

LA FORMATION PROFESSIONNELLE PARRAINÉE PAR L'EMPLOYEUR

Un panorama des possibilités de formation professionnelle offertes par les employeurs canadiens



Date de publication :

Mars 2023

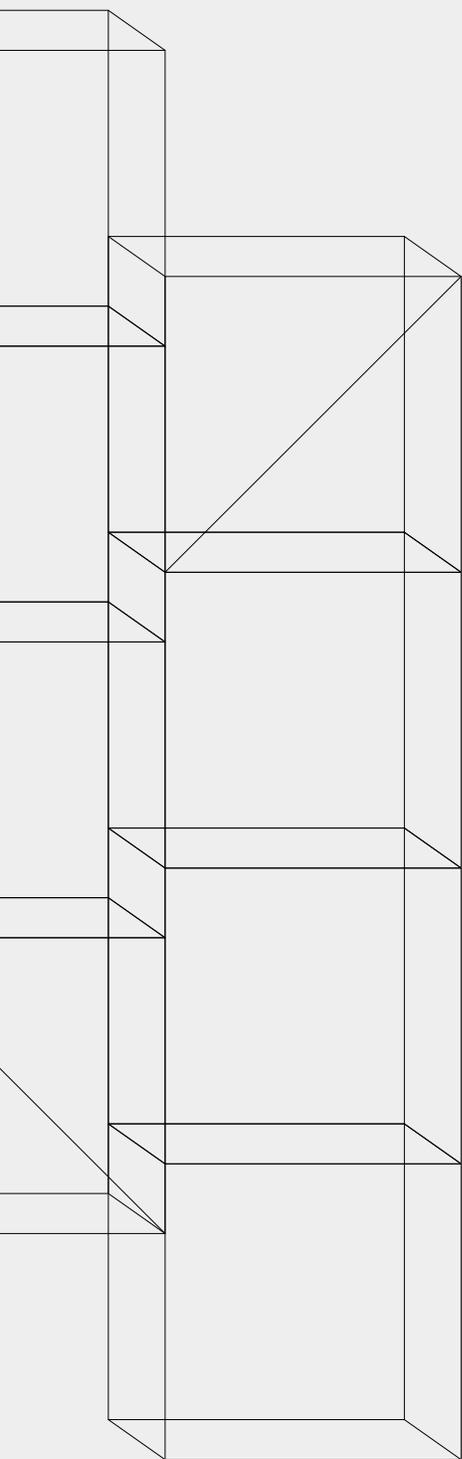
Le Centre des Compétences futures (CCF) est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste dont la mission est de préparer les Canadiens et Canadiennes à réussir sur le marché du travail. Nous croyons que chaque personne doit pouvoir compter sur ses compétences pour réussir dans un marché du travail en constante évolution. Notre communauté pancanadienne travaille de concert pour trouver, tester, mesurer et faire connaître des approches novatrices permettant d'évaluer et de développer les compétences dont les Canadiens et Canadiennes ont besoin pour s'épanouir aujourd'hui et dans les années à venir. Le Centre des Compétences futures a été fondé par un consortium dont les membres sont l'Université Ryerson, Blueprint ADE et le Conference Board du Canada. Il est financé par le programme Compétences futures du gouvernement du Canada.

Le Conseil d'information sur le marché du travail (CIMT) est un organisme de recherche à but non lucratif dont la mission est de veiller à ce que les Canadiens et Canadiennes disposent des informations et des connaissances nécessaires pour évoluer dans le monde changeant du travail. Notre mission est de leur fournir de l'information fiable et actuelle sur le marché du travail, présentée de façon conviviale, afin de faciliter la prise de décisions.

Shift Insights est un atelier de recherche et de politique qui se penche sur les défis et les opportunités sociaux, économiques et technologiques auxquels le Canada est confronté. Nous produisons des recherches et des conseils opportuns pour améliorer la compréhension et la prise de décision à travers un large éventail de priorités politiques et stratégiques

Le rapport « La formation parrainée par l'employeur » est financé par le programme Compétences futures du gouvernement du Canada.

Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.



Auteurs

DANIEL MUNRO

CO-FOUNDER & PRINCIPAL, SHIFT INSIGHTS

Le Dr Daniel Munro est agrégé supérieur, enseignant et directeur des projets politiques au sein de l'Innovation Policy Lab de la Munk School of Global Affairs and Public Policy, chercheur en résidence chez Actua, et codirecteur de Shift Insights. Avant cela, il était chargé de recherche à l'Institut Brookfield pour l'innovation + l'entrepreneuriat (2017-2021), directeur associé des politiques publiques au Conference Board du Canada (2008-2017) et analyste principal au Conseil des académies canadiennes (2007-2008). Les recherches de Dan portent sur les politiques en matière de science, de technologie et d'innovation, sur les compétences et l'éducation, ainsi que sur l'éthique appliquée, notamment l'éthique de l'innovation.

CREIG LAMB

CO-FOUNDER & PRINCIPAL, SHIFT INSIGHTS

Creig Lamb est codirecteur de Shift Insights, un organisme de recherche axé sur l'innovation et la politique technologique. Avant de rejoindre Shift, M. Creig a travaillé en tant que conseiller politique principal à l'Institut Brookfield pour l'innovation et l'entrepreneuriat (BII+E), où il a beaucoup écrit sur la technologie, l'évolution des compétences requises et la préparation des entreprises et de la main-d'œuvre à une économie en pleine transformation.

Remerciements

Nous souhaitons remercier les personnes suivantes pour leur soutien et leurs précieux commentaires et conseils sur ce projet de recherche : **Noel Baldwin, Tony Bonen, Behnoush Amery, Nancy Adossi, Steve Richter, Anthony Mantione, Michael Willcox and Suzanne Spiteri.**

Table des matières

1	Faits Saillants
2	Partie I : Introduction
3	Questions clés
4	Approche
4	Remarque sur les enquêtes canadiennes relatives aux formations parrainées par l'employeur
10	Partie II : Survol de la formation parrainée par l'employeur – types, modes, motivations
11	Qu'est-ce que la formation parrainée par l'employeur?
13	Pourquoi les employeurs offrent-ils des possibilités de formation?
16	Quels facteurs freinent les employeurs à offrir des occasions de formation?
20	Partie III : Les pratiques canadiennes en matière de formation parrainée par l'employeur
21	Quelle somme est consacrée à la formation parrainée par l'employeur?
29	Quels sont les employeurs qui parrainent la formation?
44	Qui reçoit de la formation?
51	Type de formation et de développement des compétences
57	Mesures incitatives et de soutien à la formation et au développement des compétences
65	Conclusion
67	Annexe A

Faits Saillants

- Ce rapport brosse le portrait de la formation professionnelle parrainée par l'employeur au Canada sur la base des données limitées actuellement disponibles. Il examine les niveaux, les types et les tendances d'investissements des entreprises en formation, précise quelles entreprises fournissent de la formation (et quels sont les employés qui en bénéficient) et analyse les facteurs qui incitent les entreprises à fournir de la formation, les obstacles auxquels elles sont confrontées, ainsi que les lacunes de l'écosystème qui nécessitent une attention particulière.
- Les données sur la formation parrainée par l'employeur au Canada sont pour la plupart *imprécises, obsolètes et mal adaptées à la comparaison dans le temps et entre les provinces et territoires*. Brosser un portrait, même approximatif, du rôle des employeurs dans l'écosystème des compétences et de la formation est un exercice de collage et de triangulation exigeant de choisir constamment entre des données plus robustes, mais plus anciennes, et des données plus récentes, mais moins fiables.
- L'examen des données disponibles sur la formation parrainée par l'employeur au Canada nous apprend qu'elle est :
 - *Limitée* : Les entreprises canadiennes investissent peu dans la formation – environ 240 \$ par employé par an – et accusent un retard par rapport aux entreprises comparables à l'étranger quant aux taux et au nombre d'heures de formation.
 - *Concentrée* : Les grandes entreprises sont plus susceptibles que les petites entreprises de fournir de la formation. Les employeurs des secteurs des services publics, des finances et des assurances et d'autres industries axées sur le savoir et les technologies ont des taux de formation supérieurs à la moyenne, tandis que les entreprises des secteurs du commerce de détail, de la foresterie et de l'extraction de pétrole et de gaz présentent des taux de formation inférieurs à la moyenne. Les entreprises du Québec et de l'Ontario sont plus susceptibles d'offrir de la formation que celles des Prairies ou des provinces atlantiques.
 - *Reliée au RCI et concentrée dans les milieux de travail* : Les entreprises, soucieuses du retour sur investissement (RCI), tendent à investir dans la formation pour répondre à des besoins immédiats, comme faciliter l'intégration et l'orientation, adopter des technologies, combler les écarts de compétences et mettre en œuvre des innovations. Elles privilégient les modes de formation en cours d'emploi sur le lieu de travail par rapport aux cours en classe et aux autres options externes.
 - *Inégalement répartie* : La formation est plus susceptible d'être offerte aux employés ayant un niveau d'éducation plus élevé; exerçant des fonctions professionnelles, scientifiques et technologiques; dans la force de l'âge actif (c'est-à-dire entre 25 et 54 ans par rapport à ceux qui ont entre 16 et 24 ans ou entre 54 et 65 ans); et occupant des postes permanents à temps plein (par rapport à ceux qui occupent des postes à temps partiel ou précaires).
- Pour obtenir une image plus claire de l'écosystème de la formation parrainée par l'employeur et évaluer si les mesures stratégiques produisent des résultats, des données de meilleure qualité sont nécessaires. Nous recommandons que Statistique Canada conçoive et mène une enquête permanente et représentative, fondée sur un échantillonnage important, qui pose des questions cohérentes sur les investissements et les activités de formation, les objectifs et les obstacles, les types, les modes de prestation, la répartition au sein des employés, l'utilisation et la valeur des programmes et des politiques de formation, ainsi que les caractéristiques démographiques et le rendement des entreprises.

Partie I : Introduction

La formation parrainée par l'employeur est une composante essentielle du paysage global du développement des compétences au Canada, qui comprend l'éducation formelle et informelle et la formation professionnelle. Elle contribue à combler les écarts entre l'enseignement formel et les compétences particulières requises sur le lieu de travail, y compris les écarts qui résultent des changements technologiques, réglementaires et autres changements économiques et sociaux. La formation aide les employeurs à améliorer la productivité et la qualité des produits et des services. Elle contribue également à une culture et à des pratiques d'apprentissage continu qui favorisent le développement des compétences des employés et améliorent les perspectives et les salaires tout au long de leur carrière.^{1 2 3 4 5 6}

Malgré l'importance de la formation parrainée par l'employeur, les connaissances actuelles sont limitées en ce qui concerne les investissements consacrés à la formation, les types de formation offerte, les modes de prestation, les résultats et les écarts entre les investissements et les possibilités selon les secteurs, les régions et les caractéristiques des employés. Les données canadiennes concernant les niveaux, les types, les tendances et les résultats de la formation parrainée par l'employeur sont en grande partie *peu fiables, périmées ou mal adaptées à la comparaison dans le temps et entre les provinces et territoires*. Brosser un portrait, même approximatif, de l'écosystème de la formation parrainée par l'employeur au Canada exige un travail important d'assemblage et de triangulation.

L'examen des données disponibles permet de dégager une image granuleuse du contexte de la formation au Canada. Sans offrir toute la clarté nécessaire pour bien connaître l'écosystème et donc pour concevoir des politiques susceptibles de l'améliorer, elle permet tout de même de tirer quelques constats. Comme le révèle ce rapport, la formation parrainée par l'employeur au Canada est limitée, concentrée, focalisée sur un retour sur investissement immédiat et distribuée de manière inéquitable. Plus précisément, la formation parrainée par l'employeur est :

- *limitée* sur le plan des dépenses et des heures d'enseignement;
- *concentrée chez les grands employeurs de certains secteurs* (notamment les services publics, les finances et les assurances, ainsi que les services professionnels, scientifiques et techniques) et dans certaines *régions* (Québec et Ontario);
- motivée par le *retour sur investissement* et, par conséquent, axée sur des besoins immédiats (tels que l'intégration ou l'orientation, l'adoption de technologies et l'innovation) plutôt que sur les avantages à plus long terme qui découlent d'autres types de formation professionnelle;
- plus susceptible d'être dispensée *en cours d'emploi et sur le lieu de travail* que dans des écoles ou d'autres organismes externes; et



- *répartie de manière inéquitable entre les employés, c'est-à-dire que des formations sont plus susceptibles d'être offertes aux employés qui ont un niveau d'éducation plus élevé, qui occupent des postes professionnels, techniques et managériaux, qui sont dans la force de l'âge actif (c'est-à-dire âgé de 25 à 54 ans contre les 16 à 24 ans ou les 54 à 65 ans) et qui ont des postes permanents à temps plein (plutôt que des postes à temps partiel ou précaires).*

Les maigres données indiquent également que les employeurs qui proposent des formations le font pour répondre aux pressions concurrentielles, pour combler les pénuries de main-d'œuvre qualifiée, ainsi que pour s'adapter aux nouvelles technologies et aux changements réglementaires. Ceux qui n'offrent pas de formation, ou qui l'offrent avec peine, invoquent des préoccupations liées au coût, au temps, à la disponibilité de formations pertinentes et au débauchage des employés plus qualifiés par les concurrents.

Ce rapport s'appuie sur la documentation et les données disponibles pour broser un tableau aussi exhaustif que possible des niveaux et des tendances de la formation parrainée par l'employeur; des types et des modes de prestation; des motivations et des obstacles à l'investissement dans la formation; et de la répartition des investissements entre les secteurs, les catégories d'entreprises et les apprenants. Le rapport évalue également le paysage des données : il relève les forces, les faiblesses et les lacunes, ainsi que les possibilités d'améliorer la collecte de données pour soutenir la connaissance et l'élaboration des politiques. Nous possédons suffisamment de renseignements pour conclure que des améliorations sont nécessaires dans l'écosystème de la formation lui-même et dans la collecte de données nécessaires pour analyser les pratiques des employeurs canadiens.

Questions clés

Nous avons cherché à obtenir un portrait aussi complet que possible non seulement des niveaux et des tendances d'investissement dans la formation, mais aussi des écarts d'investissement entre les secteurs, les types d'employeurs et les régions; des types de formation et des modes de prestation retenus; des facteurs qui motivent et entravent l'investissement; et de la répartition des possibilités de formation entre les employés (par exemple, selon l'âge, la profession et le niveau de scolarité). Plus précisément, l'étude et le rapport abordent les questions clés suivantes :

- *Combien* les entreprises et les employeurs investissent-ils dans le développement des compétences et la formation, tant en dollars qu'en proportion de budget?
- *Quelles catégories d'employeurs* offrent de la formation?
 - Comment les investissements diffèrent-ils selon les *caractéristiques de l'employeur*, telles que la taille de l'entreprise, le secteur et l'emplacement géographique?
 - *Quels employés* ont des possibilités de formation?
 - Comment les investissements diffèrent-ils selon les *caractéristiques des employés*, telles que l'âge, la profession et le niveau d'éducation?
- *Quels types de formations* et de possibilités d'apprentissage proposent les entreprises et employeurs?
- *Quels modes de prestation* sont utilisés pour les formations et activités de développement des compétences?



+ + + + + +
 + + + + + +
 + + + + + +
 + + + + + +

- Quelles sont les *motivations* des employeurs à offrir des possibilités de formation et de développement des compétences?
- Quels *obstacles* rencontrent les employeurs qui offrent des occasions de formation?
- Comment les entreprises et les employeurs peuvent-ils être *encouragés* à proposer des formations et des activités de développement des compétences ou être *soutenus* dans cette démarche?

L'étude et le rapport répondent en outre à des questions clés sur l'état des données disponibles, afin de fournir un aperçu des besoins d'amélioration dans la collecte de données pour une meilleure compréhension de l'écosystème de la formation parrainée par l'employeur. Plus précisément :

- Quelles sont les *forces* et *limites* des données actuelles?
- Quelles sont les *lacunes des données existantes qui devraient être comblées* pour permettre une compréhension plus exacte et plus complète de l'écosystème de la formation?

Approche

Faute de sources longitudinales complètes et fiables sur la formation et le perfectionnement parrainés par l'employeur au Canada, nous avons dû, pour répondre aux principales questions de recherche, combiner et analyser les résultats de sources disparates, identifier les données et les sources documentaires provinciales et territoriales susceptibles de combler les lacunes et relever les manques qui devront être comblés en matière de données et de documentation. Dans le cadre de notre recherche, nous avons :

- Collecté et examiné la *documentation pertinente* sur les dépenses, les activités et les résultats liés à la formation et au perfectionnement au Canada, y compris les rapports, les articles, les publications universitaires et autres documents pertinents recueillis auprès des industries et des associations commerciales. Ces travaux ont été menés dans une perspective nationale, mais tiennent compte de la documentation provinciale, territoriale et internationale, afin de combler certaines lacunes.
- Collecté et analysé des *enquêtes et d'autres sources de données* sur les dépenses, les activités et les résultats liés à la formation et au perfectionnement. Parmi ces données figurent celles de Statistique Canada (y compris les enquêtes sur la formation et sur d'autres sujets incluant des questions liées à la formation, comme l'innovation et l'adoption de technologies), des organismes statistiques provinciaux, des groupes de réflexion et des associations industrielles, ainsi que des organisations internationales.
- Consulté des membres d'organisations clés impliquées dans la collecte ou l'analyse de données sur la formation et le perfectionnement – y compris des agences statistiques, des groupes de réflexion, des associations industrielles et des universités – pour mieux connaître la disponibilité des données et les méthodes de collecte et d'analyse.

Remarque sur les enquêtes canadiennes relatives aux formations parrainées par l'employeur

Comprendre l'écosystème de la formation parrainée par l'employeur au Canada est un véritable exercice d'assemblage et de triangulation. Les données sur la formation parrainée par l'employeur proviennent de différentes enquêtes qui ne sont pas à jour, complètes, fiables et comparables dans le temps et entre les provinces et territoires. Chaque source se concentre sur des aspects sensiblement différents de la formation et présente des incohérences quant à la formulation des questions et à la définition de la formation. Par exemple, dans certaines enquêtes, on demande si les employeurs *ont fourni* des formations ou investi dans celles-ci, tandis que d'autres sondent *les plans ou les*



intentions. Très peu d'enquêtes permettent d'obtenir des résultats précis et fiables sur les dépenses, les heures d'enseignement, les types de formation et les modes de prestation. Elles sont encore moins nombreuses à apporter un éclairage sur les participants à la formation.

Les enquêtes qui donnaient un aperçu plus précis de la formation parrainée par l'employeur ont été abandonnées (*Enquête sur le milieu de travail et les employés* et *Enquête sur les technologies de pointe* de Statistique Canada; *Perspectives sur l'apprentissage et le perfectionnement* du Conference Board du Canada) ou ne sont plus d'actualité (notamment l'*Enquête sur le milieu de travail et les employés* de Statistique Canada et le *Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes* de l'Organisation de coopération et de développements économiques [OCDE]). En revanche, l'enquête sur les compétences de la Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur et du Conseil canadien des chefs d'entreprise est à jour, mais repose sur un petit échantillon et sonde uniquement les membres de ces organisations (principalement les grands employeurs), ce qui limite la justesse et la fiabilité de ses résultats. D'autres enquêtes sont fiables et à jour, mais ne s'intéressent que de manière indirecte ou imprécise à la formation parrainée par l'employeur (notamment l'*Enquête sur l'innovation et la stratégie d'entreprise*, l'*Enquête sur la qualité de l'emploi* et l'*Enquête canadienne sur la situation des entreprises* de Statistique Canada).

Une récente enquête menée par D2L et Innovative Research Group auprès d'employeurs et d'employés au Canada et aux États-Unis apporte une contribution appréciable, compte tenu de sa conception rigoureuse et créative et de la taille des échantillons (plus importante que celle des enquêtes récentes des groupes de réflexion). Toutefois, la structure et les questions de l'enquête sont uniques et, par conséquent, peu comparables à d'autres sources. De plus, l'enquête se concentre sur les petites et moyennes entreprises, laissant de côté le développement des compétences au sein des grandes entreprises. Il n'est pas clair non plus si elle sera reconduite en vue de dégager des tendances. De même, le premier sondage sur l'emploi et les compétences mené auprès d'un échantillon assez important par le Centre des Compétences futures (CCF), le Diversity Institute et l'Environics Institute fournit des informations utiles sur la formation parrainée par l'employeur du point de vue des employés. Les résultats ne sont toutefois pas facilement comparables à d'autres sources et les phases ultérieures du sondage ont en grande partie négligé la formation parrainée par l'employeur.

Il est urgent de disposer de meilleures données, plus récentes, sur la formation parrainée par l'employeur au Canada afin de permettre aux décideurs, aux chercheurs et aux employeurs de bien comprendre les schémas et les tendances et de disposer d'une base solide pour élaborer des politiques et prendre des décisions d'investissement.

Le tableau ci-dessous énumère et analyse les principales sources de données disponibles au Canada et indique les dates de collecte, les caractéristiques de l'échantillon, les données pertinentes à la formation et les limites. Un tableau plus complet figure à l'annexe A et fournit des précisions sur la conception, les caractéristiques et les limites des enquêtes.

Les données de formation parrainée par l'employeur : un *patchwork* canadien

Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) (Statistique Canada)

De 1999 à 2006 (abandonnée)

- *Échantillon* : ~6 000 employeurs; ~24 000 employés.
- *Données* : Données complètes et longitudinales présentant les perspectives des employeurs et des employés (y compris l'offre de formation; le nombre d'employés recevant une formation; les dépenses annuelles des employeurs consacrées à la formation; les sources de financement de la formation).
- *Limites* : Abandonnée; 16 ans de retard; certaines données ne sont pas accessibles au public.

Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA) (OCDE)

2012 (premier cycle); 2022 à 2023 (deuxième cycle, en cours)

- *Échantillon* : ~5 000 adultes (âgés de 16 à 65 ans) dans chacun des 40 pays participants.
- *Données* : Évaluation des compétences des adultes (littératie, numératie, résolution de problèmes à l'aide de la technologie) et perspectives des employés sur l'offre de formation proposée par l'employeur, y compris la formation sur le lieu de travail, les ressources fournies par l'employeur, les heures d'enseignement.
- *Limites* : Les dernières données pour le Canada remontent à 10 ans; la terminologie de la question sur la formation n'est pas cohérente avec d'autres enquêtes; absence de données fournies par les employeurs sur les dépenses consacrées à la formation, les motivations et les obstacles.

Le développement de carrière en milieu de travail : sondage des entreprises canadiennes (CERIC)

2013 (statut : abandonné)

- *Échantillon* : 500 cadres supérieurs d'entreprises; principalement dans le secteur des services; répartition géographique satisfaisante; près de la moitié (46 %) des répondants comptaient moins de 10 employés.
- *Données* : Le sondage a interrogé les cadres supérieurs pour savoir s'ils croient que la formation est une méthode efficace pour combler les écarts de compétences, s'ils sont prêts à investir dans la formation, s'ils craignent de perdre des employés après avoir investi dans la formation, ainsi que sur les types de formation proposée.
- *Limites* : Abandonné; axé sur les petites entreprises du secteur des services, ce qui limite la comparabilité avec d'autres enquêtes et la possibilité de tirer des conclusions généralisables.

Enquête sur les technologies de pointe (ETP) (Statistique Canada)

2014 (statut : abandonné)

- *Échantillon* : 11 887 entreprises
- *Données* : Cherchait à savoir si l'offre de formation était liée à l'adoption de technologies avancées et si le « manque de formation » constituait un obstacle à l'adoption de diverses technologies avancées.
- *Limites* : Abandonnée en 2014; les données sur la formation ne sont liées qu'à l'adoption des technologies (non généralisable).

Les données de formation parrainée par l'employeur : un *patchwork* canadien

Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec (Institut de la statistique du Québec pour le compte de la Commission des partenaires du marché du travail)
2014 (statut : inconnu)

- *Échantillon* : 6 400 employeurs au Québec.
- *Données* : L'enquête demande si des investissements en formation ont été réalisés (pour répondre à l'obligation légale de 1 %); si des formations ont été proposées; quels types et modes de formation ont été fournis; les motivations et les obstacles à la formation. Les données sont présentées sous forme agrégée et ventilées par taille d'entreprise, secteur d'activité et région.
- *Limites* : Les données brutes ne semblent pas être mises à disposition pour une analyse indépendante (les résultats sont inclus dans les rapports ministériels sur la loi du 1 % de formation); le statut actuel et futur de l'enquête est inconnu; et l'enquête ne porte que sur le Québec, aucune comparaison avec les autres provinces n'est donc possible.

Perspectives sur l'apprentissage et le perfectionnement (Conference Board du Canada)
1993 à 2016 (statut : abandonné)

- *Échantillon* : 100 à 200 employeurs sélectionnés parmi les membres du réseau payant du Conference Board qui s'intéressent aux questions d'apprentissage et de perfectionnement.
- *Données* : L'enquête portait sur les dépenses des employeurs en matière de formation (y compris les dépenses passées et prévues), les types de formation, les objectifs liés à la formation, les obstacles et les stratégies et plans généraux de formation et de perfectionnement.
- *Limites* : L'enquête semble avoir été abandonnée après son édition de 2016; son échantillon réduit et non aléatoire rend l'enquête non généralisable et difficile à comparer avec d'autres enquêtes et sources.

Enquête sur l'innovation et les stratégies d'entreprise (EISE) (Statistique Canada)
De 2009 à aujourd'hui (en cours, tous les 3 ans; dernières données en date de 2019)

- *Échantillon* : 14 985 entreprises pour 2019.
- *Données* : Comprend des données sur les activités et les dépenses de formation; les différents types d'activités de formation dans lesquelles les employeurs investissent; des données générales sur le recours aux programmes de formation gouvernementaux.
- *Limites* : Axée sur l'innovation, la plupart des questions relatives à la formation sont liées à l'innovation; certaines questions relatives à la formation ne sont pas explicitement liées à l'innovation, mais les répondants sont tentés de répondre en lien avec l'innovation.

Les données de formation parrainée par l'employeur : un *patchwork* canadien

Enquête sur la qualité de l'emploi (EQE) (Statistique Canada) 2021

- *Échantillon* : 12 000 employés (échantillon initial).
- *Données* : L'EQE permet de savoir si les employés ont eu accès à une formation formelle (entièrement ou partiellement payée par l'employeur), ainsi que le lieu et le moment où la formation formelle a eu lieu.
- *Limites* : Bien que l'enquête présente le point de vue des employés, elle comporte très peu de questions portant directement sur la formation et les formule dans un langage qui n'est pas compatible avec d'autres enquêtes et données.

Sondage sur l'emploi et les compétences (Centre des Compétences futures, Diversity Institute et Environics Institute) 2020 à 2022 (4 itérations à ce jour; en cours)

- *Échantillon* : 5 000 répondants âgés de 18 ans et plus répartis dans les provinces et territoires du Canada.
- *Données* : L'objectif de l'enquête et les questions posées changent d'une phase à l'autre. La première phase (septembre 2020) demande aux répondants s'ils ont participé à une formation parrainée par l'employeur. Ces données sont ventilées en fonction de profils démographiques clés, tels que l'âge, l'éducation, le sexe, le statut d'immigrant, le statut syndical et l'appartenance à un groupe racisé.
- *Limites* : L'objet du sondage et les données recueillies changent radicalement d'une phase à l'autre, ce qui empêche toute analyse longitudinale. Seule la première phase du sondage a porté sur les questions relatives à la formation parrainée par l'employeur. Bien que l'accent mis sur les employés et les ventilations démographiques soient intéressants, il faut davantage de précisions – en particulier en ce qui concerne les origines ethniques et le sexe – pour obtenir un portrait détaillé des personnes qui reçoivent une formation.

Enquête D2L sur le développement des compétences soutenu par l'employeur (D2L et Innovative Research Group) 2021 (statut futur inconnu)

- *Échantillon* : 400 petites et moyennes entreprises (PME) (20 à 499 employés) au Canada et aux États-Unis; 400 employés au Canada et aux États-Unis; échantillons pondérés pour obtenir un échantillon représentatif par âge, sexe, région et titre de poste.
- *Données* : L'enquête D2L pose des questions sur les types de formation offerts et suivis, sur les groupes d'employés « ciblés » pour le développement professionnel (par exemple, les minorités racisées, les personnes handicapées, le niveau d'éducation), sur les types de soutien financier fournis et sur les obstacles à l'investissement dans la formation et à sa mise en œuvre.
- *Limites* : L'enquête D2L n'a été menée qu'une seule fois, et les intentions futures sont floues; elle ne cible que les PME (20 à 499 employés) et leurs employés; la formulation des questions n'est pas directement comparable avec d'autres enquêtes et sources.

Les données de formation parrainée par l'employeur : un *patchwork* canadien

Enquête canadienne sur la situation des entreprises (ECSE) (Statistique Canada)

De 2020 à aujourd'hui (en cours, trimestriellement)

- *Échantillon* : Plus de 16 000 entreprises.
- *Données* : Certaines itérations de l'ECSE abordent la formation parrainée par l'employeur, notamment avec des questions sur la formation des nouveaux employés et des employés existants; les obstacles (par exemple, le temps et les ressources); les intentions ou les perspectives de formation; si la formation est liée à de nouvelles compétences; et les motivations liées aux dépenses consacrées à la formation.
- *Limites* : l'ECSE change à chaque phase, et les questions sur la formation parrainée par l'employeur ne réapparaissent pas toujours ou peuvent utiliser un langage ou une formulation différente à chaque itération. Il est donc difficile de comparer avec les enquêtes précédentes et de dégager des tendances.

Enquête sur les compétences (Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur et du Conseil canadien des chefs d'entreprise)

De 2014 à aujourd'hui (en cours, tous les 2 ans; 2022 dernières données).

- *Échantillon* : 95 membres du Conseil canadien des affaires en 2022.
- *Données* : Donne un aperçu de la somme que les employeurs allouent à la formation et au perfectionnement des employés.
- *Limites* : Bien qu'elle soit actuelle et donne un aperçu des dépenses des employeurs consacrées à la formation, la petite taille de l'échantillon rend difficiles la généralisation des constatations et les comparaisons avec d'autres enquêtes plus représentatives.

Partie II : Survol de la formation parrainée par l'employeur – types, modes, motivations

L'écosystème des compétences et de la formation au Canada englobe un large éventail d'organisations et d'activités. Les employeurs et la formation parrainée par l'employeur ne constituent qu'une partie de l'écosystème.* Les compétences et les connaissances fondamentales sont acquises dans les systèmes d'éducation de la maternelle à la 12e année et, pour certains, l'apprentissage se poursuit dans les universités, les collèges, les écoles polytechniques et les cégeps. Les compétences propres à une discipline et certaines compétences et connaissances techniques sont acquises dans des établissements d'enseignement postsecondaire et des programmes d'apprentissage. Les employeurs jouent un rôle clé en offrant une formation complémentaire aux nouveaux employés et aux employés actuels, en fournissant aux étudiants et à d'autres personnes des environnements et des possibilités d'apprentissage intégré au travail;⁷ en servant de lieux d'apprentissage par l'expérience, essentiel mais moins mesurable, ou « apprentissage par la pratique ».⁸ Ce rapport se concentre sur le rôle de l'employeur et, plus particulièrement, sur le concept de formation parrainée par l'employeur.

Les employeurs jouent un rôle clé en offrant une formation complémentaire aux nouveaux employés et aux employés actuels, en fournissant aux étudiants et à d'autres personnes des environnements et des possibilités d'apprentissage intégré au travail; en servant de lieux d'apprentissage par l'expérience, essentiel mais moins mesurable, ou « apprentissage par la pratique ».

* Pour un aperçu des systèmes d'éducation et de développement des compétences au Canada, voir Munro, Stuckey et MacLaine (2014). *Skills—Where Are We Today? The State of Skills and PSE in Canada* (Ottawa: Conference Board of Canada) <https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=6603>; D. Munro (2019). *Compétences, formation et apprentissage continu* (Ottawa : Forum des politiques publiques) <https://ppforum.ca/publications/skills-training-and-lifelong-learning/>

Qu'est-ce que la formation parrainée par l'employeur?

La formation parrainée par l'employeur est toute éducation ou activité organisée et fournie par un organisme employeur – public ou privé – à ses employés et administrée de manière systématique et intentionnelle.⁹ Certaines formations parrainées par l'employeur durent plusieurs mois et mènent à une certification ou à des titres conférés par des établissements d'enseignement ou de formation reconnus. Dans d'autres cas, les formations parrainées par l'employeur comprennent des ateliers structurés, des conférences, des cours, des formations sur la santé et la sécurité au travail, ou des activités structurées d'orientation et d'accueil axées sur l'apprentissage qui ne débouchent pas nécessairement sur une certification ou un titre, mais qui contribuent néanmoins aux compétences et aux connaissances des apprenants. L'apprentissage est souvent considéré comme une forme de formation parrainée par l'employeur; toutefois, en raison de sa nature unique et de son champ d'application restreint (principalement dans les métiers spécialisés), le présent rapport le considère comme distinct et se concentre plutôt sur toutes les formes de formation parrainée par l'employeur qui ne sont pas des formations en apprentissage.

Si la formation parrainée par l'employeur est un vaste concept, elle se distingue de l'*apprentissage informel*, qui est généralement non structuré et se déroule dans le cadre des activités quotidiennes au travail. L'apprentissage informel comprend l'apprentissage par la pratique, l'apprentissage auprès des pairs et la formation continue sur les produits et services.¹⁰ Bien qu'il soit sans doute aussi important que l'apprentissage formel, notamment en ce qui a trait à l'innovation, à la productivité et aux rendements de l'entreprise, l'apprentissage informel est difficile à mesurer et à suivre.

Contenu

Le **contenu** et le **mode de prestation** de la formation parrainée par l'employeur sont variables.¹¹ En ce qui concerne le contenu, une distinction supplémentaire peut être faite entre la formation générale et la formation propre à l'entreprise. La *formation aux compétences générales* est axée sur le développement de connaissances et de compétences plus uniformes et pouvant être déployées par un travailleur auprès de différents employeurs (parfois même dans différents secteurs). La *formation aux compétences propres à l'entreprise* se concentre sur le développement de connaissances et de compétences qui ne sont pertinentes que (ou principalement) pour les activités et les technologies particulières de certains employeurs, et qui sont donc peu ou pas transférables.

Dans une économie parfaitement concurrentielle, un employeur donné peut être réticent à fournir une formation aux compétences générales (ou à en assumer le coût total) en raison de la probabilité accrue qu'un employé mette ces compétences au service d'un concurrent. Un concurrent pourrait même être en mesure de surenchérir pour débaucher un employé, sans avoir payé pour le développement de ses compétences.¹² Suivant cette logique, les employeurs ne devraient payer que pour la formation propre à l'entreprise et non pour le développement des compétences générales. Les entreprises pourraient cependant fournir une formation aux compétences générales si les employés acceptent une réduction de salaire pendant la période de formation.¹³

Or la réalité est plus complexe. Les mouvements des employés entre les entreprises ne se font pas toujours sans heurts et sont motivés par de nombreux facteurs, dont les possibilités d'avancement, la différence de culture organisationnelle, le lieu, les activités commerciales, les collègues et encore d'autres raisons. Par conséquent, de nombreux employeurs investissent dans la formation générale en dépit des risques perçus, et en retirent des avantages.^{14 15 16} D'autres données montrent que les employeurs ont tendance à investir dans la formation des employés qui occupent des emplois cognitivement complexes, en particulier ceux qui impliquent la gestion et l'interaction interpersonnelles ou qui nécessitent l'utilisation de machines ou de technologies numériques en constante évolution.^{17 18}

Modes de prestation

La formation parrainée par l'employeur se différencie également selon le **mode de prestation**. L'OCDE (2021) décrit trois principaux modes d'administration de la formation parrainée par l'employeur :

- *Cours en présentiel* : Ces cours se concentrent sur un domaine ou une compétence donnée et sont dispensés dans une salle de classe ou un atelier, généralement par un professionnel indépendant. Cette catégorie peut inclure les employeurs qui paient les frais de scolarité et les coûts inhérents à la formation des employés dans des établissements externes, tels que des universités, des collèges et d'autres organismes de formation.
- *Formation en ligne* : Cette formation offre généralement un contenu similaire aux cours en présentiel, mais elle est dispensée virtuellement. Elle peut prendre la forme d'un cours magistral, d'un cours autodirigé, d'un cours interactif ou d'une combinaison de ces formules.
- *Formation en cours d'emploi* : Ce type de formation se traduit généralement par une période allouée aux employés afin de leur permettre d'acquérir des compétences spécialisées pour l'exécution de leurs tâches et activités quotidiennes. La différence entre la formation en cours d'emploi formelle et structurée et la formation en cours d'emploi informelle est difficile à établir. Concrètement, la formation en cours d'emploi parrainée par l'employeur est généralement mentionnée lorsque les employeurs allouent et comptabilisent intentionnellement du temps et des ressources pour une formation en cours d'emploi plus formelle.

Nous reviendrons plus en détail sur ce sujet ultérieurement dans le rapport. Les employeurs canadiens ont tendance à privilégier les modes de formation en milieu de travail plutôt que les formations en salle de classe et autres arrangements institutionnels.

D'autres données montrent que les employeurs ont tendance à investir dans la formation des employés qui occupent des emplois cognitivement complexes, en particulier ceux qui impliquent la gestion et l'interaction interpersonnelles ou qui nécessitent l'utilisation de machines ou de technologies numériques en constante évolution.

Les investissements dans la formation présentent des avantages pour les employeurs, tels qu'une productivité accrue, de meilleurs rendements et une meilleure rétention des employés, ainsi qu'une capacité d'adaptation aux changements technologiques et réglementaires.

Pourquoi les employeurs offrent-ils des possibilités de formation?

Une main-d'œuvre hautement qualifiée est un facteur essentiel du processus d'innovation et contribue à la productivité, à de meilleurs salaires et au bien-être. Certaines études indiquent que plus de la moitié du capital humain développé tout au long de la vie d'un individu peut être attribué à l'apprentissage postsecondaire.^{19 20} Les investissements dans la formation présentent des avantages pour les employeurs, tels qu'une productivité accrue, de meilleurs rendements et une meilleure rétention des employés, ainsi qu'une capacité d'adaptation aux changements technologiques et réglementaires. La formation peut également profiter aux employés, en contribuant à une plus grande satisfaction, à de meilleurs salaires et à de meilleures possibilités d'avancement ou de changement d'emploi, surtout lorsqu'elle est certifiée.^{21 22 23}

Productivité et rendement des entreprises

Le capital humain est le fonds de connaissances, de compétences et de caractéristiques personnelles qui aide les travailleurs à accomplir leurs tâches de manière plus productive. Il est développé par l'éducation et la formation (formelles et informelles).²⁴ D'une manière générale, les investissements dans la formation permettent de combler l'écart entre les compétences que les travailleurs possèdent déjà et celles qu'une entreprise donnée attend d'eux.²⁵

Les entreprises investissent souvent dans la formation afin de

maintenir ou d'améliorer la qualité de leurs produits, de s'adapter à l'évolution des méthodes, des préférences des consommateurs et des normes, et de se lancer dans des activités innovantes, telles que l'adoption de nouvelles technologies, autant d'éléments qui peuvent contribuer à améliorer leur productivité.²⁶

Trois études fondées sur les données de *l'Enquête sur le milieu de travail et les employés* de Statistique Canada illustrent le rendement du capital investi dans la formation parrainée par l'entreprise au chapitre de l'innovation et de la productivité :

- En examinant les données des enquêtes menées entre 1999 et 2006, une étude a révélé que la formation parrainée par l'employeur permettait davantage d'innovation dans les produits et les procédés. La formation en cours d'emploi semble tout aussi importante que la formation en classe en ce qui concerne l'innovation.²⁷
- Les employés qui ont reçu une formation en classe parrainée par l'employeur (pendant la période étudiée allant de 1999 à 2006) étaient 11 % plus productifs que ceux qui n'en ont pas reçu, ce qui représente une valeur ajoutée supplémentaire de 8 000 \$ par employé, en moyenne. Les employés qui ont reçu une formation en cours d'emploi étaient également plus productifs que ceux qui n'en ont pas reçu, mais dans une moindre mesure (de 3 à 4 %).²⁸



- L'investissement dans la formation a eu des effets positifs sur le rendement des employés dans 12 des 14 industries (sur la base d'un échantillon de 3 528 entreprises étudiées de 1999 à 2005). Si la plupart des industries ont constaté des améliorations de leur productivité grâce à la formation, seules quatre d'entre elles ont enregistré un retour sur investissement positif : les finances et les assurances; la foresterie, les mines, le pétrole et le gaz; l'information et la culture; et la fabrication de produits primaires. Dans le secteur des finances et des assurances, chaque dollar supplémentaire par employé consacré à la formation a permis d'accroître sa productivité de plus de 47 \$. Les dix autres secteurs ont enregistré des améliorations de la productivité, mais pas nécessairement des retours sur investissement positifs.²⁹

Comblent les écarts de compétences

De nombreux employeurs investissent dans la formation de leurs employés lorsqu'ils perçoivent des écarts entre les compétences et les connaissances existantes et celles dont ils ont besoin pour mener rondement leurs activités.^{30 31} Cela se présente sous de nombreuses formes. L'orientation et l'intégration des nouveaux employés sont monnaie courante pour les employeurs qui comprennent que la préparation au travail ne peut être enseignée dans une salle de classe, car chaque organisation a ses propres pratiques et sa propre culture. Les employeurs proposent aussi des formations lorsqu'ils constatent des *changements dans la nature des tâches* et la nécessité pour les employés de se perfectionner pour continuer à être efficaces, mais aussi lorsqu'ils estiment que certains employés devront acquérir des compétences supplémentaires pour occuper les postes libérés par le *départ à la retraite du personnel expérimenté*.

Selon l'*Enquête sur l'innovation et les stratégies d'entreprise* de 2019, 56 % des entreprises à l'échelle du Canada ont déclaré avoir formé leur personnel pour surmonter des pénuries de compétences particulières. Ce pourcentage était encore plus élevé au sein des entreprises de vente au détail (61 %), des entreprises de construction (62 %) et des entreprises des secteurs des finances et des assurances, de l'administration et du soutien, de la gestion des déchets et des services d'assainissement (65 %).

S'adapter à l'évolution technologique

L'évolution technologique est une réalité permanente. Les entreprises soucieuses de maintenir leur position concurrentielle investissent autant dans les nouvelles technologies que dans le perfectionnement des compétences de leurs employés pour assurer qu'ils puissent utiliser et exploiter efficacement les nouvelles technologies. Les données de l'*Enquête sur le milieu de travail et les employés* ont confirmé que les employeurs canadiens qui adoptent les nouvelles technologies sont plus susceptibles d'investir dans la formation que ceux qui ne le font pas.³² Les données de l'*Enquête sur les technologies de pointe* de 2014 révèlent que 22 % des entreprises ont dispensé des formations liées à l'adoption de nouvelles technologies. Ce chiffre grimpe à 30 % dans le secteur de la fabrication et à 36 % dans les services publics.

Dans certains cas, les employeurs investissent dans la formation technologique de leurs employés même s'ils ne s'attendent pas à un rendement financier positif, reconnaissant que le maintien des activités et de la capacité concurrentielle est un facteur suffisant.³³ En outre, les employeurs offrent de la formation non seulement pour aider les employés à adopter et à utiliser les nouvelles technologies (par exemple, grâce à des compétences numériques et techniques), mais aussi pour améliorer les compétences nécessaires à l'exécution de tâches qui sont mieux exécutées par des personnes que par la technologie (par exemple, les aptitudes sociales et de communication, la résolution de problèmes et la pensée critique).³⁴ En ce sens, l'évolution technologique stimule la formation tant technique que non technique.

S'adapter aux changements réglementaires

La réglementation incite également les entreprises à investir dans la formation. Dans certains cas, une modification de la réglementation oblige explicitement les employeurs à proposer des formations, parfois même des formations précises. La *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées* de l'Ontario exige que les employés d'entreprises dépassant une certaine taille suivent une formation pour répondre aux exigences de la loi; on trouve des exigences similaires dans diverses lois provinciales sur la santé et la sécurité au travail. Dans d'autres cas, les règlements prévoient une obligation de formation générale, mais laissent aux employeurs le soin d'en définir le contenu (par exemple, la Loi 90 du Québec oblige les entreprises dont la masse salariale est supérieure à 2 millions de dollars à consacrer au moins 1 % de la masse salariale à la formation, sous peine de devoir verser la différence entre leurs dépenses réelles et le seuil fixé à un fonds de développement de la main-d'œuvre). Enfin, certaines modifications réglementaires n'obligent pas explicitement les employeurs à offrir de la formation, mais ceux-ci peuvent choisir de le faire comme stratégie pour répondre aux exigences.

Les entreprises soucieuses de maintenir leur position concurrentielle investissent autant dans les nouvelles technologies que dans le perfectionnement des compétences de leurs employés pour assurer qu'ils puissent utiliser et exploiter efficacement les nouvelles technologies.

L'OCDE a mené une étude qualitative sur la formation parrainée par l'employeur offerte par 100 entreprises dans cinq pays (Autriche, Estonie, France, Irlande et Italie). Elle a révélé que près de la moitié des entreprises interrogées proposaient des formations pour se conformer à des exigences légales.³⁵

Avantages pour les employés

Outre les avantages liés à la productivité et à l'adaptabilité que la formation parrainée par l'employeur peut générer, les investissements des employeurs dans la formation peuvent favoriser la satisfaction des employés et accroître la probabilité qu'ils restent au sein de l'entreprise. Bien que les données canadiennes soient difficiles à trouver, il a été démontré dans d'autres pays que la formation améliore le sentiment d'appartenance à l'organisation et réduit le roulement de personnel, car les employés se sentent plus soutenus dans un emploi où l'on investit dans le développement de leurs compétences.³⁶

De plus, l'amélioration des compétences peut contribuer à l'augmentation des salaires des employés dans la mesure où les entreprises qui gagnent en productivité et en rentabilité partagent les gains avec les employés. Bien que les études montrent généralement que les gains de productivité dépassent les avantages salariaux de la formation, les salariés en tirent quand même des avantages.^{37 38} Une méta-analyse de 71 études menées entre 1981 et 2010 a révélé qu'une augmentation de 1 % des dépenses de formation entraînait une hausse de 2,6 % des salaires.³⁹



Quels facteurs freinent les employeurs à offrir des occasions de formation?

Les employeurs et les employés évoquent divers obstacles au parrainage ou à la participation à des formations, notamment le coût, le temps, l'accès à l'expertise, la crainte du débauchage et les préoccupations relatives au retour sur investissement. Bien que certains des obstacles perçus puissent reposer sur des hypothèses inexactes, de nombreux employeurs ou employés les considèrent comme vrais; ils semblent donc influencer la prise de décision et le comportement.

Coût et rendement du capital investi

De nombreux employeurs reconnaissent la valeur des formations pour leurs employés, mais le coût initial de la formation peut être prohibitif.⁴⁰ Même si la formation accroît la productivité, son importance ne justifie pas toujours les dépenses. Une étude canadienne exploitant les données de l'*Enquête sur le lieu de travail et les employés* a révélé que si la plupart des industries ont vu leur productivité s'améliorer grâce à la formation, seules quatre⁴¹ d'entre elles ont eu un rendement positif sur leur investissement.⁴²

Le débauchage suscite également des inquiétudes, notamment parce que les investissements des employeurs dans le développement des compétences pourraient rendre leurs employés plus attrayants pour les concurrents, ce qui pourrait les inciter à changer d'entreprise au

lieu de mettre à profit leurs nouvelles compétences et connaissances dans leur emploi actuel.⁴³ Dans l'enquête de D2L, par exemple, 28 % des petites et moyennes entreprises ont déclaré qu'un des principaux obstacles à l'investissement dans la formation était la « crainte que les employés dotés de nouvelles connaissances partent travailler pour d'autres entreprises ».

31 % ont déclaré que « recruter des employés d'autres entreprises est plus facile que de former des employés en place », ce qui permet de croire que le débauchage est une réalité dont les employeurs peuvent raisonnablement s'inquiéter.⁴⁴ De même, dans le sondage de 2013 sur le développement de carrière en milieu de travail au Canada du CERIC, 25 % des employeurs ont déclaré que le départ d'employés suivant un investissement dans leur formation était très préoccupant et 39 % ont déclaré que c'était plutôt préoccupant.⁴⁵

Il est difficile de dissocier la crainte du débauchage de sa réalité. L'enquête de D2L révèle que, malgré les craintes de débauchage, la moitié des employeurs offrent des possibilités de formation interne et plus d'un tiers offrent un soutien à la formation externe. Cela permet de penser que la peur du débauchage n'est ni universelle ni un facteur déterminant du comportement des employeurs.⁴⁶

Temps

Le temps est une autre contrainte majeure pour les employeurs. En 2010, Emploi et Développement social Canada, en partenariat avec la Société de recherche sociale appliquée, a procédé à l'évaluation d'un programme d'alphabétisation et des compétences essentielles. Bien que le programme ait eu des effets positifs sur la productivité et le rendement du capital investi, les employeurs ont mis en moyenne un peu moins de 20 heures à la disposition des employés, soit moins de la moitié des 40 heures de formation prévue par le programme. Perdre des employés pour une formation sur une trop longue période alors que les exigences de l'entreprise et des opérations sont importantes a été désigné comme une contrainte majeure pour les employeurs qui souhaitent permettre aux employés de suivre une formation.⁴⁷

Connaissances et expertise

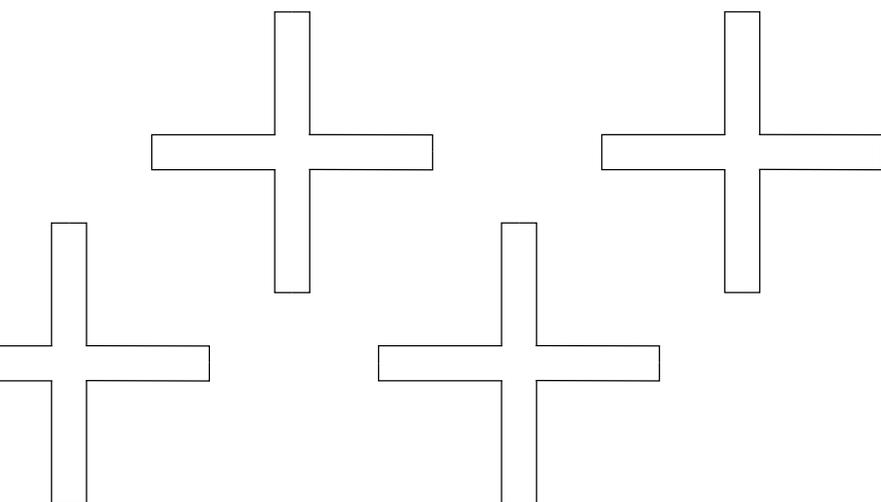
Hormis les contraintes de coût et de temps, les connaissances et l'expertise peuvent faire obstacle de deux manières. Premièrement, les employeurs ne disposent pas toujours de l'information nécessaire (ou la capacité d'interpréter l'information disponible) pour prendre de bonnes décisions sur les compétences dont ils ont besoin aujourd'hui et dont ils auront besoin à l'avenir – et, par conséquent, ne savent pas dans quels domaines investir leurs fonds de formation. Deuxièmement, même lorsque les employeurs parviennent à déterminer leurs besoins et les domaines dans lesquels ils souhaitent investir, plusieurs d'entre eux ne disposent pas des mécanismes et du personnel nécessaires pour mettre en œuvre des programmes de formation adéquats, ni d'une connaissance suffisante des fournisseurs de formation locaux et des services qu'ils offrent.^{48 49}

Obstacles rencontrés par les employés

Si les employeurs sont confrontés à des difficultés concernant l'offre de formation, les employés se heurtent, eux aussi, à des obstacles qui les empêchent de suivre une formation, même lorsque des possibilités leur sont offertes. Étant donné que les données relatives à la participation des employés peuvent influencer les décisions des employeurs sur les sommes à investir, il est important de comprendre pourquoi certains employés ne suivent pas de formation.

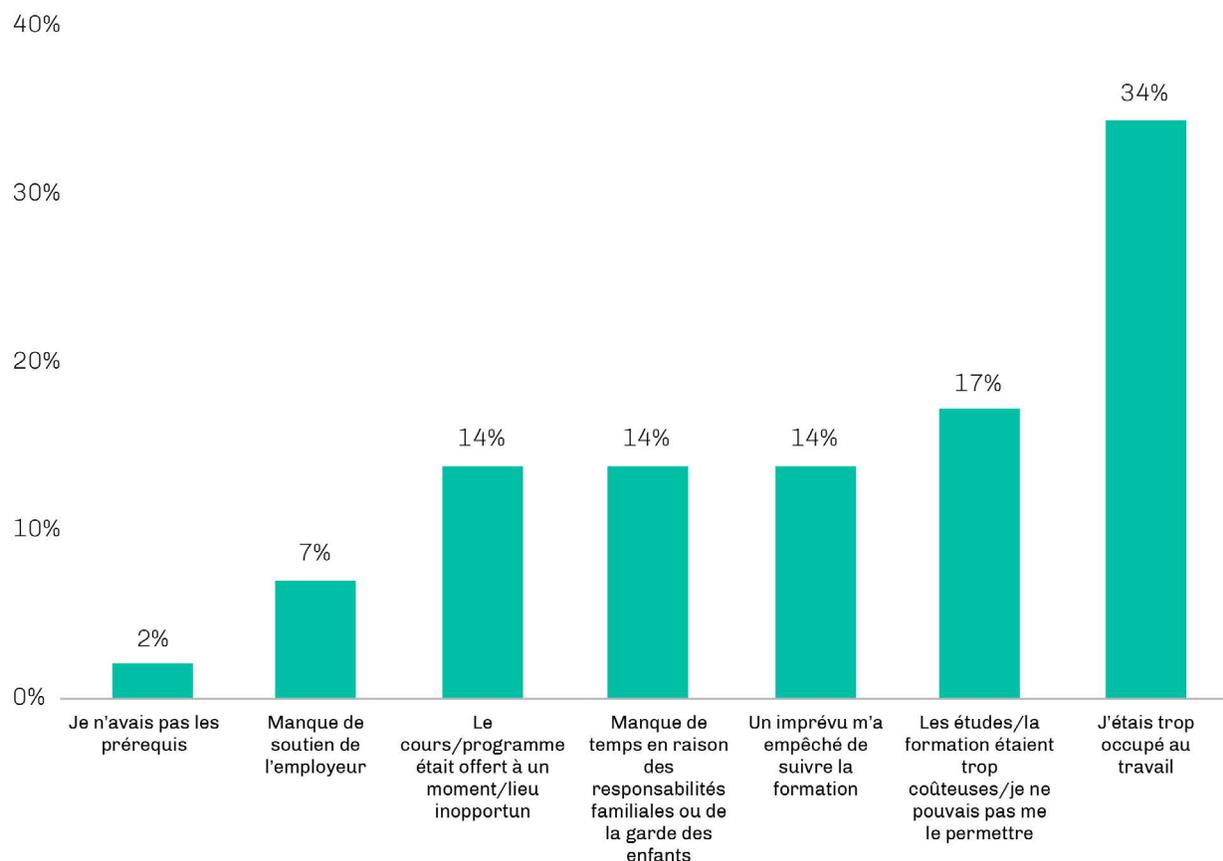
Les données du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA) 2012 de l'OCDE donnent un aperçu des obstacles à la formation du point de vue des employés. Le temps est une contrainte importante : 34 % des personnes interrogées ont déclaré être trop occupées par le travail pour participer à une formation. Cela nous informe que même lorsque les employeurs investissent dans la formation, ils doivent penser à mettre du temps à disposition des employés pour qu'ils puissent y participer. Par ailleurs, 17 % des employés ont déclaré que la formation était trop coûteuse, mais seulement 7 % ont mentionné un manque de soutien de la part de l'employeur. Cela pourrait indiquer que les employeurs ne paient qu'une partie de la formation, les employés devant couvrir le reste. D'autres obstacles sont liés à des circonstances personnelles, comme un événement inattendu ou des responsabilités familiales.

Si les employeurs sont confrontés à des difficultés concernant l'offre de formation, les employés se heurtent, eux aussi, à des obstacles qui les empêchent de suivre une formation, même lorsque des possibilités leur sont offertes.



Le temps constitue le principal obstacle à la participation des employés à une formation

Raisons qui ont empêché les employés de prendre part à une formation, 2012



Source : Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA)
Taille de l'échantillon : ~5000 adultes

Partie III : Les pratiques canadiennes en matière de formation parrainée par l'employeur

Les raisons pour lesquelles les employeurs investissent dans la formation des employés sont claires. Elle peut améliorer l'innovation, la productivité et la compétitivité, renforcer la capacité des employés à s'adapter aux changements technologiques et réglementaires, combler les écarts de compétences et resserrer les liens avec les employés talentueux. Pourtant, de nombreux employeurs font face à des obstacles les empêchant d'offrir des possibilités de formation à leurs employés actuels et aux nouvelles recrues, tandis que d'autres ne sont pas convaincus que les retombées justifient les coûts. Dans cette perspective, comment se porte l'écosystème de la formation parrainée par l'employeur au Canada? Combien d'argent est investi, par quels employeurs, dans quels secteurs et à quelles fins? Quels employés se voient offrir des possibilités de formation et lesquels sont négligés? Quels types de formation sont généralement proposés? Selon quelles formules? Et comment les décisions des employeurs sont-elles influencées par les politiques, les mesures incitatives et le contexte?

Dans cette partie, nous examinons ce que l'on sait – et ce que l'on ignore – des pratiques canadiennes au chapitre de la formation parrainée par l'employeur. À la lumière de notre analyse des données existantes, beaucoup de chemin reste à faire. Trop peu d'employeurs investissent dans la formation, notamment les petits employeurs et ceux de certains secteurs. Les employés ayant un niveau de scolarité plus élevé et ceux qui occupent des postes managériaux et professionnels reçoivent généralement une part plus importante des possibilités de formation.

Les employeurs investissent dans la formation des employés peut améliorer l'innovation, la productivité et la compétitivité, renforcer la capacité des employés à s'adapter aux changements technologiques et combler les écarts de compétences.



1. Quelle somme est consacrée à la formation parrainée par l'employeur?

Points importants

- Les données sur les dépenses consacrées à la formation par les employeurs sont limitées et datées. La source la plus fiable, l'Enquête sur le lieu de travail et les employés, a été abandonnée en 2006.
- Une analyse de l'enquête révèle que les employeurs ont dépensé, en moyenne, 169 \$ par employé en 2005. Ce chiffre s'élève à 460 \$ dans le secteur des finances et des assurances. En tenant compte de l'inflation, ces sommes représentent respectivement 240 \$ et 655 \$ par employé.
- Une enquête plus récente, quoique moins fiable, menée en 2016 par le Conference Board du Canada auprès d'une centaine d'employeurs, a fait état d'un investissement de 889 \$ par employé. Dans une enquête du Conseil canadien des affaires réalisée en 2021 auprès de 95 employeurs, les deux tiers ont déclaré dépenser plus de 500 \$ par employé.
- Pour mieux comprendre les niveaux et les tendances d'investissement dans la formation, le Canada a besoin d'une enquête régulière, menée auprès d'un grand échantillon sélectionné de manière aléatoire, qui comprend entre autres une question sur les dépenses liées à la formation par les employeurs.



Les données disponibles permettent de se faire une idée de l'investissement des employeurs dans la formation, qui est toutefois imprécise et peu actuelle. Les données les plus précises proviennent de l'*Enquête sur le milieu de travail et les employés* (EMTE) de Statistique Canada, qui a été abandonnée en 2006. Des données plus récentes se trouvent dans des enquêtes menées par des établissements de recherche indépendants, mais elles tendent à porter sur des échantillons de très petite taille, à être biaisées par des employeurs plus susceptibles de déclarer des investissements que la moyenne globale et à ne pas se prêter aux comparaisons dans le temps. Tout en reconnaissant ces limites, nous avons rassemblé les données existantes pour avoir un aperçu des investissements en formation des employeurs canadiens.

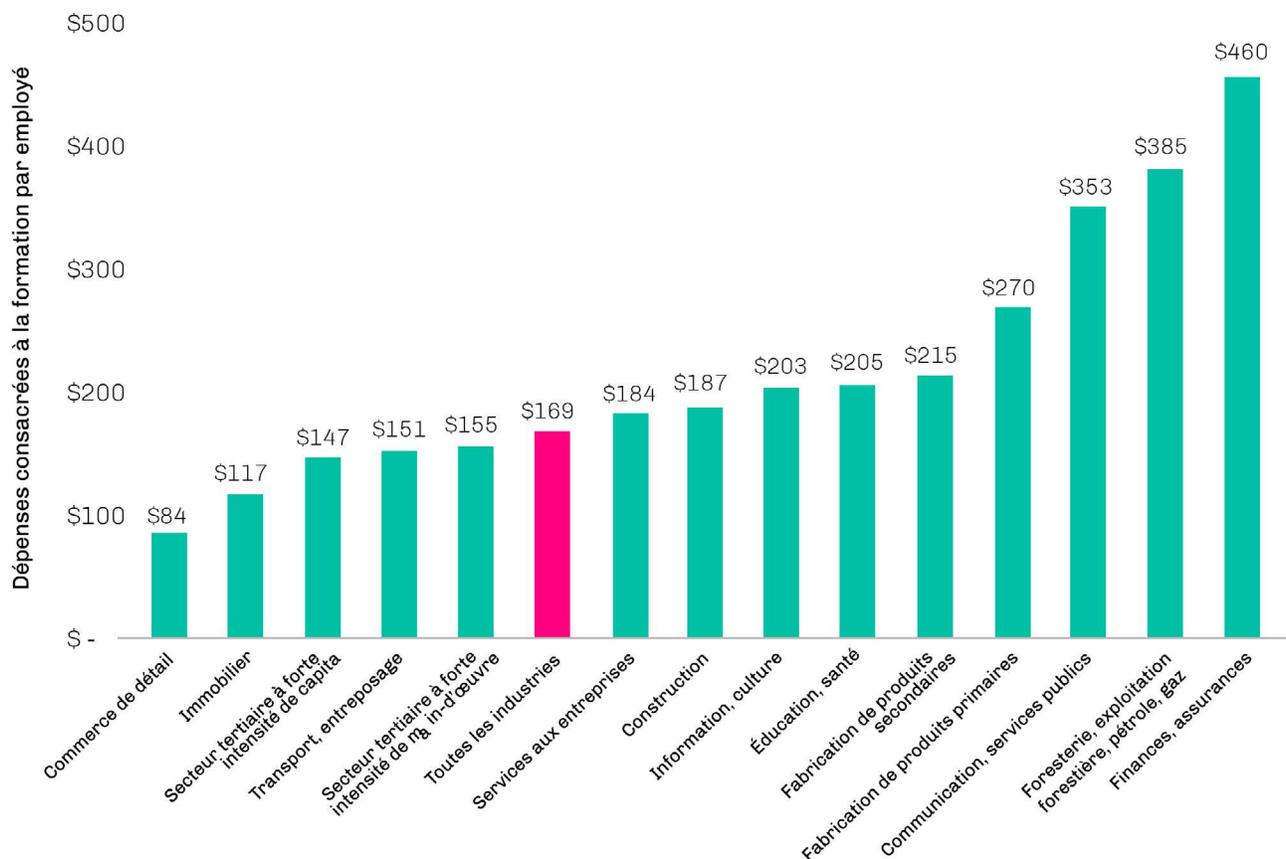
Dépenses des employeurs consacrées à la formation

Percival, Cozzarin et Formaneckl (2013) ont examiné les dépenses de formation par employé dans différentes industries en se fondant sur l'*Enquête sur le lieu de travail et les employés*. Ils ont constaté qu'en 2005, les entreprises canadiennes ont dépensé en moyenne 169 \$ par employé et par an pour la formation. Les dépenses étaient plus élevées dans certains secteurs, notamment les finances et les assurances (460 \$), les industries d'extraction de ressources (385 \$) et les communications et les services publics (353 \$). Après correction en fonction de l'inflation, les entreprises

de l'ensemble de l'économie ont investi un peu plus de 240 \$ par employé en dollars de 2022. Les entreprises des secteurs des finances et des assurances ont investi, toujours après correction, près de 655 \$ par employé; les entreprises des industries d'extraction de ressources ont investi un peu plus de 550 \$ par employé; et les entreprises de communication et les services publics ont investi près de 505 \$ par employé.

Le secteur des finances et des assurances est en tête des investissements dans la formation

Dépenses consacrées à la formation (\$ par employé), 2005

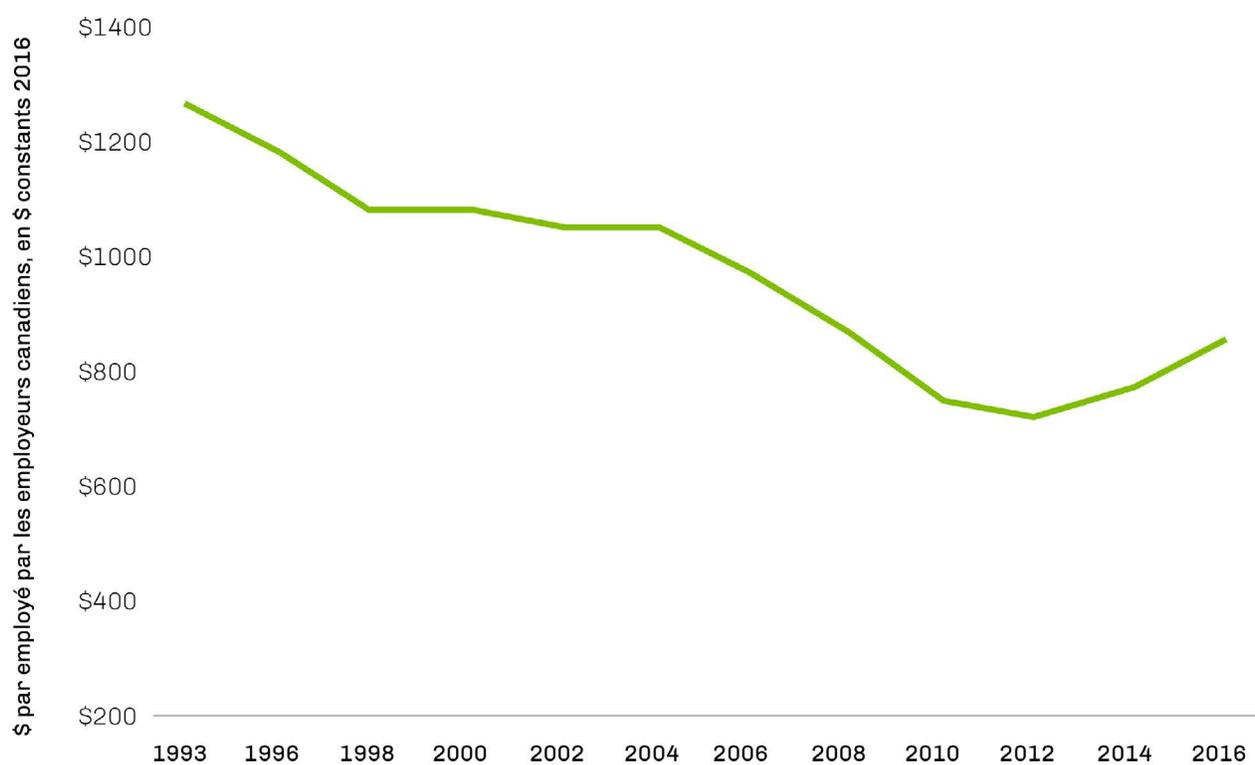


Source : Percival, Cozzarin et Formaneckl (2013) à partir de l'EMTE
Échantillon : 6000 employeurs, 24 000 employés

D'autres enquêtes fournissent des estimations plus récentes, mais sont fondées sur des échantillons d'employeurs de petite taille, qui sont le plus souvent biaisés; elles ne permettent donc pas de généraliser à l'ensemble de l'économie. L'enquête abandonnée *Perspectives sur l'apprentissage et le perfectionnement* du Conference Board a montré que, en moyenne, les employeurs canadiens interrogés ont dépensé 889 \$ par employé en 2016-2017, soit une augmentation de 89 \$ par employé par rapport au cycle d'enquête précédent (2014-2015).

Les dépenses des employeurs consacrées à la formation semblent en baisse

Dépenses directes de formation par employé, 1993-2016



Source : Conference Board du Canada, 2018
Échantillon : 100 à 200 employeurs

Malgré la hausse, les entreprises canadiennes sont restées à la traîne des entreprises américaines, selon le Conference Board du Canada, dépensant seulement 81 cents[†] pour chaque dollar dépensé par les entreprises des États-Unis. Bien qu'il s'agisse d'une amélioration par rapport aux 57 cents de 2006, l'écart s'est réduit principalement parce que les entreprises américaines ont diminué leurs dépenses, et non parce que les entreprises canadiennes ont augmenté les leurs.

L'apparente faible performance du Canada par rapport aux États-Unis est peut-être due à des différences structurelles entre les deux économies. En 2020, 68 % des individus du secteur privé au Canada travaillaient pour de petites entreprises (1 à 99 employés) contre seulement 34 % aux États-Unis.^{50 51} Étant donné que les petites entreprises sont moins susceptibles d'investir dans la formation (comme nous le verrons plus loin), la proportion plus élevée d'emplois dans les petites entreprises au Canada peut expliquer cet écart, du moins en partie. Les données sont cependant insuffisantes pour confirmer cette hypothèse. Pour les comparaisons entre pays, il est souhaitable de tenir compte de la taille des entreprises.

Dans l'*Enquête sur les compétences 2022* du Conseil canadien des affaires et de la TRAES, 45 % des employeurs interrogés ont déclaré avoir dépensé plus de 1 000 \$ par employé pour la formation au cours des 12 derniers mois – ce qui représente un recul par rapport aux 51 % de l'enquête de 2018, mais qui est similaire aux années précédentes. Un peu moins de 20 % ont déclaré avoir dépensé entre 500 et 1 000 \$ par employé pour la formation – une baisse de près de sept points de pourcentage par rapport à 2020 et de 10 points de pourcentage par rapport à 2018. Cependant, comme le sondage du Conference Board, celui-ci est faussé par les grands employeurs (qui ont tendance à investir davantage dans la formation); par conséquent, les résultats surestiment probablement le montant que les employeurs moyens du Canada investissent dans la formation.

Malgré la hausse, les entreprises canadiennes sont restées à la traîne des entreprises américaines, dépensant seulement 81 cents pour chaque dollar dépensé par les entreprises des États-Unis.

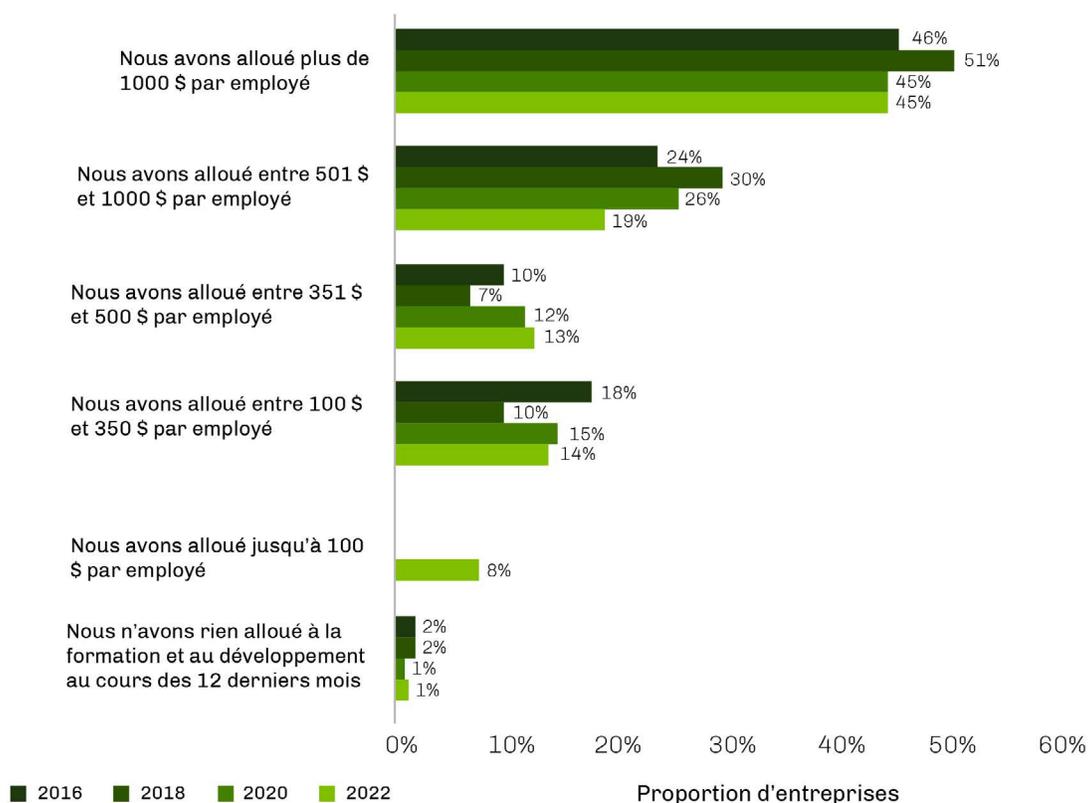
+ + + + +
+ + + + +
+ + + + +



† En dollars de 2006.

Près de la moitié des entreprises interrogées ont alloué plus de 1000 \$ par employé à la formation

Dépenses consacrées à l'apprentissage et au perfectionnement au cours des 12 derniers mois au Canada, CCA + TRAES, 2022



Source : Enquête sur les compétences, CCA et TRAES
Échantillon : 95 employeurs

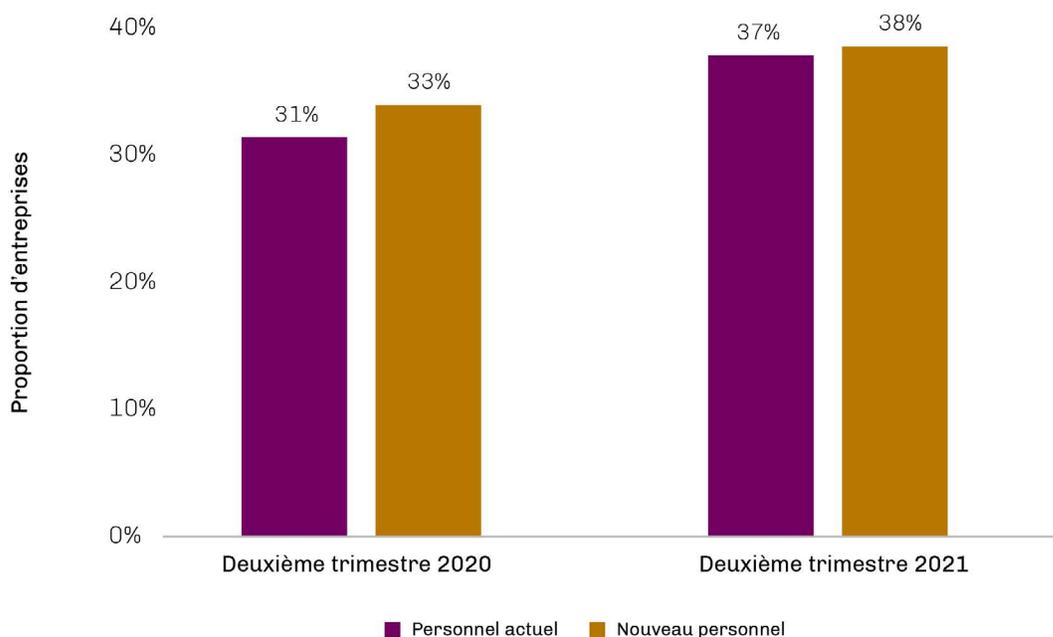
Difficultés liées à la pandémie de COVID-19

L'Enquête canadienne sur la situation des entreprises permet de brosser le portrait de certaines des difficultés rencontrées par les entreprises sur le plan de la formation au cours de la pandémie. Cela permet de mieux comprendre la diminution des dépenses observée dans l'Enquête sur les compétences du CCA et de la TRAES. On a demandé aux entreprises dans quelle mesure elles éprouveraient des difficultés à trouver du temps et des ressources pour former leur personnel actuel et les nouveaux employés.

- *Le personnel actuel.* Au début de la pandémie (deuxième trimestre 2020), 31 % des entreprises ont déclaré qu'il était assez ou très difficile de former le personnel actuel. Au deuxième trimestre de 2021, ce chiffre était passé à 37 %.
- *Les nouveaux employés.* Une proportion légèrement plus élevée d'entreprises a rencontré des difficultés pour la formation des nouveaux employés. Au deuxième trimestre 2020, 33 % ont déclaré avoir rencontré des difficultés. Ce chiffre a augmenté à 38 % au deuxième trimestre de 2021.

Les entreprises déclarent avoir des difficultés à trouver des ressources pour former le personnel

Les entreprises s'attendent à avoir au moins quelques difficultés à trouver du temps et des ressources pour former leur personnel au cours des trois prochains mois



Source : Enquête canadienne sur la situation des entreprises
Échantillon : + de 16 000 entreprises

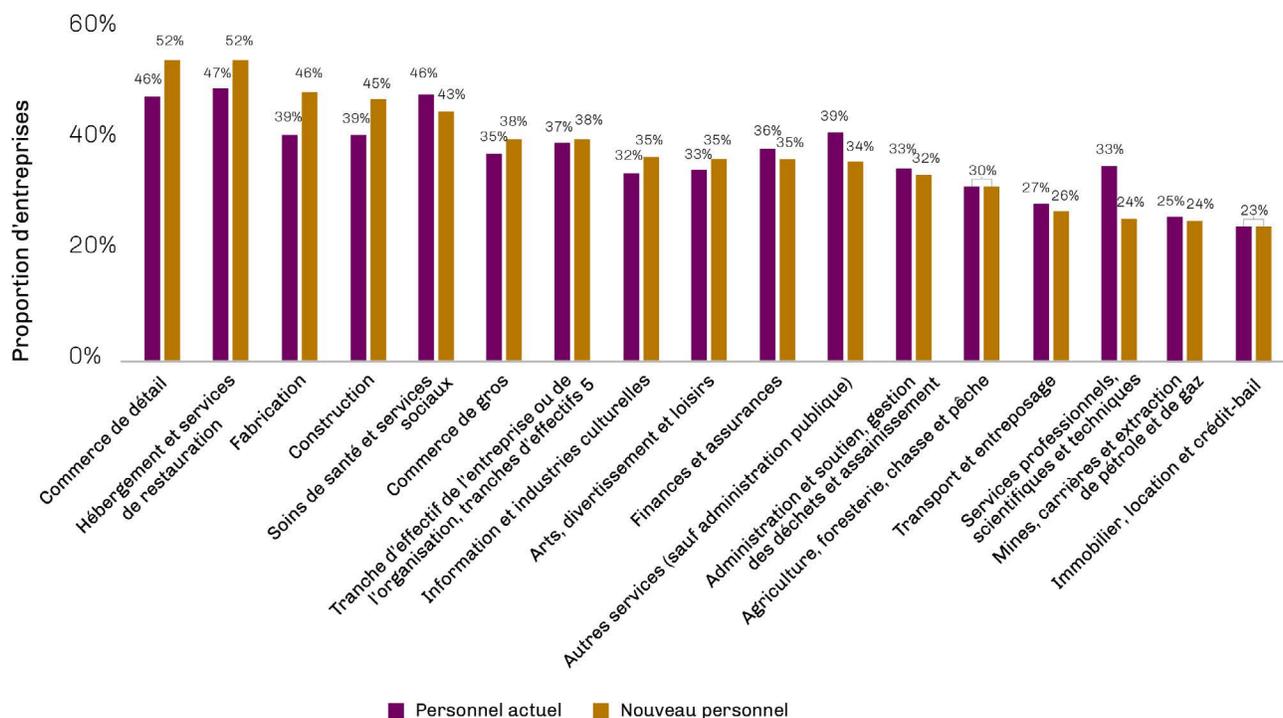


Si l'on examine les données ventilées par secteur, les entreprises des secteurs les plus durement touchés par la pandémie, c'est-à-dire le commerce de détail, l'hébergement et les services de restauration, les soins de santé, les services sociaux et la fabrication, étaient plus susceptibles de signaler des difficultés liées aux ressources pour former les nouveaux employés ou les employés actuels. Bien que les répercussions de la pandémie varient considérablement d'un secteur à l'autre, les employeurs qui ont connu une expansion et une contraction de leur main-d'œuvre étaient plus susceptibles de devoir investir dans la formation, tout en devant composer avec des coûts plus élevés et moins de ressources pour le faire. De nombreux employeurs ont également dû former leurs employés actuels pour adopter de nouvelles infrastructures, de nouveaux outils et de nouvelles techniques pour répondre aux conditions changeantes de la pandémie.

Bien que les répercussions de la pandémie varient considérablement d'un secteur à l'autre, les employeurs qui ont connu une expansion et une contraction de leur main-d'œuvre étaient plus susceptibles de devoir investir dans la formation, tout en devant composer avec des coûts plus élevés et moins de ressources pour le faire.

Les entreprises des secteurs les plus touchés par la pandémie déclarent avoir des difficultés à former leur personnel

Entreprises qui prévoient avoir des difficultés à trouver du temps et des ressources pour former leur personnel au cours des trois prochains mois, deuxième trimestre 2021



Source : Enquête canadienne sur la situation des entreprises
Échantillon : + 16 000 entreprises

Pandémie ou pas, les employeurs canadiens ne consacrent apparemment que des sommes limitées à la formation des employés. Bien que les enquêtes sur les entreprises, comme celles menées par le Conseil canadien des affaires et le Conference Board du Canada, indiquent des niveaux de dépenses plus élevés, ces chiffres reflètent un modèle d'enquête qui privilégie les employeurs déjà intéressés et actifs dans le domaine de la formation. Pour bien comprendre les niveaux de dépenses et les tendances dans l'ensemble de l'économie, il faudra mener une enquête plus approfondie, régulière et auprès d'un vaste échantillon d'employeurs canadiens. À l'heure actuelle, les chercheurs dans le domaine de la formation parrainée par l'employeur ne savent que peu de choses sur les dépenses.

2. Quels sont les employeurs qui parrainent la formation?

Points importants

- Le soutien des employeurs à la formation varie selon la taille de l'organisation et le secteur, probablement en raison des différences en matière de ressources et de contextes technologiques, réglementaires et concurrentiels, mais aussi d'une sensibilité variable aux avantages de la formation et aux risques liés à l'absence de formation.
- Les grands employeurs, qui disposent souvent de ressources plus importantes pour investir dans leur main-d'œuvre, sont plus susceptibles de proposer des formations que les petits et moyens employeurs. Selon certaines données, ils sont plus de trois fois plus nombreux.
- Certains secteurs sont plus portés à investir – et à investir davantage – dans la formation. Il s'agit notamment des employeurs des services publics, des finances et des assurances, des secteurs de l'information et de la culture, ainsi que des services professionnels, scientifiques et techniques, dont un grand nombre adoptent des technologies de pointe.
- Il existe également des différences notables entre les régions, les provinces atlantiques étant en retard par rapport au Québec et à l'Ontario en ce qui concerne les activités de formation parrainées par l'employeur. Cette situation est probablement moins liée à la région en tant que telle qu'à la composition industrielle : les grandes entreprises et les secteurs à forte intensité technologique sont plus concentrés au Québec et en Ontario que dans les provinces atlantiques.
- La pandémie de COVID-19 a peut-être incité certains secteurs à investir plus que d'habitude, notamment la fabrication, le commerce de gros, l'hébergement et la restauration. Ces secteurs ont été particulièrement touchés par la pandémie, et la hausse de la formation reflète peut-être des stratégies d'adaptation au roulement élevé du personnel, à l'utilisation accrue des technologies et aux changements dans les pratiques commerciales.
- En raison des incohérences dans la terminologie, le format et les questions des différentes enquêtes, il est difficile de tirer des conclusions fiables, généralisables et à jour sur les entreprises et les secteurs qui soutiennent la formation, sur les types de formation qu'ils offrent et sur les retombées et le rendement.



Les dépenses des employeurs pour la formation varient selon la taille de l'entreprise, le secteur et la région. Sans surprise, puisque les entreprises ne disposent pas toutes des mêmes ressources et que les secteurs font face à des circonstances économiques différentes. Mais quelles sont ces différences, exactement? Comme pour d'autres questions liées à la formation, les données sont rares, datées et d'une fiabilité limitée. Toutefois, il est possible d'en tirer quelques constats.

L'offre de formation augmente avec la taille de l'entreprise

Investir dans la formation nécessite des ressources financières, du temps et la capacité de déterminer les besoins, de coordonner les activités et de dispenser et de payer l'enseignement. Même si la formation est proposée à l'interne, les entreprises doivent tout de même disposer des compétences, de l'expertise et des ressources nécessaires pour coordonner et mettre en œuvre la formation. Par conséquent, il est plus probable que des formations soient dispensées au sein des grandes entreprises disposant de plus de moyens. Les petites entreprises qui investissent dans la formation choisissent souvent des modes de formation qui tiennent compte des problèmes de capacité.⁵² Les modèles et tendances des investissements dans la formation au Canada sont très probablement déterminés par la proportion disproportionnée de travailleurs canadiens employés par de petites entreprises, lesquelles ont tendance à investir moins, et différemment, que les grandes entreprises.^{53 54}

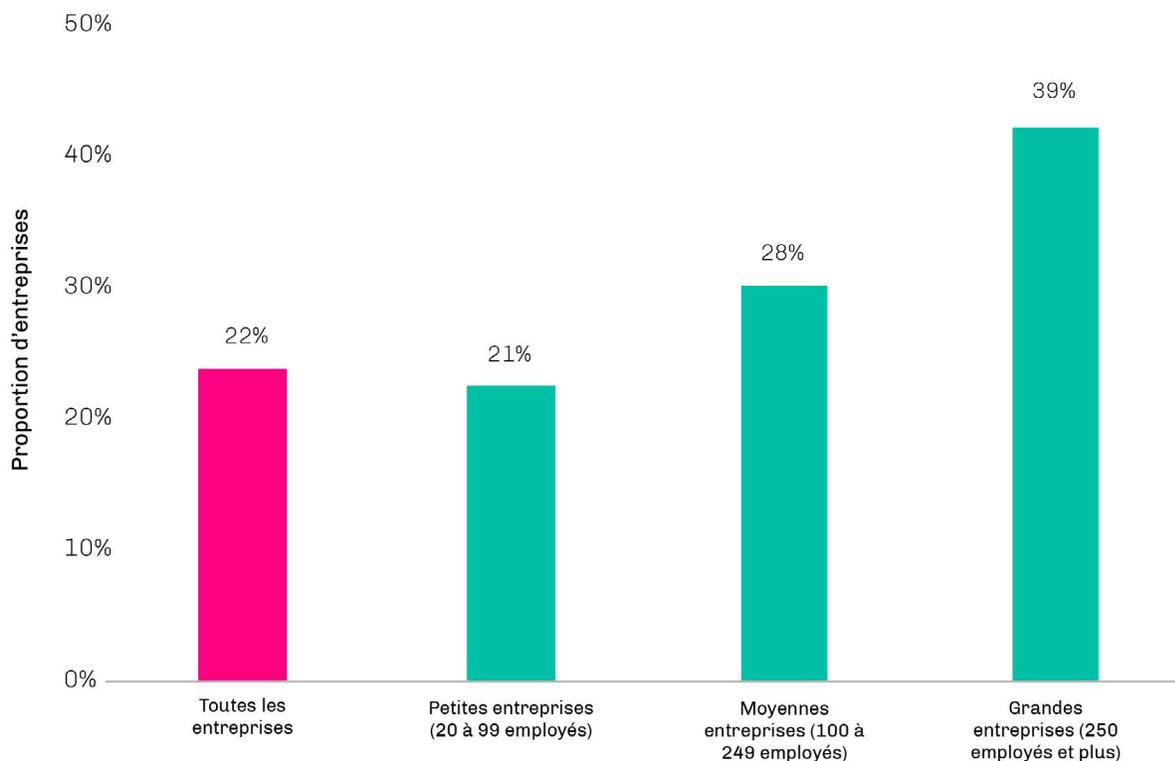
Selon l'*Enquête sur les technologies de pointe de 2014*, 22 % des entreprises canadiennes toutes tailles confondues offraient à leurs employés une formation liée à l'adoption de technologies de pointe. Cependant, ventilées par taille, les données de l'enquête ont démontré que 21 % des petites entreprises offraient une formation liée à l'adoption de technologies de pointe contre 28 % des entreprises de taille moyenne et 39 % des grandes entreprises. En raison de la forte proportion de petites entreprises dans l'économie canadienne, le taux de formation global de 22 % est plus proche du taux de formation de 21 % observé dans les petites entreprises. (En 2020, 98 % des entreprises canadiennes comptaient moins de 100 employés.⁵⁵)



+ + + + + + +
+ + + + + + +
+ + + + + + +

L'offre de formation augmente avec la taille de l'entreprise

Les employés ont reçu une formation spéciale ou une formation liée à l'adoption de technologies avancées, 2014

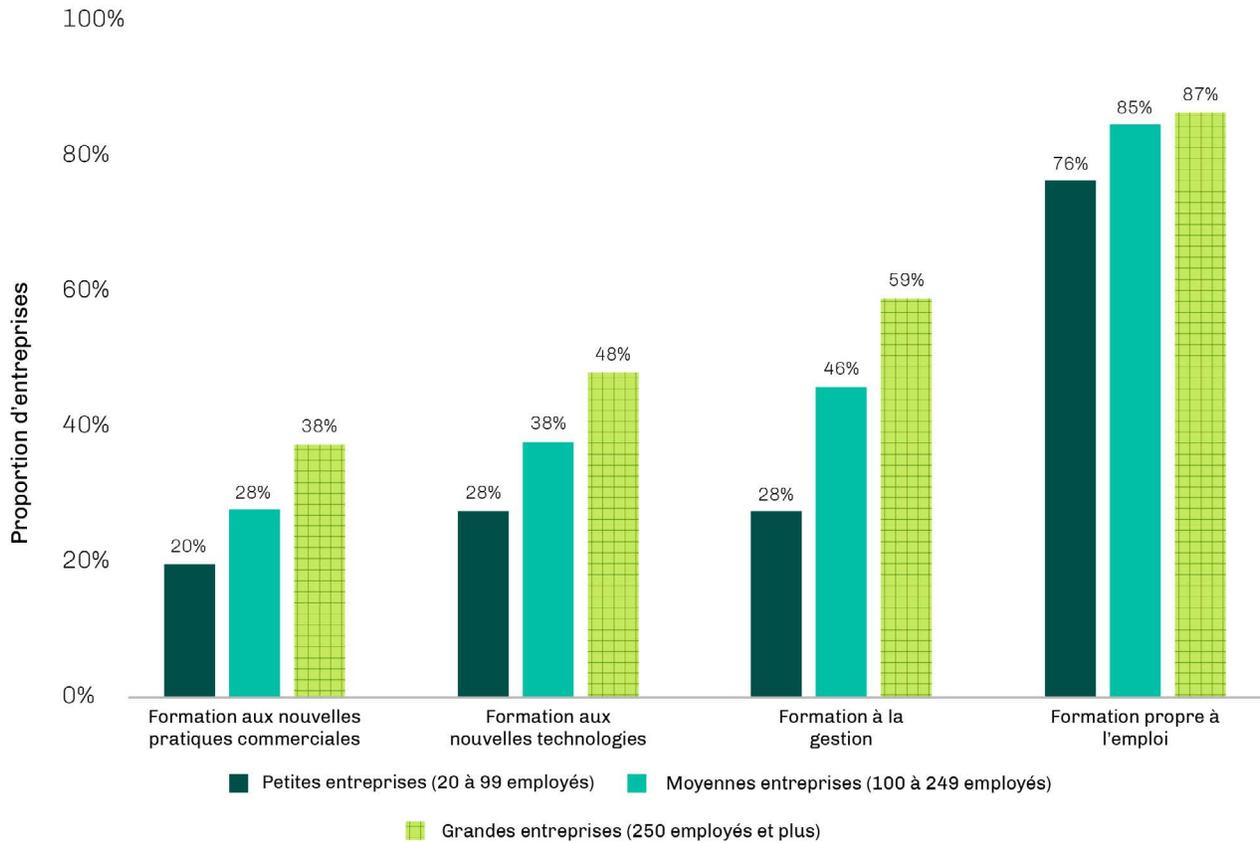


Source : Enquête sur les technologies de pointe
Échantillon : 11 887 entreprises

Alors que l'*Enquête sur les technologies de pointe* fournit un aperçu de la formation en lien avec l'adoption de technologies (un sous-ensemble des activités de formation possibles), d'autres enquêtes sur la formation, aux contours plus larges, révèlent des tendances similaires. Par exemple, l'*Enquête sur l'innovation et les stratégies d'entreprise* de 2019 a révélé que si 78 % de toutes les entreprises interrogées avaient dispensé une formation spécialisée à leurs employés, l'offre variait selon la taille de l'entreprise : les taux des petites entreprises (76 %) étaient inférieurs à ceux des moyennes entreprises (85 %) et des grandes entreprises (86 %). En décomposant les tendances par type de formation, l'enquête a montré que si 59 % des grandes entreprises et 46 % des moyennes entreprises offraient une formation en gestion aux employés, seulement 28 % des petites entreprises offraient ce type de formation. On observe des tendances similaires pour la formation aux nouvelles technologies, aux nouvelles pratiques commerciales et aux compétences numériques.

L'offre de formation augmente avec la taille de l'entreprise

Activités de formation ou de développement organisées ou fournies par l'entreprise, 2019

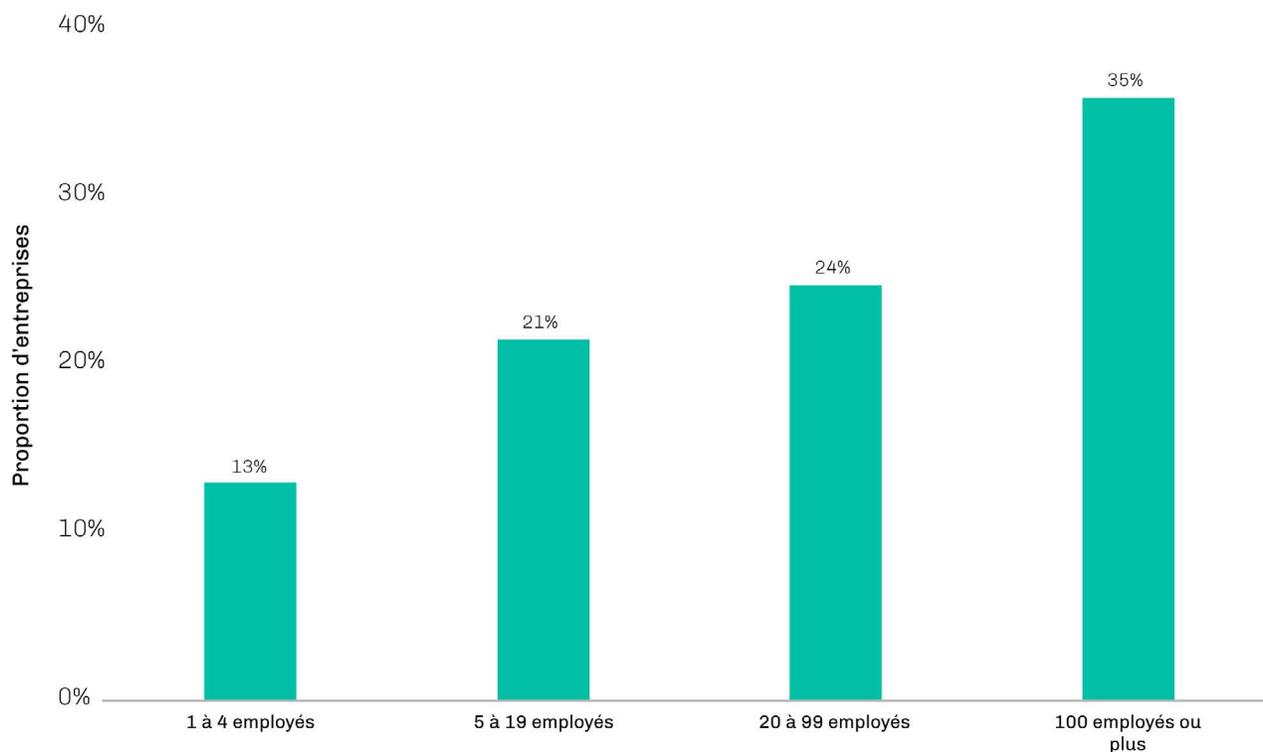


Source : Enquête sur l'innovation et les stratégies d'entreprise
Échantillon : 14 985 pour la version 2019

Le lien entre la taille de l'entreprise et l'investissement en formation est confirmé par l'*Enquête canadienne sur la situation des entreprises* (ECSE), qui est plus récente. En posant des questions sur les intentions d'offrir de la formation plutôt que sur les activités passées, l'ECSE a révélé que si 17 % de toutes les entreprises interrogées ont déclaré avoir l'intention d'offrir de la formation à leurs employés actuels au cours des 12 prochains mois, cette intention ne dépassait pas 13 % dans les entreprises comptant de 1 à 4 employés et atteignait 35 % dans les entreprises comptant 100 employés ou plus.

Les intentions d'offrir de la formation augmentent avec la taille de l'entreprise

Intention d'offrir aux employés actuels de la formation à un nouvel ensemble de compétences dans les 12 prochains mois, deuxième trimestre 2021

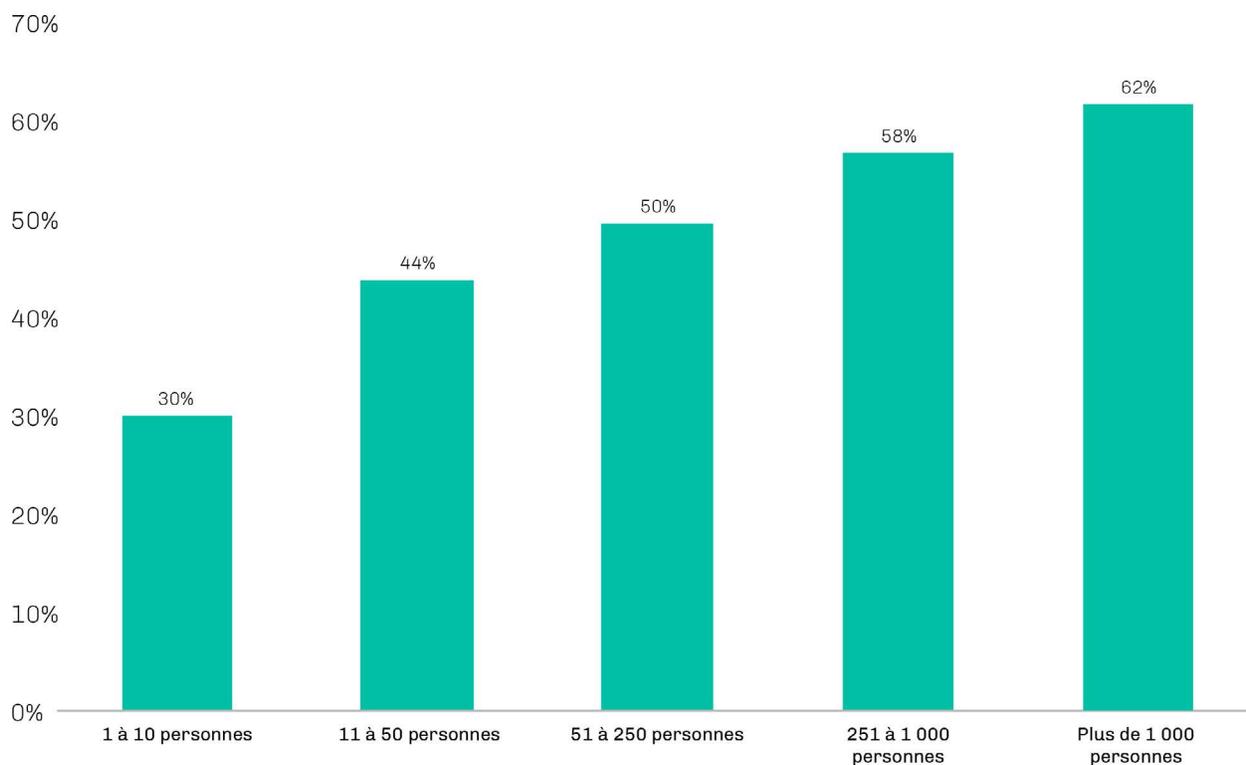


Source : Enquête canadienne sur la situation des entreprises
Échantillon : + de 16 000 entreprises

Enfin, en examinant les données sur la formation recueillies auprès des employés (plutôt que des employeurs), nous constatons un fort gradient de participation à la formation selon la taille de l'entreprise. Les données de l'enquête PEICA de l'OCDE montrent que si 30 % des répondants canadiens travaillant dans des entreprises de 1 à 10 employés ont déclaré avoir reçu une formation en cours d'emploi, cette proportion est plus du double (62 %) chez les employés des entreprises de plus de 1 000 personnes.

Les personnes travaillant dans de grandes entreprises sont plus susceptibles de participer à des formations

Participation à une formation en cours d'emploi parrainée par l'employeur au cours des 12 derniers mois, 2012



Source : Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA)
Taille de l'échantillon : environ 5000 adultes

L'investissement dans la formation est plus probable dans certains secteurs

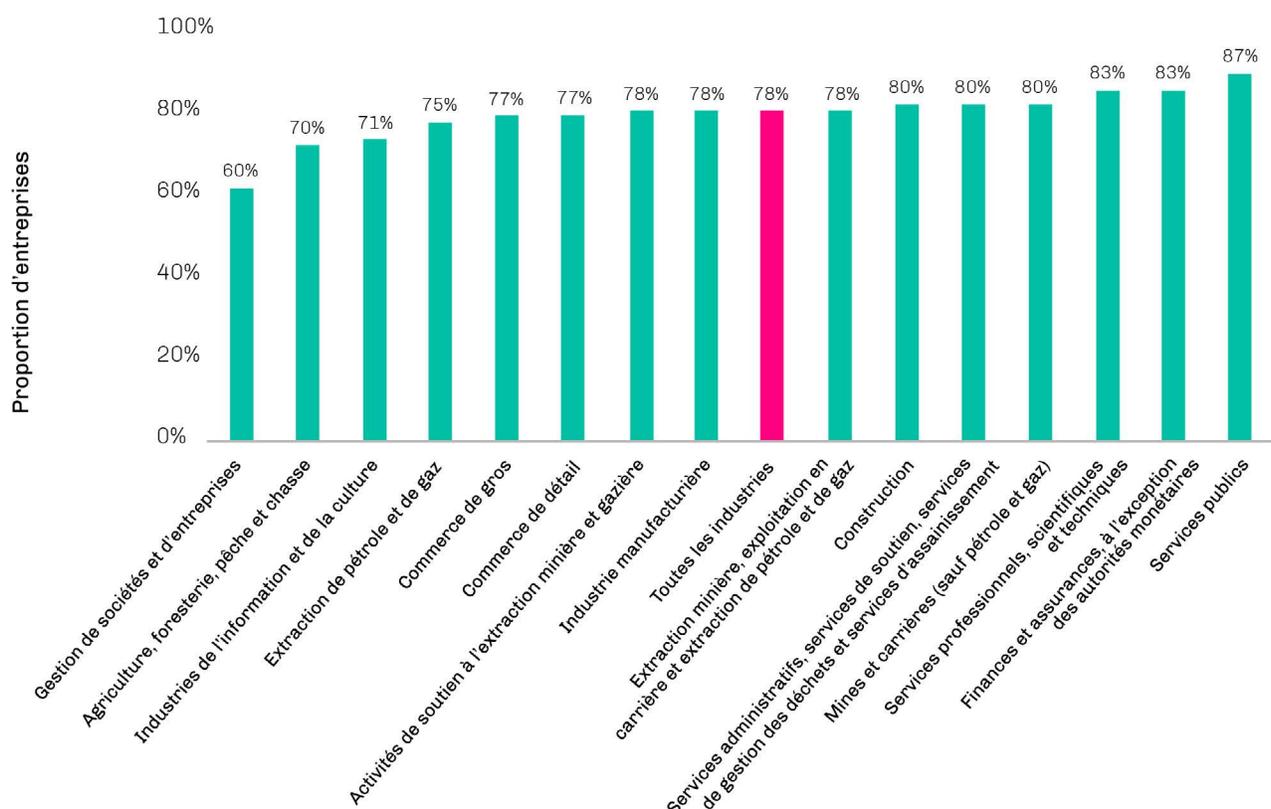
Si la taille des entreprises est une variable utile pour comprendre les écarts dans la formation parrainée par l'employeur, le type de secteur en est une autre. Alors qu'avec la taille de l'entreprise, les grandes entreprises semblent offrir davantage de formation en raison de ressources et de capacités plus importantes, certains secteurs semblent soutenir davantage la formation que d'autres en raison de circonstances économiques variables et de la place de la technologie dans leurs activités. Bien entendu, les différences de tailles d'entreprises d'un secteur à l'autre peuvent également jouer un rôle dans la propension globale d'un secteur à offrir de la formation.

L'Enquête sur l'innovation et les stratégies d'entreprise (EISE) de 2019 révèle que les entreprises des secteurs des services publics (87 %), des finances et des assurances (83 %) et des industries professionnelles, scientifiques et techniques (83 %) sont plus susceptibles que les autres secteurs de fournir de la formation propre à l'emploi à leurs employés.

Le taux élevé de formation dans le secteur des services publics peut s'expliquer, du moins en partie, par la pression croissante pour répondre aux exigences de la réglementation et des consommateurs en matière de changement climatique et de durabilité, ainsi que par les exigences de santé et de sécurité au travail prescrites par diverses lois fédérales et provinciales.^{56 57 58 59 60} Les entreprises des secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse (70 %), des industries de l'information et de la culture (71 %) et de l'extraction de pétrole et de gaz (75 %) étaient moins nombreuses à déclarer offrir une formation propre à l'emploi. Il convient de noter que la plupart des entreprises de tous les secteurs figurant dans l'EISE ont déclaré fournir de la formation et que, si les variations entre la plupart des secteurs sont certes existantes, elles ne sont pas particulièrement importantes.

Les secteurs des services publics et des finances sont les plus susceptibles de fournir de la formation propre à l'emploi

Formation liée à l'emploi organisée ou fournie par l'entreprise, 2019



Source : Enquête sur l'innovation et les stratégies d'entreprise
Échantillon : 14 985 entreprises pour la version 2019

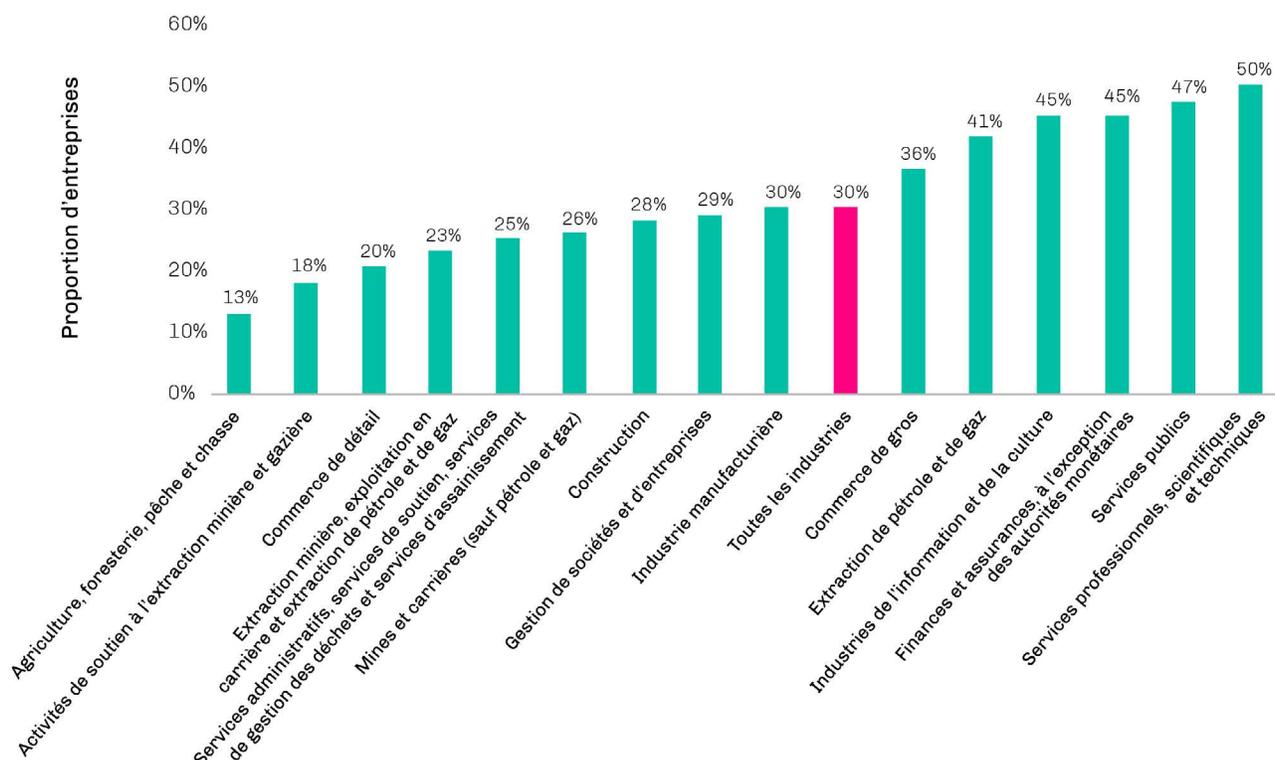
En ce qui concerne les investissements en formation liés à l'adoption de nouvelles technologies, les données de l'EISE révèlent des différences encore plus marquées. Alors que 30 % des entreprises de tous les secteurs ont déclaré avoir formé leurs employés à l'intégration et à l'utilisation des nouvelles technologies, les entreprises des services professionnels, scientifiques et techniques (50 %), des services publics (47 %) et des finances et des assurances (45 %) ont fourni des formations à des taux beaucoup plus élevés que celles du commerce de détail

(20 %), des activités de soutien à l'extraction minière, pétrolière et gazière (18 %), ainsi que de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse (13 %).

Ce constat permet de supposer que la formation dans les services publics, les finances et les assurances, ainsi que dans les secteurs professionnels, scientifiques et techniques, est en partie liée au rythme d'adoption des technologies dans ces secteurs. Selon une étude réalisée en 2019 par le Brookfield Institute for Innovation + Entrepreneurship, les services publics, les secteurs professionnels, scientifiques et techniques, ainsi que les secteurs des finances et des assurances présentent certaines des plus fortes concentrations de travailleurs dans le domaine de la technologie au sein de l'économie (y compris les emplois dans le numérique dont la production primaire est constituée de produits numériques et d'autres emplois dans le domaine de la haute technologie qui ont recours à des produits numériques).⁶¹ L'*Enquête sur les technologies de pointe* de 2014 apporte des éléments de preuve supplémentaires à cet égard. Selon l'enquête, 36 % des entreprises des services publics ont soutenu la formation pour faciliter l'adoption de technologies avancées, contre 22 % dans l'ensemble de l'économie, soit la proportion la plus élevée de tous les secteurs. À 25 %, les entreprises des services professionnels, scientifiques et techniques étaient également plus nombreuses à fournir de la formation liée aux technologies avancées par rapport au reste de l'économie.

Les services publics, les finances et les autres secteurs fondés sur la connaissance sont à l'avant-garde de la formation aux nouvelles technologies

Formation aux nouvelles technologies organisée ou fournie par l'entreprise, 2019



Source : *Enquête sur l'innovation et les stratégies d'entreprise*
Échantillon : 14 985 entreprises pour la version 2019



L'offre de formation des organismes publics, privés et à but non lucratif

Certaines données limitées montrent que les employés sont plus susceptibles de recevoir une formation s'ils sont employés par des organisations publiques ou à but non lucratif. Parmi les participants à l'enquête PEICA de l'OCDE, 60 % des employés du secteur public ont déclaré avoir participé à des séances de formation en cours d'emploi, contre 47 % des employés des organisations à but non lucratif et 37 % de ceux du secteur privé. Deux explications, non exclusives, sont possibles. Premièrement, les organisations du secteur public sont généralement plus grandes que celles du secteur privé; la différence peut être partiellement due à la taille de l'organisation plutôt qu'au type de secteur comme tel.⁶² Deuxièmement, le taux de syndicalisation dans le secteur public est plus élevé que dans le secteur privé, et certaines données indiquent que les employés syndiqués sont plus susceptibles de recevoir une formation que les employés non syndiqués.⁶³ Néanmoins, les données sont limitées et ne permettent pas d'évaluer rigoureusement la validité de chaque hypothèse pour expliquer ces différences.

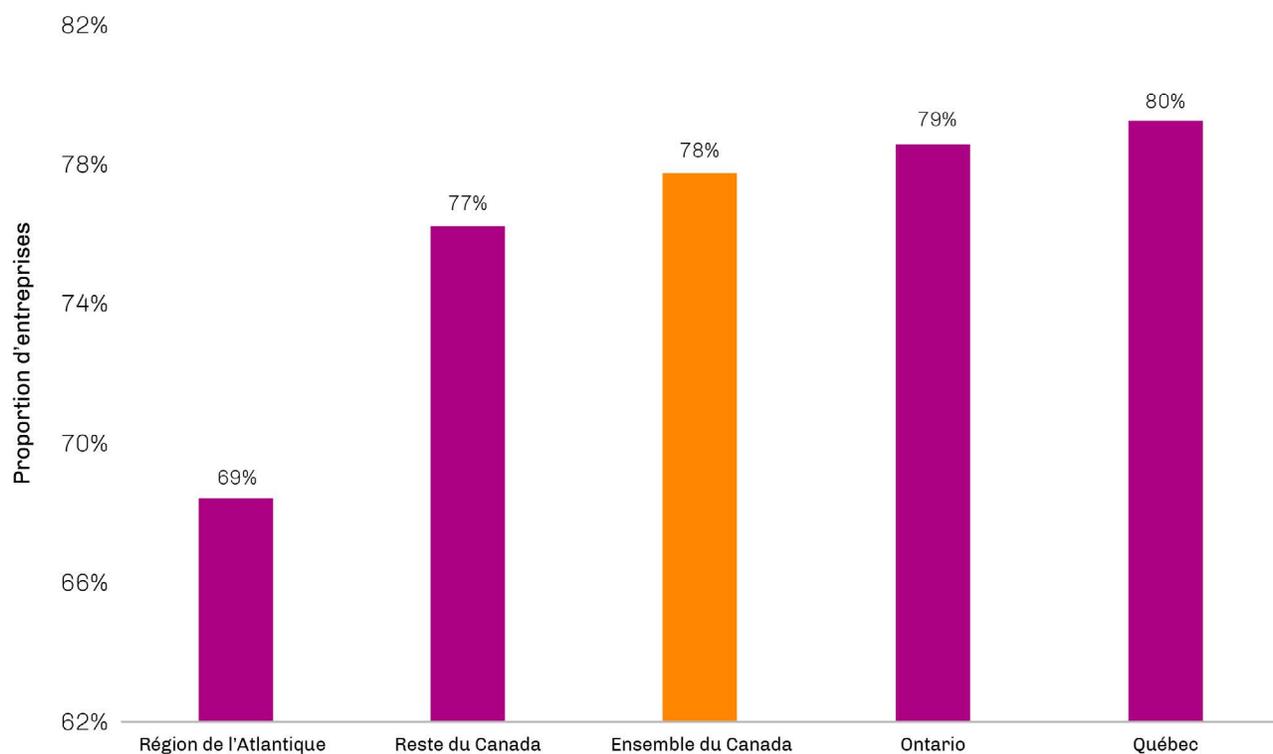
Différences régionales de la formation parrainée par l'employeur

À première vue, il semble y avoir des différences régionales concernant la formation parrainée par l'employeur au Canada, bien qu'elles puissent être davantage liées aux différences de composition industrielle qu'à la culture ou à la politique régionale. Les entreprises du Québec et de l'Ontario sont plus nombreuses que les entreprises des autres régions du Canada, notamment celles des provinces atlantiques, à déclarer fournir à leurs employés de la formation liée à l'emploi, selon l'*Enquête sur l'innovation et les stratégies d'entreprise de 2019*. 80 % des entreprises québécoises et 79 % des entreprises ontariennes ayant participé à l'enquête ont déclaré offrir une formation propre à l'emploi contre seulement 69 % des entreprises des provinces atlantiques.

L'Ontario et le Québec comptent plus d'entreprises (en chiffres absolus et en proportion) dans les industries qui sont plus susceptibles de soutenir la formation, à savoir les services publics, les finances et les assurances, ainsi que les services professionnels, scientifiques et techniques. Le Québec et l'Ontario représentaient ensemble 61 % de l'emploi total au Canada dans le secteur des services publics en juin 2022; 70 % de l'emploi national dans le secteur des finances et des assurances; et 66 % de l'emploi national dans les services professionnels, scientifiques et techniques.⁶⁴ Au Québec, la *Loi sur les compétences*, qui oblige les entreprises ayant une masse salariale de 2 millions de dollars ou plus à investir dans la formation, joue peut-être aussi un rôle. Nous examinerons la taxe de formation du Québec et ses répercussions plus loin dans le rapport.

Les entreprises du Québec et de l'Ontario sont plus susceptibles de fournir de la formation propre à l'emploi

Formation propre à l'emploi organisée et fournie par l'employeur, 2019



Source : Enquête sur l'innovation et les stratégies d'entreprise
Échantillon : 14 985 entreprises pour la version 2019

Quels ont été les effets de la pandémie sur l'offre de formation?

La pandémie de COVID-19 semble avoir incité certains secteurs à investir davantage, ou du moins à envisager d'investir davantage, dans la formation par rapport à leurs points de comparaison pré-pandémie. Certains de ces secteurs – la fabrication, le commerce de gros, l'hébergement et les services de restauration – ont été particulièrement touchés par la pandémie; la hausse des activités et des intentions de formation reflète peut-être des stratégies adoptées pour s'adapter à une rotation anormalement élevée du personnel, à l'adoption et à l'utilisation accrues des technologies ou à des changements dans les pratiques commerciales.^{65 66 67}

L'*Enquête canadienne sur la situation des entreprises* comportait des questions sur les intentions en matière de formation pendant la pandémie. L'examen des modes de formation les plus courants a révélé que les entreprises du secteur manufacturier étaient plus nombreuses que les autres à déclarer qu'elles prévoyaient encourager les employés à suivre une *formation en cours d'emploi* au cours des 12 prochains mois (27 % contre une moyenne de 20 % pour l'ensemble des industries) et former les employés au cours des 12 prochains mois pour qu'ils occupent de nouveaux rôles au sein de l'organisation (20 % contre une moyenne de 13 % pour l'ensemble des industries). Près d'un quart des entreprises de la construction et du commerce de gros ont indiqué qu'elles prévoyaient encourager leurs employés à suivre une formation en cours d'emploi au cours des 12 prochains mois. Les entreprises du commerce de gros (16 %) et de l'hébergement et de la restauration (16 %) étaient également plus susceptibles que les entreprises de l'ensemble des secteurs (13 %) de déclarer qu'elles prévoyaient offrir une formation à leurs employés au cours des 12 prochains mois afin qu'ils puissent assumer un nouveau rôle au sein de l'organisation.

Une enquête antérieure a révélé que dans de nombreux secteurs où l'activité de formation semble avoir augmenté pendant la pandémie – fabrication, hébergement et services alimentaires. Les employeurs ont également déclaré avoir des difficultés à trouver les ressources nécessaires pour former le nouveau personnel et le personnel actuel. Dans ces secteurs, les employeurs peuvent avoir de la difficulté à suivre les activités de formation prévues. Il est aussi possible que ces employeurs fournissent moins de formation à leurs employés qu'ils ne le feraient s'ils disposaient des ressources nécessaires.

Cependant, tous les secteurs qui ont été gravement touchés par la pandémie ne semblent pas avoir adopté des plans et des activités de formation plus intensifs. Les commerces de détail (11 %) étaient un peu moins nombreux que les entreprises de tous les secteurs (13 %)

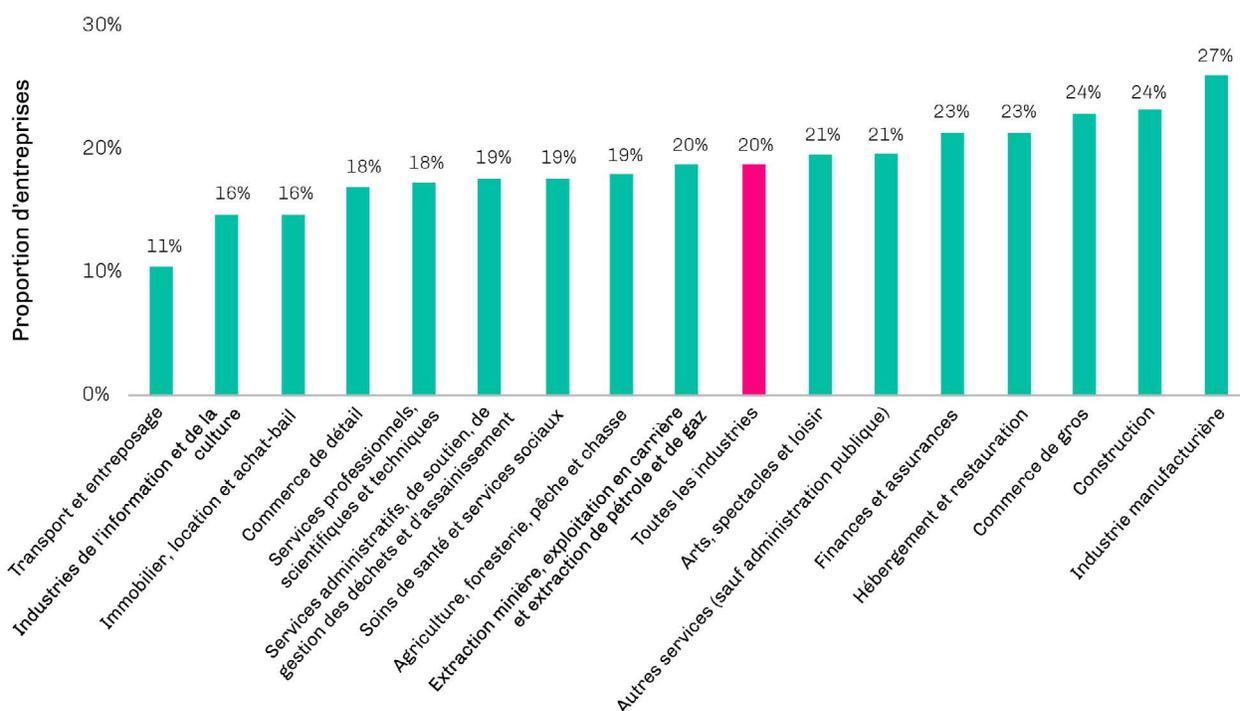
La pandémie de COVID-19 semble avoir incité certains secteurs à investir davantage, ou du moins à envisager d'investir davantage, dans la formation par rapport à leurs points de comparaison pré-pandémie.



à déclarer qu'ils prévoient fournir une formation aux employés pour qu'ils assument de nouveaux rôles au sein de l'organisation. De nombreuses entreprises du secteur du commerce de détail ont également fait état de défis importants en matière de ressources liées à la formation, mais contrairement à certains des secteurs mentionnés précédemment, elles n'ont pas été en mesure de surmonter ces contraintes.

L'industrie manufacturière est la plus susceptible de soutenir la formation en cours d'emploi au premier trimestre 2022

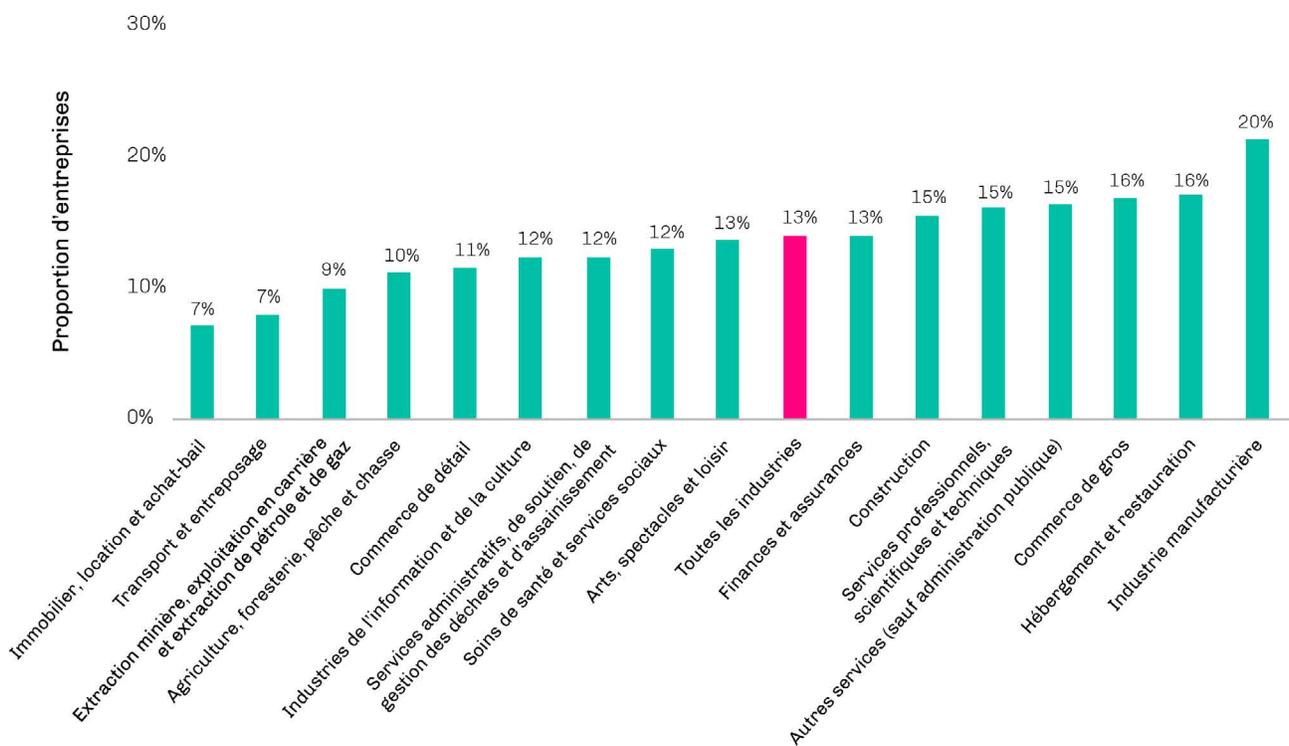
Les employés seront encouragés à participer à des formations en cours d'emploi au cours des 12 prochains mois, premier trimestre 2022



Source : Enquête canadienne sur la situation des entreprises
Échantillon : + de 16 000 entreprises



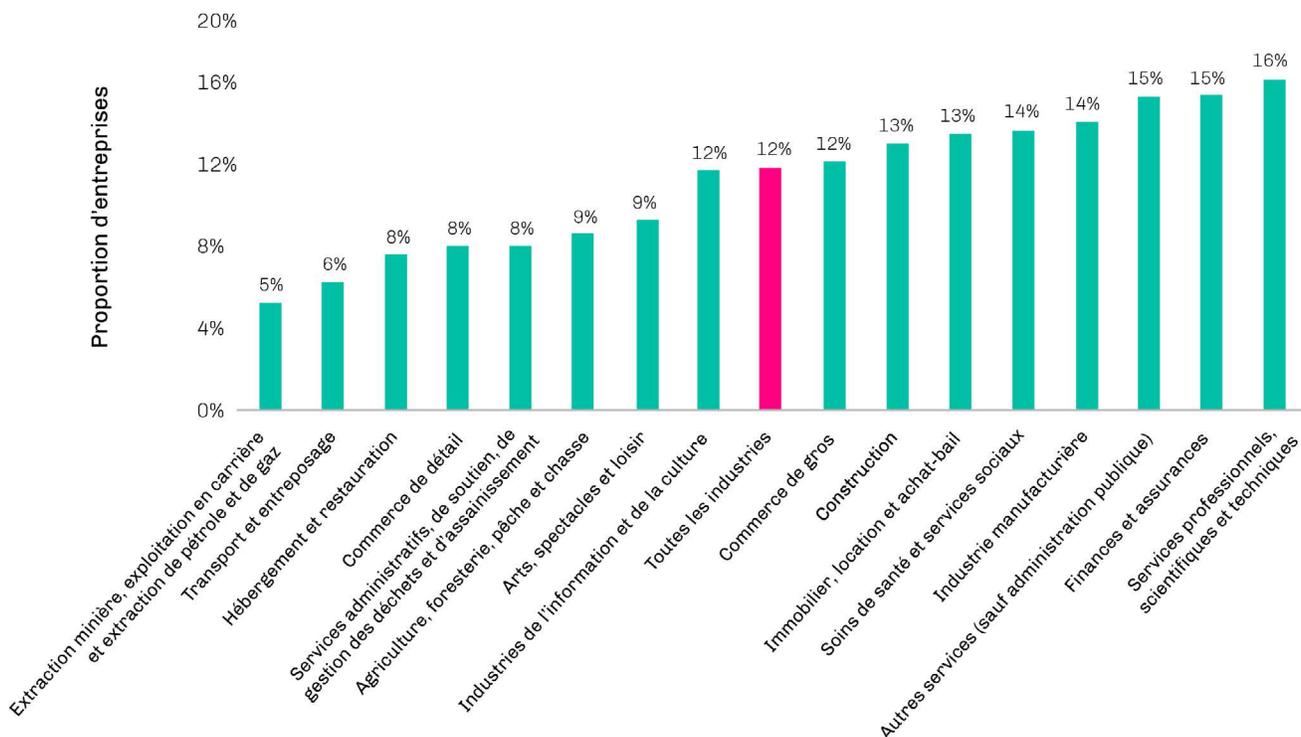
L'industrie manufacturière est la plus susceptible de fournir de la formation en vue de favoriser les perspectives d'avancement à l'interne au cours du premier trimestre 2022
 Prévient fournir de la formation aux employés pour leur permettre d'occuper d'autres postes au sein de l'entreprise ou de l'organisation au cours des 12 prochains mois, premier trimestre 2022



Source : Enquête canadienne sur la situation des entreprises
 Échantillon : + de 16 000 entreprises

Certaines industries du savoir sont plus enclines à accorder des congés payés pour permettre la participation à des programmes de formation et de développement

Prévoit offrir aux employés des heures rémunérées pour participer à des programmes d'apprentissage et de perfectionnement au cours des 12 prochains mois, premier trimestre 2022

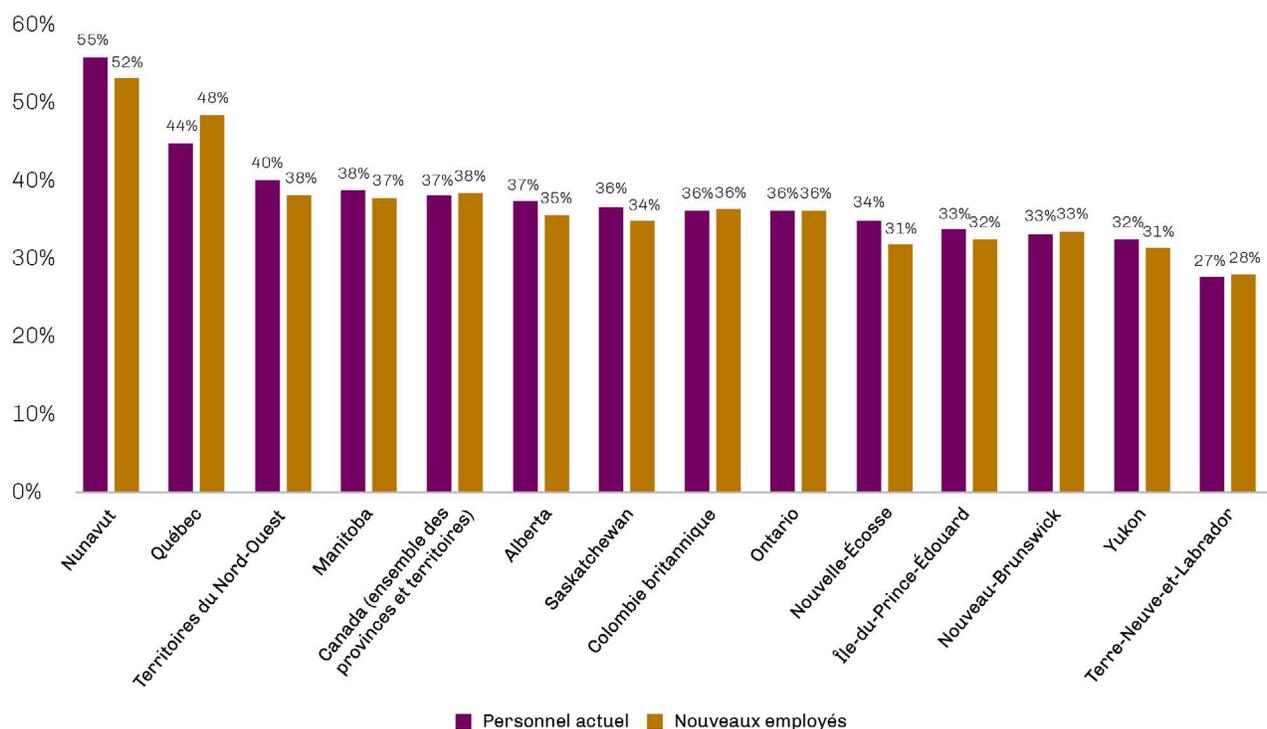


Source : Enquête canadienne sur la situation des entreprises
Échantillon : + de 16 000 entreprises

Les données recueillies pendant la pandémie révèlent également des différences notables entre les provinces et territoires. Les entreprises interrogées au Nunavut et au Québec étaient plus nombreuses à mentionner des problèmes de temps et de ressources pour former le personnel actuel et les nouveaux employés que les entreprises des autres provinces et territoires. Plus de la moitié des entreprises du Nunavut (55 %) et 44 % des entreprises du Québec ont déclaré rencontrer des difficultés à trouver le temps et les ressources nécessaires pour former le *personnel actuel*, tandis que 52 % des entreprises du Nunavut et 48 % des entreprises du Québec ont déclaré rencontrer des difficultés à former le *nouveau personnel* au deuxième trimestre de 2022. Alors que dans les autres provinces, un peu plus du tiers des entreprises ont éprouvé des difficultés, la situation au Québec est sans doute plus difficile en raison de l'obligation légale d'élaborer et d'exécuter des plans de formation. Autrement dit, les entreprises du Québec sont plus susceptibles d'éprouver des difficultés simplement parce qu'elles sont tenues par la loi d'offrir de la formation, exigence à laquelle les entreprises des autres provinces ne sont pas soumises.

Les entreprises du Québec et des territoires ont eu le plus de difficultés à former leurs employés pendant la pandémie

Entreprises qui prévoient avoir des difficultés à trouver du temps et des ressources pour la formation du personnel au cours des trois prochains mois, deuxième trimestre 2021



Source : Enquête canadienne sur la situation des entreprises
Échantillon : + de 16 000 entreprises

3. Qui reçoit de la formation?

Points importants

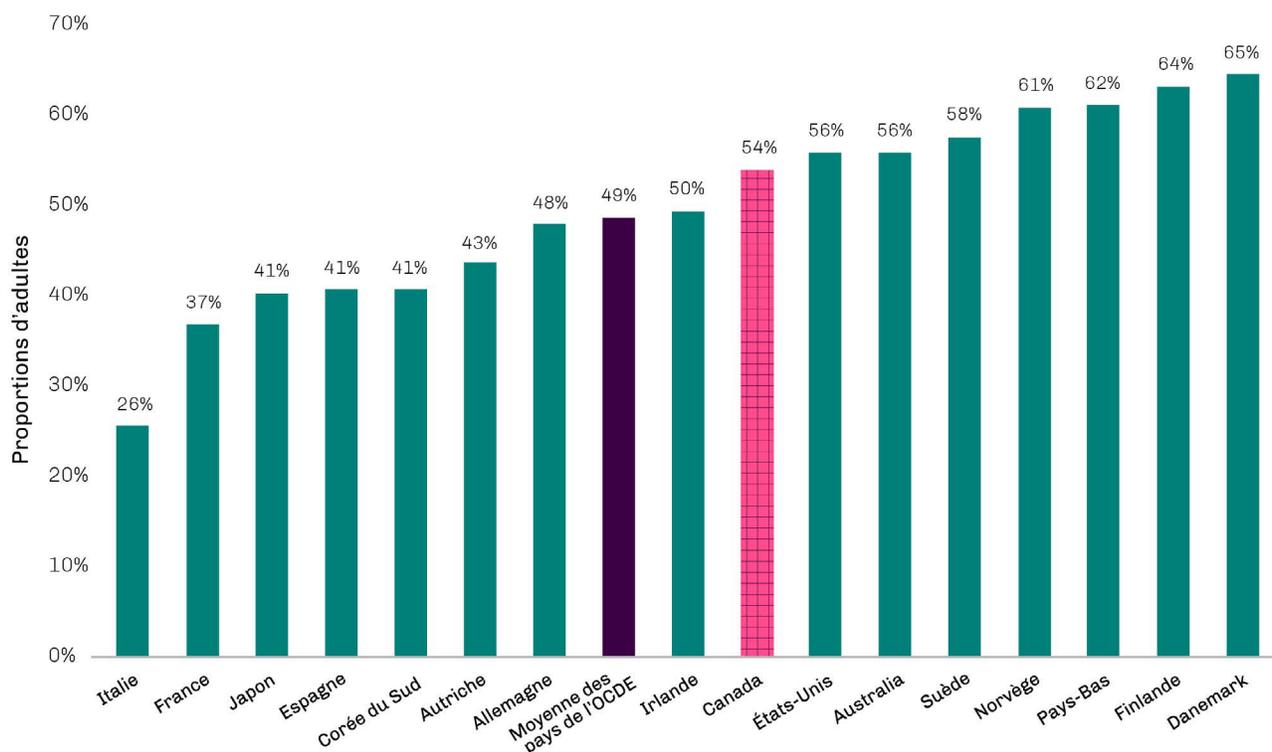
- Plus de la moitié des adultes canadiens auraient la possibilité de participer à une formation parrainée par l'employeur. Ce chiffre est supérieur à la moyenne de l'OCDE, mais bien inférieur à celui des principaux pays européens et inégalement réparti au sein de la population active.
- Les Canadiens ayant un niveau de scolarité plus élevé et des compétences plus poussées en technologie et en résolution de problèmes sont plus susceptibles de participer à une formation parrainée par l'employeur. Cela est probablement dû à la nature et à la complexité de leurs tâches et à leur disposition naturelle à l'apprentissage.
- Les travailleurs occupant des postes permanents à temps plein sont plus susceptibles de participer à une formation parrainée par l'employeur que les travailleurs occupant des postes plus précaires à temps partiel ou de courte durée. Cela peut refléter les attentes des employeurs quant aux rendements à long terme qu'ils espèrent obtenir de leurs investissements dans la formation.
- Les travailleurs âgés de 55 à 64 ans (23 %) et ceux âgés de 16 à 24 ans (34 %) sont moins susceptibles de participer à une formation parrainée par l'employeur que les travailleurs âgés de 25 à 54 ans (38 à 40 %). Pour la cohorte plus jeune, cela s'explique probablement par le fait qu'ils sont plus susceptibles d'occuper des postes à temps partiel ou temporaires (ou d'être encore aux études). Pour la cohorte plus âgée (55 à 64 ans), c'est probablement parce qu'elle et les employeurs considèrent que le rendement du capital investi positif demande moins de temps.
- Cependant, à l'instar d'autres questions relatives à la formation, les données dont sont tirées ces informations sont rares ou datent de 10 à 15 ans. Il est nécessaire de disposer de données plus complètes pour comprendre à la fois les taux et la répartition des possibilités de formation parrainées par l'employeur en fonction des principaux profils démographiques.

Les employeurs ont tendance à investir dans la formation non seulement pour les travailleurs dont les emplois exigent le perfectionnement continu de compétences complexes, mais aussi en fonction de leur perception concernant la fiabilité, la responsabilité et la longévité d'emploi des employés.^{68 69 70} Bien qu'elle ne soit plus d'actualité, l'enquête PEICA 2012 donne un aperçu des taux et de la répartition des possibilités de formation parmi les travailleurs canadiens, ainsi que des différences selon le niveau de scolarité, les compétences, les modalités de travail et l'âge. Dans l'ensemble, 54 % des Canadiens qui ont répondu à l'enquête du PEICA ont déclaré participer à des activités de formation parrainées par l'employeur. À peu près le même nombre que dans le *Sondage sur l'emploi et les compétences de 2020*.^{71 ‡} C'est cinq points de pourcentage de plus que la moyenne de l'OCDE (49 %), mais moins que ce que déclarent les travailleurs des principaux pays européens comme le Danemark (65 %), la Finlande (64 %), les Pays-Bas (62 %) et la Norvège (61 %). Ce pourcentage est également légèrement inférieur à la proportion de répondants aux États-Unis qui ont déclaré avoir reçu une formation parrainée par l'employeur (56 %).

‡ Le Sondage sur l'emploi et les compétences de 2020 a révélé que 51 % des Canadiens dans la population active ont participé à un cours de formation professionnelle pour améliorer leurs compétences, cours qui était fourni par leur employeur.

La proportion d'adultes canadiens bénéficiant d'une formation parrainée par l'employeur est légèrement supérieure à la moyenne

Adultes ayant participé à une formation parrainée par l'employeur, 2012



Source : Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA)
Taille de l'échantillon : environ 5 000 adultes

Les travailleurs hautement scolarisés et qualifiés sont plus susceptibles de recevoir une formation

Les travailleurs canadiens hautement scolarisés et ceux qui possèdent de meilleures compétences en technologie et en résolution de problèmes sont plus nombreux à déclarer avoir reçu une formation.

- 30 % des répondants n'ayant pas terminé leurs études secondaires ont déclaré avoir participé à une formation parrainée par l'employeur. Ce chiffre grimpe à 48 % pour les diplômés du secondaire et à 54 % pour ceux qui ont fait des études postsecondaires. Ces résultats sont conformes à ceux d'une étude de Statistique Canada réalisée en 2009 qui, à partir des données de 2003 et de 2005 de l'EMTE, a révélé que les travailleurs faiblement rémunérés, moins éduqués ou non syndiqués reçoivent moins de formation parrainée par l'employeur.⁷²
- En ce qui concerne la résolution de problèmes et les connaissances numériques, seuls 20 % des adultes n'ayant aucune expérience en informatique ont déclaré avoir participé à une formation parrainée par l'employeur, contre 55 % des personnes ayant une expérience intermédiaire et 67 % de celles ayant de bonnes compétences en TIC et en résolution de problèmes.

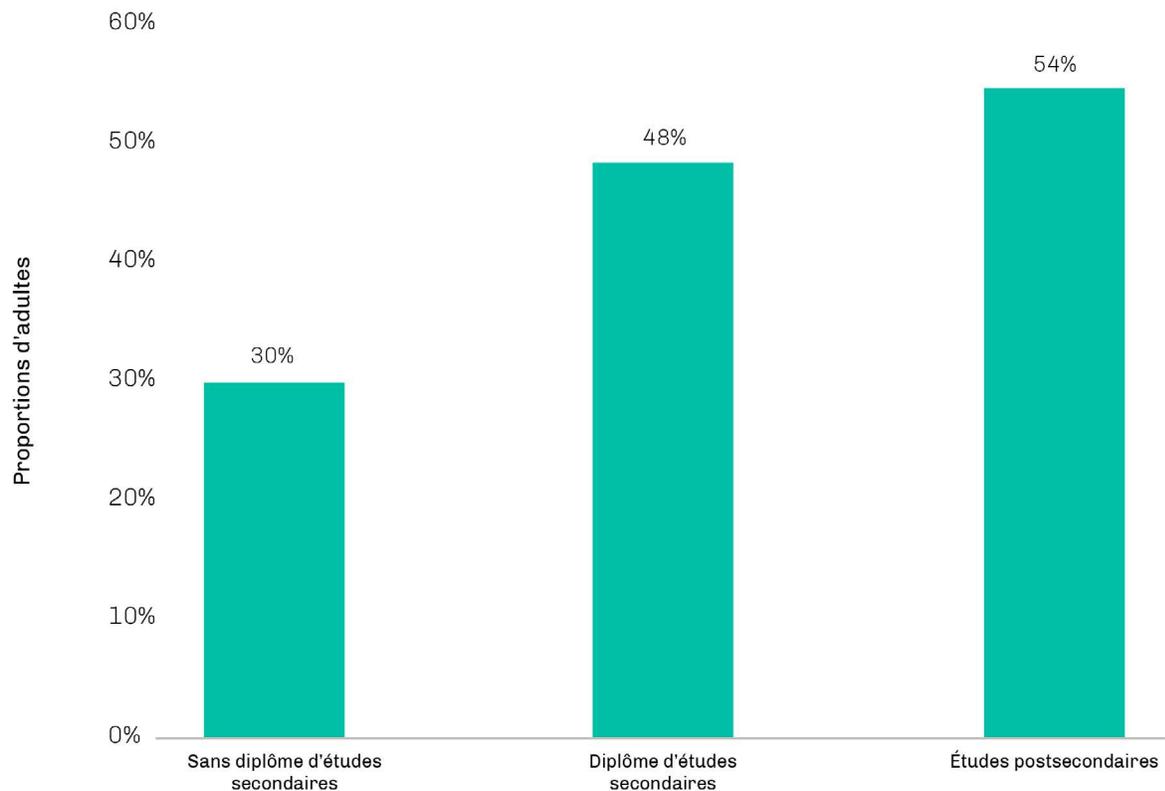
Les travailleurs canadiens hautement scolarisés et ceux qui possèdent de meilleures compétences en technologie et en résolution de problèmes sont plus nombreux à déclarer avoir reçu une formation.





La participation à la formation augmente avec l'éducation

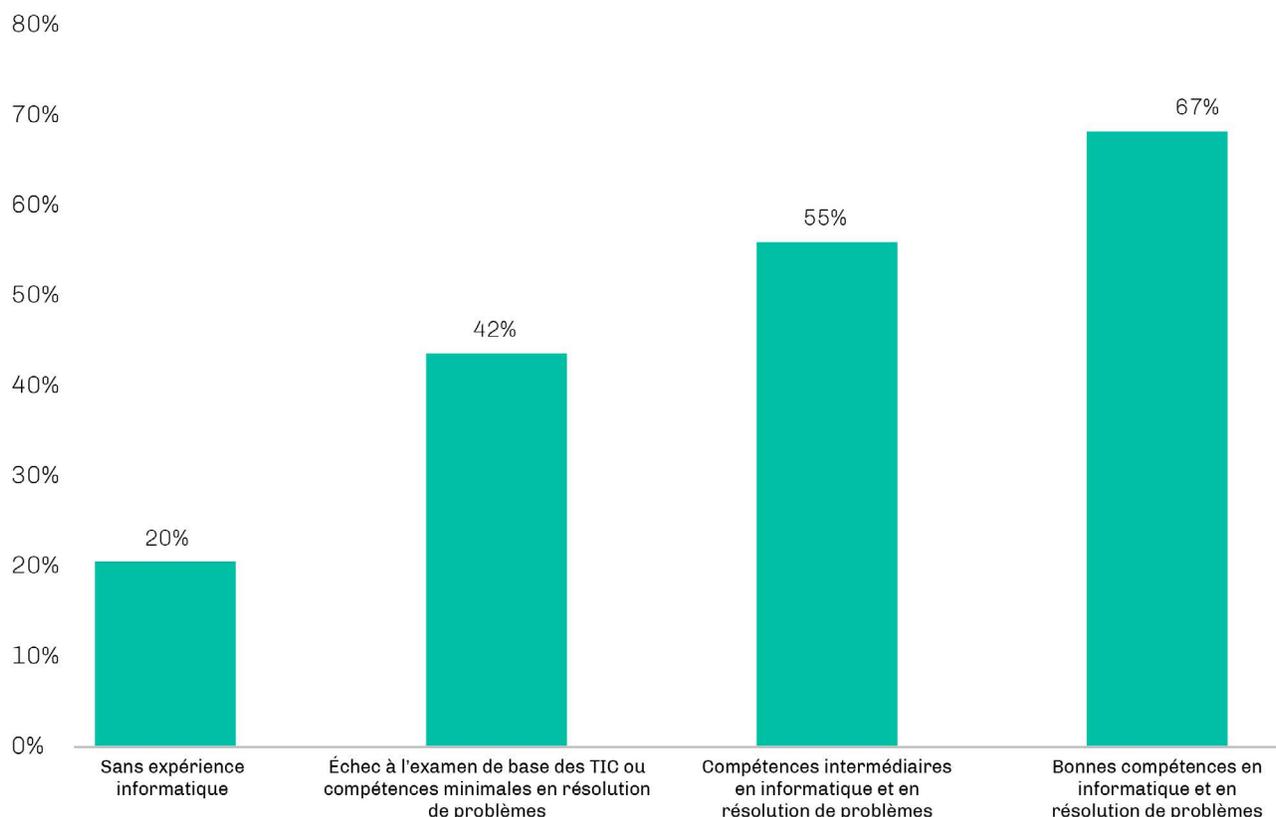
Participation à une formation en cours d'emploi parrainée par l'employeur au cours des 12 derniers mois, 2012



Source : PIAAC
Échantillon : environ 5 000 adultes

La participation à la formation augmente avec les compétences générales en technologies

Participation à une formation formelle ou informelle parrainée par l'employeur, 2012



Source : PIAAC
Échantillon : environ 5 000 adultes

L'emploi précaire et temporaire est associé à moins de possibilités de formation

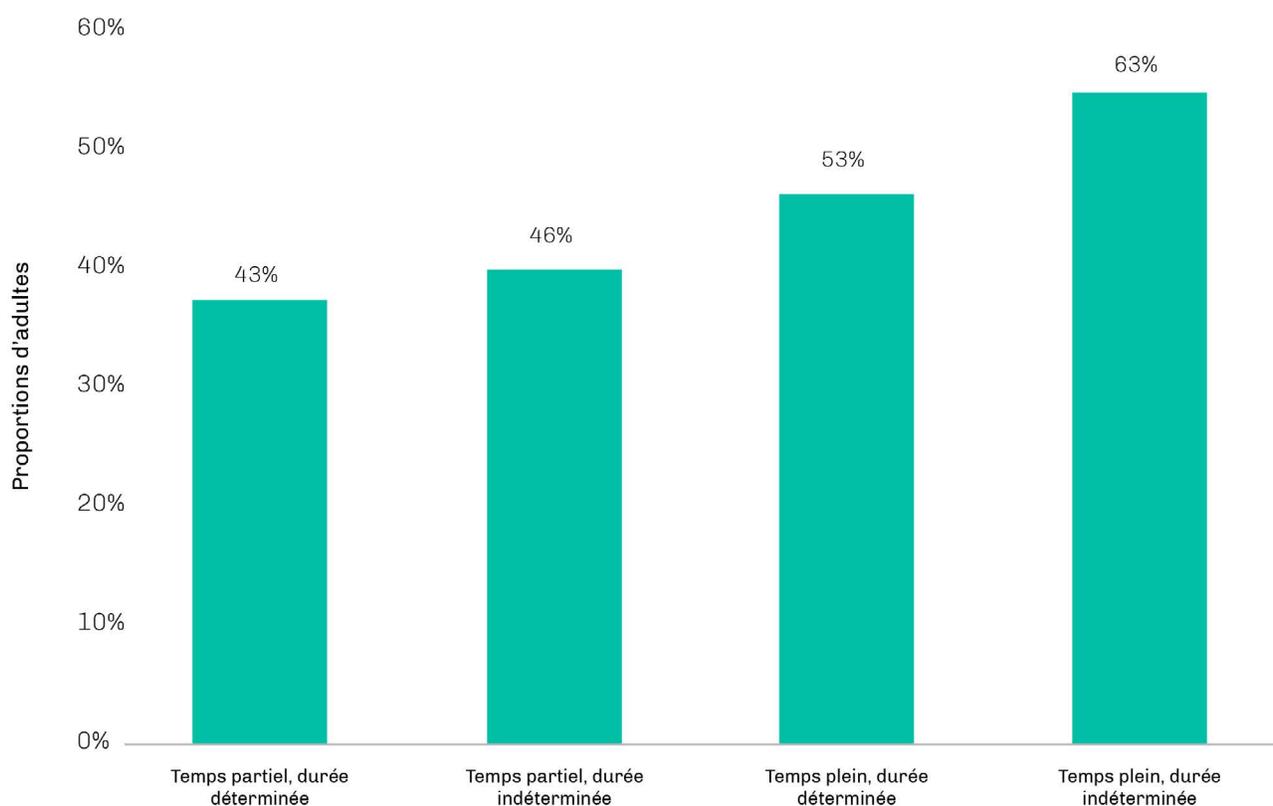
Les employeurs sont plus susceptibles d'investir dans la formation des employés à temps plein. Entre 43 et 46 % des employés à temps partiel ont déclaré recevoir une formation parrainée par l'employeur, contre 53 % des employés à temps plein et à durée déterminée et 63 % des employés à temps plein et à durée indéterminée.^{73 §} Étant donné que la formation exige beaucoup de temps et de ressources et que le rendement du capital investi est incertain, les employeurs semblent investir davantage dans le développement des employés avec lesquels ils sont plus susceptibles d'entretenir des relations à long terme. Cela dit, bien qu'il y ait une différence de 20 points de pourcentage entre la participation à la formation des employés à temps partiel et à durée déterminée

§ Cela correspond en grande partie aux résultats du Sondage sur l'emploi et les compétences de 2020, dans lequel 57 % des employés à temps plein et 54 % des employés à temps partiel ont déclaré avoir participé à un cours de formation fourni par leur employeur.

(43 %) et celle des employés à temps plein et à durée indéterminée (63 %), les employés à temps partiel ne sont pas pour autant totalement négligés et près des deux cinquièmes des employés à temps plein ne reçoivent pas de formation.

Les employeurs sont plus susceptibles d'investir dans la formation de leurs employés à temps plein

Participation à une formation formelle ou informelle parrainée par l'employeur, 2012



Source : PEICA
Échantillon : environ 5 000 adultes

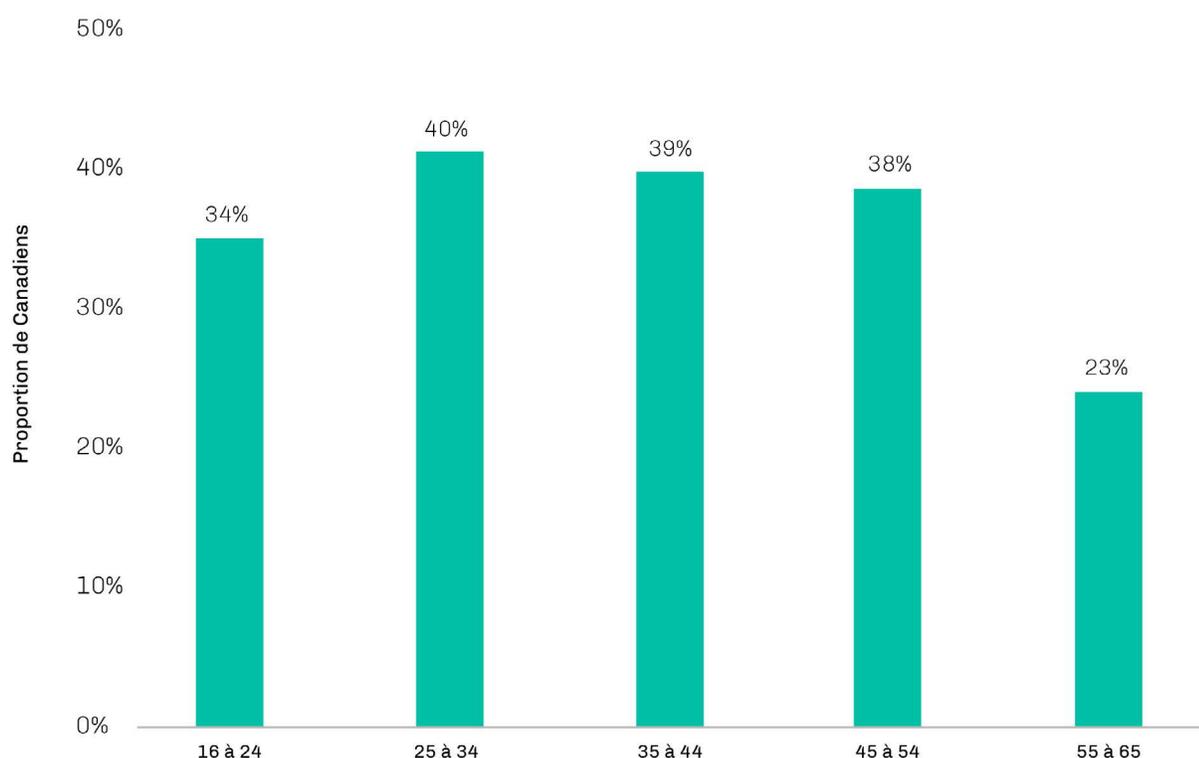
Les travailleurs les plus jeunes et les plus âgés sont moins susceptibles de participer à une formation

Une question légèrement différente de l'ensemble de données du PIAAC 2012 nous permet de déterminer l'incidence de la formation selon l'âge. Lorsqu'on leur a demandé s'ils avaient participé à des séances organisées de formation en cours d'emploi au cours des 12 derniers mois, les Canadiens âgés de 25 à 54 ans étaient les plus susceptibles de répondre par l'affirmative (38 à 40 %). La cohorte la plus jeune (16 à 24 ans) et la cohorte la plus âgée (55 à 64 ans) étaient moins susceptibles de déclarer avoir assisté à des séances organisées de formation en cours d'emploi, soit 34 % et 23 % respectivement.

Bien que les données ne fournissent pas de réponses définitives, nous supposons que les répondants plus jeunes rapportent des taux de participation plus faibles parce qu'ils sont probablement plus nombreux à être aux études ou à occuper des postes temporaires ou à temps partiel. Les répondants plus âgés pourraient afficher des taux plus faibles en partie parce que leurs employeurs et eux-mêmes considèrent que les délais pour obtenir un rendement positif de l'investissement en formation sont plus courts ou parce qu'ils ont déjà acquis les compétences et les connaissances qui font l'objet des possibilités de formation en cours d'emploi.

Les Canadiens âgés de 25 à 34 ans sont les plus susceptibles de recevoir une formation

Pourcentage d'adultes ayant participé à des séances organisées de formation en cours d'emploi ou offertes par des superviseurs ou des collègues au cours des 12 mois précédant l'enquête, par groupe d'âge



Source : PEICA
Échantillon : environ 5 000 adultes

Peu de données sur les autres caractéristiques démographiques des participants à de la formation

Il existe très peu de données sur la participation à des formations parrainées par l'employeur selon le statut autochtone, l'origine ethnique, le statut d'immigrant, le sexe et la situation de handicap. Les données les plus fiables proviennent du *Sondage sur l'emploi et les compétences* réalisé en 2020. Cette enquête a révélé qu'il y a peu de différence entre les personnes qui s'identifient comme hommes et femmes quant à la participation à une formation parrainée par l'employeur, bien que cela ne permette pas de saisir les différences entre les autres identités sexuelles (c'est-à-dire les personnes transgenres, fluides et au genre non conforme). Ils ont également constaté que les immigrants et les travailleurs racisés sont moins susceptibles de participer à une formation parrainée par l'employeur.

Les données sur la participation à la formation en fonction du statut d'autochtone et d'immigrant semblent avoir été recueillies par le PEICA de l'OCDE, mais ne sont pas disponibles pour une analyse publique. De manière générale, des données beaucoup plus complètes et représentatives sont nécessaires pour comprendre les différences démographiques en matière de formation parrainée par l'employeur.

4. Type de formation et de développement des compétences

Points importants

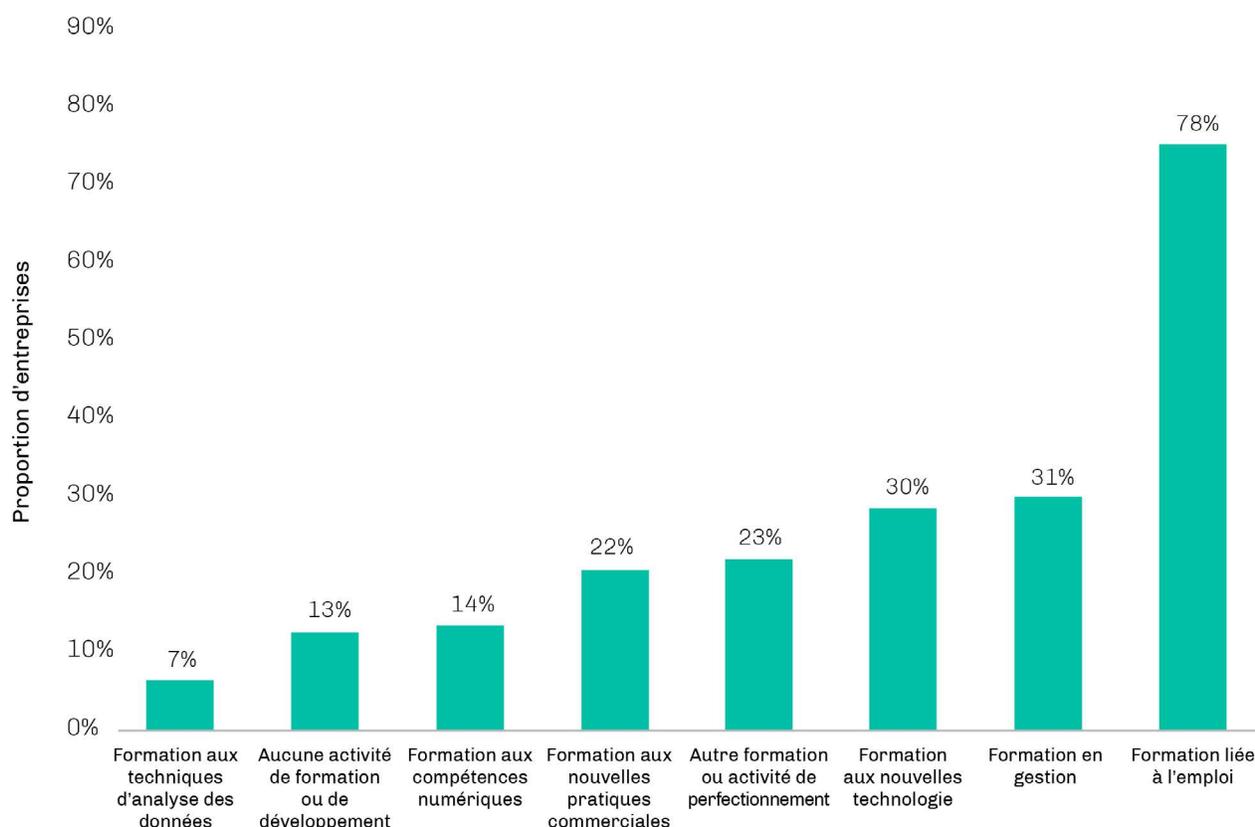
- Les employeurs canadiens semblent préférer investir dans la formation liée à des tâches professionnelles déterminées, la formation en gestion et la formation aux nouvelles technologies. Ils privilégient les modes de formation en milieu de travail plutôt que les cours en classe et autres arrangements institutionnels.
- Les préférences des employeurs pour la formation propre à l'emploi et la formation en cours d'emploi correspondent à notre hypothèse selon laquelle ils souhaitent maximiser le rendement de leurs investissements en formation et minimiser le risque perçu que les employés nouvellement formés démissionnent ou soient débauchés par d'autres entreprises.
- L'*Enquête sur l'innovation et les stratégies d'entreprise* est la seule source de données longitudinale actuelle qui étudie le contenu de la formation parrainée par l'employeur, mais elle ne pose qu'une seule question sur le contenu. À ce titre, notre capacité à appréhender les investissements des employeurs dans les différents types de formation est limitée.
- Des enquêtes récentes – notamment l'*Enquête sur la qualité de l'emploi* et l'*Enquête canadienne sur la situation des entreprises* – comportent des questions sur les modes de formation, mais ne fournissent que peu de précisions sur la formation en cours d'emploi par rapport à la formation en classe, la formation externalisée, le recours à des employeurs partenaires pour la formation (et les motifs) ou l'utilisation de plateformes numériques pour dispenser la formation.

Les formations varient considérablement tant dans leur contenu que dans leur mode de prestation. Cependant, au même titre qu'il existe des carences majeures dans notre connaissance des sommes investies dans la formation, il existe des lacunes importantes dans les données sur les types de formation dispensée.

Contenu de la formation

Selon l'*Enquête sur l'innovation et les stratégies d'entreprise* de 2019, 78 % des entreprises ont déclaré avoir fourni à leurs employés une formation liée à l'emploi (de loin le type le plus courant) en 2019. 31 % ont déclaré avoir fourni une formation en gestion et 30 % ont déclaré avoir fourni une formation sur les nouvelles technologies. Cependant, la catégorie de « formation liée à l'emploi » est large, et il est probable que la grande majorité des formations fournies par les employeurs s'inscrivent dans celle-ci. Les données indiquent également que les entreprises sont susceptibles de fournir plus d'un type de formation. Des enquêtes plus précises sur les différents types de formation administrés amélioreraient notre compréhension du type exact de formation que les employeurs fournissent à leurs employés.

Plus du trois quarts des employeurs fournissent de la formation liée à l'emploi Activités de formation ou de développement organisées ou fournies par l'entreprise, 2019



Source : *Enquête sur l'innovation et les stratégies d'entreprise*
Échantillon : 14 985 entreprises pour l'enquête 2019

Les employeurs disposent d'un éventail d'options pour dispenser de la formation à leurs employés. Toutefois, de nombreuses sources indiquent que les employeurs préfèrent les modes de formation en entreprise, sur le lieu de travail.

Modes de formation

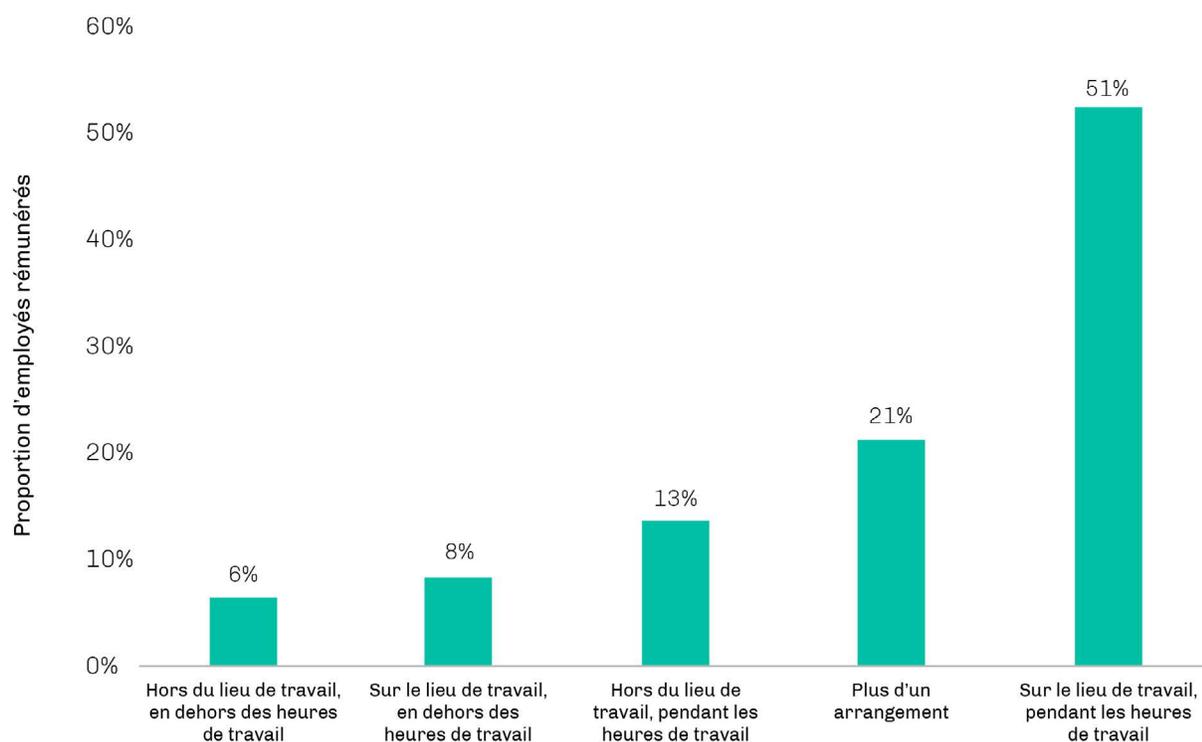
Les employeurs disposent d'un éventail d'options pour dispenser de la formation à leurs employés. Toutefois, de nombreuses sources indiquent que les employeurs préfèrent les modes de formation en entreprise, sur le lieu de travail. L'*Enquête sur la qualité de l'emploi* de 2020 montre que, au cours des 12 mois précédant l'enquête, environ la moitié des employés ayant participé à des activités de formation l'ont reçue sur leur lieu de travail et pendant les heures de travail (51 %), tandis que 8 % l'ont reçue sur leur lieu de travail, mais en dehors des heures de travail. En revanche, 13 % de ceux qui ont reçu une formation l'ont suivie en dehors du lieu de travail pendant les heures de travail. 21 % ont déclaré avoir fait l'expérience de plus d'une formule.

La préférence pour la formation sur le lieu de travail est également manifeste dans l'*Enquête sur le milieu de travail et les employés* (abandonnée en 2006). L'analyse de Dostie (2013) montre que 34 % des employeurs offraient une formation en milieu de travail, tandis que 22 % offraient une formation en classe. L'étude note que la formation en classe est plus susceptible d'améliorer la productivité – probablement en raison de son contenu formel et rigoureux. Or d'autres analyses ont montré que l'offre de formation en classe et l'offre de formation en cours d'emploi sont fortement liées; c'est-à-dire qu'un employeur qui fournit l'une est plus susceptible de fournir l'autre également.⁷⁴



La plupart des formations se déroulent sur le lieu de travail

Formule offerte au cours des 12 derniers mois, total des employés rémunérés, 2018-2020

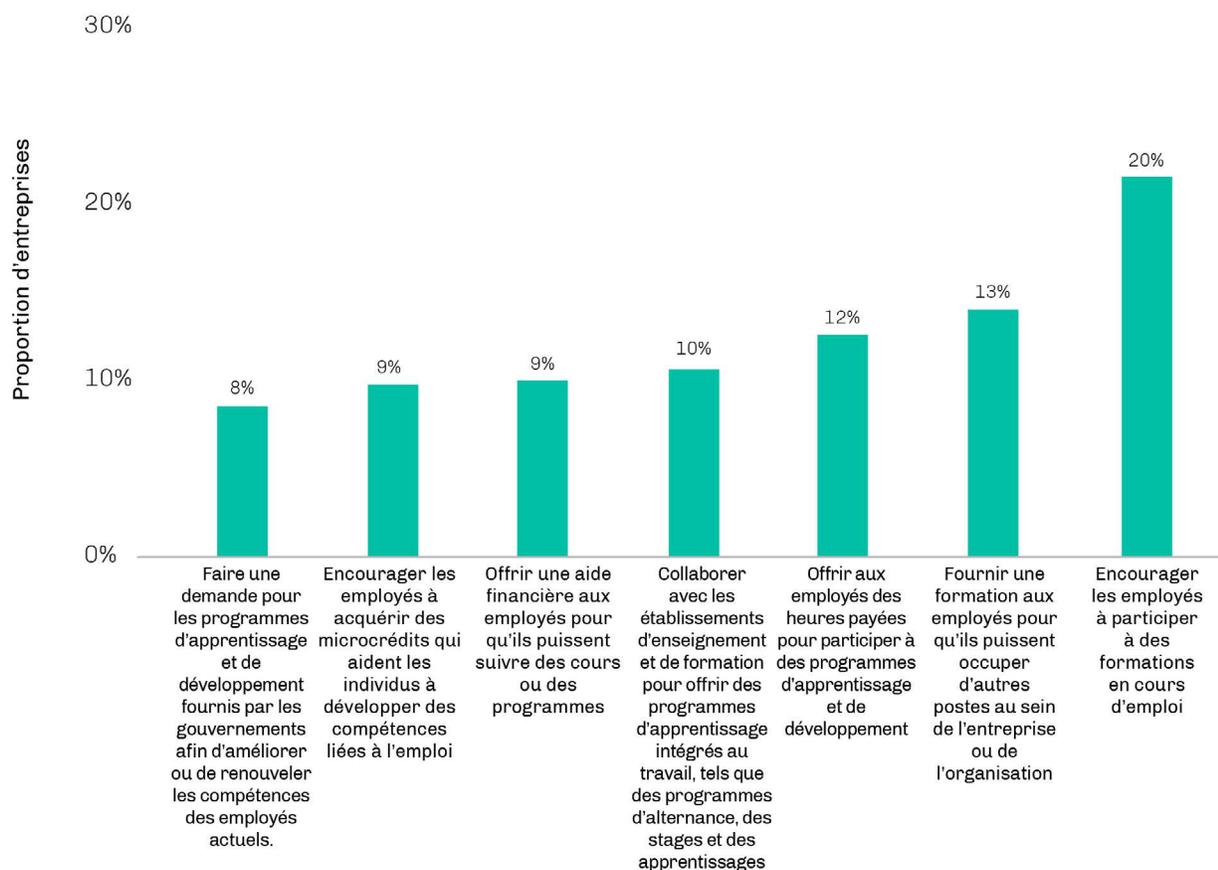


Source : Enquête sur la qualité de l'emploi
Échantillon : 12 000 employés

L'Enquête canadienne sur la situation des entreprises de Statistique Canada, qui est plus récente, confirme la préférence pour les modes de prestation sur le lieu de travail et offre des informations supplémentaires. Au cours du premier trimestre de 2022, 20 % des entreprises interrogées ont déclaré encourager leurs employés à participer à une formation en cours d'emploi et 13 % ont fourni une formation aux employés pour qu'ils puissent occuper d'autres postes au sein de l'organisation. Douze d'entre elles ont déclaré offrir aux employés du temps rémunéré pour participer à des programmes d'apprentissage et de perfectionnement, fournir une aide financière aux employés pour qu'ils suivent des cours ou des programmes (9 %) ou encourager les employés à acquérir des microcrédits (9 %).

Les entreprises privilégient la formation en cours d'emploi plutôt que les salles de classe

Prévisions concernant le recrutement, l'embauche et la formation au cours des 12 prochains mois, premier trimestre 2022

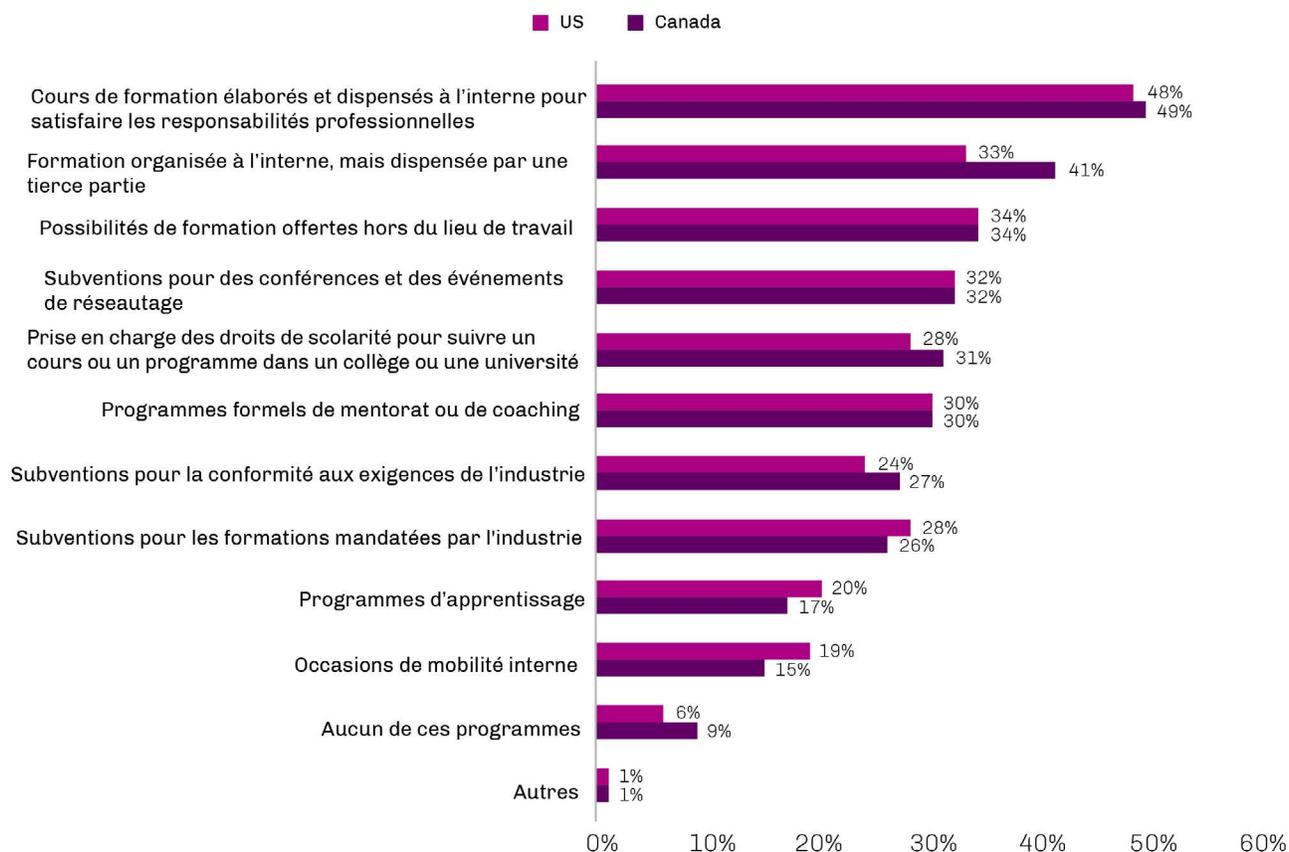


Source : Enquête canadienne sur la situation des entreprises
Échantillon : + de 16 000 entreprises

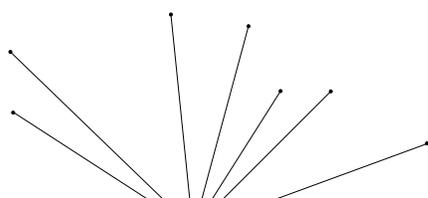
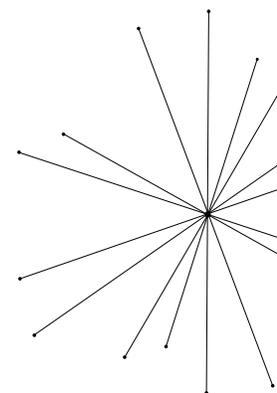
Enfin, le sondage sur la formation de D2L donne un aperçu des modes de prestation et permet de comparer les entreprises canadiennes et américaines. Environ la moitié des entreprises canadiennes (49 %) et américaines (48 %) interrogées ont déclaré qu'elles concevaient et dispensaient des formations internes aux employés pour répondre à leurs responsabilités professionnelles. 41 % des entreprises canadiennes et 33 % des entreprises américaines ont déclaré qu'elles organisaient des formations internes, mais qu'elles faisaient appel à un tiers pour en fournir le contenu. Les employeurs sont moins nombreux à offrir des possibilités de formation à l'extérieur de l'organisation, y compris la formation institutionnelle (34 %), des subventions pour des conférences et des événements de réseautage (32 %) et une aide financière pour suivre un cours ou un programme collégial ou universitaire (31 %).

Les employeurs les plus susceptibles d'élaborer et de dispenser des formations internes

Votre organisation offre-t-elle l'une des possibilités de développement professionnel suivantes pour soutenir la formation continue des employés?



Source : D2L et innovative research group 2001
Échantillon : 400 PME au Canada et aux États-Unis



5. Mesures incitatives et de soutien à la formation et au développement des compétences

Points importants

- Il existe peu de mesures politiques visant à encourager ou à promouvoir directement la formation parrainée par l'employeur au Canada. Les deux plus connues sont :
 - **La loi du 1 % en formation du Québec**, une approche réglementaire de la formation parrainée par l'employeur, oblige les entreprises dont la masse salariale est de 2 millions de dollars ou plus à consacrer 1 % de leur masse salariale à des formations dispensées par des établissements reconnus par la province ou à verser la différence au Fonds national de formation de la main-d'œuvre. Cette loi semble avoir favorisé l'offre et la qualité de la formation parrainée par les employeurs au Québec.
 - **La Subvention canadienne pour l'emploi** était une série d'accords avec les provinces ou territoires qui fournissaient des subventions aux employeurs afin d'augmenter les investissements dans la formation. Il existe peu de données sur les retombées de ce programme; toutefois, une étude a conclu que le programme était onéreux sur le plan administratif et qu'il subventionnait possiblement des formations que les employeurs auraient financées de toute façon.
- De meilleures données accessibles au public sur ces programmes et politiques, de même que sur les autres initiatives visant à accroître la formation parrainée par l'employeur sont nécessaires pour connaître et mesurer leurs impacts.

Les politiques et programmes visant à encourager et à soutenir la formation parrainée par l'employeur peuvent être nécessaires dans la mesure où les entreprises ne fournissent pas suffisamment de formation pour diverses raisons, notamment d'ordre comportemental, informationnel ou financier. Plus généralement, les interventions pourront inclure des campagnes d'information, le renforcement des capacités, des incitations financières, des prestations publiques directes de formation et des dispositifs réglementaires.⁷⁵

Au Canada, il y a très peu de mesures et de programmes conçus expressément pour améliorer le paysage de la formation parrainée par l'employeur. Quant à ceux qui existent, les données sur leur impact sont limitées. Dans cette section, nous décrivons les connaissances acquises sur deux programmes de formation parrainés par l'employeur : la Subvention canadienne pour l'emploi (SCE) (un programme d'incitation financière) et la Loi du 1 % en formation du Québec (qui adopte une approche réglementaire directe).

Au Canada, il y a très peu de mesures et de programmes conçus expressément pour améliorer le paysage de la formation parrainée par l'employeur.

Subvention canadienne pour l'emploi

La subvention canadienne pour l'emploi a été mise en place en 2014 et fait partie du Fonds canadien pour l'emploi, une série d'accords bilatéraux entre le gouvernement fédéral et les provinces et territoires visant notamment à accroître la participation et l'investissement des employeurs dans la formation. La subvention pour l'emploi était un élément essentiel de ces accords, chaque province et territoire, à l'exception du Québec, ayant son propre volet (par exemple, la subvention pour l'emploi Canada-Alberta). L'accord du Québec n'incluait pas de volet de subvention pour l'emploi en raison du cadre existant de la province qui encourage les employeurs à investir dans la formation (voir ci-dessous). Le grand fonds canadien pour l'emploi a été remplacé par le programme ententes sur le développement de la main-d'œuvre en 2017. Il n'y a pas d'obligation dans le programme d'offrir la subvention canadienne pour l'emploi bien que certaines provinces continuent de le faire. Le programme de subvention canadienne pour l'emploi est en vigueur au Manitoba depuis août 2022, mais il est suspendu au Nouveau-Brunswick, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Nouvelle-Écosse.⁷⁶

Quatre principes étaient au cœur des composantes liées à la formation des accords de subvention à l'emploi :

- *Les employeurs doivent décider quelle formation est requise et qui doit la recevoir.*
- *Les employeurs ont des emplois à proposer aux participants à la fin de la formation.*
- *Les employeurs contribuent financièrement à la formation.*
- *La formation est fournie par un établissement tiers admissible et reconnu par la province ou le territoire.⁷⁷*

Au-delà de ces principes fondamentaux, la subvention à l'emploi comportait des exigences différentes pour chaque province et territoire, telles que négociées entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. Par exemple, alors que la Subvention Canada-Alberta pour l'emploi permet aux employeurs de recevoir de 66 à 100 % du coût de la formation jusqu'à un maximum de 10 000 \$ par stagiaire par exercice financier, la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi module le financement en fonction de la taille de l'entreprise. Les grands employeurs (plus de 100 employés) peuvent recevoir 50 % du coût de la formation, jusqu'à un maximum de 10 000 dollars par stagiaire, tandis que les petits employeurs peuvent recevoir 100 % des dépenses de formation jusqu'à un maximum de 15 000 dollars par stagiaire. Pour la plupart des filières, le financement couvre les coûts des honoraires des formateurs tiers, des frais de scolarité, des étudiants et des examens, des manuels et du matériel pédagogique, ainsi que des logiciels liés à la formation.⁷⁸



Retombées

Les données sur la portée et l'impact de la subvention à l'emploi sont rares et datées. Un examen du programme préparé en 2016 pour le Forum des ministres du marché du travail offre cependant un aperçu des premiers résultats.⁷⁹

- De 2014 à 2016, 5 171 employeurs ont demandé ou reçu des subventions et 37 143 participants ont été autorisés à suivre une formation.
- Les participants étaient pour la plupart des hommes âgés de 30 à 49 ans et avaient fait des études postsecondaires.
- La plupart des formations étaient destinées à améliorer les compétences techniques spécialisées et étaient administrées par des formateurs privés, bien que dans quelques provinces, des établissements d'enseignement postsecondaire aient fourni la majeure partie de la formation.

Cette étude a conclu que le programme de subventions à l'emploi était dans l'ensemble onéreux sur le plan administratif et qu'une grande partie des fonds servaient à financer des formations que les employeurs auraient financées de toute façon.⁸⁰ Néanmoins, comme les données sont limitées, il est difficile de se faire une idée claire des retombées et de la valeur de la subvention à l'emploi. Il serait utile que les provinces et les territoires rendent accessibles au public les données qu'ils recueillent en lien avec le programme. Il serait également souhaitable de mener une enquête auprès des employeurs et des employés participants afin de mieux comprendre les activités et les répercussions du programme.

Loi du 1 % en formation du Québec

En 1995, l'Assemblée nationale du Québec a adopté la loi 90, communément appelée « Loi du 1 % en formation ». À l'époque, la loi exigeait que les entreprises dont la masse salariale était égale ou supérieure à un million de dollars consacrent au moins 1 % de leur masse salariale à la formation. Si les entreprises n'avaient pas de dépenses de formation admissibles, ou si leurs dépenses étaient inférieures au seuil de 1 % de la masse salariale, elles devaient verser au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) un montant égal à la différence entre leurs dépenses de formation et 1 % de leur masse salariale totale.⁸¹

Le seuil de la masse salariale a été modifié à plusieurs reprises : il a été ramené à 250 000 dollars en 1997, puis à 1 million de dollars en 2003, avant de passer à 2 millions de dollars en 2015. L'augmentation du seuil en 2015 visait à alléger le fardeau administratif des petits employeurs. À la suite de l'amendement de 2015, le nombre d'employeurs tenus de se conformer à la loi a diminué, passant de 17 667 à 8 856, et l'investissement déclaré dans la formation a diminué, passant de 1,2 milliard de dollars en 2014 à 929 millions de dollars en 2016. Le nombre total de cotisants et le montant des cotisations au FDRCMO ont également diminué de façon spectaculaire.⁸²

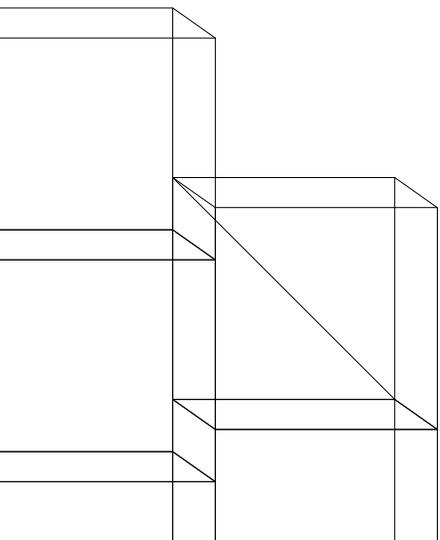
Employeurs visés par la loi sur la formation du Québec (de 2013 à 2016)

	2013 (1 M\$)	2014 (1 M\$)	2015 (2 M\$)	2016 (2 M\$)
Nombre d'employeurs visés par la loi	17 156	17 667	8 856	8 436
Masse salariale (millions \$)	113,9	115,1	107,8	94,1
Investissement pour la formation déclaré (millions \$)	1,19	1,23	1,08	0,93
Taux d'investissement en formation déclaré	1,0	1,1	1,0	1,0
Proportion d'employeurs visés ayant déclaré un investissement d'au moins 1 %	85,9	86,2	89,1	91,3
Nombre d'employeurs cotisant au FDRCMO	2 428	2 435	965	736
Total des contributions au FDRCMO (millions \$)	29,7	32	22	20

Source : Québec, *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre : RAPPORT QUINQUENNAL 2013-2018*

Retombées

Selon les résultats de l'*Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* de 2014, 86,4 % des employeurs assujettis à la réglementation ont déclaré avoir investi au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation en 2014. Parmi tous les employeurs interrogés, 61 % ont investi de 1 à 1,5 % de leur masse salariale dans la formation, tandis que 26 % ont investi 1,5 % ou plus. Les 14 % restants des employeurs qui devaient investir au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation ont investi moins de 1 % ou rien du tout. Lorsqu'on leur a demandé pourquoi ils n'avaient pas investi davantage ou pas du tout, la plupart ont répondu qu'ils avaient déjà investi suffisamment dans la formation pour répondre à leurs besoins.⁸³



Cette loi a-t-elle contribué à augmenter les activités de formation?

Avant la loi, le Québec était une province à la traîne en matière de formation parrainée par l'employeur, et la loi semble avoir eu un effet positif en aidant à combler une grande partie de l'écart. En examinant les données de l'*Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* de Statistique Canada, Belanger et Robitaille (2008) ont constaté qu'entre 1997 et 2002 – les premières années d'application de la loi sur la formation – le taux de participation à la formation parrainée par l'employeur chez les adultes occupés a augmenté de façon plus marquée au Québec que dans les autres provinces, passant de 16 à 25 %, soit une hausse d'environ neuf points de pourcentage. De fait, la croissance a été environ trois fois supérieure à celle de l'ensemble du Canada.⁸⁴

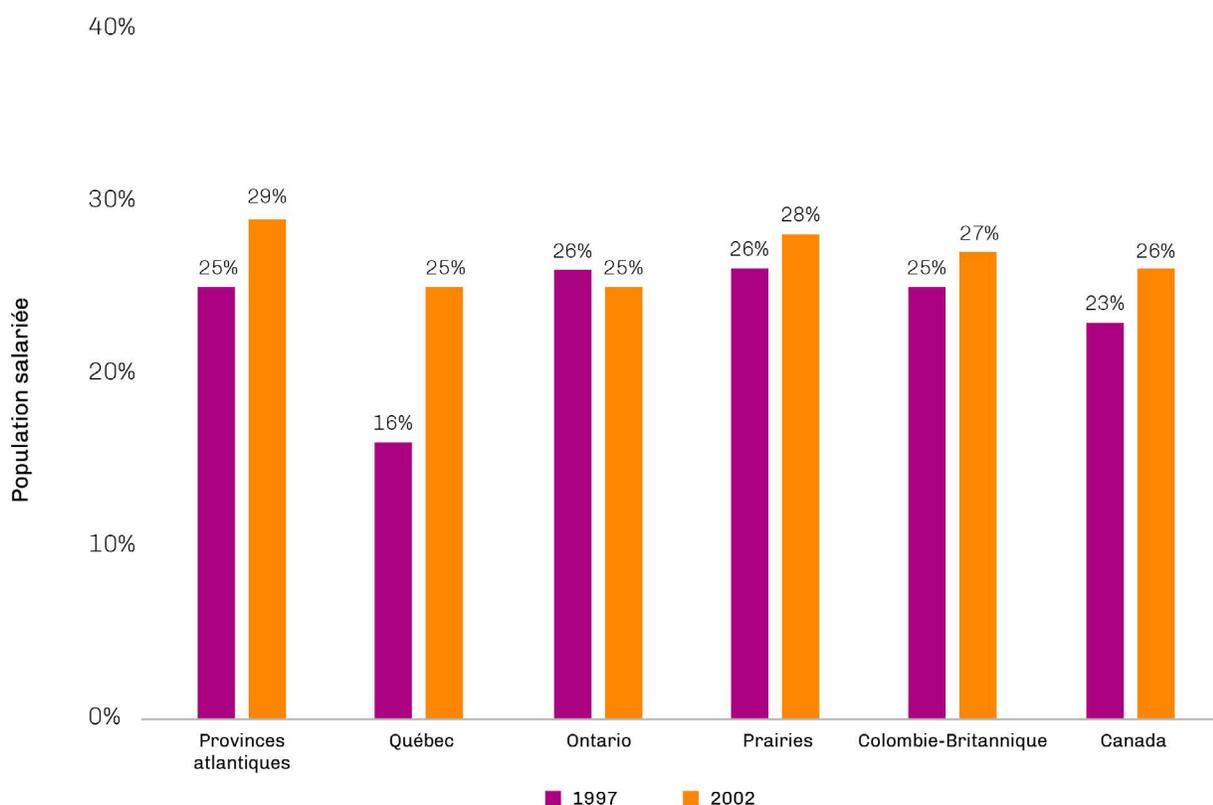
Dans ce contexte, s'il est probable que la loi sur la formation a amélioré les résultats du Québec en matière de formation financée par les employeurs, elle n'a réussi qu'à les élever au niveau de la moyenne nationale, du moins au cours des premières années. Les données permettant de comprendre les effets sur les résultats des deux décennies suivantes ne sont pas disponibles. En outre, si la loi sur la formation a connu un certain succès, il est difficile de dire si une loi similaire dans d'autres provinces pourrait avoir des retombées positives, étant donné que ces provinces présentent des taux de départ plus élevés. Les données ou la documentation disponibles ne permettent pas de comprendre pourquoi le Québec avait un taux de formation de base beaucoup plus faible avant l'adoption de la loi sur la formation.

Avant la Loi du 1 % en formation du Québec, le Québec était une province à la traîne en matière de formation parrainée par l'employeur, et la loi semble avoir eu un effet positif en aidant à combler une grande partie de l'écart.



Le Québec a connu la plus forte croissance des taux de formation parrainée par l'employeur entre 1997 et 2002

Taux de participation à des formations parrainées par l'employeur 1997 et 2002



Source : Bélanger et Robitaille (2008) à partir de l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes

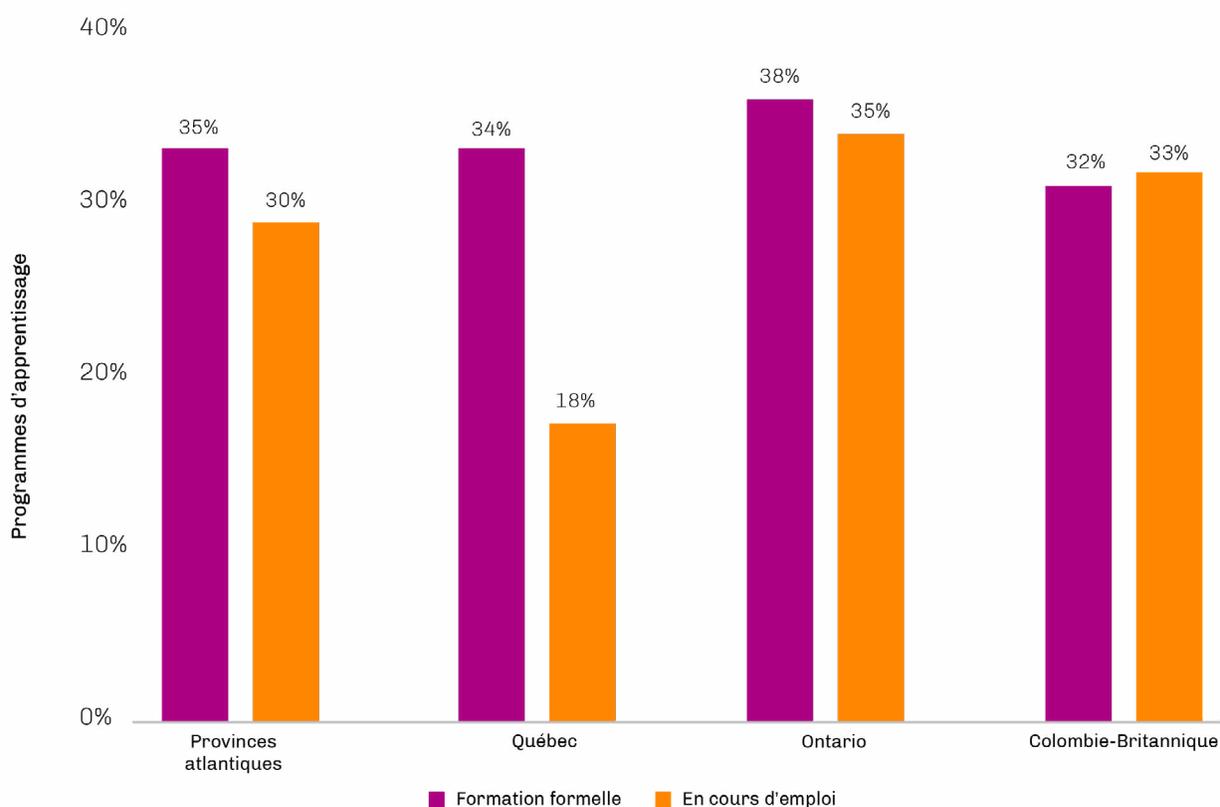
Comment la formation a-t-elle évolué?

À partir de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés de Statistique Canada, Gagnon et Smith (2013) ont étudié les effets de la loi sur les types et modes de formation offerte entre 1999 et 2005. Ils ont constaté que, lorsqu'une formation est offerte au Québec, il s'agit plus souvent d'une formation formelle en classe (35 %) que d'une formation informelle en cours d'emploi (18 %) – une différence de 17 points de pourcentage contre un écart de seulement un à cinq points de pourcentage dans les autres provinces. Les employés québécois ont également déclaré avoir davantage recours à des fournisseurs de formation externes pour la formation officielle. Parmi ceux qui ont déclaré avoir reçu une formation officielle au Québec, 67 % des répondants des industries productrices de biens et 64 % des répondants des industries prestataires de services ont indiqué que la formation avait été fournie par un formateur externe.⁸⁵

Les auteurs concluent que la loi explique en grande partie pourquoi les employeurs québécois sont plus susceptibles de recourir à la formation formelle par l'intermédiaire de fournisseurs externes. Pour se conformer à la réglementation, les employeurs québécois doivent faire appel à des établissements tiers vérifiés pour fournir des services de formation à leurs employés, plutôt que de proposer des formations moins formelles en cours d'emploi.⁸⁶

Au Québec, la formation est plus souvent formelle et se déroule en classe

Proportion de salariés ayant déclaré avoir reçu une formation formelle et une formation en cours d'emploi : moyenne annuelle, 1999-2005

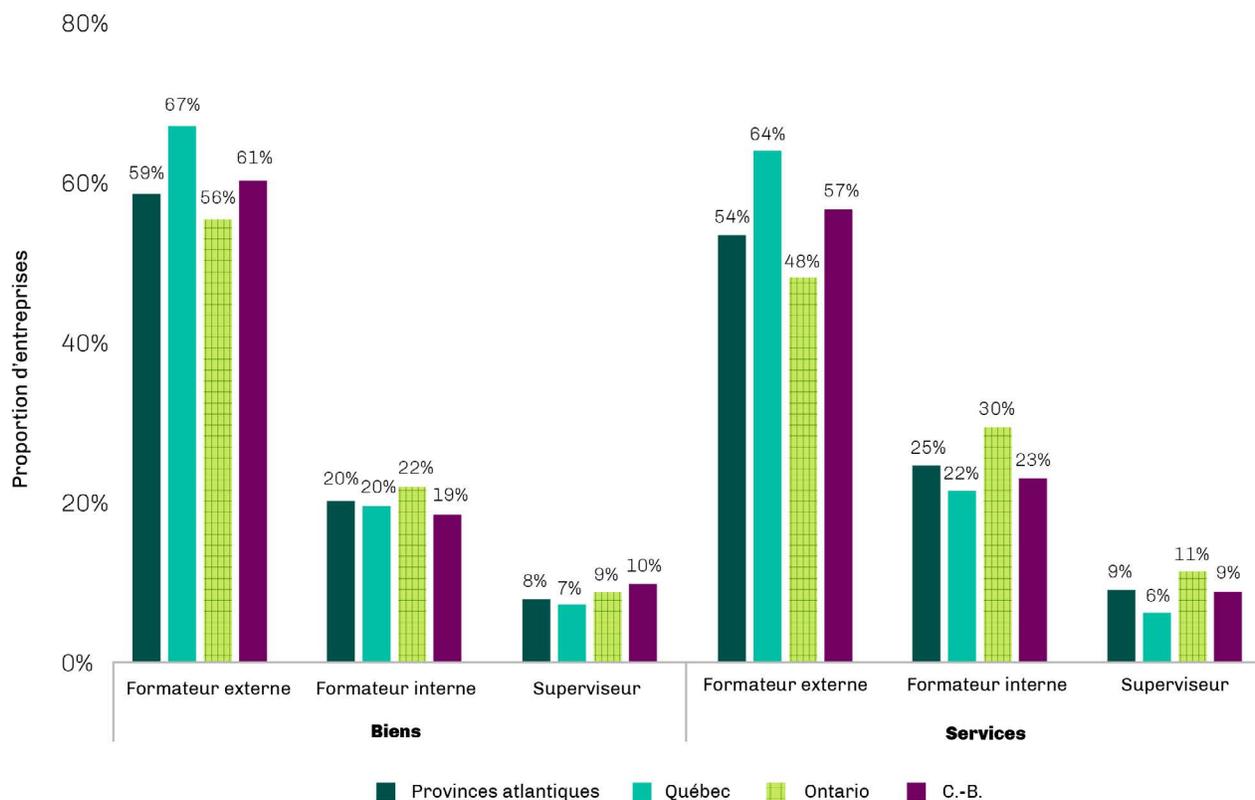


Source : Bélanger et Robitaille (2008) à partir de l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes
Échantillon : environ 6 000 employeurs et 24 000 employés



Le Québec a le plus souvent recours à des prestataires de formation externes

Moyens de formation (travail formel) : moyennes annuelles, 1999-2005



Source : Bélanger et Robitaille (2008) à partir de l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes
Échantillon : environ 6 000 employeurs et 24 000 employés

Conclusion

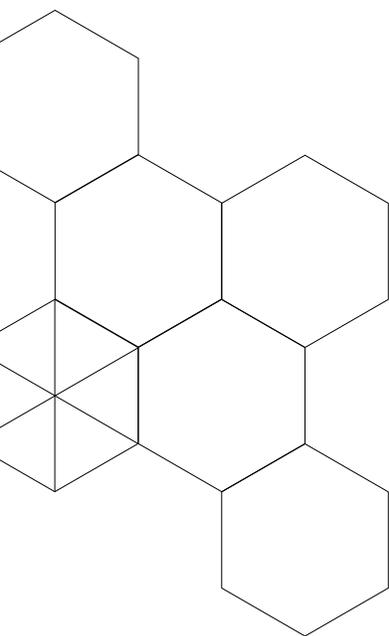
Le portrait de la formation parrainée par l'employeur présenté ici est imprécis et fondé sur des données datées, essentiellement en raison du manque de données canadiennes récentes et fiables sur le sujet. Après avoir assemblé les données disponibles, nous concluons que la formation parrainée par l'employé au Canada est limitée, concentrée au sein des grandes entreprises de certaines industries et régions et offerte principalement aux travailleurs les plus éduqués occupant des rôles professionnels, techniques et managériaux et qui sont dans la force de l'âge actif (entre 24 et 54 ans). Autrement dit, malgré l'importance de la formation parrainée par l'employeur sur les plans de la concurrence, de la productivité, des salaires et du bien-être des travailleurs, les entreprises canadiennes offrent des occasions limitées et seulement à un petit groupe de population.

Ces conclusions doivent être traitées avec beaucoup de prudence, étant donné qu'elles s'appuient sur des données largement dépassées, peu fiables et peu propices à la comparaison entre différentes périodes et entre les provinces et territoires. Les résultats les plus probants s'appuient généralement sur des données qui ont plus d'une décennie, tandis que les résultats les plus actuels sont souvent issus de données tirées d'échantillons restreints et biaisés. L'analyse et l'élaboration de politiques relatives à la formation parrainée par l'employeur au Canada se font en grande partie à tâtons. Pour se faire une idée plus précise de l'écosystème de la formation parrainée par l'employeur et pour savoir si les mesures politiques donnent des résultats ou ne font que gaspiller les fonds publics, il faut disposer de bien meilleures données.

- Nous recommandons que Statistique Canada conçoive et réalise une enquête permanente, représentative, et à large échantillon qui pose des questions cohérentes sur les investissements dans la formation et les différentes activités, les motifs et les obstacles, les types, les modes et la répartition entre les employés, l'utilisation et la valeur des programmes et des politiques en matière de formation, ainsi que les caractéristiques démographiques et le rendement des entreprises. L'idéal serait de lancer une nouvelle enquête annuelle ou bisannuelle utilisant comme modèle l'*Enquête sur le milieu de travail et l'emploi* qui a été abandonnée, ce qui permettrait au Canada d'avoir accès à des données plus cohérentes, plus claires et plus fiables du point de vue des employeurs et des employés. En s'appuyant sur le modèle, des questions devraient être ajoutées afin de connaître :
 - L'objectif et la nature de la formation
 - Qui offre de la formation (par exemple, selon la taille de l'entreprise et le secteur d'activité, y compris dans le secteur public ou privé)
 - Qui reçoit de la formation (par exemple, selon l'âge, l'origine ethnique, le statut d'autochtone, le sexe, la situation de handicap ou de non-handicap, l'éducation, le type d'emploi et le statut syndical)
 - Les différences entre les provinces et territoires
- Une deuxième solution consisterait à inclure des questions plus pertinentes et plus cohérentes sur la formation dans une ou plusieurs enquêtes existantes, comme l'*Enquête sur l'innovation et les stratégies d'entreprise* et l'*Enquête canadienne sur la situation des entreprises*.



L'importance du développement des compétences pour des économies concurrentielles et équitables ne fait aucun doute. L'apparent retard du Canada par rapport à ses homologues internationaux en matière de formation parrainée par l'employeur – alors que nous manquons aussi de données fiables pour le confirmer – pose un risque réel pour l'économie et la société. Le manque de données fiables et à jour mine également les efforts visant à engager des discussions sur les responsabilités en matière de formation entre les éducateurs, les employeurs, les gouvernements et les apprenants, et rend la conception et l'évaluation des politiques particulièrement difficiles. Pour tenir la promesse de mettre en place une économie forte qui profite à tous, nous devons améliorer l'offre et le suivi de la formation parrainée par l'employeur.



ANNEXE A

Répertoire et analyse des données sur la formation au Canada

Enquête et éditeur	Année(s)	Échantillon	Intention et forme	Description de la formation	Limites
Statistique Canada Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE)	1999 à 2006	L'EMTE a utilisé un échantillonnage aléatoire stratifié. <i>Employeurs :</i> <ul style="list-style-type: none"> 1999 : n = 6 322 2006 : n = 6 693 <i>Employés :</i> <ul style="list-style-type: none"> 1999 : n = 23 540 2005 : n = 24 197 	L'EMTE était une enquête par panel menée à la fois auprès des employeurs et des employés , permettant une analyse longitudinale des événements liés aux entreprises et aux employés et de leurs impacts sur les travailleurs et les lieux de travail. Volet employeur La population cible du volet employeur était l'ensemble des établissements commerciaux opérant au Canada qui rémunéraient des employés en mars de l'année d'enquête, à quelques exceptions près. Ce sont à peu près les mêmes employeurs qui ont été suivis pendant 8 ans, bien que l'échantillon ait été ajusté au fil du temps pour tenir compte de l'attrition. Volet employé L'EMTE a interrogé les employés des lieux de travail inclus dans l'enquête menée auprès des employeurs. Un maximum de 24 employés a été échantillonné pour chaque établissement selon un mécanisme de probabilité. Dans les entreprises comptant moins de 4 employés, tous les employés ont été sélectionnés.	L'EMTE a fourni l'ensemble de données longitudinales le plus complet et le seul qui existe sur la formation parrainée par l'employeur au Canada, tant du point de vue de l'employé que de l'employeur. L'EMTE se démarque par la distinction qu'elle établit entre la formation en classe et la formation en cours d'emploi. En ce qui concerne la formation parrainée par l'employeur, l'EMTE a recueilli des données sur les éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> types de formation offerte par l'employeur, qu'il s'agisse de formation en classe ou en milieu de travail; estimation du nombre d'employés ayant reçu une formation en classe; estimation des dépenses annuelles totales des employeurs consacrées à la formation; et les sources de financement auxquelles les employeurs ont eu accès pour les activités de formation en classe. 	L'EMTE a été abandonnée, et ses données sont maintenant périmées depuis plus de 15 ans. L'EMTE interrogeait les employés sur les activités de formation, mais Statistique Canada n'a pas rendu ces données publiques.

Enquête et éditeur	Année(s)	Échantillon	Intention et forme	Description de la formation	Limites
<p>OCDE</p> <p>Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA)</p>	<p>2012</p> <p>Le prochain cycle du PEICA incluant le Canada aura lieu en 2022-2023</p>	<p>Le PEICA est mené dans plus de 40 pays sur des échantillons d'environ 5 000 adultes âgés de 16 à 65 ans dans chaque pays participant.</p>	<p>Le PEICA est une évaluation des compétences des adultes, comprenant la lecture, l'écriture, le calcul et la résolution de problèmes à l'aide de la technologie. Elle recueille également des informations et des données sur la manière dont les adultes utilisent leurs compétences à la maison, au travail et dans la communauté en général, et pose des questions sur les activités d'éducation et de formation proposées aux répondants et auxquelles ils participent.</p> <p>L'enquête est conçue pour permettre des comparaisons internationales, malgré l'utilisation de différentes langues nationales.</p>	<p>Le PEICA fournit une perspective des employés sur la formation professionnelle. Elle est particulièrement utile pour établir des comparaisons entre pays et fournir des données de base qui permettent d'effectuer des analyses selon l'âge, le niveau d'instruction et d'autres variables.</p> <p>En ce qui concerne la formation parrainée par l'employeur, le PEICA recueille des données sur les points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>la participation à des séances de formations organisées sur le lieu de travail ou à des formations dispensées par des superviseurs ou des collègues de travail;</i> • <i>si les employeurs ou les employeurs potentiels ont payé les droits de scolarité ou les frais d'inscription, les frais d'examen, les dépenses pour les livres ou d'autres coûts résultant de la participation à la formation; et</i> • <i>les heures de formation reçues par année.</i> 	<p>Les données sur la formation en milieu de travail fournies par le PEICA pour le Canada sont périmées. (Le deuxième cycle du PEICA est prévu pour 2022-23, mais les données actuelles datent de 10 ans).</p> <p>La terminologie et les questions relatives à la formation offerte par l'employeur sont différentes de celles utilisées dans de nombreuses enquêtes nationales, ce qui rend les comparaisons difficiles.</p> <p>Fournit des informations utiles provenant des employés sur les activités de formation, mais manque de données provenant des employeurs sur les niveaux d'investissement dans la formation, les motivations et les obstacles.</p>

Enquête et éditeur	Année(s)	Échantillon	Intention et forme	Description de la formation	Limites
<p>CERIC</p> <p>Le développement de carrière en milieu de travail : sondage des entreprises canadiennes</p>	<p>2013</p>	<p>500 cadres supérieurs d'entreprises; principalement dans le secteur des services; répartition géographique acceptable; près de la moitié (46 %) des répondants avaient moins de 10 employés.</p>	<p>Ce sondage a été conçu pour comprendre l'état du développement de carrière dans le milieu de travail canadien, en mettant l'accent sur le chômage des jeunes, les pénuries de main-d'œuvre qualifiée, le recrutement et la formation des talents.</p>	<p>Les données relatives à la formation permettent de déterminer si les cadres supérieurs pensent que la formation est une méthode efficace pour combler les écarts de compétences, s'ils sont prêts à investir dans la formation, s'ils craignent de perdre des employés après avoir investi dans la formation et quels types de formation sont offerts.</p>	<p>Le sondage cible principalement les petites entreprises du secteur des services, ce qui limite sa généralisation et sa comparabilité avec d'autres sondages.</p>
<p>Statistique Canada</p> <p>Enquête sur les technologies de pointe (ETP)</p>	<p>2014</p>	<p>Le ETP a utilisé un échantillon aléatoire simple et stratifié.</p> <p>n = 11 887 (sélectionné à partir de la population d'enquête de 84 322 personnes provenant du Registre des entreprises de Statistique Canada).</p> <p>La population de l'enquête a été stratifiée par groupe d'activités économiques, région et trois classes de taille basées sur le nombre d'employés par entreprise.</p>	<p>L'ETP a été conçue pour fournir des renseignements statistiques sur l'utilisation des technologies de pointe par les entreprises canadiennes dans des secteurs clés : foresterie et exploitation forestière; extraction de pétrole et de gaz; mines et carrières; services publics; fabrication; commerce de gros et de détail; transport et entreposage; et services professionnels, scientifiques et techniques.</p> <p>Elle comprenait quelques questions sur la formation liée à l'adoption de technologies.</p>	<p>L'ETP a examiné la formation du point de vue de l'adoption de la technologie. Plus précisément, elle a demandé aux entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>si les employés recevaient une formation spéciale ou nouvelle sur l'adoption des technologies avancées;</i> • <i>combien étaient dépensés en formation liée aux technologies avancées (remarque : ces données ne sont pas accessibles au public); et</i> • <i>si le manque de formation constituait un obstacle à l'adoption de diverses technologies avancées.</i> 	<p>L'ETP n'est plus d'actualité (elle a été réalisée pour la dernière fois en 2014).</p> <p>L'enquête a recueilli certaines données sur la formation, mais uniquement en rapport avec l'adoption de la technologie. Par conséquent, ses résultats ne sont pas généralisables.</p>

Enquête et éditeur	Année(s)	Échantillon	Intention et forme	Description de la formation	Limites
<p>Institut de la statistique du Québec pour le compte de la Commission des partenaires du marché du travail</p> <p>Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec</p>	2014	<p>Échantillon d'employeurs assujettis à la loi québécoise du 1 % de formation</p> <p>n = 6 400</p>	<p>La Commission des partenaires du marché du travail a fait réaliser par l'Institut de la statistique du Québec une enquête auprès des employeurs québécois qui étaient assujettis à la loi du 1 % de formation en 2014 (c'est-à-dire ceux dont la masse salariale est de 2 millions de dollars et plus).</p>	<p>L'enquête demande :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>si des investissements en formation ont été réalisés (pour répondre à l'obligation légale de 1 %);</i> • <i>si des formations ont été proposées;</i> • <i>quels types et modes de formation ont été fournis; et</i> • <i>les motivations et les obstacles à la formation.</i> <p>Les données sont présentées sous forme agrégée et ventilées par taille d'entreprise, secteur d'activité et région.</p>	<p>L'enquête offre un aperçu exceptionnellement précis des activités de formation chez les employeurs québécois qui étaient assujettis à la loi du 1 % de formation en 2014.</p> <p>Cependant, les données brutes ne semblent pas être disponibles pour une analyse indépendante (les résultats sont inclus dans les rapports ministériels sur la loi du 1 % de formation); l'enquête n'a été menée qu'en 2014, et son statut actuel et futur est inconnu; et l'enquête ne couvrait que le Québec, de sorte qu'aucune comparaison avec les autres provinces n'est possible.</p>

Enquête et éditeur	Année(s)	Échantillon	Intention et forme	Description de la formation	Limites
<p>Conference Board of Canada</p> <p>Perspectives sur l'apprentissage et le perfectionnement</p>	<p>1993 à 2016</p>	<p>Enquête non aléatoire et non anonyme auprès d'un échantillon de membres du réseau payant du Conference Board intéressés par les questions d'apprentissage et de perfectionnement (c'est-à-dire des employeurs des secteurs public et privé).</p> <p>n = 100 à 200 (n varie selon les années; un petit sous-ensemble de participants a répondu chaque année).</p>	<p>L'enquête du Conference Board a été conçue pour recueillir des données chronologiques sur les activités de formation et de perfectionnement des employés organisées par les employeurs. Bien que l'échantillon soit petit et biaisé, une certaine cohérence entre les organisations répondantes a permis de réaliser une analyse longitudinale.</p>	<p>Cette enquête a porté sur les dépenses des employeurs en matière de formation (y compris les dépenses passées et les intentions futures), les types de formation, les objectifs de la formation, les obstacles et les plans et stratégies de formation et de développement.</p>	<p>L'enquête semble avoir été abandonnée après l'itération de 2016.</p> <p>La taille réduite de l'échantillon, qui n'est pas aléatoire, rend les données peu fiables. Étant donné que les répondants étaient déjà intéressés par les questions d'apprentissage et de perfectionnement, les réponses présentent probablement une image plus positive de l'activité de formation que la situation qui prévaut globalement au Canada.</p> <p>Les données chronologiques de l'enquête – bien qu'elles soient basées sur un petit échantillon et probablement biaisées par rapport au niveau de dépenses moyennes des employeurs – fournissent un indicateur assez utile de la trajectoire des tendances.</p>

Enquête et éditeur	Année(s)	Échantillon	Intention et forme	Description de la formation	Limites
<p>Statistique Canada</p> <p>Enquête sur l'innovation et les stratégies d'entreprise (EISE)</p>	<p>2009 à 2019 (en cours)</p> <p>Réalisé tous les 3 ans à partir de 2009.</p>	<p>Il s'agit d'une enquête par sondage avec un volet transversal.</p> <p>n = 14 985 entreprises</p> <p>(sélectionnées dans une population cible de 72 539 entreprises avec un taux de réponse attendu de 50 % par strate).</p>	<p>Publiée pour la première fois en 2009, l'EISE est une enquête portant sur l'ensemble de l'économie et axée principalement sur les résultats des entreprises, l'innovation, la science et la technologie.</p>	<p>L'EISE étant largement axée sur l'innovation, de nombreuses questions relatives à la formation concernent l'innovation. Certaines questions sur la formation ne sont pas explicitement liées à l'innovation, mais les répondants peuvent être tentés y répondre à partir de ce prisme.</p> <p>Les données pertinentes comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>les dépenses de formation;</i> • <i>les activités de formation ou de développement organisées ou fournies aux employés par l'entreprise;</i> • <i>si les employeurs forment leur personnel pour surmonter les pénuries de compétences; et</i> • <i>le recours aux programmes gouvernementaux d'embauche et de formation.</i> 	<p>L'EISE est peut-être la source de données permanente la plus complète en ce qui concerne la formation parrainée par l'employeur au Canada. Toutefois, la taxonomie du contenu de la formation diffère de celle des autres sources, les données sur les dépenses de formation sont insuffisantes et le cadre « innovation » peut limiter son applicabilité à la formation en général.</p>

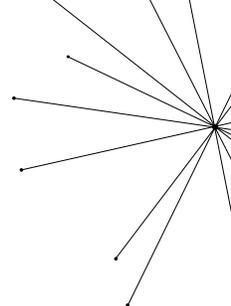
Enquête et éditeur	Année(s)	Échantillon	Intention et forme	Description de la formation	Limites
Statistique Canada Enquête sur la qualité de l'emploi (EQE)	2021	Il s'agit d'une enquête par sondage menée auprès d'individus qui comporte un volet transversal. n = 12 000 échantillon initial (La base de sondage de l'EQE a été stratifiée par province, et un échantillon aléatoire simple de logements a été sélectionné indépendamment dans chaque province).	L'enquête vise à comprendre la qualité des emplois au Canada du point de vue des travailleurs. La population cible de l'enquête est constituée de personnes âgées de 15 ans ou plus qui ont occupé un emploi ou travaillé dans une entreprise au cours des deux années précédentes.	L'EQE comprend un nombre limité de questions concernant la formation, notamment : <ul style="list-style-type: none"> • <i>Au cours des 12 derniers mois, avez-vous eu accès à une formation formelle, entièrement ou partiellement payée par votre employeur?</i> • <i>Où et quand cette formation formelle avait-elle été offerte?</i> 	Bien que l'EQE donne le point de vue des employés sur la formation, il pose très peu de questions sur la formation et les formule dans un langage qui ne correspond pas à celui d'autres enquêtes et données.

Enquête et éditeur	Année(s)	Échantillon	Intention et forme	Description de la formation	Limites
<p>D2L et Innovative Research Group</p> <p>Enquête D2L sur le développement des compétences soutenu par l'employeur</p>	<p>2021</p>	<p>Petites et moyennes entreprises (PME) (20 à 499 employés) n = 400 (Canada) n = 400 (États-Unis)</p> <p>Employés n = 400 (Canada) n = 400 (États-Unis)</p> <p>Échantillons pondérés pour constituer un échantillon représentatif par âge, sexe, région et titres d'emploi.</p>	<p>D2L a mandaté Innovative Research Group pour mener des enquêtes « instantanées » auprès des PME et des employés au Canada et aux États-Unis afin d'acquérir des données plus récentes sur les intentions, les activités, les soutiens financiers et les obstacles en matière de formation.</p> <p>Les enquêtes ont été menées en décembre 2021. Il n'est pas clair s'il y aura des itérations futures.</p>	<p>Les questionnaires D2L/IRG portent sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>les types de formation proposés (par les entreprises) et suivis (par les employés);</i> • <i>les plans de formation des entreprises qui, de manière générale ou particulière, ciblent certains groupes d'employés (par exemple, les minorités racisées, les personnes handicapées, les personnes ayant des niveaux d'éducation particuliers);</i> • <i>le soutien financier fourni pour la formation; et</i> • <i>les obstacles à l'offre et à la participation à la formation.</i> 	<p>L'enquête D2L n'a été menée qu'une seule fois, et les intentions pour l'avenir ne sont pas claires. Cela dit, elle offre des données de meilleure qualité et plus récentes que de nombreuses autres enquêtes, en particulier celles menées par d'autres groupes de réflexion.</p> <p>L'échantillon cible uniquement les PME (20 à 499 employés) et leurs employés, sans fournir de données sur les plus petites et les plus grandes entreprises et leurs employés.</p> <p>La taille de l'échantillon (n = 400) pour chaque enquête et le souci d'une pondération représentative offrent de meilleurs résultats que les enquêtes de groupes de réflexion à petit nombre de n et biaisées, mais n'ont pas la rigueur des enquêtes de Statistique Canada.</p> <p>La formulation des questions ne permet pas de faire des comparaisons directes avec d'autres enquêtes et sources.</p>

Enquête et éditeur	Année(s)	Échantillon	Intention et forme	Description de la formation	Limites
<p>Centre des Compétences futures, Diversity Institute et Environics Institut</p> <p>Sondage sur l'emploi et les compétences</p>	<p>2020 à 2022</p> <p>(4 phases jusqu'à présent; en cours)</p>	<p>5 000 répondants âgés de 18 ans et plus dans l'ensemble des provinces et territoires du Canada.</p>	<p>Au départ, l'enquête était conçue pour explorer les expériences des Canadiens à la nature changeante du travail, y compris les perturbations dues aux technologies, l'insécurité d'emploi accrue et les exigences changeantes en matière de compétences.</p> <p>Après le début de la pandémie de COVID-19, l'enquête a été élargie pour étudier l'impact de la crise sur l'emploi, les revenus et les environnements de travail des Canadiens. Le projet comprend maintenant 4 phases de collecte de données, du printemps 2020 au printemps 2022.</p>	<p>L'objectif de l'enquête et les questions posées changent d'une vague à l'autre. La première vague, publiée en septembre 2020, demande aux individus s'ils ont participé à une formation parrainée par l'employeur. Ces données sont ventilées en fonction de profils démographiques clés, tels que l'âge, l'éducation, le sexe, le statut d'immigrant, le statut syndical et l'appartenance à un groupe racisé.</p>	<p>L'objet de l'enquête et les données recueillies changent presque entièrement d'une vague à l'autre, ce qui empêche toute analyse longitudinale. Seule la première vague de l'enquête a porté sur les questions relatives à la formation parrainée par l'employeur. Bien que l'accent mis sur les employés et les ventilations démographiques soient utiles, davantage de données (notamment en ce qui concerne l'origine ethnique et le sexe) sont nécessaires pour obtenir un portrait complet des personnes qui reçoivent une formation.</p>

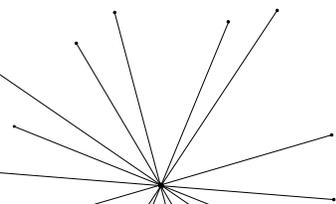
Enquête et éditeur	Année(s)	Échantillon	Intention et forme	Description de la formation	Limites
<p>Statistique Canada</p> <p>Enquête canadienne sur la situation des entreprises (ECSE)</p>	<p>De 2020 à aujourd'hui (en cours)</p> <p>(trimestrielle)</p>	<p>Il s'agit d'une enquête par sondage de type transversal. L'enquête utilise un échantillon aléatoire stratifié d'établissements commerciaux classés par géographie, secteur industriel et taille. Les réponses sont volontaires.</p> <p>n = 16 000+ entreprises</p>	<p>Lancée en partenariat entre la Chambre de commerce du Canada et Statistique Canada, l'enquête recueille des informations sur les méthodes d'adaptation des entreprises à la COVID-19 et à d'autres problèmes émergents.</p> <p>Publiée tous les trimestres, chaque enquête est légèrement remaniée et se concentre sur des sujets d'intérêt en constante évolution.</p>	<p>L'enquête sur la situation des entreprises est utile pour comprendre les nouveaux défis et les mesures prises par les entreprises du pays pendant la pandémie de COVID-19 et les ralentissements économiques qui ont suivi. Elle pose des questions utiles concernant la formation parrainée par l'employeur, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i> dans quelle mesure les entreprises ou les organisations s'attendent à devoir relever des défis pour trouver le temps et les ressources nécessaires à la formation du personnel nouveau et existant au cours des 3 prochains mois;</i> • <i> si les employeurs prévoient de fournir une formation aux employés actuels sur un ensemble de compétences différent au cours des 12 prochains mois;</i> • <i> les plans des employeurs concernant la formation au cours des 12 prochains mois; et</i> • <i> les intentions qui motivent les dépenses pour la formation des employés.</i> 	<p>L'enquête est effectuée fréquemment, en temps opportun et à partir d'un échantillon substantiel.</p> <p>Cependant, les questions et leur formulation changent à chaque édition, ce qui rend difficile l'identification précise des tendances et des changements, ainsi que la comparaison des résultats avec d'autres enquêtes.</p> <p>Les questions portent généralement sur les intentions plutôt que sur les investissements et les activités récentes. Cela fournit des informations moins fiables (car le comportement futur peut ne pas correspondre aux intentions déclarées).</p>

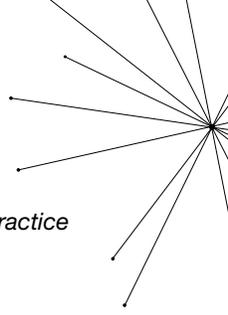
Enquête et éditeur	Année(s)	Échantillon	Intention et forme	Description de la formation	Limites
<p>Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur et du Conseil canadien des chefs d'entreprise</p> <p>Enquête sur les compétences</p>	<p>Tous les 2 ans : 2014, 2016, 2018, 2020 et 2022</p>	<p>Cette enquête porte sur les membres du Conseil canadien des entreprises. En 2022, il a reçu des réponses de 95 organisations.</p>	<p>L'enquête est conçue pour fournir des informations non représentatives sur les investissements et les comportements des entreprises en ce qui concerne les exigences et les défis en matière de compétences et les pratiques de formation.</p>	<p>La question la plus importante concernant la formation est de savoir combien les employeurs ont alloué à l'apprentissage et au perfectionnement des employés.</p>	<p>Bien que cette enquête soit actuelle et donne un aperçu des dépenses des employeurs en matière de formation, la petite taille de l'échantillon ne permet pas de généraliser les résultats à une population plus large ou d'établir des comparaisons avec d'autres enquêtes plus représentatives.</p>

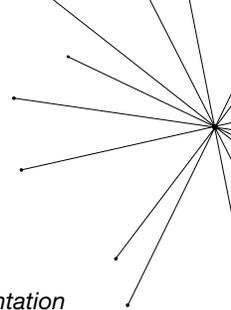


Notes de fin

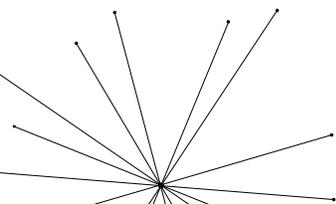
- 1 Dostie et Montmarquette (2007). *La formation parrainée par les employeurs au Canada : synthèse de la documentation à l'aide de données extraites de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés*. Ressources humaines et Développement social Canada.
- 2 Ngoc Thang (2010). The relationship between training and firm performance: A literature review. *Research and Practice in Human Resource Management*, 18(1), 28-45.
- 3 Haelermans et Borghans (2011). *Wage Effects of On-the-Job Training: A Meta-Analysis*. IZA Discussion Paper, No. 6077.
- 4 Dostie (2013). *Estimating the Returns to Firm-Sponsored On-the-Job and Classroom Training*. *Journal of Human Capital*, 7(2).
- 5 Percival, Cozzarin, et Formanek (2013). *Return on investment for workplace training: the Canadian experience*. *International Journal of Training and Development*, 17(1).
- 6 OCDE (2021). *Training in Enterprises : New Evidence from 100 Case Studies, Getting Skills Right*.
- 7 La Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur, « Introduction à l'Apprentissage intégré au travail » <https://bher.ca/fr/centre-ait/explorer-lait/introduction-a-lapprentissage-integre-au-travail>
- 8 Bessen (2015). *Learning By Doing: The Real Connection Between Innovation, Wages, and Wealth* (New Haven: Yale University Press).
- 9 OCDE (2021). *Training in Enterprises. New Evidence from 100 Case Studies, Getting Skills Right*.
- 10 OCDE (2021). *Training in Enterprises. New Evidence from 100 Case Studies, Getting Skills Right*.
- 11 OCDE (2021). *Training in Enterprises. New Evidence from 100 Case Studies, Getting Skills Right*.
- 12 Katz and Ziderman. (1990). Investment in General Training: The Role of Information and Labour Mobility. *The Economic Journal*, 100 (403), pp. 1147-1158.
- 13 Becker (1962). *Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis*. *The Journal of Political Economy*. 70 (5). 9-49.
- 14 Dostie (2013). *Estimating the Returns to Firm-Sponsored On-the-Job and Classroom Training*. *Journal of Human Capital*, 7(2).

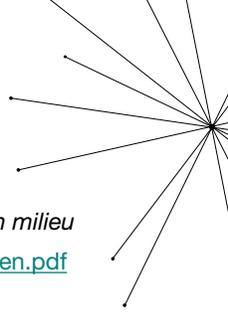


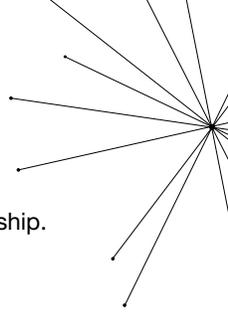
- 
- 15 Ngoc Thang (2010). The relationship between training and firm performance: A literature review. *Research and Practice in Human Resource Management*, 18(1), 28-45.
 - 16 Bessen (2015). *Learning By Doing: The Real Connection Between Innovation, Wages, and Wealth* (New Haven: Yale University Press).
 - 17 Ngoc Thang (2010). The relationship between training and firm performance: A literature review. *Research and Practice in Human Resource Management*, 18(1), 28-45.
 - 18 OCDE (2021). *Training in Enterprises. New Evidence from 100 Case Studies, Getting Skills Right*.
 - 19 Dostie (2013). Estimating the Returns to Firm-Sponsored On-the-Job and Classroom Training. *Journal of Human Capital*, 7(2).
 - 20 OCDE (2021). *Training in Enterprises. New Evidence from 100 Case Studies, Getting Skills Right*.
 - 21 Ngoc Thang (2010). The relationship between training and firm performance: A literature review. *Research and Practice in Human Resource Management*, 18(1), 28-45.
 - 22 Munro, Stuckey and. MacLaine (2014) *Skills—Where Are We Today? The State of Skills and PSE in Canada* (Ottawa : Conference Board of Canada) <https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=6603>
 - 23 OCDE (2021). *Training in Enterprises. New Evidence from 100 Case Studies, Getting Skills Right*.
 - 24 Botev, Egert, Smidona, & Turner (2019). *New Macroeconomic Measure of Human Capital with Strong Links to Productivity*. OCDE.
 - 25 Cammeraat, Samek, & Squicciarini. (2021). *The Role of Innovation and Human Capital for the Productivity of Industries*. Direction de la Science, de la technologie et de l'innovation, OCDE.
 - 26 OCDE (2021). *Training in Enterprises. New Evidence from 100 Case Studies, Getting Skills Right*.
 - 27 Dostie (2018). The Impact of Training on Innovation. *ILR Review*, 71(1).
 - 28 Dostie (2013). Estimating the Returns to Firm-Sponsored On-the-Job and Classroom Training. *Journal of Human Capital*, 7(2).
 - 29 Percival, Cozzarin, & Formanek (2013). Return on investment for workplace training: the Canadian experience. *International Journal of Training and Development*, 17(1).
 - 30 Ngoc Thang (2010). The relationship between training and firm performance: A literature review. *Research and Practice in Human Resource Management*, 18(1), 28-45.

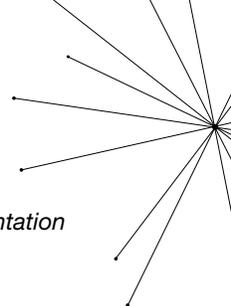


- 31 OCDE (2021). *Training in Enterprises. New Evidence from 100 Case Studies, Getting Skills Right*.
- 32 Dostie et Montmarquette (2007). *La formation parrainée par les employeurs au Canada : synthèse de la documentation à l'aide de données extraites de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés*. Ressources humaines et Développement social Canada.
- 33 Percival, Cozzarin, et Formanek (2013). Return on investment for workplace training: the Canadian experience. *International Journal of Training and Development*, 17(1).
- 34 Vu, Lamb et Willoughby (2019). *I, Human: The digital and soft skills driving Canada's labour market*. The Brookfield Institute for Innovation + Entrepreneurship.
- 35 OCDE (2021). *Training in Enterprises. New Evidence from 100 Case Studies, Getting Skills Right*.
- 36 Frey, Buettgen & Pietsch (2017). Can Training Help Retain Professional Services Employees? An Empirical Analysis. *Academy of Management*.
- 37 Van Reenen & Dearden (2006). The Impact of Training on Productivity and Wages: Evidence from British Panel Data. *Oxford Bulletin of Economics & Statistics*.
- 38 Konings & Vanormelingen (2010). *The Impact of Training on Productivity and Wages: Firm Level Evidence*. Iza Discussion Paper.
- 39 Haelermans & Borghans (2011). *Wage Effects of On-the-Job Training: A Meta-Analysis*. IZA Discussion Paper.
- 40 Munro (2019). *Compétences, formation et apprentissage continu*. (Ottawa : Forum des politiques publiques) <https://ppforum.ca/fr/publications/competences-formation-et-apprentissage-continu/>
- 41 Les finances et les assurances; la foresterie; les mines, le pétrole et le gaz; l'information et la culture; et la fabrication de produits primaires.
- 42 Percival, Cozzarin, et Formanek (2013), Return on investment for workplace training: the Canadian experience. *International Journal of Training and Development*, 17(1).
- 43 D2L (2022). *Enabling Upskilling at Scale* (Kitchener: D2L).
- 44 D2L (2022). *Enabling Upskilling at Scale* (Kitchener: D2L).
- 45 CERIC (2013). *Le développement de carrière en milieu de travail*.
- 46 D2L (2022). *Enabling Upskilling at Scale* (Kitchener: D2L).

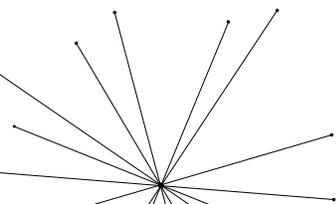


- 
- 47 Gyarmati et collab. (2014). *UPSKILL : Un test crédible de la formation en littératie et compétences essentielles en milieu de travail*. Société de recherche sociale appliquée. <https://www.srdc.org/media/199774/upskill-technical-report-en.pdf>
- 48 Munro (2019). *Compétences, formation et apprentissage continu*. (Ottawa : Forum des politiques publiques) <https://ppforum.ca/fr/publications/competences-formation-et-apprentissage-continu/>
- 49 OCDE (2021). *Training in Enterprises. New Evidence from 100 Case Studies, Getting Skills Right*.
- 50 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2021). *Principales statistiques relatives aux petites entreprises – 2021*. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises-2021#employes>
- 51 Bureau of Labor Statistics (2021). *Répartition de l'emploi dans le secteur privé par classe de taille d'entreprise*. https://www.bls.gov/web/cewbd/table_f.txt
- 52 Percival, Cozzarin, & Formanek (2013). Return on investment for workplace training: the Canadian experience. *International Journal of Training and Development*, 17(1).
- 53 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2021). *Principales statistiques relatives aux petites entreprises – 2021*. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises-2021#employes>
- 54 Bureau of Labor Statistics (2021). *Répartition de l'emploi dans le secteur privé par classe de taille d'entreprise*. https://www.bls.gov/web/cewbd/table_f.txt
- 55 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2021). *Principales statistiques relatives aux petites entreprises – 2021*. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises-2021#employes>
- 56 Deloitte (2022). *Brillantes idées 2022. L'avenir du secteur de l'énergie et des services publics au Canada*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/energy-resources/ca-fr-energy-and-resources-pu-r-bright-ideas-report-aoda.pdf?icid=heroDownloadFR>
- 57 Electricity Human Resources Canada (2020). *Work Transformed: The Impact of Technology*.
- 58 Code canadien du travail (L.R.C. [1985], ch. L-2) <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/l-2/page-15.html>
- 59 Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Alberta, SA 2020, c O-2.2 <https://www.canlii.org/en/ab/laws/stat/sa-2020-c-o-2.2/latest/sa-2020-c-o-2.2.html>
- 60 Loi sur la santé et la sécurité au travail de Terre-Neuve (O.C. 2012-005) <https://assembly.nl.ca/legislation/sr/statutes/o03.htm>

- 
- 61 Vu, Lamb, Zafar (2019). *Who are Canada's Tech Workers?* The Brookfield Institute for Innovation + Entrepreneurship. <https://brookfieldinstitute.ca/wp-content/uploads/FINAL-Tech-Workers-ONLINE.pdf>
- 62 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2021). Principales statistiques relatives aux petites entreprises — 2021. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises-2021#employes>
- 63 Statistique Canada (2022). Taux de syndicalisation, 1997 à 2021. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/14-28-0001/2020001/article/00016-fra.htm>
- 64 Statistique Canada. Tableau 14-10-0355-01.
- 65 Bernard, Fell et Lin (2021). Conséquences de la pandémie de COVID-19 : un retour sur certaines industries du secteur des services en 2020. Statistique Canada.
- 66 Lamb et Munro (2022). *The pandemic forced Canadian business out of a tech lethargy. What happens next?* (Ottawa : Policy Options) <https://policyoptions.irpp.org/magazines/april-2022/the-pandemic-forced-canadian-business-out-of-a-tech-lethargy-what-happens-next/>
- 67 Lamb et Munro (2022). *Canada's Digital Imperative: Enabling Innovation and Growth Through Technology Adoption* (Shift Insights) <https://www.shiftinsights.ca/projects/canada's-digital-imperative->
- 68 Ngoc Thang (2010). The relationship between training and firm performance: A literature review. *Research and Practice in Human Resource Management*, 18(1), 28-45.
- 69 Dostie (2013). Estimating the Returns to Firm-Sponsored On-the-Job and Classroom Training. *Journal of Human Capital*, 7(2).
- 70 Bessen (2015). *Learning By Doing: The Real Connection Between Innovation, Wages, and Wealth* (New Haven : Yale University Press).
- 71 Centre des Compétences futures, Diversity Institute et Environics Institute (2020). S'adapter au monde du travail en pleine évolution : rapport final sur le *Sondage sur l'emploi et les compétences de 2020*.
- 72 Cooke, Zeytinoglu et Chowhan (2009). *Obstacles à l'accès à la formation*. Statistique Canada <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2009107/article/10907-fra.htm>
- 73 Centre des Compétences futures, Diversity Institute et Environics Institute (2020). S'adapter au monde du travail en pleine évolution : rapport final sur le *Sondage sur l'emploi et les compétences de 2020*.



- 74 Dostie et Montmarquette (2007). *La formation parrainée par les employeurs au Canada : synthèse de la documentation à l'aide de données extraites de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés*. Ressources humaines et Développement social Canada.
- 75 OCDE (2021). *Training in Enterprises. New Evidence from 100 Case Studies, Getting Skills Right*.
- 76 Subvention canadienne pour l'emploi. Mentor Works. Tiré de : <https://www.mentorworks.ca/government-funding/human-resources-and-training/canada-job-grant-cjg/>
- 77 Goss Gilroy Inc. (2016). Canada Job Grant 2-Year Review. Tiré de : <https://flmm-fmmt.ca/wp-content/uploads/2021/07/CJG-Year-Two-Review-Final-Report-EN-1.pdf>
- 78 Subvention canadienne pour l'emploi. Mentor Works Tiré de : <https://www.mentorworks.ca/government-funding/human-resources-and-training/canada-job-grant-cjg/>
- 79 Goss Gilroy Inc. (2016). Canada Job Grant 2-Year Review. Tiré de : <https://flmm-fmmt.ca/wp-content/uploads/2021/07/CJG-Year-Two-Review-Final-Report-EN-1.pdf>
- 80 *Ibid.*
- 81 Revenu Québec. Cotisation au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. <https://www.revenuquebec.ca/fr/entreprises/retenues-et-cotisations/calculer-les-retenues-a-la-source-et-vos-cotisations-employeur/fonds-de-developpement-et-de-reconnaissance-des-competences-de-la-main-doeuvre/>
- 82 Gagnon et Smith (2013). « Les retombées d'une taxe de formation sur les caractéristiques et les résultats de la formation : le cas du Québec. » *Relations industrielles*, 68(1)
- 83 Québec (2019). Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre: RAPPORT QUINQUENNAL 2013-2018. Québec (2019). Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre : Rapport sur les activités de formation déclarées en 201 conformément à l'article 3 du règlement sur les dépenses de formation admissibles.
- 84 Bélanger et Robitaille (2008). *La formation en entreprise au Québec : un portrait*. http://bv.cdeacf.ca/EA_PDF/42743.pdf
- 85 Gagnon et Smith (2013). « Les retombées d'une taxe de formation sur les caractéristiques et les résultats de la formation : le cas du Québec. » *Relations industrielles*, 68(1).
- 86 *Ibid.*





**Future
Skills
Centre**

**Centre des
Compétences
futures**

CiMT

SHIFT
insights