaire à celle proposée par l' UNESCO dans la Norme Internationale de Classification de l'Éducation (ISCED). Afin de refléter le contexte canadien, la population adulte fut définie comme celle âgée de 17 ans et plus. De plus, les étudiants (de 17 ans et plus) inscrits à des études à temps plein menant à un diplôme ou à un certificat furent exclus de l'analyse **sauf s'ils étaient parrainés par un employeur** (soit en payant les frais de scolarité ou en offrant un congé, etc.)[1]

Les activités éducatives de 1,2 million d'individus agés de 17 ans et plus, exclusivement inscrits à temps plein mais non parrainés par un employeur, furent donc exclus du champ de la présente analyse. Le rapport porte donc sur les activités de 5,5 millions d'adultes. Ces derniers se sont inscrits à plus de 8,7 millions de cours de courte durée ou à temps partiel, à des programmes de métier ou d'apprentissage ou à d'autres programmes à temps plein parainnés par un employeur.

[1] Pour une définition plus complète de l'éducation et de la formation des adultes utilisée dans le présent rapport se référer au Chapitre 1.

Qui étaient les apprenants adultes?

- Un Canadien sur quatre (27 %), soit 5,5 millions de personnes, a participé à des activités éducatives ou de formation en 1991. Les Canadiens ont consacré près de 530 millions d'heures à ces activités, ce qui représente en moyenne 96 heures par stagiaire.

- La majorité des apprenants adultes (73 %) se sont inscrits à des activités éducatives pour acquérir ou perfectionner leurs compétences professionnelles, alors que 27 % ont suivi des cours par intérêt personnel.

- Dans l'ensemble, la participation des femmes (28 %) a été un peu plus élevée que celle des hommes (26 %) du fait qu'elles ont participé en plus grand nombre que les hommes à des activités éducatives par intérêt personnel (13 % contre 7 %). Leur participation à des activités reliées à l'emploi a cependant été légèrement inférieure à celle des hommes (19 % contre 21 %).

- Plus du tiers (36 %) des adultes faisant partie du groupe d'âge le plus actif sur le marché du travail (25 à 44 ans) ont participé à des activités éducatives et de formation. Également, plus du tiers (34 %) des adultes âgés de 17 à 24 ans ont participé, tandis que la participation à des activités éducatives et de formation décroissait rapidement chez les personnes âgées de plus de 44 ans.

- Le niveau de participation à des activités d'apprentissage augmentait en fonction du revenu et du niveau de scolarité des répondants. Les taux de participation des personnes au sommet de l'échelle des revenus ont été de loin supérieurs (57 %) à ceux des personnes au bas de l'échelle (18 %). De même, les diplômés universitaires adultes ont affiché des taux de participation trois fois plus élevés que ceux des personnes ayant un diplôme d'études secondaires ou un niveau de scolarité moindre (51 % contre 18 %).

- Près de 40 % des travailleurs ont participé à des activités de formation comparativement à 21 % des chômeurs et à 12 % des inactifs.

- En ce qui a trait à la formation liée à l'emploi, le taux de participation des personnes occupées représente plus du double de celui des chômeurs (30 % contre 14 %).

Quels cours suivaient-ils?

- Chez les participants, plus d'hommes (82 %) que de femmes (66 %) ont suivi des activités éducatives et de formation reliées à l'emploi. Les femmes (46 %) ont été plus portées que les hommes (27 %) à suivre des cours par intérêt personnel.

- En général, les apprenants adultes ne poursuivaient pas leurs études en vue d'obtenir un diplôme ou un grade. Ils s'inscrivaient plutôt à des cours de courte durée, à temps partiel, pour acquérir des compétences très spécifiques.

- Dans l'ensemble, près de la moitié des cours et des programmes suivis étaient concentrés dans trois domaines d'études : gestion et administration; techniques et métiers du génie et des sciences appliquées; professions, sciences et technologies de la santé.

Formation en industrie

- Les employeurs des secteurs public et privé ont donné ou appuyé la formation de 22 % de leurs employés. Un plus grand nombre d'employés plus âgés et de personnes occupant un poste de gestion ou exerçant une profession libérale à temps plein ont reçu, de leurs employeurs, plus d'appui pour la formation que les autres travailleurs.

- On a constaté de fortes différences dans les taux de formation selon le secteur d'activité. Les taux varient de 10 % dans les industries agricoles et les industries de la construction, à 51 % dans les services publics.

- Les employeurs ont parrainé en moyenne deux semaines de formation par année (76 heures) à des *stagiaires*. Les stagiaires de sexe masculin ont reçu en moyenne 84 heures de formation par année comparativement à 67 heures pour les stagiaires de sexe féminin. Cette formation équivalait en moyenne à deux jours de formation par année (16 heures) par *employé*.

- La fréquence de la formation s'accroissait en fonction de la taille de l'entreprise. Les grandes entreprises comptant 500 travailleurs ou plus ont apporté un appui à la formation à 35 % de leurs employés comparativement à 11 % dans le cas des petites entreprises comptant moins de 20 travailleurs.

- Dans l'ensemble, les femmes et les hommes ont bénéficié du même appui de leur employeur. Toutefois, on observe des différences importantes selon l'industrie. En général, les taux de formation des hommes et des femmes étaient semblables dans les grandes entreprises et les industries constituées principalement d'organismes publics. Les femmes affichaient des taux inférieurs à ceux des hommes dans les industries agricoles, les industries manufacturières et les industries du commerce, ainsi que dans les industries des services aux entreprises, des services personnels et autres services.

Qui a parrainé la formation?

- Les employeurs ont parrainé la majorité des activités de formation reliée à l'emploi alors que les stagiaires eux-mêmes ont assumé les frais des cours suivis par intérêt personnel. Les employeurs ont participé à 47 % des programmes d'études et à 78 % des cours suivis pour des raisons professionnelles.

- L'appui financier offert le plus souvent par les employeurs a été le paiement des frais de scolarité. Les employeurs ont payé les frais de près de huit activités de formation sur dix. Ils ont également payé le matériel scolaire et accordé des congés pour presque sept activités sur dix.

La prestation d'activités de formation

- Le système scolaire a été le plus important prestataire de services d'éducation et de formation à des apprenants adultes, s'étant chargé de près du tiers de ces activités. Les employeurs et les fournisseurs commerciaux ont donné chacun 17 % des cours suivis, les centres communautaires et les centres sportifs 9 %, alors que le reste des activités (24 %) ont été offertes par les syndicats, les associations professionnelles, les particuliers, etc.

- Les employeurs comptaient principalement sur leur personnel (37 %) ou sur des experts-conseils (37 %) pour donner la formation à leurs employés.

- Près d'une activité de formation sur quatre a fait appel à plusieurs méthodes pédagogiques. L'enseignement en classe représentait encore la plus importante méthode pédagogique, mais cette approche élèves-professeur n'était plus la seule utilisée.

- Près d'un million (16 %) des six millions de programmes et de cours suivis pour des raisons professionnelles ont comporté un enseignement assisté par ordinateur sous une forme ou une autre.

Accessibilité et suffisance de la formation

- La contribution des employeurs a grandement facilité l'accès à la formation professionnelle pour la plupart des Canadiens. Plus de 80 % des travailleurs ayant suivi une formation liée à l'emploi ont obtenu un appui financier de leur employeur.

- Les employeurs ont pris l'initiative de la plupart des activités de formation qu'ils ont parrainées (79 %).

- Près de 1,5 million de personnes, soit 12 % de la population active, ont indiqué qu'elles avaient des besoins insatisfaits en matière de formation. Ces personnes se répartissaient à peu près également en personnes ayant participé et en personnes n'ayant pas participé à une activité de formation en 1991.

- Les trois plus importants obstacles à la formation mentionnés par les répondants ont été le manque de temps (38 %), le manque de ressources financières (28 %) et l'insuffisance des programmes requis (28 %).

- Chez les répondants en chômage ou inactifs, 40 % ont indiqué le manque d'argent et 31 % la réponse « programmes de formation non offerts » comme principaux obstacles à la formation.

- La majorité des participants ont déclaré qu'ils appliquaient au travail les compétences et connaissances acquises dans le cadre des activités éducatives et de formation. On considérait que les activités parrainées par l'employeur étaient plus utiles au travail que celles qui ne l'avaient pas été.

- Une vaste majorité (83 %) de participants à des cours parrainés par l'employeur considéraient que la formation reçue ou offerte à leurs collègues de travail était adéquate.

INTRODUCTION

Au cours de la dernière décennie, le Canada a connu d'importants changements structurels sur le plan social et économique, découlant principalement de la globalisation de son économie. L'incidence des changements technologiques constants et des modifications dans l'organisation de la population active est particulièrement importante pour notre sujet d'étude. Comme tous les pays, à l'ère de l'économie globale, le Canada ne peut plus compter uniquement sur ses ressources naturelles, ni sur la taille de sa population active actuelle ou future, pour participer avec succès à l'économie de marché globale. L'amélioration continue des ressources humaines est devenue une condition essentielle de la croissance économique à long terme.

En ces années 1990, les travailleurs canadiens doivent s'adapter aux milieux de travail très concurrentiels et en constante évolution (se reporter aux graphiques 1 à 9 qui illustrent notre propos). Les emplois traditionnels, pour lesquels la structure du travail et les compétences requises demeurent stables pendant toute la vie professionnelle du travailleur, sont en voie de disparition. De nombreux emplois nécessitent des compétences nouvelles ou supplémentaires par rapport à celles qui étaient requises auparavant. De plus, la forte concentration des personnes de la génération du «baby-boom» (personnes âgées de 25 à 55 ans) dans la population active a créé une concurrence très forte pour les emplois, et les jeunes n'ont pu prendre leur juste place sur le marché du travail. Deux récessions (1981 et 1991) se sont soldées par des taux de chômage élevés, par des mesures de réduction des effectifs et par une restructuration organisationnelle de la population active, exacerbant ainsi une situation qui était déjà difficile.

L'économie canadienne continue de se transformer et les activités liées à l'exploitation des ressources naturelles (production de biens) se voient remplacées par les activités de prestation de services, ce qui nécessite une importante réorientation des compétences et des connaissances des personnes faisant actuellement partie de la population active. La productivité, l'efficacité, la compétitivité, la sécurité d'emploi, l'avancement, etc. sont autant d'éléments qui dépendent du niveau de compétences des travailleurs. Il faut donner une formation aux travailleurs en vue de maintenir, de mettre à jour ou d'augmenter leurs compétences et pour leur permettre d'en acquérir de nouvelles, de sorte qu'ils puissent accomplir de nouvelles tâches. Cette formation peut être utile dans l'emploi actuel ou la carrière actuelle du travailleur, ou encore en vue d'un emploi futur ou d'une future carrière. De nombreux travailleurs, se doivent de satisfaire ces nouvelles exigences en perfectionnant activement leurs aptitudes, connaissances et compétences par le biais d'activités éducatives et de formation complémentaires.

La demande de programmes d'éducation et de formation des adultes ne provient pas uniquement du secteur de l'emploi. Le niveau moyen d'alphabétisation de la population canadienne a suscité de profondes inquiétudes au cours des dernières années. Nombre d'adultes ne possèdent même pas les compétences de base nécessaires pour fonctionner dans la société. En outre, le nombre d'immigrants au Canada a doublé entre 1981 et 1991. Un grand nombre d'entre eux ne comprennent ni le français ni l'anglais, doivent s'adapter à une culture très différente de celle de leur pays d'origine et sont souvent mystifiés par les

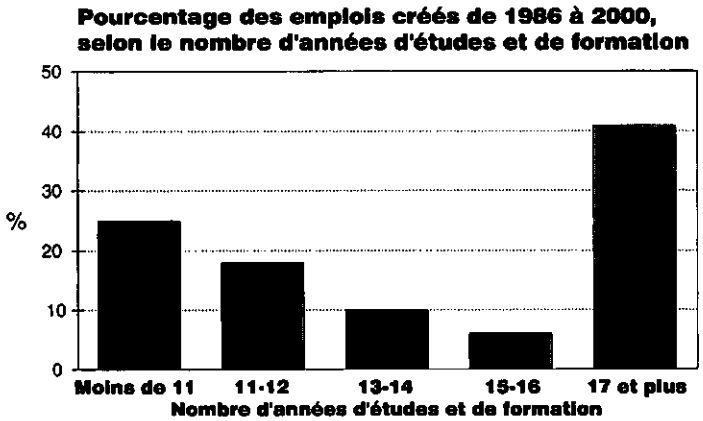
systèmes sociaux du Canada. Il s'agit de besoins uniques et précis qui doivent être satisfaits afin que ces individus puissent jouer pleinement leur rôle de membres productifs de la société canadienne.

La restructuration sociale et économique générale qui a marqué les dernières années a exercé une forte pression sur tous les membres de la société canadienne qui doivent s'adapter. En conséquence, les prestataires de services d'éducation et de formation des adultes ont dû élaborer des programmes nouveaux et élargis. Au même moment, on constate une augmentation importante du nombre de ces prestataires. Les activités éducatives et de formation, particulièrement celles destinées aux adultes, ne relèvent plus uniquement du secteur public, qui doit maintenant entrer en concurrence ou collaborer avec un nombre croissant de fournisseurs commerciaux et d'employeurs pour assurer la prestation de services d'éducation et de formation.

Pour établir l'importance de l'éducation et de la formation des adultes au Canada, analyser la motivation des apprenants, repérer les obstacles auxquels ils se heurtent, et déterminer la nature et l'utilité de la formation reçue, Statistique Canada a mené en janvier 1992 l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes. L'Enquête a été réalisée avec l'aide financière et les conseils de Développement des ressources humaines Canada. L'Enquête, quatrième de son genre depuis 1984, a permis de recueillir des données sur l'éducation et la formation des adultes en 1991 auprès de 45 000 personnes environ dans l'ensemble du Canada.

Le présent rapport, dont la préparation a été financée et appuyée par Développement des ressources humaines Canada, présente un sommaire des résultats de l'Enquête. Le chapitre 1 présente un profil socio-économique des participants aux activités éducatives et de formation destinées aux adultes, et se penche sur les diverses activités éducatives et de formation entreprises. Dans le chapitre 2, nous examinons ces activités sur le plan du domaine d'études, des méthodes pédagogiques et des ressources financières des stagiaires. Finalement, dans le chapitre 3, nous passons en revue les facteurs qui influent sur l'accès à la formation et évaluons l'utilité perçue (par les travailleurs participants) des activités éducatives et de formation auxquelles ils ont participé.

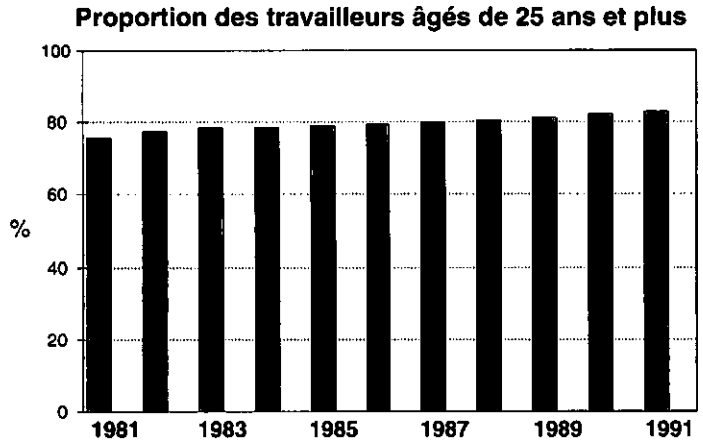
CONTEXTE SOCIO ÉCONOMIQUE
GRAPHIQUES 1 À 9



Source: Développement des ressources humaines Canada.

Graphique 1

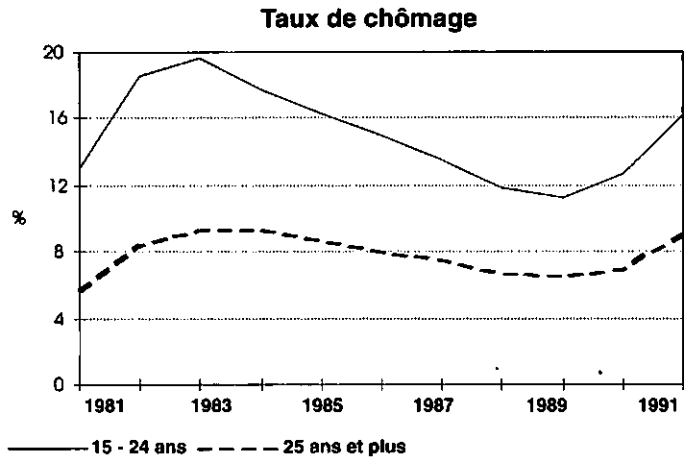
Les changements technologiques modifient la composition des emplois et entraînent souvent un accroissement des exigences en matière de compé-tences. D'ici la fin du siècle, plus de 40% des nouveaux emplois néces-siteront au moins 17 années d'études ou de formation.



Source: Statistique Canada, Statistiques chronologiques sur la population active,1992 Cat. 71-201, Annuel.

Graphique 2

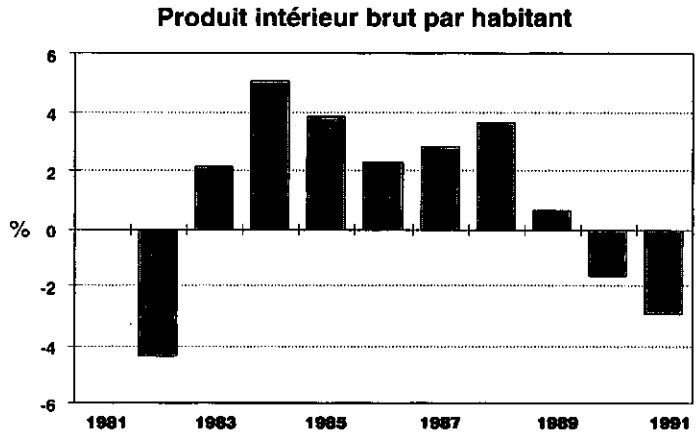
Le vieillissement de la population canadienne, combiné au rendement économique relativement faible qui a limité la création d'emplois au cours des dernières années, s'est soldé par une main d'oeuvre plus âgée. La proportion de personnes âgées de 25 ans et plus atteint maintenant 83% de la population active comparativement à 76% il y a dix ans.



Source: Statistique Canada, Statistiques chronologiques sur la population active, 1992 . Cat. 71-201, Annuel.

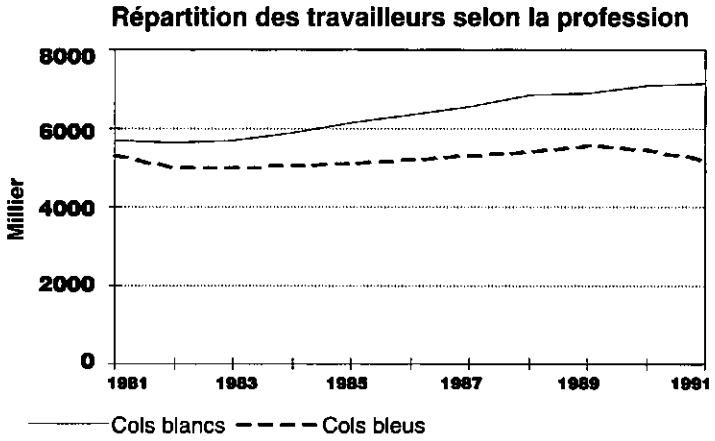
Graphique 3

Les personnes âgées de moins de 25 ans affichent des taux de chômage plus élevés que les autres membres de la population active.



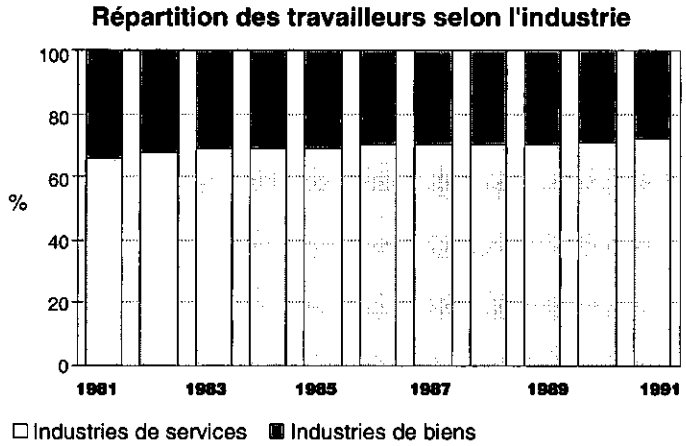
Graphique 4
Au cours de la dernière décennie, le Canada a connu une croissance économique relativement faible par suite de deux récessions. En moyenne, la production intérieure brute par habitant a augmenté de 2% par année au cours de cette période.

Source: Statistique Canada, Comptes nationaux des revenus et dépenses, Estimations annuelles, 1981-1992. Cat 13-201



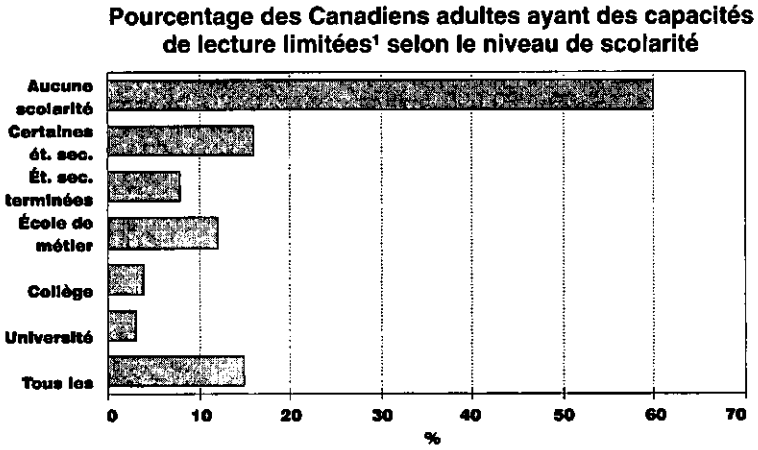
Graphique 5
La plus grande partie des suppressions d'emplois imputables à la récession et à la restructuration de l'économie se sont produites dans les industries de biens, principalement dans le secteur manufacturier. En conséquence, la proportion d'emplois de col bleu dans l'ensemble de l'économie décroît.

Source: Statistique Canada, Statistiques chronologiques sur la population active, 1992. Cat. 71-201, Annuel



Graphique 6
La restructuration de l'économie a déplacé les ressources des industries de biens aux industries de services. En conséquence, la proportion d'emplois dans les industries de services est passée de 66% à 72% de la population active en l'espace d'une décennie.

Source: Statistique Canada, Statistiques chronologiques sur la population active, 1992 Cat. 71-201, Annuel.

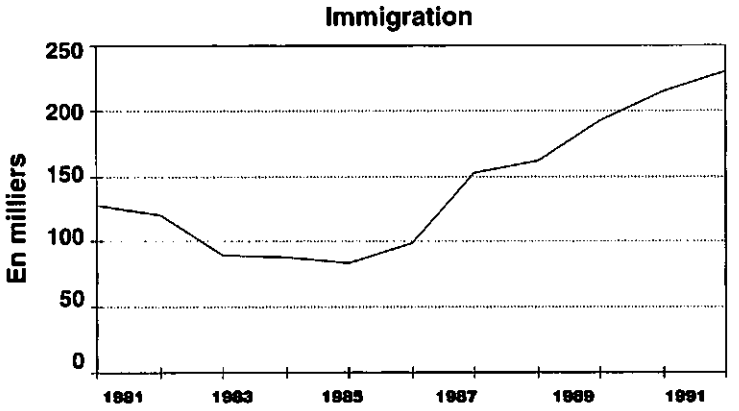


Graphique 7

Compte tenu du faible taux de croissance de la population active et des niveaux de scolarité et d'alphabétisation moindres de nombreux travailleurs plus âgés, les Canadiens adultes auront besoin de formation additionnelle pour être en mesure de relever les défis futurs.

Source: Statistique Canada, Enquête sur les capacités de lecture et d'écriture utilisées quotidiennement, 1989

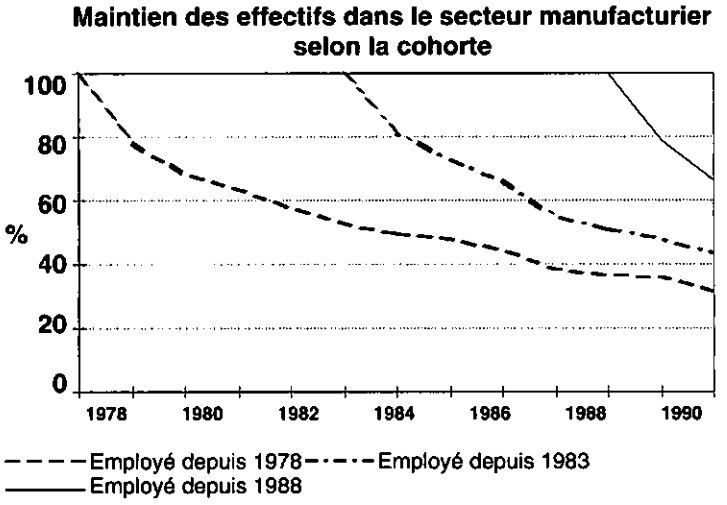
¹ Les Canadiens classés à ce niveau ont de la difficulté à lire les documents imprimés ou ne peuvent s'en servir qu'à des fins limitées.



Graphique 8

Le nombre d'immigrants a doublé en dix ans. Une forte proportion de ces immigrants nécessitent une formation professionnelle pour pouvoir s'adapter à leur nouveau milieu de travail et s'intégrer pleinement au marché du travail.

Source: Statistique Canada, L'observateur économique canadien, 1992-1993, Cat 11-210



Graphique 9

Le marché du travail fluctue considérablement et fait l'objet d'importants déplacements entre les secteurs industriels. Par exemple, seulement 65% de la cohorte fiscale de 1988 ayant un emploi dans le secteur manufacturier travaillait encore dans ce secteur en 1990.

Source: Développement des ressources humaines, Canada Fichier des T4, 10%

Chapitre 1
PROFIL DES PARTICIPANTS

Le niveau de scolarité des Canadiens est mesuré habituellement selon le nombre moyen d'années de scolarité formelle qu'une personne a réussi. Cette mesure reflète le temps investi pour poursuivre des études formelles dans un établissement d'enseignement agréé en vue d'obtenir un diplôme, un certificat ou un grade, et l'on constate que ce niveau de scolarité augmente relativement lentement dans le temps. Cette statistique ne tient pas compte toutefois du grand nombre d'activités ou d'événements éducatifs structurés organisés généralement en dehors du système d'éducation formelle. Ces activités permettent également d'accroître le niveau de connaissances et de compétences des Canadiens. L'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EÉFA) permet de monter une base de données unique sur toutes les activités éducatives et de formation, formelles ou non formelles, auxquelles ont pris part les Canadiens adultes.

L'EÉFA 1992 a recueilli des données sur les activités éducatives ou de formation auxquelles ont participé les personnes âgées de 17 ans et plus en 1991, et ce qu'il s'agisse de cours à unités ou sans unités, de cours suivis à temps plein ou à temps partiel, ou de cours offerts dans les établissements d'enseignement publics ou privés, dans le milieu du travail, en divers autres endroits ou par le biais de médias électroniques. Les répondants pouvaient inclure des cours et des programmes suivis en vue de leur emploi ou carrière et (ou) par intérêt personnel (p. ex. un programme à temps partiel en programmation informatique ou un cours de danse aérobique). Ils pouvaient inclure les activités éducatives formelles ou non formelles[2]. Dans l'ensemble, l'enquête a révélé que 6,7 millions d'individus âgés d'au moins 17 ans (soit le tiers de la population de 17 ans et plus) ont participé à des activités éducatives ou à des activités de formation en 1991.

Éducation des adultes et formation - une définition

La définition de l'éducation et de la formation des adultes utilisée dans le cadre de ce rapport dérive de la définition proposée pas l'UNESCO (dans Classification internationale type de l'Éducation). L'UNESCO définit l'éducation des adultes comme les programmes éducatifs structurés qui sont adaptés au besoin des personnes agées de 15 ans et plus et qui ne poursuivent pas des études à l'école régulière ou à l'université.

[2] Les activités éducatives et de formation formelles se déroulent selon un plan structuré et ont des objectifs clairs conçus pour améliorer les compétences et les connaissances de l'apprenant. L'étudiant suit un programme planifié et dirigé par un enseignant ou un formateur et obtient une certaine forme de reconnaissance officielle à la fin du programme. L'éducation non formelle comprend les programmes d'études et la formation suivis hors du système d'éducation formelle. Les participants ne sont pas nécessairement notés et le cours n'est souvent pas reconnu officiellement. Ce genre d'éducation comprend une vaste gamme d'activités, notamment la formation structurée, les cours, les séminaires, les ateliers, le travail dirigé, etc.

Cette définition a cependant été amendée afin de mieux refléter la situation canadienne. Dans la plupart des provinces et territoires, l'école est obligatoire jusqu'à 16 ans. Par conséquent, pour les besoins de cette étude, la population adulte comprend les personnes âgées de 17 ans et plus. Par ailleurs, on a identifié les répondants à cette enquête qui étaient toujours à l'école ou à l'université (ceux qui complètent leur premier cycle d'études) afin de les y exclure.

Donc, **à moins que ceux-ci ne fussent parrainés par leur employeur pour suivre des études à temps complet** (par l'entremise du paiement des frais de scolarité, de congés, etc.), les personnes de 17 ans et plus étudiant dans des programmes menant à l'obtention d'un diplôme, d'un certificat ou d'un grade n'ont pas été incluses dans l'analyse des résultats.[3] Quant aux étudiants inscrits dans un programme à temps plein *parrainé par l'employeur*, ils ont été inclus pour permettre de mieux saisir l'importance de l'implication des entreprises dans la formation. De surcroît, tous les cours suivis par les étudiants adultes, au-delà de ceux compris dans leur programme régulier d'études ou dans leur programme universitaire, ont été inclus, et ce afin de permettre de mieux connaître l'investissement des adultes dans la formation autre que dans leurs programmes d'études à temps plein.

Les restrictions décrites plus haut ont résulté dans l'exclusion de 1,2 million d'étudiants agés de 17 ans et plus inscrits à temps plein et ne recevant pas de support d'un employeur. La présente étude porte donc, pour ce qui est de l'éducation et de la formation des adultes, sur une population de 5,5 millions d'étudiants.

La principale unité de mesure utilisée dans le présent rapport est le *taux de participation*. Il s'agit de la proportion ou du nombre de participants dans une population adulte donnée qui prennent part à des activités éducatives et de formation par rapport à l'ensemble de cette population. Lorsqu'on traite de la formation offerte par les employeurs, nous utilisons généralement le terme *taux de formation* plutôt que taux de participation. Vous trouverez, à l'annexe A, des définitions de tous les principaux concepts utilisés dans le présent rapport.

Le chapitre 1 présente un profil socio-économique des participants à des activités éducatives et de formation destinées aux adultes. La section A traite de l'ensemble des participants en fonction des principales variables socio-économiques et démographiques. La deuxième partie du chapitre (section B) porte sur la formation liée à l'emploi en insistant particulièrement sur la formation parrainée par l'employeur.

---

[3] On pourrait avancer que les adultes qui retournent aux études à temps plein après une absence prolongée du système scolaire régulier forment un groupe spécial et devraient aussi être pris en considération dans l'analyse de l'éducation et de la formation des adultes. Toutefois, comme on ne pouvait les distinguer nettement des personnes âgées de 17 ans et plus qui n'ont pas quitté le système scolaire régulier pour une période prolongée, nous avons décidé de ne pas les inclure comme groupe distinct dans les analyses présentées ici. Le nombre d'adultes effectuant un retour aux études à temps plein a été estimé à 351,000 personnes en 1991. Voir la Revue trimestrielle de l'éducation, Statistique Canada, (no. 81-003 au catalogue), Vol. 1, no. 2, Été 1994.

SECTION A : Qui sont les apprenants adultes?

Selon les résultats de l'EÉFA, 33 % des personnes âgées de 17 ans et plus ont pris part à une activité éducative ou de formation structurée sous une forme ou une autre au cours de l'année 1991. Si on exclut les étudiants à temps plein non parrainés par un employeur qui complétaient leur cycle initial d'études, 27 % de Canadiens âgés de 17 ans et plus ont participé à des activités éducatives[4]. Ces cinq millions et demi de participants ont suivi 1,3 million de programmes en vue d'obtenir un diplôme ou un grade[5] et 7,4 millions de cours à temps partiel ou de cours à temps plein de courte durée. Ces Canadiens adultes ont investi au total 529 millions d'heures dans des activités éducatives et de formation destinées aux adultes.

Tableau 1.1 La majorité des participants s'inscrivaient à des cours pour des raisons professionnelles

	Participants (en milliers)	Taux de Participation (%)	Activités de formation (en milliers)
Total[1]	**5 504**	**27**	**8 677**
Programmes	1 236	6	1 284
Cours	4 640	23	7 394
Formation liée à l'emploi	**4 030**	**20**	**6 040**
Programmes	1 052	5	1 095
Cours	3 265	16	4 946
Formation pour intérêt personnel	**2 064**	**10**	**2 637**
Programmes	149	1	189
Cours	1 945	10	2 448

[1] Les chiffres ne s'additionnent pas puisque des participants pouvaient être inscrits à la fois à des programmes et à des cours. De plus des répondants (82 000) n'ont pas indiqué si la formation suivie était liée au travail ou poursuivie par intérêt personnel. Par conséquent, ces répondants n'ont pu être classifiés selon la raison de la formation mais furent comptés dans le total.

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

La plupart des participants à des activités éducatives et de formation des adultes ont pris part à celles-ci pour des raisons professionnelles. L'éducation liée à l'emploi, comme son nom l'indique, est une formation professionnelle entreprise pour des raisons professionnelles, notamment la formation suivie en vue d'améliorer les compétences professionnelles, pour obtenir un nouveau poste ou une augmentation de salaire, etc. En revanche, les études poursuivies par intérêt personnel visent l'enrichissement personnel, le divertissement ou le

[4] Selon les résultats l'EÉFA de 1990 (qui portait sur l'année 1989), le taux de participation était estimé à 17 %. Ce taux n'est toutefois pas comparable à celui de 1992 puisque des modifications ont été apportées à la méthodologie de l'enquête et à la conception du questionnaire. Il ne faut donc pas interpréter l'augmentation des taux comme une augmentation de la fréquence de la formation chez les Canadiens adultes.

[5] Tous ces programmes ont été suivis à temps partiel, sauf s'il s'agissait de programmes parrainés par l'employeur qui pouvaient être suivis à plein temps ou à temps partiel.

loisir. Toute activité éducative et de formation appuyée par l'employeur, financièrement ou autrement, en partie ou en totalité, est considérée comme une activité de formation liée à l'emploi[6].

Les adultes ayant participé à des activités éducatives et de formation en 1991 pour des raisons professionnelles sont deux fois plus nombreux que ceux qui se sont inscrits à des activités par intérêt personnel. Vingt pour cent (20 %) des personnes âgées de 17 ans ou plus ont poursuivi des études ou ont participé à une activité de formation pour des raisons professionnelles et 10 % pour des raisons d'intérêt personnel. Un nombre de personnes correspondant à environ 3 % de la population se sont inscrites à des activités pour des raisons professionnelles, ainsi qu'à des activités choisies par intérêt personnel. Par ailleurs, deux tiers des cours et 85 % des programmes ont été suivis pour des raisons professionnelles plutôt que par intérêt personnel.

Le taux de participation s'accroît d'est en ouest

On observe des différences importantes dans les taux de participation entre les diverses régions du Canada. Les taux de participation globaux sont plus élevés dans les provinces de l'Ouest et les provinces centrales que dans les provinces de l'Atlantique. C'est l'Alberta qui affiche le taux de participation le plus élevé au pays (34 %). On observe les taux les plus faibles au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve; pour l'ensemble des provinces de l'Atlantique (19 %), le taux de participation était beaucoup plus faible que le taux national (27 %).

Ces différences peuvent découler d'un grand nombre de facteurs. Du côté de la demande, comme les différences dans les perspectives d'emploi et dans la structure des industries selon les provinces ont une incidence sur le revenu des travailleurs et sur les programmes parrainés par l'employeur, elles influent probablement sur les taux de participation aux activités éducatives et de formation destinées aux adultes. Du côté de l'offre, la présence de gros employeurs, qui offrent habituellement plus de formation que les petits employeurs, et la structure et l'accessibilité des systèmes d'éducation privé et public sont des facteurs importants.

Dans toutes les provinces, à l'exception du Québec, la participation à des activités reliées à l'emploi est deux fois plus élevée que la participation à des activités par intérêt personnel. Alors que les taux de participation globaux au Québec sont semblables à ceux des provinces de l'Ouest et de l'Ontario, le taux de participation à des activités reliées à l'emploi était comparativement faible. Le taux de participation à des activités de formation reliées à l'emploi affiché au Québec, soit 17 %, se situe entre les taux des provinces situées à l'ouest du Québec (21 % à 26 %) et ceux des provinces de l'Atlantique (13 % à 15 %). Par contre, dans le cas des activités entreprises par intérêt personnel, le taux de participation du Québec est comparable à la moyenne nationale (11 % contre 10 %).

---

[6] L'enquête ne permet pas de distinguer entre les cours de formation professionnelle et les cours d'enrichissement personnel offerts ou parrainés par les employeurs.

On constate également des différences importantes entre les centres urbains et les régions rurales. Dans l'ensemble, le taux de participation moyen dans les centres urbains dépassait celui des régions rurales (29 % contre 21 %). Le taux de chômage plus élevé, les perspectives d'emploi moindres et l'offre restreinte de programmes d'études, caractéristiques typiques des régions rurales, ont pour effet de réduire l'offre d'activités éducatives et d'augmenter les coûts de celles-ci. Dans le cas des centres urbains, les taux les plus élevés sont observés en Alberta et au Manitoba, alors que les taux des provinces de l'Atlantique sont comparables au taux moyen des régions rurales au Canada. On constate les plus fortes différences interprovinciales des taux de participation à des activités éducatives et de formation des adultes entre les régions urbaines et les régions rurales à Terre-Neuve, au Manitoba, en Saskatchewan, au Québec et au Nouveau-Brunswick.

Les femmes affichent des taux de participation légèrement supérieurs à ceux des hommes dans toutes les provinces à l'exception du Manitoba, du Nouveau-Brunswick et de Terre-Neuve. Les plus fortes différences entre les sexes sont observées au Québec et à l'Île-du-Prince-Édouard, où les taux de participation globaux des femmes dépassent d'environ cinq points ceux des hommes.

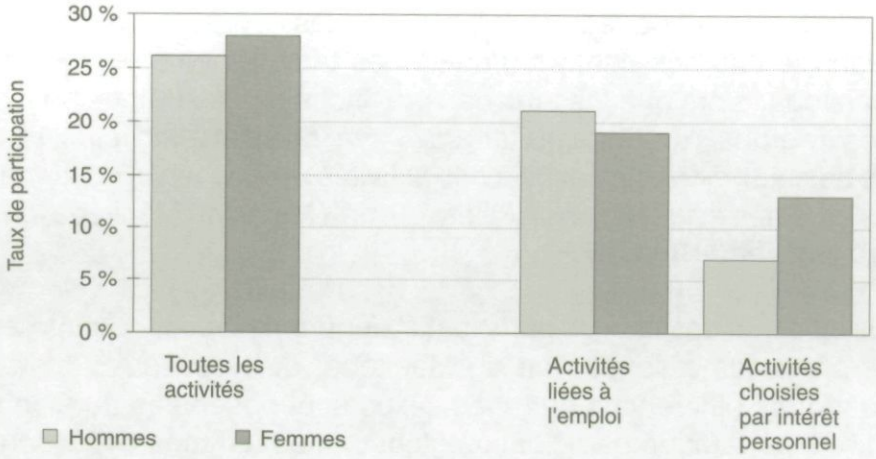
Alors qu'il y a peu de différences entre les taux de participation globaux des hommes et des femmes dans les centres urbains, dans les régions rurales, par contre, les taux de participation des femmes sont beaucoup plus élevés que ceux des hommes. Cette différence est attribuable principalement au fait que la participation des hommes à des activités par intérêt personnel était très faible dans les régions rurales.

Dans toutes les provinces à l'exception de Terre-Neuve, où les taux de participation à des activités par intérêt personnel sont faibles pour les deux sexes, les femmes participent davantage que les hommes à des activités de formation par intérêt personnel.

Les différences des taux de participation selon le sexe sont faibles

Dans l'ensemble, les taux de participation des femmes à des activités éducatives pour adultes sont légèrement supérieurs à ceux des hommes (28 % contre 26 %). Ces taux plus élevés découlent d'une participation beaucoup plus forte que celle des hommes aux cours suivis par intérêt personnel (13 % contre 7 %). En revanche, les taux de participation des hommes à des activités reliées au travail dépassent légèrement ceux des femmes (21 % contre 19 %).

Graphique 1.1 Les hommes et les femmes affichaient des taux de participation globaux comparables

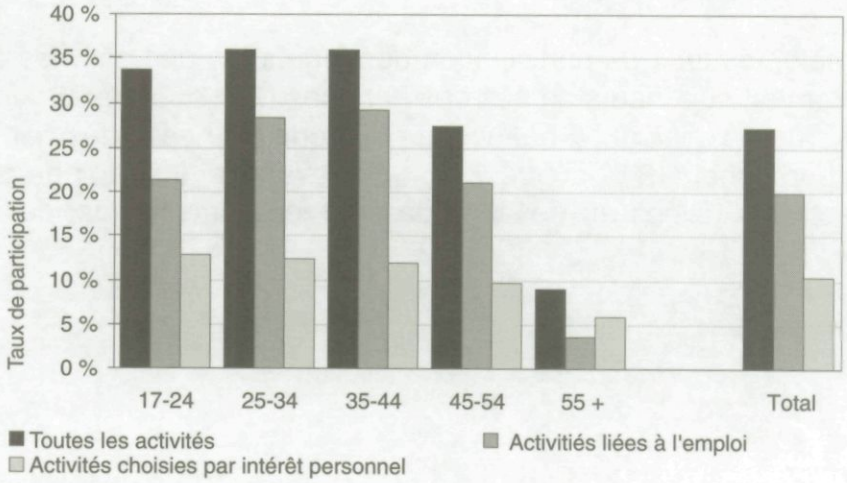


Source : Statistique Canada, Enquête sur l'éducation et la formation des adultes 1992.

La plupart des participants sont âgés de 25 à 44 ans

Comme le montre le graphique 1.2, les taux de participation des personnes âgées de 25 à 44 ans sont beaucoup plus élevés que la moyenne globale (36 % contre 27 %). En effet, les personnes de ce groupe d'âge investissent généralement plus de temps dans leur carrière et leur emploi.

Graphique 1.2 Les gens âgés de 25 à 44 ans affichaient les taux de participation les plus élevés



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

Le groupe des personnes âgées de 17 à 24 ans participent moins aux activités éducatives pour adultes. Un grand nombre de personnes du groupe d'âge le plus jeune fréquentent encore l'école à temps plein et n'ont pas terminé leur cycle initial d'études formelles. Par définition, les cours suivis à temps plein dans le cadre d'un programme d'études en vue d'obtenir un diplôme ou un certificat sont exclus de la présente analyse, ce qui explique les taux de participation moins élevés. Cependant tous les cours suivis en dehors de ces programmes d'études sont considérés. Dans tous les groupes d'âge, à l'exception du groupe des 55 ans et plus, les cours suivis par intérêt personnel étaient moins populaires que les activités d'apprentissage liées à l'emploi.

Le taux de participation à des activités éducatives pour adultes décroît nettement chez les personnes âgées de 45 ans et plus. En fait, le taux de participation des personnes âgées de 55 ans et plus atteignait à peine 9 %. À partir de 55 ans, les activités suivies par intérêt personnel deviennent plus populaires que les activités liées à l'emploi. La diminution de la propension à investir dans la formation à l'approche de la retraite de même que le niveau de scolarité inférieur de la génération des 55 ans et plus peuvent expliquer cette baisse de la participation à des activités de formation liées à l'emploi. Il existe généralement une corrélation entre les niveaux inférieurs de scolarité et les niveaux inférieurs d'inscriptions à des activités éducatives et de formation destinées aux adultes (se reporter au graphique 1.3). En outre, les femmes de ce groupe d'âge n'occupent pas une place aussi importante sur le marché du travail que leurs homologues plus jeunes. Il est donc peu probable qu'elles participent à des activités de formation liées à l'emploi.

Généralement, les taux de participation des femmes à des activités de formation sont supérieurs à ceux des hommes, et ce dans tous les groupes d'âge; mais il vaut la peine de mentionner les différences aux deux extrémités de l'échelle des âges. Dans le groupe des 17 à 24 ans, les femmes sont plus actives que les hommes en ce qui touche les études reliées à l'emploi autant que les cours suivis par intérêt personnel, alors que dans le groupe des 55 ans et plus, les femmes prennent part aux activités éducatives surtout par intérêt personnel. Par ailleurs, la participation des hommes à des activités de formation reliées à l'emploi était légèrement supérieure à celle des femmes dans tous les groupes d'âge à l'exception du groupe des 17 à 24 ans.

Dans l'ensemble, la participation à des activités de formation par intérêt personnel est la plus élevée pour le groupe d'âge de 17 à 24 ans, puis elle baisse pour les groupes d'âge subséquents. La participation des hommes à des activités de formation par intérêt personnel est plus faible que celle des femmes de tous les groupes d'âge, mais la corrélation avec l'âge diffère selon le sexe. On observe le taux de participation des hommes à des activités éducatives par intérêt personnel le plus élevé dans le groupe d'âge plus jeune, et ce taux décroît avec l'âge. Chez les femmes de moins de 54 ans, les taux de participation à des activités éducatives par intérêt personnel demeurent assez stables, atteignant un sommet dans le groupe des 25 à 34 ans. Après 54 ans, la participation des femmes à des activités éducatives par intérêt personnel décroît brusquement. Ce phénomène est attribuable à des facteurs comme la santé et le revenu, mais peut aussi refléter une différence dans la perception et dans la valeur attribuées aux activités éducatives par les générations plus âgées. En moyenne, le niveau de

scolarité des personnes âgées est inférieur à celui des groupes plus jeunes et celles-ci ont quitté l'école depuis assez longtemps. Pour s'inscrire à un cours, même s'il ne s'agit que d'occuper leurs loisirs, ces personnes doivent franchir d'importants obstacles dont plusieurs peuvent être de nature personnelle.

Les célibataires prennent part à plus d'activités de formation

Les célibataires affichent un taux de participation global à des activités d'apprentissage pour adultes (32 %) plus élevé que celui des personnes mariées (27 %), et les taux de participation de ces deux groupes sont supérieurs à celui de la catégorie «autre état matrimonial» (17 %). Cette dernière catégorie comprend les personnes veuves, séparées et divorcées. Comme nous l'avons vu, la participation à des activités éducatives et de formation destinées aux adultes diminue avec l'âge. Le fait d'inclure les personnes veuves, qui sont généralement âgées, dans cette dernière catégorie réduit nécessairement le taux de participation de ce groupe.

Tableau 1.2 Les célibataires participaient plus que tout autre groupe aux activités de formation

	Toutes les activités			Activités liées à l'emploi			Activités choisies par intérêt personnel		
	Total (%)	Hommes (%)	Femmes (%)	Total (%)	Hommes (%)	Femmes (%)	Total (%)	Hommes (%)	Femmes (%)
Total	**27**	**26**	**28**	**20**	**21**	**19**	**10**	**7**	**13**
Mariés	27	26	28	21	23	19	10	7	13
Célibataires	32	28	37	22	20	24	12	9	16
Autres	17	17	17	12	14	12	8	6	9

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

Les femmes et les hommes mariés participent aux activités dans une proportion à peu près égale (28 % et 26 % respectivement). Les différences dans les taux de participation selon l'état matrimonial découlent en grande partie du fait que les célibataires sont plus jeunes et que les personnes mariées ont des engagements et des obligations familiales qui leur demandent davantage de temps. Les célibataires affichent des taux de participation à des activités liées à l'emploi et à des cours de formation suivis par intérêt personnel légèrement plus élevés que les deux autres groupes.

Dans toutes les catégories d'états matrimoniaux, le taux de participation à des activités éducatives et de formation liées à l'emploi dépassait le taux de participation à des activités par intérêt personnel. Toutefois, on constate de légères différences dans la participation aux activités liées à l'emploi selon le sexe et l'état matrimonial. Les hommes mariés affichent un taux de participation à des activités de formation reliées à l'emploi supérieur à celui de tous les autres hommes et à celui des femmes mariées. Les femmes célibataires participent aussi davantage à ces activités que les femmes mariées (24 % contre 19 %). Il semble que le fait d'être marié réduise la probabilité de participation des femmes à des activités de formation liées à l'emploi et augmente celle des hommes.

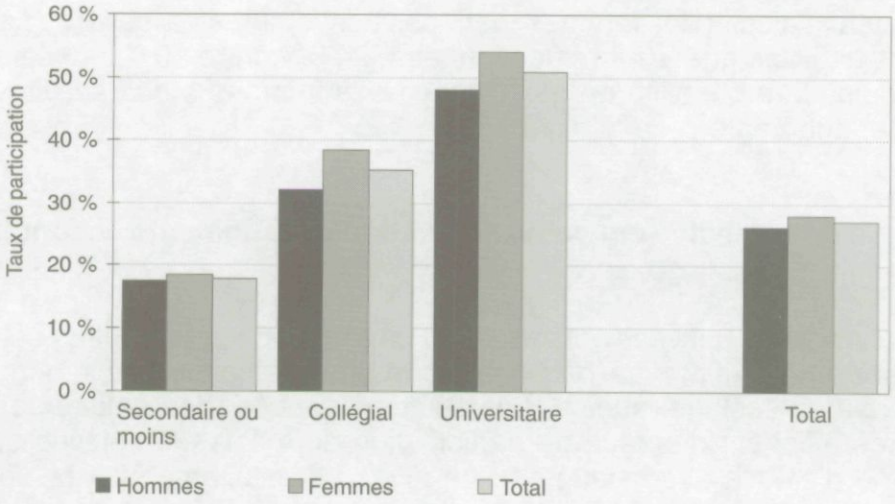
La participation à des activités éducatives pour adultes augmente en fonction du niveau de scolarité

La participation à des activités éducatives et de formation pour adultes est fortement liée au niveau de scolarité atteint. La participation augmente considérablement avec chaque niveau subséquent de scolarité atteint. Les adultes ayant fait des études post-secondaires non universitaires affichent des taux de participation deux fois plus élevés que les adultes ayant un diplôme d'études secondaires ou un niveau de scolarité plus faible (35 % contre 18 %). Les taux de participation des diplômés universitaires représentent presque le triple de ceux des personnes ayant un diplôme d'études secondaires ou un niveau de scolarité moins élevé.

On constate des différences marquées dans les taux de participation selon le sexe chez les personnes ayant fait des études postsecondaires. Les femmes ayant fait des études collégiales et universitaires participent beaucoup plus à des activités éducatives et de formation pour adultes que leurs homologues masculins. Toutefois, chez les personnes ayant terminé leurs études secondaires ou ayant un niveau de scolarité inférieur, on observe très peu de différences entre les sexes dans les taux de participation globaux.

Même si la participation à des activités éducatives ou de formation pour adultes augmente en relation directe avec le niveau de scolarité, il ne s'agit pas d'une relation simple. Plusieurs facteurs sous-tendent cette relation (se référer au chapitre 3 pour une discussion des obstacles à l'éducation ou à la formation). Par exemple, les niveaux de scolarité plus élevés favorisent probablement une plus forte participation aux activités éducatives et de formation en général. Les personnes ayant des niveaux de scolarité élevés sont plus en mesure de participer à des activités éducatives; elles sont aussi probablement plus portées à penser qu'elles peuvent réussir ces cours. Du fait de leurs études antérieures, elles possèdent déjà les capacités d'apprentissage nécessaires. Par ailleurs, les personnes ayant un niveau de scolarité élevé ont plus de possibilités d'emploi et sont davantage sensibilisées aux avantages et à l'importance d'une bonne formation. Il est de plus probable qu'un grand nombre de ces stagiaires occupent des postes qui exigent qu'ils suivent régulièrement des cours de recyclage, contrairement aux postes occupés par des personnes ayant un niveau de scolarité moins élevé. Les personnes ayant fait des études post-secondaires affichent un taux de chômage de loin inférieur à celui des personnes ayant fait moins d'études. Les travailleurs ayant fait des études postsecondaires ont généralement de meilleurs emplois, leur accréditation professionnelle est dans certains cas liée à une formation continue, ou encore ils travaillent pour des employeurs qui sont plus à même d'offrir ou de financer des activités de formation structurées (par exemple, les gros employeurs).

Graphique 1.3 Les personnes ayant un niveau de scolarité élevé participaient davantage que les autres personnes



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

Les différences des taux de participation selon le niveau de scolarité laissent entendre qu'il existe une disparité entre le besoin en matière d'éducation et de formation et la fréquence de la formation, et ce particulièrement dans le cas des travailleurs. Alors que la participation à des activités de formation des deux types s'accroît en relation directe avec le niveau de scolarité atteint, le taux de participation à des activités reliées à l'emploi s'accroît deux fois plus rapidement que celui de la participation à des activités par intérêt personnel.

Alors que les femmes ayant des niveaux de scolarité inférieurs ont moins tendance que leurs homologues masculins à participer à des activités de formation liées à l'emploi, cet écart disparaît chez les personnes ayant fait des études postsecondaires. Les hommes et les femmes ayant un niveau de scolarité postsecondaire équivalent participent en proportion égale aux activités de formation liées à l'emploi.

Ce n'est pas le cas pour les activités éducatives auxquelles on participe par intérêt personnel. Le taux de participation des hommes à ces activités représente environ la moitié de celui des femmes, quel que soit le niveau de scolarité atteint. Toutefois, comme c'est le cas pour les femmes, la participation des hommes à des activités de formation par intérêt personnel s'accroît en relation directe avec le niveau de scolarité. Les jeunes hommes (17 à 24 ans) et les diplômés universitaires sont les groupes qui participent le plus à ce genre d'activités.

L'insuffisance de la scolarité, ainsi que d'autres facteurs qui en découlent, notamment les niveaux inférieurs de revenu et les craintes associées à l'idée de réintégrer le système scolaire, sont les principaux obstacles à la formation. En conséquence, les personnes ayant un faible

niveau de scolarité affichent des taux de participation à des activités de formation reliées à l'emploi ou autres moins élevés que les autres groupes. En outre, comparativement aux groupes affichant un niveau de scolarité plus élevé, dans lesquels une bonne proportion de personnes ont participé à des activités de formation liées à l'emploi, ainsi qu'à des activités de formation par intérêt personnel (environ 5 % des personnes ayant fait des études postsecondaires non universitaires et 9 % des personnes ayant fait des études universitaires), presque aucun adulte ayant fait des études secondaires ou ayant un niveau de scolarité moins élevé n'a participé à des activités des deux types en 1991.

Tableau 1.3 Les activités choisies par intérêt personnel étaient plus populaires chez les femmes

	Toutes les activités			Activités liées à l'emploi			Activités choisies par intérêt personnel		
	Total (%)	Hommes (%)	Femmes (%)	Total (%)	Hommes (%)	Femmes (%)	Total (%)	Hommes (%)	Femmes (%)
Total	**27**	**26**	**28**	**20**	**21**	**19**	**10**	**7**	**13**
Secondaire ou moins	18	17	18	11	13	10	7	5	9
Collégial	35	32	38	27	27	26	13	8	17
Universitaire	51	48	54	42	42	43	18	13	24

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

Les personnes occupées participent davantage aux activités de formation

Dans l'ensemble, la participation à des activités éducatives ou de formation pour adultes des personnes occupées (37 %) est de loin supérieure à celle des chômeurs (21 %) ou à celle des inactifs (12 %). Comme près de la moitié des apprenants adultes ont obtenu une aide de leur employeur[7], la différence de participation entre la population occupée et la population des chômeurs est en grande partie attribuable au fait que la formation est beaucoup plus accessible pour les personnes occupées, comme l'illustre clairement le taux de participation de celles-ci à des activités de formation reliées à l'emploi, qui correspond à plus du double de celui des personnes en chômage (30 % contre 14 %). On peut aussi présumer que le revenu plus élevé de l'apprenant occupé, un meilleur accès à l'information et les motivations reliées à l'emploi sont autant de facteurs qui expliquent ces différences.

[7] Selon les résultats de l'enquête, mis à part les étudiants réguliers à temps plein qui terminent leur cycle d'études initial, 42 % des programmes suivis en vue d'obtenir un diplôme ou un grade, et 53 % de l'ensemble des cours suivis étaient parrainés (entièrement ou en partie) par un employeur.

Tableau 1.4 Les travailleurs participaient davantage à des activités de formation de tous genres

	Toutes les activités			Activités liées à l'emploi			Activités choisies par intérêt personnel		
	Total (%)	Hommes (%)	Femmes (%)	Total (%)	Hommes (%)	Femmes (%)	Total (%)	Hommes (%)	Femmes (%)
Total	**27**	**26**	**28**	**20**	**21**	**19**	**10**	**7**	**13**
Travailleurs	**37**	**34**	**40**	**30**	**29**	**30**	**12**	**8**	**16**
Temps complet	37	34	42	32	30	34	11	8	15
Temps partiel	33	26	36	18	15	20	17	11	19
Sans emploi	**14**	**12**	**15**	**6**	**7**	**6**	**8**	**5**	**10**
Chômeurs	21	18	24	14	13	16	7	5	11
Hors de la population active	12	10	13	4	5	4	8	5	10

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

Les taux de participation diffèrent non seulement en fonction de la situation vis-à-vis de l'activité mais aussi selon le nombre d'heures travaillées par semaine. Bien que la participation globale à des activités éducatives ou de formation pour adultes (liées à l'emploi ou par intérêt personnel) des travailleurs à temps plein et des travailleurs à temps partiel soit assez comparable (37 % contre 33 %), les travailleurs à temps plein participent en plus forte proportion que les travailleurs à temps partiel à des activités de formation reliées à l'emploi (32 % contre 18 %). Le niveau de participation à des activités de formation reliées à l'emploi des travailleurs à temps partiel se rapproche davantage de celui des chômeurs (14 %). Outre le fait que les travailleurs à temps partiel ont un statut professionnel plus occasionnel, ce qui a pour effet de réduire le parrainage de l'employeur, les niveaux inférieurs de participation de ce groupe sont cohérents avec la nature de la plupart des emplois à temps partiel (se reporter au tableau 1.9)[8]. De plus, nombre de travailleurs à temps partiel sont aussi des étudiants à temps plein qui travaillent pour payer leurs études. En 1991, 43 % des étudiants à temps plein se trouvaient dans cette situation[9].

[8] Selon les résultats de l'Enquête sur la population active, près des deux tiers des emplois à temps partiel en 1991 étaient des emplois de bureau ou des emplois dans le secteur des ventes ou des services. Enquête annuelle sur la population active, 1991, Statistique Canada (nº 71-220 au catalogue).

[9] Source : Enquête annuelle sur la population active, 1991, Statistique Canada (nº 71-220 au catalogue).

Les chômeurs ayant des compétences insuffisantes et des acquis scolaires limités peuvent trouver de plus en plus difficile d'obtenir un nouvel emploi, particulièrement un emploi de longue durée. Si l'accès à la formation, essentiel pour conserver un emploi, est nettement plus faible à l'extérieur du milieu de travail, les chômeurs se trouvent alors dans une position fort désavantageuse. La situation actuelle, caractérisée par la réduction des effectifs dans les industries, les perspectives d'emploi réduites et, comme le montrent les résultats de la présente enquête, des possibilités plus faibles de recyclage pour les chômeurs, semble indiquer que les travailleurs mis à pied et les personnes n'ayant jamais travaillé, mais qui cherchent un emploi, pourraient demeurer en chômage pour de longues périodes de temps. Il importe de prendre également en considération qu'il existe des variations régionales dans les perspectives d'emploi pour les chômeurs.

Alors que les différences selon le sexe dans les taux de participation globaux sont faibles, elles deviennent plus importantes lorsqu'on tient compte de la situation des individus sur le marché du travail. Par exemple, les femmes, qu'elles soient occupées ou en chômage, participent en plus forte proportion que les hommes à des activités éducatives ou de formation. Ici encore, ces taux plus élevés découlent de leur participation plus forte à des activités éducatives ou de formation par intérêt personnel. Lorsqu'on n'examine que la formation liée à l'emploi, les différences entre les taux de participation des hommes et des femmes disparaissent presque. Ce fait est important puisque trois fois plus de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel et que les taux de participation à des activités de formation liées à l'emploi sont relativement faibles chez les travailleurs à temps partiel.

Chez les travailleurs à temps plein et les chômeurs, la participation à des activités de formation par intérêt personnel était plus faible que leur participation à des activités de formation liées à l'emploi, alors qu'elle était plus élevée chez les inactifs. Toutefois, la participation des travailleurs à temps partiel à des activités éducatives par intérêt personnel était tout aussi élevée que leur participation à des activités de formation liées à l'emploi (17 % contre 18 %); leur participation à des activités par intérêt personnel était en outre beaucoup plus forte que celle de tous les autres groupes. Il est probable que les travailleurs à temps partiel aient plus de temps à consacrer à des activités auxquelles ils prennent part par intérêt personnel que les travailleurs à temps plein ou les chômeurs qui cherchent du travail (ou qui n'ont pas les moyens de suivre des cours), mais ce taux élevé peut aussi découler du fait que les deux tiers des travailleurs à temps partiel sont des femmes, et les taux de participation à des activités par intérêt personnel des femmes sont en moyenne deux fois plus élevés que ceux des hommes.

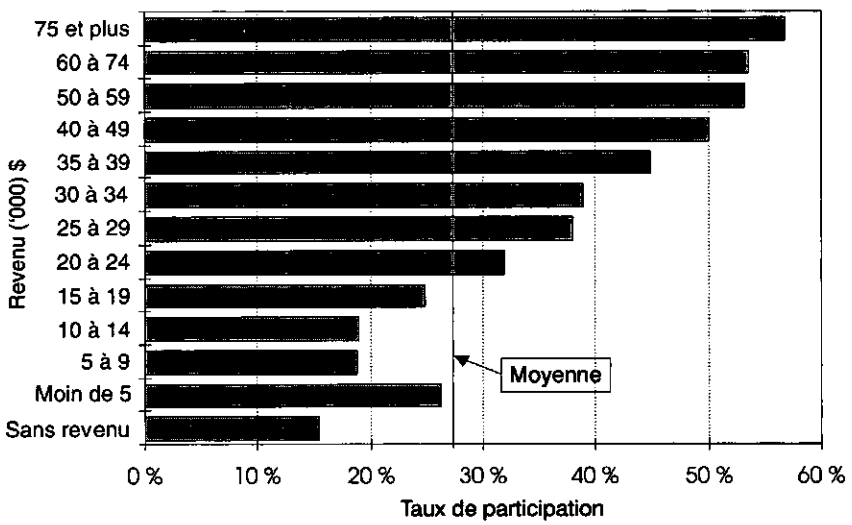
La participation augmente en fonction du revenu

Dans l'ensemble, il existe une corrélation positive entre le revenu et la participation à des activités de formation. Le taux de participation des personnes situées au sommet de l'échelle des revenus (57 %) correspond à plus du double du taux de participation moyen (28 %), alors que les personnes ayant un revenu inférieur à 20 000 $ affichent des taux de participation inférieurs à la moyenne. La participation des personnes gagnant moins de 5 000 $ équivaut presque à la moyenne (26 %) et dépasse celle des personnes ayant touché entre 5 000 $ et

20 000 $ (18 %). Cette situation découle probablement du fait que nombre d'étudiants inscrits à temps plein à un programme d'études participent également à d'autres activités éducatives à temps partiel.

On observe certaines différences lorsqu'on tient compte du sexe. Dans les tranches de revenu «aucun revenu» ou «plus de 75 000 $ par année», les hommes participent plus que les femmes aux activités de formation reliées à l'emploi. En revanche, dans toutes les autres tranches de revenu, les femmes participent plus que les hommes à ces activités. Les femmes participent également plus que les hommes aux activités choisies par intérêt personnel, et ce quel que soit leur niveau de revenu.

Graphique 1.4 Une forte relation existait entre la participation aux activités de formation et le revenu



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

Comme il existe divers genres de formation, nous avons examiné la relation entre le revenu et la participation pour chaque type d'activité de formation, liée à l'emploi ou choisie par intérêt personnel. Selon les résultats de l'analyse, il existe une forte relation positive entre le revenu et le soutien de l'employeur (le soutien de l'employeur s'accroît avec le revenu de l'employé) dans le cas des activités liées à l'emploi. Il existe aussi une relation positive, quoiqu'elle soit plus faible, entre les niveaux de revenu et la participation à des activités par intérêt personnel (les revenus plus élevés sont associés à une participation plus forte à ces activités). En revanche, on n'observe pas de relation entre l'accroissement du revenu et l'inscription à des activités liées à l'emploi non parrainées par les employeurs.

Cette relation entre le revenu et la fréquence de la formation parrainée par les employeurs révèle la participation plus forte des cols blancs comparativement aux autres groupes de travailleurs en ce qui a trait à la formation offerte par les employeurs. Comme on peut s'en douter, elle montre également que la participation à des activités éducatives par intérêt personnel, pour se divertir ou occuper ses loisirs, dépend dans une certaine mesure du revenu de la personne.

Tableau 1.5 Le revenu était un facteur déterminant surtout pour les activités de formation parrainées par l'employeur

	Toutes les activités	Activités liées à l'emploi		Activités choisies par intérêt personnel
		Parrainées par l'employeur	Non parrainées par l'employeur	
	(%)	(%)	(%)	(%)
Total	**27**	**15**	**6**	**10**
Sans revenu	15	**	4	11
Moins de 5 000 $	26	4	9	15
5 000 $ à 9 999 $	19	3	8	8
10 000 $ à 14 999 $	19	7	6	8
15 000 $ à 19 999 $	25	13	6	9
20 000 $ à 24 999 $	32	18	9	12
25 000 $ à 29 999 $	38	24	8	13
30 000 $ à 34 999 $	39	29	6	12
35 000 $ à 39 999 $	45	35	9	11
40 000 $ à 49 999 $	50	39	7	14
50 000 $ à 59 999 $	53	43	8	16
60 000 $ à 74 999 $	54	42	9*	17
75 000 $ et plus	57	43	9*	13*

* Les chiffres suivis de ce symbole ont un coefficient de variation se situant entre 16 % et 25 % et sont moins fiables que les chiffres non suivis de symboles.

** Les données ne sont pas assez fiables pour être publiées; leur coefficient est supérieur à 25 %.

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

Comme il existe une forte corrélation entre, d'une part, le revenu et la profession et, d'autre part, le revenu et le niveau de scolarité, on ne peut analyser cette variable seule. Lorsqu'on analyse les données sur les adultes faisant partie de la population active, il est intéressant d'examiner la relation existant entre le revenu et la profession, et l'effet de cette relation sur les taux de participation aux activités d'apprentissage reliées à l'emploi.

La participation des adultes aux activités liées à l'emploi s'accroît en fonction du revenu personnel pour les trois principaux groupes de professionnels, quoiqu'à des degrés divers. Dans le cas des personnes occupant un poste de gestion ou exerçant une profession libérale, le taux de participation varie entre 32 % chez les travailleurs gagnant moins de 20 000 $ par année et 52 % chez les travailleurs au sommet de l'échelle des revenus, soit un intervalle de vingt points. Dans le groupe professionnel comprenant les employés de bureau, les travailleurs

spécialisés dans la vente et les travailleurs spécialisés dans les services, l'écart est encore plus grand. En effet, le taux de participation des travailleurs gagnant moins de 20 000 $ par année s'établit à 17 %, alors que celui des travailleurs au sommet de l'échelle des revenus atteint 57 %. Dans les professions de col bleu, catégorie présentant de façon globale le taux le plus faible de participation à des activités éducatives et de formation, le plus faible l'écart selon la tranche de revenu est encore plus marqué. Le taux de participation des travailleurs touchant moins de 20 000 $ par année s'établit à 12 %, alors que celui des travailleurs au sommet de l'échelle des revenus est quatre fois plus élevé (54 %).

Tableau 1.6 Dans chaque groupe professionnel, la participation aux activités liées à l'emploi s'accroissait en fonction du revenu

		Revenu (en milliers de dollars)						
	Total	Moins de 20	20 à 29	30 à 39	40 à 49	50 à 59	60 à 74	75 +
	Taux de participation (%)							
Tous les groupes professionnels	**28**	**18**	**31**	**38**	**46**	**50**	**50**	**53**
Gestionnaires et professionnels	43	32	42	49	56	56	53	52
Travail de bureau, ventes et services	23	17	31	41	44	52	42	57
Cols bleus	19	12	19	23	32	38	42	54

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

On constate des écarts importants dans les taux de participation des adultes selon le groupe professionnel, et les écarts selon les niveaux de revenus au sein de ces groupes sont encore plus grands. Les travailleurs occupant un poste de gestion ou exerçant une profession libérale, au bas de l'échelle des revenus, participent davantage à des activités de formation que les employés de bureau, les travailleurs spécialisés dans la vente, les travailleurs spécialisés dans les services et les cols bleus qui touchent des revenus beaucoup plus élevés. Ainsi, par exemple, 32 % des travailleurs occupant un poste de gestion ou exerçant une profession libérale et gagnant moins de 20 000 $ par année ont suivi des cours de formation reliés à l'emploi en 1991, alors que le taux de participation des cols bleus n'atteignait ce niveau que chez les travailleurs gagnant en moyenne 40 000 $ par année.

SECTION B : Participants à des activités éducatives ou de formation liées à l'emploi

Les deux tiers de toutes les activités d'apprentissage auxquelles ont pris part des adultes ont été entreprises pour des raisons professionnelles, et leur fréquence varie considérablement d'une industrie à l'autre ainsi qu'au sein des industries. En plus de refléter les caractéristiques personnelles des travailleurs et dans quelle mesure ils sont disposés à répondre aux exigences professionnelles changeantes de leur profession, cette situation témoigne aussi des efforts consacrés par les employeurs pour adapter leurs effectifs aux nouvelles technologies et (ou) pratiques de gestion. Les employeurs ont apporté un soutien financier 75 % de ces activités reliées à l'emploi. En 1991, 22 % des personnes faisant partie de l'ensemble de la population active du Canada (les personnes ayant un emploi ou en chômage lors de l'enquête) ont pu participer à des activités de formation parrainées par l'employeur.

Selon les résultats de l'enquête, la fréquence de la formation varie non seulement en fonction du secteur industriel mais augmente aussi avec la taille de l'entreprise et, dans le cas des petites entreprises, avec l'adhésion syndicale. Les possibilités de formation varient aussi au sein des industries. Dans les entreprises, les hommes et les femmes sont traités de façon équitable; toutefois les personnes jeunes reçoivent plus de formation que les employés plus âgés, les cols blancs plus que les cols bleus et les anciens employés plus que les nouveaux.

La fréquence de la formation est plus élevée chez les travailleurs des industries de services

Selon les résultats de l'enquête, il existe de grandes différences dans les taux de participation des adultes d'une industrie à l'autre. Ces taux varient de 15 % seulement dans les industries agricoles à 59 % chez les travailleurs des services publics.

La différence dans les taux de participation à des activités de formation entre les industries de biens et les industries de services est relativement importante (25 % contre 31 %). Cette différence est attribuable principalement à la forte participation des travailleurs du secteur public [éducation, santé et services sociaux (40 %) et administration publique (48 %)] aux activités d'apprentissage pour adultes. Ces données semblent indiquer qu'il y a de fortes différences entre le taux de participation des employés du secteur public et celui des employés du secteur privé[10]. En 1991, 43 % des travailleurs du secteur public ont participé à des activités éducatives et de formation pour des raisons professionnelles, comparativement à 24 % des travailleurs du secteur privé. Cette situation découle de plusieurs facteurs : différences sur le plan du soutien de l'employeur, différences dans la composition professionnelle des effectifs entre ces deux secteurs, différences dans la nature du travail, introduction de la

[10] Nous avons déterminé une catégorie pour les travailleurs du secteur public. Aux fins du présent rapport, les travailleurs des secteurs de l'enseignement, de la santé et des services sociaux, de l'administration publique et des services publics sont considérés comme des employés du secteur public. Les travailleurs de tous les autres groupes d'industries sont considérés comme des travailleurs du secteur privé.

technologie informatique et évolution du milieu de travail dans le secteur public. Les seuls travailleurs ne faisant pas partie du secteur public et affichant un taux de participation comparable à celui des travailleurs du secteur public sont ceux des industries des intermédiaires financiers, des assurances et des services immobiliers (41 %).

Le taux de participation des travailleurs canadiens du secteur des services publics représente plus du double de celui des autres travailleurs des industries de biens (59 % contre 25 %). Toutefois, les taux de participation des travailleurs dans les industries de service, telles les industries du commerce, des services aux entreprises, des services personnels et des services divers sont bien inférieurs à la moyenne pour ce secteur. En fait, ils se comparent davantage aux taux de participation observés dans les industries de biens.

Le soutien des employeurs est beaucoup plus important dans le secteur public que dans le secteur privé

Les différences dans les taux de participation des travailleurs des industries de biens et ceux des industries de services reflètent non seulement la composition professionnelle différente de ces deux secteurs, mais aussi la fréquence plus élevée de la formation parrainée par l'employeur dans certaines industries du secteur des services. En 1991, 21 % des travailleurs des industries de biens ont participé à des activités de formation parrainées par leur employeur comparativement à 25 % dans le secteur des services. Cette différence s'explique par le fait que les employeurs du secteur public offrent un soutien plus important à leurs employés. Le taux de formation des travailleurs du secteur public[11] (35 %) correspond au double de celui des travailleurs du secteur privé (19 %). Le fait qu'une plus forte proportion de travailleurs du secteur public que du secteur privé soient parrainés par leurs employeurs est attribuable principalement au fait que le secteur public a une culture différente en ce qui a trait à la formation et qu'il compte de très grands organismes qui offrent généralement davantage de formation que les petits organismes.

---

[11] Le taux de formation correspond à la proportion de travailleurs dans un groupe donné (défini selon l'industrie, la profession, le sexe, etc.) qui participent à des activités de formation parrainées par l'employeur. On se sert souvent de ce taux pour évaluer l'importance accordée à la formation par les employeurs et les employés. Il ne faut pas oublier, toutefois, qu'il ne permet de mesurer que la fréquence de la formation dans un groupe de personnes donné et pas nécessairement les efforts faits en vue de la donner (financiers, organisationnels ou autres) ni l'intensité de la formation.

Tableau 1.7 La fréquence de la formation était plus élevée dans les industries de services

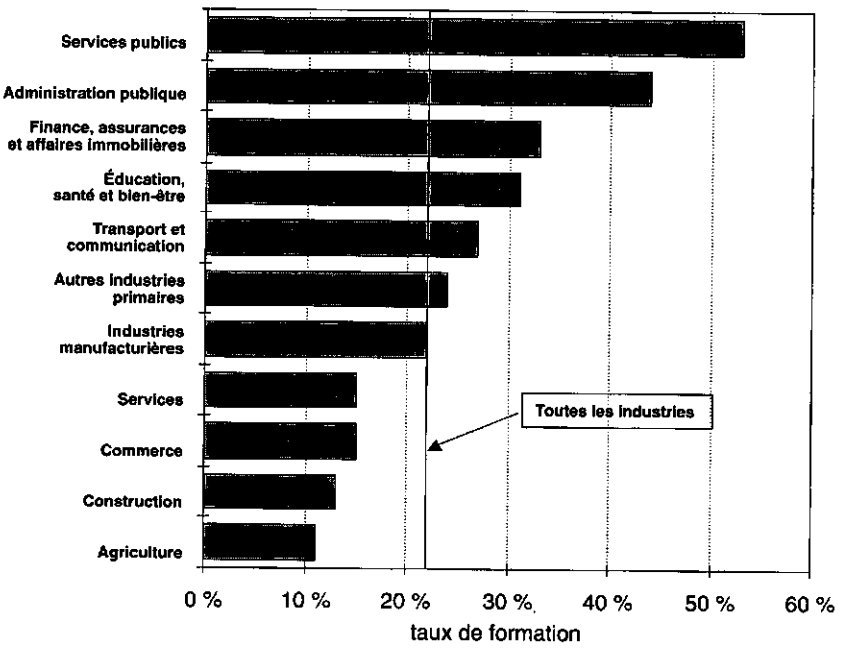
	Activités liées à l'emploi					
	Parrainées par l'employeur			Non parrainées par l'employeur		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Toutes les industries	**22**	**22**	**21**	**8**	**6**	**10**
Manufacturières	21	19	16	5	5	7
Services	25	24	22	9	7	10
Industries privées	19	21	16	6	5	8
Industries publiques	35	38	34	11	8	13

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

Alors qu'un employé sur deux (53 %) dans l'industrie des services publics et deux employés sur cinq (44 %) dans l'administration publique ont reçu une formation parrainée par les employeurs, seulement un travailleur sur dix dans les industries agricoles et les industries de la construction ont obtenu un soutien de leur employeur. En revanche, les employeurs des industries de biens et des industries de services, secteurs formés principalement de petites entreprises employant dans une certaine mesure une main-d'oeuvre peu spécialisée (agriculture, construction, commerce et services), offrent beaucoup moins de formation que les autres employeurs. En raison de la nature du travail, une bonne proportion de la formation donnée aux travailleurs de ces industries est donnée sous une forme non structurée plutôt que sous une forme structurée[12].

[12] Selon une enquête réalisée en Australie en 1989, ces industries tendent à favoriser les activités de formation non structurée plutôt que la formation structurée. Les taux de formation non structurée étaient généralement entre deux et quatre fois plus élevés que les taux de formation structurée. Les résultats de cette enquête indiquent aussi que les industries affichant des taux élevés de formation structurée présentent également des taux élevés de formation non structurée.

Graphique 1.5 Le taux de parrainage par l'employeur variait considérablement d'un secteur d'activité à l'autre



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

La formation offerte aux employés augmente en fonction de la taille de l'entreprise

L'accès des travailleurs à une formation parrainée par les employeurs est fonction non seulement du secteur d'activité mais aussi de la taille de l'entreprise. Les grandes entreprises appuient beaucoup plus la formation que les petites entreprises[13]. Les très grandes entreprises (500 travailleurs ou plus) ont donné ou ont apporté leur appui à une formation structurée à 35 % de leurs employés comparativement à seulement 11 % dans le cas des petites entreprises (moins de 20 employés). En fait, plus de la moitié des stagiaires (55 %) parrainés par leur employeur travaillent pour de grandes entreprises. Outre la nature différente du travail effectué et la plus forte proportion de cols blancs dans ces entreprises, celles-ci disposent de meilleures ressources qui leur permettent d'évaluer les avantages qu'elles peuvent tirer de la formation et d'offrir à leurs travailleurs une formation structurée[14].

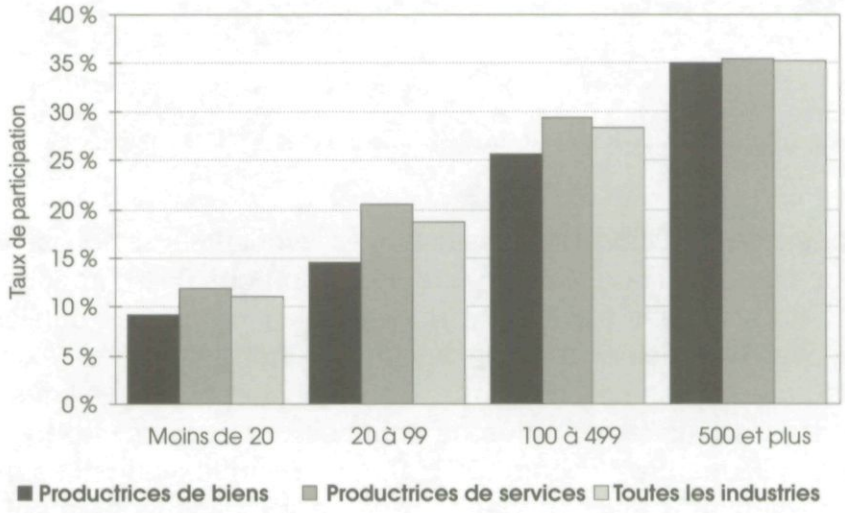
---

[13] Pour l'Enquête, nous avons demandé aux répondants de classer leur employeur selon le nombre de personnes qu'il employait partout au Canada. Les petites organisations ou les petits employeurs sont ceux qui avaient moins de 20 employés. Ceux de taille moyenne comptaient de 20 à 99 employés, tandis que les grands et très grands employeurs comptaient respectivement de 100 à 499 et plus de 500 employés.

[14] L'Enquête sur la formation et le développement des ressources humaines (n° 81-574 au catalogue) réalisée en 1987 avait montré que les grandes entreprises planifiaient davantage et à plus long terme leurs besoins en main-d'oeuvre que les petites entreprises, et qu'elles avaient plus souvent recours à leur propre personnel pour élaborer et donner la formation formelle. L'Enquête nationale sur la formation de 1991 a montré elle aussi que plus l'entreprise était grande plus il était probable qu'elle dispose d'un budget pour la formation et d'un plan relatif à la formation.

La formation est relativement plus accessible dans les industries de services que dans les industries de biens. À l'exception des très grandes entreprises (500 employés ou plus) qui affichent des taux comparables pour les deux secteurs, la proportion de travailleurs recevant une formation est plus forte dans les industries de services que dans les industries de biens pour toutes les autres catégories de taille des entreprises. À l'exception des très grandes entreprises de services publics qui affichaient des taux beaucoup plus élevés que ceux de toutes les autres entreprises du secteur des industries de biens, les différences entre les entreprises de ce secteur étaient faibles. Dans les industries de services toutefois, les taux des industries du commerce, et des industries des services aux entreprises, des services personnels et d'autres services étaient inférieurs à la moyenne, quelle que soit la taille de l'organisation.

Graphique 1.6 Une forte corrélation existait entre la formation parrainée par les employeurs et la taille de l'entreprise

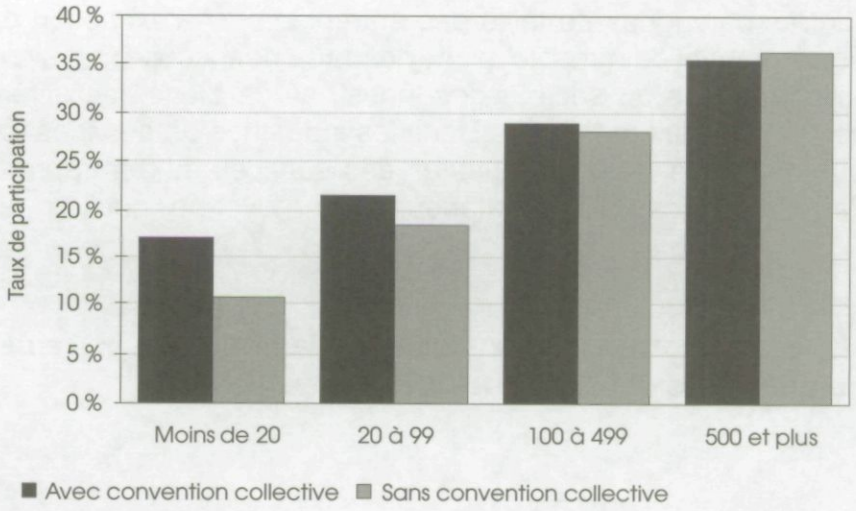


Source : Statistique Canada, Enquête sur l'éducation et la formation des adultes, 1992.

Les travailleurs syndiqués reçoivent davantage de formation

Les travailleurs canadiens représentés par un syndicat (ou dont la rémunération a été fixée dans le cadre d'une négociation collective) participent à plus d'activités éducatives et de formation parrainées par l'employeur que les employés qui ne sont pas membres d'un syndicat (30 % contre 19 %). Toutefois, l'avantage relatif lié au fait d'être régi par une convention collective diminue à mesure que la taille de l'entreprise s'accroît. Seulement 11 % des travailleurs des petites entreprises non syndiquées ont reçu une formation contre 17 % des travailleurs dans des entreprises syndiquées de même taille. Les employés syndiqués travaillant dans une moyenne ou grande entreprise (20 à 499 travailleurs) ne bénéficient que d'un léger avantage sur leurs homologues non syndiqués (26 % contre 22 %). En revanche, dans les très grandes entreprises (plus de 500 travailleurs), les taux de formation des employés syndiqués et non syndiqués sont presque identiques (35 % contre 36 %).

Graphique 1.7 L'impact de la syndicalisation sur la formation parrainée par les employeurs diminuait avec la taille de l'entreprise



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

Les taux globaux de participation des employés syndiqués et non syndiqués dans les industries de biens sont identiques (22 %). Toutefois, on observe d'importantes différences selon l'industrie. Alors que les travailleurs du secteur des services publics, régis par une convention collective, bénéficient d'un net avantage, cet avantage n'existe pas pour les travailleurs des autres industries de biens. En revanche, les travailleurs syndiqués des industries de services ont nettement plus de chances de recevoir une formation que leurs homologues non syndiqués (36 % contre 21 %). Mis à part les industries du commerce, où les travailleurs non syndiqués affichent des taux de participation légèrement plus élevés que les travailleurs syndiqués (16 % contre 14 %), les taux des travailleurs syndiqués dépassent largement ceux des travailleurs non syndiqués dans toutes les autres industries de services. Il est évident que toutes les industries s'efforcent d'offrir une formation à leurs employés même s'ils ne sont pas régis par une convention collective. Les augmentations qui semblent reliées à la présence d'une convention collective peuvent n'être qu'un effet secondaire résultant de la nature de ce secteur particulier d'industries (il pourrait par exemple connaître plus de changements technologiques) ou du fait que ce secteur d'industries compte des entreprises plus grandes que la moyenne (par exemple, le fait que le secteur des services publics soit formé d'entreprises plus grandes que la moyenne pourrait se traduire à la fois par un recours plus fréquent au processus de négociation collective et par un taux de formation plus élevé).

Tableau 1.8 En termes de formation, la syndicalisation était plus avantageuse pour les employés des industries de services que pour ceux des industries de biens

	Taux de formation des employés	
	Avec convention collective (%)	Sans convention collective (%)
Agriculture	**	11
Autres industries primaires	21*	29
Industries manufacturières	18	27
Construction	**	14
Services publics	57	47
Industries productrices de biens	**22**	**22**
Transport et communication	32	23
Commerce	14	16
Finances, assurances et affaires immobilières	39	34
Éducation, santé et bien-être	37	27
Services	23	15
Administration publique	47	37
Industries de services	**36**	**21**

* Les chiffres suivis de ce symbole ont un coefficient de variation se situant entre 16 % et 25 % et sont moins fiables que les chiffres non suivis de symboles.

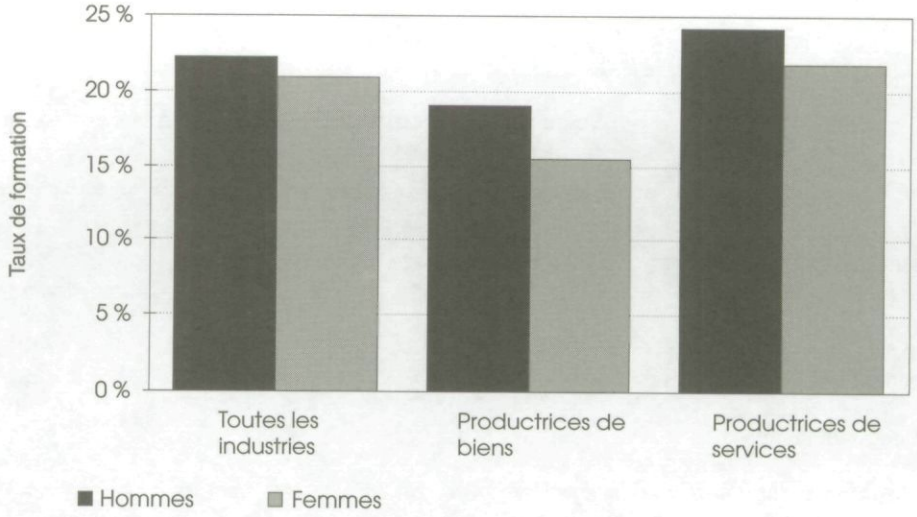
** Les données ne sont pas assez fiables pour être publiées; leur coefficient est supérieur à 25 %.

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

Dans l'ensemble, les employeurs offrent la même formation aux hommes qu'aux femmes

Dans l'ensemble, la même proportion d'hommes et de femmes participant à des activités de formation pour adultes reçoivent un appui de leur employeur (22 % contre 21 %). Toutefois, les taux de formation des femmes marquent un léger retard sur ceux des hommes dans les industries de biens (16 % contre 19 %) et les industries de services (22 % contre 24 %). En général, les taux de formation selon le sexe sont relativement semblables dans les industries comptant surtout des organismes publics et des grandes entreprises comme les services publics, l'administration publique ou l'enseignement, la santé et les services sociaux. Dans les industries comme les industries agricoles, les industries manufacturières, les industries du commerce et les industries de services aux entreprises, des services personnels et des autres services, qui comptent principalement de petites et moyennes entreprises privées, les taux de formation des femmes sont de loin inférieurs à ceux des hommes.

Graphique 1.8 Dans l'ensemble, les employeurs offraient également de la formation aux hommes et aux femmes



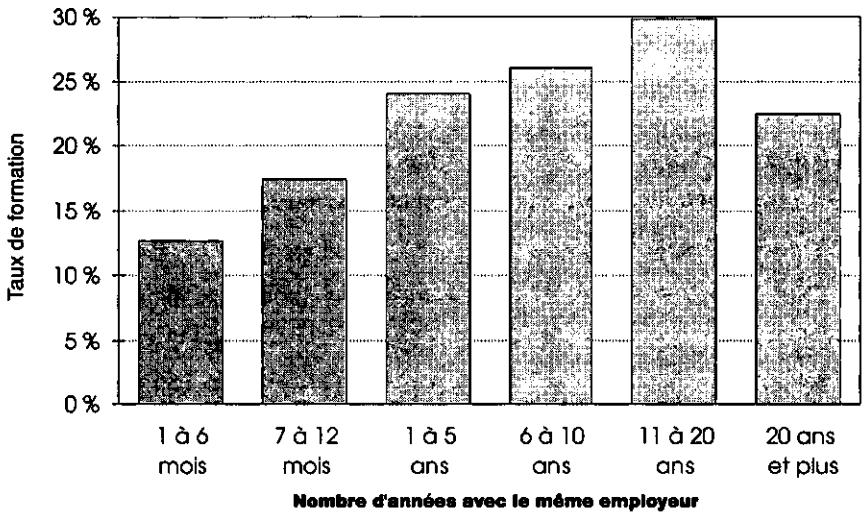
Source : Statistique Canada, Enquête sur l'éducation et la formation des adultes 1992.

La formation augmente en fonction de l'ancienneté

Il existe une forte corrélation positive entre la proportion de travailleurs recevant une formation parrainée par les employeurs et l'ancienneté. Autrement dit la probabilité qu'un travailleur soit parrainé par son employeur augmente en fonction de son ancienneté. Tant chez les hommes que chez les femmes, les taux de formation s'accroissent considérablement avec la durée des états de service.

Les nouveaux employés (qui travaillent pour le même employeur depuis six mois ou moins) obtiennent le moins de soutien à la formation de la part de leur employeur. Seulement 13 % de ces employés ont reçu une formation. Le taux de participation s'accroît pour atteindre 18 % chez les employés ayant entre 7 et 11 mois d'ancienneté. Les taux de formation de tous les autres travailleurs (travaillant pour le même employeur depuis un an ou plus) se situent au-dessus de la moyenne. Les taux atteignent 24 %, 26 % et 30 % respectivement pour les travailleurs ayant entre un et cinq ans, entre six et dix ans et entre onze et vingt ans d'ancienneté. Environ 23 % des travailleurs chez un même employeur depuis plus de vingt ans ont reçu une formation.

Graphique 1.9 La proportion des travailleurs recevant une formation parrainée par l'employeur augmente en fonction de l'ancienneté



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

Plus de travailleurs occupant un poste de gestion ou exerçant une profession libérale reçoivent une formation

Comme l'illustre le tableau 1.9, les personnes occupant un poste de gestion ou exerçant une profession libérale affichent un taux de participation à des activités éducatives et de formation liées à l'emploi beaucoup plus élevé que celui des employés de bureau, des travailleurs spécialisés dans la vente ou dans les services et des cols bleus. Une forte proportion de ces personnes travaillent pour de grands organismes publics[15] qui généralement accordent une certaine place à la formation dans la culture de l'entreprise. Les personnes occupant un poste de gestion ou exerçant une profession libérale ont participé à des activités de formation liées à l'emploi dans une proportion deux fois plus forte que les employés de bureau, les travailleurs spécialisés dans la vente et les travailleurs spécialisés dans les services ou les cols bleus (43 % contre 23 % et 19 % respectivement). Mis à part quelques rares exceptions, on observe la même tendance dans chacune des industries. Ces taux découlent non seulement de l'incidence du statut professionnel et du soutien de l'employeur aux activités de formation reliées à l'emploi, mais aussi de la taille de l'entreprise et de la proportion de travailleurs autonomes dans l'industrie en question. Les taux de formation des professionnels des domaines artistique, littéraire et des loisirs sont de loin inférieurs à ceux des personnes occupant un poste de direction ou exerçant une profession libérale. Ces taux inférieurs sont peut-être attribuables au fait que les personnes du premier groupe travaillent davantage pour de petites entreprises ou sont des travailleurs autonomes.

---

[15] La moitié (50 %) des employés du secteur public et 48 % des personnes occupant un poste de gestion ou exerçant une profession libérale ont participé à des activités éducatives pour adultes.

Tableau 1.9 Grâce surtout à l'appui de leur employeur, les gestionnaires et professionnels avaient un taux de participation à la formation plus élevé que les autres travailleurs

	Taux de participation des activités de formation liées à l'emploi						
	Toutes les activités liées à l'emploi	Activités parrainées par l'employeur			Activités non parrainées par l'employeur		
	Total (%)	Total (%)	Hommes (%)	Femmes (%)	Total (%)	Hommes (%)	Femmes (%)
Gestionnaires et professionnels	**43**	**36**	**36**	**35**	**11**	**8**	**14**
Gestion et administration	41	35	36	34	8	6	11
Sciences et génie	50	46	46	47	6*	5*	**
Sciences sociales et religion	48	41	42	40	13*	**	17*
Enseignement	49	36	32	38	19	17	21
Santé et médecine	44	34	38	33	12	13*	12
Arts, littérature et loisirs	22	17	16	19	**	**	**
Travail de bureau, ventes et services	**23**	**16**	**17**	**15**	**8**	**8**	**9**
Travail de bureau	28	19	19	19	9	11	9
Ventes	22	15	18	11	8	8	8
Services à la communauté et individus	18	12	16	8	7	5	9
Cols bleus	**19**	**15**	**16**	**8**	**4**	**4**	**5***
Industries primaires	14	10	11	**	5*	4*	**
Industries manufacturières et de transformation	21	18	21	8*	4	4	**
Transports et construction	18	14	14	**	5	5	**
Manutention et autres occupations	18	13	16	**	5*	6*	**
Tous les groupes professionnels	**28**	**22**	**22**	**21**	**8**	**6**	**10**

* Les chiffres suivis de ce symbole ont un coefficient de variation se situant entre 16 % et 25 % et sont moins fiables que les chiffres non suivis de symboles.

** Les données ne sont pas assez fiables pour être publiées; leur coefficient est supérieur à 25 %.

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

Les taux de participation élevés dans les professions de gestion et les professions libérales peuvent être expliqués par des caractéristiques personnelles comme l'âge et le niveau de scolarité. La plupart des travailleurs occupant un poste de gestion ou exerçant une profession libérale ont un diplôme d'études postsecondaires. La relation positive entre le niveau de scolarité et le taux de participation à des activités de formation pour adultes a été démontrée plus tôt. De plus, les taux de participation plus élevés dans cette catégorie de professions et dans d'autres groupes de professions spécialisées peuvent découler aussi de facteurs liés au marché du travail, comme par exemple l'évolution des exigences liées à leurs fonctions, l'intérêt

personnel envers la spécialisation et, dans une moindre mesure, les exigences de leurs associations professionnelles. En outre, dans le cas de plusieurs professions, il incombe à la personne de maintenir ses connaissances et de conserver un certain niveau de compétences techniques et intellectuelles compte tenu de l'évolution constante du savoir. L'arrivée continue de nouveaux diplômés sur le marché du travail exerce une certaine pression sur certains travailleurs qui se sentent obligés de maintenir leurs compétences à un niveau concurrentiel, puisque l'expérience ne leur suffit pas toujours pour faire face aux nouvelles technologies et méthodes.

Les Canadiens doivent constamment relever de nouveaux défis découlant de la restructuration technologique, industrielle et professionnelle. Dans le contexte de la restructuration industrielle, la réorganisation de la main-d'oeuvre revêt une importance capitale. Il est plus que probable que les travailleurs s'orienteront vers de nouvelles directions par rapport à leur expérience professionnelle lorsqu'ils choisiront de participer à des activités éducatives et de formation. Les travailleurs qui n'oeuvrent plus dans leur industrie en raison d'une mise à pied ou de la fermeture de leur entreprise auront besoin de recyclage, mais leur accès à ces cours sera beaucoup plus restreint. La façon dont le Canada et les Canadiens intègrent les activités éducatives et de formation dans tous les aspects de la société sera un élément déterminant face aux nouveaux défis à relever.

Chapitre 2
ACTIVITÉS DE FORMATION

En vue de perfectionner leurs compétences ou d'en acquérir de nouvelles, les Canadiens ont pris part, en 1991, à des activités éducatives et de formation diverses, allant des cours portant sur un passe-temps ou une activité de loisirs, aux programmes d'études universitaires. Certaines de ces activités menaient à une attestation d'études, d'autres non; certains cours ont été suivis à temps partiel, d'autres à temps plein; certains ont été choisis par intérêt personnel, mais la majorité de ces cours ont été suivis en fonction de la carrière ou de l'avancement professionnel.

Le chapitre 2 présente tout d'abord une analyse des divers genres de formation et des principaux domaines d'études choisis, suivie d'une analyse de l'intensité de la formation. Les divers aspects de l'éducation et de la formation offertes aux adultes sont décrits. Dans cette analyse, nous traitons des genres de méthodes pédagogiques utilisées, et examinons qui offre cette formation, ainsi que les endroits où elle est donnée. Nous terminons par un examen des sources de financement des stagiaires.

SECTION A : Genres de formation

La formation est principalement axée sur l'emploi[16]

L'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes révèle qu'en 1991 trois participants sur quatre (73 %) ont pris part à au moins une activité éducative ou de formation reliée à leur emploi ou leur carrière. Ce fait démontre que l'éducation des adultes répond principalement à des besoins de nature professionnelle plutôt qu'aux besoins en matière de divertissements et de loisirs. La nature de la formation choisie révèle habituellement, dans une certaine mesure, le genre d'emploi qu'une personne veut obtenir ou conserver.

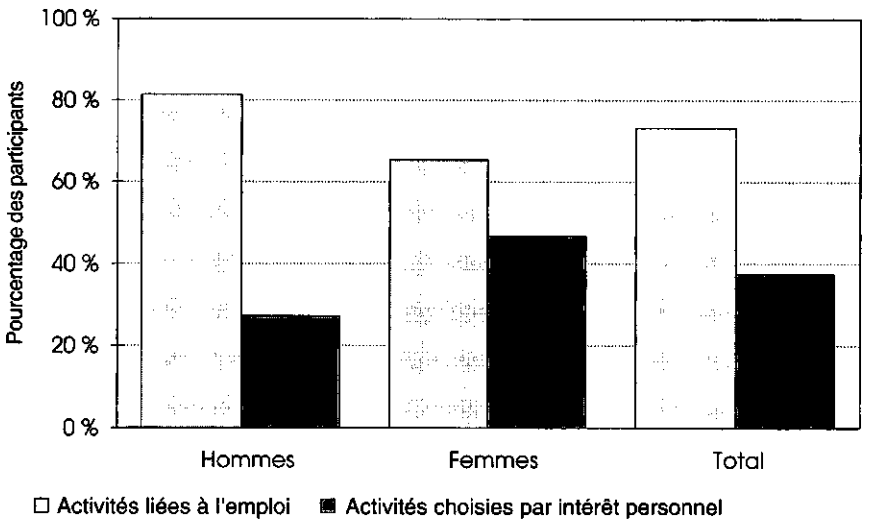
Les hommes participent à des activités éducatives reliées à l'emploi dans une proportion plus forte que les femmes (82 % contre 66 %). Cet écart peut s'expliquer en partie par les différences entre les sexes sur le plan de la profession, des attitudes envers le travail ou de l'emploi du temps. Par ailleurs, les femmes sont beaucoup plus portées que les hommes à s'inscrire à des cours par intérêt personnel. En fait, près d'une participante sur deux (46 %) a suivi un cours par intérêt personnel, alors que seulement un homme sur quatre (27 %) a donné cette raison. Deux fois plus de femmes (1,4 million) que d'hommes (0,7 million) se sont inscrites à des cours de ce genre en 1991. En moyenne, seulement 10 % des participants se sont inscrits à des programmes d'études[17] ou de formation liés à l'emploi et aussi[18] à des activités choisies par intérêt personnel.

[16] Contrairement à des enquêtes du même genre réalisées antérieurement, qui recueillaient des données sur le dernier cours suivi ou la dernière séance de formation à laquelle le répondant a participé, l'Enquête de 1992 a recueilli des données sur tous les cours ou séances de formation suivis par chaque répondant au cours de l'année 1991.

[17] Un programme d'études est un ensemble de cours à unités suivis en vue d'obtenir un diplôme, un certificat ou un grade.

[18] En conséquence, la proportion de femmes inscrites à des programmes de formation reliés à l'emploi était moins forte que celle des hommes (18 % contre 21 %).

Graphique 2.1 La plupart des activités éducatives et de formation étaient entreprises pour des raisons professionnelles



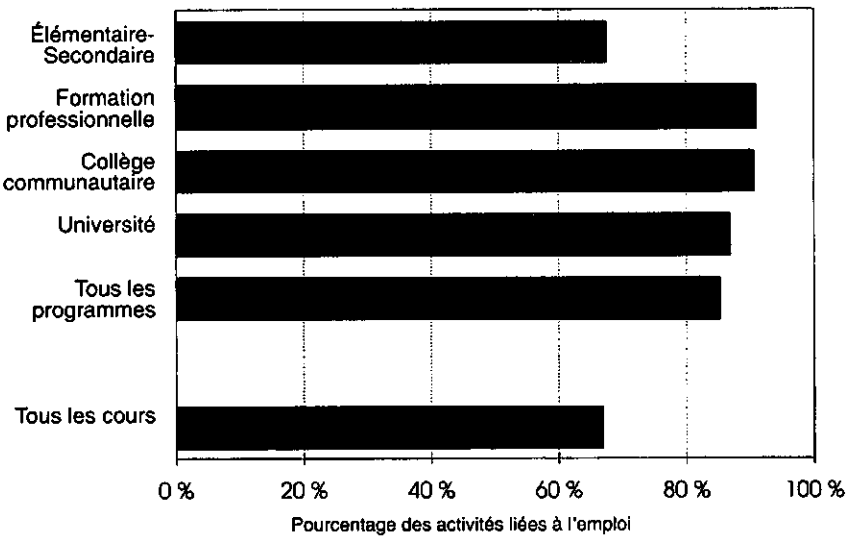
Source : Statistique Canada, Enquête sur l'éducation et la formation des adultes 1992.

Quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) des personnes inscrites à un programme d'études donnent comme raison principale de leur inscription la carrière ou l'emploi. Même chez les personnes qui suivent d'autres cours, en plus d'un programme d'études à temps complet, la raison principale de leur inscription demeure leur emploi ou leur carrière ; deux tiers (67 %) d'entre elles ont indiqué qu'elles s'étaient inscrites à divers cours pour des raisons professionnelles. Toutefois, alors que près de 90 % des effectifs des programmes d'études techniques (programme de formation d'apprenti ou de formation professionnelle) ou des programmes d'études postsecondaires s'étaient inscrits pour des raisons professionnelles, seulement 68 % des personnes inscrites à des programmes d'études primaires ou secondaires ont indiqué comme raison principale de leur inscription leur carrière ou leur emploi. Près du tiers des personnes inscrites au niveau primaire ou secondaire ont indiqué l'intérêt personnel comme raison principale. Ces données viennent appuyer la notion selon laquelle il est maintenant généralement reconnu que ce niveau de scolarité correspond aux compétences de base essentielles pour pouvoir fonctionner de manière efficace dans notre société.

Un apprenant sur cinq s'est inscrit à un programme d'études en vue d'obtenir une attestation

Même lorsque l'activité de formation entreprise est reliée à l'emploi, l'obtention d'une attestation ne constitue pas la préoccupation principale des stagiaires. En fait, seulement 22 % des stagiaires poursuivent des études en vue d'obtenir un diplôme ou un grade. Plus de la moitié (51 %) des effectifs inscrits à des programmes d'études pour obtenir un diplôme ou un grade étudient au niveau postsecondaire (collèges communautaires / cégeps et universités), près du tiers (31 %) sont inscrits à un programme d'études techniques (programme de formation d'apprenti et école de métiers) et 18 % au niveau primaire ou secondaire.

Graphique 2.2 La principale raison pour entreprendre une activité de formation était la carrière ou l'emploi.



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

Chez les hommes et les femmes, les personnes âgées de moins de 24 ans représentent plus de la moitié (51 %) des effectifs des programmes d'études primaires ou secondaires. L'âge moyen des participants tend à augmenter en fonction du niveau des études entreprises, ce qui reflète le fait que nombre de jeunes adultes retournent à l'école pour terminer leur cycle d'études initiales, alors que les personnes plus âgées recherchent une formation plus spécialisée.

Les femmes représentent 53 % des étudiants inscrits à des programmes d'études en vue de l'obtention d'une attestation. Elles sont également inscrites en plus forte proportion à des programmes d'études postsecondaires ou encore secondaires et primaires, par opposition aux programmes techniques.

La majorité des participants suivent des cours de formation à temps partiel

Comme la majorité des participants travaillent à temps plein, on pourrait s'attendre à ce que pour le groupe dans son ensemble, presque toutes les activités de formation soient entreprises à temps partiel. Toutefois, en 1991, seulement deux participants (64 %) sur trois étaient inscrits à temps partiel[19] tandis que les autres suivaient des cours à temps plein (généralement durant une courte période de temps) ou des programmes à temps plein[20] parrainés par leur employeur.

---

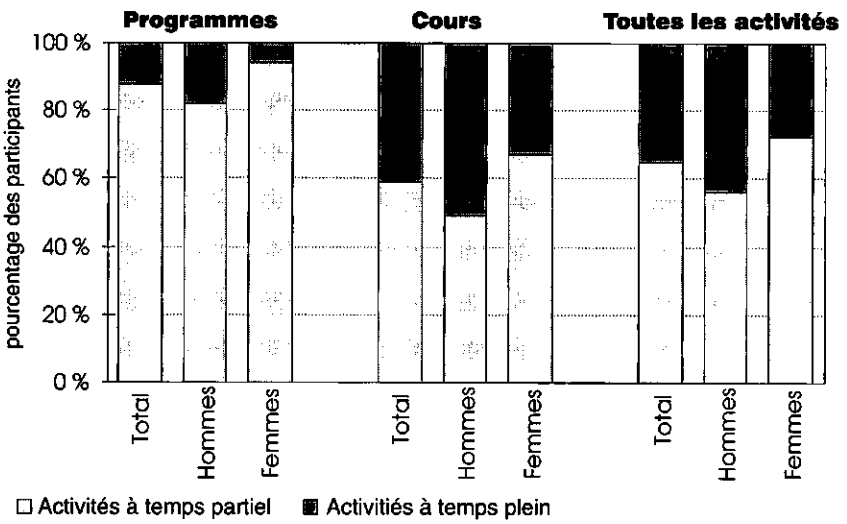
[19] La question visant à déterminer si le répondant suivait des cours à temps plein ou à temps partiel n'a pas été posée aux personnes qui suivaient les cours par intérêt personnel. On présume que tous ces cours ont été suivis à temps partiel.

[20] Les étudiants à temps plein sont ceux qui ont déclaré suivre des cours pendant six heures ou plus par jour.

Comme les étudiants réguliers à temps plein non parrainés par les employeurs (ceux qui poursuivent leurs études sans interruption) ont été exclus des participants l'étude, la grande majorité (88 %) des programmes d'études entrepris en vue d'obtenir une attestation sont suivis à temps partiel. Soixante pour cent (60 %) des cours sont également suivis à temps partiel.

Bien qu'un peu plus de femmes que d'hommes soient inscrites à des programmes d'études, elles ne représentent que 28 % des effectifs inscrits à temps plein. Cette situation découle non seulement du fait que les hommes obtiennent plus facilement des congés sabbatiques de leurs employeurs, mais aussi des différences qui existent entre les hommes et les femmes sur le plan des obligations familiales et surtout du fait qu'une proportion plus forte d'hommes occupent un poste de col blanc mieux rémunéré.

Graphique 2.3 La plupart des participants suivaient leurs activités éducatives ou de formation à temps partiel

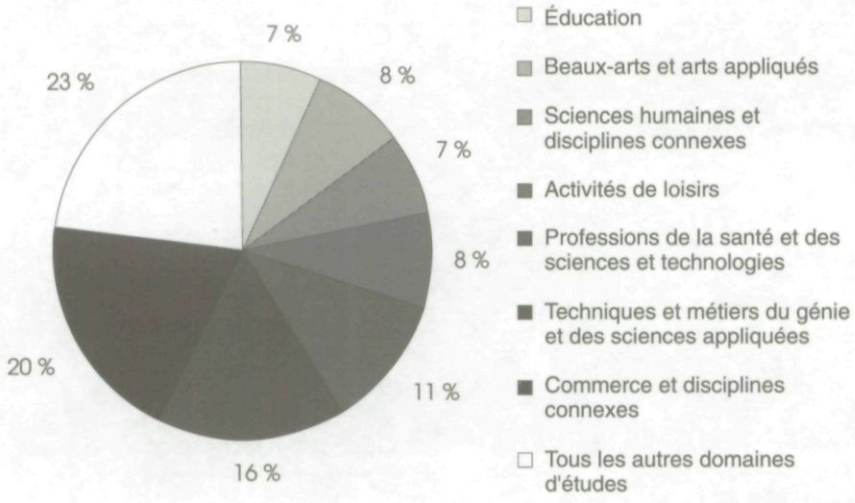


Source : Statistique Canada, Enquête sur l'éducation et la formation des adultes 1992.

Les cours et les programmes en administration sont les plus populaires

Les 8,7 millions d'activités de formation déclarées en 1991 étaient concentrées dans quelques domaines d'études. Dans l'ensemble, près de la moitié (47 %) des cours ou programmes d'études suivis sont concentrés dans trois domaines d'études seulement. Le cinquième (20 %) des effectifs des activités de formation sont inscrits en commerce, gestion et administration des affaires, 16 % en techniques et métiers du génie et des sciences appliquées et 11 % dans le domaine des professions de la santé et des sciences et technologies.

Graphique 2.4 Les activités éducatives et de formation étaient concentrées dans quelques domaines d'études



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

La répartition des effectifs selon le principal domaine d'études varie selon les motivations des étudiants. Par exemple, les cours et programmes axés sur l'emploi ou sur la carrière sont concentrés principalement (61 %) dans les trois domaines mentionnés plus tôt. Toutefois, les cours et programmes suivis par intérêt personnel sont concentrés dans trois domaines d'études complètement différents : activités de loisirs (25 %), beaux-arts et arts appliqués (22 %) et développement personnel (10 %).

Selon une tendance semblable à la tendance observée pour l'ensemble des activités, près du quart des effectifs des programmes d'études sont inscrits dans le domaine du commerce, de la gestion et de l'administration des affaires (principalement en gestion et en comptabilité). Viennent ensuite les disciplines sans spécialisation, suivies de près par le domaine des techniques et métiers du génie et des sciences appliquées. On constate également que près de 232 000 personnes pouvant être considérées comme d'anciens décrocheurs, dont la plupart (60 %) sont âgées de 17 à 24 ans, poursuivent leurs études secondaires dans le cadre du système d'éducation permanente.

Tableau 2.1 Le choix du domaine d'études reflétait la motivation du participant

Activités liées à l'emploi (%)		Activités choisies par intérêt personnel (%)	
Domaines d'études		**Domaines d'études**	
Commerce et disciplines connexes	27	Activités de loisirs	25
Techniques et métiers du génie et des sciences appliquées	20	Beaux-arts et arts appliqués	22
Professions de la santé et des sciences et technologies	14	Développement personnel	10
Éducation	8	Sciences humaines et disciplines connexes	9
Sciences humaines et disciplines connexes	6	Éducation	6
Sciences sociales et disciplines connexes	6	Sciences et techniques agricoles et biologiques	6
Tous les autres domaines d'études	19	Techniques et métiers du génie et des sciences appliquées	6
		Tous les autres domaines d'études	16
Tous les domaines d'études	100	Tous les domaines d'études	100

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

On observe une situation semblable dans le cas des cours suivis en plus des programmes d'études, quoiqu'ils soient un peu moins concentrés. Les cours dans les domaines suivants sont très populaires : commerce, gestion et administration des affaires ; techniques et métiers du génie et des sciences appliquées ; professions de la santé et des sciences et technologies de la santé ; beaux-arts et arts appliqués ; activités de loisirs et de sports.

Une ventilation plus détaillée des domaines d'études révèle que les cours ou programmes en micro-informatique sont les plus populaires (414 000 personnes inscrites), suivis des cours en sports et plein-air (320 000), en conditionnement physique (310 000) et en administration des affaires (265 000). Ces choix de programmes d'études reflètent dans une certaine mesure les changements constatés depuis quelques années dans les méthodes générales de production et dans le traitement des données, ainsi que l'adoption de nouvelles théories de gestion.

Tableau 2.2 Les dix principaux domaines d'études

Domaines d'études	Nombre d'activités (en milliers)	Pourcentage
Micro-ordinateurs et systèmes d'information	414	4,8
Sports et loisirs de plein air	320	3,7
Conditionnement physique (danse aérobique)	310	3,6
Administration des affaires	265	3,1
École secondaire (Secondaire I à V)	232	2,7
Santé, médecine et hygiène industrielle	226	2,6
Formation en langue seconde	214	2,5
Traitement de textes	207	2,4
Vente et vente au détail	200	2,3
Techniques de soins d'urgence paramédicaux	196	2,3
Sous-total, les dix principales activités[1]	**2 584**	**29,8**
Total, toutes les activités de formation des adultes	**8 677**	**100,0**

[1] Les chiffres ayant été arrondis, les totaux ne sont peut-être pas exacts.

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

En général, les pourcentages d'inscriptions des hommes et des femmes aux divers programmes d'études ou de cours sont assez similaires. Toutefois, les hommes choisissent beaucoup plus souvent que les femmes des cours et des programmes dans le domaine des techniques et métiers du génie et des sciences appliquées, alors que les cours dans les domaines de l'enseignement, des beaux-arts et arts appliqués et des activités de loisirs sports obtiennent surtout la faveur des femmes.

Les employeurs n'appuient pas le même type de formation pour les hommes que pour les femmes

Les efforts des employeurs consacrés à la formation de leurs employés se concentrent dans les domaines de l'administration des affaires (29 % des activités), des techniques et métiers du génie et des sciences appliquées (23 %) et des professions et sciences de la santé (15 %). Mis à part les domaines d'études particuliers à un secteur industriel, notamment les domaines de l'agriculture et de la biologie, choisis par les personnes travaillant dans les industries agricoles, ou le domaine de l'enseignement choisi par les personnes travaillant dans celui-ci, ces trois principaux domaines d'études constituent le premier choix des travailleurs de presque toutes les industries. Même si les taux de participation globaux des hommes et des femmes à des activités parrainées par les employeurs sont assez comparables, ils ne participent pas nécessairement aux mêmes activités de formation. Ainsi, seulement 39 % des programmes parrainés par les employeurs sont suivis par des femmes. Ces programmes sont concentrés dans les domaines de l'administration des affaires, des professions et sciences de la santé, des sciences sociales et de l'enseignement. Les domaines les plus

populaires chez les hommes sont, dans l'ordre, les techniques et métiers du génie et des sciences appliquées (principalement la mécanique automobile), l'administration des affaires et les sciences sociales. Très peu de femmes suivent un programme d'études parrainé par leur employeur dans le domaine des techniques et métiers du génie et des sciences appliquées. En fait, seulement 10 % de ces programmes sont choisis par des femmes. On constate un meilleur équilibre dans le cas des cours : 45 % d'entre eux sont suivis par des femmes. Les domaines de cours les plus populaires chez les hommes comme chez les femmes sont l'administration des affaires, les techniques et métiers du génie et des sciences appliquées et les professions et sciences de la santé.

Le taux d'interruption est assez faible et diminue en fonction du parrainage de l'employeur

Les données sur les inscriptions à des cours et à des programmes fournissent des informations intéressantes sur le nombre et les caractéristiques des personnes participant à diverses activités éducatives et de formation et sur la prestation de ces programmes. Compte tenu de la situation actuelle sur le marché du travail, les données sur les diplômés ont pris une très grande importance puisqu'elles permettent d'évaluer, entre autres, le niveau de scolarité général et la qualité de la main-d'oeuvre.

Les cours et particulièrement les programmes d'études s'étendent sur une période de temps assez longue, et l'attribution de diplômes ou de grades ne se produit pas nécessairement à un moment fixe (comme dans le système scolaire régulier). De plus, les données sur les diplômés et sur les taux de réussite ne comprennent pas les activités éducatives et de formation organisées hors du système d'éducation formel. L'information recueillie par le biais de l'EÉFA comprend les secteurs formel et non formel de l'éducation et de la formation des adultes. En effet, les activités non formelles permettent également d'accroître les connaissances et le niveau de compétence de la population active. Les données de l'EÉFA nous fournissent donc une base de données plus grande pour fin d'évaluation.

Les données sur les diplômés ne conviennent pas pour l'analyse du secteur non formel du fait qu'il englobe des activités de formation de courte durée ne menant pas à une attestation. De plus, au moment de la tenue de l'enquête, certains répondants n'avaient pas terminé leurs cours mais étaient toujours inscrits, alors que d'autres n'étaient plus inscrits. Il est plus opportun, dans le cadre d'une enquête ponctuelle, de déterminer dans quelle mesure les adultes qui participent à des activités éducatives et de formation les ont complétées ou vont les compléter. Certains apprenants, pour diverses raisons, ne seront pas en mesure de compléter leurs études et les abandonneront temporairement ou pour toujours. Comme il n'est pas possible de mesurer «l'intention de revenir aux études» après l'abandon, nous avons axé notre analyse sur le taux d'interruption. Il s'agit de la mesure de la proportion relative d'abandons par rapport au nombre total d'activités éducatives et de formation entreprises en 1991. L'analyse de ce taux permet de mieux comprendre le niveau d'activités visant à accroître le niveau de compétence et de connaissances de la population active, parce qu'elle tient compte du fait que le nombre d'inscriptions n'équivaut pas toujours au nombre de cours ou de programmes réussis.

En 1991, 5 % des apprenants adultes qui avaient entrepris des activités éducatives et de formation formelles et non formelles ont interrompu ces activités avant la fin. Compte tenu de la courte durée des cours (habituellement moins d'une semaine) comparativement à celle des programmes d'études, il n'est pas surprenant que les apprenants adultes inscrits à des cours fassent preuve de plus de persévérance que les apprenants inscrits à des programmes d'études. En fait, le taux d'interruption des effectifs des programmes s'établit à 18 % alors que celui des effectifs des cours n'est que de 2 %. Les femmes affichent un taux d'interruption (6 %) comparable à celui des hommes (5 %).

On ne peut établir de comparaisons entre les taux d'interruption des cours liés à l'emploi et des cours suivis par intérêt personnel, puisqu'on n'a pas recueilli ces données dans le cas des cours du deuxième type. En ce qui concerne les programmes toutefois, on constate que le taux d'interruption de ceux suivis par intérêt personnel (31 %) dépasse de beaucoup celui des programmes suivis en vue de l'emploi ou de la carrière (18 %).

L'appui de l'employeur a une incidence positive sur la persévérance de l'étudiant. Seulement 3 % des activités parrainées par l'employeur ont été interrompues avant terme comparativement à 10 % des activités non parrainées. Le parrainage de l'employeur permet surtout de réduire le taux d'interruption des cours, qui n'est que de 1 % comparativement à 5 % pour les cours non parrainés. Dans le cas de programmes d'études, l'incidence du parrainage de l'employeur, quoique positive, n'est pas aussi marquée (16 % contre 19 %). En plus de l'apport financier de l'employeur, la motivation du stagiaire, l'utilité de la formation et l'horaire des cours (les cours sont souvent donnés pendant les heures de travail) représentent certains des facteurs déterminants de la persévérance des apprenants inscrits à des cours parrainés par les employeurs.

Tableau 2.3 Les participants parrainés par les employeurs affichaient des taux d'interruption de leurs activités éducatives et de formation inférieurs à la moyenne

	Toutes les activités liées à l'emploi			Activités parrainées par l'employeur			Activités non parrainées par l'employeur		
	Total (%)	Programmes (%)	Cours (%)	Total (%)	Programmes (%)	Cours (%)	Total (%)	Programmes (%)	Cours (%)
Interrompues / Abandonnées	5	18	2	3	16	1	10	19	5
En cours / Inachevées	14	45	7	9	39	5	31	51	20
Complétées	81	37	89	88	44	94	59	30	75

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

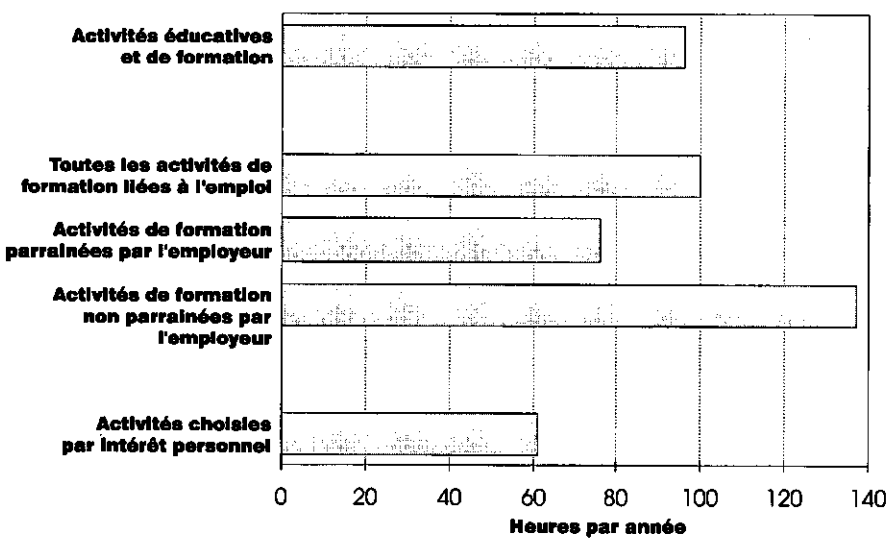
SECTION B : Intensité de la formation reçue

En 1991, les Canadiens stagiaires ont reçu en moyenne 96 heures de formation

Outre les mesures d'incidence comme les taux de participation et le nombre d'activités ou de programmes entrepris, les mesures du volume de la formation (durée totale de toutes les activités de formation) et de l'intensité de la formation (durée moyenne par participant) permettent de mieux évaluer l'importance réelle de la formation reçue. En effet, le temps consacré à la formation est un meilleur indicateur des ressources humaines et financières consacrées à la formation par le stagiaire et (ou) l'organisme parrain que le nombre de stagiaires ou de programmes et de cours suivis.

En 1991, les étudiants adultes ont reçu au total 529 millions d'heures d'éducation ou de formation, soit 96 heures par stagiaire, dont les trois quarts étaient reliées à l'emploi. En moyenne, les stagiaires inscrits à des activités éducatives liées à l'emploi ont reçu 100 heures de formation au cours de l'année, comparativement à 61 heures pour ceux qui suivaient des cours par intérêt personnel ou pour d'autres raisons.

Graphique 2.5 Plus d'heures d'éducation et de formation étaient consacrées à des activités liées à l'emploi



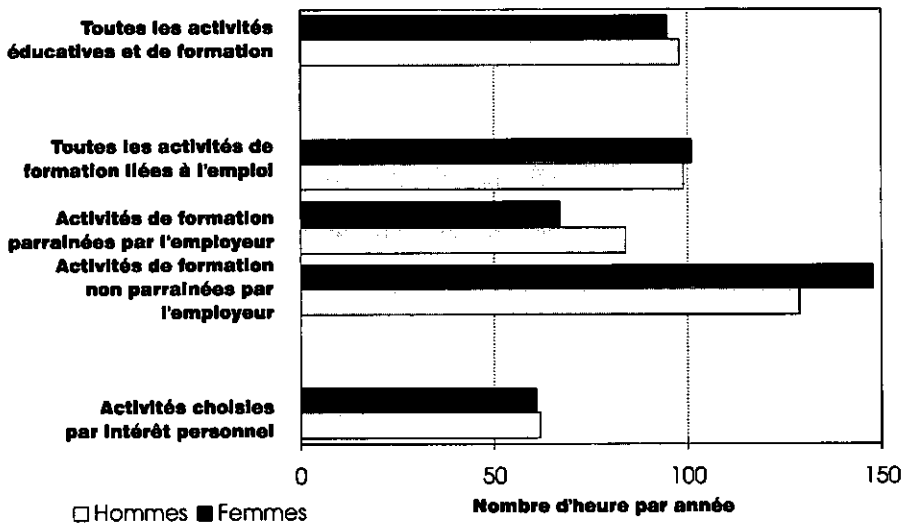
Source : Statistique Canada, Enquête sur l'éducation et la formation des adultes 1992.

En 1991, les stagiaires parrainés par l'employeur ont participé à deux semaines de formation en moyenne, alors que les stagiaires non parrainés ont investi quatre semaines et demie

Les répondants à l'EÉFA ont indiqué qu'en 1991 les employeurs ont parrainé environ 226 millions d'heures d'activités d'éducation ou de formation, soit en moyenne 76 heures par stagiaire[21]. Plus de la moitié de celles-ci, soit 127 millions d'heures, correspondaient à des programmes d'études, le reste à des cours.

Au sein de la catégorie des activités liées à l'emploi, on observe une nette différence entre le nombre moyen d'heures consacrées à des activités parrainées par les employeurs (76 heures) et le nombre moyen d'heures consacrées à des activités non parrainées par les employeurs (137 heures). Il est clair que les travailleurs eux-mêmes investissent considérablement et de façon autonome dans des activités éducatives en vue de leur emploi ou de leur carrière. On ne peut passer sous silence l'instabilité du marché du travail comme cause probable de ce phénomène.

Graphique 2.6 Les hommes consacraient plus d'heures de formation à des activités parrainées par l'employeur tandis que les femmes privilégiaient les activités non parrainées par l'employeur



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

Les femmes ont suivi près de 52 % des heures totales d'éducation et de formation, soit en moyenne 95 heures par participante. Les hommes ont consacré à peu près le même nombre d'heures à la formation, soit 98 heures en moyenne. Dans l'ensemble, les différences entre les hommes et les femmes semblent minimes. Toutefois, les écarts entre le nombre

[21] Ce qui correspond à 19 heures par employé, en 1991.

moyen d'heures consacrées aux activités d'éducation et de formation parrainées par les employeurs et le nombre moyen d'heures consacrées aux mêmes activités cette fois non parrainées par les employeurs sont dignes d'attention.

Même si les taux de formation globaux[22] des hommes et des femmes sont assez semblables (24 % pour les hommes et 22 % pour les femmes), on constate un écart important dans le cas des heures de formation données par l'employeur. Par exemple, même si 44 % des stagiaires sont des femmes, celles-ci ne reçoivent que 38 % des heures de formation parrainées par l'employeur. Les femmes parrainées par les employeurs reçoivent en moyenne 67 heures de formation comparativement à 84 heures pour les hommes, soit 20 % d'heures en moins. Par ailleurs, les femmes investissent un plus grand nombre d'heures dans des activités éducatives non parrainées par l'employeur, soit en moyenne 148 heures contre 129 heures pour les hommes.

Les programmes d'études nécessitent un plus grand investissement de temps que les cours

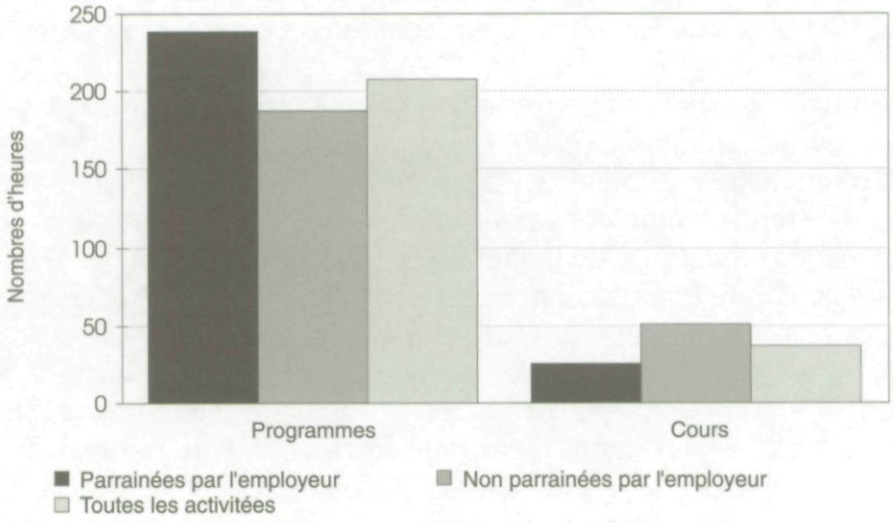
Sur la base du nombre d'inscriptions, les programmes en commerce, en gestion et en administration des affaires sont les plus populaires. Cependant, la durée moyenne des programmes et des cours varient beaucoup d'un domaine d'études à l'autre. Tout comme les inscriptions, le temps consacré aux activités éducatives indique l'importance qu'on accorde à l'éducation et à la formation. Lorsqu'on examine le nombre total d'heures consacrées à la formation, les programmes en techniques et métiers du génie et des sciences appliquées viennent au premier rang. Un peu plus de 49 millions d'heures furent consacrées à ce domaine d'études. Avec une durée moyenne de 248 heures par stagiaire, ce programme est classé au 3e rang après les beaux-arts et les arts appliqués (385 heures par stagiaire) et le domaine des sciences et techniques agricoles et biologiques (289 heures par stagiaire). En comparaison, le programme le plus populaire sur la base des inscriptions (commerce, gestion et administration des affaires) affiche la durée moyenne la plus faible, soit 156 heures par stagiaire, alors que la moyenne d'heures par stagiaire pour l'ensemble des programmes est de 208 heures.

Dans le secteur des cours, ceux en commerce, gestion et administration des affaires, ainsi que ceux en techniques et métiers du génie et des sciences appliquées, étaient dans l'ordre les plus populaires à la fois en termes d'inscriptions et en termes d'heures par étudiant. Alors que les cours durent en moyenne 37 heures, la durée moyenne de certains, notamment les cours dans les domaines des sciences humaines et ceux de perfectionnement professionnel (recyclage), est deux fois plus longue (77 et 72 heures respectivement). Les cours qui durent le moins longtemps sont ceux du domaine des professions de la santé et des sciences et technologies (24 heures) et du domaine de l'enseignement (29 heures).

---

[22] Le taux correspond au pourcentage d'employés dans un groupe donné (délimité selon l'industrie, la profession, le sexe, etc.) qui ont reçu une formation de leur employeur.

Graphique 2.7 Les programmes d'études duraient en moyenne six fois plus longtemps que les cours



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

L'industrie et le sexe sont des facteurs qui déterminent le type et la durée de la formation parrainée par les employeurs et offerte aux participants faisant partie de la population active

L'information sur les investissements des employeurs dans la formation, selon l'industrie, repose sur la situation de l'activité du répondant au moment de la tenue de l'enquête (janvier 1992). On ne peut classer selon l'industrie les personnes qui ne faisaient plus partie de la population active (c'est-à-dire celles qui ne travaillaient pas et ne cherchaient pas un emploi) en janvier 1992. Même s'il est possible qu'elles aient bénéficié d'une formation parrainée par leur employeur en 1991, elles doivent être exclues des analyses en fonction de l'industrie, puisqu'on ne dispose pas de données sur l'industrie dans leur cas.[23]

Comme le montre le tableau 2.4, il existe de grands écarts dans l'intensité de la formation reçue par les employés des diverses industries. Ainsi, même si la formation dans les secteurs des services publics et de l'administration publique semble très largement répartie, à en juger par le taux de formation (51 % et 42 % respectivement), la durée de formation par employé était inférieure à la moyenne (environ 70 heures). Dans certaines industries, les heures de formation sont réparties entre un nombre limité de personnes. Ainsi, les industries de la construction affichent un très faible taux de formation (11 %), mais la formation de chaque stagiaire (ou apprenti) dure en moyenne assez longtemps (101 heures).

---

[23] Dans le tableau 2.4, les heures de formation de ces personnes ont été incluses dans la catégorie plus générale éducation et formation parrainées par les employeurs.

Le tableau révèle également que dans un grand nombre d'industries qui affichent des taux de formation relativement semblables pour les hommes et pour les femmes, la formation reçue par les hommes et les femmes n'est pas de même durée. C'est dans les groupes d'industries de l'enseignement, de la santé et des services sociaux que l'on observe la plus forte différence, 50 heures de formation pour les femmes contre 84 pour les hommes.

L'analyse du nombre d'heures de formation selon l'industrie par employé plutôt que par stagiaire présente aussi un intérêt. Cette mesure nous permet d'évaluer la diffusion relative de la formation dans toute la population des employés dans une industrie donnée. Elle permet aussi de comparer le temps consacré à la formation par rapport à la charge de travail globale. Cette mesure révèle des variations considérables du nombre moyen d'heures de formation par employé. Au bas de l'échelle on trouve l'agriculture (7 heures en moyenne par employé) et l'industrie des transports et des communications (10 heures en moyenne par employé). À l'autre extrémité, on trouve les services publics et l'administration publique, à 36 et 27 heures respectivement par employé. Ces écarts ne reflètent pas nécessairement seulement une différence dans l'engagement des employés et des employeurs à l'égard de l'éducation et de la formation. Ils peuvent aussi découler des variations dans l'incidence des changements technologiques, dans les besoins en matière de formation ou dans le niveau actuel de compétence des tavailleurs dans une industrie donnée.

Tableau 2.4 En général, les industries affichant un taux élevé de formation parrainaient moins d'heures de formation par participant[1]

	Taux de formation			Nombre d'heures de formation par participant			Nombre d'heures de formation par employé		
	Total (%)	Hommes (%)	Femmes (%)	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Agriculture	10	12	6	70	67	83	7	8	5
Autres industries primaires	22	21	25	67	70	50	15	15	12
Industries manufacturières	20	21	15	72	77	55	14	16	8
Construction	11	10	14	101	102	93	11	10	13
Services publics	51	51	50	70	72	62	36	37	31
Industries de biens	**18**	**19**	**16**	**74**	**78**	**61**	**13**	**15**	**10**
Transport et communication	25	23	28	38	42	31	10	10	9
Commerce	14	18	8	80	85	69	11	15	6
Finance, services immobiliers et assurances	32	30	33	46	51	42	15	15	14
Éducation, santé et bien-être	30	29	30	61	84	50	18	24	15
Services	14	17	11	84	73	97	12	12	11
Administration publique	42	43	40	64	72	53	27	31	21
Industries de services	**23**	**24**	**22**	**64**	**71**	**56**	**15**	**17**	**12**
Total	**22**	**22**	**21**	**74**	**83**	**63**	**16**	**18**	**13**

[1] Ce tableau fait état seulement des participants adultes faisant parti de la population active en janvier 1992.

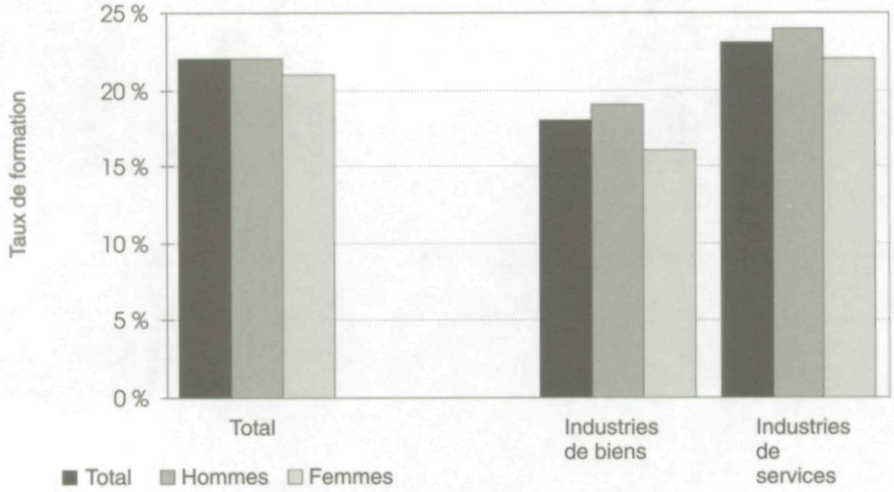
Source : Statistique Canada, Enquête sur l'éducation et la formation des adultes 1992.

L'absentéisme au travail dû à l'éducation et à la formation suscite souvent des inquiétudes. Selon les chiffres présentés dans le tableau 2.4, le travailleur canadien type a reçu, en 1991, une formation d'une durée moyenne de 16 heures (soit deux jours de travail), ce qui représente moins de 1 % de la charge de travail annuelle moyenne des travailleurs. Il ne faut pas oublier que seules les activités de formation structurée sont incluses dans cette donnée. La formation sur le tas et d'autres formes d'apprentissage non structuré n'ont pas été incluses dans les résultats de l'EÉFA. Si l'on avait inclus la formation non structurée dans cette estimation, le nombre d'heures aurait été plus élevé. Il ne faut interpréter ces données que sur le plan des activités éducatives et de formation structurées.

Les industries de services et les industries de biens adoptent des approches différentes en ce qui a trait à la formation donnée aux employés

Les employeurs qui offrent une formation à leurs employés doivent tenir compte des contraintes du budget alloué à la formation. Ils peuvent choisir de répartir le montant alloué de deux façons différentes : soit donner une formation limitée à un grand nombre d'employés, soit donner une formation plus longue à un personnel restreint. La décision prise dépend des besoins d'une industrie, d'une société ou d'une entreprise donnée et de la rapidité des changements qui s'y produisent.

Graphique 2.8 Les industries de services affichaient les taux de formation les plus élevés

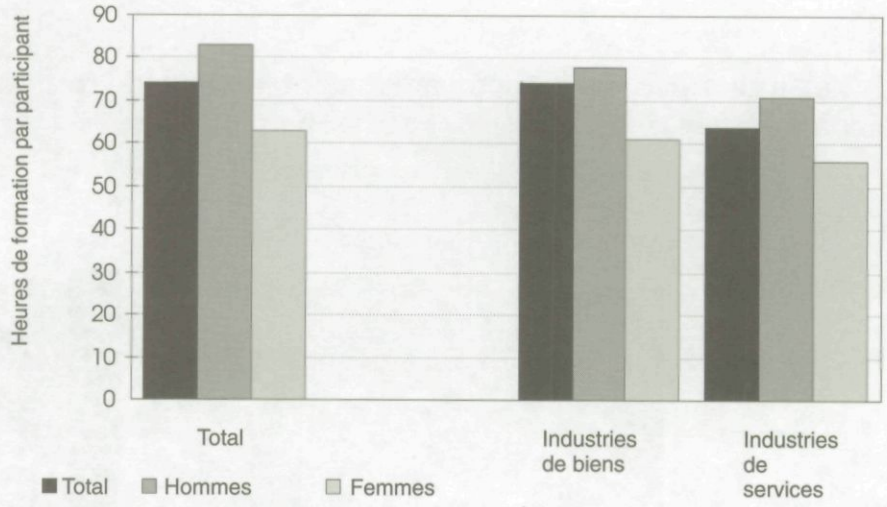


Source : Statistique Canada, Enquête sur l'éducation et la formation des adultes 1992.

Les industries de services affichent les taux de formation les plus élevés, ce qui signifie qu'un plus grand nombre de travailleurs reçoivent une formation; toutefois celle-ci est de plus courte durée. Dans les industries de biens, on donne plus d'heures de formation par travailleur, mais le taux de formation est moins élevé. Cela signifie que moins de travailleurs reçoivent une formation mais que cette formation est de plus longue durée. Ces résultats suggèrent qu'il existe des différences entre ces deux secteurs d'activités, en ce qui a trait à la nature du travail, à la façon dont on détermine la priorité des besoins en matière de formation, à la taille moyenne des entreprises ou à la manière dont se produisent les changements technologiques ou économiques.

Dans les deux secteurs, les taux de formation de même que le nombre d'heures par stagiaire sont moins élevés pour les femmes que pour les hommes. Les différences d'ordre professionnel entre les hommes et les femmes dans l'ensemble de la population active peuvent peut-être expliquer ces écarts.

Graphique 2.9 Les industries de biens parrainaient plus d'heures de formation par participant



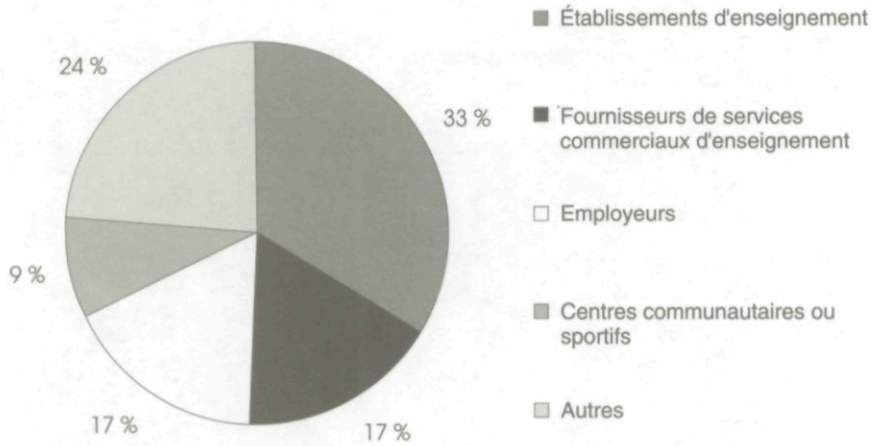
Source : Statistique Canada, Enquête sur l'éducation et la formation des adultes 1992.

SECTION C : La prestation des activités de formation

Le système scolaire est le plus important prestataire de services de formation

Le tiers des activités de formation ont été organisées et données par des établissements d'enseignement[24]. D'autres prestataires, notamment les syndicats, les associations professionnelles et même des particuliers, ont organisé 24 % des activités de formation. Les catégories employeurs et prestataires commerciaux ont donné chacune 17 % des cours, alors que les centres communautaires et sportifs ont organisé 9 % des activités.

Graphique 2.10 Les établissements d'enseignement étaient les plus importants prestataires de services de formation



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

Les employeurs se fient principalement à leur propre personnel ou à des experts-conseils pour donner les cours ou les programmes de formation[25], soit 37 % de la formation donnée pour chacun d'eux. D'autres fournisseurs et le système scolaire ont donné respectivement 20 % et 15 % des cours[26]. Ce sont les entreprises des industries de la construction et les secteurs de l'enseignement, des soins de santé et des services sociaux qui ont le plus recours au système scolaire. À l'exception des industries manufacturières, des industries de la cons-

---

[24] L'enquête n'a pas été conçue en vue de recueillir des données sur les prestataires de services de formation. La question sur le prestataire de la formation n'était posée qu'aux répondants qui avaient suivi un cours parrainé par leur employeur. Dans tous les autres cas, nous avons présumé que le type de programme et l'endroit où était offert le cours permettait de déterminer assez exactement qui en était le prestataire. En conséquence, il est possible que notre évaluation sous-estime quelque peu l'importance du système scolaire. Les activités éducatives et de formation à la maison, par exemple, peuvent avoir été offertes à distance par un établissement d'enseignement. Dans nos estimations, ces activités sont incluses dans la catégorie «autres» prestataires.

[25] Par définition, tous les programmes suivis en vue d'obtenir une attestation sont donnés dans des établissements d'enseignement.

[26] Comme un même cours peut être donné par plus d'un prestataire, le total ne correspond pas à cent.

truction et des autres industries primaires qui embauchent relativement plus d'experts-conseils, toutes les autres industries ont recours à des experts-conseils à peu près dans la même mesure. Dans les industries du transport et des communications, des services publics, de l'administration publique et des finances, assurances et affaires immobilières, c'est le personnel des entreprises qui assure la plus grande partie de la formation donnée. Comme nous l'avons mentionné plus tôt, les entreprises de ces industries sont généralement plus grandes que la moyenne et disposent des ressources nécessaires pour mettre sur pied une division chargée de la formation et pour inclure la formation des employés dans leurs plans stratégiques. Les autres prestataires ont donné 20 % des cours mais dans une mesure différente selon l'industrie.

Tableau 2.5 Les employeurs comptaient principalement sur leur personnel ou des consultants pour offrir la formation

	Établissements scolaires (%)	Personnel (%)	Consultants (%)	Autres fournisseurs (%)
Agriculture	14	8	35	45
Autres industries primaires	15	32	45	13
Industries manufacturières	14	34	47	15
Construction	26	26	41	20
Services publics	13	47	25	21
Industries de biens	**15**	**33**	**42**	**18**
Transport et communication	6	60	25	15
Commerce	9	32	39	23
Finance, services immobiliers et assurances	13	43	32	15
Éducation, santé et bien-être	21	34	37	22
Services	16	27	38	26
Administration publique	10	43	38	19
Industries de services	**14**	**38**	**36**	**21**
Total	**15**	**37**	**37**	**20**

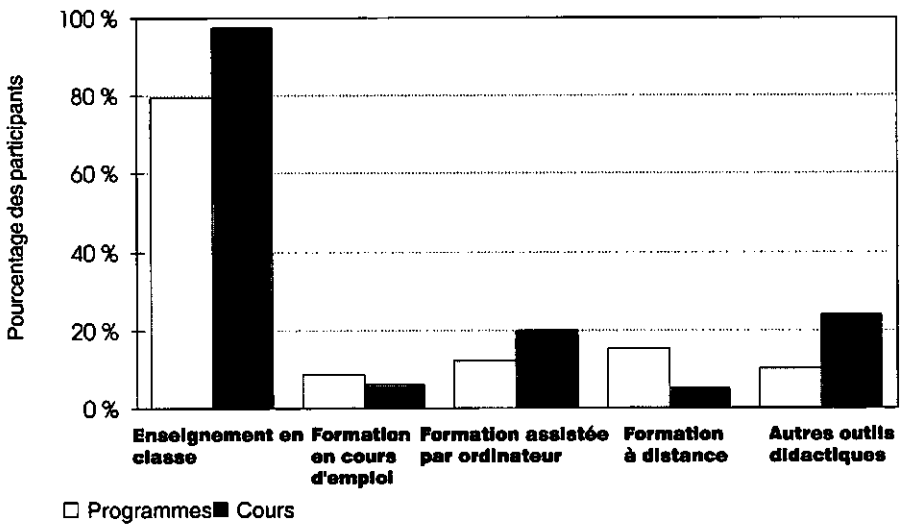
Source : Statistique Canada, Enquête sur l'éducation et la formation des adultes 1992.

Utilisation croissante de diverses méthodes pédagogiques

Une majorité des programmes (80 %) et de cours (98 %) sont encore donnés en entier ou en partie sous la forme d'enseignement en classe. Il faut noter toutefois que cette méthode élèves-maître n'est plus la seule utilisée et qu'on a recours de plus en plus à diverses méthodes pédagogiques dans le cadre d'un même cours ou programme.

Près de 22 % des programmes et 26 % des cours sont donnés à l'aide de plusieurs méthodes pédagogiques. Environ 15 % des personnes inscrites à un programme d'études reçoivent de la formation à distance, 12 % se servent d'un ordinateur, 9 % suivent une partie de leur programme au travail et 10 % emploient une autre méthode didactique. On constate des différences assez importantes selon le type de programme. Par exemple, la fréquence de l'enseignement en classe augmente avec le niveau du programme. Cette méthode est utilisée dans 68 % des programmes d'études primaires ou secondaires, mais dans 86 % des programmes d'études universitaires. La formation en cours d'emploi est l'approche adoptée presque exclusivement pour les programmes de formation d'apprenti, alors que la formation à distance (cours par correspondance, cours télévisé) est fort utilisée aux niveaux primaire et secondaire.

Graphique 2.11 L'enseignement en classe était la méthode la plus populaire mais les formateurs comptaient aussi sur plusieurs autres méthodes



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

Les programmes pour lesquels on utilise le plus souvent plusieurs méthodes d'enseignement sont les programmes de formation d'apprenti, dans lesquels une bonne partie de la formation est donnée en cours d'emploi, et les programmes de formation professionnelle, qui utilisent presque dans une même mesure la formation en cours d'emploi, la formation à distance, l'enseignement assisté par ordinateur et d'autres méthodes[27]. La fréquence d'utilisation des diverses méthodes dans les collèges et les universités est assez comparable. Outre l'enseignement en classe, l'enseignement assisté par ordinateur et la formation à distance sont les méthodes les plus populaires. Dans le cas des programmes d'études primaires et secondaires, on constate moins de variété dans les méthodes utilisées : plus de 91 % des répondants ont indiqué une seule méthode d'enseignement.

[27] Ces autres méthodes d'enseignement ou de formation sont les cours magistraux, les enregistrements sur cassette vidéo, sur vidéodisque ou sur cassette (audio), etc.

Alors que l'enseignement en classe et l'enseignement assisté par ordinateur sont utilisés autant par les femmes que par les hommes inscrits à un programme d'études, la formation en cours d'emploi (principalement les programmes d'apprentissage) et les autres méthodes sont utilisées plus souvent par les hommes. Cependant, la formation à distance était plus populaire chez les femmes.

Presque tous les étudiants (98 %) inscrits à un cours ont reçu une partie au moins de leur formation en classe. Même si les méthodes de formation en cours d'emploi (6 %) et la formation à distance (5 %) ne sont pas généralisées, on utilise beaucoup les ordinateurs (20 %) et d'autres méthodes pédagogiques (24 %). Mis à part les cours assistés par ordinateur, qui sont plus populaires chez les femmes que chez les hommes (19 % contre 14 %), les différences selon le sexe sur le plan des méthodes pédagogiques utilisées sont minimes.

La majorité des programmes et des cours sont donnés dans des établissements d'enseignement

Les écoles sont les plus importants prestataires de services d'enseignement. Le tiers des activités éducatives et de formation ont lieu dans ces établissements. Toutefois, les établissements d'enseignement font face à une concurrence de plus en plus forte et de plus en plus diversifiée.

Presque tous les programmes d'études entrepris en vue de l'obtention d'une attestation sont donnés dans des établissements scolaires[28]. En revanche, les endroits de la prestation des cours sont beaucoup plus diversifiés. Les lieux utilisés le plus souvent sont l'école et le lieu de travail, qui accueillent chacun un peu plus de 20 % des apprenants adultes. Les centres communautaires et centres sportifs, de même que les écoles commerciales et les centres de formation, accueillent dans chaque cas environ 10 % des participants. Le tiers des cours se donnent en d'autres endroits comme des hôtels, des églises, etc.

Alors que les cours suivis par intérêt personnel sont donnés presque de façon égale dans les écoles (33 %), les centres sportifs et communautaires (31 %) ou ailleurs (36 %), les cours reliés à l'emploi sont donnés principalement sur le lieu de travail (31 %), dans un établissement scolaire (17 %), dans une école commerciale (17 %) ou en divers endroits indéterminés (34 %).

---

[28] L'enquête comportait une question demandant aux répondants d'indiquer l'endroit où ils avaient suivi leurs cours. La question n'était pas posée dans le cas des programmes d'études, mais on présume que tous les programmes entrepris en vue d'obtenir une attestation ont été donnés dans des établissements d'enseignement.

SECTION D : Financement des activités de formation

Dans l'ensemble, le participant lui-même ou des membres de sa famille représentent la source principale de financement des activités éducatives et de formation

Les sources de financement d'un étudiant adulte dépendent dans une large mesure du genre de formation entreprise et de la raison pour laquelle il s'est inscrit à des activités éducatives et de formation. Les étudiants et (ou) leur famille contribuent aux frais liés à l'éducation et à la formation pour un programme d'études sur deux (48 %) et pour quatre cours sur dix (37 %). Dans le cas des cours suivis par intérêt personnel, les étudiants et (ou) leur famille contribuent aux frais de la formation dans la majorité des cas (74 % des programmes et 86 % des cours). L'apprenant adulte et (ou) sa famille représentent encore la principale source de financement (43 %) dans le cas des programmes reliés à l'emploi. C'est seulement pour les cours reliés à l'emploi que l'employeur devient la principale source de financement, devant l'apprenant adulte et sa famille. Dans 65 % des cas, les employeurs sont les seuls contributeurs aux frais de la formation et dans 13 %, ils assument une partie des coûts de la formation.

Tableau 2.6 L'apprenant adulte et (ou) sa famille assumaient la plupart du temps les coûts de la formation

	Total			Activités liées à l'emploi			Activités choisies par intérêt personnel		
	Total (%)	Hommes (%)	Femmes (%)	Total (%)	Hommes (%)	Femmes (%)	Total (%)	Hommes (%)	Femmes (%)
PROGRAMMES									
Employeur seulement	20	27	14	24	31	17	...	...	...
Employeur et quelqu'un d'autre	20	23	16	23	26	20	...	...	...
Lui ou elle-même ou la famille	48	37	57	43	34	52	74	71	75
Gouvernement	6	5	6	6	5	6	**	**	**
Autre ou pas de frais, aucune mention	8	7	8	6	5	6	21	24*	18*
COURS									
Employeur seulement	43	53	36	65	69	61	...	...	...
Employeur et quelqu'un d'autre	9	10	8	13	13	13	...	...	...
Lui ou elle-même ou la famille	37	27	46	14	11	17	86	80	88
Gouvernement	3	3	3	3	3	4	33	35	33
Autre ou pas de frais, aucune mention	9	9	8	6	6	6	13	18	10

* Les chiffres suivis de ce symbole ont un coefficient de variation se situant entre 16 % et 25 % et sont moins fiables que les chiffres non suivis de symboles.

** Les données ne sont pas assez fiables pour être publiées; leur coefficient de variation est supérieur à 25 %.

... Sans objet.

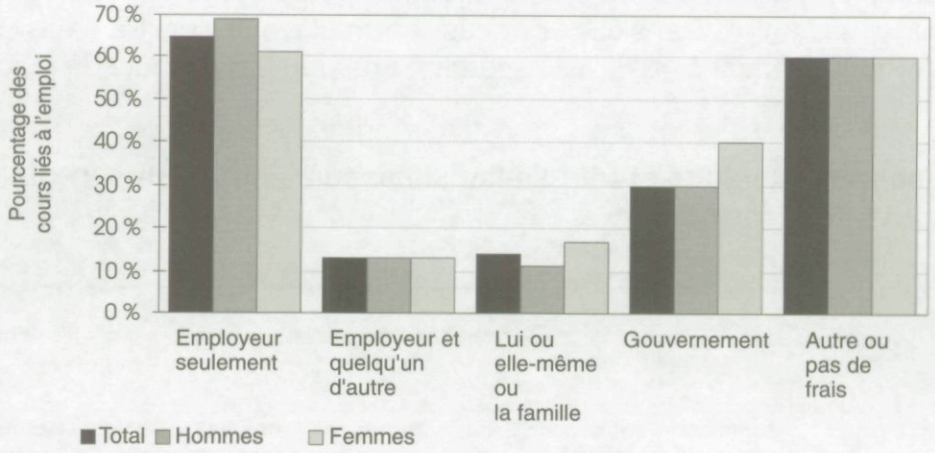
Note : Étant donné la possibilité de réponses multiples, les chiffres ne s'additionnent pas toujours à 100 %.

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

Les sources de financement de la formation reliée à l'emploi varient selon le sexe et le genre d'activités éducatives ou de formation entreprises

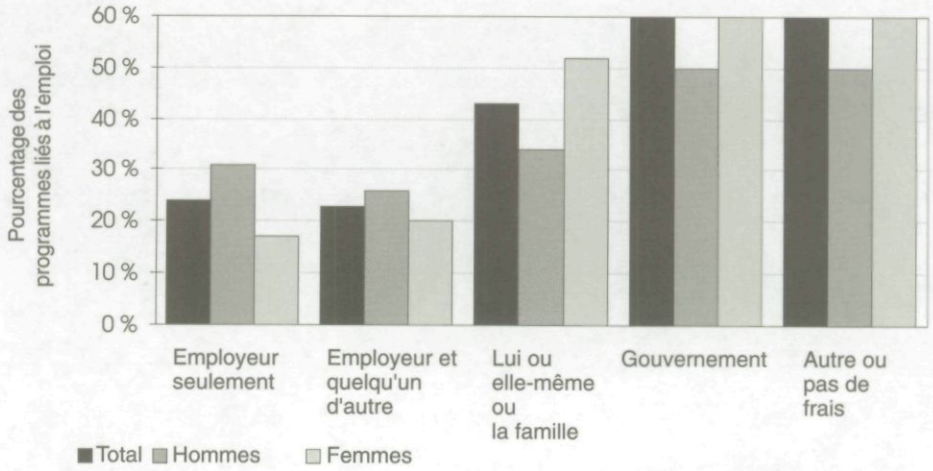
Les femmes reçoivent moins d'aide financière de l'extérieur que les hommes pour l'ensemble des activités de formation, et ce surtout dans le cas des programmes d'études, et ce quelle que soit la raison invoquée (intérêt personnel, carrière ou emploi). Dans le cas des programmes d'études reliés à l'emploi, 52 % des femmes contre 34 % des hommes contribuent aux coûts de la formation. Cette proportion descend à 17 % pour les femmes et à 11 % pour les hommes dans le cas des cours reliés à l'emploi.

Graphique 2.12 Les employeurs parrainaient la majorité des cours liés à l'emploi



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

Graphique 2.13 Les participants eux-mêmes assumaient les coûts de la plupart des programmes d'études liés à l'emploi



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

Le soutien de l'employeur varie selon le type de formation offerte

Près de la moitié des 534 000 programmes menant à un diplôme, à un certificat ou à un grade et appuyés financièrement par l'employeur sont parrainés en totalité par ce dernier. Les employeurs semblent davantage disposés à parrainer les cours (et également les séminaires, les ateliers, l'auto-apprentissage, etc.), et ce probablement parce que ceux-ci sont généralement moins chers, de plus courte durée et reliés plus directement à l'emploi que la plupart des programmes. En fait, 65 % des cours suivis pour des raisons professionnelles sont entièrement parrainés par les employeurs.

L'aide fournie par l'employeur se présente sous diverses formes, et généralement l'étudiant obtient de l'aide de plus d'une source. Dans la grande majorité des cas (78 %), l'employeur paie une partie ou la totalité des frais de scolarité et dans les deux tiers des cas, il paie aussi le matériel scolaire. Les employeurs accordent des congés d'études (à court ou à long terme) à environ sept étudiants sur dix, tandis qu'ils fournissent les locaux, donnent la formation ou couvrent les frais de déplacement et de l'hébergement pour d'autres.

Les employeurs paient les frais de scolarité de travailleurs inscrits à des programmes (76 %) dans la même proportion que pour ceux qui suivent des cours (78 %). Toutefois, les «autres formes de soutiens» apportés par les employeurs aux personnes qui suivent des cours diffèrent de ceux offerts aux personnes inscrites à des programmes d'études. Les employeurs paient non seulement les frais de scolarité mais sont plus disposés encore à payer les autres frais associés aux cours que ceux associés à des programmes d'études. Par exemple, ils couvrent les frais du matériel scolaire de cours dans les deux tiers des cas (69 % comparativement à 54 % pour les programmes) accordent des congés dans sept cas sur dix (73 % contre 54 %), donnent la formation dans un cas sur deux (50 % contre 24 %) et couvrent une partie des frais de déplacement et d'hébergement dans trois cas sur dix (31 % contre 19 %). Le type d'aide offerte aux hommes et aux femmes est comparable.

Tableau 2.7 L'aide financière offerte le plus souvent par les employeurs était le paiement des frais de scolarité

	Programmes (%)	Cours (%)	Toutes les activités (%)
Paiement des frais de scolarité	76	78	78
Paiement du matériel scolaire	54	69	67
Libérant l'employé ou en accordant un congé d'étude	54	73	70
Fournissant les locaux ou les équipements	31	62	59
Paiement du transport ou de l'hébergement	19	31	29
Donnant la formation	24	50	47
Offrant d'autres appuis	18	20	20
Nombre total des activités (en milliers)	**534**	**3 942**	**4 475**

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

Chapitre 3
ACCESSIBILITÉ ET SUFFISANCE DES ACTIVITÉS DE FORMATION LIÉES À L'EMPLOI

Vingt-neuf pour cent (29 %) des 13 millions de personnes faisant partie de la population active en 1991 ont participé à une ou plusieurs activités de formation liées à l'emploi. Presque quatre millions de personnes ont donc eu accès à une formation professionnelle sous une forme ou une autre. Étant donné l'idée généralement admise selon laquelle l'accroissement des aptitudes et des compétences de la population active améliorera la position du Canada tant sur le plan mondial (position concurrentielle) que sur le plan national (moyen de réduire le problème du chômage), il faut se demander si le nombre de personnes recevant une formation est suffisant et si la formation donnée permet d'atteindre ces objectifs.

Pour évaluer l'efficacité des activités d'éducation et de formation des adultes il ne suffit pas d'examiner les taux de participation. L'accessibilité à la formation et l'adéquation du contenu de la formation sont des facteurs essentiels de la réussite générale des activités éducatives et de formation des adultes. Les résultats de l'EÉFA 1992 peuvent aider à comprendre les facteurs qui facilitent l'accès à la formation ou qui font obstacle à celle-ci. De plus, la suffisance des activités de formation peut aussi être évaluée à partir du besoin exprimé pour une formation additionnelle et à partir de l'utilité perçue de la formation qui est déjà donnée.

La classification des activités de formation de l'EÉFA 1992 se limite à deux catégories, soit les activités de formation liées à l'emploi et les activités de formation suivies par intérêt personnel. Ces deux types de formation reflètent les diverses orientations qui peuvent sous-tendre les désirs ou les besoins en matière d'éducation et de formation. La formation entreprise pour des raisons professionnelles présente un intérêt particulier pour ce qui est du marché du travail. C'est sur ce type de formation que l'on compte pour placer le Canada dans une meilleure position socio-économique à l'échelle mondiale et pour améliorer la position des personnes sur le marché du travail. Dans les analyses présentées ci-après, nous présumons que toutes les activités de formation parrainées par l'employeur étaient liées à l'emploi. Dans le cas de la formation non parrainée par les employeurs, le répondant devait indiquer s'il l'avait entreprise pour des raisons professionnelles ou par intérêt personnel.

Le présent chapitre est élaboré à partir de deux aspects importants. Dans la première section, nous examinons la question de l'accessibilité à la formation, c'est-à-dire les facteurs qui déterminent l'accès à la formation liée à l'emploi. La deuxième section porte sur la suffisance de la formation, c'est-à-dire sur la perception (du répondant) de la correspondance entre les besoins en matière de formation et la formation entreprise.

SECTION A : Accessibilité à la formation liée à l'emploi

Le nombre de stagiaires inscrits à des activités éducatives et de formation est une indication de l'accessibilité à la formation liée à l'emploi. Ce nombre témoigne du désir et du besoin en matière de formation exprimés par les particuliers et (ou) les employeurs, ainsi que de leur disposition à prendre part à des activités de formation ou à les parrainer. Il indique aussi combien de fois les moyens et les conditions (sur le plan organisationnel, matériel, financier ou intellectuel, qui permettent de répondre aux besoins en matière de formation reliée à l'emploi) nécessaires ont été rassemblés avec succès. On peut mieux comprendre l'accessibilité à la formation lorsqu'on examine les façons et les moyens par lesquels les personnes ayant reçu une formation ont pu satisfaire ces conditions.

Ceux qui entament des activités d'éducation et de formation liées à l'emploi reconnaissent le besoin pour la formation et identifient le genre d'activités requises. Ils soulèvent la question avec divers intervenants, et prennent part au processus décisionnel qui permet d'aller de l'avant avec l'activité de formation. La prochaine étape consiste à mettre en place les mécanismes de soutien qui permettront à la formation d'avoir lieu (méthode d'enseignement, contenu, lieu, matériel de cours, frais, etc). Chacun de ces aspects peut relever d'un seul individu ou d'un seul groupe (l'employeur ou un syndicat, par exemple), ou peut être la responsabilité de divers individus ou groupes (initié, par exemple, par le stagiaire, payé par l'employeur, et offert par une université ou par une firme d'experts-conseils). Les discussions qui suivent mettront l'accent sur ces deux aspects centraux des activités d'éducation et de formation des adultes, soit l'engagement de l'activité et les mécanismes de soutien de celle-ci.

Les employeurs initient près des deux tiers de toutes les activités de formation liées à l'emploi

Les premières étapes menant à la prestation d'une activité de formation sont la reconnaissance du besoin en matière de formation et la suggestion qu'une formation soit donnée. L'analyse des données sur l'ensemble des activités de formation liées à l'emploi révèle que six activités de formation sur dix ont été entreprises avec la participation de l'employeur. Pour 53 % de ces activités de formation, les employeurs ont pris seuls l'initiative et dans 7 % des cas ils l'ont prise avec l'employé. Lorsqu'on examine les données sur les participants occupés seulement, on constate que la participation de l'employeur est plus forte : les employeurs ont pris seuls l'initiative de 57 % des activités de formation liées à l'emploi et ils l'ont pris de concert avec leurs employés dans 8 % des cas. Les employés seuls ont pris l'initiative d'un peu plus du tiers (35 %) des activités.

Il n'est pas surprenant que la tendance soit très différente chez les participants en chômage, ces apprenants adultes ayant pris eux-mêmes l'initiative de la plupart des activités de formation reliées à l'emploi (74 %). Néanmoins, les participants de ce groupe ont pris part à un grand nombre d'activités de formation à la suggestion d'un employeur. Pour près d'un participant à une activité de formation reliée à l'emploi sur quatre (23 %) en chômage ou inactif (lors de l'enquête), l'employeur était à l'origine de l'activité en question. Les personnes de ce groupe ont travaillé à un moment donné au cours de la période couverte

par l'enquête en 1991 et avaient reçu une formation à ce moment. Pour diverses raisons, elles étaient en chômage ou avaient quitté la population active au moment des interviews réalisées en janvier 1992. La formation qu'elles ont reçue pouvait avoir été donnée dans le cadre des ententes liées à la cessation d'emploi ou des programmes de restructuration ou de réduction des effectifs, ou encore il s'agissait de cours de préparation à la retraite et autres cours du genre. Ce groupe comprend aussi les personnes qui étaient en congé d'études, en congé sabbatique, en congé de maternité, etc., en janvier 1992. Il est probable que les compétences et connaissances acquises dans le cadre de la formation leur serviront au moment du retour au travail.

Tableau 3.1 Les employeurs ont entamé la majorité des activités de formation liées à l'emploi

Instigateur	Travailleurs		Chômeurs et personnes inactives		Total	
	(en milliers)	(%)	(en milliers)	(%)	(en milliers)	(%)
Participants	1 224	35	386	74	1 610	40
Employeurs	2 011	57	121	23	2 132	53
Les deux	275	8	13	3	288	7
Total	**3 510**	**100**	**520**	**100**	**4 030**	**100**

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

Environ 80 % des travailleurs ayant pris part à une activité de formation reliée à l'emploi étaient parrainés par leur employeur

Comme nous l'avons mentionné au chapitre précédent, le soutien de l'employeur pour la formation favorise généralement l'accessibilité aux programmes et aux cours pour les employés. Quatre-vingt pour cent (80 %) des travailleurs ayant un emploi et s'étant inscrits à des activités de formation liées à l'emploi ont obtenu un soutien de leur employeur. Les employeurs ont apporté un appui sous forme de paiements des frais de scolarité, de congés, de fourniture des matériaux, de locaux ou d'instructeur, etc. Ce soutien a été offert à 22 % de la main-d'oeuvre totale en date de janvier 1992.

Les employeurs parrainent souvent les stagiaires d'une façon ou d'une autre même s'ils n'ont pas toujours pris l'initiative de la formation. Les trois quarts des stagiaires ayant un emploi sont parrainés par leur employeur pour toutes leurs activités de formation et 6 % d'entre eux reçoivent une aide de leur employeur pour une partie de leurs activités. Fait particulièrement intéressant, selon les résultats de l'enquête, la formation reliée à l'emploi parrainée par leur employeur est la seule formation qu'aient reçue la plupart des stagiaires occupés (93 %).

Tableau 3.2 Les employeurs parrainaient la majorité des activités de formation liées à l'emploi

	Travailleurs		Chômeurs et personnes inactives		Total	
	(en milliers)	(%)	(en milliers)	(%)	(en milliers)	(%)
Participants parrainés par l'employeur	**2 799**	**80**	**163**	**31**	**2 962**	**73**
Participants dont toutes les activités étaient parrainées	2 601	74	143	28	2 745	68
Participants dont quelques activités étaient parrainées	198	6	20	4	218	5
Participants non parrainés par l'employeur	**712**	**20**	**356**	**68**	**1 068**	**27**
Total[1]	**3 510**	**100**	**520**	**100**	**4 030**	**100**

[1] Les chiffres ayant été arrondis, les totaux ne sont peut-être pas exacts.

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

Les employeurs ont pris l'initiative de la plupart de la formation reliée à l'emploi qu'ils ont parrainée

En parrainant et en prenant l'initiative de la formation, les employeurs assument un rôle important dans l'éducation et la formation des adultes au Canada. Les employeurs ont pris seuls l'initiative de 72 % des activités de formation reliées à l'emploi qu'ils ont parrainées. De plus, ils ont, de concert avec leurs employés, pris l'initiative d'un autre 7 % de ces activités. Dans la majorité des cas, les employeurs ont non seulement offert un soutien pratique, mais ils ont souvent pris la responsabilité première d'identifier les besoins en formation.

Tableau 3.3 Les employeurs ont entamé la plupart des activités de formation qu'ils ont parrainées

	Travailleurs		Chômeurs et personnes inactives		Total	
	(en milliers)	(%)	(en milliers)	(%)	(en milliers)	(%)
Participants parrainés par l'employeur	**2 799**	**100**	**163**	**100**	**2 962**	**100**
Initiée par l'employeur	2 011	72	121	74	2 132	72
Initiative partagée	198	7	8	5	206	7
Non-initiée par l'employeur	589	21	34	21	623	21

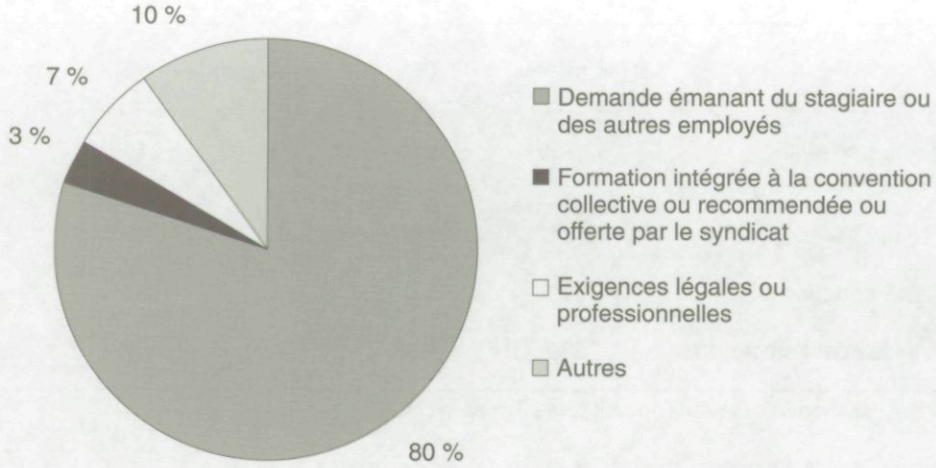
[1] Les chiffres ayant été arrondis, les totaux ne sont peut-être pas exacts.

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

Dans les cas des activités parrainées par les employeurs qui n'ont pas été entreprises à la suggestion de ceux-ci, la plupart des participants avaient pris l'initiative de leurs activités de formation. Comme l'indique le graphique 3.1, près de 80 % des stagiaires participant à une activité parrainée par l'employeur, mais pas suggérée par ce dernier, avaient pris en mains leur propre éducation et formation reliées à l 'emploi. D'autres activités de formation etaient suivies pour satisfaire à des exigences professionnelles (7 %), étaient organisées par le syndicat (3 %), ou encore étaient l'initiative d'un autre organisme[29].

[29] Comme l'enquête ne permet pas de déterminer qui est à l'origine des activités de formation des stagiaires non parrainés par leur employeur, on a présumé que ce sont les participants eux-mêmes (tableau 3.2) qui en ont pris l'initiative. On a aussi présumé que 87 % [somme des activités entreprises par initiative personnelle (80 %) et des activités entreprises pour satisfaire aux exigences professionelles] des participants dont la formation n'avait pas été suggérée par leur employeur, ont pris l'initiative de leur propre formation.

Graphique 3.1 Les employés assumaient la plus grande part des responsabilités pour leur propre formation, en ce qui a trait aux activités de formation liées à l'emploi non parrainées par l'employeur



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

Le rôle considérable joué par les employeurs dans la promotion des activités d'éducation et de formation soulève d'intéressantes questions. Seulement le tiers (35 %, tableau 3.1) des employés participants ont décidé, de leur propre chef, de prendre part à des activités de formation. Cela remet en question la corrélation entre le profil de la personne, établi selon l'âge, le niveau de scolarité et le revenu, et la probabilité qu'elle prenne part à des activités éducatives et de formation destinées aux adultes. Si l'on excluait les activités de formation suggérées et (ou) parrainées par les employeurs, cette corrélation serait moins significative. Les résultats présentés ici suggèrent que l'accès à l'éducation et à la formation des adultes dépend autant de la situation vis-à-vis de l'activité, ainsi que des possibilités et des conditions pour la formation telle qu'offerte par l'employeur, que de toute autre variable. Comme 3 des 4 millions de stagiaires participant à des activités reliées à l'emploi obtiennent un appui de leur employeur, il est clair qu'il existe un lien étroit entre l'accessibilité à l'éducation et à la formation des adultes et la situation vis-à-vis de l'activité.

Il serait intéressant de clarifier, dans le cadre de recherches futures, le rôle joué par l'employeur, par rapport au profil socio-économique de l'apprenant, en ce qui a trait à l'accessibilité à l'éducation et à la formation. Compte tenu que les employeurs ont suggéré la plupart des activités de formation reliées à l'emploi, et ont parrainé un plus grand nombre encore de ces activités, il faudrait, dans le cadre de recherches futures, tenter d'obtenir de l'information sur les facteurs qui amènent les employeurs à suggérer et à parrainer une activité de formation. La taille de l'entreprise, son domaine d'activités, l'importance de la technologie et des changements technologiques, l'ouverture ou l'expansion des marchés, etc., de même que des facteurs de nature interne comme le désir des employeurs et des employés

d'améliorer l'efficience, la qualité des produits ou la capacité concurrentielle de l'entreprise sur le marché, sont autant de sujets qui méritent d'être étudiés davantage. Il est clair que la clé de l'accessibilité à l'éducation et à la formation des adultes au Canada est étroitement liée au fait de travailler.

Près de 1,5 million de personnes ayant besoin d'une formation pour leur travail ne l'ont pas reçue

Une proportion relativement forte d'adultes ont reçu une formation reliée à l'emploi en 1991. Le taux de participation aurait été beaucoup plus élevé toutefois si l'on avait répondu à tous les besoins et souhaits exprimés en matière d'éducation des adultes. Nombre de participants et de non-participants n'ont pu, pour diverses raisons, obtenir toute la formation qu'ils voulaient suivre. Ces besoins insatisfaits permettent d'évaluer dans une certaine mesure l'incidence des difficultés liées à l'accès à l'éducation ou à la formation des adultes.

L'EÉFA 1992 établissait une distinction entre la formation jugée essentielle (programmes de formation dont on avait besoin) et la formation souhaitée (programmes de formation qu'on aurait voulu suivre). Comme cette distinction dépend de la perception du répondant, il faut être prudent lorsqu'on interprète les résultats. Les employeurs et les employés ne sont pas nécessairement d'accord sur la nécessité (ou la non-nécessité) d'une formation additionnelle. Néanmoins, comme l'illustre le tableau 3.4, les participants et les non-participants qui ont exprimé des besoins ou des désirs insatisfaits en matière d'éducation et de formation étaient généralement des gens au travail. Plus d'un million de travailleurs ont en effet identifié un besoin de formation et plus de 5 millions ont exprimé un désir de formation. Ces données fournissent en quelque sorte une idée du niveau d'investissement requis dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes.

Près de 1,5 million de personnes, ce qui correspond à presque 12 % de la population active, ont indiqué qu'elles avaient besoin de cours ou de programmes de formation pour leur travail mais qu'elles ne les avaient pas suivis. Ces personnes se répartissent à peu près également en participants et en non-participants à des activités éducatives et de formation pour adultes. Elles avaient conscience de la nécessité d'une formation continue mais les circonstances ne s'y prêtaient pas. Compte tenu du nombre considérable de personnes se trouvant dans cette situation, il devient très important de comprendre les obstacles auxquels elles se sont heurtées.

Tableau 3.4 Ce sont les travailleurs qui exprimaient les plus grands besoins ou désirs en matière de formation

	Participants		Non-participants		Total
	Travailleurs	Chômeurs et personnes inactives	Travailleurs	Chômeurs et personnes inactives	
	(en milliers)	(en milliers)	(en milliers)	(en milliers)	(en milliers)
Formation requise	632	45	639	171	1 488
Aucune formation requise	2 815	290	7 038	1 857	12000
Aucune mention	62	28	596	259	945
Total	**3 509**	**363**	**8 273**	**2 287**	**14 431**
Formation désirée	1 518	150	2 458	743	4 869
Aucune formation désirée	1 974	210	5 796	1 532	9 511
Aucune mention	17	3	19	12	51
Total	**3 509**	**363**	**8 273**	**2 287**	**14 431**

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

La majorité de ces personnes (85 %) avaient un travail au moment de l'enquête. Aucune donnée n'a été recueillie en ce qui concerne le genre d'activités éducatives et de formation dont ces personnes avaient besoin. Il pouvait s'agir d'une formation scolaire ou professionnelle. Certains de ces besoins en matière de formation pourraient être satisfaits par le biais du système d'éducation; pour d'autres besoins, par contre, il faudrait peut-être que les employeurs élaborent les programmes de formation et en assurent la prestation.

Presque 700 000 personnes ayant déjà pris part à des activités de formation reliées à l'emploi ont mentionné d'autres besoins en matière de formation. La proportion de personnes ayant déclaré des besoins insatisfaits est beaucoup plus forte chez les personnes ayant participé à une activité de formation (17 %) que chez les non-participants (8 %). De même, les participants ont exprimé des désirs insatisfaits en plus forte proportion (59 %) que les non-participants (38 %). Le fait d'avoir déjà pris part à une activité de formation fait davantage apprécier son utilité, favorise l'élaboration d'une attitude positive à l'égard de la formation et suscite par conséquent le désir d'une formation additionnelle[30].

[30] Il vaut la peine de mentionner que parmi les non-participants, 850 000 personnes n'ont pas répondu à cette question. Ces personnes, qui forment un groupe d'indécis, peuvent ne pas être en mesure de déterminer si elles ont des besoins en matière de formation ou ne pas être intéressées par la question et préférer ne pas y répondre. L'absence de réponses peut également indiquer un problème relatif à l'information. Il est possible que des personnes n'aient pu répondre à la question parce qu'elles n'étaient pas informées sur les programmes et les cours offerts.

En cette période marquée par une restructuration économique, on pourrait s'attendre à ce que les besoins en matière de formation soient beaucoup plus grands que ceux qui ont été exprimés par les répondants. Il est de fait possible que les besoins aient été sous-estimés. Les répondants ne sont pas toujours les mieux placés pour évaluer leurs propres besoins en matière de formation, particulièrement dans les cas où les employeurs sont mieux informés sur les changements à venir que le sont les employés. En outre, la question sur les besoins en formation qui portait sur « des programmes de formation ou d'éducation nécessaires pour être en mesure de mieux accomplir son travail ou en vue d'une carrière » a probablement permis de recueillir des données sur les besoins les plus évidents et les plus urgents, alors que tous les autres besoins en matière de formation ont pu être signalés en réponse à la question sur la formation souhaitée ou ne pas être déclarés. Par ailleurs, on ne peut ignorer le phénomène de intérêt social que l'on observe souvent pour des questions d'enquête de cette nature. Le répondant peut penser que le fait de reconnaître que certains cours ou une formation lui permettrait de faire un meilleur travail constituerait un aveu de son incompétence. Si c'était le cas, cela augmenterait aussi la sous-déclaration à cette question.

Comme on s'y attendait, beaucoup plus de personnes ont fait état de formation qu'elles auraient voulu recevoir que de formation dont elles avaient besoin. En fait, près de cinq millions de personnes auraient voulu suivre des programmes de formation mais ne l'ont pas fait. On peut avancer deux explications à ce niveau élevé d'intérêt exprimé. Cette question ne portait pas uniquement sur les besoins en matière de formation reliée à l'emploi. On pouvait donc inclure les cours qu'on voulait suivre à des fins récréatives, pour apprendre un passe-temps ou par intérêt personnel. De plus, les réponses à la question de l'enquête font clairement ressortir la différence entre les concepts de besoin et de désir. Il est probablement plus facile de déterminer quels cours on aimerait suivre (j'aimerais suivre un cours pour améliorer ma santé... pour réduire mon stress... pour améliorer mes capacités de rédaction, etc.) que de définir un besoin précis relié à l'emploi. En outre, la population est probablement mieux informée sur les cours suivis par intérêt personnel ou les cours récréatifs que sur ceux liés à l'emploi.

Vingt-huit pour cent des personnes qui avaient besoin d'un programme de formation ne l'ont pas suivi parce qu'il n'était pas offert

Un million et demi de personnes ont exprimé avoir besoin davantage d'activités de formation reliées à l'emploi. Il importe d'examiner les obstacles auxquels se heurtent ces personnes en ce qui a trait à la formation et à l'éducation. Le tableau 3.5 est fort révélateur à cet égard.

Comme l'ont montré des enquêtes précédentes[31], le manque de temps est le plus grand obstacle à la formation pour les personnes occupées. Un examen plus approfondi des résultats de l'enquête révèle que les personnes participant déjà à des activités disposent de moins de temps pour suivre d'autres cours que les non-participants. Ces données laissent supposer que des politiques en matière de formation fondées uniquement sur des motivations

---

[31] Le manque de temps constituait aussi l'obstacle principal à la formation selon les données de L'EÉFA 1990 et de l'EÉFA 1992.

financières ne donneraient pas nécessairement les résultats escomptés en ce qui a trait aux inscriptions à des activités dans le cas des personnes occupées. Bien que les motivations financières puissent s'appliquer aux chômeurs, la motivation la plus forte pour s'inscrire à un cours de formation reliée à l'emploi est qu'il puisse être donné durant les heures normales de travail, ce qui le rendrait alors très accessible pour les employés.

Tableau 3.5 Alors qu'une part des travailleurs étaient trop occupés pour suivre une formation supplémentaire, un pourcentage assez important de chômeurs et des personnes inactives n'en n'avaient pas les moyens

	Participants[1] Travailleurs	Non-participants		Total
		Travailleurs	Chômeurs et personnes inactives	
	(%)	(%)	(%)	(%)
Trop occupés	46	38	13*	38
Formation non-offerte	27	28	31	28
Trop cher / Pas d'argent	28	25	40	28
Responsabilités familiales	8	9	11	9
Autres raisons	20	22	30	22

* Les chiffres suivis de ce symbole ont un coefficient de variation entre 16 % et 25 % et sont moins fiables que les chiffres non suivis de symboles.

[1] Les données sur les chômeurs et ceux hors de la population active sont fondées sur un échantillon trop faible pour être publiée.

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

On observe la tendance opposée chez les personnes limitées par un manque de ressources financières. Comparativement à la population occupée, une plus forte proportion de personnes ne travaillant pas, dont le revenu est habituellement moins élevé, ont déclaré que le manque d'argent les empêchait de suivre un programme de formation.

Le troisième obstacle en importance, mentionné par les répondants de l'enquête, est l'insuffisance perçue des programmes de formation demandés. Près de 28 % des répondants ont donné cette raison pour ne pas avoir suivi de formation, ce qui représente juste au-dessus de 400 000 personnes qui estiment avoir besoin d'une formation pour leur travail mais qui croyaient que les programmes ou les cours requis n'étaient pas offerts. Ces résultats de l'enquête suggèrent soit qu'il existe un écart entre l'offre et la demande de cours, soit qu'il est nécessaire d'étendre le contenu des cours offerts actuellement ou encore qu'il existe un problème important en ce qui a trait à la diffusion de l'information sur la formation. Ces personnes représentent un marché éventuel pour le système d'éducation actuel et pour les entreprises spécialisées dans la formation de la main-d'oeuvre. Des trois principaux obstacles à l'éducation et à la formation des adultes, l'absence perçue de programmes est celui que l'on peut aborder le plus facilement. Le problème du manque de temps qui découle soit des priorités personnelles en ce qui concerne la formation ou d'une situation professionnelle ou familiale particulière ne peut être réglé initialement que par la personne elle-même. Pour résou-

dre le problème du manque de ressources financières, la personne doit aussi prendre des mesures difficiles et (ou) complexes. Elle aurait plus de possibilités si sa situation financière changeait ou si elle obtenait une aide financière de son employeur ou du l'État. En revanche, les personnes oeuvrant dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes et qui élaborent les programmes ou en assurent la prestation peuvent résoudre le problème lié à l'insuffisance, ou à l'insuffisance perçue, des programmes. Comme elles connaissent bien ce domaine et son fonctionnement, elles sont les mieux placées pour répondre aux besoins de ces 400 000 personnes et leur donner une éducation ou une formation.

Le profil socio-démographique des personnes ayant declaré avoir besoin d'une formation est similaire à celui des personnes ayant participé à une formation

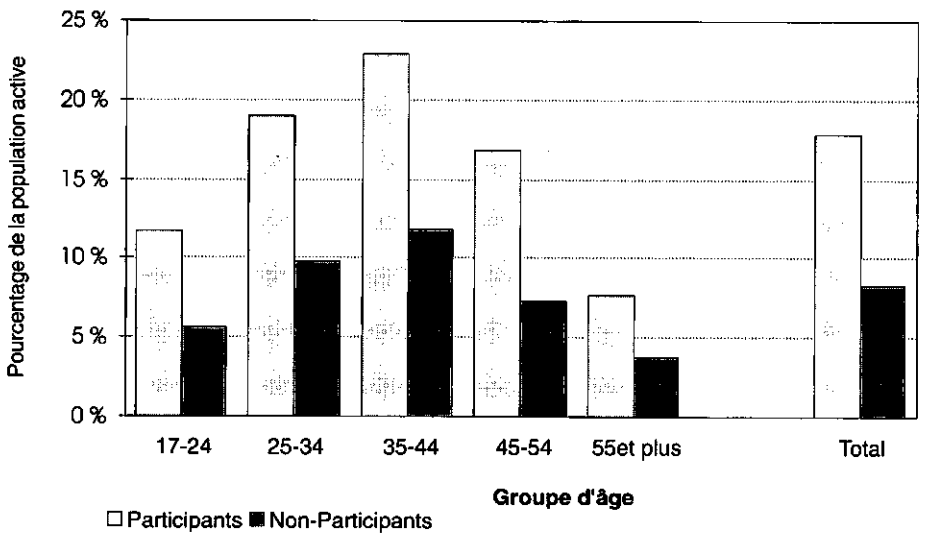
Pour déterminer les caractéristiques des personnes ayant des besoins insatisfaits, il faut analyser les réponses à cette question de l'enquête selon diverses variables socio-économiques (sexe, âge, revenu, scolarité et profession). Il n'existe pas de différences importantes entre les hommes et les femmes en ce qui a trait aux besoins insatisfaits en matière de formation. Un plus grand nombre d'hommes que de femmes ont indiqué avoir besoin d'une formation qu'ils n'ont pas reçue. Toutefois, les proportions d'hommes et de femmes ayant des besoins insatisfaits en matière de formation correspondent presque exactement aux proportions respectives d'hommes et de femmes dans la population active.

Le pourcentage selon l'âge des personnes ayant déclaré que leurs besoins en matière de formation n'avaient pas été satisfaits varie de 8 % à 23 %. Les personnes situées aux deux extrémités de l'échelle des âges (groupes d'âge 17 à 24 ans et 55 ans et plus) ont exprimé peu de besoins, ce qui s'explique du fait que le premier groupe d'âge est formé de personnes poursuivant toujours leurs études de premier cycle ou de personnes qui les ont terminées récemment et que les personnes du deuxième groupe voient venir la retraite. Les personnes faisant partie du groupe d'âge du milieu (35 à 44 ans) ont exprimé le plus grand nombre de besoins insatisfaits. Ces adultes se trouvent à une étape importante de leur vie professionnelle et dans plusieurs cas leur formation initiale ne suffit plus. Les personnes de ce groupe peuvent ressentir plus vivement le besoin de formation supplémentaire pour être en mesure de poursuivre leur cheminement de carrière.

La proportion de répondants à l'enquête ayant déclaré avoir besoin d'une formation additionnelle s'accroît en fonction du revenu. Cette proportion de personnes est faible et se situe sous la moyenne chez les personnes gagnant 20 000 $ ou moins, demeure stable chez les personnes gagnant entre 20 000 $ et 50 000 $ et est plus forte chez les personnes gagnant plus de 50 000 $. Le niveau de scolarité et par conséquent le genre de professions généralement associées aux personnes ayant un faible revenu expliquent ces résultats. Le tableau 3.6 montre la proportion de participants à des activités de formation et de non-participants qui ont exprimé des besoins insatisfaits en matière de formation selon leur niveau de

scolarité et leur situation vis-à-vis de l'activité. Une plus forte proportion d'adultes ayant un grade universitaire que de personnes possédant un diplôme d'études secondaires ou un niveau de scolarité inférieur ont déclaré avoir des besoins insatisfaits en matière de formation. Les personnes à faible revenu tout comme les personnes à revenu plus élevé sont capables d'identifier les besoins en matière de formation. Cependant, dû au faible niveau de scolarité dont font généralement état les gens à faible revenu, l'investissement requis en temps et en argent pour améliorer leur niveau d'instruction est beaucoup plus grand que celui des gens à revenu plus élevé. Les travailleurs au bas de l'échelle salariale peuvent être plus facilement découragés d'entreprendre un programme d'études ou de formation à cause de leur âge, du rendement attendu de leur investissement et de leur faible capacité financière.

Graphique 3.2 La proportion d'adultes dont les besoins de formation liée à l'emploi étaient insatisfaits diminuait après 44 ans



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

Chez les répondants qui avaient un emploi, le nombre déclaré de besoins insatisfaits en matière de formation augmente en fonction du niveau de scolarité. Par contre, chez les personnes en chômage et inactives, la situation est moins claire et la proportion de personnes ayant déclaré des besoins insatisfaits ne varie pas beaucoup en fonction du niveau de scolarité. Une explication possible est que les personnes ayant un niveau de scolarité élevé et dont le revenu était élevé lorsqu'elles travaillaient, ou qui s'attendent à trouver un travail payant, sont portées à considérer que leur situation de chômage est temporaire et qu'elle résulte d'une conjoncture défavorable plutôt que de l'insuffisance de leurs compétences.

Tableau 3.6 Les besoins en matière de formation des personnes ayant un niveau de scolarité élevé étaient plus grands

	Participants		Non-participants	
	Travailleurs (%)	Chômeurs et personnes inactives (%)	Travailleurs (%)	Chômeurs et personnes inactives (%)
Secondaire ou moins	14	14 *	7	8
Post-secondaire (non-universitaire)	20	14 *	10	9
Universitaire	21	**	12	10

* Les chiffres suivis de ce symbole ont un coefficient de variation se situant entre 16 % et 25 % et sont moins fiables que les chiffres non suivis de symboles.
** Les données ne sont pas assez fiables pour être publiées; leur coefficient de variation est supérieur à 25 %.

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

Les travailleurs occupant un poste de gestion ou exerçant une profession libérale désirent davantage de formation

La répartition selon la profession des personnes ayant exprimé le besoin d'une formation reliée à l'emploi est fort instructive. Elle reflète non seulement les différences dans le niveau de scolarité, le revenu et la situation professionnelle, mais elle montre aussi dans quelles professions les travailleurs ont dû s'adapter le plus aux changements et (ou) dans lesquelles ils sont les plus souples et les mieux informés face aux possibilités de formation additionnelle.

Le groupe de gestion et de professions libérales occupe le premier rang en ce qui a trait aux besoins exprimés en matière de formation. Il est suivi du groupe des cols bleus et du groupe des employés de bureaux et des travailleurs spécialisés dans la vente et dans les services, lesquels groupes ont exprimé des besoins en matière de formation dans une proportion semblable. Compte tenu de leur profession et de leur niveau de scolarité relativement élevé, les gestionnaires et les personnes exerçant une profession libérale sont probablement plus au courant que les autres travailleurs des changements qui se produisent dans leur milieu de travail et dans l'économie en général. Pour cette raison, ils sont mieux placés que ces derniers pour évaluer leurs besoins actuels et futurs en matière de formation. Le fait que les groupes ne faisant pas partie des professions libérales expriment moins de besoins en matière de formation peut découler davantage d'un manque d'information que d'une réelle absence de besoins. Il est aussi intéressant de noter que ces niveaux de réceptivité sont relativement cohérents avec les taux de participation selon la profession mentionnés plus haut. La tendance demeure la même : lorsqu'on a déjà reçu une formation, on est plus porté à exprimer de nouveaux besoins.

employeurs parrainent généralement des activités qui se rapportent davantage à leur entreprise et qui sont par conséquent plus spécialisées et plus utiles. En 1991, une bonne proportion des activités parrainées par les employeurs avaient aussi été organisées par ces derniers. Le niveau de satisfaction des stagiaires participant à ces activités de formation, qui ont été élaborées pour répondre à des besoins déterminés, est généralement très élevé.

Les apprenants adultes non parrainés par leur employeur utilisent moins les compétences acquises par le biais de la formation dans le cadre de leur travail.

En revanche, les participants non parrainés par les employeurs considèrent beaucoup moins utiles les activités de formation offertes en milieu de travail. En ce qui a trait aux programmes d'études, 51 % des participants de ce groupe utilisaient dans le cadre de leur travail, « quelque peu » ou « beaucoup » les compétences acquises. Les deux tiers des participants à des cours non parrainés par les employeurs ont exprimé ces réponses.

L'utilisation plus faible des compétences acquises par des adultes non parrainés par les employeurs peut être expliquée par le concept de ciblage. Si l'on présume que les employeurs parrainent des activités qui leur sont profitables, on s'attend à des taux d'utilisation des compétences au travail plus élevés. Toutefois, le participant non parrainé est plus libre de choisir des activités de formation qui correspondent davantage à ses intérêts par rapport à une carrière ou a un emploi actuel ou futur. Les intérêts particuliers des participants non parrainés ne coïncident pas nécessairement avec les intérêts de leurs employeurs, d'où la différence dans la mesure dans laquelle les compétences sont appliquées au travail.

Une autre explication, qui découle de la première, peut s'appliquer aux programmes. Le participant peut considérer qu'un programme de formation lui permettra de réorienter sa carrière. Le fait que 27 % des participants non parrainés qui s'étaient inscrits à des programmes n'utilisent pas leurs compétences dans le cadre de leur travail peut être un indice du nombre de personnes qui désirent changer de carrière.

L'absence de correspondance entre le travail actuel et la formation choisie décroît à mesure que le niveau de scolarité augmente. Une explication possible de cette observation est que les personnes ayant un niveau de scolarité élevé ont tendance à perfectionner leurs connaissances et à acquérir des compétences plus spécialisées qui sont nécessaires à leur travail, alors que les personnes ayant un niveau de scolarité inférieur s'inscrivent à des programmes généraux ou à des programmes de base qui concernent moins leur travail de tous les jours. Elle reflète aussi le fait que les personnes dont le niveau de scolarité est élevé ont une plus grande latitude pour appliquer les compétences nouvellement acquises dans leurs activités professionnelles actuelles.

Les données présentées dans le tableau 3.9 viennent appuyer cette hypothèse. Dans le cas des participants à des programmes, la proportion d'apprenants adultes utilisant « beaucoup » leurs compétences acquises dans le cadre de leur travail augmente en fonction du niveau de scolarité du répondant. On observe une tendance semblable, quoique beaucoup moins marquée, chez les participants à des cours. Dans de tels cas, l'idée de changer

d'orientation professionnelle obtient moins d'appui. D'ordinaire, le fait de suivre un cours en particulier, à moins que celui-ci ne mène à une attestation quelconque, ne se traduit pas par un changement dans le choix d'une profession ou d'un emploi. Toutefois, dans le cas de personnes ayant fait peu d'études formelles, ou dont la formation initiale est insuffisante pour de nombreux emplois sur le marché du travail, on pourrait croire qu'un seul cours accroîtrait considérablement les chances des participants de trouver un emploi plus intéressant ou plus payant. Dans ce cas, l'emploi peut correspondre de plus près aux compétences acquises.

Tableau 3.9 L'utilité de la formation augmente en fonction du niveau de scolarité des stagiaires, et ce surtout chez les participants non parrainés par les employeurs

	Niveau d'utilité	Parrainés par l'employeur		Non parrainés par l'employeur	
		Programme (%)	Cours (%)	Programme (%)	Cours (%)
Secondaire ou moins (non-universitaire)	Très utile	68	59	15	31
	Quelque peu utile	16	28	20	26
	Très peu utile	10	8	12	8
	Inutile	6	5	43	18
	Ne s'applique pas Sans objet / aucune indication	–	1	9	17
	Total[1]	**100**	**100**	**100**	**100**
Post-secondaire	Très utile	55	56	32	38
	Quelque peu utile	29	28	21	27
	Très peu utile	9	9	14	11
	Inutile	7	6	24	12
	Sans objet / aucune indication	1	1	9	12
	Total[1]	**100**	**100**	**100**	**100**
Universitaire	Très utile	71	55	41	45
	Quelque peu utile	21	36	26	24
	Très peu utile	2	6	8	10
	Inutile	3	3	14	8
	Sans objet / aucune indication	4	–	10	14
	Total[1]	**100**	**100**	**100**	**100**

[1] Les chiffres ayant été arrondis, les totaux ne sont peut-être pas exacts.
– Les chiffres sont trop faibles pour être exprimés.

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

Les stagiaires parrainés par les employeurs ont plus de chance d'utiliser leurs nouvelles compétences dans le cadre de leur travail

Comme le montre le tableau 3.10, quelle que soit leur profession, les travailleurs parrainés par les employeurs considèrent que la formation reçue est utile. Pour des raisons énoncées dans les sections précédentes, la formation parrainée par les employeurs répond davantage aux besoins particuliers du milieu de travail. Si l'on combine les catégories de réponse « beaucoup » et « quelque peu », la formation est jugée utile par 89 % des gestionnaires et des personnes exerçant une profession libérale, 80 % à 86 % (programmes et cours) des employés de bureau, ainsi que des travailleurs spécialisés dans la vente et dans les services, et 83 % à 87 % (cours et programmes) des cols bleus.

Tableau 3.10 Dans l'ensemble, les stagiaires parrainés par les employeurs se montrent davantage satisfaits de leur formation, quelle que soit leur profession.

	Niveau d'utilité	Parrainés par l'employeur		Non parrainés par l'employeur	
		Programme (%)	Cours (%)	Programme (%)	Cours (%)
Gestionnaires et professionnels	Très utile	65	55	36	43
	Quelque peu utile	24	34	28	28
	Très peu utile	6	6	12	8
	Inutile	4	4	19	9
	Sans objet / aucune indication	2	1	6	11
	Total[1]	**100**	**100**	**100**	**100**
Travail de bureau, ventes et services	Très utile	53	59	24	35
	Quelque peu utile	27	27	14	18
	Très peu utile	10	9	12	12
	Inutile	10	5	36	17
	Sans objet / aucune indication	1	–	14	19
	Total[1]	**100**	**100**	**100**	**100**
Cols bleus	Très utile	66	56	22	26
	Quelque peu utile	21	27	27	40
	Très peu utile	8	10	12	9
	Inutile	5	6	31	14
	Sans objet / aucune indication	–	–	9	11
	Total[1]	**100**	**100**	**100**	**100**

[1]Les chiffres ayant été arrondis, les totaux ne sont peut-être pas exacts.
– Les chiffres sont trop faibles pour être exprimés.

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

En revanche, les stagiaires non parrainés par les employeurs ont démontré des niveaux d'utilité beaucoup moins élevés, et l'on constate d'importantes différences selon la profession. Les gestionnaires et les personnes exerçant une profession libérale ont trouvé utiles leurs activités de formation, cours et programmes, non parrainées par leur employeur, mais dans une moindre mesure que la formation parrainée par l'employeur. Les cols bleus ont également trouvé leurs cours utiles. Toutefois, les proportions des employés de bureau et des travailleurs spécialisés dans la vente ou les services ayant jugé utiles leurs programmes et leurs cours, et la proportion de cols bleus qui ont jugé utiles leurs cours, s'établissaient près ou bien en-deçà de 50 %. Ici encore, on peut constater une divergence entre l'évaluation des exigences des employeurs et des employés et la décision des employés, d'obtenir une formation en vue d'un nouveau cheminement de carrière.

Un pourcentage très élevé de participants parrainés par les employeurs considèrent que la formation donnée par leur employeur est adéquate ou très adéquate

On demandait à tous les participants ayant un emploi d'évaluer, en plus de l'utilité de chaque activité de formation, l'adéquation de la formation que l'employeur offrait, à eux ou à leurs collègues, sur le lieu de travail. Les réponses à cette question constituent un indicateur des perceptions des employés quant au niveau et à l'utilité de la formation qui leur a été offerte ou non par leur employeur. Il s'agit d'une mesure du niveau de correspondance entre les idées que se font les employés sur la nécessité de la formation en milieu de travail et la formation offerte.

Les participants ayant un emploi se répartissent en deux groupes principaux : ceux qui ont participé à des activités éducatives et de formation pour adultes parrainées, du moins en partie, par leur employeur, et ceux qui ont participé à des activités sans aucun soutien de la part de leur employeur. Quatre-vingt-trois pour cent (83 %) des participants parrainés par les employeurs ont jugé que la formation offerte en milieu de travail était « adéquate » ou « très adéquate ». Ce niveau de satisfaction élevé va de pair avec les données présentées plus tôt selon lesquelles la formation parrainée par les employeurs était aussi très utile au travail.

La proportion de stagiaires parrainés par l'employeur ayant jugé que la formation offerte par celui-ci était « adéquate » ou « très adéquate » est relativement la même peu importe l'âge, le sexe, le niveau de scolarité, la profession ou l'industrie. Cette observation est quelque peu surprenante compte tenu du fait que, comme nous l'avons décrit plus tôt, l'accessibilité ou la participation à des activités de formation parrainées par les employeurs diffère d'un travailleur à l'autre.

Les employés qui ont participé à des activités éducatives et de formation des adultes sans avoir bénéficié d'un soutien de la part de leur employeur ont une opinion assez différente sur l'adéquation de la formation en milieu de travail. Deux points en particulier sont à noter. Le niveau de satisfaction (« adéquate » ou « très adéquate ») régresse de 83 % chez les participants parrainés par leur employeur à 46 % chez les participants non parrainés. Les participants non parrainés par les employeurs ont indiqué plus souvent la réponse « sans objet/pas reçu de formation » (40 %), alors que seulement 3 % des participants parrainés par

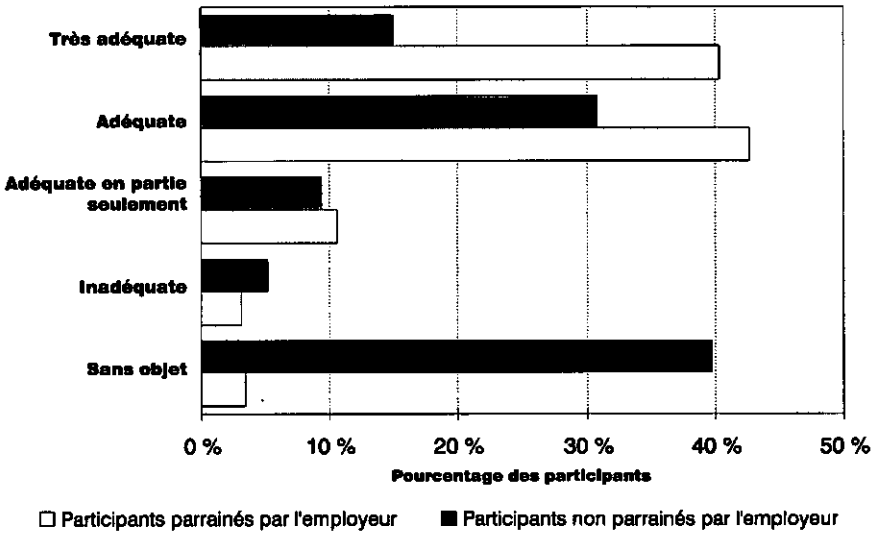
les employeurs avaient donné cette réponse. Ce groupe de 740 000 participants peut être révélateur d'un réel besoin de formation en milieu de travail, ou encore être un autre indice, comme nous l'avons mentionné plus tôt, d'un important problème en ce qui a trait à la diffusion de l'information.

Tableau 3.11 Perceptions des participants parrainés par les employeurs au sujet de l'adéquation de la formation donnée par l'employeur selon certaines variables.

	Très adéquate (%)	Adéquate (%)	Adéquate en partie seulement (%)	Inadéquate (%)	Sans objet (%)
Total	**40**	**43**	**11**	**3**	**3**
Âge					
17 à 24 ans	44	41	11	2	2
25 à 34 ans	39	44	11	3	3
35 à 44 ans	39	44	10	4	3
45 à 54 ans	42	39	11	3	4
55 ans et plus	41	43	6	1	9
Sexe					
Homme	41	42	9	4	42
Femme	39	44	12	3	2
Niveau de scolarité					
Secondaire ou moins	43	42	10	3	2
Post secondaire (non universitaire)	40	43	10	3	4
Universitaire	38	43	12	3	5
Occupation					
Gestionnaires et professsionnels	39	44	11	3	3
Travail de bureau, ventes et services	40	42	11	3	3
Cols bleus	43	40	10	3	4
Type d'entreprises					
Manufacturières	40	42	10	3	4
Services	41	42	11	3	3
Entreprises privées	43	41	10	3	4
Entreprises publiques	38	44	12	4	3
Taille de l'entreprise					
20 employés et moins	40	40	7	3	10
20 à 99 employés	38	43	13	2	4
100 à 499 employés	35	48	11	3	3
500 employés et plus	42	42	11	3	2

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

Graphique 3.3 La plupart des participants parrainés par leur employeur jugeaient adéquates les activités de formation qu'ils offraient



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

Le présent chapitre portant sur l'accessibilité et la pertinence de la formation et de l'éducation aux adultes a permis de mettre en lumière certains faits intéressants. Les employeurs parrainent un grand nombre de participants et prennent l'initiative de la plupart des activités de formation reliées à l'emploi. Leur rôle dans l'éducation et la formation des adultes a une incidence sur la capacité de participer, sur les taux d'achèvement, sur les niveaux de satisfaction et sur l'utilité de la formation pour les stagiaires.

Près de 1,5 million de personnes, dont plus de la moitié n'ont pas participé à des activités de formation, ont exprimé des besoins insatisfaits en matière de formation reliée à l'emploi. Il s'agit d'une demande de formation non satisfaite. Ce fait est particulièrement important puisque les personnes qui ont eu la possibilité de participer à des activités de formation ont clairement exprimé que la formation reçue était adéquate et utile pour leur travail, surtout lorsque ces personnes avaient été parrainées par leur employeur.

CONCLUSION

L'analyse des résultats de l'EÉFA 1992 montre que le système d'éducation et de formation des adultes est important, sinon essentiel, pour le développement économique, culturel et social de la société canadienne. La mobilité relativement importante des travailleurs, qui se déplacent d'un emploi à l'autre, d'une industrie à l'autre et d'une profession à l'autre, fait ressortir l'importance de l'éducation et de la formation des adultes. Ces activités permettent aux travailleurs de répondre aux nouvelles exigences en matière de compétences et d'améliorer la qualité globale des ressources humaines du Canada. En 1991, il y avait presque autant d'adultes inscrits à des activités éducatives et de formation (5,5 millions de personnes) que d'étudiants inscrits à des programmes réguliers d'études à temps plein dans les établissements d'enseignement (6,1 millions de personnes de tout âge). Il est clair qu'il existe un besoin, et une demande, en matière d'éducation et de formation des adultes.

Les résultats de l'enquête de 1992 démontrent qu'une forte proportion des activités éducatives et de formation des adultes auxquelles prennent part les travailleurs sont directement reliées à leur vie professionnelle. La plupart des adultes ne s'inscrivent pas à des activités éducatives et (ou) de formation en vue d'obtenir un diplôme, un certificat ou un grade. Pour la plupart, les adultes recherchent des cours et des programmes conçus pour le perfectionnement de compétences précises qu'ils pourront utiliser dans leur carrière actuelle ou future.

Les données de l'enquête révèlent de façon très marquée que tous n'ont pas le même accès à l'éducation et à la formation des adultes. On observe de fortes variations dans le niveau de participation selon le niveau de scolarité, la situation vis-à-vis de l'activité, le revenu, le niveau professionnel, la taille et l'emplacement de l'employeur, et le secteur industriel. Un grand nombre de ces variables influent sur le type d'appui financier obtenu par les stagiaires. Le fait que les travailleurs occupés reçoivent davantage de formation que leurs homologues en chômage est un exemple des inégalités qui existent dans l'accès à l'éducation et à la formation des adultes. La population adulte, principalement celle située au bas de l'échelle des revenus et (ou) moins bien éduquée, ne peut obtenir l'éducation et la formation requises pour faire face aux exigences du marché du travail d'aujourd'hui. Il y a un risque réel de voir se développer un système d'éducation et de formation des adultes à deux niveaux.

Comme la plupart des activités reliées à l'emploi sont parrainées par les employeurs, il est impossible de faire une analyse complète des facteurs déterminants de l'accessibilité à la formation sans mieux connaître les raisons qui motivent les employeurs à offrir cette formation et les critères qu'ils utilisent pour sélectionner les employés qui en bénéficieront. De plus, il est nécessaire d'effectuer d'autres recherches en vue de déterminer le niveau de formation nécessaire dans les divers secteurs de l'économie. Tous les secteurs de l'économie ne sont pas touchés de la même façon, ni dans la même mesure, par les changements technologiques et la restructuration.

En ce qui a trait aux dépenses et aux investissements, nous ne pourrons atteindre une répartition optimale des ressources que si nous arrivons à mesurer les résultats ou le rendement de l'éducation et de la formation des adultes. Pour la première fois, l'EÉFA 1992 a recueilli des données sur l'utilité et la pertinence des activités éducatives et de formation entreprises. Selon les résultats, le niveau de satisfaction à l'égard de la formation varie considérablement en fonction du genre d'activité. Toutefois, ces résultats ne permettent pas d'évaluer clairement l'incidence de la formation sur le plan de l'efficacité, de l'avancement professionnel, de l'augmentation des salaires, etc. La question de la qualité plutôt que de la quantité des activités éducatives est une préoccupation centrale. Il importe que les enquêtes futures se penchent sur cet aspect de la formation en vue d'aider les décideurs, les formateurs et les stagiaires dans la planification de programmes d'éducation et de formation appropriés.

L'éducation et la formation des adultes relèvent de quatre entités. Il incombe à la personne de déterminer ses propres besoins en matière d'éducation et de formation et de faire connaître ces besoins aux responsables des systèmes formel et informel d'éducation (y compris les employeurs). Les employeurs doivent cerner le besoin en matière de formation, informer leurs employés sur les activités éducatives et de formation, répondre aux besoins de leurs employés et les encourager à prendre part à ces activités. La façon dont les employeurs répondent aux besoins des employés et les initiatives qu'ils prennent à cet égard jouent, comme nous l'avons vu, un rôle important dans l'accessibilité aux programmes d'éducation et de formation des adultes et dans la réussite de ces programmes.

Les établissements d'enseignement et de formation doivent être flexibles et répondre aux changements du marché de l'éducation et de la formation des adultes. Ce marché est composé à la fois des étudiants et des employeurs. L'harmonisation des qualifications des étudiants avec celles requises par le marché du travail est une responsabilité à la fois partagée par les individus, les employeurs et les établissements d'enseignement et de formation.

Les gouvernements représentent le quatrième niveau de responsabilité, sur lequel reposent l'accessibilité équitable à l'éducation et la mobilité des travailleurs à l'échelle du Canada. Les avantages de l'éducation et de la formation des adultes ne sont pas à sens unique. L'aide des administrations publiques en vue d'accroître l'accessibilité à l'éducation et à la formation des adultes est un pré-requis au développement d'une main-d'oeuvre plus qualifiée et plus compétente. Celle-ci permettrait en retour au Canada de se placer en meilleure position dans une économie globale plus concurrentielle.

BIBLIOGRAPHIE

Australian Bureau of Statistics,
Career Paths of Persons with Trade Qualifications, Australia 1989,
no.6243.0 au catalogue

Centre canadien du marché du travail et de la productivité,
Sondage national sur la formation de 1991, Ottawa, 1993

Conference Board of Canada,
Training and Development 1990 : Expenditures and Policies,
Report #67-91, Ottawa, 1991

Emploi et Immigration Canada et Statistique Canada,
Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes 1990, Ottawa, 1993

Rose, Antoine,
Le retour aux études à temps plein, Revue trimestrielle de l'éducation,
Statistique Canada, no. 81-003 au catalogue, Vol. 1 No. 2, pp.33-40

Selman, Gordon and Paul Dampier,
The Foundations of Adult Education in Canada,
Thompson Educational Publishing, Toronto, 1991

Statistique Canada,
L'alphabétisation des adultes au Canada : résultats d'une étude nationale,
no. 89-525 au catalogue, 1991

Statistique Canada,
Statistiques chronologiques sur la population active,
no.71-201 au catalogue, 1991

Statistique Canada,
Résultats de l'enquête sur la formation et le développement des ressources humaines, 1987,
no.81-574F au catalogue, November 1990

Statistique Canada,
La population active,
no.71-001 au catalogue, 1991

Annexe A
GLOSSAIRE DES TERMES RELATIFS À L'ÉDUCATION ET À LA FORMATION DES ADULTES

APPRENANT ADULTE Aux fins de l'EÉFA, les apprenants adultes sont les personnes âgées de 17 ans et plus, inscrites à une activité éducative ou de formation structurée. Aux fins du présent rapport toutefois, la définition est limitée aux apprenants adultes inscrits à des activités éducatives ou de formation à temps partiel. Les apprenants participant à des activités à temps plein n'ont été inclus que si ces activités étaient parrainées par leur employeur.

COLLÈGES COMMUNAUTAIRES Établissements d'enseignement postsecondaire non habilités à conférer des grades, notamment les collèges d'arts appliqués et de la technologie (en Ontario), les collèges d'enseignement général et professionnel ou CÉGEP (au Québec) et les instituts de technologie et autres établissements d'enseignement qui offrent un programme de passage à l'université ou une formation spécialisée dans certains domaines comme l'agriculture, les arts ou l'exploitation forestière. Pour pouvoir s'inscrire à ces programmes, il faut généralement détenir un diplôme d'études secondaires.

COURS DE COURTE DURÉE Cours d'une durée de moins d'un mois, suivi à temps plein.

COURS OU FORMATION À TEMPS PARTIEL Cours ou activité de formation qui dure un certain temps mais ne représente pas des journées de travail complètes.

COURS PORTANT SUR UN PASSE-TEMPS OU UNE ACTIVITÉ DE LOISIR, COURS SUIVIS À DES FINS RÉCRÉATIVES Cours suivis pour apprendre un passe-temps, en vue d'un enrichissement physique, social ou psychologique ou par intérêt personnel à l'égard d'un sujet donné.

COURS SUIVIS PAR INTÉRÊT PERSONNEL Comprennent les cours suivis à des fins récréatives, par exemple pour apprendre un passe-temps ou occuper ses loisirs, ou en vue d'un enrichissement personnel.

ÉCOLE COMMERCIALE École privée à but lucratif ayant un permis décerné par la province pour donner une formation professionnelle.

ÉDUCATION Toute activité visant à accroître la connaissance, les valeurs morales et la compréhension requises pour fonctionner dans la société en général, plutôt qu'à accroître la connaissance et les compétences se rapportant à un domaine d'activité restreint.

ÉDUCATION DES ADULTES L'éducation des adultes comprend tous les processus éducatifs suivis par des adultes, quels qu'en soit le contenu, le niveau et la méthode, qui complètent ou remplacent les études initiales. Il peut s'agir de cours à temps partiel suivis, le jour ou le soir, dans un établissement d'enseignement, de cours suivis par correspondance, etc. La formation peut comporter des cours à unités ou sans unités et peut être entreprise pour des raisons professionnelles ou encore par intérêt personnel.

ÉDUCATION DES ADULTES FORMELLE Activité éducative destinée aux adultes, structurée de façon formelle et organisée dans un certain ordre, dans laquelle les apprenants suivent un programme d'études, planifié et dirigé par un enseignant, qui mène généralement à une certaine reconnaissance officielle des acquis scolaires.

ÉDUCATION INFORMELLE Processus se poursuivant tout au long de la vie par lequel la personne acquiert des comportements, des valeurs, des compétences et des connaissances à partir de ses expériences quotidiennes ou auprès des influences éducatives et d'autres ressources de son milieu. Activité éducative dans laquelle l'expérience d'apprentissage n'est pas structurée sous forme d'un enseignement en classe sous la direction d'un enseignant, n'est pas organisée selon un ordre progressif et ne mène pas à une reconnaissance officielle.

ÉDUCATION NON FORMELLE Programmes d'études qui ne nécessitent pas l'inscription des apprenants. Ces activités sont habituellement organisées hors du système d'éducation formelle.

ÉDUCATION OU FORMATION LIÉE À L'EMPLOI Toute activité éducative ou de formation entreprise en vue d'acquérir ou de perfectionner des compétences qui serviront dans le cadre d'une carrière ou d'un poste actuel ou futur.

ÉDUCATION PERMANENTE Concept selon lequel l'éducation n'est pas une expérience acquise une fois pour toutes au cours du cycle initial d'études formelles à temps plein entrepris dans l'enfance, mais un processus qui doit se poursuivre tout au long de la vie.

ÉTUDES À TEMPS PLEIN/TEMPS PARTIEL La catégorie de l'étudiant est habituellement déterminée par l'établissement d'enseignement. Tous les établissements classent leurs étudiants dans la catégorie des étudiants à temps plein ou dans la catégorie des étudiants à temps partiel selon le nombre de cours auxquels ils sont inscrits. Dans le cadre de l'EÉFA ce renseignement a été fourni par le répondant et peut dans certains cas différer de la catégorie déterminée par l'établissement.

ÉTUDES POSTSECONDAIRES Études généralement poursuivies dans les collèges communautaires ou les universités.

ÉTUDIANT ADULTE Étudiant à temps plein poursuivant des études avancées ou postscolaires qui, après avoir terminé son cycle initial d'études à temps plein, a passé un certain temps à faire autre chose (travailler, élever des enfants, voyager, etc.) avant d'entreprendre le programme d'études ou le cours qu'il suit actuellement.

FORMATION Développement systématique des attitudes, connaissances et compétences d'une personne de sorte qu'elle puisse accomplir une tâche précise à un niveau de compétence donné.

FORMATION À DISTANCE Méthode d'enseignement par correspondance ou par le biais de médias comme la radio, la télévision ou les journaux, sans contact régulier entre l'enseignant et l'étudiant. Pour être inclus dans les analyses de l'EÉFA, l'étudiant doit être inscrit au programme.

FORMATION À TEMPS PLEIN Programme de formation occupant la majeur partie de la journée de travail pour toute la durée du programme. Aux fins de l'EÉFA, les activités éducatives suivies à temps plein sont celles définies comme telles par le répondant ou celles d'une durée minimum de 6 heures par jour.

FORMATION EN COURS D'EMPLOI Formation professionnelle donnée dans le cadre du travail. La formation est donnée habituellement par le surveillant, par un collègue expérimenté ou par un enseignant.

FORMATION FORMELLE Formation structurée et organisée qui est donnée au travail ou dans un établissement conçu ou désigné en vue de la prestation de formation et doté de son personnel à cet effet. Elle comprend la formation de base donnée dans des ateliers aménagés spécialement, les exercices de simulation, la formation formelle offerte par le biais d'un programme de formation d'apprenti et tout programme de formation structuré offert par les employeurs.

FORMATION OU ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL Activités et programmes conçus pour donner les compétences nécessaires en vue de l'exercice d'une profession ou d'un métier donné. Ces programmes mettent l'accent sur les habiletés techniques et sur des procédures clairement définies ou bien établies, plutôt que sur l'application des idées et des principes.

FRAIS DE SCOLARITÉ Somme exigée par un établissement d'enseignement pour fournir un enseignement.

INSCRIPTION Procédure par laquelle une personne s'inscrit en bonne et due forme à un cours ou à un programme d'études ou de formation. Également, le nombre de personnes inscrites à un programme ou à un cours

NIVEAU D'ALPHABÉTISATION L'alphabétisation correspond aux compétences de traitement de l'information (lecture, écriture et notions de calcul) nécessaires pour utiliser les documents imprimés que l'on trouve généralement au travail, à la maison et dans la société. Le niveau d'alphabétisation indique dans quelle mesure une personne, un groupe ou les habitants d'un pays possèdent ces compétences.

ORGANISATEUR L'organisateur du cours, du programme ou de la formation est, dans le cadre de cette enquête, la personne ou l'organisme qui dirige l'activité éducative.

PARRAIN Le parrain du cours ou du programme d'études est la personne ou l'organisme qui paie les frais de scolarité ou les autres frais, tels ceux associés aux déplacements, au matériel scolaire, ou qui accorde les congés, etc.

POPULATION ACTIVE La population active comprend les personnes faisant partie de la population civile, âgées de 15 ans ou plus, à l'exclusion des pensionnaires d'un établissement institutionnel, qui au cours de la semaine de référence avaient un emploi ou étaient en chômage. Aux fins de la présente enquête, on n'a inclus que les personnes âgées de 17 ans ou plus.

PRODUIT INTÉRIEUR BRUT Valeur sans double compte des biens et des services produits à l'intérieur des limites géographiques du pays, que les facteurs de production soient résidents ou non résidents.

PROFESSIONS DE COL BLANC Catégorie de professions qui comprend les professionnels des domaines artistiques, les employés de bureau, les directeurs, gérants et administrateurs, les professionnels de la santé, les travailleurs des sciences naturelles, les membres du clergé, les travailleurs spécialisés dans la vente, les travailleurs spécialisés des sciences sociales, ainsi que les enseignants.

PROFESSIONS DE COL BLEU Catégorie qui comprend les professions des industries de la construction, manufacturières, de l'agriculture, de la pêche, de l'exploitation forestière, de la manutention, des mines, de la transformation, des services, du transport, ainsi que d'autres métiers.

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

PROGRAMME DE FORMATION D'APPRENTI Programme qui combine l'expérience acquise en milieu de travail avec de courtes périodes d'enseignement traditionnel technique portant sur des métiers désignés par les provinces. Les programmes de ce genre visent à former des compagnons artisans parfaitement compétents.

SECTEUR PRIMAIRE Groupe d'industries qui comprend les industries agricoles, les industries de la pêche, les industries de l'exploitation forestière et les industries des mines.

SECTEUR SECONDAIRE Groupe d'industries qui comprend les industries manufacturières, les industries de la construction et les industries des services publics.

SECTEUR TERTIAIRE Catégorie d'industries comprenant les industries du commerce de gros et de détail, les industries des intermédiaires financiers, des assurances et des services immobiliers, ainsi que les industries de services.

TAUX D'ACTIVITÉ Le taux d'activité correspond à la population active totale (personnes occupées et chômeurs) exprimée en pourcentage de la population totale âgée de 15 ans et plus (personnes occupées, chômeurs et inactifs).

TAUX DE CHÔMAGE Nombre de personnes en chômage exprimé en pourcentage de la population active totale.

TAUX DE FORMATION Nombre de stagiaires parrainés par les employeurs par 100 employés dans une entreprise, une industrie ou un secteur donné.

TAUX DE PARTICIPATION (à des activités éducatives ou de formation) Le taux de participation correspond à la proportion de la population prenant part à une activité donnée. Ce taux correspond au nombre d'étudiants inscrits dans un programme donné, en pourcentage de la population totale pour un groupe d'âge prédéterminé. Par exemple, le taux de participation au niveau universitaire est le rapport entre le nombre d'étudiants universitaires et le totale des personnes âgées de 18 à 24 ans. Dans la présente étude, les taux de participation correspondent à la proportion des personnes âgées de 17 ans et plus qui participent à une activité éducative ou de formation.

Annexe B
MÉTHODOLOGIE

Objectifs de l'enquête

L'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes 1992 (EÉFA) avait pour objectifs :

- de mesurer la fréquence des activités éducatives et de formation des adultes au Canada de façon exhaustive;
- d'établir le profil sociologique, économique et démographique des personnes ayant ou non participé à des activités éducatives et de formation;
- d'établir un profil des activités éducatives et de formation auxquelles ont participé les personnes en fonction de leur genre, de leur durée et de l'endroit où elles ont eu lieu;
- de déterminer le rôle joué par les employeurs dans le processus d'éducation et de formation;
- de repérer les obstacles à l'éducation et à la formation.

Conception de l'enquête

L'EÉFA a été menée en janvier 1992 dans un sous-échantillon de logements faisant partie de l'échantillon de l'Enquête sur la population active (EPA). Le plan d'échantillonnage de l'EÉFA est donc étroitement lié à celui de l'EPA. La population cible de l'EPA comprend des habitants de toutes les provinces mais exclut ceux du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest. Les pensionnaires d'établissements institutionnels comme les prisons ou les hôpitaux, les résidents des réserves indiennes et les membres à temps plein des forces armées sont également exclus.

L'EÉFA a utilisé cinq des six groupes de renouvellement de l'EPA. Pour l'EÉFA, on a modifié la couverture de l'EPA pour inclure tous les membres des ménages âgés de 17 ans et plus; les personnes de 70 ans et plus étaient donc incluses. Toutefois, contrairement à l'EPA qui recueille des données sur tous les membres admissibles du ménage, l'EÉFA n'a recueilli des données que sur un membre sélectionné du ménage. Les interviews par personne interposée n'étaient pas autorisées.

L'information a été recueillie au cours des interviews téléphoniques de l'EPA de janvier 1992. Nous avons obtenu des réponses valides de 45 328 personnes, soit 88 % de la population cible. Ces réponses ont été pondérées pour correspondre à une population totale de 20 184 497 personnes.

Définition

Le concept d'éducation et de formation des adultes comprend toutes les activités éducatives (cours à unités et cours sans unités) et de formation structurées auxquelles ont participé des personnes âgées de 17 ans et plus. Ces activités auxquelles les personnes participent pour des raisons professionnelles ou par intérêt personnel peuvent avoir lieu au travail, dans un établissement d'enseignement ou en d'autres lieux.

Aux fins du présent rapport, les activités de formation en cours d'emploi (temps consacré au travail pour apprendre de nouvelles tâches ou perfectionner ses compétences pendant les heures normales de travail), ainsi que les activités éducatives d'étudiants inscrits à un programme d'études à temps plein en vue d'obtenir un diplôme, un certificat ou un grade, **à moins qu'ils ne soient parrainés par leur employeur**, sont exclues. L'inclusion de ces activités aurait faussé le profil des apprenants adultes, c'est-à-dire des personnes qui s'inscrivent à des activités d'apprentissage après avoir quitté le premier cycle d'études formelles. Les étudiants à temps plein parrainés par l'employeur ont été inclus afin de cerner le rôle joué par les employeurs dans l'éducation et la formation continue de leurs employés.

Erreur d'échantillonnage

L'erreur d'échantillonnage est la différence entre les estimations calculées à partir d'un échantillon et celles calculées à partir des résultats d'un recensement intégral mené dans des conditions semblables. Comme dans toute enquête menée auprès d'un échantillon de personnes, certaines des estimations de l'EÉFA sont sujettes à une erreur d'échantillonnage considérable ou sont fondées sur un échantillon trop petit pour être statistiquement fiable. Ces erreurs ont été signalées à l'aide des signes suivants :

* Les chiffres suivis de ce signe ont un coefficient de variation entre 16 % et 25 % et sont moins fiables que les autres chiffres. Il faut user de prudence lorsqu'on utilise les estimations signalées par ce signe.

** Ce signe indique que le coefficient de variation de l'estimation qui devrait figurer en cet endroit est supérieur à 25 %; l'estimation n'est donc pas publiable.

Comparaisons historiques

Comme des changements ont été apportés à la méthodologie, aux définitions des concepts et à la conception du questionnaire de l'enquête depuis 1984, il ne faut pas tenter de faire des analyses longitudinales de 1984 à 1992. L'EÉFA 1994 utilisera sensiblement les mêmes questionnaire et méthodologie que l'EÉFA 1992 de sorte qu'il sera possible de réaliser des analyses comparatives dans le temps.

Annexe C
TABLEAUX STATISTIQUES

Tableau C-1
Les participants à l'éducation et à la formation des adultes, selon diverses variables, Canada, 1991 [1]

	Total		Hommes		Femmes	
	Taux de participation (%)	Participants Milliers	Taux de participation (%)	Participants Milliers	Taux de participation (%)	Participants Milliers
TOUS LES PARTICIPANTS [2]	**27**	**5 504**	**26**	**2 581**	**28**	**2 923**
Raisons de la formation [3]						
Formation liée à l'emploi	20	4 030	21	2 109	19	1 920
Formation pour intérêt personnel	10	2 064	7	705	13	1 359
État civil						
Mariés	27	3 620	26	1 771	28	1 849
Célibataires	32	1 450	28	691	37	759
Autres	17	434	18	119	17	316
Âge						
17-24	34	1 008	31	468	37	540
25-34	36	1 668	34	784	38	883
35-44	36	1 540	35	740	37	800
45-54	27	816	26	391	28	425
55+	9	472	8	197	10	275
Niveau de scolarité						
Études secondaires ou moins :	**18**	**2 022**	**17**	**921**	**18**	**1 102**
0 à 8 années d'études	5	133	5	64	5	69
Quelques années d'études secondaires	16	674	16	342	15	333
Diplôme d'études secondaires	28	1 215	27	515	28	700
Études postsecondaires :	**40**	**3 482**	**37**	**1 660**	**42**	**1 821**
Quelques années d'études post-secondaires	36	663	33	301	40	362
Certificat d'études post-secondaires	35	1 605	32	724	38	880
Diplôme universitaire	51	1 214	48	635	54	579

Tableau C-1 (suite)

Les participants à l'éducation et à la formation des adultes, selon diverses variables, Canada, 1991 [1]

	Total		Hommes		Femmes	
	Taux de participation (%)	Participants Milliers	Taux de participation (%)	Participants Milliers	Taux de participation (%)	Participants Milliers
TOUS LES PARTICIPANTS [2]	**27**	**5 504**	**26**	**2 581**	**28**	**2 923**
Revenu						
Sans revenu	15	198	17	40*	15	158
Moins de 5 000 dollars	26	501	25	130	27	371
5 000 à 9 999 dollars	19	354	18	124	19	231
10 000 à 14 999 dollars	19	320	14	99	23	221
15 000 à 19 999 dollars	25	326	17	107	32	219
20 000 à 24 999 dollars	32	439	21	141	42	298
25 000 à 29 999 dollars	38	419	27	159	51	261
30 000 à 34 999 dollars	39	421	33	227	50	194
35 000 à 39 999 dollars	45	317	38	180	58	136
40 000 à 49 999 dollars	50	576	47	399	59	177
50 000 à 59 999 dollars	53	308	51	229	61	79
60 000 à 74 999 dollars	54	214	51	174	67	39*
75 000 dollars et plus	57	169	57	138	56	30*
Ne sais pas / Non déclaré / Refusé	17	942	16	432	19	510
Statut d'emploi						
Travailleurs :	**37**	**4 358**	**34**	**2 157**	**40**	**2 202**
Temps complet	37	3 677	34	2 005	42	1 672
Temps partiel	33	681	26	152	36	530
Sans emploi :	**14**	**1 146**	**12**	**424**	**15**	**721**
Chômeurs	21	312	18	169	24	143
Hors de la population active	12	833	10	255	13	578

[1] Les apprenants adultes incluent les personnes âgées de 17 ans et plus, à l'exclusion de celles qui complètent leur premier cycle d'études.

[2] Les chiffres ayant été arrondis, les totaux ne sont peut-être pas exacts.

[3] Les participants pouvant appartenir à plus d'une catégorie, le total des deux catégories diffère du grand total.

* Les chiffres suivis de ce symbole ont un coefficient de variation se situant entre 16 % et 25 % et sont moins fiables que les chiffres non suivis de symboles.

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

Tableau C-2

La population active (employés et chômeurs) ayant participé à l'éducation et la formation des adultes, selon diverses variables, Canada, 1991[1]

	Total		Hommes		Femmes	
	Taux de participation (%)	Participants Milliers	Taux de participation (%)	Participants Milliers	Taux de participation (%)	Participants Milliers
LA POPULATION ACTIVE [2 3]	**35**	**4 664**	**32**	**2 326**	**39**	**2 338**
Occupations						
Gestionnaires et professionnels :	**50**	**2 068**	**47**	**978**	**53**	**1 090**
Gestion et administration	47	844	43	452	51	393
Sciences et génie	54	259	53	205	60	54
Sciences sociales et religion	58	165	56	67	60	98
Enseignement	58	357	53	129	60	228
Santé et médecine	52	351	54	79	51	271
Arts, littérature et loisirs	38	92	33	46*	44	46*
Travail de bureau, ventes et services :	**32**	**1 691**	**29**	**557**	**34**	**1 133**
Travail de bureau	38	858	35	147	39	711
Ventes	30	367	30	209	29	158
Services à la communauté et aux individus	26	466	25	201	27	265
Cols bleus :	**23**	**906**	**24**	**790**	**20**	**115**
Industries primaires	20	124	19	94	24*	30*
Industries manufacturières et de transformation	25	377	26	329	17	48*
Transport et construction	22	279	22	261	29*	**
Manutention et autres occupations	25	125	27	106	18*	**
Type d'employeur						
Travaillant dans le secteur privé	32	2 702	30	1 525	34	1 177
Travaillant dans le secteur public	50	1 656	47	631	52	1 025
Sans travail	21	305	19	169	24	136

[1] Les apprenants adultes incluent les personnes âgées de 17 ans et plus sauf celles qui complètent leur premier cycle d'étude.

[2] Les chiffres ayant été arrondis, les totaux ne sont peut-être pas exacts.

[3] La différence entre les totaux et les sous-totaux est due aux réponses 'non déclarées'.

* Les chiffres suivis de ce symbole ont un coefficient de variation se situant entre 16 % et 25 % et sont moins fiables que les chiffres non suivis de symboles.

** Les données ne sont pas assez fiables pour être publiées; leur coefficient de variation est supérieur à 25 %.

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

Tableau C-3

Les employés ayant participé à l'éducation et à la formation des adultes, selon diverses variables, Canada, 1991[1]

	Total		Hommes		Femmes	
	Taux de participation (%)	Participants Milliers	Taux de participation (%)	Participants Milliers	Taux de participation (%)	Participants Milliers
LES EMPLOYÉS [2]	**37**	**4 359**	**34**	**2 157**	**40**	**2 202**
Industrie						
Travaillant dans l'industrie productrice de biens :	**29**	**916**	**29**	**689**	**30**	**227**
Agriculture	21	89	20	58	26*	31*
Autres industries primaires	30	71	28	60	**	**
Industries manufacturières	30	537	31	404	28	134
Construction	23	122	20	91	37*	32*
Services publics	61	96	60	77	67	**
Travaillant dans l'industrie productrice de services :	**39**	**3 443**	**36**	**1 468**	**42**	**1 975**
Transport et communication	37	281	35	186	43	95
Commerce	29	594	27	309	30	286
Finance, services immobiliers et assurances	47	380	46	142	48	238
Éducation, santé et bien-être	48	1 088	43	310	50	778
Services	32	627	32	277	32	351
Administration publique	54	472	50	244	59	227

[1] Les apprenants adultes incluent les personnes âgées de 17 ans et plus sauf celles qui complètent leur cycle initial d'éducation.

[2] Les chiffres ayant été arrondis, les totaux ne sont peut-être pas exacts.

* Les chiffres suivis de ce symbole ont un coefficient de variation se situant entre 16 % et 25 % et sont moins fiables que les chiffres non suivis de symboles.

** Les données ne sont pas assez fiables pour être publiées; leur coefficient de variation est supérieur à 25 %.

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

Tableau C-4

Les participants à l'éducation et à la formation des adultes liées à l'emploi, selon diverses variables, Canada, 1991[1]

	Total		Hommes		Femmes	
	Taux de participation (%)	Participants Milliers	Taux de participation (%)	Participants Milliers	Taux de participation (%)	Participants Milliers
TOUS LES PARTICIPANTS [2]	**20**	**4 030**	**21**	**2 109**	**19**	**1 920**
État civil						
Mariés	21	2 741	23	1 517	19	1 224
Célibataires	22	986	20	499	24	487
Autres	12	303	14	93	12	209
Age						
17-24	21	638	21	318	22	320
25-34	28	1 316	30	684	27	633
35-44	29	1 253	31	655	28	598
45-54	21	631	23	336	20	295
55+	4	192	5	117	3	75
Niveau de scolarité						
Études secondaires ou moins :	**11**	**1 307**	**13**	**689**	**10**	**619**
0 à 8 années d'études	2	57	3	41	**	**
Quelques années d'études secondaires	9	388	11	232	7	157
Diplôme d'études secondaires	20	862	22	415	18	446
Études postsecondaires :	**27**	**1 709**	**27**	**865**	**26**	**844**
Quelques années d'études post-secondaires	26	465	26	233	25	233
Certificat d'études postsecondaires	27	1 243	28	633	27	611
Diplôme universitaire	42	1 014	42	555	43	458

Tableau C-4 (suite)

Les participants à l'éducation et à la formation des adultes liées à l'emploi, selon diverses variables, Canada, 1991[1]

	Total		Hommes		Femmes	
	Taux de participation (%)	Participants Milliers	Taux de participation (%)	Participants Milliers	Taux de participation (%)	Participants Milliers
TOUS LES PARTICIPANTS [2]	**20**	**4 030**	**21**	**2 109**	**19**	**1 920**
Revenu						
Sans revenu	5	65	9*	**	4	45*
Moins de 5 000 dollars	12	226	11	59	12	166
5 000 à 9 999 dollars	11	203	11	74	11	129
10 000 à 14 999 dollars	12	202	11	78	13	124
15 000 à 19 999 dollars	18	231	13	83	22	148
20 000 à 24 999 dollars	25	339	17	112	32	227
25 000 à 29 999 dollars	31	344	23	137	40	207
30 000 à 34 999 dollars	33	362	28	197	43	165
35 000 à 39 999 dollars	39	277	34	161	49	116
40 000 à 49 999 dollars	44	505	41	347	53	157
50 000 à 59 999 dollars	48	279	46	207	56	72
60 000 à 74 999 dollars	48	191	46	157	59	34*
75 000 dollars et plus	51	153	52	126	49	26*
Ne sais pas / Non déclaré / Refusé	12	655	13	352	11	304
Statut d'emploi						
Travailleurs :	**30**	**3 510**	**29**	**1 863**	**30**	**1 648**
Temps complet	32	3 131	30	1 772	34	1 359
Temps partiel	18	379	15	91	20	288
Sans emploi :	**6**	**520**	**7**	**247**	**6**	**273**
Chômeurs	14	216	13	122	16	94
Hors de la population active	4	304	5	125	4	179

[1] Les apprenants adultes incluent les personnes âgées de 17 ans et plus sauf celles qui complètent leur cycle initial d'éducation.

[2] Les chiffres ayant été arrondis, les totaux ne sont peut-être pas exacts.

* Les chiffres suivis de ce symbole ont un coefficient de variation se situant entre 16 % et 25 % et sont moins fiables que les chiffres non suivis de symboles.

** Les données ne sont pas assez fiables pour être publiées; leur coefficient de variation est supérieur à 25 %.

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

Tableau C-5

La population active (employés et chômeurs) ayant participé à l'éducation et à la formation des adultes liées à l'emploi, selon diverses variables, Canada, 1991[1]

	Total		Hommes		Femmes	
	Taux de participation (%)	Participants Milliers	Taux de participation (%)	Participants Milliers	Taux de participation (%)	Participants Milliers
LA POPULATION ACTIVE[2 3]	**28**	**3 722**	**27**	**1 984**	**29**	**1 738**
Occupations						
Gestionnaires et professionnels :	**43**	**1 774**	**42**	**863**	**45**	**911**
Gestion et administration	41	741	39	410	43	331
Sciences et génie	50	239	50	192	53	47*
Sciences sociales et religion	48	137	46	55	50	82
Enseignement	49	303	45	108	52	195
Santé et médecine	44	299	48	71	43	229
Arts, littérature et loisirs	22	54	19	27*	26	28*
Travail de bureau, ventes et services :	**23**	**1 219**	**24**	**461**	**22**	**758**
Travail de bureau	28	621	30	124	27	498
Ventes	22	266	25	170	18	96
Services à la communauté	18	331	21	167	16	165
Cols bleus :	**19**	**729**	**20**	**661**	**12**	**68**
Industries primaires	14	90	15	76	**	**
Industries manufacturières et de transformation	21	327	23	294	12*	33*
Transport et construction	18	221	17	207	**	**
Manutention et autres occupations	18	91	21	84	**	**
Type d'employeur						
Travaillant dans le secteur privé	24	2 088	25	1 287	23	801
Travaillant dans le secteur public	43	1 422	43	576	43	847
Sans travail	15	211	13	121	17	90

1 Les apprenants adultes incluent les personnes âgées de 17 ans et plus sauf celles qui complètent leur cycle initial d'éducation.

2 Les chiffres ayant été arrondis, les totaux ne sont peut-être pas exacts.

3 La différence entre les totaux et les sous-totaux est due aux réponses 'non déclarées'.

* Les chiffres suivis de ce symbole ont un coefficient de variation se situant entre 16 % et 25 % et sont moins fiables que les chiffres non suivis de symboles.

** Les données ne sont pas assez fiables pour être publiées; leur coefficient de variation est supérieur à 25 %.

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

Tableau C-6

Les employés ayant participé à l'éducation et à la formation des adultes liées à l'emploi, selon diverses variables, Canada, 1991[1]

	Total		Hommes		Femmes	
	Taux de participation (%)	Participants Milliers	Taux de participation (%)	Participants Milliers	Taux de participation (%)	Participants Milliers
LES EMPLOYÉS [2]	**30**	**3 510**	**29**	**1 862**	**30**	**1 648**
Industrie						
Travaillant dans l'industrie productrice de biens :	**25**	**771**	**25**	**605**	**22**	**165**
Agriculture	15	62	16*	47*	**	**
Autres industries primaires	27	65	26	56	**	**
Industries manufacturières	26	456	27	353	21	103
Construction	18	96	17	76	23*	**
Services publics	59	92	57	73	63*	**
Travaillant dans l'industrie productrice de services :	**31**	**2 739**	**31**	**1 257**	**32**	**1 482**
Transport et communication	30	227	29	154	33	72
Commerce	20	409	23	254	16	155
Finance, services immobiliers et assurances	41	334	43	135	40	200
Éducation, santé et bien-être	40	911	38	273	41	638
Services	22	439	24	212	21	227
Administration publique	48	419	47	229	49	190

[1] Les apprenants adultes incluent les personnes âgées de 17 ans et plus sauf celles qui complètent leur cycle initial d'éducation.

[2] Les chiffres ayant été arrondis, les totaux ne sont peut-être pas exacts.

* Les chiffres suivis de ce symbole ont un coefficient de variation se situant entre 16 % et 25 % et sont moins fiables que les chiffres non suivis de symboles.

** Les données ne sont pas assez fiables pour être publiées; leur coefficient de variation est supérieur à 25 %.

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

Annexe D
INDUSTRIE, PROFESSION ET DOMAINE D'ÉTUDES - STRUCTURES DE CODAGE

Les structures de codage ci-après montrent les concordances entre les structures de codage utilisées dans l'EÉFA et les classifications établies par la Division des normes de Statistique Canada pour les industries et les professions. Pour obtenir les classifications détaillées des industries et des professions, consulter la Classification type des industries, 1980, Statistique Canada, no 12-501 E/F au catalogue, et la Classification type des professions, 1980, Statistique Canada, no 12-565 E/F au catalogue. Des renseignements plus détaillés sur la structure de codage du domaine d'études utilisée pour l'EÉFA 1992 sont également présentés. La structure de codage détaillée donne les groupes qui font partie des catégories de domaine d'études décrites dans le texte du présent rapport. Ces structures de codage sont incluses pour aider les chercheurs et analystes qui souhaitent répéter l'analyse des données de l'EÉFA 1992 ou effectuer d'autres analyses à partir de ces données.

Classification et codes de l'EÉFA 1992 (variable IND16)	Classification type des industries et codes des grands groupes, 1980
Agriculture no 01	**Division A : Industries agricoles et de services connexes** Grand Groupe 01 : Industries agricoles 02 : Industries des services agricoles
Autres industries du secteur primaire no 02	**Division B : Industries de la pêche et du piégeage** Grand groupe 03 : Industries de la pêche et du piégeage **Division C : Industries de l'exploitation forestière et des services forestiers** Grand groupe 04 : Industrie de l'exploitation forestière 05 : Industrie des services forestiers **Division D : Industries des mines (y compris broyage), carrières et puits de pétrole** Grand groupe 06 : Industries des mines 07 : Industries du pétrole brut et du gaz naturel 08 : Industries des carrières et sablières 09 : Industries des services miniers
Secteur manufacturier no 03	**Division E : Industries manufacturières** Grand groupe 10 : Industries des aliments 11 : Industries des boissons 12 : Industries du tabac 15 : Industries des produits en caoutchouc 16 : Industries des produits en matière plastique 17 : Industries du cuir et des produits connexes

Secteur manufacturier no 03 (suite)

Grand groupe

18 : Industries du textile de première transformation
19 : Industries des produits textiles
24 : Industries de l'habillement
25 : Industries du bois
26 : Industries du meuble et des articles d'ameublement
27 : Industries du papier et produits connexes
28 : Imprimerie, édition et industries connexes
29 : Industries de première transformation des métaux
30 : Industries de la fabrication des produits métalliques
31 : Industries de la machinerie (sauf électrique)
32 : Industries du matériel de transport
33 : Industries des produits électriques et électroniques
35 : Industries des produits minéraux non métalliques
36 : Industries des produits raffinés du pétrole et du charbon
37 : Industries chimiques
39 : Autres industries manufacturières

Construction no 04

Division F : Industries de la construction

Grand groupe

40 : Industries des constructeurs, promoteurs et entrepreneurs généraux
41 : Industries de la construction lourde et industrielle (travaux de génie)
42 : Industries des entrepreneurs spécialisés
44 : Industries des services relatifs à la construction

Transports no 05

Division G : Industries du transport et de l'entreposage

Grand groupe

45 : Industries du transport

46 : Industries du transport par pipelines

47 : Industries de l'entreposage et de l'emmagasinage

Communications no 06

Division H : Industries des communications et autres industries de services publics

Grand groupe

48 : Industries des communications

Services publics no 07

Division H : Industries des communications et autres services publics

Grand groupe

49 : Autres services publics

Commerce no 08

Division I : Industries du commerce de gros

Grand groupe

50 : Industries des produits agricoles, commerce de gros

51 : Industries des produits pétroliers, commerce de gros

52 : Industries des produits alimentaires, boissons, médicaments et tabac, commerce de gros

53 : Industries du vêtement et de la mercerie, commerce de gros

54 : Industries des articles ménagers, commerce de gros

55 : Industries des véhicules automobiles, pièces et accessoires, commerce de gros

56 : Industries des métaux, articles de quincaillerie, matériel de plomberie et de chauffage, matériaux de construction, commerce de gros

Commerce no 08 (suite)

Grand groupe

57 : Industries des machines, matériel et fournitures, commerce de gros

59 : Industries de produits divers, commerce de gros

Division J : Industries du commerce de détail

Grand groupe

60 : Industries des aliments, boissons et médicaments, commerce de détail

61 : Industries des chaussures, vêtements, tissus et filés, commerce de détail

62 : Industries des meubles, appareils et accessoires d'ameublement de maison, commerce de détail

63 : Industries des véhicules automobiles, pièces et accessoires, vente et service

64 : Industries des magasins de marchandises diverses

65 : Autres industries de magasins de détail

69 : Industries du commerce de détail hors magasin

Intermédiaires financiers, assurances et services immobiliers no 09

Division K : Industries des intermédiaires financiers et des assurances

Grand groupe

70 : Industries des intermédiaires financiers de dépôts

71 : Industries du crédit à la consommation et aux entreprises

72 : Industries des intermédiaires d'investissement

73 : Industries des assurances

74 : Autres industries d'intermédiaires financiers

Intermédiaires financiers, assurances et services immobiliers no 09 (suite)

Division L : Industries des services immobiliers et agences d'assurances
Grand groupe
75 : Industries des services immobiliers
76 : Industries des agences d'assurances et agences immobilières

Services communautaires no 10

Division O : Industries des services d'enseignement
Grand groupe
85 : Industries des services d'enseignement

Division P : Industries des services de soins de santé et des services sociaux
Grand groupe
86 : Industries des services de soins de santé et des services sociaux

Division R : Autres industries de services
Grand groupe
96 : Industries de services de divertissement et loisirs

Services aux entreprises et services personnels no 11

Division M : Industries des services aux entreprises
Grand groupe
77 : Industries des services aux entreprises

Division Q : Industries de l'hébergement et de la restauration
Grand groupe
91 : Industries de l'hébergement
92 : Industries de la restauration

Division R : Autres industries de services
Grand groupe
97 : Industries des services personnels et domestiques

Services divers no 12

Division R : Autres industries de services

Grand groupe

98 : Associations

99 : Autres industries de services

Administration publique no 13

Division N : Industries des services gouvernementaux

Grand groupe

81 : Industries des services de l'administration fédérale

82 : Industries des services des administrations provinciales et territoriales

83 : Industries des services des administrations locales

84 : Organismes internationaux et autres organismes extra-territoriaux

Gestion et professions libérales **nos 01-16**		11 : Directeurs, gérants, administrateurs et personnel assimilé 21 : Travailleurs des sciences naturelles, du génie et des mathématiques 23 : Travailleurs spécialisés des sciences sociales et domaines connexes 25 : Membres du clergé et assimilés 27 : Enseignants et personnel assimilé 31 : Médecine et santé 33 : Professionnels des domaines artistique et littéraire et personnel assimilé
Employés de bureau, travailleurs spécialisés dans la vente et dans les services **nos 17-28**		41 : Employés de bureau et travailleurs assimilés 51 : Travailleurs spécialisés dans la vente 61 : Travailleurs spécialisés dans les services
Cols bleus	**Secteur primaire** **nos 29-33**	71 : Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs 73 : Pêcheurs, trappeurs et travailleurs assimilés 75 : Travailleurs forestiers et bûcherons 77 : Mineurs, carriers
	Secteur manufacturier **nos 34-42**	81/82 : Travailleurs des industries de transformation 83 : Usineurs et travailleurs des domaines connexes 85 : Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation de produits
	Construction et transports **nos 43-47**	87 : Travailleurs du bâtiment 91 : Personnel d'exploitation des transports
	Manutention **nos 48-49**	93 : Manutentionnaires et travailleurs assimilés 95 : Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines

Enseignement, loisirs et orientation

001 Enseignement - général
002 Enseignement au primaire
003 Enseignement au secondaire
004 Enseignement spécialisé
005 Domaines scolaires non enseignants/ services d'orientation et développement personnel
006 Éducation physique, hygiène et loisirs
007 Autres domaines d'enseignement

Beaux-arts et arts appliqués

008 Beaux-arts
009 Musique
010 Autres arts d'interprétation
011 Art commercial et art publicitaire/ graphisme et arts audio-visuels
012 Arts de création et de conception
013 Autres arts appliqués

Lettres, sciences humaines et disciplines connexes

014 Études des classiques et des langues mortes
015 Histoire
016 Bibliothéconomie et techniques de la documentation
017 Communications, mass media
018 Anglais, français et autres langues et littératures
019 Philosophie
020 Études religieuses
021 Autres lettres, sciences humaines et disciplines connexes

Sciences sociales et disciplines connexes

022 Anthropologie et archéologie
024 Études régionales (autres que linguistiques ou littéraires)
025 Économie
026 Géographie
027 Droit et jurisprudence
028 Études de l'homme et de son environnement
029 Sciences politiques
030 Psychologie
031 Sociologie
032 Travail social et services sociaux
034 Polémologie et études militaires et autres sciences sociales et disciplines connexes

Commerce, gestion et administration des affaires

035 Affaires et commerce
036 Gestion financière
037 Gestion et administration industrielles
038 Gestion et administration des établissements
039 Marketing, techniques marchandes et ventes
040 Secrétariat - Disciplines générales

Sciences et techniques agricoles et biologiques

041 Sciences et techniques agricoles
042 Techniques de zootechnie
043 Biochimie, biologie et biophysique
044 Botanique
045 Sciences ménagères et disciplines connexes
047 Médecine et sciences vétérinaires et zoologie
048 Autres sciences et techniques agricoles et biologiques

Génie et sciences appliquées

049 Architecture et génie architectural
051 Génie biologique et chimique
052 Génie civil
054 Génie électrique et électronique
056 Génie aéronautique et aérospatial, génie industriel et génie mécanique
057 Génie minier, métallurgique et pétrolier
058 Génie des ressources et de l'environnement
059 Génie systémique et de la conception et science de l'ingénieur et génie, n.c.a.
060 Foresterie
061 Architecture paysagiste

Techniques et métiers du génie et des sciences appliquées

062 Techniques de l'architecture
063 Techniques chimiques
064 Techniques de la construction de bâtiments
065 Technologie du traitement des données et de l'informatique
066 Technologies de l'électronique et de l'électricité
067 Techniques de la conservation et protection de l'environnement
068 Technologies du génie civil et général
069 Technologies du génie industriel
070 Technologies du génie mécanique
071 Technologies des industries primaires et du traitement des ressources
072 Technologies du transport
073 Autres technologies du génie et des sciences appliquées

Professions, sciences et technologies de la santé

074 Art dentaire
075 Médecine - Général et sciences médicales
076 Spécialisations médicales (non chirurgicales)
077 Sciences paracliniques
078 Chirurgie et spécialisations chirurgicales
079 Sciences infirmières et soins infirmiers auxiliaires
080 Optométrie
081 Pharmacologie et techniques pharmaceutiques
082 Santé publique
083 Médecine de réadaptation
084 Technologies du laboratoire médical et des diagnostics et technologies des traitements médicaux
086 Équipements médicaux et prothèses et autres sciences et technologies de la santé

Mathématiques et sciences physiques

088 Mathématiques appliquées
089 Chimie
090 Géologie et disciplines connexes
091 Actuariat et statistique mathématique et mathématiques
094 Océanographie et sciences maritimes
095 Physique
096 Métallurgie et sciences des matériaux, météorologie et sciences générales

Autres disciplines n.c.a.
Sans spécialisation etc. 097

Perfectionnement 098

Enrichissement personnel 099
Enrichissement personnel - Général
Foyer et famille
Consommation et finances
Techniques d'adaptation
Techniques de communication
Religion et morale
Affaires publiques
Cours de conduite

Activités de loisirs et de sports 100
Sports et plein air
Conditionnement physique (aérobie, etc.)
Jeux et passe-temps (jouer au bridge, aux échecs, etc.)

Ne sait pas 998

Non déclaré 999

Annexe E
QUESTIONNAIRE DE L'ENQUÊTE

Division des enquêtes des ménages

Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes

F 06

Document confidentiel une fois rempli

Renseignements recueillis en vertu de la Loi sur la statistique, Lois révisées du Canada, 1985, chapitre, S19.

APPOSEZ L'ÉTIQUETTE ICI

1 [ ] Nº de dossier
2 [ ] Nº de séquence
3 [0 1 9 2] Date d'enquête
4 [ ] Nº de page-ligne du DM
5 [ ] Nº de tâche
6 [ ] - [ ] - [ ] Nº de téléphone
7 [ ] Prénom
8 [ ] Nom de famille
9 [ ] Langue
[ ] Âge

10. État du questionnaire :

- Rempli ○
- Rempli en partie ○
- Non-réponse à l'EPA ○
- Autre ○

11. Registre des appels et rendez-vous :

	Date	Notes
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

À L'INTERVIEWEUR :

12. Y-a-t-il eu des changements dans la composition des membres du ménage âgés de 17 ans ou plus?

Oui ○ *Passez à 13*

Non ○ *Passez à 14*

13. Dressez la liste de tous les membres éligibles du ménage âgés de 17 ans ou plus, en commençant par le plus vieux pour finir avec le plus jeune.

Consultez la grille de sélection et faites un "X" à côté du répondant choisi.

1. _____ ○
2. _____ ○
3. _____ ○
4. _____ ○
5. _____ ○ *REMPLISSEZ LES POSTES 1 À 9 PUIS PASSEZ À 14.*
6. _____ ○
7. _____ ○
8. _____ ○
9. _____ ○

14. Pour l'enquête supplémentaire de ce mois-ci, la personne choisie pour l'interview est ..... Est-il/elle là?

Oui ○ *Passez à 15*

Non ○ *Prenez rendez-vous et inscrivez-le à 11*

15. Bonjour. Mon nom est ... et je travaille pour Statistique Canada. Nous menons actuellement une enquête pour le compte d'Emploi et Immigration Canada qui porte sur l'éducation et la formation. Votre participation volontaire est requise afin que les résultats de l'enquête soient exacts. Vos réponses demeureront confidentielles, en vertu de la Loi sur la Statistique.

8-5103-153.2 1991-10-10 SOC/ENM-040-04172

PARTIE A. QUESTIONS DE SÉLECTION

16. Au cours des douze derniers mois, autrement dit depuis janvier 1991, avez vous suivi un programme de formation ou d'éducation comprenant des cours, des leçons privées, des cours par correspondance, des ateliers, de la formation en cours d'emploi, de la formation en apprentissage, des cours d'arts et de bricolage, à des fins récréatives ou tout autre programme de formation ou d'éducation?

Oui [1] ○ *Passez à 17*

Non [2] ○ *Passez à 21*

À L'INTERVIEWEUR :

(Âge et situation vis-à-vis de l'emploi)

17. Formule 03

L'âge déclaré au poste 33 est-il égal ou supérieur à 70 ans?

Oui ○ *Passez à 67*

Non ○ *Passez à 18*

18. Formule 05

L'année déclarée au poste 51 est-elle égale à 1991 ou 1992?

Oui ○ Passez à 24

Non ○ Passez à 19

19. Formule 05

Au poste 51, l'espace prévu pour l'année est-il laissé en blanc?

Oui ○ *Passez à 20*

Non ○ *Passez à 67*

20. Formule 05

Au poste 73, l'espace prévu pour l'année est-il laissé en blanc?

Oui ○ Passez à 67

Non ○ Passez à 25

21. Formule 03

L'âge déclaré au poste 33 est-il égal ou supérieur à 70 ans?

Oui ○ *Passez à 120*

Non ○ *Passez à 22*

22. Formule 05

L'année déclarée au poste 51 est-elle égale à 1991 ou 1992?

Oui ○ *Passez à 113*

Non ○ *Passez à 22a*

22a. Formule 05

Au poste 51, l'espace prévu pour l'année est-il laissé en blanc?

Oui ○ *Passez à 23*

Non ○ *Passez à 120*

23. Formule 05

Au poste 73, l'espace prévu pour l'année est-il laissé en blanc?

Oui ○ Passez à 120

Non ○ Passez à 113

24. Occupiez-vous un emploi ou possédiez-vous une entreprise lorsque vous suiviez ce programme de formation ou d'éducation?

Oui [3] ○

Non [4] ○ Passez à 67

Dans le cas de travailleurs autonomes, remplacez le mot "employeur" par "entreprise".

25. Est-ce que votre employeur appuyait ce programme de formation ou d'éducation?
Par ceci j'entends, est-ce que l'employeur offrait la formation, payait les cours ou le transport, offrait un congé ou tout autre type d'appui?

Oui [5] ○

Non [6] ○ *Passez à 61*

PARTIE B. PROGRAMMES DE FORMATION ORGANISÉS OU OFFERTS PAR L'EMPLOYEUR	Programme 1
26. Les questions qui suivent portent sur le programme de formation ou d'éducation appuyé par votre employeur. **Suiviez-vous ce programme de formation ou d'éducation en vue d'obtenir ..** *(Lisez toutes les catégories)*	**un diplôme d'études primaires ou secondaires?** Oui 7 ○ Non 8 ○ →
27. Quel(le) était la/le principal(e) matière/domaine d'étude de votre .. *(lisez l'item à la question 26 pour lequel "OUI" a été coché et posez les questions des postes 28 à 41)?*	
28. Est-ce que votre employeur appuyait votre formation ou éducation en ..	Oui Non **payant les frais de scolarité?** 01 ○ 02 ○ **payant les frais du matériel scolaire?** 03 ○ 04 ○ **donnant un congé ou accordant un congé d'étude?** 05 ○ 06 ○ **offrant les locaux ou les équipements?** 07 ○ 08 ○ **offrant le transport ou l'hébergement?** 09 ○ 10 ○ **donnant la formation?** 11 ○ 12 ○ **offrant d'autres appuis?** 13 ○ 14 ○ *Si "OUI" à une des réponses, posez les questions 29 à 41.* 1 ○ *Si "NON" à toutes les réponses, Passez à 27 et répétez pour le programme suivant à la question 26.* 2 ○ *Si aucun autre programme suivi, Passez à 43.*
29. Outre l'employeur, qui a payé pour ce programme de formation ou d'éducation?	*(Les réponses multiples sont acceptées)* Lui ou elle-même/la famille 1 ○ Le gouvernement 2 ○ Autre 3 ○ Personne d'autre 4 ○ Pas de frais 5 ○ Ne sait pas 6 ○
30. Ce programme de formation ou d'éducation a-t-il été offert ..	Oui Non **sous forme d'enseignement en classe?** 01 ○ 02 ○ **à l'aide d'un ordinateur comme outil pédagogique?** 05 ○ 06 ○ **sous forme de télé-enseignement (comme les cours par correspondance ou à la télévision)?** 07 ○ 08 ○ **à l'aide d'autres méthodes?** 09 ○ 10 ○

Programme 2	Programme 3	Programme 4	Programme 5
un certificat d'apprentissage? Oui 7 ○ Non 8 ○ →	**un diplôme/certificat de métier ou de formation professionnelle?** Oui 7 ○ Non 8 ○ →	**un diplôme/certificat collégial?** Oui 7 ○ Non 8 ○ →	**un diplôme/certificat universitaire?** Oui 7 ○ Non 8 ○ *Si "OUI" à l'une des catégories de 26 :* Oui ○ *Passez à 27* Sinon ○ *Passez à 42*
Oui Non **payant les frais de scolarité?** 01 ○ 02 ○ **payant les frais du matériel scolaire?** 03 ○ 04 ○ **donnant un congé ou accordant un congé d'étude?** 05 ○ 06 ○ **offrant les locaux ou les équipements?** 07 ○ 08 ○ **offrant le transport ou l'hébergement?** 09 ○ 10 ○ **donnant la formation?** 11 ○ 12 ○ **offrant d'autres appuis?** 13 ○ 14 ○	Oui Non **payant les frais de scolarité?** 01 ○ 02 ○ **payant les frais du matériel scolaire?** 03 ○ 04 ○ **donnant un congé ou accordant un congé d'étude?** 05 ○ 06 ○ **offrant les locaux ou les équipements?** 07 ○ 08 ○ **offrant le transport ou l'hébergement?** 09 ○ 10 ○ **donnant la formation?** 11 ○ 12 ○ **offrant d'autres appuis?** 13 ○ 14 ○	Oui Non **payant les frais de scolarité?** 01 ○ 02 ○ **payant les frais du matériel scolaire?** 03 ○ 04 ○ **donnant un congé ou accordant un congé d'étude?** 05 ○ 06 ○ **offrant les locaux ou les équipements?** 07 ○ 08 ○ **offrant le transport ou l'hébergement?** 09 ○ 10 ○ **donnant la formation?** 11 ○ 12 ○ **offrant d'autres appuis?** 13 ○ 14 ○	Oui Non **payant les frais de scolarité?** 01 ○ 02 ○ **payant les frais du matériel scolaire?** 03 ○ 04 ○ **donnant un congé ou accordant un congé d'étude?** 05 ○ 06 ○ **offrant les locaux ou les équipements?** 07 ○ 08 ○ **offrant le transport ou l'hébergement?** 09 ○ 10 ○ **donnant la formation?** 11 ○ 12 ○ **offrant d'autres appuis?** 13 ○ 14 ○
Si "OUI" à une des réponses, posez les questions 29 à 41. 1 ○ *Si "NON" à toutes les réponses, Passez à 27 et répétez pour le programme suivant à la question 26.* 2 ○ *Si aucun autre programme suivi, Passez à 43.*	*Si "OUI" à une des réponses, posez les questions 29 à 41.* 1 ○ *Si "NON" à toutes les réponses, Passez à 27 et répétez pour le programme suivant à la question 26.* 2 ○ *Si aucun autre programme suivi, Passez à 43.*	*Si "OUI" à une des réponses, posez les questions 29 à 41.* 1 ○ *Si "NON" à toutes les réponses, Passez à 27 et répétez pour le programme suivant à la question 26.* 2 ○ *Si aucun autre programme suivi, Passez à 43.*	*Si "OUI" à une des réponses, posez les questions 29 à 41.* 1 ○ *Si "NON" à toutes les réponses, Passez à 43.* 2 ○
(Les réponses multiples sont acceptées) Lui ou elle-même/la famille 1 ○ Le gouvernement 2 ○ Autre 3 ○ Personne d'autre 4 ○ Pas de frais 5 ○ Ne sait pas 6 ○	*(Les réponses multiples sont acceptées)* Lui ou elle-même/la famille 1 ○ Le gouvernement 2 ○ Autre 3 ○ Personne d'autre 4 ○ Pas de frais 5 ○ Ne sait pas 6 ○	*(Les réponses multiples sont acceptées)* Lui ou elle-même/la famille 1 ○ Le gouvernement 2 ○ Autre 3 ○ Personne d'autre 4 ○ Pas de frais 5 ○ Ne sait pas 6 ○	*(Les réponses multiples sont acceptées)* Lui ou elle-même/la famille 1 ○ Le gouvernement 2 ○ Autre 3 ○ Personne d'autre 4 ○ Pas de frais 5 ○ Ne sait pas 6 ○
Oui Non **sous forme d'enseignement en classe?** 01 ○ 02 ○ **sous forme de formation en cours d'emploi?** 03 ○ 04 ○ **à l'aide d'un ordinateur comme outil pédagogique?** 05 ○ 06 ○ **sous forme de télé-enseignement (comme les cours par correspondance ou à la télévision)?** 07 ○ 08 ○ **à l'aide d'autres méthodes?** 09 ○ 10 ○	Oui Non **sous forme d'enseignement en classe?** 01 ○ 02 ○ **sous forme de contrat d'apprentissage ou de formation en cours d'emploi?** 03 ○ 04 ○ **à l'aide d'un ordinateur comme outil pédagogique?** 05 ○ 06 ○ **sous forme de télé-enseignement (comme les cours par correspondance ou à la télévision)?** 07 ○ 08 ○ **à l'aide d'autres méthodes?** 09 ○ 10 ○	Oui Non **sous forme d'enseignement en classe?** 01 ○ 02 ○ **sous forme de contrat d'apprentissage ou de formation en cours d'emploi?** 03 ○ 04 ○ **à l'aide d'un ordinateur comme outil pédagogique?** 05 ○ 06 ○ **sous forme de télé-enseignement (comme les cours par correspondance ou à la télévision)?** 07 ○ 08 ○ **à l'aide d'autres méthodes?** 09 ○ 10 ○	Oui Non **sous forme d'enseignement en classe?** 01 ○ 02 ○ **sous forme de contrat d'apprentissage ou de formation en cours d'emploi?** 03 ○ 04 ○ **à l'aide d'un ordinateur comme outil pédagogique?** 05 ○ 06 ○ **sous forme de télé-enseignement (comme les cours par correspondance ou à la télévision)?** 07 ○ 08 ○ **à l'aide d'autres méthodes?** 09 ○ 10 ○

	Programme 1 Diplôme primaire/ secondaire
31. Depuis janvier 1991, avez-vous suivi une partie ou la totalité de ce programme de formation ou d'éducation à temps plein?	Oui 1 ○ Non 2 ○ *Passez à 34*
32. Pendant combien de semaines avez-vous suivi le programme de formation ou d'éducation à temps plein?	☐☐ Semaines
33. Combien d'heures par semaine comportait le programme?	☐☐ Heures
34. Avez-vous suivi une partie ou la totalité de ce programme de formation ou d'éducation à temps partiel?	Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 37*
35. Pendant combien de semaines avez-vous suivi le programme de formation ou d'éducation à temps partiel?	☐☐ Semaines
36. Combien d'heures par semaine comportait le programme?	☐☐ Heures
37. Dans quelle mesure mettez-vous en application au travail les aptitudes ou les connaissances acquises au cours du programme de formation ou d'éducation? *(Lisez les catégories)*	**Beaucoup** 5 ○ **Quelque peu** 6 ○ **Très peu** 7 ○ **Pas du tout** 8 ○
38. Est-ce votre employeur qui vous a suggéré de suivre la formation?	Oui 1 ○ *Passez à 40* Non 2 ○
39. Qui a pris l'initiative de la formation? *(Lisez les catégories)*	**Demande émanant de vous-même ou des autres employés** 3 ○ **Formation intégrée à la convention collective** 4 ○ **Formation recommandée ou offerte par le syndicat** 5 ○ **Exigences légales ou professionnelles** 6 ○ Autre 7 ○ Ne sait pas 8 ○
40. Depuis janvier 1991, avez-vous reçu un diplôme ou un certificat pour la formation suivie?	Oui 1 ○ *Passez à 27 et répétez pour le programme suivant à 26.* *Si pas d'autre programme à 26, Passez à 43.* Non 2 ○
41. Suivez-vous toujours ce programme de formation ou d'éducation?	Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 27 et répétez pour le programme suivant à 26.* *Si pas d'autre programme à 26, Passez à 43.*

Programme 2	Programme 3	Programme 4	Programme 5
Certificat d'apprentissage	Diplôme de formation professionnelle	Diplôme collégial	Diplôme universitaire
Oui 1 ○ Non 2 ○ *Passez à 34*	Oui 1 ○ Non 2 ○ *Passez à 34*	Oui 1 ○ Non 2 ○ *Passez à 34*	Oui 1 ○ Non 2 ○ *Passez à 34*
☐☐ Semaines	☐☐ Semaines	☐☐ Semaines	☐☐ Semaines
☐☐ Heures	☐☐ Heures	☐☐ Heures	☐☐ Heures
Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 37*	Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 37*	Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 37*	Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 37*
☐☐ Semaines	☐☐ Semaines	☐☐ Semaines	☐☐ Semaines
☐☐ Heures	☐☐ Heures	☐☐ Heures	☐☐ Heures
Beaucoup 5 ○ **Quelque peu** 6 ○ **Très peu** 7 ○ **Pas du tout** 8 ○	**Beaucoup** 5 ○ **Quelque peu** 6 ○ **Très peu** 7 ○ **Pas du tout** 8 ○	**Beaucoup** 5 ○ **Quelque peu** 6 ○ **Très peu** 7 ○ **Pas du tout** 8 ○	**Beaucoup** 5 ○ **Quelque peu** 6 ○ **Très peu** 7 ○ **Pas du tout** 8 ○
Oui 1 ○ *Passez à 40* Non 2 ○	Oui 1 ○ *Passez à 40* Non 2 ○	Oui 1 ○ *Passez à 40* Non 2 ○	Oui 1 ○ *Passez à 40* Non 2 ○
Demande émanant de vous-même ou des autres employés 3 ○ **Formation intégrée à la convention collective** 4 ○ **Formation recommandée ou offerte par le syndicat** 5 ○ **Exigences légales ou professionnelles** 6 ○ Autre 7 ○ Ne sait pas 8 ○	**Demande émanant de vous-même ou des autres employés** 3 ○ **Formation intégrée à la convention collective** 4 ○ **Formation recommandée ou offerte par le syndicat** 5 ○ **Exigences légales ou professionnelles** 6 ○ Autre 7 ○ Ne sait pas 8 ○	**Demande émanant de vous-même ou des autres employés** 3 ○ **Formation intégrée à la convention collective** 4 ○ **Formation recommandée ou offerte par le syndicat** 5 ○ **Exigences légales ou professionnelles** 6 ○ Autre 7 ○ Ne sait pas 8 ○	**Demande émanant de vous-même ou des autres employés** 3 ○ **Formation intégrée à la convention collective** 4 ○ **Formation recommandée ou offerte par le syndicat** 5 ○ **Exigences légales ou professionnelles** 6 ○ Autre 7 ○ Ne sait pas 8 ○
Oui 1 ○ *Passez à 27 et répétez pour le programme suivant à 26.* *Si pas d'autre programme à 26, Passez à 43.* Non 2 ○	Oui 1 ○ *Passez à 27 et répétez pour le programme suivant à 26.* *Si pas d'autre programme à 26, Passez à 43.* Non 2 ○	Oui 1 ○ *Passez à 27 et répétez pour le programme suivant à 26.* *Si pas d'autre programme à 26, Passez à 43.* Non 2 ○	Oui 1 ○ *Passez à 43* Non 2 ○
Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 27 et répétez pour le programme suivant à 26.* *Si pas d'autre programme à 26, Passez à 43.*	Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 27 et répétez pour le programme suivant à 26.* *Si pas d'autre programme à 26, Passez à 43.*	Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 27 et répétez pour le programme suivant à 26.* *Si pas d'autre programme à 26, Passez à 43.*	Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 43*

PARTIE C. FORMATION-ÉTUDES ORGANISÉES OU OFFERTES PAR L'EMPLOYEUR	Cours 1
42. Est-ce que la formation organisée ou offerte par l'employeur était donnée sous forme de cours, d'ateliers, de séminaires ou sous forme d'auto-apprentissage?	Oui 1 ○ *Passez à 44* Non 2 ○ *Passez à 59*
43. Depuis janvier 1991, avez-vous eu d'autres cours, ateliers, séminaires ou formation sous forme d'auto-apprentissage auxquels participait votre employeur et qui ne faisaient pas partie du(des) programme(s) d'étude déjà mentionnés?	Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 60*
44. Quels(les) étaient les principaux(les) domaines/matières d'étude de ce programme de formation ou d'éducation ? *(Inscrivez chaque matière séparément dans chaque cours (1 à 5) et posez les questions des postes 45 à 58.)*	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐ ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐ ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐ ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐
45. Votre employeur appuyait-il le programme de .. *(lisez la matière du poste 44)* **en ..**	Oui Non **payant les frais de scolarité?** 01 ○ 02 ○ **payant les frais du matériel scolaire?** 03 ○ 04 ○ **donnant un congé ou accordant un congé d'étude?** 05 ○ 06 ○ **offrant les locaux ou les équipements?** 07 ○ 08 ○ **offrant le transport ou l'hébergement?** 09 ○ 10 ○ **donnant la formation?** 11 ○ 12 ○ **offrant d'autres appuis?** 13 ○ 14 ○ *Si "OUI" à une des réponses, posez les questions 46 à 58.* 1 ○ *Si "NON" à toutes les réponses, Passez à 45 et répétez pour la matière suivante à 44.* 2 ○ *Si aucune autre matière suivie, Passez à 60.*
46. Outre l'employeur, qui a payé pour ce programme de formation ou d'éducation?	*(Les réponses multiples sont acceptées)* Lui ou elle-même/la famille 1 ○ Le gouvernement 2 ○ Autre 3 ○ Personne d'autre 4 ○ Pas de frais 5 ○ Ne sait pas 6 ○
47. Où avez-vous suivi ce programme de formation ou d'éducation? Était-ce ..	Oui Non **à votre lieu de travail?** 01 ○ 02 ○ **dans un centre de formation?** 03 ○ 04 ○ **à l'université?** 05 ○ 06 ○ **au collège?** 07 ○ 08 ○ **dans une école primaire ou secondaire?** 09 ○ 10 ○ **dans une école de commerce?** 11 ○ 12 ○ **ailleurs?** 13 ○ 14 ○

Cours 2	Cours 3	Cours 4	Cours 5
Oui Non	Oui Non	Oui Non	Oui Non
payant les frais de scolarité? 01 ○ 02 ○	**payant les frais de scolarité?** 01 ○ 02 ○	**payant les frais de scolarité?** 01 ○ 02 ○	**payant les frais de scolarité?** 01 ○ 02 ○
payant les frais du matériel scolaire? 03 ○ 04 ○	**payant les frais du matériel scolaire?** 03 ○ 04 ○	**payant les frais du matériel scolaire?** 03 ○ 04 ○	**payant les frais du matériel scolaire?** 03 ○ 04 ○
donnant un congé ou accordant un congé d'étude? 05 ○ 06 ○	**donnant un congé ou accordant un congé d'étude?** 05 ○ 06 ○	**donnant un congé ou accordant un congé d'étude?** 05 ○ 06 ○	**donnant un congé ou accordant un congé d'étude?** 05 ○ 06 ○
offrant les locaux ou les équipements? 07 ○ 08 ○	**offrant les locaux ou les équipements?** 07 ○ 08 ○	**offrant les locaux ou les équipements?** 07 ○ 08 ○	**offrant les locaux ou les équipements?** 07 ○ 08 ○
offrant le transport ou l'hébergement? 09 ○ 10 ○	**offrant le transport ou l'hébergement?** 09 ○ 10 ○	**offrant le transport ou l'hébergement?** 09 ○ 10 ○	**offrant le transport ou l'hébergement?** 09 ○ 10 ○
donnant la formation? 11 ○ 12 ○	**donnant la formation?** 11 ○ 12 ○	**donnant la formation?** 11 ○ 12 ○	**donnant la formation?** 11 ○ 12 ○
offrant d'autres appuis? 13 ○ 14 ○	**offrant d'autres appuis?** 13 ○ 14 ○	**offrant d'autres appuis?** 13 ○ 14 ○	**offrant d'autres appuis?** 13 ○ 14 ○
Si "OUI" à une des réponses, posez les questions 46 à 58. 1 ○	*Si "OUI" à une des réponses, posez les questions 46 à 58.* 1 ○	*Si "OUI" à une des réponses, posez les questions 46 à 58.* 1 ○	*Si "OUI" à une des réponses, posez les questions 46 à 58.* 1 ○
Si "NON" à toutes les réponses, Passez à 45 et répétez pour la matière suivante à 44. 2 ○	*Si "NON" à toutes les réponses, Passez à 45 et répétez pour la matière suivante à 44.* 2 ○	*Si "NON" à toutes les réponses, Passez à 45 et répétez pour la matière suivante à 44.* 2 ○	*Si "NON" à toutes les réponses, Passez à 60.* 2 ○
Si aucune autre matière suivie, Passez à 60.	*Si aucune autre matière suivie, Passez à 60.*	*Si aucune autre matière suivie, Passez à 60.*	
(Les réponses multiples sont acceptées)	*(Les réponses multiples sont acceptées)*	*(Les réponses multiples sont acceptées)*	*(Les réponses multiples sont acceptées)*
Lui ou elle-même/la famille 1 ○	Lui ou elle-même/la famille 1 ○	Lui ou elle-même/la famille 1 ○	Lui ou elle-même/la famille 1 ○
Le gouvernement 2 ○	Le gouvernement 2 ○	Le gouvernement 2 ○	Le gouvernement 2 ○
Autre 3 ○	Autre 3 ○	Autre 3 ○	Autre 3 ○
Personne d'autre 4 ○	Personne d'autre 4 ○	Personne d'autre 4 ○	Personne d'autre 4 ○
Pas de frais 5 ○	Pas de frais 5 ○	Pas de frais 5 ○	Pas de frais 5 ○
Ne sait pas 6 ○	Ne sait pas 6 ○	Ne sait pas 6 ○	Ne sait pas 6 ○
Oui Non	Oui Non	Oui Non	Oui Non
à votre lieu de travail? 01 ○ 02 ○	**à votre lieu de travail?** 01 ○ 02 ○	**à votre lieu de travail?** 01 ○ 02 ○	**à votre lieu de travail?** 01 ○ 02 ○
dans un centre de formation? 03 ○ 04 ○	**dans un centre de formation?** 03 ○ 04 ○	**dans un centre de formation?** 03 ○ 04 ○	**dans un centre de formation?** 03 ○ 04 ○
à l'université? 05 ○ 06 ○	**à l'université?** 05 ○ 06 ○	**à l'université?** 05 ○ 06 ○	**à l'université?** 05 ○ 06 ○
au collège? 07 ○ 08 ○	**au collège?** 07 ○ 08 ○	**au collège?** 07 ○ 08 ○	**au collège?** 07 ○ 08 ○
dans une école primaire ou secondaire? 09 ○ 10 ○	**dans une école primaire ou secondaire?** 09 ○ 10 ○	**dans une école primaire ou secondaire?** 09 ○ 10 ○	**dans une école primaire ou secondaire?** 09 ○ 10 ○
dans une école de commerce? 11 ○ 12 ○	**dans une école de commerce?** 11 ○ 12 ○	**dans une école de commerce?** 11 ○ 12 ○	**dans une école de commerce?** 11 ○ 12 ○
ailleurs? 13 ○ 14 ○	**ailleurs?** 13 ○ 14 ○	**ailleurs?** 13 ○ 14 ○	**ailleurs?** 13 ○ 14 ○

	Cours 1
48. Ce programme de formation ou d'éducation était-il donné par ..	Oui / Non **un établissement scolaire?** 1 ○ 2 ○ **des employés de votre entreprise?** 3 ○ 4 ○ **des consultants?** 5 ○ 6 ○ **quelqu'un d'autre?** 7 ○ 8 ○
49. Ce programme de formation ou d'éducation a-t-il été offert ..	Oui / Non **sous forme d'enseignement en classe?** 01 ○ 02 ○ **sous forme de contrat d'apprentissage ou de formation en cours d'emploi?** 03 ○ 04 ○ **à l'aide d'un ordinateur comme outil pédagogique?** 05 ○ 06 ○ **sous forme de télé-enseignement (comme les cours par correspondance ou à la télévision)?** 07 ○ 08 ○ **à l'aide d'autres méthodes?** 09 ○ 10 ○
50. Depuis janvier 1991, avez-vous suivi une partie ou la totalité de ce programme de formation ou d'éducation pendant <u>six heures ou plus</u> par jour?	Oui 1 ○ Non 2 ○ *Passez à 52*
51. Pendant combien de jours avez-vous suivi ce programme de formation ou d'éducation?	☐☐☐ Jours
52. Avez-vous suivi une partie ou la totalité de ce programme de formation ou d'éducation pendant <u>moins de six heures</u> par jour?	Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 54*
53. Combien d'heures comportait cette formation de moins de six heures par jour?	☐☐☐ Heures
54. Dans quelle mesure mettez-vous en application au travail les aptitudes ou les connaissances acquises au cours du programme de formation ou d'éducation? *(Lisez les catégories)*	**Beaucoup** 5 ○ **Quelque peu** 6 ○ **Très peu** 7 ○ **Pas du tout** 8 ○
55. Est-ce votre employeur qui vous a suggéré de suivre la formation?	Oui 1 ○ *Passez à 57* Non 2 ○
56. Qui a pris l'initiative de la formation? *(Lisez les catégories)*	**Demande émanant de vous-même ou des autres employés** 3 ○ **Formation intégrée à la convention collective** 4 ○ **Formation recommandée ou offerte par le syndicat** 5 ○ **Exigences légales ou professionnelles** 6 ○ Autre 7 ○ Ne sait pas 8 ○
57. Avez-vous terminé la formation?	Oui 1 ○ *Passez à 45 et répétez pour la matière suivante à 44.* *Si pas d'autre matière suivie, <u>Passez à 60.</u>* Non 2 ○
58. Suivez-vous toujours le programme de formation ou d'éducation?	Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 45 et répétez pour la matière suivante à 44.* *Si pas d'autre matière suivie, <u>Passez à 60.</u>*

Cours 2	Cours 3	Cours 4	Cours 5
Oui Non un établissement scolaire? 1 ○ 2 ○ des employés de votre entreprise? 3 ○ 4 ○ des consultants? 5 ○ 6 ○ quelqu'un d'autre? 7 ○ 8 ○	Oui Non un établissement scolaire? 1 ○ 2 ○ des employés de votre entreprise? 3 ○ 4 ○ des consultants? 5 ○ 6 ○ quelqu'un d'autre? 7 ○ 8 ○	Oui Non un établissement scolaire? 1 ○ 2 ○ des employés de votre entreprise? 3 ○ 4 ○ des consultants? 5 ○ 6 ○ quelqu'un d'autre? 7 ○ 8 ○	Oui Non un établissement scolaire? 1 ○ 2 ○ des employés de votre entreprise? 3 ○ 4 ○ des consultants? 5 ○ 6 ○ quelqu'un d'autre? 7 ○ 8 ○
Oui Non sous forme d'enseignement en classe? 01 ○ 02 ○ sous forme de contrat d'apprentissage ou de formation en cours d'emploi? 03 ○ 04 ○ à l'aide d'un ordinateur comme outil pédagogique? 05 ○ 06 ○ sous forme de téléenseignement (comme les cours par correspondance ou à la télévision)? 07 ○ 08 ○ à l'aide d'autres méthodes? 09 ○ 10 ○	Oui Non sous forme d'enseignement en classe? 01 ○ 02 ○ sous forme de contrat d'apprentissage ou de formation en cours d'emploi? 03 ○ 04 ○ à l'aide d'un ordinateur comme outil pédagogique? 05 ○ 06 ○ sous forme de téléenseignement (comme les cours par correspondance ou à la télévision)? 07 ○ 08 ○ à l'aide d'autres méthodes? 09 ○ 10 ○	Oui Non sous forme d'enseignement en classe? 01 ○ 02 ○ sous forme de contrat d'apprentissage ou de formation en cours d'emploi? 03 ○ 04 ○ à l'aide d'un ordinateur comme outil pédagogique? 05 ○ 06 ○ sous forme de téléenseignement (comme les cours par correspondance ou à la télévision)? 07 ○ 08 ○ à l'aide d'autres méthodes? 09 ○ 10 ○	Oui Non sous forme d'enseignement en classe? 01 ○ 02 ○ sous forme de contrat d'apprentissage ou de formation en cours d'emploi? 03 ○ 04 ○ à l'aide d'un ordinateur comme outil pédagogique? 05 ○ 06 ○ sous forme de téléenseignement (comme les cours par correspondance ou à la télévision)? 07 ○ 08 ○ à l'aide d'autres méthodes? 09 ○ 10 ○
Oui 1 ○ Non 2 ○ *Passez à 52*	Oui 1 ○ Non 2 ○ *Passez à 52*	Oui 1 ○ Non 2 ○ *Passez à 52*	Oui 1 ○ Non 2 ○ *Passez à 52*
___ Jours	___ Jours	___ Jours	___ Jours
Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 54*	Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 54*	Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 54*	Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 54*
___ Heures	___ Heures	___ Heures	___ Heures
Beaucoup 5 ○ **Quelque peu** 6 ○ **Très peu** 7 ○ **Pas du tout** 8 ○	**Beaucoup** 5 ○ **Quelque peu** 6 ○ **Très peu** 7 ○ **Pas du tout** 8 ○	**Beaucoup** 5 ○ **Quelque peu** 6 ○ **Très peu** 7 ○ **Pas du tout** 8 ○	**Beaucoup** 5 ○ **Quelque peu** 6 ○ **Très peu** 7 ○ **Pas du tout** 8 ○
Oui 1 ○ *Passez à 57* Non 2 ○	Oui 1 ○ *Passez à 57* Non 2 ○	Oui 1 ○ *Passez à 57* Non 2 ○	Oui 1 ○ *Passez à 57* Non 2 ○
Demande émanant de vous-même ou des autres employés 3 ○ **Formation intégrée à la convention collective** 4 ○ **Formation recommandée ou offerte par le syndicat** 5 ○ **Exigences légales ou professionnelles** 6 ○ Autre 7 ○ Ne sait pas 8 ○	**Demande émanant de vous-même ou des autres employés** 3 ○ **Formation intégrée à la convention collective** 4 ○ **Formation recommandée ou offerte par le syndicat** 5 ○ **Exigences légales ou professionnelles** 6 ○ Autre 7 ○ Ne sait pas 8 ○	**Demande émanant de vous-même ou des autres employés** 3 ○ **Formation intégrée à la convention collective** 4 ○ **Formation recommandée ou offerte par le syndicat** 5 ○ **Exigences légales ou professionnelles** 6 ○ Autre 7 ○ Ne sait pas 8 ○	**Demande émanant de vous-même ou des autres employés** 3 ○ **Formation intégrée à la convention collective** 4 ○ **Formation recommandée ou offerte par le syndicat** 5 ○ **Exigences légales ou professionnelles** 6 ○ Autre 7 ○ Ne sait pas 8 ○
Oui 1 ○ *Passez à 45 et répétez pour la matière suivante à 44.* *Si pas d'autre matière suivie, Passez à 60.* Non 2 ○	Oui 1 ○ *Passez à 45 et répétez pour la matière suivante à 44.* *Si pas d'autre matière suivie, Passez à 60.* Non 2 ○	Oui 1 ○ *Passez à 45 et répétez pour la matière suivante à 44.* *Si pas d'autre matière suivie, Passez à 60.* Non 2 ○	Oui 1 ○ *Passez à 60* Non 2 ○
Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 45 et répétez pour la matière suivante à 44.* *Si pas d'autre matière suivie, Passez à 60.*	Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 45 et répétez pour la matière suivante à 44.* *Si pas d'autre matière suivie, Passez à 60.*	Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 45 et répétez pour la matière suivante à 44.* *Si pas d'autre matière suivie, Passez à 60.*	Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 60*

PARTIE D. FORMATION EN MILIEU DE TRAVAIL RELATIF À L'EMPLOYEUR

59. Cette formation fournie par l'employeur était-elle sous forme de formation en milieu de travail ou de formation sur le tas? Ceci comprend le temps mis à apprendre de nouvelles tâches ou augmenter vos compétences durant les heures de travail habituelles.

Oui [1] ○ *Passez à 62*

Non [2] ○ *Passez à 66*

60. Depuis janvier 1991, avez-vous reçu quelqu'autre formation en milieu de travail ou sur le tas non mentionnée auparavant? Ceci comprend le temps mis à apprendre de nouvelles tâches ou augmenter vos compétences durant les heures de travail habituelles.

Oui [3] ○ *Passez à 62*

Non [4] ○ *Passez à 66*

61. Depuis janvier 1991, avez-vous reçu de la formation en milieu de travail ou sur le tas? Ceci comprend le temps mis à apprendre de nouvelles tâches ou augmenter vos compétences durant les heures de travail habituelles.

Oui [1] ○

Non [2] ○ *Passez à 66*

62. Généralement, qui initiait la formation?

(Lisez les catégories) (Les réponses multiples sont acceptées)

Vous-même/autres employés	[3] ○
Votre superviseur	[4] ○
Exigences légales ou professionnelles	[5] ○
Recommandé par le syndicat/formation intégrée à la convention collective	[6] ○
Autre	[7] ○

63. Qui donnait habituellement cette formation en milieu de travail ou sur le tas? Était-ce donné par ..

(Les réponses multiples sont acceptées)

un superviseur/collègue de travail?	[1] ○
vous-même (de façon autodidacte)?	[2] ○
un instructeur de votre entreprise?	[3] ○
un instructeur de l'extérieur?	[4] ○
quelqu'un d'autre? *(spécifiez)*	[5] ○

64. Au cours des derniers 12 mois, avez-vous suivi un programme de formation en cours d'emploi ..

régulièrement?	[6] ○
à l'occasion?	[7] ○
rarement?	[8] ○
ne s'applique pas	[9] ○

65. Pour vous permettre de faire votre travail actuel efficacement, cette formation sur le tas reçue de votre employeur était-elle ..

très adéquate?	[1] ○
adéquate?	[2] ○
adéquate en partie seulement?	[3] ○
inadéquate?	[4] ○
ne s'applique pas	[5] ○

PARTIE E. PROGRAMMES DE FORMATION NON ORGANISÉS NI OFFERTS PAR LES EMPLOYEURS	Programme 1
66. Les quelques questions qui suivent portent sur les programmes de formation ou d'éducation qui n'étaient ni organisés ni offerts par un employeur. **Depuis janvier 1991, avez-vous suivi un programme de formation ou d'éducation, qui n'était pas appuyé par votre employeur?**	Oui 1 ○ Non 2 ○ *Passez à 97*
67. Suiviez-vous ce programme de formation ou d'éducation en vue d'obtenir .. *(Lisez toutes les catégories)*	**un diplôme d'études primaires ou secondaires?** Oui 3 ○ Non 4 ○ →
68. Quel(le) était le/la principal(e) domaine/matière d'étude de votre .. *(lisez l'item à la question 67 pour lequel "OUI" a été coché et posez les questions des postes 69 à 80)***?**	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐ ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐ ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐ ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐
69. Ce programme de formation ou d'éducation a-t-il été offert ..	Oui Non **sous forme d'enseignement en classe?** 01 ○ 02 ○ **à l'aide d'un ordinateur comme outil pédagogique?** 05 ○ 06 ○ **sous forme de télé-enseignement (comme les cours par correspondance ou à la télévision)?** 07 ○ 08 ○ **à l'aide d'autres méthodes?** 09 ○ 10 ○
70. Depuis janvier 1991, avez-vous suivi une partie ou la totalité de ce programme de formation ou d'éducation à temps plein?	Oui 1 ○ Non 2 ○ *Passez à 73*
71. Pendant combien de semaines avez-vous suivi le programme de formation ou d'éducation à temps plein?	☐☐ Semaines
72. Combien d'heures par semaine comportait le programme?	☐☐ Heures
73. Avez-vous suivi une partie ou la totalité de ce programme de formation ou d'éducation à temps partiel?	Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 76*
74. Pendant combien de semaines avez-vous suivi le programme de formation ou d'éducation à temps partiel?	☐☐ Semaines
75. Combien d'heures par semaine comportait le programme à temps partiel?	☐☐ Heures
76. Qui a payé les frais de scolarité de ce programme?	*(Les réponses multiples sont acceptées)* Lui ou elle-même/la famille 1 ○ Le gouvernement 2 ○ Syndicat ou association professionnelle 3 ○ Autre 4 ○ Pas de frais 5 ○ Ne sait pas 6 ○

Programme 2	Programme 3	Programme 4	Programme 5
un certificat d'apprentissage? Oui 3 ○ Non 4 ○ →	**un diplôme/certificat de métier ou de formation professionnelle?** Oui 3 ○ Non 4 ○ →	**un diplôme/certificat collégial?** Oui 3 ○ Non 4 ○ →	**un diplôme/certificat universitaire?** Oui 3 ○ Non 4 ○ *Si "OUI" à l'une des catégories de 67 :* Oui ○ *Passez à 68* Sinon ○ *Passez à 81*
Oui Non **sous forme d'enseignement en classe?** 01 ○ 02 ○ **sous forme de formation en cours d'emploi?** 03 ○ 04 ○ **à l'aide d'un ordinateur comme outil pédagogique?** 05 ○ 06 ○ **sous forme de télé-enseignement (comme les cours par correspondance ou à la télévision)?** 07 ○ 08 ○ **à l'aide d'autres méthodes?** 09 ○ 10 ○	Oui Non **sous forme d'enseignement en classe?** 01 ○ 02 ○ **sous forme de contrat d'apprentissage ou de formation en cours d'emploi?** 03 ○ 04 ○ **à l'aide d'un ordinateur comme outil pédagogique?** 05 ○ 06 ○ **sous forme de télé-enseignement (comme les cours par correspondance ou à la télévision)?** 07 ○ 08 ○ **à l'aide d'autres méthodes?** 09 ○ 10 ○	Oui Non **sous forme d'enseignement en classe?** 01 ○ 02 ○ **sous forme de contrat d'apprentissage ou de formation en cours d'emploi?** 03 ○ 04 ○ **à l'aide d'un ordinateur comme outil pédagogique?** 05 ○ 06 ○ **sous forme de télé-enseignement (comme les cours par correspondance ou à la télévision)?** 07 ○ 08 ○ **à l'aide d'autres méthodes?** 09 ○ 10 ○	Oui Non **sous forme d'enseignement en classe?** 01 ○ 02 ○ **sous forme de contrat d'apprentissage ou de formation en cours d'emploi?** 03 ○ 04 ○ **à l'aide d'un ordinateur comme outil pédagogique?** 05 ○ 06 ○ **sous forme de télé-enseignement (comme les cours par correspondance ou à la télévision)?** 07 ○ 08 ○ **à l'aide d'autres méthodes?** 09 ○ 10 ○
Oui 1 ○ Non 2 ○ *Passez à 73*	Oui 1 ○ Non 2 ○ *Passez à 73*	Oui 1 ○ Non 2 ○ *Passez à 73*	Oui 1 ○ Non 2 ○ *Passez à 73*
Semaines	Semaines	Semaines	Semaines
Heures	Heures	Heures	Heures
Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 76*	Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 76*	Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 76*	Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 76*
Semaines	Semaines	Semaines	Semaines
Heures	Heures	Heures	Heures
(Les réponses multiples sont acceptées) Lui ou elle-même/la famille 1 ○ Le gouvernement 2 ○ Syndicat ou association professionnelle 3 ○ Autre 4 ○ Pas de frais 5 ○ Ne sait pas 6 ○	*(Les réponses multiples sont acceptées)* Lui ou elle-même/la famille 1 ○ Le gouvernement 2 ○ Syndicat ou association professionnelle 3 ○ Autre 4 ○ Pas de frais 5 ○ Ne sait pas 6 ○	*(Les réponses multiples sont acceptées)* Lui ou elle-même la famille 1 ○ Le gouvernement 2 ○ Syndicat ou association professionnelle 3 ○ Autre 4 ○ Pas de frais 5 ○ Ne sait pas 6 ○	*(Les réponses multiples sont acceptées)* Lui ou elle-même la famille 1 ○ Le gouvernement 2 ○ Syndicat ou association professionnelle 3 ○ Autre 4 ○ Pas de frais 5 ○ Ne sait pas 6 ○

	Programme 1 Diplôme primaire/ secondaire
77. Quelle était la raison principale pour laquelle vous avez suivi ce programme? Était-ce ..	**en vue de votre carrière ou de votre emploi?** 7 ○ *Passez à 78* **par intérêt personnel?** 8 ○ autre 9 ○ *Passez à 79*
78. Dans quelle mesure mettez-vous en application au travail les aptitudes ou les connaissances acquises au cours du programme de formation ou d'éducation? *(Lisez les catégories)*	**Beaucoup** 1 ○ **Quelque peu** 2 ○ **Très peu** 3 ○ **Pas du tout** 4 ○ Ne s'applique pas 5 ○
79. Depuis janvier 1991, avez-vous reçu un diplôme ou un certificat pour la formation suivie?	Oui 6 ○ *Passez à 68 et répétez pour le programme suivant à 67.* *Si aucun autre programme suivi, Passez à 82.* Non 7 ○
80. Suivez-vous toujours le programme de formation ou d'éducation?	Oui 8 ○ Non 9 ○ *Passez à 68 et répétez pour le programme suivant à 67.* *Si aucun autre programme suivi, Passez à 82.*

Programme 2	Programme 3	Programme 4	Programme 5
Certificat d'apprentissage	Diplôme de formation professionnelle	Diplôme collégial	Diplôme universitaire
en vue de votre carrière ou de votre emploi? 7 ○ *Passez à 78*	**en vue de votre carrière ou de votre emploi?** 7 ○ *Passez à 78*	**en vue de votre carrière ou de votre emploi?** 7 ○ *Passez à 78*	**en vue de votre carrière ou de votre emploi?** 7 ○ *Passez à 78*
par intérêt personnel? 8 ○ } *Passez à 79*	**par intérêt personnel?** 8 ○ } *Passez à 79*	**par intérêt personnel?** 8 ○ } *Passez à 79*	**par intérêt personnel?** 8 ○ } *Passez à 79*
autre 9 ○	autre 9 ○	autre 9 ○	autre 9 ○
Beaucoup 1 ○	**Beaucoup** 1 ○	**Beaucoup** 1 ○	**Beaucoup** 1 ○
Quelque peu 2 ○	**Quelque peu** 2 ○	**Quelque peu** 2 ○	**Quelque peu** 2 ○
Très peu 3 ○	**Très peu** 3 ○	**Très peu** 3 ○	**Très peu** 3 ○
Pas du tout 4 ○	**Pas du tout** 4 ○	**Pas du tout** 4 ○	**Pas du tout** 4 ○
Ne s'applique pas 5 ○	Ne s'applique pas 5 ○	Ne s'applique pas 5 ○	Ne s'applique pas 5 ○
Oui 6 ○	Oui 6 ○	Oui 6 ○	Oui 6 ○ *Passez à 82*
Passez à 68 et répétez pour le programme suivant à 67.	*Passez à 68 et répétez pour le programme suivant à 67.*	*Passez à 68 et répétez pour le programme suivant à 67.*	Non 7 ○
Si aucun autre programme suivi, Passez à 82.	*Si aucun autre programme suivi, Passez à 82.*	*Si aucun autre programme suivi, Passez à 82.*	
Non 7 ○	Non 7 ○	Non 7 ○	
Oui 8 ○	Oui 8 ○	Oui 8 ○	Oui 8 ○
Non 9 ○	Non 9 ○	Non 9 ○	Non 9 ○
Passez à 68 et répétez pour le programme suivant à 67.	*Passez à 68 et répétez pour le programme suivant à 67.*	*Passez à 68 et répétez pour le programme suivant à 67.*	*Passez à 82*
Si aucun autre programme suivi, Passez à 82.	*Si aucun autre programme suivi, Passez à 82.*	*Si aucun autre programme suivi, Passez à 82.*	

PARTIE F. COURS NON ORGANISÉS NI OFFERTS PAR L'EMPLOYEUR	Cours 1
81. Est-ce que la formation était donnée sous forme de cours, d'atelier, de séminaire ou sous forme d'auto-apprentissage?	Oui 1 ○ *Passez à 83* Non 2 ○ *Passez à 97*
82. Depuis janvier 1991, avez-vous suivi d'autres cours, ateliers, séminaires ou reçu de la formation sous forme d'auto-apprentissage auxquels ne participait pas votre employeur et qui ne faisaient pas partie du(des) programme(s) d'étude déjà mentionné?	Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 97*
83. Quels(les) étaient les principaux(les) domaines/matières d'étude de ce programme de formation ou d'éducation? *(Inscrivez chaque matière séparément dans chaque cours (1 à 5) et posez les questions des postes 84 à 96.)*	
84. Quelle était la principale raison pour laquelle vous avez pris le programme de .. *(lisez la matière du poste 83)*? **Était-ce ..**	**en vue de votre carrière ou de votre emploi?** 5 ○ *Passez à 87* **par intérêt personnel?** 6 ○ autre 7 ○
85. Où avez-vous suivi ce programme de formation ou d'éducation? Était-ce à ..	Oui Non **une école?** 1 ○ 2 ○ **un centre communautaire?** 3 ○ 4 ○ **un centre sportif ou de loisirs?** 5 ○ 6 ○ **ailleurs?** 7 ○ 8 ○
86. Combien d'heures comportait la formation?	Heures *Passez à 96*
87. Où avez-vous suivi ce programme de formation ou d'éducation? Était-ce ..	Oui Non **à l'université?** 01 ○ 02 ○ **au collège?** 03 ○ 04 ○ **dans une école primaire ou secondaire?** 05 ○ 06 ○ **dans une école de commerce?** 07 ○ 08 ○ **ailleurs?** 09 ○ 10 ○
88. Ce programme de formation ou d'éducation était-il offert ..	Oui Non **sous forme d'enseignement en classe?** 01 ○ 02 ○ **sous forme de contrat d'apprentissage ou de formation en cours d'emploi?** 03 ○ 04 ○ **à l'aide d'un ordinateur comme outil pédagogique?** 05 ○ 06 ○ **sous forme de télé-enseignement (comme les cours par correspondance ou à la télévision)?** 07 ○ 08 ○ **à l'aide d'autres méthodes?** 09 ○ 10 ○

Cours 2	Cours 3	Cours 4	Cours 5
en vue de votre carrière ou de votre emploi? 5 ○ *Passez à 87*	en vue de votre carrière ou de votre emploi? 5 ○ *Passez à 87*	en vue de votre carrière ou de votre emploi? 5 ○ *Passez à 87*	en vue de votre carrière ou de votre emploi? 5 ○ *Passez à 87*
par intérêt personnel? 6 ○	par intérêt personnel? 6 ○	par intérêt personnel? 6 ○	par intérêt personnel? 6 ○
autre 7 ○	autre 7 ○	autre 7 ○	autre 7 ○
Oui Non	Oui Non	Oui Non	Oui Non
une école? 1 ○ 2 ○	une école? 1 ○ 2 ○	une école? 1 ○ 2 ○	une école? 1 ○ 2 ○
un centre communautaire? 3 ○ 4 ○	un centre communautaire? 3 ○ 4 ○	un centre communautaire? 3 ○ 4 ○	un centre communautaire? 3 ○ 4 ○
un centre sportif ou de loisirs? 5 ○ 6 ○	un centre sportif ou de loisirs? 5 ○ 6 ○	un centre sportif ou de loisirs? 5 ○ 6 ○	un centre sportif ou de loisirs? 5 ○ 6 ○
ailleur? 7 ○ 8 ○	ailleurs? 7 ○ 8 ○	ailleurs? 7 ○ 8 ○	ailleurs? 7 ○ 8 ○
Heures → *Passez à 96*	Heures → *Passez à 96*	Heures → *Passez à 96*	Heures → *Passez à 96*
Oui Non	Oui Non	Oui Non	Oui Non
à l'université? 01 ○ 02 ○	à l'université? 01 ○ 02 ○	à l'université? 01 ○ 02 ○	à l'université? 01 ○ 02 ○
au collège? 03 ○ 04 ○	au collège? 03 ○ 04 ○	au collège? 03 ○ 04 ○	au collège? 03 ○ 04 ○
dans une école primaire ou secondaire? 05 ○ 06 ○	dans une école primaire ou secondaire? 05 ○ 06 ○	dans une école primaire ou secondaire? 05 ○ 06 ○	dans une école primaire ou secondaire? 05 ○ 06 ○
dans une école de commerce? 07 ○ 08 ○	dans une école de commerce? 07 ○ 08 ○	dans une école de commerce? 07 ○ 08 ○	dans une école de commerce? 07 ○ 08 ○
ailleurs? 09 ○ 10 ○	ailleurs? 09 ○ 10 ○	ailleurs? 09 ○ 10 ○	ailleurs? 09 ○ 10 ○
Oui Non	Oui Non	Oui Non	Oui Non
sous forme d'enseignement en classe? 01 ○ 02 ○	sous forme d'enseignement en classe? 01 ○ 02 ○	sous forme d'enseignement en classe? 01 ○ 02 ○	sous forme d'enseignement en classe? 01 ○ 02 ○
sous forme de contrat d'apprentissage ou de formation en cours d'emploi? 03 ○ 04 ○	sous forme de contrat d'apprentissage ou de formation en cours d'emploi? 03 ○ 04 ○	sous forme de contrat d'apprentissage ou de formation en cours d'emploi? 03 ○ 04 ○	sous forme de contrat d'apprentissage ou de formation en cours d'emploi? 03 ○ 04 ○
à l'aide d'un ordinateur comme outil pédagogique? 05 ○ 06 ○	à l'aide d'un ordinateur comme outil pédagogique? 05 ○ 06 ○	à l'aide d'un ordinateur comme outil pédagogique? 05 ○ 06 ○	à l'aide d'un ordinateur comme outil pédagogique? 05 ○ 06 ○
sous forme de téléenseignement (comme les cours par correspondance ou à la télévision)? 07 ○ 08 ○	sous forme de téléenseignement (comme les cours par correspondance ou à la télévision)? 07 ○ 08 ○	sous forme de téléenseignement (comme les cours par correspondance ou à la télévision)? 07 ○ 08 ○	sous forme de téléenseignement (comme les cours par correspondance ou à la télévision)? 07 ○ 08 ○
à l'aide d'autres méthodes? 09 ○ 10 ○	à l'aide d'autres méthodes? 09 ○ 10 ○	à l'aide d'autres méthodes? 09 ○ 10 ○	à l'aide d'autres méthodes? 09 ○ 10 ○

	Cours 1
89. Depuis janvier 1991, avez-vous suivi une partie ou la totalité de ce programme de formation ou d'éducation pendant <u>six heures ou plus</u> par jour?	Oui 1 ○ Non 2 ○ *Passez à 91*
90. Pendant combien de jours avez-vous suivi ce programme de formation ou d'éducation?	☐☐☐ Jours
91. Avez-vous suivi une partie ou la totalité de ce programme de formation ou d'éducation pendant <u>moins de six heures</u> par jour?	Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 93*
92. Au total, combien d'heures comportait cette formation de moins de six heures par jour?	☐☐☐ Heures
93. Dans quelle mesure mettez-vous en application au travail les aptitudes ou les connaissances acquises au cours du programme de formation ou d'éducation? *(Lisez les catégories)*	**Beaucoup** 5 ○ **Quelque peu** 6 ○ **Très peu** 7 ○ **Pas du tout** 8 ○ Ne s'applique pas 9 ○
94. Avez-vous terminé cette formation?	Oui 1 ○ *Passez à 96* Non 2 ○
95. Suivez-vous toujours ce programme de formation ou d'éducation?	Oui 3 ○ Non 4 ○
96. Qui a payé les frais de scolarité pour le programme de formation ou d'éducation?	*(Les réponses multiples sont acceptées)* Lui ou elle-même/la famille 1 ○ Le gouvernement 2 ○ Syndicat ou association professionnelle 3 ○ Autre 4 ○ Pas de frais 5 ○ Ne sait pas 6 ○ *Passez à 84 et répétez pour la matière suivante à 83.* *Si aucune autre matière suivie, <u>Passez à 97.</u>*

Cours 2	Cours 3	Cours 4	Cours 5
Oui 1 ○ Non 2 ○ *Passez à 91*	Oui 1 ○ Non 2 ○ *Passez à 91*	Oui 1 ○ Non 2 ○ *Passez à 91*	Oui 1 ○ Non 2 ○ *Passez à 91*
___ Jours	___ Jours	___ Jours	___ Jours
Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 93*	Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 93*	Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 93*	Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 93*
___ Heures	___ Heures	___ Heures	___ Heures
Beaucoup 5 ○ **Quelque peu** 6 ○ **Très peu** 7 ○ **Pas du tout** 8 ○ Ne s'applique pas 9 ○	**Beaucoup** 5 ○ **Quelque peu** 6 ○ **Très peu** 7 ○ **Pas du tout** 8 ○ Ne s'applique pas 9 ○	**Beaucoup** 5 ○ **Quelque peu** 6 ○ **Très peu** 7 ○ **Pas du tout** 8 ○ Ne s'applique pas 9 ○	**Beaucoup** 5 ○ **Quelque peu** 6 ○ **Très peu** 7 ○ **Pas du tout** 8 ○ Ne s'applique pas 9 ○
Oui 1 ○ *Passez à 96* Non 2 ○	Oui 1 ○ *Passez à 96* Non 2 ○	Oui 1 ○ *Passez à 96* Non 2 ○	Oui 1 ○ *Passez à 96* Non 2 ○
Oui 3 ○ Non 4 ○	Oui 3 ○ Non 4 ○	Oui 3 ○ Non 4 ○	Oui 3 ○ Non 4 ○
(Les réponses multiples sont acceptées) Lui ou elle-même/la famille 1 ○ Le gouvernement 2 ○ Syndicat ou association professionnelle 3 ○ Autre 4 ○ Pas de frais 5 ○ Ne sait pas 6 ○ *Passez à 84 et répétez pour la matière suivante à 83.* *Si aucune autre matière suivie, Passez à 97.*	*(Les réponses multiples sont acceptées)* Lui ou elle-même/la famille 1 ○ Le gouvernement 2 ○ Syndicat ou association professionnelle 3 ○ Autre 4 ○ Pas de frais 5 ○ Ne sait pas 6 ○ *Passez à 84 et répétez pour la matière suivante à 83.* *Si aucune autre matière suivie, Passez à 97.*	*(Les réponses multiples sont acceptées)* Lui ou elle-même/la famille 1 ○ Le gouvernement 2 ○ Syndicat ou association professionnelle 3 ○ Autre 4 ○ Pas de frais 5 ○ Ne sait pas 6 ○ *Passez à 84 et répétez pour la matière suivante à 83.* *Si aucune autre matière suivie, Passez à 97.*	*(Les réponses multiples sont acceptées)* Lui ou elle-même/la famille 1 ○ Le gouvernement 2 ○ Syndicat ou association professionnelle 3 ○ Autre 4 ○ Pas de frais 5 ○ Ne sait pas 6 ○ *Passez à 97*

PARTIE G. TOUT AUTRE COURS NON ORGANISÉ NI OFFERT PAR L'EMPLOYEUR	Cours 1
97. Depuis janvier 1991, vous êtes-vous inscrit à des cours portant sur un passe-temps ou une activité de loisirs, des cours de développement personnel ou tout autre cours de formation ou d'éducation?	Oui 1 ○ Non 2 ○ *Passez à 112*
98. Quels(les) étaient les principaux(les) domaines/matières d'étude de ce programme de formation ou d'éducation? *(Inscrivez chaque matière séparément dans chaque cours (1 à 5) et posez les questions des postes 99 à 111.)*	
99. Quelle était la raison principale pour laquelle vous avez pris la programme de .. *(lisez la matière du poste 98)*? **Était-ce ..**	**en vue de votre carrière ou de votre emploi?** 3 ○ *Passez à 102* **par intérêt personnel?** 4 ○ autre 5 ○
100. Où avez-vous suivi ce programme de formation ou d'éducation? Était-ce à ..	Oui Non **une école?** 1 ○ 2 ○ **un centre communautaire?** 3 ○ 4 ○ **un centre sportif ou de loisirs?** 5 ○ 6 ○ **ailleurs?** 7 ○ 8 ○
101. Combien d'heures comportait la formation?	Heures *Passez à 111*
102. Où avez-vous suivi ce programme de formation ou d'éducation? Était-ce ..	Oui Non **à l'université?** 01 ○ 02 ○ **au collège?** 03 ○ 04 ○ **dans une école primaire ou secondaire?** 05 ○ 06 ○ **dans une école de commerce?** 07 ○ 08 ○ **ailleurs?** 09 ○ 10 ○
103. Ce programme de formation ou d'éducation était-il offert ..	Oui Non **sous forme d'enseignement en classe?** 1 ○ 2 ○ **à l'aide d'un ordinateur comme outil pédagogique?** 3 ○ 4 ○ **sous forme de télé-enseignement (comme les cours par correspondance ou à la télévision)?** 5 ○ 6 ○ **à l'aide d'autres méthodes?** 7 ○ 8 ○

Cours 2	Cours 3	Cours 4	Cours 5
en vue de votre carrière ou de votre emploi? 3 ○ *Passez à 102*	en vue de votre carrière ou de votre emploi? 3 ○ *Passez à 102*	en vue de votre carrière ou de votre emploi? 3 ○ *Passez à 102*	en vue de votre carrière ou de votre emploi? 3 ○ *Passez à 102*
par intérêt personnel? 4 ○	par intérêt personnel? 4 ○	par intérêt personnel? 4 ○	par intérêt personnel? 4 ○
autre 5 ○	autre 5 ○	autre 5 ○	autre 5 ○
Oui Non	Oui Non	Oui Non	Oui Non
une école? 1 ○ 2 ○	une école? 1 ○ 2 ○	une école? 1 ○ 2 ○	une école? 1 ○ 2 ○
un centre communautaire? 3 ○ 4 ○	un centre communautaire? 3 ○ 4 ○	un centre communautaire? 3 ○ 4 ○	un centre communautaire? 3 ○ 4 ○
un centre sportif ou de loisirs? 5 ○ 6 ○	un centre sportif ou de loisirs? 5 ○ 6 ○	un centre sportif ou de loisirs? 5 ○ 6 ○	un centre sportif ou de loisirs? 5 ○ 6 ○
ailleurs? 7 ○ 8 ○	ailleurs? 7 ○ 8 ○	ailleurs? 7 ○ 8 ○	ailleurs? 7 ○ 8 ○
Heures → *Passez à 111*	Heures → *Passez à 111*	Heures → *Passez à 111*	Heures → *Passez à 111*
Oui Non	Oui Non	Oui Non	Oui Non
à l'université? 01 ○ 02 ○	à l'université? 01 ○ 02 ○	à l'université? 01 ○ 02 ○	à l'université? 01 ○ 02 ○
au collège? 03 ○ 04 ○	au collège? 03 ○ 04 ○	au collège? 03 ○ 04 ○	au collège? 03 ○ 04 ○
dans une école primaire ou secondaire? 05 ○ 06 ○	dans une école primaire ou secondaire? 05 ○ 06 ○	dans une école primaire ou secondaire? 05 ○ 06 ○	dans une école primaire ou secondaire? 05 ○ 06 ○
dans une école de commerce? 07 ○ 08 ○	dans une école de commerce? 07 ○ 08 ○	dans une école de commerce? 07 ○ 08 ○	dans une école de commerce? 07 ○ 08 ○
ailleurs? 09 ○ 10 ○	ailleurs? 09 ○ 10 ○	ailleurs? 09 ○ 10 ○	ailleurs? 09 ○ 10 ○
Oui Non	Oui Non	Oui Non	Oui Non
sous forme d'enseignement en classe? 1 ○ 2 ○	sous forme d'enseignement en classe? 1 ○ 2 ○	sous forme d'enseignement en classe? 1 ○ 2 ○	sous forme d'enseignement en classe? 1 ○ 2 ○
à l'aide d'un ordinateur comme outil pédagogique? 3 ○ 4 ○	à l'aide d'un ordinateur comme outil pédagogique? 3 ○ 4 ○	à l'aide d'un ordinateur comme outil pédagogique? 3 ○ 4 ○	à l'aide d'un ordinateur comme outil pédagogique? 3 ○ 4 ○
sous forme de télé-enseignement (comme les cours par correspondance ou à la télévision)? 5 ○ 6 ○	sous forme de télé-enseignement (comme les cours par correspondance ou à la télévision)? 5 ○ 6 ○	sous forme de télé-enseignement (comme les cours par correspondance ou à la télévision)? 5 ○ 6 ○	sous forme de télé-enseignement (comme les cours par correspondance ou à la télévision)? 5 ○ 6 ○
à l'aide d'autres méthodes? 7 ○ 8 ○	à l'aide d'autres méthodes? 7 ○ 8 ○	à l'aide d'autres méthodes? 7 ○ 8 ○	à l'aide d'autres méthodes? 7 ○ 8 ○

	Cours 1
104. Depuis janvier 1991, avez-vous suivi une partie ou la totalité de ce programme de formation ou d'éducation pendant <u>six heures ou plus</u> par jour?	Oui 1 ○ Non 2 ○ *Passez à 106*
105. Pendant combien de jours avez-vous suivi ce programme de formation ou d'éducation?	☐☐☐ Jours
106. Avez-vous suivi une partie ou la totalité de ce programme de formation ou d'éducation pendant <u>moins de six heures</u> par jour?	Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 108*
107. Au total, combien d'heures par semaine comportait cette formation de moins de six heures par jour?	☐☐☐ Heures
108. Dans quelle mesure mettez-vous en application au travail les aptitudes ou les connaissances acquises au cours du programme de formation ou d'éducation? *(Lisez les catégories)*	**Beaucoup** 5 ○ **Quelque peu** 6 ○ **Très peu** 7 ○ **Pas du tout** 8 ○ Ne s'applique pas 9 ○
109. Avez-vous terminé cette formation?	Oui 1 ○ *Passez à 111* Non 2 ○
110. Suivez-vous toujours ce programme de formation ou d'éducation?	Oui 3 ○ Non 4 ○
111. Qui a payé les frais de scolarité pour le programme de formation ou d'éducation?	*(Les réponses multiples sont acceptées)* Lui ou elle-même/la famille 1 ○ Le gouvernement 2 ○ Syndicat ou association professionnelle 3 ○ Autre 4 ○ Pas de frais 5 ○ Ne sait pas 6 ○ *Passez à 99 et répétez pour la matière suivante à 98.* *Si aucune autre matière suivie, <u>Passez à 112.</u>*

Cours 2	Cours 3	Cours 4	Cours 5
Oui 1 ○ Non 2 ○ *Passez à 106*	Oui 1 ○ Non 2 ○ *Passez à 106*	Oui 1 ○ Non 2 ○ *Passez à 106*	Oui 1 ○ Non 2 ○ *Passez à 106*
___ Jours	___ Jours	___ Jours	___ Jours
Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 108*	Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 108*	Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 108*	Oui 3 ○ Non 4 ○ *Passez à 108*
___ Heures	___ Heures	___ Heures	___ Heures
Beaucoup 5 ○ **Quelque peu** 6 ○ **Très peu** 7 ○ **Pas du tout** 8 ○ Ne s'applique pas 9 ○	**Beaucoup** 5 ○ **Quelque peu** 6 ○ **Très peu** 7 ○ **Pas du tout** 8 ○ Ne s'applique pas 9 ○	**Beaucoup** 5 ○ **Quelque peu** 6 ○ **Très peu** 7 ○ **Pas du tout** 8 ○ Ne s'applique pas 9 ○	**Beaucoup** 5 ○ **Quelque peu** 6 ○ **Très peu** 7 ○ **Pas du tout** 8 ○ Ne s'applique pas 9 ○
Oui 1 ○ *Passez à 111* Non 2 ○	Oui 1 ○ *Passez à 111* Non 2 ○	Oui 1 ○ *Passez à 111* Non 2 ○	Oui 1 ○ *Passez à 111* Non 2 ○
Oui 3 ○ Non 4 ○	Oui 3 ○ Non 4 ○	Oui 3 ○ Non 4 ○	Oui 3 ○ Non 4 ○
(Les réponses multiples sont acceptées) Lui ou elle-même/la famille 1 ○ Le gouvernement 2 ○ Syndicat ou association professionnelle 3 ○ Autre 4 ○ Pas de frais 5 ○ Ne sait pas 6 ○ *Passez à 99 et répétez pour la matière suivante à 98.* *Si aucune autre matière suivie, Passez à 112.*	*(Les réponses multiples sont acceptées)* Lui ou elle-même/la famille 1 ○ Le gouvernement 2 ○ Syndicat ou association professionnelle 3 ○ Autre 4 ○ Pas de frais 5 ○ Ne sait pas 6 ○ *Passez à 99 et répétez pour la matière suivante à 98.* *Si aucune autre matière suivie, Passez à 112.*	*(Les réponses multiples sont acceptées)* Lui ou elle-même/la famille 1 ○ Le gouvernement 2 ○ Syndicat ou association professionnelle 3 ○ Autre 4 ○ Pas de frais 5 ○ Ne sait pas 6 ○ *Passez à 99 et répétez pour la matière suivante à 98.* *Si aucune autre matière suivie, Passez à 112.*	*(Les réponses multiples sont acceptées)* Lui ou elle-même/la famille 1 ○ Le gouvernement 2 ○ Syndicat ou association professionnelle 3 ○ Autre 4 ○ Pas de frais 5 ○ Ne sait pas 6 ○ *Passez à 112*

PARTIE H. QUESTIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

112. À L'INTERVIEWEUR :

Si "OUI" à 18
OU
Si "NON" à 20 } 1 ○ *Passez à 113*

Sinon 2 ○ *Passez à 120*

113. Les quelques questions qui suivent sont d'ordre général.
(Dans le cas de travailleurs autonomes, remplacez le mot "employeur" par "entreprise".)

Votre employeur exerce-t-il ou exerçait-il des activités à plus d'un emplacement au Canada?

Oui 3 ○

Non 4 ○

114. Environ combien de personnes en tout travaillent ou travaillaient à tous les emplacements situés au Canada? Était-ce ..

moins de 20? 5 ○

20 à 99? 6 ○

100 à 499? 7 ○

500 ou plus? 8 ○

ne sait pas 9 ○

115. En général, la formation offerte par votre employeur à vous ou vos confrères était-elle ..

très adéquate? 1 ○

adéquate? 2 ○

adéquate en partie seulement? 3 ○

inadéquate? 4 ○

ne s'applique pas/pas reçu de formation 5 ○

116. Depuis janvier 1991, y avait-il des programmes de formation ou d'éducation dont vous AVIEZ BESOIN pour votre travail mais que vous n'avez pas suivis?

Oui 6 ○

Non 7 ○ *Passez à 118*

117. Pour quelles raisons n'avez-vous pas suivi ce programme de formation ou d'éducation?
(Les réponses multiples sont acceptées)

Trop occupé(e) 1 ○

Programmes de formation non offerts 2 ○

Trop cher/pas d'argent 3 ○

Responsabilités familiales 4 ○

Raisons de santé 5 ○

Autre 6 ○

118. Étiez-vous membre d'un syndicat ou autre groupe qui négociait collectivement avec votre employeur?

Oui 7 ○ *Passez à 120*

Non 8 ○

119. Même si vous n'étiez pas membre d'un syndicat, votre salaire était-il couvert par une convention collective négociée par un syndicat ou autre groupe?

Oui 1 ○

Non 2 ○

Ne sait pas 3 ○

120. Depuis janvier 1991, y avait-il d'autres programmes de formation ou d'éducation que vous AURIEZ VOULU suivre mais n'avez pas suivis? Ceci inclut les cours suivis à des fins récréatives ou pour votre développement personnel.

Oui 4 ○

Non 5 ○ *Passez à 122*

121. Pour quelles raisons n'avez-vous pas suivi ce programme de formation ou d'éducation?

(Les réponses multiples sont acceptées)

Trop occupé(e) 1 ○

Programmes de formation non offerts 2 ○

Trop cher/pas d'argent 3 ○

Responsabilités familiales 4 ○

Raisons de santé 5 ○

Autre 6 ○

122. En 1991, quel était votre revenu provenant des sources suivantes?

Revenu total provenant des salaires ou des traitements avant impôt et retenues |_|_|_|_|_|_| .00

Sans revenu 1 ○

Ne sait pas 2 ○

Refus 3 ○

Revenu net (si travailleur autonome)
(Si "pertes" inscrire "sans revenu") |_|_|_|_|_|_| .00

Sans revenu 4 ○

Ne sait pas 5 ○

Refus 6 ○

Autres revenus tel que revenus d'investissement ou de pension, bourse d'études, etc. |_|_|_|_|_|_| .00

Sans revenu 7 ○

Ne sait pas 8 ○

Refus 9 ○

MERCI DE VOTRE COLLABORATION.

NOTES

NOTES

STATISTICS CANADA LIBRARY
BIBLIOTHÈQUE STATISTIQUE CANADA
1010299948

c. 3

Ca OOS

DATE DUE

	FEB - 2 2001		